

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ロッテ

英文名：LOTTE CO.,LTD.

■加入保険者：ロッテ健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

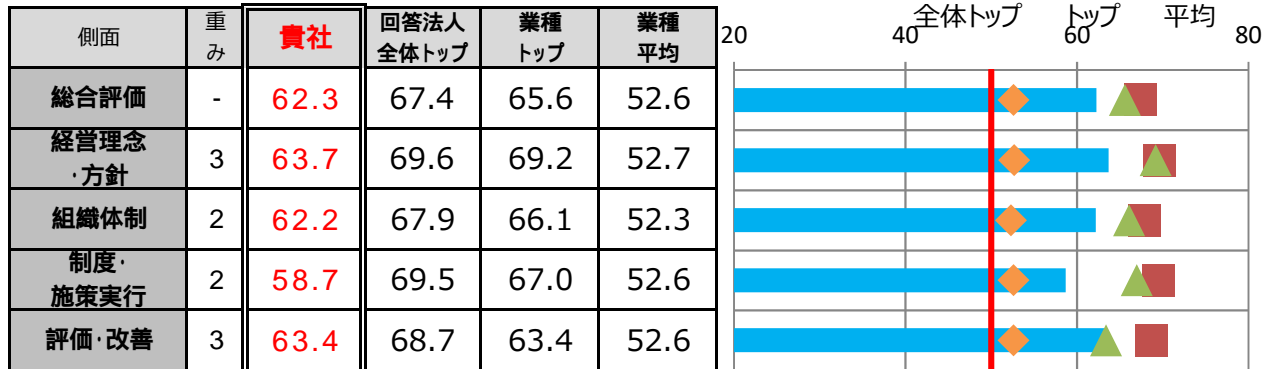
健康経営度評価結果

■総合順位： 201～250位 / 3169 社中

■総合評価： 62.3 ↑4.7 (前回偏差値 57.6)

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

評価の内訳



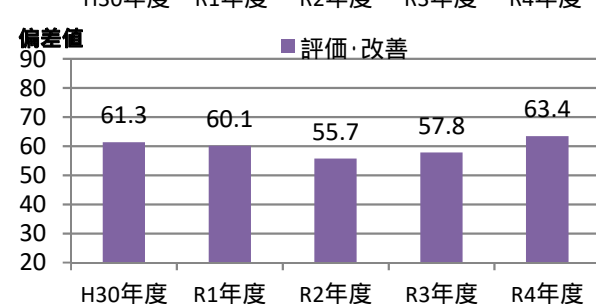
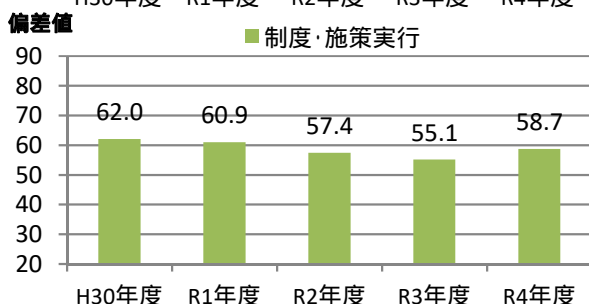
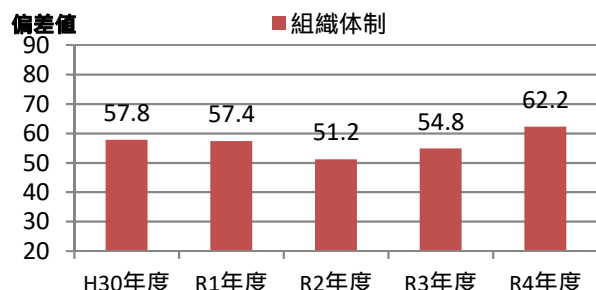
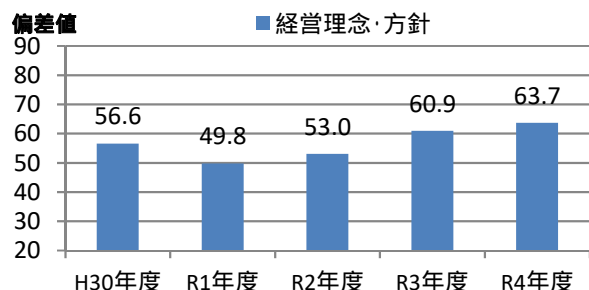
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

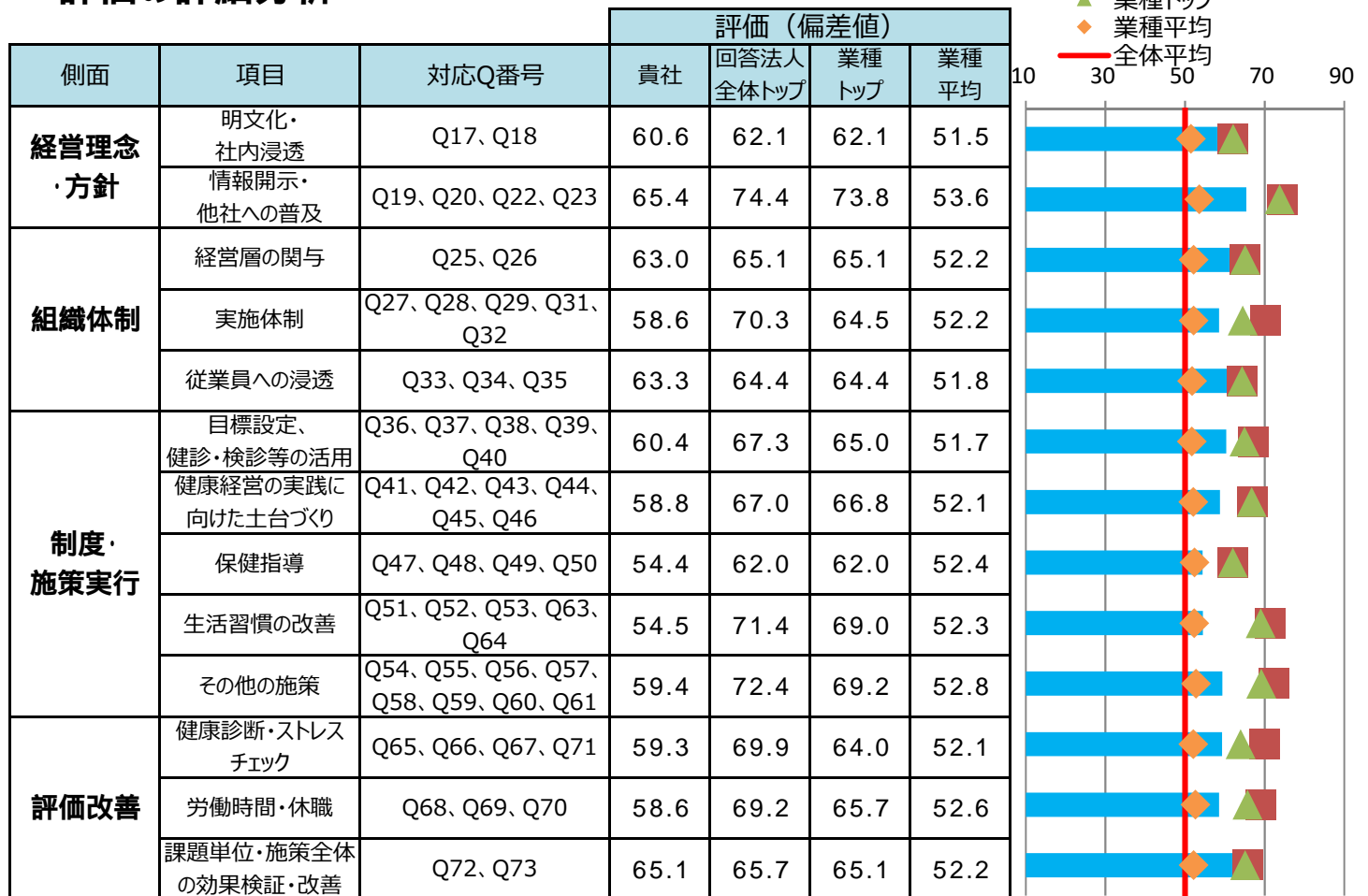
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 251～300位 | 651～700位 | 951～1000位 | 701～750位 | 201～250位 |
| 総合評価 | 59.4 | 56.6(↓2.8) | 54.3(↓2.3) | 57.6(↑3.3) | 62.3(↑4.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上 メーカーの持続的成長や我々の強みを活かした領域拡張を目指す中で、技術系をはじめとする有能な人材の確保や採用後の離職率の低減が現状の大きな経営課題であると考えます。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員並びに家族の健康増進を支援し、心身共に健康で、安心して働ける環境づくりに取り組み、魅力ある労働環境を構築した中で優秀な人材確保や人材定着へ繋がれること期待しています。 具体的な指標として、技術系人材の予定入社人員確保率100%、入社3年後定着率95%を目指しています。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ |
| URL | https://www.lotte.co.jp/corporate/sustainability/pdf/sus2022_12.pdf |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 12 | 回 | 2 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 13 | 回 | 7 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 78.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | 全部門の定期的な1on1ミーティングを制度化し、コミュニケーションの質及び量の向上を推進しています。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート | | | | |
| 取組内容 | 健康管理アプリ「ハピルス」、自社の健康情報サイト「Medipalette」の利用を推奨している | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 78.8 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | 健康アプリ（ハピルス・QOLISM）の使用を推奨し自身の健康管理や情報閲覧、運動奨励を行っています。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 78.8 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | | 全管理職の | | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 78.8 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 58.8 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 57.3 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.1 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 62.7 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 67.1 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 59.7 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 58.1 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 62.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 56.1 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 43.4 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 |
| | 課題内容 | エンゲージメント調査やストレスチェックでは「仕事の量の負担」を感じる従業員が多い傾向にあり大きな課題であると捉えています。従業員個々の生産性を高める意識向上も重要ですが、会社として各部門の実態を把握しそれぞれの課題を明確にしたうえで改善に繋げることを重要視し、組織の再編成や人員の調整、フレックスタイムや在宅勤務の導入により部門特性や従業員個々の事情に合わせた働き方ができるよう取り組みを進めています。 |
| | 効果検証結果 | 総労働時間月間平均...2021年度実績：156時間（2020年度：156時間）、年次有給休暇取得日数...2021年度実績：14.8日（2020年度：13.6日）特に年次有給休暇取得日数については改善が見られました。2022年度のエンゲージメント調査及びストレスチェックの集団分析結果が纏まり次第「仕事の量の負担」に関する経年比較や、人事労政部の全員面談を通じ課題の本質把握と改善取り組みを進めます。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進 |
| | 課題内容 | コロナウイルス感染拡大による出社制限やテレワーク推奨が社内のコミュニケーション不足を招いている状況は続いています。一方従業員調査によると工場部門の社員は上司や先輩社員とのコミュニケーションに課題がある傾向があります。コミュニケーション不足が生産性やモチベーションの低下につながるだけでなく人材育成面においても影響すると考え、重要な課題と捉えています。 |
| | 効果検証結果 | 2021年度から制度化した1on1ミーティングの実施による定期的なコミュニケーションを推進し、質の向上のための研修を行っています。工場の若手社員を対象に毎年コミュニケーション研修を実施しております。 |
| | 効果検証結果 | エンゲージメント調査でのコミュニケーションに関する調査のスコアは「職場のコミュニケーション」が前回が3.58に対し3.61、「上司とのコミュニケーション」が前回が3.74に対し3.79という結果でした。1on1は一昨年は未実施だった部署も昨年度は100%実施しております。従業員数が多く1on1実施が管理職の負担になる部署は実施者を調整することで1on1を実施しやすい環境を作ることを行いました。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ポッカサッポロフード&ビバレッジ株式会社

英文名: POKKA SAPPORO FOOD&BEVERAGE LTD

■加入保険者: サッポロビール健康保険組合

非上場

■所属業種: 食料品

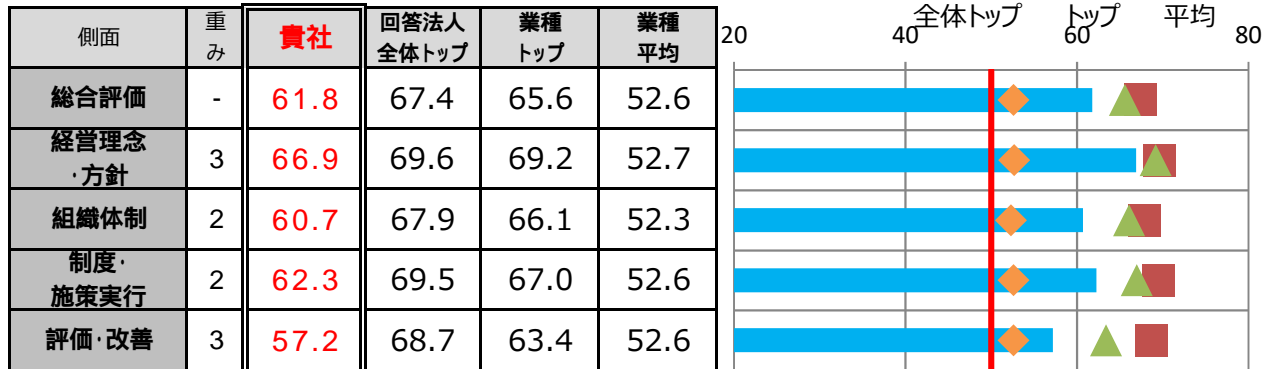
健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 3169社中

■総合評価: 61.8 ↑0.0 (前回偏差値 61.8)

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

評価の内訳



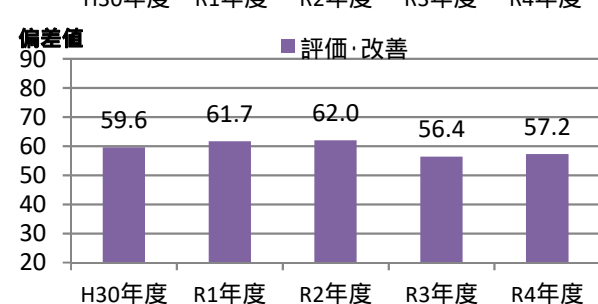
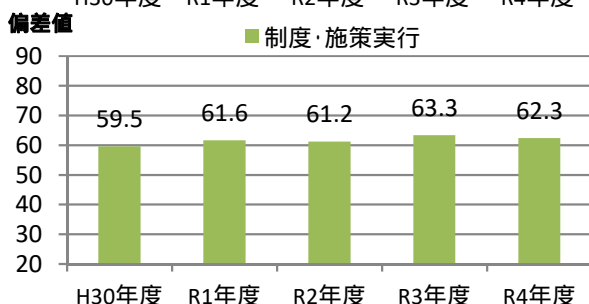
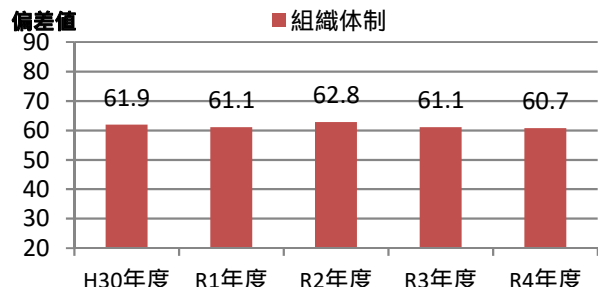
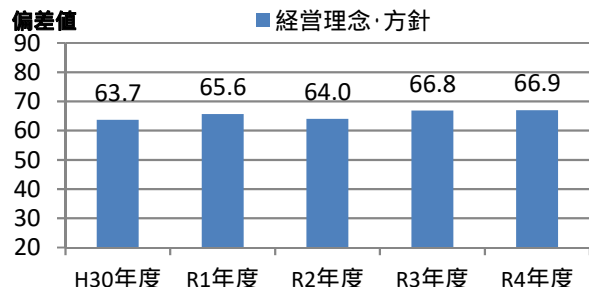
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 151~200位 | 101~150位 | 151~200位 | 201~250位 | 301~350位 |
| 総合評価 | 61.3 | 62.7(↑1.4) | 62.6(↓0.1) | 61.8(↓0.8) | 61.8(↑0.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>中長期的な企業価値向上</p> <p>超高齢化社会において、持続的企業活動とステークホルダーのウェルビーイングに貢献するためには、人財の育成、健康的な企業ブランド構築が不可欠である。主力事業である酒類・飲料・食品は日常の生活を豊かにする一方、摂取量・摂取方法によっては社会的課題である依存や生活習慣病のリスクを上げる負の側面がある。まずは従業員の健康リテラシーを向上させ、エンゲージメントと労働生産性を向上させることが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>こころと体の健康につながるポピュレーションアプローチと、重症化を予防するハイリスクアプローチの両輪で健康施策を推進し、従業員自身の健康意識と行動の改善を促したい。その結果が、健康診断結果の改善、労働生産性とワークエンゲージメントの向上につながると考えている。従業員のウェルビーイングの実現が、新価値創造と持続性のある健康的な企業ブランドの確立、社会の健康への貢献につながることを期待している。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|--|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ |
| URL | https://www.sapporoholdings.jp/csr/employee/health/work_environment/ https://www.sapporoholdings.jp/csr/sustainability_book/pdf/sapporo_sustainability_book_2022.pdf |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 12 | 回 | 0 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 26 | 回 | 9 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 85.4 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | 社員による情報発信コンテンツ、チャット、Teamsを利用して会話しやすい環境整備を行っている | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | 定期健康診断で骨密度を測定。レモン摂取と骨量の関係を体感してもらいレモンの効果と骨量の重要性を普及。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 69.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | 歩数アプリログイン率。運動促進動画配信。コース選択制キャンペーンでは44%が運動習慣のコースを選択 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 97.3 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | ○ | 全管理職の | 91.3 | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 67.9 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 60.6 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 57.1 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.0 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 61.5 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 72.7 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 42.9 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 55.2 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 64.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 58.9 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 55.7 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進 |
| | 課題内容 | テレワークやリモートでの打合せが普及し、各々が働く場所、環境を選べるようになった一方で、顔を合わせる事で生まれる雑談や気配り気遣いのようなコミュニケーションが不足し、孤立感で不安を感じる社員が増えてきた事から、安心して働ける環境整備を課題とし、周囲のサポートや仲間との信頼関係を醸成する仕組み、仕事環境に合わせたITツールと対面とのバランスを考慮した働き方の確率が必要と考えている。 |
| | 効果検証結果 | 1on1の実施アンケートからの課題の把握と改善・啓発、出社制限緩和に合わせたパーテーション設置による対話しやすい環境を整備。管理職へメンタルヘルスに対する学習ツールを紹介し上司からメンバーへ展開した。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下 |
| | 課題内容 | 喫煙による労働生産性の低下、健康への影響が重大な事から、2022年までに喫煙率を12%とする目標を掲げた。初年度の2019年は25%と目標値の約2倍の喫煙率であったが、毎月の22日の禁煙日（スワンの日）の設定、本社棟は全社展開に先駆けて2020年7月より就業時間禁煙を開始し減少の効果が少しずつ現れているが、喫煙者が禁煙に向かうさらなる施策が必要であると課題を感じている。 |
| | 効果検証結果 | 健康診断の生活習慣に関する問診の結果、2020年では23.1%だったところ、2021年には20.4%に減少、2022年では19.7%と20%を切るまで大きく減少した。目標の12%には届いてはいないが喫煙に対する意識変化と禁煙化が進んでいることが確認できた。今後は更なる禁煙外来への参加促進、e-ラーニングや情報発信を継続する事で禁煙への意識定着を図っていく。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニッポン

英文名：NIPPON CORPORATION

■加入保険者：ニッポン健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

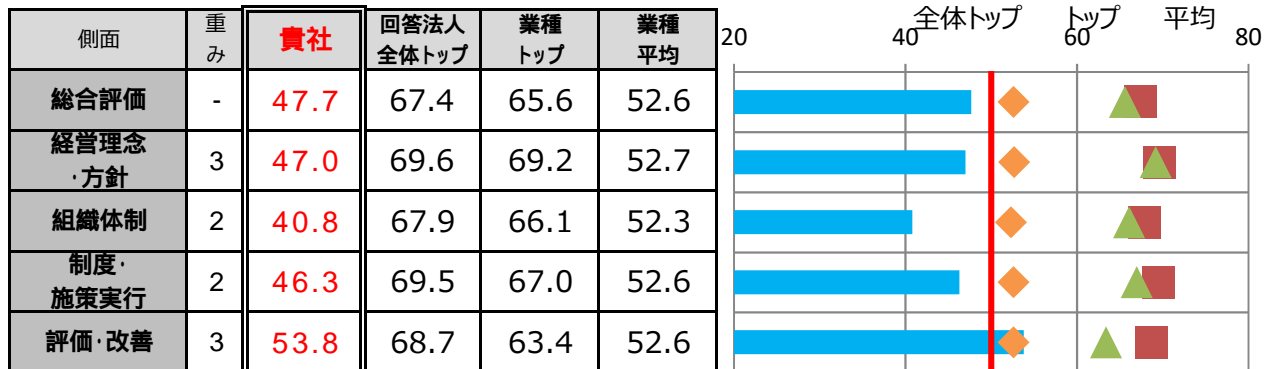
健康経営度評価結果

■総合順位： 1951～2000位 / 3169 社中

■総合評価： 47.7 ↓3.7 (前回偏差値 51.4)

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

評価の内訳



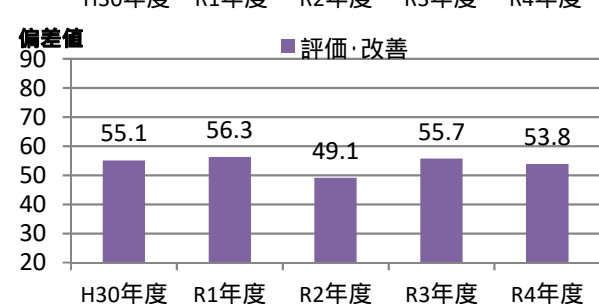
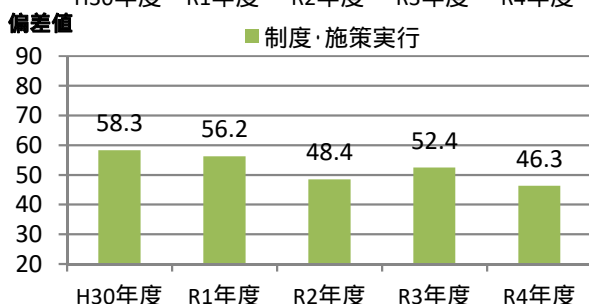
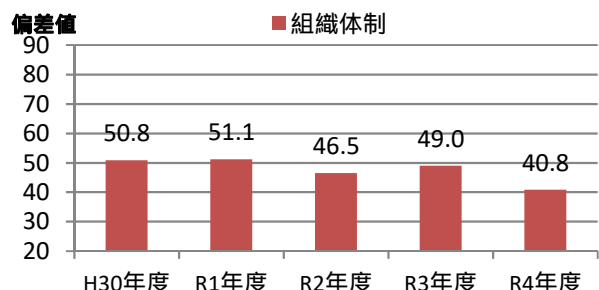
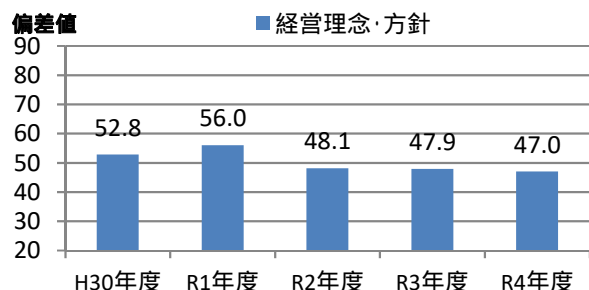
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 651～700位 | 801～850位 | 1501～1550位 | 1401～1450位 | 1951～2000位 |
| 総合評価 | 54.5 | 55.2(↑0.7) | 48.1(↓7.1) | 51.4(↑3.3) | 47.7(↓3.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社では、従業員ひとり一人が健康で、その力を最大限に発揮することで、生産性が向上し、組織が活性化して、企業の持続的成長に繋がるとの考えで、健康経営を推進している。しかし残念ながら、高血圧、脂質異常、糖尿病などの生活習慣病のリスクや高ストレスを抱えている従業員が多いのが現実である。健康寿命の延伸に貢献する食品会社として、これらのリスクを軽減し、従業員のパフォーマンス向上を図ることが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>生活習慣病の高リスク者に対して保健指導や受診勧奨を徹底すると同時に、健康管理は本人の意識が最も重要であるため、従業員のヘルスリテラシー向上を図ることを目標としたセミナーやイベント等を実施し、保健師による健康相談窓口を全国に展開して従業員に寄り添うことで、肥満者割合、高ストレス者割合の減少を図り、それにより生産性の向上、エンゲージメントの向上、ひいては会社の持続的成長につながることを期待する。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|-------|---|
| 媒体の種類 | CSR報告書 |
| URL | https://www.nippon.co.jp/csr/report/index.html |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 98.5 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 79.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要 | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 | | | | |
| 取組内容 | 事業場ごとに、スポーツや文化系の活動に対して、一定の金銭補助や場所の提供を行っている。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | | % |

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | 運動促進のアプリを提供し、歩数の記録管理や、ウォークラリー等のイベントを健保組合と連携して実施。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 91.1 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 9.7 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 44.7 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 44.9 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.0 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 50.4 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 42.9 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 50.5 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 55.4 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 46.8 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 50.5 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 44.5 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 |
| | 課題内容 | 時季による繁閑（メリハリ）がなく、社内上限ルールに近い時間外労働を毎月続ける者が少なくない。また、同じチーム内でも時間外の多い者、少ない者のバラツキが見られることがある。年休の取得日数も偏りが大きく、法定の日数しか取得できていない者が一定数存在する。 |
| | 施策実施結果 | 各所属の時間外労働平均25時間以下、個人毎の時間外労働28時間以上が連続4カ月以下、あるいは30時間が連続3カ月以下などと社内ルールで定め、逸脱した場合にはペナルティーを科し、原因と改善策を立案させる。 |
| | 効果検証結果 | 2021年度は大規模システム障害が発生し、その影響で特に7月～10月にかけて時間外が多い状況となり、1ヶ月あたり平均時間外は前年度に比べて+2.7時間となった。組織の25時間超（7月～10月を除く）は延べ6回で、前年度の同期間に比べて-5回となった。個人別では、ルールを超えないよう毎月該当者の上司にアラートメールを送信することで、ルール逸脱（7月～10月を除く）の発生は抑えることができた。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 |
| | 課題内容 | メンタルヘルス不調により、長期療養に至り、あるいは退職するケースが一定数発生し、復職後に再発・再燃するケースも少なくない。ストレスチェック結果における高ストレス者割合も、絶対数では世間並ではあるが、経年で増加傾向が見られる。 |
| | 施策実施結果 | ストレスチェックの受検後に個人の結果に則した学習コンテンツを受講させることを勧奨した。高ストレス者で産業医面談を希望しない者に対して、保健師面談を促した。 |
| | 効果検証結果 | 上記施策の結果、学習コンテンツの受講率は78%となり、セルフケアの啓発につながった。保健師面談は対象を本社及び近隣の事業場に限定して実施したが、対象者に対して実施率は10%となった。高ストレス者の産業医面談の希望者がゼロに近い状況であり、これを補完することができた。しかし、ストレスチェックにおける高ストレス者割合は、前年度に比べて1.9ポイント増の8.4%となった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | — |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | — |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日清製粉グループ本社

英文名：Nisshin Seifun Group Inc.

■加入保険者：日清製粉健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

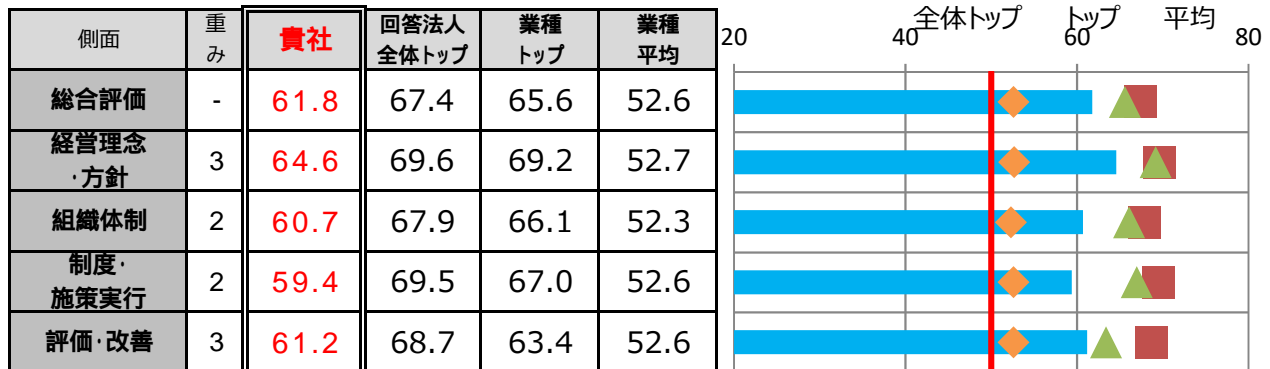
健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.8 ↑1.0 (前回偏差値 60.8)

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

評価の内訳



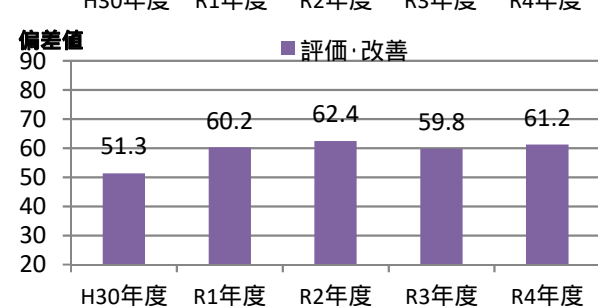
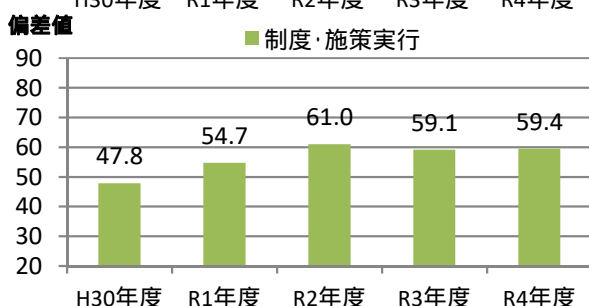
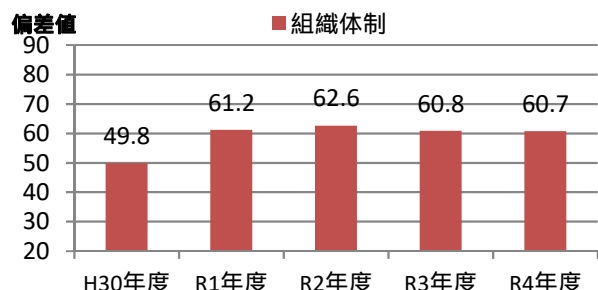
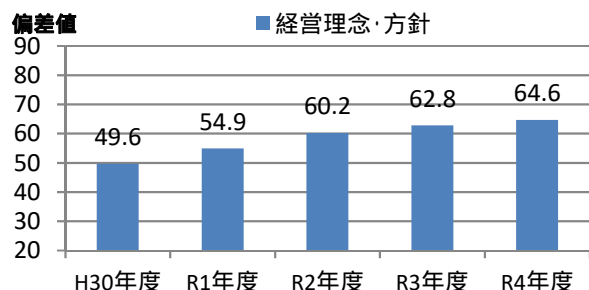
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

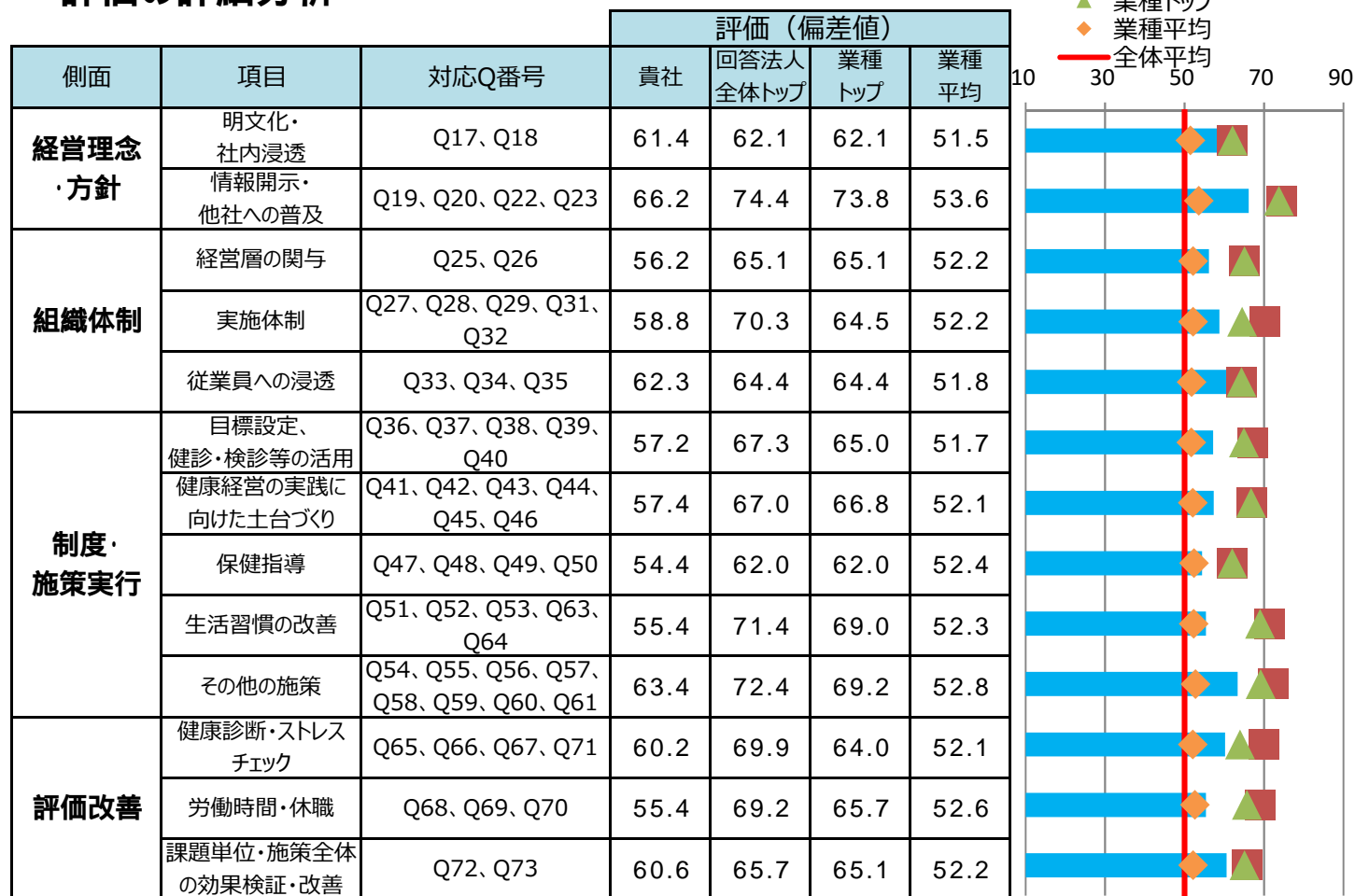
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 1001～1050位 | 551～600位 | 201～250位 | 301～350位 | 301～350位 |
| 総合評価 | 49.4 | 57.7(↑8.3) | 61.5(↑3.8) | 60.8(↓0.7) | 61.8(↑1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 中長期的な企業価値向上 食のインフラを支える企業として従業員自身が「健康」で「活き活き」と働き、お客様の健康で豊かな生活づくりに貢献することによって、中長期的な企業価値の向上を図ることを目指している。そのためにまずは従業員の健康の維持増進が会社の重要な課題として位置付けている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が心身ともに「健康」で、「活き活き」と働くことで、生産性だけでなく、主体性、積極性が高まり、結果として魅力ある商品やサービスの提供に繋がることを期待している。そのための指標として、適正体重維持者割合（80%の達成）、プレゼンティズム、アブセンティズムの把握・改善に取り組んでいる。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ |
| URL | https://www.nisshin.com/csr/society/employee/health.html |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 13 | 回 | 0 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 60 | 回 | 3 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 75.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 | | | | |
| 取組内容 | 日々、仕事を頑張る従業員を支える家族とのコミュニケーションを促進するために費用を補助する制度。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 「健康な食事・食環境」推進事業事務局に星3つで認証を受けたスマートミールを提供している | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 62.9 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 60.8 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | スポーツイベントの開催・参加補助 | | | | |
| 取組内容 | 日常の隙間時間に個々人が1人でも実施できるようなストレッチ等の軽い運動をセミナー形式で実施 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 10.8 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | ○ | 全管理職の | 90.3 | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 75.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 57.5 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 57.4 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.5 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 57.3 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 62.3 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 53.7 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 59.4 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 63.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 62.6 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 54.2 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 当社Gでは従業員が生き生きと働くことができるよう、生活習慣病リスクが低いとされる適正体重維持者（BMI18.5～25）割合を重視している。新型コロナウイルスの流行に伴い、運動習慣者比率（2019年：19.6% 2020年：17.5%）及び適正体重維持者割合が悪化（2019年：73.1% 2020年：70.8%）していることが課題。 |
| | 施策実施結果 | 運動機会の減少に対して、健康セミナーやストレッチ動画を通じて運動習慣を身に付けるきっかけとなるよう注力することで、健康経営関連施策への参加者は2021年は延べ374人（2020年243人）となった。 |
| 効果 検証 ② | 効果検証結果 | 食事と運動の両面から適正体重維持者割合増に向けたアプローチを行っている。特に運動セミナーの参加者数は増加傾向にあり、運動習慣のある人の割合も増加（2020年：17.5% 2021年：18.8%）しているが、適正体重維持者割合（2020年：70.8% 2021年：68.5%）の改善には至っていない。 |
| | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 |
| | 課題内容 | 労働時間実績数値がやや増加傾向にあり、世間一般と比較して低いとは言えない水準であることや、繁忙期には特定の部署に業務が集中し長時間労働が発生していることから、さらなる総労働時間の削減を課題と認識している。 |
| | 施策実施結果 | 業務改革を部署横断型PJで継続実施している。2021年度から年休取得率を75%に定め、取得促進を実施した。コロナ対応として有給の特別休暇を付与した。利用回数の上限を撤廃し、在宅勤務の使用を奨励した。 |
| | 効果検証結果 | 年休取得増加（前年度+0.4日）、特別休暇付与（平均取得実績0.5日）により、2020年度に比べ所定内労働時間は減少した。一方、コロナ禍で縮小していた研究業務の再開により総労働時間は増加した。在宅勤務奨励によるワークライフバランスの維持向上とともに、各種申請の電子化等の業務効率化、各部署単位での業務改革の継続実施も進んでいる。 以上により、次年度以降は所定外労働時間についても削減を見込んでいる。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: フィード・ワン株式会社

英文名: FEED ONE CO., LTD.

■加入保険者: 横浜港運健康保険組合

上場

■所属業種: 食料品

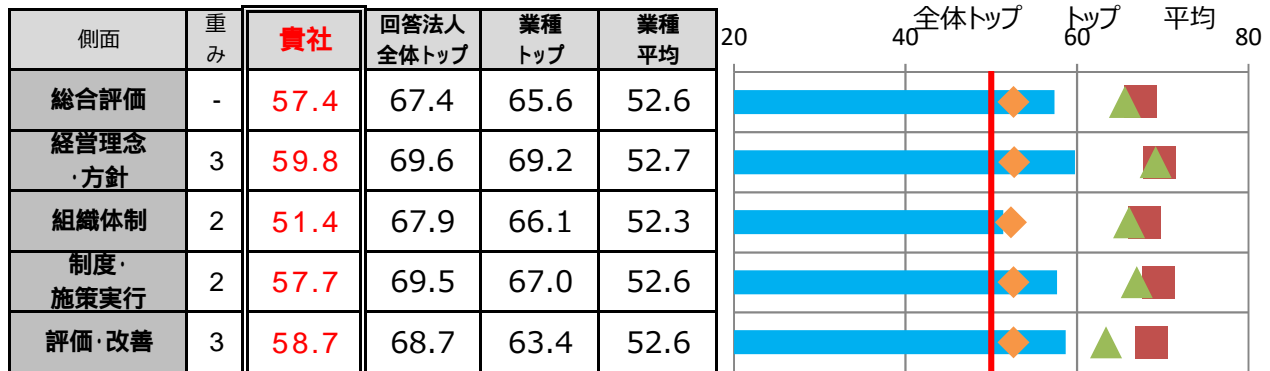
健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 3169社中

■総合評価: 57.4 ↑7.7 (前回偏差値 49.7)

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

評価の内訳



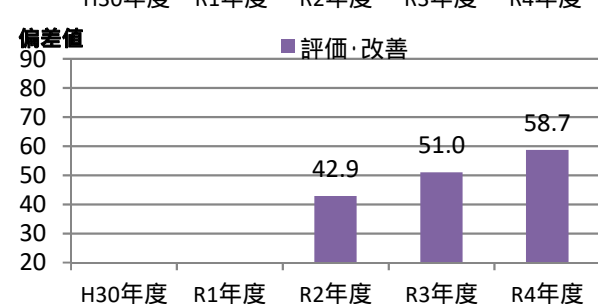
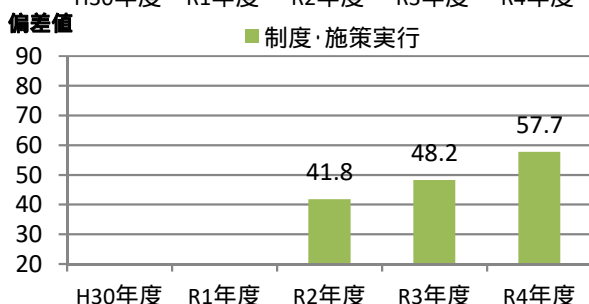
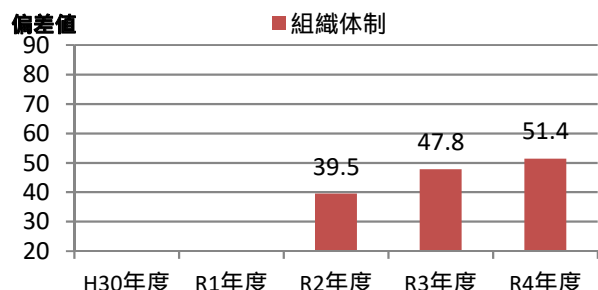
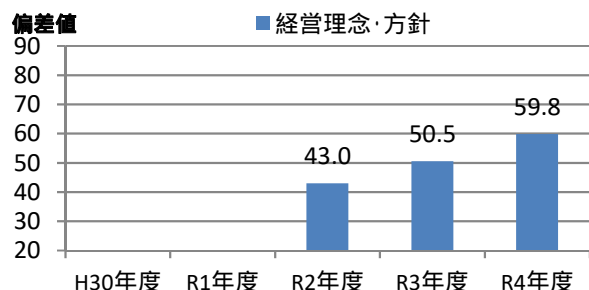
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

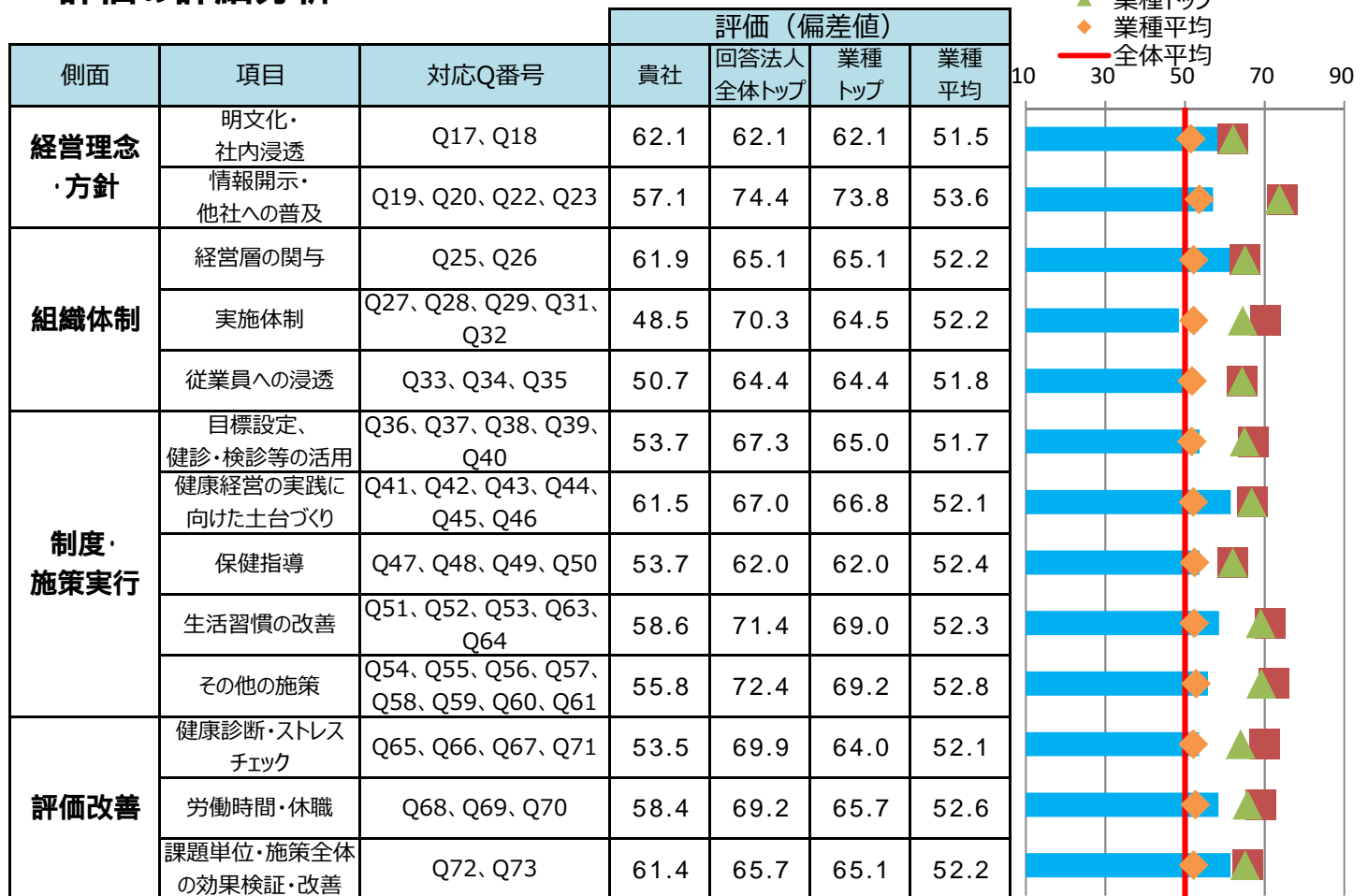
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | - | - | 1951~2000位 | 1601~1650位 | 801~850位 |
| 総合評価 | - | - | 42.0(-) | 49.7(↑7.7) | 57.4(↑7.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上 社員の定着率の向上や労働力確保のために、社員の健康維持・増進により、労働生産性を向上させ、持続的に成長しながらも働きやすい会社になることの実現が課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員の心身の健康が向上することで生産性が向上することを期待する。各種施策により高ストレス者が減少（目標：10%以下）して働きやすい職場になること、離職率の減少（目標：2%以下）により長く働き続けたいと思える会社になること、病気の早期発見（目標：健康診断・再検査受診率100%）により健康で働けることなどを期待している。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 17 | 回 | 0 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 33 | 回 | 16 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 | | | | |
| 取組内容 | 社内で同好会を作成することができ、活動している人数に応じて活動費用の支給を行っている。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 23.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート | | | | |
| 取組内容 | 健康経営アプリを導入し、食事・間食・飲酒の量や品目、一口あたり30回噛むことを心掛けたかの入力が可能 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 79.8 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | スポーツイベントの開催・参加補助 | | | | |
| 取組内容 | 秋と冬にウォーキングキャンペーンを開催し、いつもより多く歩くことの意識付けをしている | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 30.7 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 57.5 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 57.1 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.5 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 51.2 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 51.3 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 57.4 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 60.4 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 54.1 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 52.4 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 54.9 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | BMI25以上の社員の割合が多く、運動習慣のある社員が少ない。病気の予防や健康への意識醸成が課題となっている。 |
| | 施策実施結果 | ウォーキングイベントを開催し、いつもより多く歩くこと、1日8000歩を目指して歩くことの意識付けを行った。参加率は全従業員の30%となり、最終的な全参加者の平均歩数は7486歩となった。 |
| | 効果検証結果 | ウォーキングイベントの参加率は、2021年11月は23.2%、2022年6月は30.7%となり、7.5%向上した。また、BMI25以上の社員の割合は、2020年度は34.0%、2021年度は33.5%となり、0.5%減少した。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下 |
| | 課題内容 | 喫煙率が全国平均より10%以上高く、肺がん等の本人の健康問題の他、就業時間中の喫煙による生産性の低下、周囲への受動喫煙が懸念される。 |
| | 施策実施結果 | 残業時間を含む就業時間中の禁煙。禁煙外来費用の補助、健康保険組合が提供する無料の禁煙サポートを周知。現時点までに、禁煙外来費用補助の利用者のうち、66%が禁煙に成功している。 |
| | 効果検証結果 | 健康診断の問診票の結果は、2019年度の喫煙率は29.5%、2020年度は26.7%、2021年度は26.3%となり2020年度比で0.4%減少した。喫煙率については健康経営のKPIとして定期的な把握を行い、少しでも禁煙の意志がある人の拾い上げ・禁煙サポートも必要と考えている。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 森永製菓株式会社

英文名: MORINAGA&CO.,LTD.

■加入保険者: 森永健康保険組合

上場

■所属業種: 食料品

健康経営度評価結果

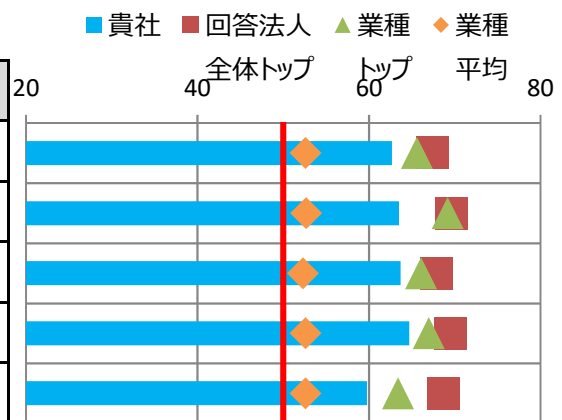
■総合順位: 201~250位 / 3169社中

■総合評価: 62.7 ↑4.1 (前回偏差値 58.6)

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

評価の内訳

| 側面 | 重み | 貴社 | 回答法人全体トップ | 業種トップ | 業種平均 |
|---------|----|------|-----------|-------|------|
| 総合評価 | - | 62.7 | 67.4 | 65.6 | 52.6 |
| 経営理念・方針 | 3 | 63.5 | 69.6 | 69.2 | 52.7 |
| 組織体制 | 2 | 63.7 | 67.9 | 66.1 | 52.3 |
| 制度・施策実行 | 2 | 64.7 | 69.5 | 67.0 | 52.6 |
| 評価・改善 | 3 | 59.8 | 68.7 | 63.4 | 52.6 |



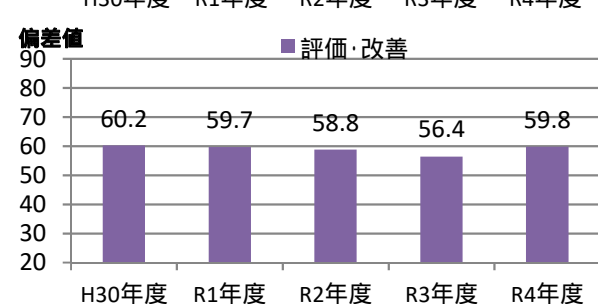
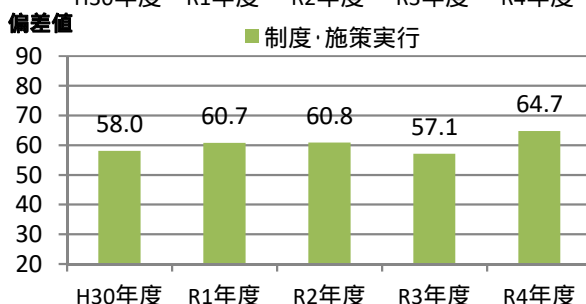
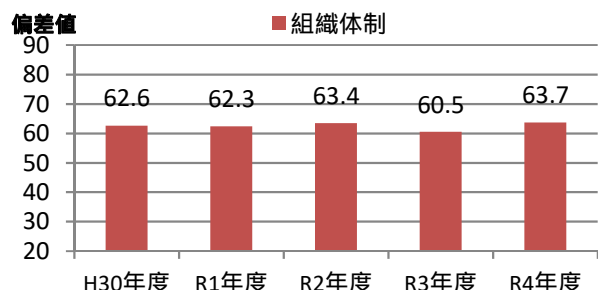
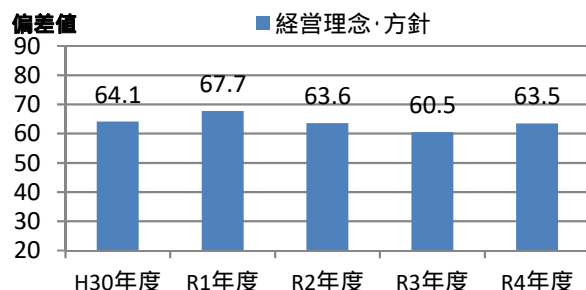
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

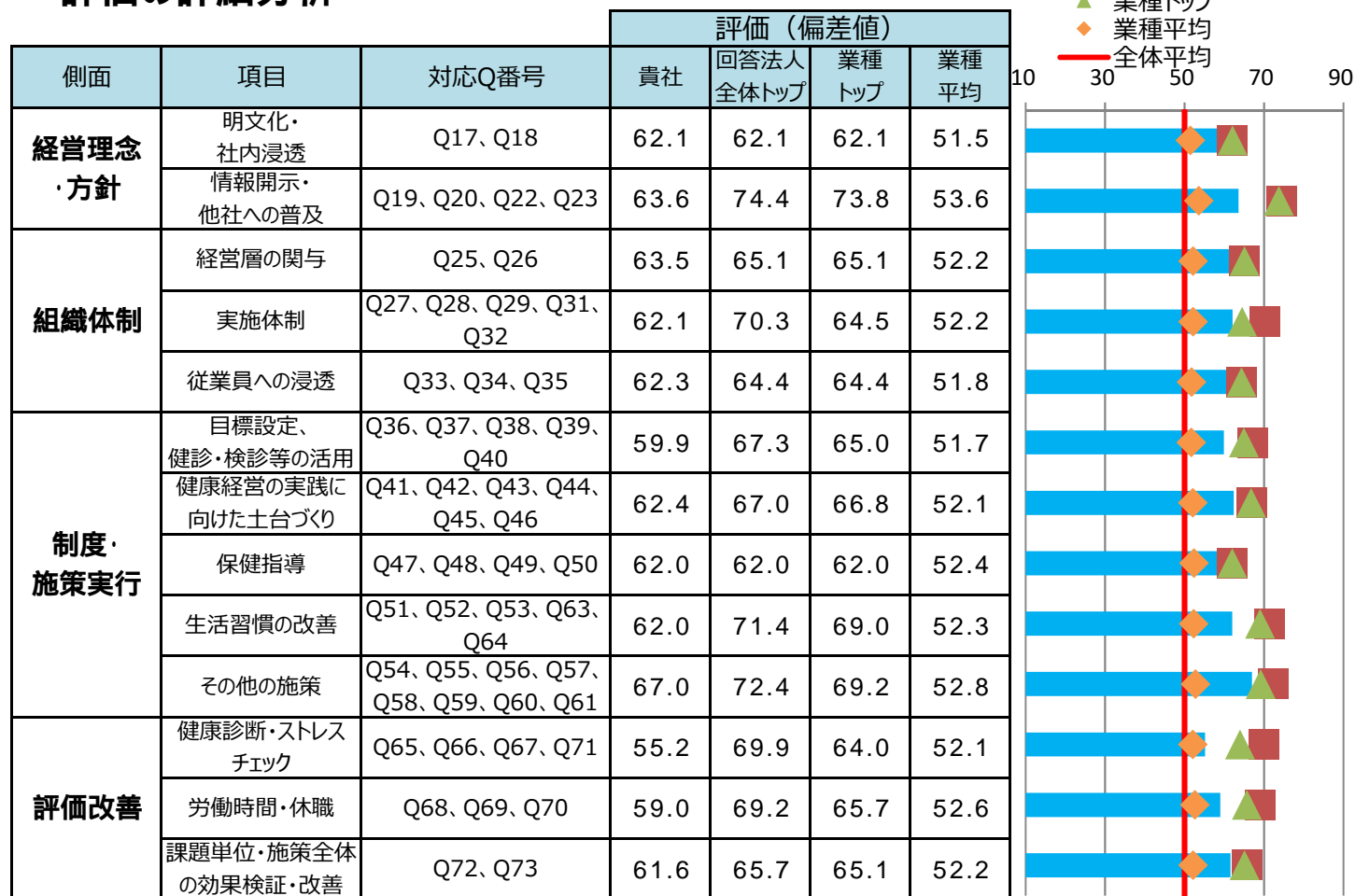
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 151~200位 | 101~150位 | 201~250位 | 551~600位 | 201~250位 |
| 総合評価 | 61.2 | 62.8(↑1.6) | 61.6(↓1.2) | 58.6(↓3.0) | 62.7(↑4.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上 森永製菓グループの使命（パーパス）は、ウェルネスカンパニーとして心と体をすこやかにする食を創造し、誰もが笑顔で過ごせる持続可能な社会の実現に貢献することである。そのためには、事業を担う従業員自ら心身のウェルビーイングを実現することが課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が自己成長・自律の意識を持ち、健康で活躍し続けていることを期待している。具体的な指標として、従業員意識調査「働きがいがあり、心身ともに健康に働けている」の肯定回答率 80%を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|--|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ |
| URL | 【9】 自社サイト https://www.morinaga.co.jp/company/sustainability/people/health-safety.html 【2】 2022統合報告書 https://www.morinaga.co.jp/company/sustainability/reports/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 58.6 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | 就労時間・休憩時間を問わず、所属を超え時間と場所に捕らわれることなく自由に情報や意見交換を行っている | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 64.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 専門職による栄養管理のもと、各人の健康課題やニーズに応じて選べる食事を提供している | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 73.5 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | スポーツイベントの開催・参加補助 | | | | |
| 取組内容 | ウォーキングイベントで楽しみながら運動する機会を提供。感染症拡大により落ち込んだ参加率も回復傾向 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 24.0 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定 | ○ | 全女性従業員の | 30.0 | % |
| 管理職限定 | ○ | 全管理職の | 100.0 | % |
| 限定しない | | 全従業員の | | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 61.4 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 59.4 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.3 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 60.2 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 62.3 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 57.8 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 63.7 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 63.2 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 61.7 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 54.0 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|------------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 |
| | 課題内容 | 当社の労働災害の災害型を分析したところ、工場事業所における「腰痛災害」が毎年発生しており、通院、退職等による生産低下に繋がっているため、改善が必要である |
| | 施策実施 結果 | 当社専属スポーツトレーナーによる「腰痛予防体操」を考案し業務開始前の定例打合せ時に組み込んだり、ポスターを掲示するなどの工夫により、全員で毎日継続実施できる環境を整備。また腰痛保護具などの導入も実施。 |
| | 効果検証 結果 | 全事業所で、100%実施を継続していることで、「腰痛災害」発生件数が0件を達成した。その後も施策を継続実施していることで、腰痛災害発生0件が3年連続している。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 当社の運動習慣者比率が低いことから、疾病発生リスクの要因となる可能性があり、改善への取り組みが必要である。 |
| | 施策実施 結果 | 健康保険組合と協働した全社健康保持・増進施策イベントやウォーキングイベントの開催、産業医による「健康診断結果の見方」などのオンラインを活用したセミナー開催など多方面から従業員の行動を促す施策を展開した |
| | 効果検証 結果 | 各施策の参加率が増加し、結果として法定検診時の調査結果により「運動習慣者比率」の結果が19.6%から23.8%へ改善し始めている |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 江崎グリコ株式会社

英文名: Ezaki Glico Co., Ltd.

■加入保険者: グリコ健康保険組合

上場

■所属業種: 食料品

健康経営度評価結果

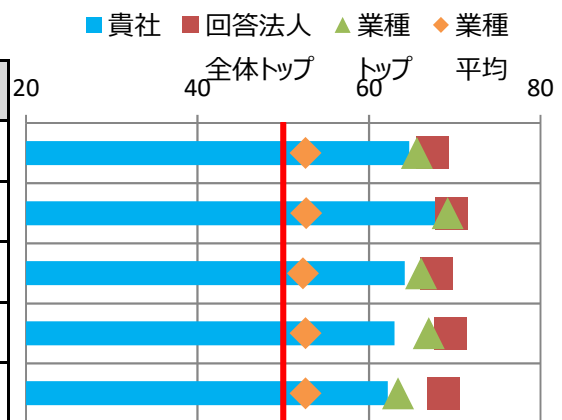
■総合順位: 1~50位 / 3169社中

■総合評価: 64.7 ↑2.2 (前回偏差値 62.5)

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

評価の内訳

| 側面 | 重み | 貴社 | 回答法人全体トップ | 業種トップ | 業種平均 |
|---------|----|------|-----------|-------|------|
| 総合評価 | - | 64.7 | 67.4 | 65.6 | 52.6 |
| 経営理念・方針 | 3 | 68.8 | 69.6 | 69.2 | 52.7 |
| 組織体制 | 2 | 64.2 | 67.9 | 66.1 | 52.3 |
| 制度・施策実行 | 2 | 63.0 | 69.5 | 67.0 | 52.6 |
| 評価・改善 | 3 | 62.2 | 68.7 | 63.4 | 52.6 |



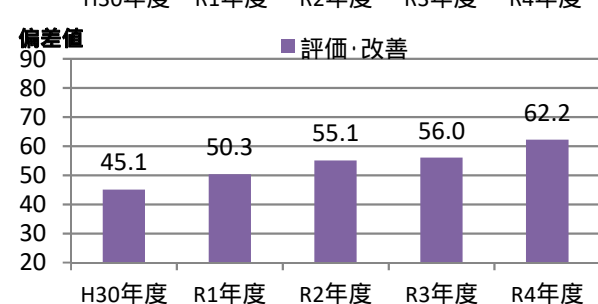
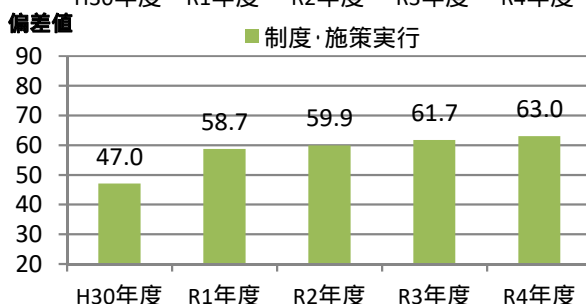
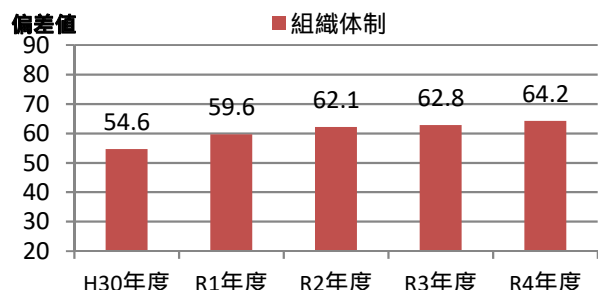
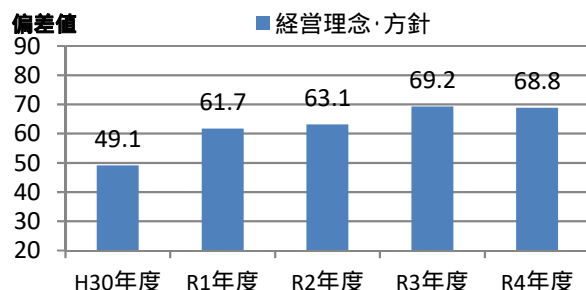
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

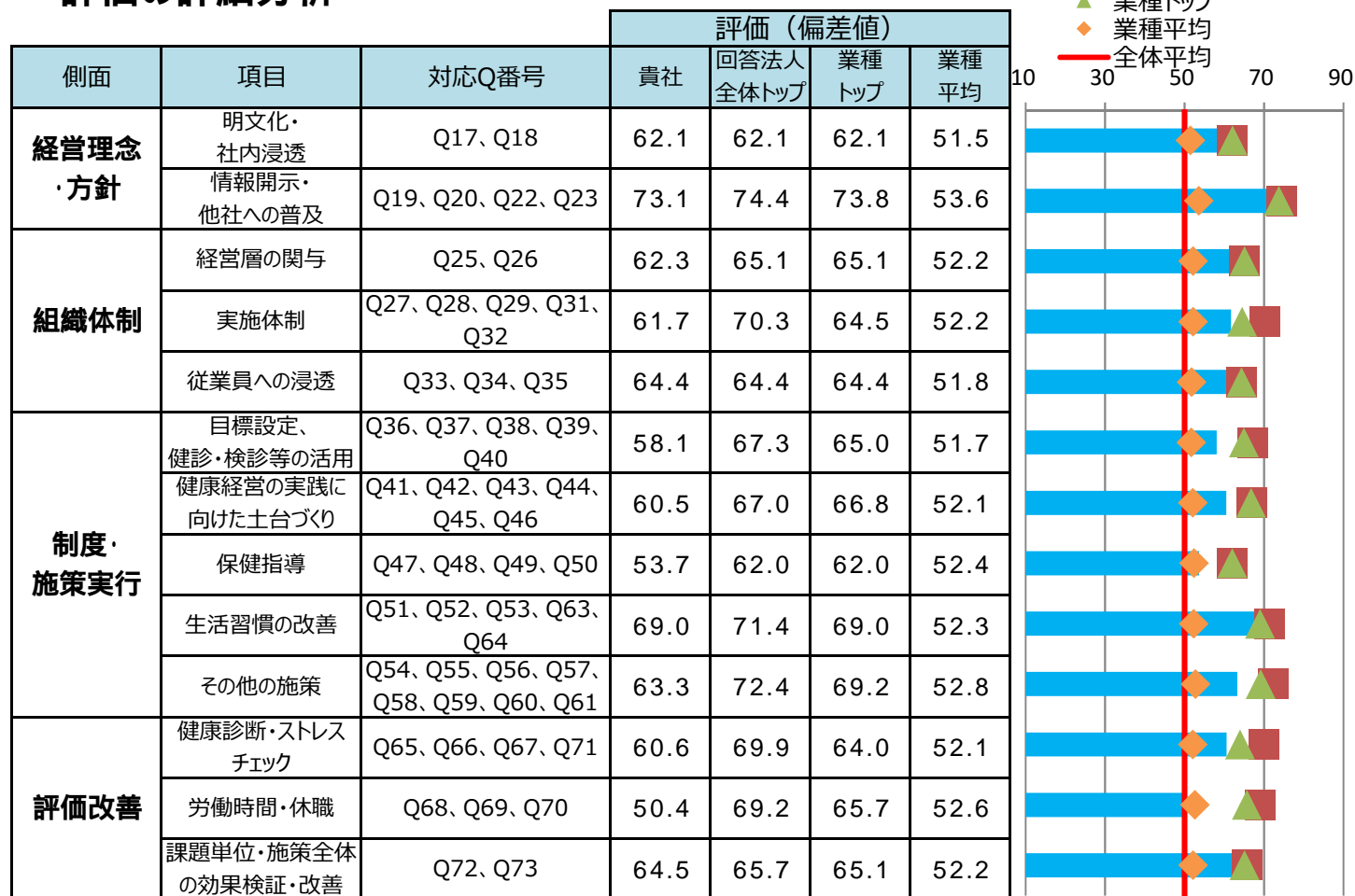
評価の変遷 (直近5回の評価結果)

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 1051~1100位 | 601~650位 | 401~450位 | 101~150位 | 1~50位 |
| 総合評価 | 48.8 | 57.3(↑8.5) | 59.9(↑2.6) | 62.5(↑2.6) | 64.7(↑2.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>中長期的な企業価値向上</p> <p>Glicoグループは、「すこやかな毎日、ゆたかな人生」の実現に向け、「人々の良質なくらしのため、高品質な素材を創意工夫することにより、『おいしさと健康』を価値として提供し続ける」ことを目指している。これを実現するためには、多様な社員が共有する目的に向かって創意工夫し、高い生産性を発揮することが重要であり、その源泉は社員自身が心身ともにすこやかな毎日を送ることにあると捉えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>心身の健康保持増進を図ることでプレゼンティーズムやアブセンティーズムが低減し、強い信頼関係の下、心身ともに健康な社員がイキイキと働けるようになることでワークエンゲージメントが高まることを想定している。これらが相まってイノベティブなアイデア創出や積極果敢なチャレンジが増え、我々が社会に提供する付加価値、つまりは生産性が高まり、社員も会社も持続的に成長できるという状態を目指している。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト |
| URL | https://www.glico.com/jp/company/health_management/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 75.8 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 61.6 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備 | | | | |
| 取組内容 | フリーアドレスに加え毎日席を抽選。異なるチームや部署との偶発的なコミュニケーション機会を創出。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 70.9 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート | | | | |
| 取組内容 | ヘルスケアアプリを無償提供、食事管理だけでなく、食事習慣を改善するチャレンジイベントを配信している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 74.8 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | ヘルスケアアプリを無償提供、歩数・運動管理だけでなく、歩数競争などのイベントを実施している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 74.8 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | | 全管理職の | | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 58.6 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 60.7 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 57.2 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.3 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 56.8 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 67.0 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 55.9 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 59.0 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 64.1 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 58.0 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 70.2 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|------------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 将来の疾病予防のため8,000歩/日歩くことを目指していたが、コロナ禍における出社制限、テレワークの推進により社員の平均歩数は4,445歩/日まで落ち込み、運動量の増加が課題となった。 |
| | 施策実施 結果 | チーム対抗のウォーキングイベントを四半期に1度開催し、参加率は39.3%であった。また8,000歩/日を目指すミッションを上記イベントと連動して実施し、8,000歩/日の達成率は17.3%であった |
| 効果 検証 ② | 効果検証 結果 | ウォーキングイベントとミッションの実施により平均歩数は6,823歩/日と約1,500歩/日増加した。また、イベント参加者のウェルネススコアは54であったが、不参加者は50であり、ウォーキングイベント参加者のほうがメンタル・フィジカル・エンゲージメントスコアで改善が強く見られ、プレゼンティーイズム・ロス（ウォーキングイベント不参加者比較で5pt）も小さくなり、生産性の改善が認められた。 |
| | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 |
| | 課題内容 | 社内で健康に関するサーベイを定期的実施しているが、抑うつを感じている社員が40%にのぼり、抑うつ傾向の改善が課題である。 また、抑うつ傾向には人間関係の影響が示唆されたため、職場の人間関係の悪化を早期に捉え、できるだけ早く対処することが課題である。 |
| 効果 検証 ② | 施策実施 結果 | 毎月1回、心身のコンディションや人間関係の状態を確認するパルスサーベイを実施しており、急激に悪化した個人には状況を確認し、産業保健スタッフに連携。状態の悪い職場では改善策を検討・実施。 |
| | 効果検証 結果 | 心身のコンディション不良者が一時期11.4%まで増加していたが、パルスサーベイの結果から心身のコンディション悪化傾向にある社員を早期に捉え、タイムリーにアプローチし続けた結果、22年7月時点では9.5%と徐々に改善してきている。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| | 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|----|----------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 | 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 | ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 | 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 | 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 | 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 | 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 | ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 | ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 | ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 | ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 | ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 | ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 | ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 | ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 | ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 | ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 | ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 | ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 | ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 | ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 | ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 | 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 | 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 | 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 | 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 | 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 | 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 | 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ブルボン

英文名：BOURBON CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会新潟支部

上場

■所属業種：食料品

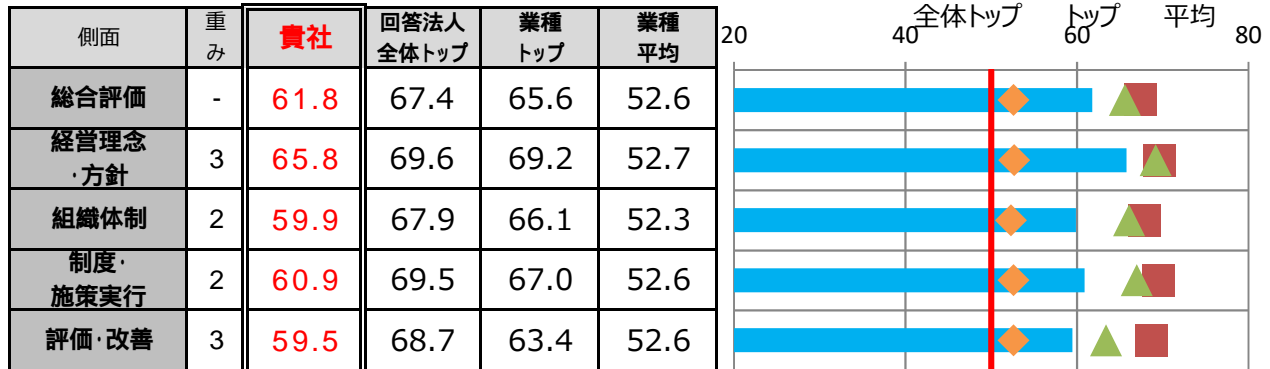
健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.8 ↑3.4 (前回偏差値 58.4)

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

評価の内訳



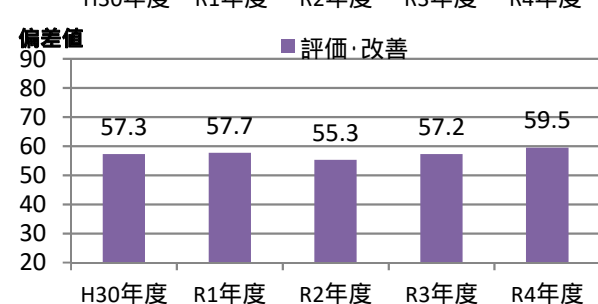
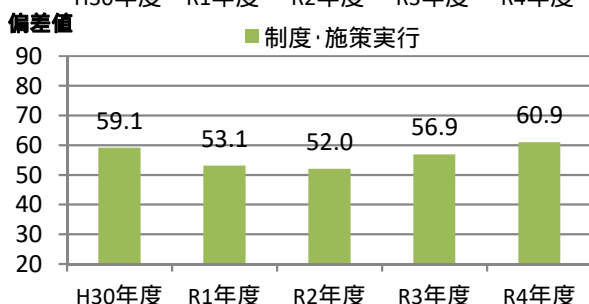
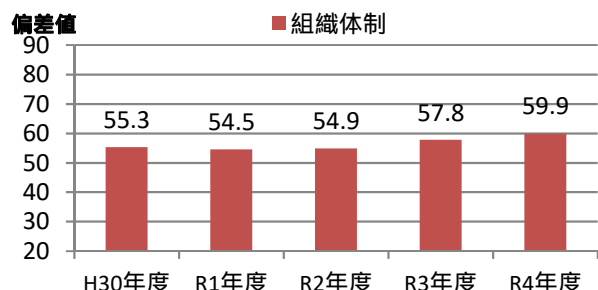
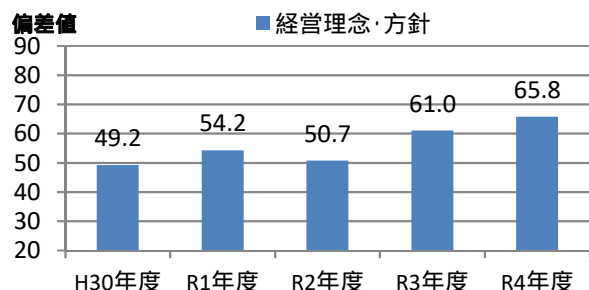
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

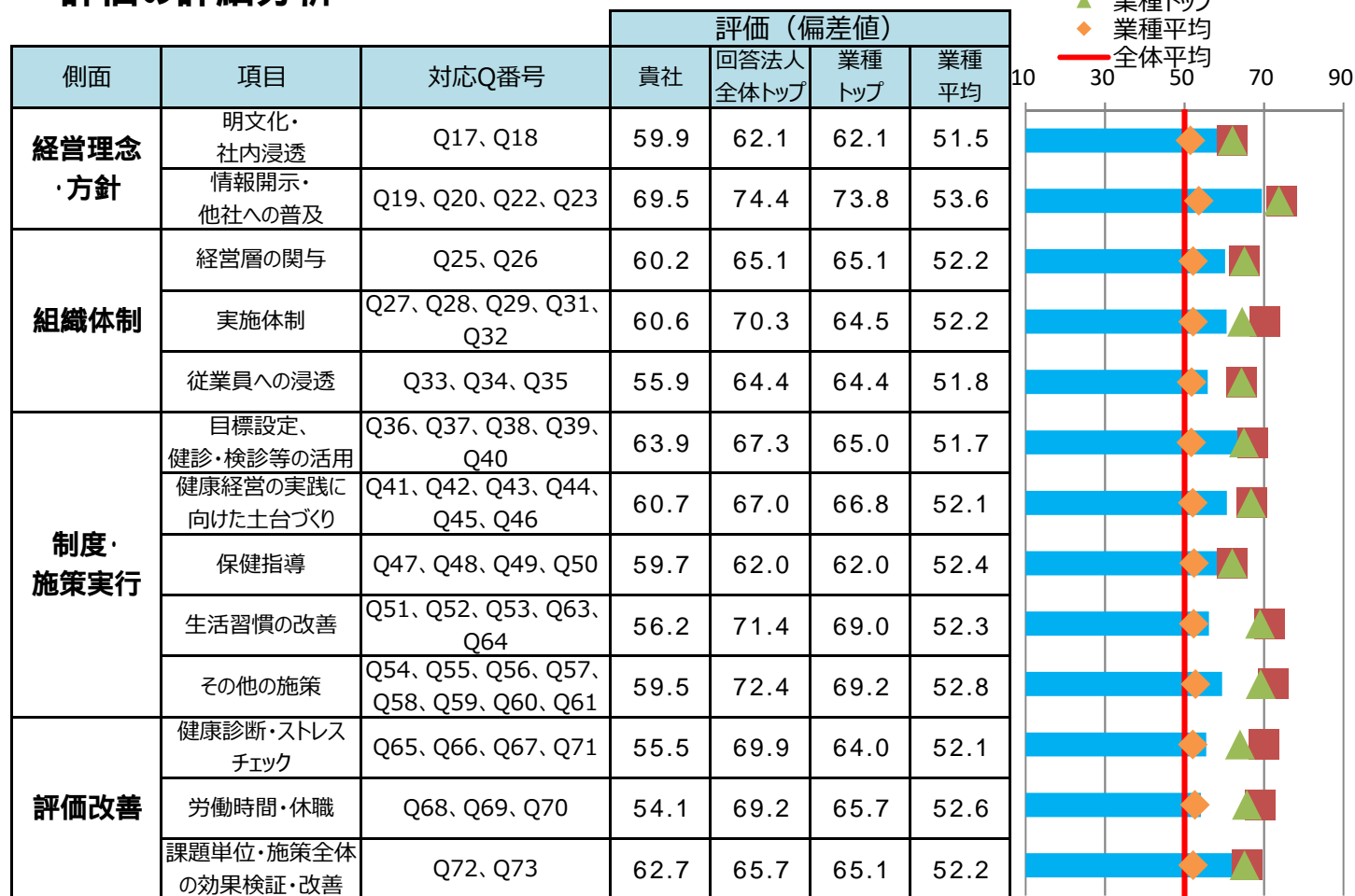
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 601～650位 | 801～850位 | 1051～1100位 | 601～650位 | 301～350位 |
| 総合評価 | 55.0 | 55.1(↑0.1) | 53.2(↓1.9) | 58.4(↑5.2) | 61.8(↑3.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は食品製造業として品質保証第一主義に徹し、安心安全な商品とサービスの提供を以て、心と体の健康づくりに寄与する「健康増進総合支援企業」を目指している。社会へ健康を届ける者として、まずは社員が身体的・精神的・社会的に健康な状態である事が必要と考える。また、経営理念である「利害相反する人を含めて、集団の生存性を高める」ためにも、健康経営活動を通じ社員及びステークホルダーの労働生産性向上に寄与したい。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>身体的健康として、健診データからの健康課題の改善と欠勤日数の減少、精神的・社会的な健康として、メンタル不調によるパフォーマンスの低減や長期欠勤者数が改善し、いきいきとエンゲイジメント高く働く者が増える事を期待する。具体的な指標として、度高血圧者の撲滅、メンタル不調での欠勤に関連がある高ストレス者比率10%未満、健康リテラシーの向上とエンゲイジメント高く働く者の増加を期待する。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言 |
| URL | https://www.bourbon.co.jp/company/about/health.html |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 32.7 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 97.2 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | 社内ポータルサイト内に双方向性のコミュニティ機能を追加し、従業員のコミュニケーションを促進した。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 97.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 健康に配慮した仕出弁当を用意し、健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援を行っている | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 57.9 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 職場において集団で運動を行う時間を設置 | | | | |
| 取組内容 | 朝礼時に肩こり腰痛予防、リフレッシュやリラックス効果を狙った体操を実施している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 30.6 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | | 全管理職の | | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 5.9 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 61.0 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 59.1 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.4 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 59.0 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 55.7 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 53.8 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 57.2 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 62.8 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 60.7 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 50.5 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 |
| | 課題内容 | 協会けんぽによる健診データ分析の結果、 <u> </u> 度・ <u> </u> 度高血圧者を含む血圧のリスク保有者が年々増加している。循環器疾患は高血圧と深く関係があり長期欠勤、重度障害や命に関わる疾患である為、血圧の適正化は重要な課題と認識している。退職した後も含め、生涯を通じた健康づくりを考える上で、循環器疾患の発症予防は、健康寿命延伸に資するものであり、その観点からも血圧対策は重要な課題である。 |
| | 施策実施結果 | ・勤奨後の精密検査受診率99.7%・高リスク者面談の実施率98.6%・eラーニングで血圧に関する内容を実施、受講率97.0%・健康相談室だよりで血圧の情報発信・新入社員研修の講話内容に血圧も付加。 |
| | 効果検証結果 | 精密検査の受診や健康面談についてはここ数年徹底した実施を行っており、従業員の中でも定着が感じられる一方、 <u> </u> 度高血圧者は0.4%いる。2021年度の <u> </u> 度人数は前年同数であり、連続該当41%、新規該当59%だった。新規該当者縮減に向け、 <u> </u> 度以下の者への対策が重要と考える。生活のありようと血圧の関係、各種検査値が血圧に与える影響の理解を深め、血圧のセルフケア力向上に繋がる取り組みが引き続き重要と考える。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 |
| | 課題内容 | 長期欠勤の最上位理由が、メンタル不調。メンタル不調による欠勤実人数、総合健康リスクが120超の部門数に大きな変化が見られなかった。アブセンティーズム、プレゼンティーズム両面からみて、メンタルヘルス対策は重要な課題と認識している。また自社ではメンタルヘルスと関わりが深いと捉えているワークエンゲイジメントの偏差値が50未満となっており、労働生産性向上の観点からも改善が必要と考えている。 |
| | 施策実施結果 | ・全管理者対象のラインケア研修を年1回実施・セルフケアeラーニング受講率97.2%・職場環境改善の実施・高ストレス者に対する自社保健師による面談勧奨、面談実施。 |
| | 効果検証結果 | ラインケア研修の受講率100%、セルフケアのeラーニングの理解度8割以上の者が96.2%であり、社員のリテラシー向上に繋がった。しかしながら、総合健康リスク120超部門数に変化は無く、メンタル不調による長期欠勤者数、ワークエンゲイジメントも改善していない。その為、リテラシー向上策だけでなく、ストレス要因の1つである業務自体の改善にも着目しながら、職場におけるストレス度軽減に努める必要性を感じる。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: カンロ株式会社

英文名: Kanro Inc.

■加入保険者: ダイア連合健康保険組合

上場

■所属業種: 食料品

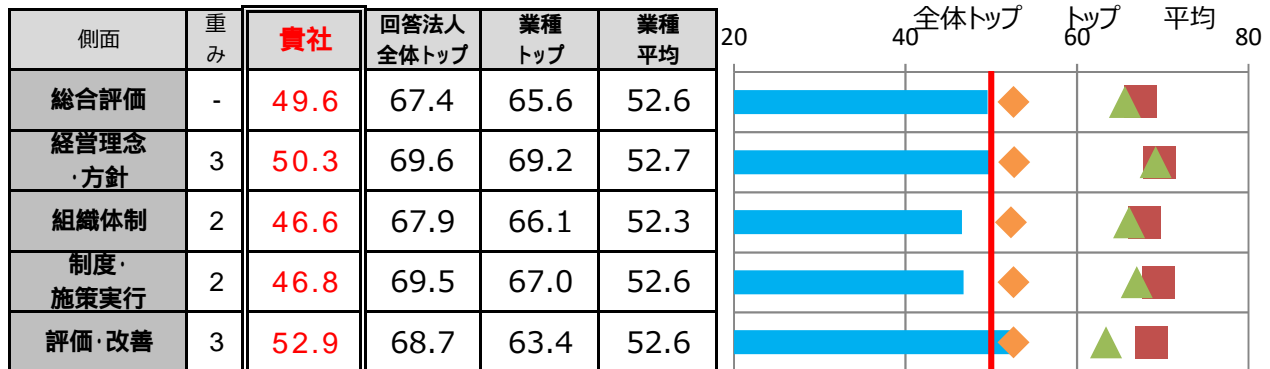
健康経営度評価結果

■総合順位: 1701~1750位 / 3169 社中

■総合評価: 49.6 ↓1.0 (前回偏差値 50.6)

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

評価の内訳



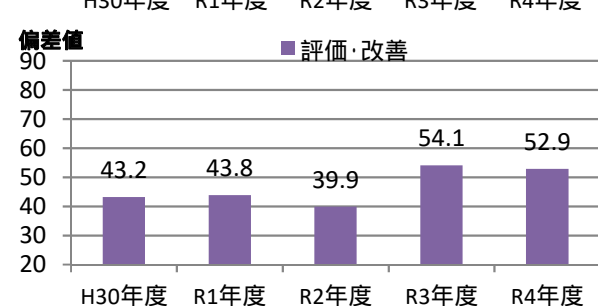
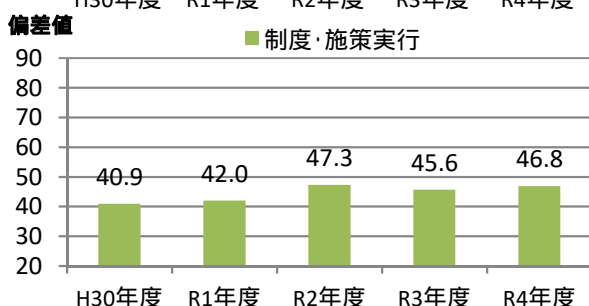
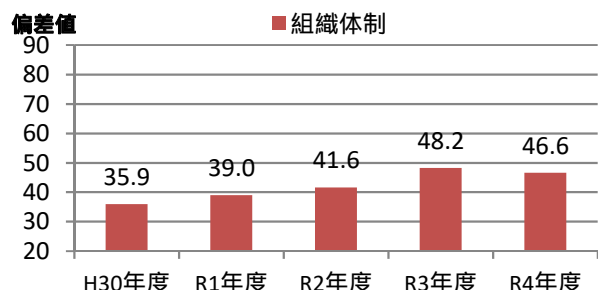
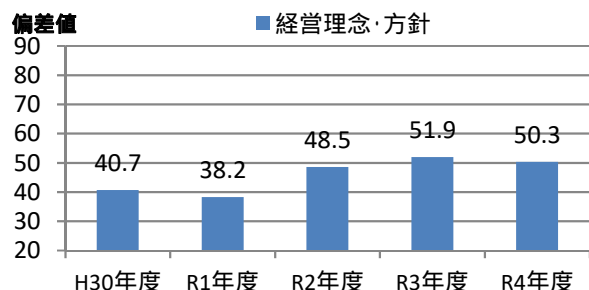
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

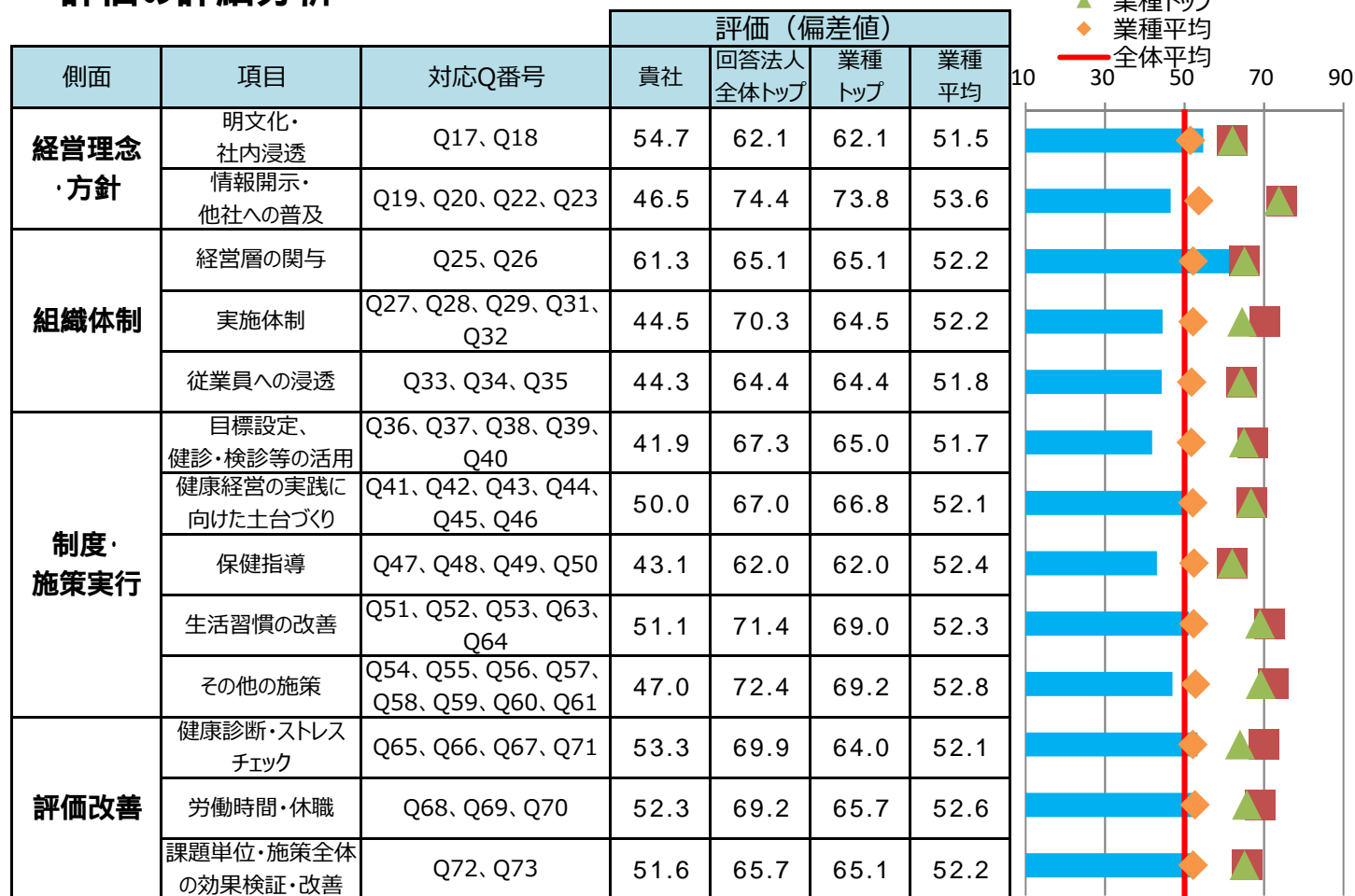
評価の変遷 (直近5回の評価結果)

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 1451~1500位 | 1851~1900位 | 1801~1850位 | 1501~1550位 | 1701~1750位 |
| 総合評価 | 40.3 | 40.8(↑0.5) | 44.3(↑3.5) | 50.6(↑6.3) | 49.6(↓1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>中長期的な企業価値向上</p> <p>『心がひとつぶ、大きくなる。』をパーパスとして掲げ、素材と機能性を軸とする商品・サービスで健康と笑顔に満ちた未来を創造することを目指しております。心身共に健康でパフォーマンスが高い社員を増やすことにより、より良い商品をお客様に提供し企業の継続的な発展に繋げることが重要な課題です。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康で生き活きと働ける環境整備により多様な人材が活躍でき、社員一人ひとりが幸せを感じるとともに、会社の更なる発展に繋がることを期待しています。</p> <p>具体的な指標としては、Kanro Vision 2030にて従業員エンゲージメントスコアを47%から70%に引き上げること目標としており、2021年には51%に上昇しました。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言 |
| URL | https://www.kanro.co.jp/corporate/healthy/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 15 | 回 | 14 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 19 | 回 | 5 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 98.6 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 71.2 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | コミュニケーション向上のための社内SNSを導入。社内報、組織社員情報や業務情報の共有ツールとして活用 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 99.2 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|----------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | 食習慣の改善に関するe-ラーニングの配信 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 98.6 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 66.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 職場において集団で運動を行う時間を設置 | | | | |
| 取組内容 | 職場において就業前にラジオ体操をする時間を設けている | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 58.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | | 全管理職の | | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 46.8 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 47.0 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 44.7 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.2 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 53.2 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 52.1 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 49.1 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 43.0 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 62.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 52.4 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 49.4 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下 |
| | 課題内容 | 役員発案・発信による就業時間中禁煙の社内ルールが導入（就業規則へ規定）されているが、喫煙についての全社員向けeラーニングの実施や禁煙外来医療費補助などの継続した取り組みにより、喫煙率を低下させることが必要である。 |
| | 施策実施結果 | 禁煙外来医療費補助の取り組みは3名の希望があった。 全社員向けeラーニングは53.2%の参加率であった。 |
| | 効果検証結果 | 記名式の社内調査にて喫煙者を把握し個別にアプローチを行ったところ、新たに禁煙外来医療費補助を希望する社員がいた。社内ポータルサイトでの案内だけでなく個別にアプローチすることが重要であると考えている。 社内調査にて喫煙率を調査したところ2020年20.8%→2021年19.7%と低下した。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 |
| | 課題内容 | 特定健診の受診率は毎年80%を超えているが、特定保健指導実施率が直近3年間の平均で10%と低迷しており、初回面談の事業所内（就業時間内）実施により保健指導実施率を向上させ、対象者の生活習慣病の発生を予防することが必要である。 |
| | 施策実施結果 | 業務繁忙であったため、本社社員及び営業職社員40名を対象に実施した。 |
| | 効果検証結果 | 個別勧奨の重要性を認識した。対象者については健康保険組合より情報提供があるが、その後の進捗状況についての共有はないため、健康保険組合へ働きかけを行い進捗状況を共有してもらう必要があると感じた。 特定保健指導実施率が2020年9%より2021年22%と向上した。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: カルビー株式会社

英文名: Calbee

■加入保険者: カルビー健康保険組合

上場

■所属業種: 食料品

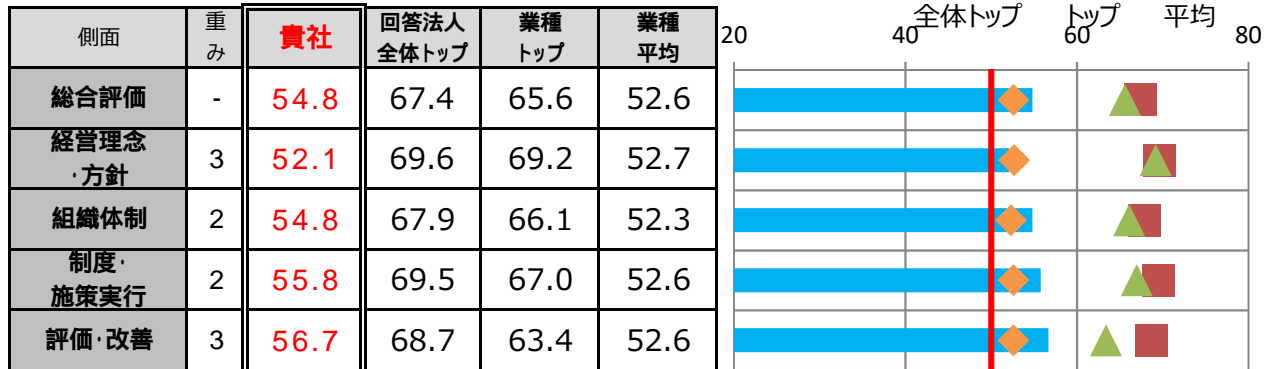
健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 3169 社中

■総合評価: 54.8 ↓0.5 (前回偏差値 55.3)

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

評価の内訳



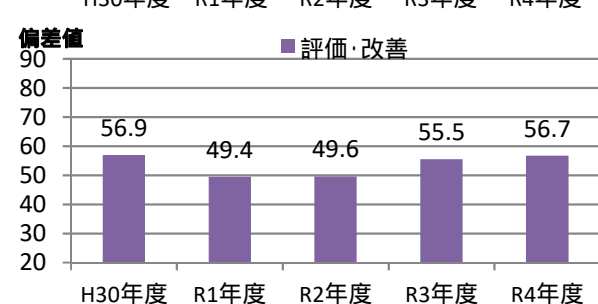
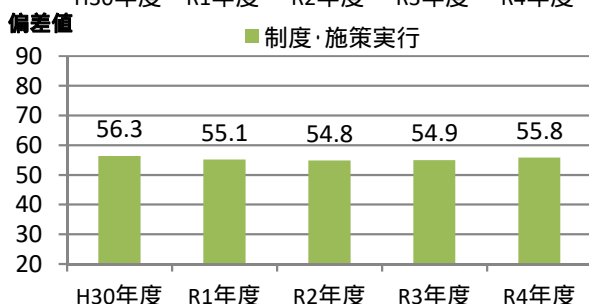
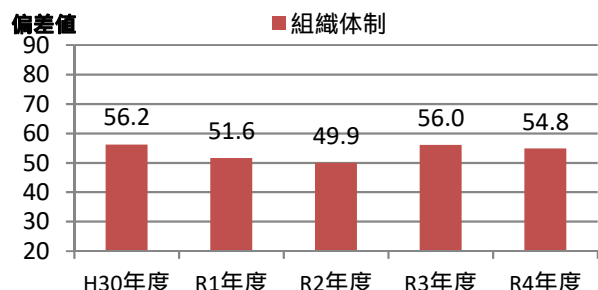
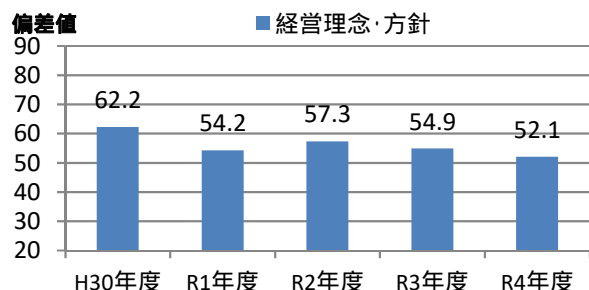
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 351~400位 | 1051~1100位 | 1051~1100位 | 901~950位 | 1051~1100位 |
| 総合評価 | 58.2 | 52.4(↓5.8) | 53.0(↑0.6) | 55.3(↑2.3) | 54.8(↓0.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>2030ビジョンで掲げている「多様性を尊重した全員活躍」を推進するうえで、「心身および組織としての健康」は経営の土台に欠かせません。</p> <p>経営上の課題として、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社任せにしない、自律的な心身コンディションスキルの習得 ・各自の心身コンディションをフォローアップできるチーム体制の構築 <p>があげられます。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康診断受診やストレスチェック、エンゲージメントサーベイなど定期的な測定により実態を把握し、きめ細やかなフォローアップ施策（メンタルヘルス対策、仕事と治療との両立支援など）を実施することで、従業員一人ひとりのパフォーマンスの向上を期待し取り組んでおります。さらには組織単位で仕事の質を上げる働き方改革の実現を目指しています。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言 |
| URL | https://www.calbee.co.jp/sustainability/human-resources/workstyle.php |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 48.1 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要 | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 | | | | |
| 取組内容 | 所属部門による貢献に対しての表彰制度 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | 健診結果より食生活改善が必要と考えられる対象者を抽出し、保健師より食生活指導をおこなっている | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 職場において集団で運動を行う時間を設置 | | | | |
| 取組内容 | ラジオ体操の実施 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 42.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 48.8 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 59.6 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.4 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 61.5 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 49.8 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 59.7 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 62.4 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 53.4 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 55.2 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 58.7 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | NEXT Calbee 2030のビジョン実現に向け「多様性を尊重した全員活躍の推進」ができるよう従業員の健康増進支援をしている。従業員一人ひとりが健康に対する意識を高め行動変容することが重要である。課題点として重要KPI設定、事業所担当者の巻き込み、PDCAの振り返りなど不十分な点があった。 |
| | 施策実施結果 | 従業員一人ひとりが健康管理のサイクルを回すことをめざし、計測する 判定～FBを受ける 対処する・行動を変える 改善する、この4つのフェーズで目標を設定し取り組むこととした。 |
| | 効果検証結果 | 計測 判定～FBを受ける：健診受診率及び、産業医判定の実施は100%を達成。 対処する・行動を変える：各事業所で独自の対応を行っていたため、100%受診勧奨を行うことができていなかった。 改善：改善・横ばい・悪化した項目がそれぞれ存在するため、今回の施策が従業員の健康状態を改善したとは言い難いと考えられる。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下 |
| | 課題内容 | 当社の喫煙率（25.7%：2020年実績）は全国平均と比較しても依然高い水準にあり、健康経営をすすめる上で、また従業員の家族や大切なかたの受動喫煙対策の観点でも重要課題である。 |
| | 施策実施結果 | 2021年4月1日～敷地内及び就業時間内全面禁煙の実施 タバコの害に関して定期的な情報発信 卒煙支援企画『卒煙マラソン』を実施 |
| | 効果検証結果 | 2021年度の喫煙率は22.9%まで減少。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| | 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|----|----------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 | 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 | ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 | 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 | 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 | 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 | 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 | ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 | ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 | ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 | ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 | ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 | ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 | ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 | ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 | ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 | ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 | ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 | ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 | ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 | ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 | ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 | 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 | 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 | 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 | 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 | 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 | 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 | 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 森永乳業株式会社

英文名: MORINAGA MILK INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者: 森永健康保険組合

上場

■所属業種: 食料品

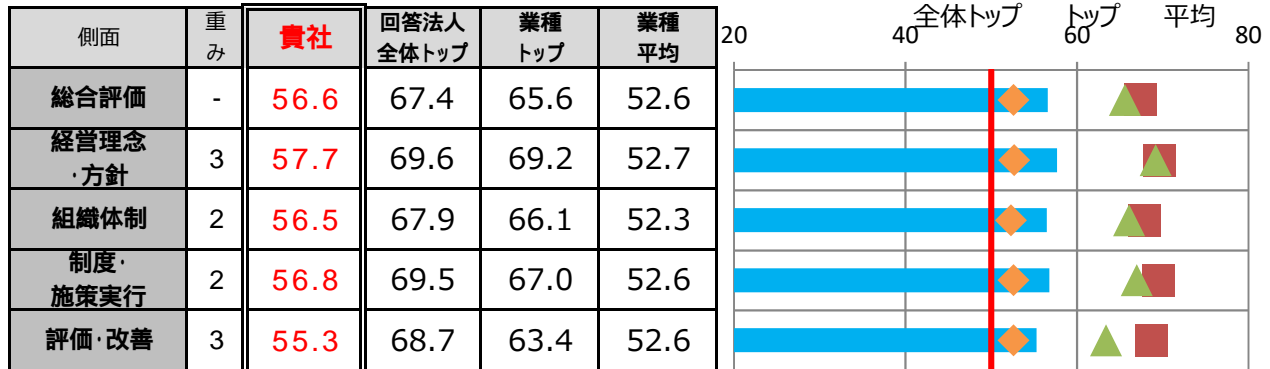
健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 3169社中

■総合評価: 56.6 ↓0.6 (前回偏差値 57.2)

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

評価の内訳



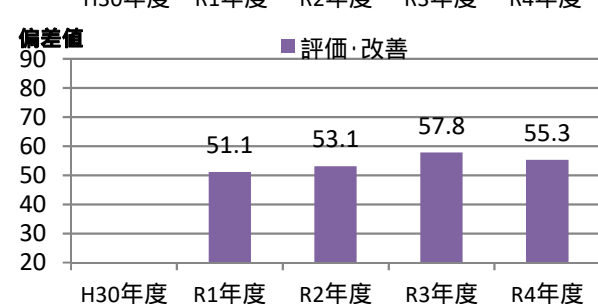
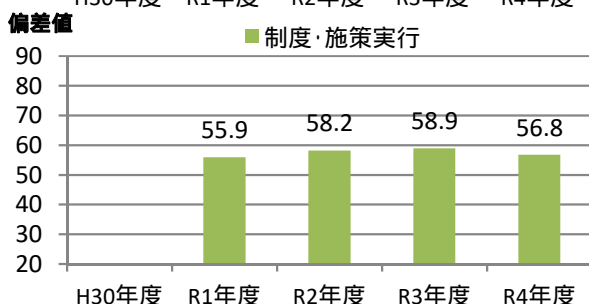
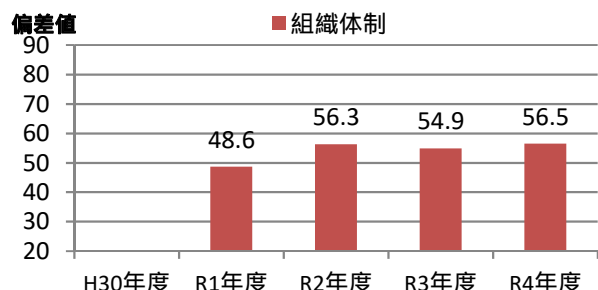
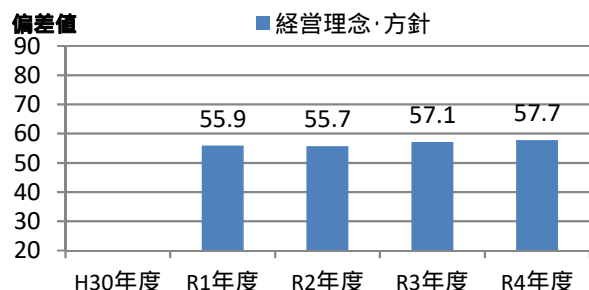
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

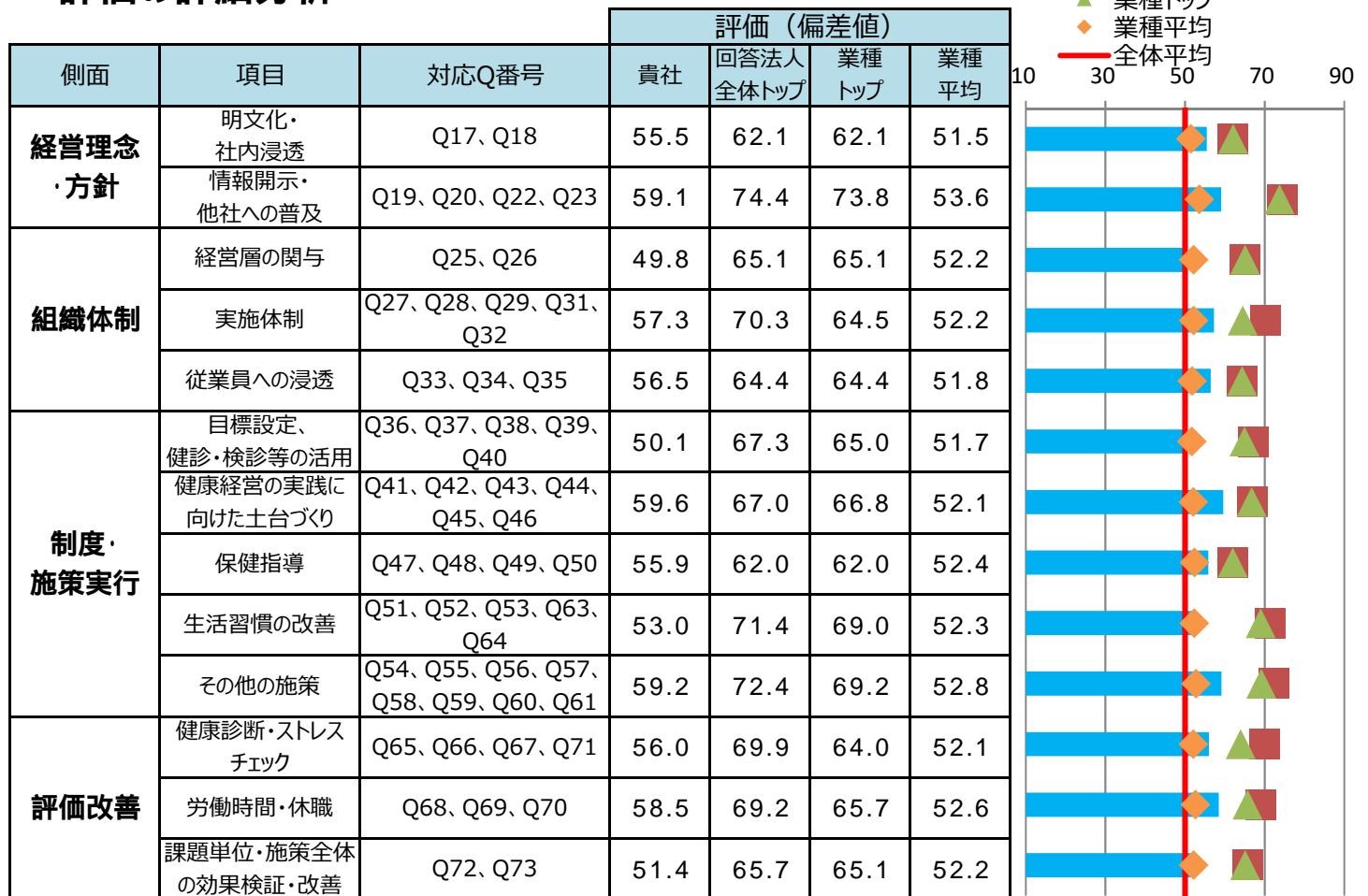
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | - | 1001~1050位 | 851~900位 | 701~750位 | 851~900位 |
| 総合評価 | - | 53.0(-) | 55.5(↑2.5) | 57.2(↑1.7) | 56.6(↓0.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上 『健康価値を提供する企業』として社員一人一人が心身ともに健康で生き活きと活躍できる状態を目指し、生産性の向上を図る |
| 健康経営の実施により期待する効果 | フィジカルやメンタルの不調者を減少させることによってアブセンティーズムの減少およびプレゼンティーズムの減少を図り、万全のコンディションで業務に注力できる社員を増やす。 また、組織や職場環境の改善を進めることでワークエンゲージメントの向上に繋げ、社員がより高いモチベーションのもとで働くことができる状態を実現する。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|-------|---|
| 媒体の種類 | 統合報告書 |
| URL | https://ssl4.eir-parts.net/doc/2264/ir_material2/190734/00.pdf |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与 | | | | |
| 取組内容 | 「表彰制度」を導入している。事業所独自の表彰を行った場合に記念品等の費用を支援している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 76.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 社員食堂のメニューに自社の素材である乳酸菌を使用し、健康メニューとして提供している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 62.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 職場において集団で運動を行う時間を設置 | | | | |
| 取組内容 | 特に生産現場において、始業時のラジオ体操を習慣化し、運動習慣の定着及び、安全面の配慮もしている。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 60.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 54.1 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 57.4 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.4 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 55.8 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 52.4 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 55.0 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 61.5 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 63.8 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 58.9 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 47.1 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 |
| | 課題内容 | ストレスチェックの結果から、高ストレス者の割合が比較的高い部署が見られることに加え、コロナウィルスの感染拡大以降、メンタル不調者の発生数が大幅に増加していることを踏まえ、本格的な不調に至る前の予防機能を強化することが必要である。 |
| | 施策実施結果 | メンタル専門の外部相談窓口を設置した。全社員に広く周知し、一部事業所における集中相談会等の企画を実施するなどの取組みを進めているが、現時点ではまだ1月あたり数名程度の利用者数である。 |
| 効果 検証 ② | 効果検証結果 | 利用者が増加することが望ましい状態とは言えないが、認知度を高める努力は必要であり、携帯カードを配布するなど、さらに周知を継続している。 |
| | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 |
| | 課題内容 | 全従業員の労働時間を月次で管理し、組合員については長時間労働者の抽出および産業医による面談を行っているが、管理職については長時間労働であることのアラームを鳴らすのみであった。しかしながら一部の管理職には状态的に長時間労働をしている者もあり、健康面での懸念があった。 |
| 効果 検証 ② | 施策実施結果 | 従来、管理職の面談を義務化する規程がなかったが、上記の課題認識を踏まえて規程を改定し、一定の条件を超えた者には産業医面談を義務化できるよう検討を開始した。 |
| | 効果検証結果 | 2022年度に社内の合意が取れしだい導入する。現時点で当該条件に該当する管理職はいないが、規程改定の周知自体が管理職自身の労働時間意識に影響することが期待できる。また異常な労働時間となった管理職に対し、強制的に産業医面談を行わせることができるようになるため、抑制効果は大きいと考える。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヤクルト本社

英文名：Yakult Honsha Co.,Ltd.

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

健康経営度評価結果

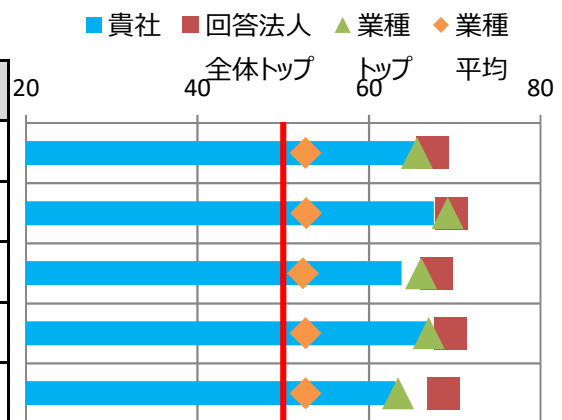
■総合順位： 1～50位 / 3169 社中

■総合評価： 65.4 ↑4.8 (前回偏差値 60.6)

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

評価の内訳

| 側面 | 重み | 貴社 | 回答法人 全体トップ | 業種 トップ | 業種 平均 |
|---------|----|------|---------------|-----------|----------|
| 総合評価 | - | 65.4 | 67.4 | 65.6 | 52.6 |
| 経営理念・方針 | 3 | 67.6 | 69.6 | 69.2 | 52.7 |
| 組織体制 | 2 | 63.8 | 67.9 | 66.1 | 52.3 |
| 制度・施策実行 | 2 | 67.0 | 69.5 | 67.0 | 52.6 |
| 評価・改善 | 3 | 63.1 | 68.7 | 63.4 | 52.6 |



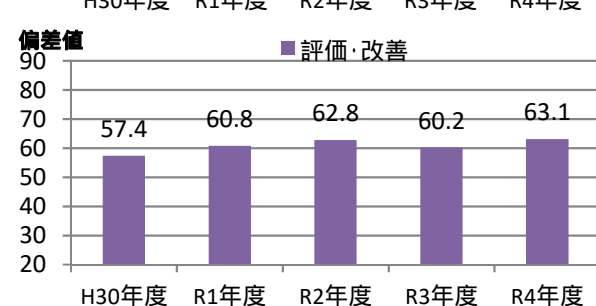
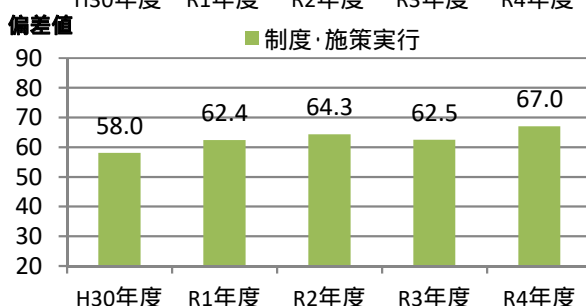
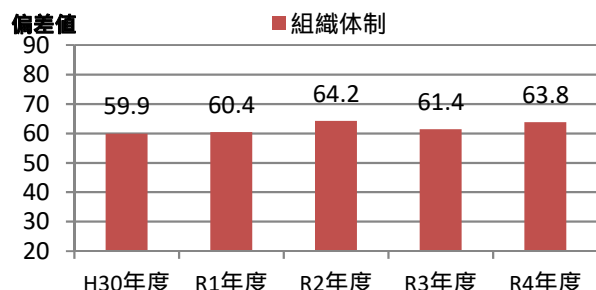
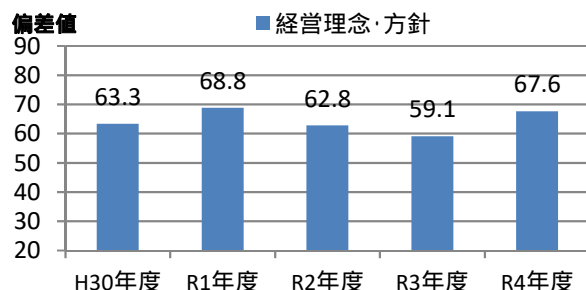
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

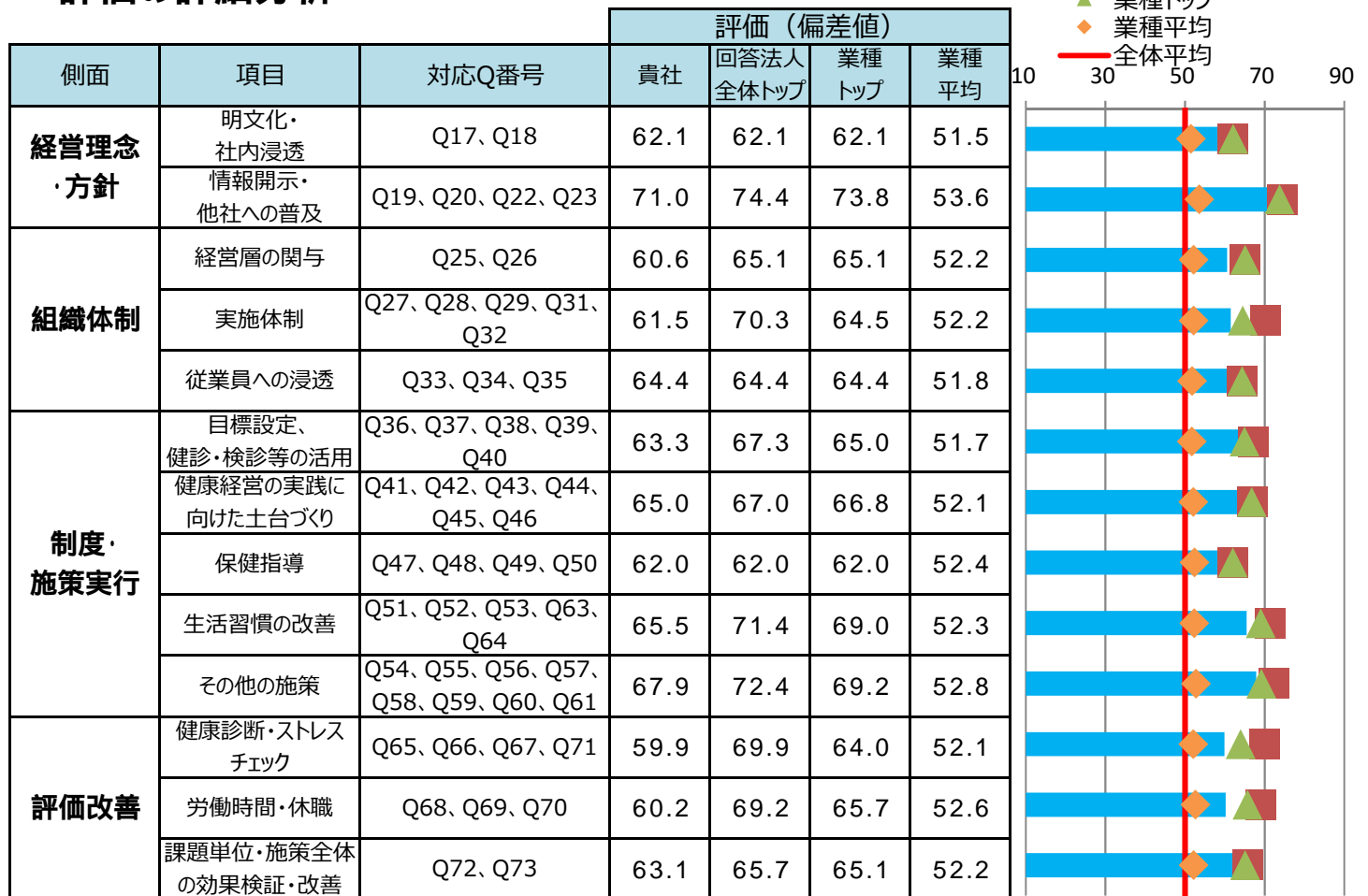
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 251～300位 | 51～100位 | 101～150位 | 351～400位 | 1～50位 |
| 総合評価 | 59.9 | 63.4(↑3.5) | 63.4(↑0.0) | 60.6(↓2.8) | 65.4(↑4.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上 当社は、2021年度から2030年度の10年間にわたる企業経営の長期ビジョン「Yakult Group Global Vision 2030」を策定し、世界の人々の健康に貢献し続けるヘルスケアカンパニーへの進化を目指している。これまで以上に企業理念の実現による企業価値向上を図り、持続的に成長するために、社員が健康でいきいきと働き続ける職場環境づくりが不可欠と考える。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康経営の実施により、時代とともに変化し続ける健康課題や社員の健康意識のさらなる高まりに対応する。重点指標として「プレゼンティーズムの低減」（2025年度目標：10.0%）、「ワーク・エンゲージメントの向上」（2025年度目標：4.0点以上）を設定し、社員の生産性向上および組織の活性化を継続的に高めることが、課題解決につながると考える。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言 |
| URL | https://www.yakult.co.jp/company/sustainability/social/labor/health_management/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 8 | 回 | 4 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 64 | 回 | 19 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | 内線スマートフォンを使用し、Teamsアプリケーションで迅速なコミュニケーション等を図れている。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 56.5 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 社屋内に食堂を設け、管理栄養士（栄養士）の管理のもと、バランスの良い食事が摂れる場面を提供している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 89.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 55.5 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 職場において集団で運動を行う時間を設置 | | | | |
| 取組内容 | 2020年11月より毎日、オリジナル職場体操「ヤクルトストレッチ」を就業時間内に実施している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 73.3 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | ○ | 全女性従業員の | 2.9 | % |
| 管理職限定 | ○ | 全管理職の | 16.0 | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 95.1 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 66.0 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 61.6 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.0 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 64.7 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 71.4 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 53.9 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 66.4 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 63.7 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 61.7 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 60.0 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 2021年度に実施した健康に関するEラーニング研修（全5回/年）は、受講率が平均で約85%にのぼり、社員の健康意識・リテラシーを高めることに寄与した。しかし、受講率が90%を超えた回は1度であったため、2022年度は同研修（全3回/年）の全回で受講率90%以上を目標とする。さらに、同研修と健康施策の実施時期を連動させ、周知を図ることで両施策の実行力を高める。 |
| | 効果検証結果 | 研修期間中、各事業所の担当者へ当該社員の受講状況を逐一共有し、受講するまで適宜呼びかけを行った。また、全社員が閲覧する社内イントラネット上の掲示板にて、実施状況を随時公表した。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 |
| | 課題内容 | これまで2回実施し、第1回「女性の健康～働く誰もが理解しよう～」の受講率95.1%・満足度97.0%、第2回「健康診断の重要性～健康でいきいきと働くために～」受講率96.7%・満足度97.0%と健康意識・リテラシー向上に寄与した。また、第1回の実施時期と関連施策を連動したことで、女性の巡回がん検診受診者数が前年と比較し乳がん31名、子宮がん40名増加し、両施策ともに成果があがった。 |
| | 効果検証結果 | 2021年度における育児休業の取得率が86.4%（取得人数：83名）と2020年度を大きく上回った。年に1回実施している「全社員を対象とした健康調査」を分析したところ、2021年度に育児休業を取得した社員は、2020年度と比較してプレゼンティーズムが低減していることが分かり、ワークライフバランスの充実による生産性の向上につながったと考えられる。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：明治ホールディングス株式会社

英文名：Meiji Holdings Co., Ltd.

■加入保険者：明治グループ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

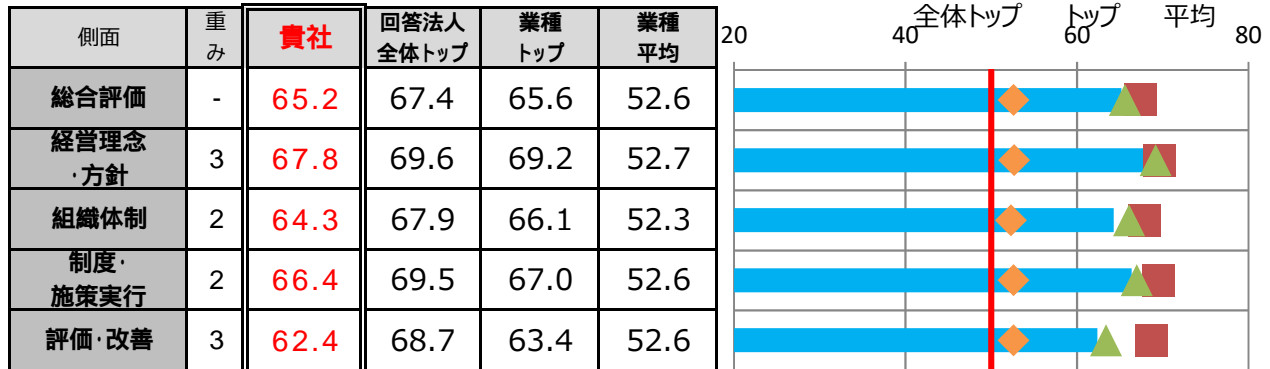
健康経営度評価結果

■総合順位： 1～50位 / 3169 社中

■総合評価： 65.2 ↑1.5 (前回偏差値 63.7)

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

評価の内訳



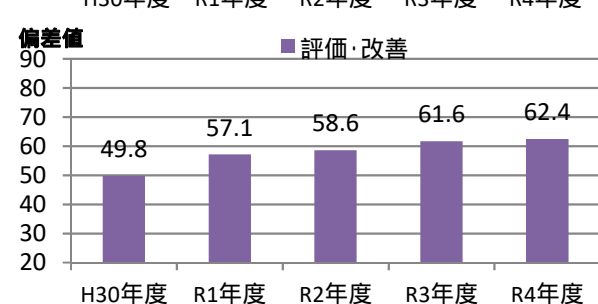
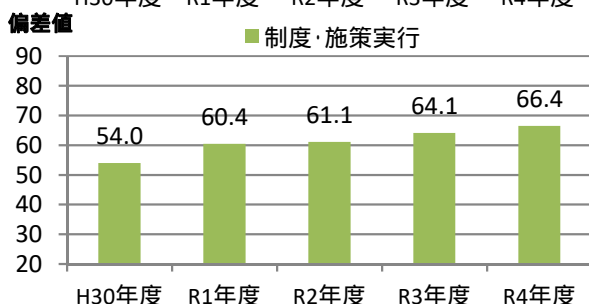
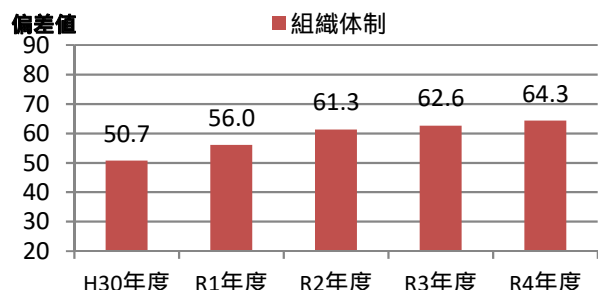
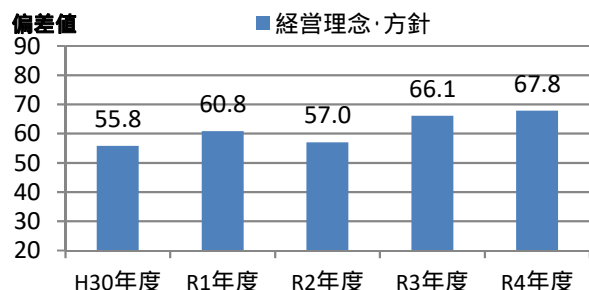
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 751～800位 | 451～500位 | 501～550位 | 51～100位 | 1～50位 |
| 総合評価 | 53.0 | 58.7(↑5.7) | 59.2(↑0.5) | 63.7(↑4.5) | 65.2(↑1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>組織の活性化</p> <p>従業員一人ひとりが各人の健康に対して責任を果たす高い意識を持ち、「健康にアイデアを」を体現する企業グループに相應しい、皆が心身ともに健康で生き活きと働ける組織風土を整えること。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員各人の健康への責任意識～行動変容により、社内外から「健康にアイデアを」に相應しいと評価され、従業員自身も健康で生き活きと働ける組織風土が醸成されることを期待。具体的目標は、23年度まで肥満基準該当者の毎年減少 生産性の向上（アブセンティーズム0.15% 23年度まで0.3%以下を維持、プレゼンティーズム損失20.8% 23年度20%） エンゲージメントの向上（スコアB 23年度A）である。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 19 | 回 | 1 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 25 | 回 | 8 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 71.3 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 96.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | トップメッセージや各社の最新情報確認、明治グループで働く皆でコミュニケーションが図れるツールを提供 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供 | | | | |
| 取組内容 | 全国事業所にて「朝食食べない人ゼロ運動！」を実施。食事のバランス指導と共に手軽に摂れる軽食を配付。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 46.7 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | 運動習慣定着の為にウォーキング施策を実施。歩数に応じポイントが付与され、商品と交換することができる。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 95.9 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 61.7 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | ○ | 全女性従業員の | 2.1 | % |
| 管理職限定 | | 全管理職の | | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 10.5 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 65.3 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 62.2 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 63.8 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 60.1 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 65.5 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 57.6 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 65.8 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 62.1 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 61.7 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 57.2 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下 |
| | 課題内容 | 従業員の喫煙率が世の中平均に比べて比較的高いことに加え、喫煙の有無と健康診断数値（生活習慣病に係る項目）との相関性が明らかであること、また、健康増進法（受動喫煙防止）の浸透・普及により世の中全般で禁煙への取り組みが進む状況に鑑み、「従業員の健康増進と安心して働ける職場環境づくり」を目的とした禁煙促進による「喫煙率の低下」を全社課題として設定。 |
| | 施策実施結果 | 職場内喫煙所廃止、就業時間中禁煙の推進に加え、禁煙外来費用補助や禁煙プログラムによる卒煙サポート、トップメッセージの発信を実施。結果、喫煙率は、16年度27.2%から、21年度20.5%と改善。 |
| | 効果検証結果 | 喫煙率の低下は、生活習慣病予防および従業員の生産性向上に効果があると考えている（詳細は健康経営戦略マップ参照）。生活習慣病予防への効果は今後中期的に検証予定だが、生産性の一指標であるアブセンティーズムは2020年度0.37%、2021年度0.15%と徐々に改善が図られている状況であり、従業員一人ひとりが自らの健康に責任を果たし、皆が心身ともに健康な会社に向け、施策の効果が着実に現れている状況。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 |
| | 課題内容 | 従業員への意識調査の結果、多様な働き方の推進や、休日や就業時間について、期待度と満足度に大きなギャップがある状況が明らかとなったことから、業務効率化や働き方改革の推進による従業員の生産性向上、および、従業員が心身ともに健康で活き活きと働けるための環境整備として「ワークライフバランスの推進」を行うことを全社課題として設定。 |
| | 施策実施結果 | 在宅勤務制度拡充、適正な労働時間管理徹底、会議効率化を実施したが、長時間労働（60時間超のべ人数、20年75名 21年118名）および残業時間（20年9.1時間 21年12.5時間）と悪化した。 |
| | 効果検証結果 | 長時間労働発生率および残業時間増加と共に、高ストレス者比率も1.8%悪化。在宅勤務の定着により労働時間管理が難しい状況を踏まえ、管理職に対して部下の長時間労働状況の随時通知を行うと共に、部下に対するケアの重要性を改めて周知するべくラインケア研修を強化（21年34.7% 22年89.1%）従業員の心身の健康維持に向けてはワークライフバランスの推進に加え、メンタルヘルス対策の強化も重要と考えている。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：雪印メグミルク株式会社

英文名：MEGMILK SNOW BRAND Co.,Ltd.

■加入保険者：雪印メグミルク健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

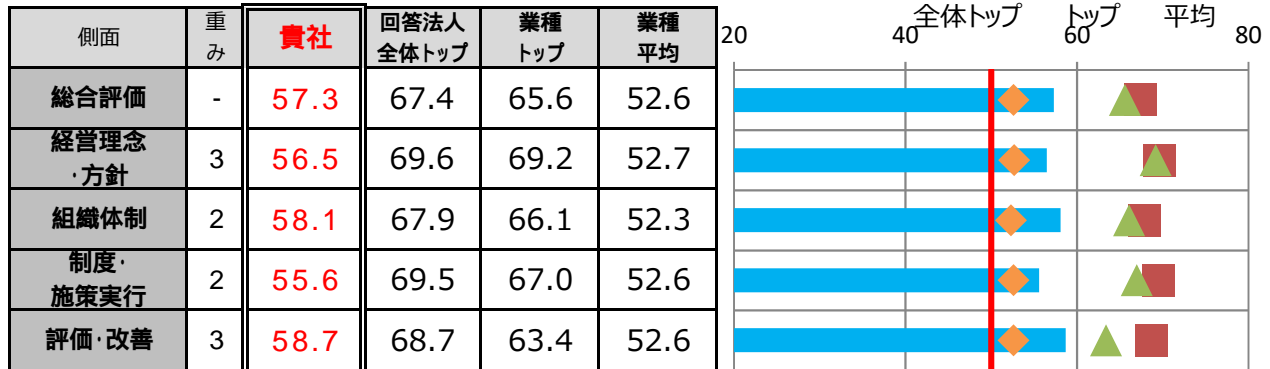
健康経営度評価結果

■総合順位： 801～850位 / 3169 社中

■総合評価： 57.3 ↑1.7 (前回偏差値 55.6)

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

評価の内訳



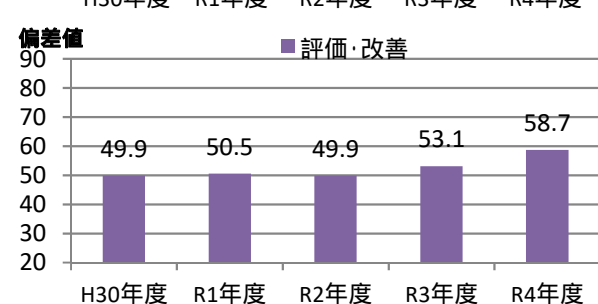
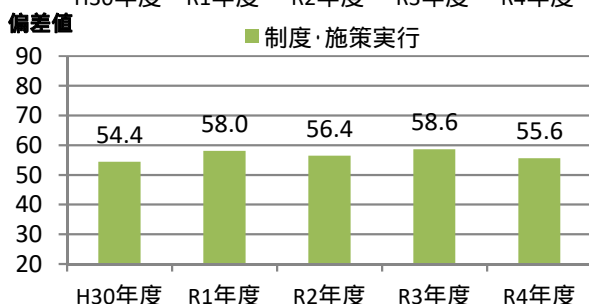
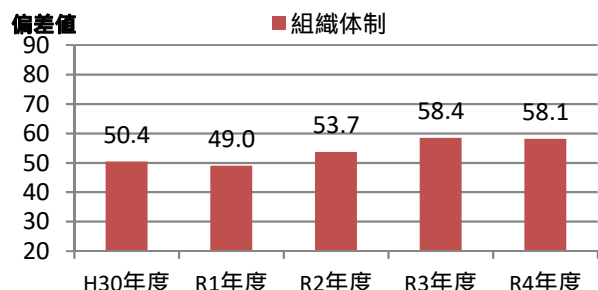
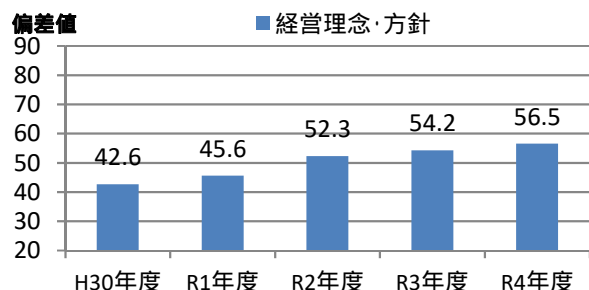
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

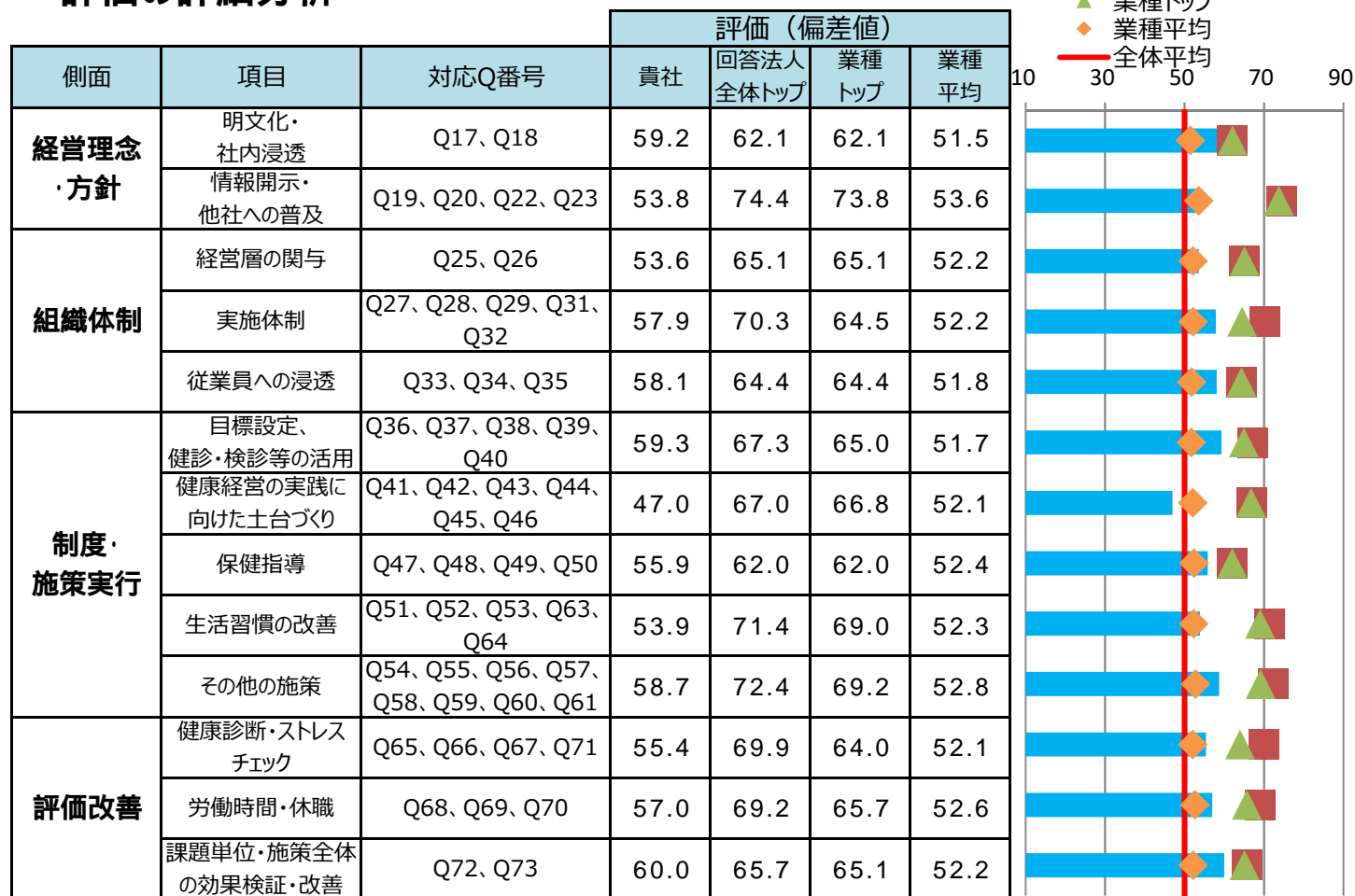
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 1051～1100位 | 1251～1300位 | 1101～1150位 | 901～950位 | 801～850位 |
| 総合評価 | 49.2 | 50.2(↑1.0) | 52.7(↑2.5) | 55.6(↑2.9) | 57.3(↑1.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>その他</p> <p>従業員一人ひとりの健康を礎とし、</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆従業員の人生の充実 ◆会社の持続的成長を目指す。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> ○生活習慣病リスク保有者の減少 肥満者該当者数の減少、喫煙者数減少、特定保健指導対象者数の減少、要医療対象者の未受診者数減少 ○従業員の生産性の向上 プレゼンティーズムの減少、アブゼンティーズムの減少 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|-------|---|
| 媒体の種類 | 統合報告書 |
| URL | <p>(全体) https://www.meg-snow.com/csr/report/</p> <p>(目的 P38・P49) https://www.meg-snow.com/csr/report/pdf/2022/37_56.pdf</p> <p>(体制 P39) https://www.meg-snow.com/csr/report/pdf/2022/37_56.pdf</p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 43.5 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | チームワーク強化を目的に、各部署に交流に関わる費用を毎年設定 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 43.9 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | 全社での生活習慣改善の取組みを実施し、食生活の改善に向けて、行動目標を設定し目標達成に向け取組む。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 18.4 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | 全社での生活習慣改善の取組みを実施し、運動習慣の改善に向けて、行動目標を設定し目標達成に向け取組む。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 27.3 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | ○ | 全管理職の | 100.0 | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 1.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 54.5 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 55.5 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.5 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 52.3 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 59.3 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 59.7 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 51.6 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 53.1 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 59.8 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 51.2 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 40歳以上の方の肥満率が44.8%（全体では36.7%）とかなり高い水準となっており、また、有所見率も30代以降、年齢が上がるにつれ上昇しており、生活習慣病（心筋梗塞・脳卒中・がん・糖尿病など）になるリスクが高い傾向となっている。 |
| | 施策実施結果 | 生活習慣病の予防を目的とし、全社にて「健活チャレンジ」（健康状態・生活習慣病リスクを理解し、健康の維持・増進に向けた行動目標を立て実践する）を実施した。 |
| | 効果検証結果 | 実施後のアンケート結果にて、健康意識の向上、行動の常態化に繋がった回答もあったが、行動が続かない、会社の健康経営の目的、注力が見えない等の回答も受けた。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 |
| | 課題内容 | 特定保健指導該当者が全従業員の12%に該当し、例年減少傾向にないため、生活習慣病のリスクが高い傾向が続いている。 |
| | 施策実施結果 | 対象者全員に対し、特定保健指導の実施・完遂を当社の全社方針・各事業所ごとに策定する健康増進計画に定め、生活習慣改善に向けた取組みを強化した。 |
| | 効果検証結果 | 今回の取組みで実施率は77%まで上がり、改善率についても、対象者の14%が今年度の特定保健指導の対象外（服薬による者も含む）となった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本ハム株式会社

英文名：NH Foods Ltd.

■加入保険者：日本ハム健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

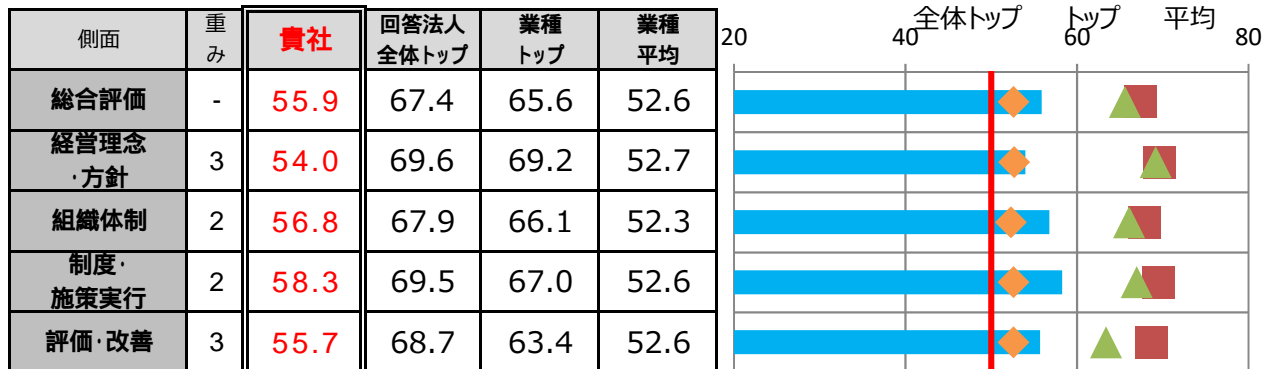
健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 55.9 ↑2.6 (前回偏差値 53.3)

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

評価の内訳



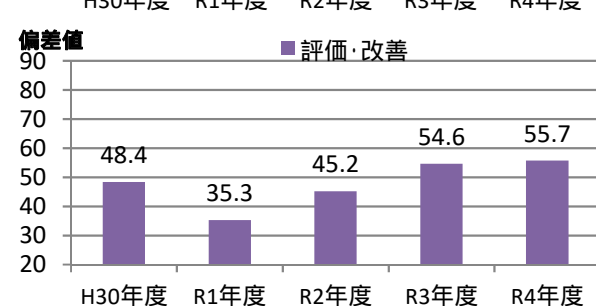
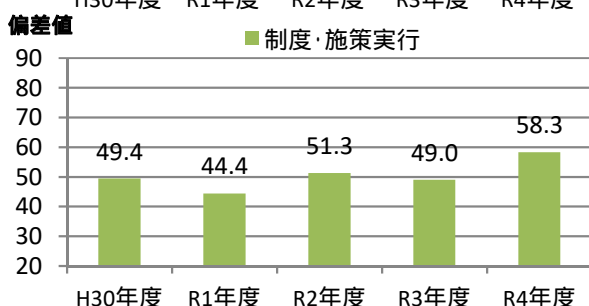
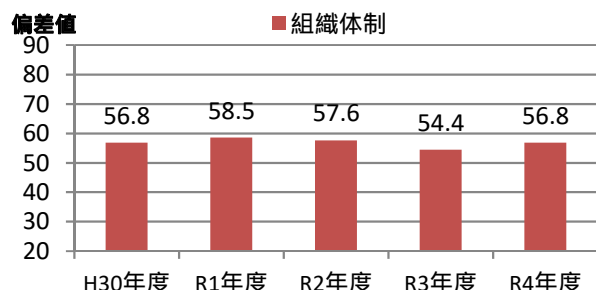
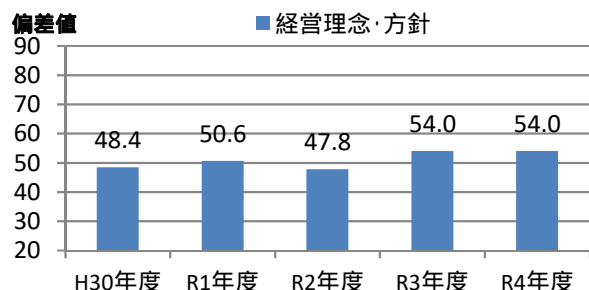
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

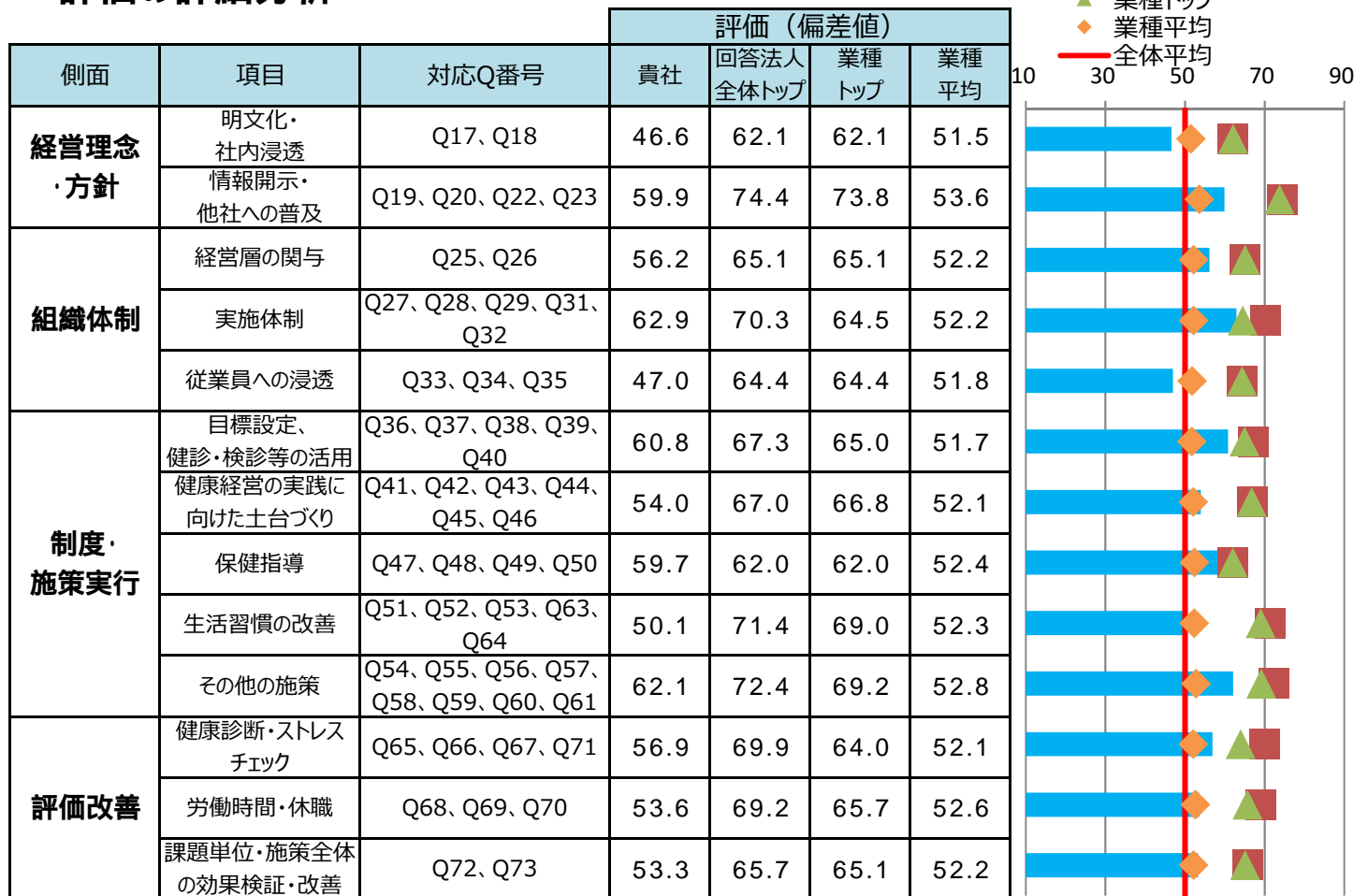
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 951～1000位 | 1501～1550位 | 1401～1450位 | 1151～1200位 | 901～950位 |
| 総合評価 | 50.4 | 46.4(↓4.0) | 49.7(↑3.3) | 53.3(↑3.6) | 55.9(↑2.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上 経営上の重要課題の1つである「従業員の成長と多様性の尊重」を解決するためには、健康安全宣言で述べている「持てる力を発揮しながら成長できる職場」「活力ある職場環境」の達成が必須である。そのため、従業員全体の「ワークエンゲージメント」を高めて従業員全体のパフォーマンス向上につなげることが重要であり、健康経営で解決したい経営上の課題であると考えている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | ストレスチェックの組織分析結果にある、「ワークエンゲージメント」（2021年全従業員偏差値49.5）「職場の一体感」（2021年全従業員偏差値50.6）の偏差値向上が、健康経営を実施することにより期待する効果である。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 18 | 回 | 5 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 48 | 回 | 6 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | コンプライアンス推進委員主体でコミュニケーションを活発にする活動を行っている | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要 | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置 | | | | |
| 取組内容 | 保健指導と併せて問診結果から食習慣がよくない人に対して減塩、脂質、カロリー等個別指導を実施している | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 41.2 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 9.3 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要 | 個別の状況やニーズに適した運動指導 | | | | |
| 取組内容 | 運動習慣のない人に対して保健指導を実施 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 68.3 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 7.3 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | ○ | 全女性従業員の | 88.6 | % |
| 管理職限定 | | 全管理職の | | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 92.1 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 53.9 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 59.1 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 63.8 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 60.5 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 70.1 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 55.7 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 55.2 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 60.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 55.7 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 47.1 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 |
| | 課題内容 | 2020年度特定保健指導実施率が4.9%と低く実施率向上が課題である。定期健診結果より全体のメタボ該当者・予備群割合は32.3%で、その内男性の該当者・予備群割合は34.8%と、男性の該当者・予備群が多いことがメタボ該当者・予備群が多い主要因であると判明した。一方でメタボ該当者・予備群とも対象者が重複している社内保健指導実施率は62.2%で、就業時間内の特定保健指導受講が有効ではと考えた。 |
| | 施策実施結果 | 2021年度に2つの事業所にて試験的に就業時間内に特定保健指導を実施した。また、社内保健師が特定保健指導の一部を健保から委託を受ける形での実施して、従業員と保健師が特定保健指導で関わる場を設けた。 |
| | 効果検証結果 | 2021年度特定保健指導実施率は6.7%と、前年比148.3%の実施率を達成できた。特定保健指導実施件数に占める就業時間内に委託で実施した割合は72.2%となった。特に社内保健師からの受診勧奨が初回面談に繋がりがやすいことが明らかになった。そのため、来年度からは本格的に就業時間内での特定保健指導の実施、更に特定保健指導の受診勧奨を社内の健診結果を受けての受診勧奨と合わせて行うことを検討している。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | - |
| | 課題内容 | |
| | 施策実施結果 | |
| | 効果検証結果 | |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：サッポロホールディングス株式会社

英文名：SAPPORO HOLDINGS LTD.

■加入保険者：サッポロビール健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

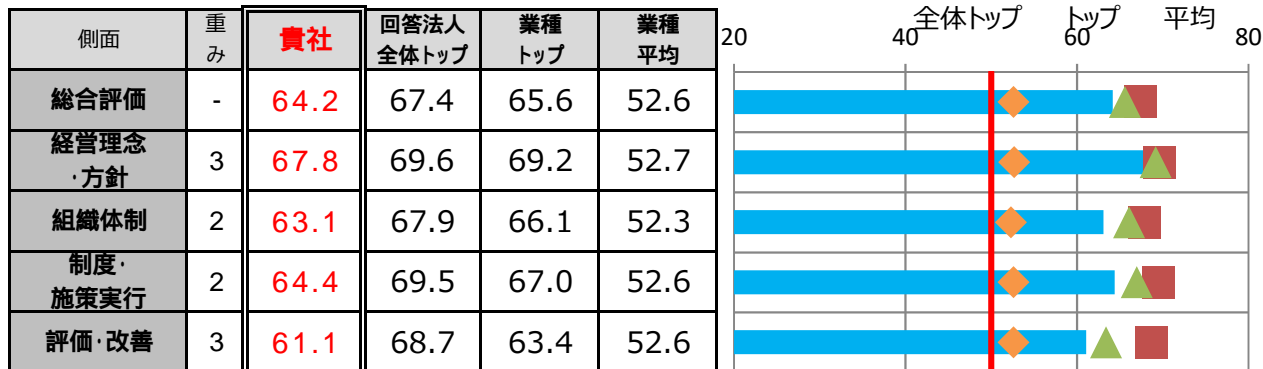
健康経営度評価結果

■総合順位： 51～100位 / 3169 社中

■総合評価： 64.2 ↑1.1 (前回偏差値 63.1)

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

評価の内訳



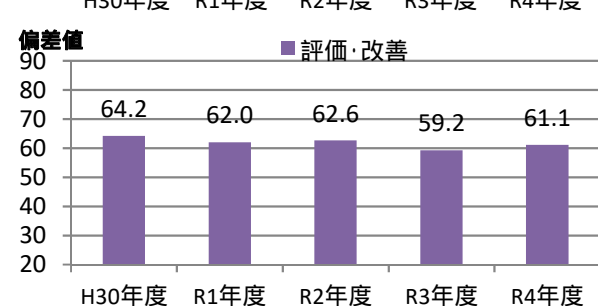
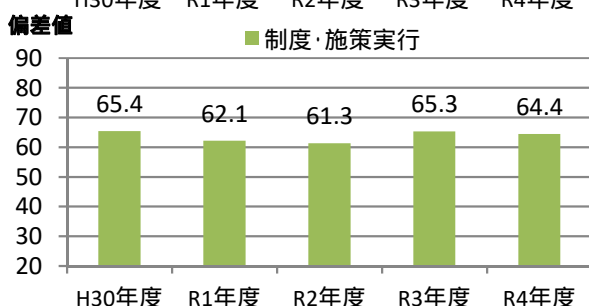
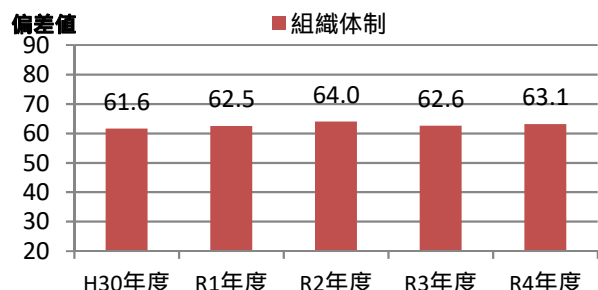
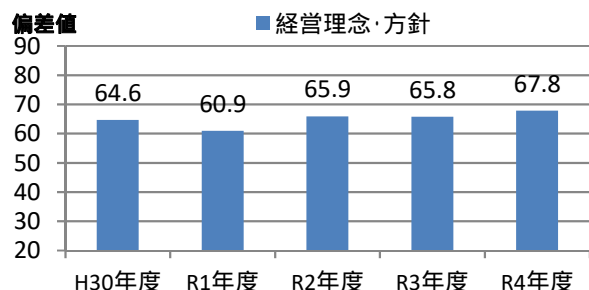
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

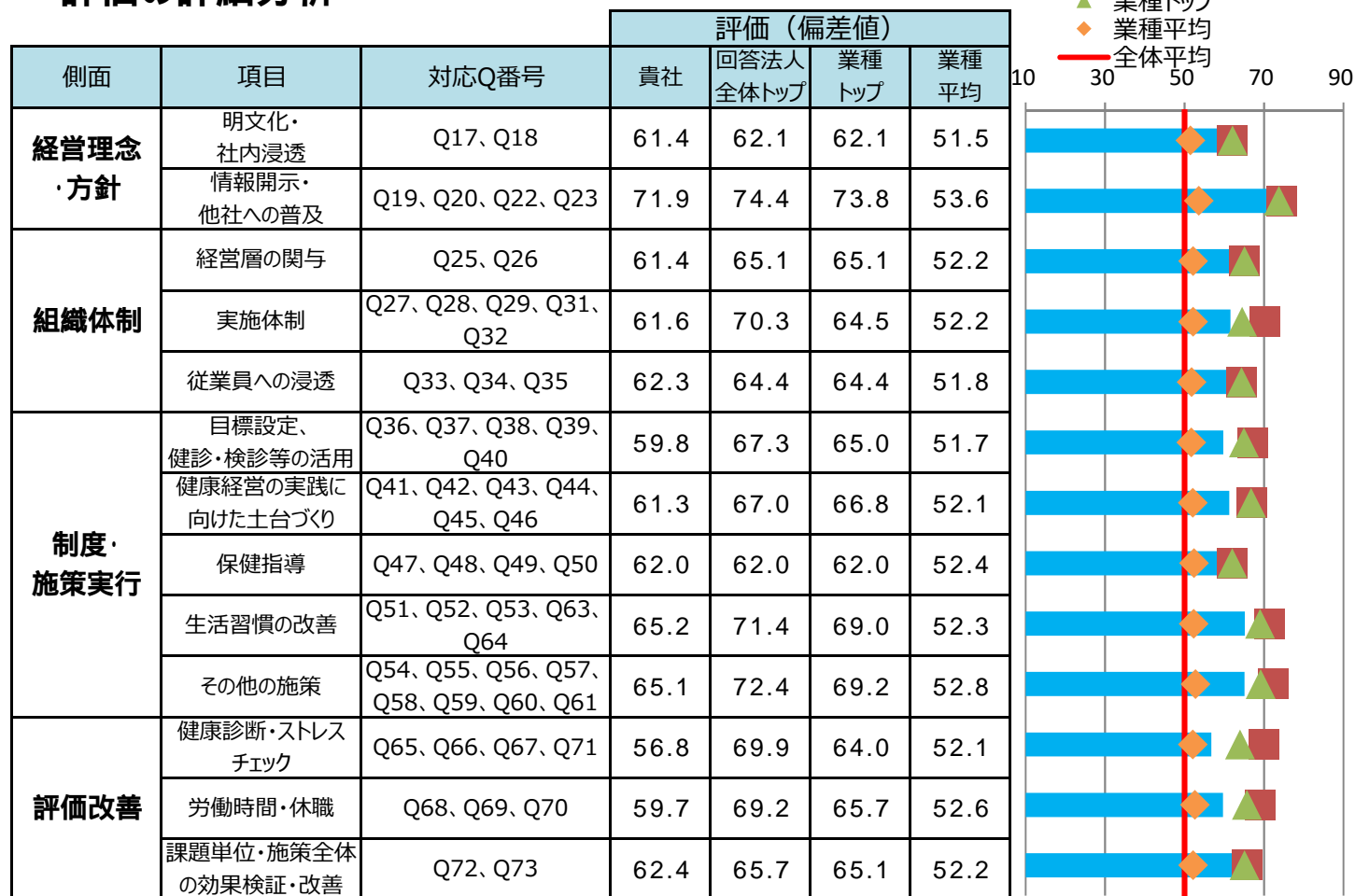
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|---------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 51～100位 | 151～200位 | 51～100位 | 51～100位 | 51～100位 |
| 総合評価 | 64.2 | 61.8(↓2.4) | 63.6(↑1.8) | 63.1(↓0.5) | 64.2(↑1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>中長期的な企業価値向上</p> <p>超高齢化社会において、持続的企業活動とステークホルダーのウェルビーイングに貢献するためには、人財の育成、健康的な企業ブランド構築が不可欠である。主力事業である酒類・飲料・食品は日常の生活を豊かにする一方、摂取量・摂取方法によっては社会的課題である依存や生活習慣病のリスクを上げる負の側面がある。まずは従業員の健康リテラシーの向上させ、エンゲージメントと労働生産性を向上させることが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>こころと体の健康につながるポピュレーションアプローチと、重症化を予防するハイリスクアプローチの両輪で健康施策を推進し、従業員自身の健康意識と行動の改善を促したい。その結果が、健康診断結果の改善、労働生産性、ワークエンゲージメントの向上につながると考えている。従業員のウェルビーイングの実現が、新価値創造と持続性のある健康的な企業ブランドの確立、社会の健康への貢献につながることを期待している。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|--|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ |
| URL | https://www.sapporoholdings.jp/csr/employee/health/work_environment/ https://www.sapporoholdings.jp/csr/sustainability_book/pdf/sapporo_sustainability_book_2022.pdf |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 13 | 回 | 0 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 16 | 回 | 2 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 96.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | 会社PCにはTeamsを標準掲載、その他、LINE、Yammarなど活用している | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート | | | | |
| 取組内容 | アプリのログイン率。運動・食事選択制のキャンペーンでは従業員の40%が食習慣改善のコースを選択 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 96.8 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | アプリのログイン率。動画配信。コース選択制のキャンペーンでは従業員の56%が運動習慣のコースを選択 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 96.8 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | ○ | 全管理職の | 91.0 | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 66.9 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 62.1 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 57.3 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.9 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 60.0 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 72.6 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 62.0 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 63.0 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 64.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 60.4 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 58.4 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進 |
| | 課題内容 | 年1回のストレスチェック、従業員意識調査の結果から、ワークエンゲージメント、ストレスに係る要因として、上司や周囲とのコミュニケーションの質に関する項目、心理的安全性など職場環境醸成に関する項目が抽出されている。また、職種によってストレス要因は異なっている。各職場に合うITツールと対面のバランスを考えた新しい働き方の確立と、従業員全員が対話についての意識と行動を深化させる施策が必要である。 |
| | 効果検証結果 | Sapporo Workstyleを全社に展開し職場単位で最適化。1on1実施回数と意識調査の関係を解析。心理的安全性セミナーを管理職が受講し各職場で研修とワーク実施、従業員全員が心理的安全性を学んだ |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 運動習慣や喫煙率は年々改善の傾向にあるが、中期計画のKPIには到達していない。また、在宅勤務の増加で、こころと体の健康に影響する身体活動の低下が「歩行又はそれと同等以上の身体活動を毎日、60分以上している割合」から明らかとなった。プレゼンティーイズムの悪化、将来の健康寿命への影響が懸念される。一人1人が長くイキイキ活躍するために、身体活動などの行動を健康化すること、職場環境の健康化が求められる。 |
| | 効果検証結果 | 2022年の毎日60分身体活動をしている割合は前年比2%増加、行動変容指標の生活習慣改善取組済の割合は1%増加、また喫煙率は年約2%低下し改善が認められている。調査結果解析では職場の運動習慣者割合とストレス耐性の間に相関が認められ、職場環境の健康化が心身の健康づくりに重要であることが示唆された。今後は施策目的の理解促進と参加率の向上、アウトプットの改善のために、全職場で職場環境の健康化を推進する。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アサヒグループホールディングス株式会社

英文名: Asahi Group Holdings, Ltd.

■ 加入保険者: アサヒグループ健康保険組合

上場

■ 所属業種: 食料品

健康経営度評価結果

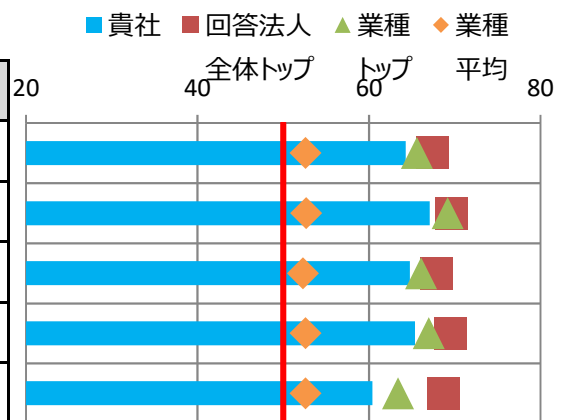
■ 総合順位: 51~100位 / 3169 社中

■ 総合評価: 64.3 ↓0.2 (前回偏差値 64.5)

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

評価の内訳

| 側面 | 重み | 貴社 | 回答法人 全体トップ | 業種 トップ | 業種 平均 |
|---------|----|------|---------------|-----------|----------|
| 総合評価 | - | 64.3 | 67.4 | 65.6 | 52.6 |
| 経営理念・方針 | 3 | 67.1 | 69.6 | 69.2 | 52.7 |
| 組織体制 | 2 | 64.8 | 67.9 | 66.1 | 52.3 |
| 制度・施策実行 | 2 | 65.4 | 69.5 | 67.0 | 52.6 |
| 評価・改善 | 3 | 60.4 | 68.7 | 63.4 | 52.6 |



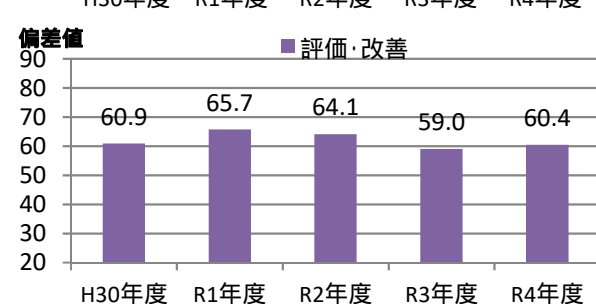
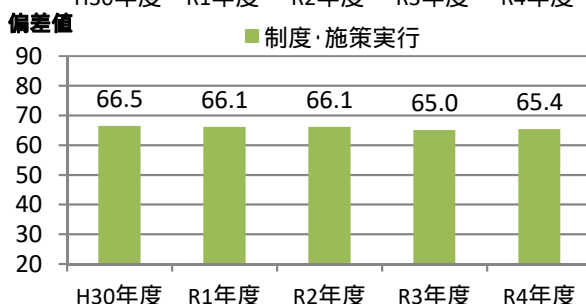
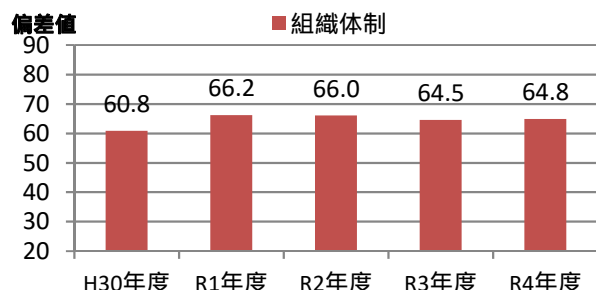
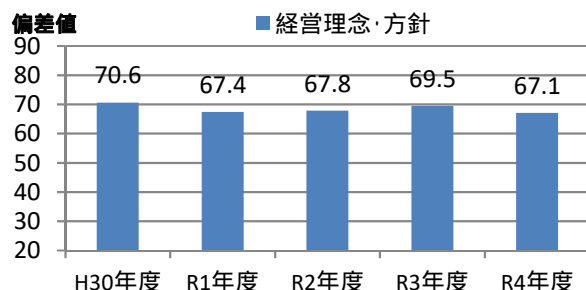
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

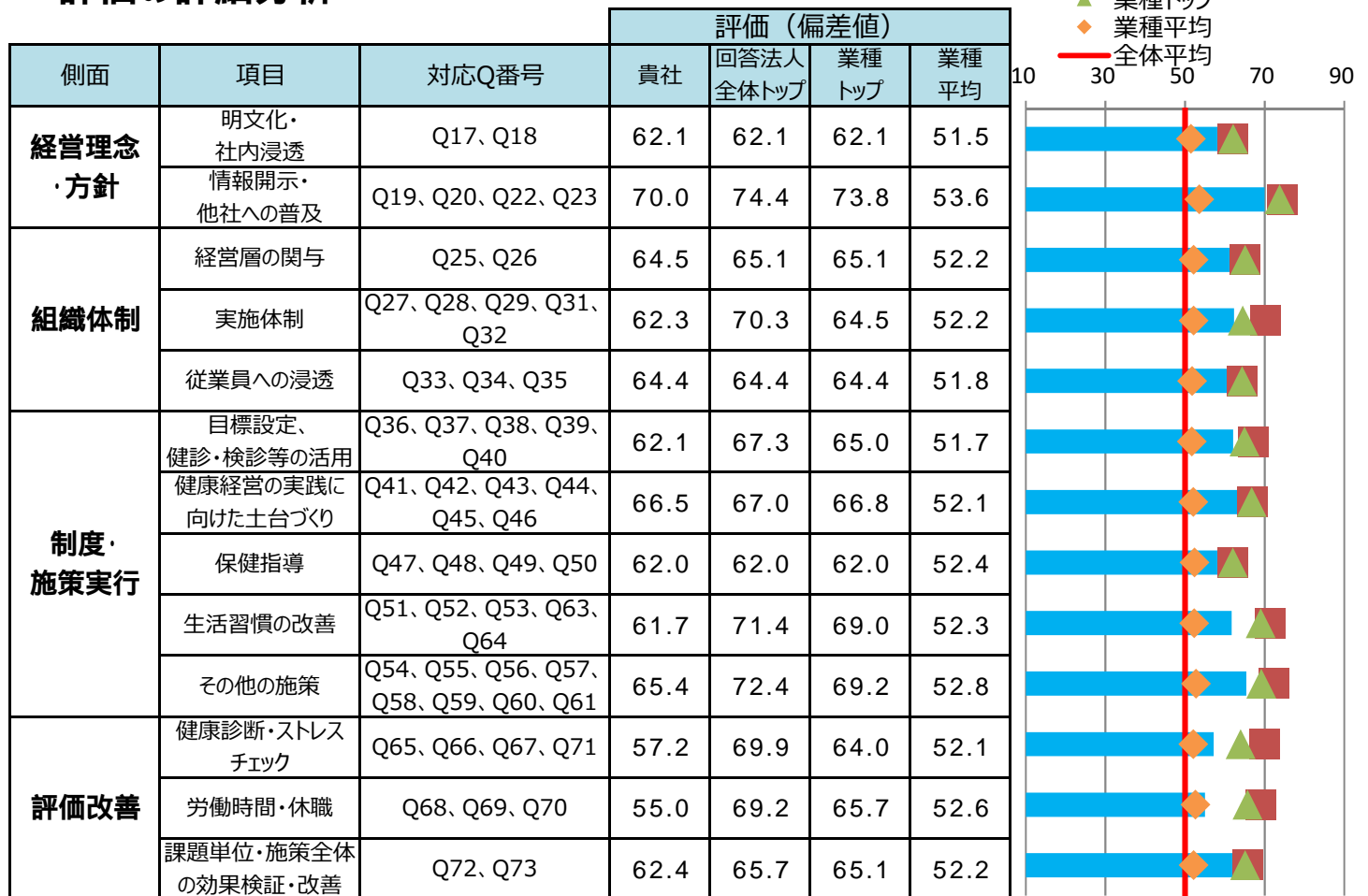
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 1~50位 | 1~50位 | 1~50位 | 1~50位 | 51~100位 |
| 総合評価 | 65.5 | 66.4(↑0.9) | 66.0(↓0.4) | 64.5(↓1.5) | 64.3(↓0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>生活習慣が起因となる疾病の増加により、パフォーマンスの低下が懸念される。喫煙・飲酒を含め生活習慣の改善を重点取り組みとし、どの世代も自身の能力を発揮し生き生きと働く、健康で安心安全な職場風土を実現させることが課題。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>取り組みの一つとして「食事・運動・飲酒・喫煙・睡眠・歯他」のカテゴリー(24コース)から選択しチャレンジする「生活習慣改善キャンペーン」をグループ全社で継続実施し、家族を含め一人ひとりが健康への意識を高め行動変容へ移すことで生産性の向上を目指している。具体的指標としては、絶対的プレゼンティーズムについて、2025年までに70点（WHO-HPQ）の目標を掲げて取り進めている。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|--|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ |
| URL | https://www.asahigroup-holdings.com/sustainability/pdf/databook/databook_jp.pdf (サステナビリティデータブック セーフティ&ウェルビーイング P167～P171) |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 93.1 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 90.2 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | オンラインコミュニケーションツールの活用、及びエリアや職種、世代も超えた横断の交流の場の各種創出 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 社員食堂等における健康に配慮したメニュー提供や意見交換の仕組み | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 63.6 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 74.7 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | 健保組合主催のウォーキングイベントを活用し、社員の運動機会を増やす取組をグループ全社で行っている。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 91.3 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 27.6 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | | 全管理職の | | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 5.9 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 64.4 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 61.1 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.1 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 59.4 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 65.0 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 60.8 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 60.0 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 64.4 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 58.9 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 55.5 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 過度な飲酒はアルコール性肝障害や高尿酸血症だけでなく、高血圧や脂質異常症、脂肪肝などの生活習慣病に影響すると言われており、アルコール依存症など精神面への影響も大きい。これまで酒類事業に関わる事業場だけに責任ある飲酒のE-learningとAUDITを実施していたが、酒類事業会社以外の会社にも健康診断結果に飲酒の影響が見られることから、グループ全体において適正飲酒の推進と多量飲酒の低減が課題である。 |
| | 施策実施結果 | 社員が適正飲酒実践のための知識を身に付け、飲酒習慣を自己評価できることを目的に、責任ある飲酒のE-learningとAUDITをグループ全体に実施した。全体で約14,000人が受講および受検した。 |
| 効果 検証 ② | 効果検証結果 | 問診から多量飲酒者（3合以上）の割合の推移を確認した。E-learningとAUDITを継続実施してきた酒類事業会社では、2019年17.2%⇒2020年13.8%⇒2021年12.9%と減少。初めて実施した5社を含めた6社では9.1%という結果だった。高得点者に対して産業医と産業看護職における介入を実施。今後、指導対象を階層化し、ブリーフインターベンションによる減酒指導を展開する予定である。 |
| | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下 |
| | 課題内容 | 受動喫煙による健康被害を職場から排除する。を基本方針として、グループとしての受動喫煙防止対策を進めているが、喫煙率は、未だ全国平均と比較し高い傾向にある。屋内喫煙所の廃止や、空間×時間対策の継続取組とともに、該当者への個別支援を充実させて喫煙率を低下させることが課題。 |
| 効果 検証 ② | 施策実施結果 | 屋内喫煙所廃止、受動喫煙防止の空間×時間対策の取組状況は定期的に報告を求め進捗を管理。個別支援は会社からキャンペーン案内と掲示板掲載、健保組合から喫煙者へメール送信、産業看護職から個別案内を実施。 |
| | 効果検証結果 | 屋内喫煙所の廃止については、各社各拠点全体の87%（6社72拠点中63拠点）が完了。空間×時間対策は、6社中5社が目標レベルを達成。また、喫煙者への個別支援として、オンライン禁煙外来プログラムを年2回展開。アンケート結果から約4割の方が卒煙のきっかけとして「喫煙場所の減少」をあげており一定の効果を確認。 喫煙率は2019年28.9%⇒2020年26.6%⇒2021年25.1%と減少してきている。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キリンホールディングス株式会社

英文名：Kirin Holdings Company, Limited

■加入保険者：キリンビール健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

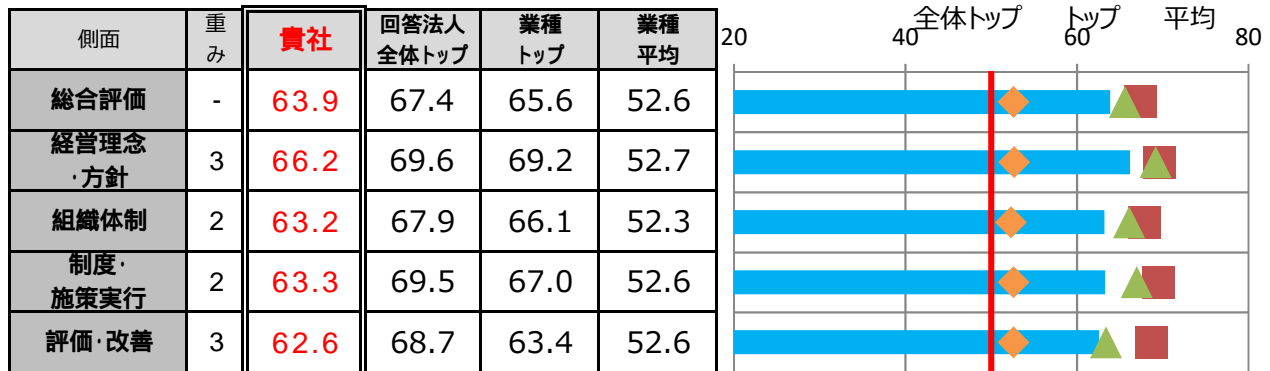
健康経営度評価結果

■総合順位： 51～100位 / 3169 社中

■総合評価： 63.9 ↑1.5 (前回偏差値 62.4)

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

評価の内訳



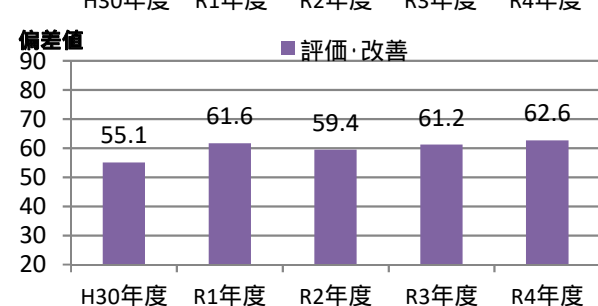
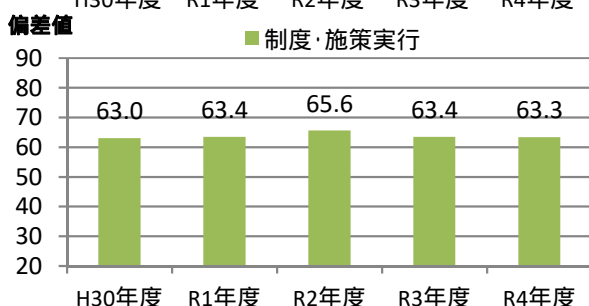
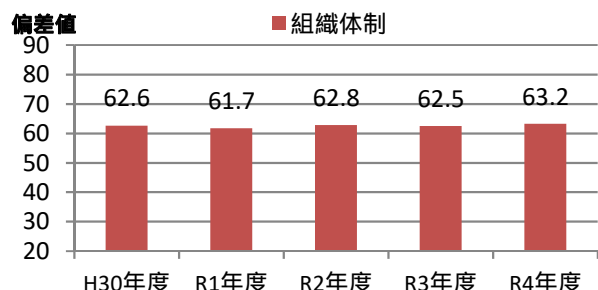
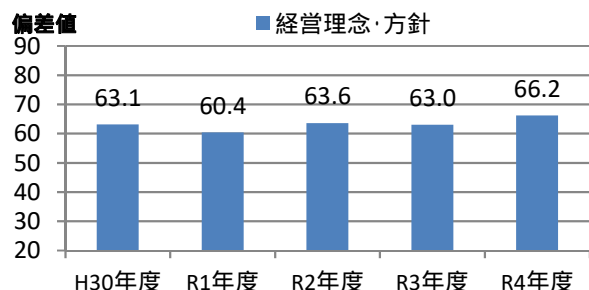
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

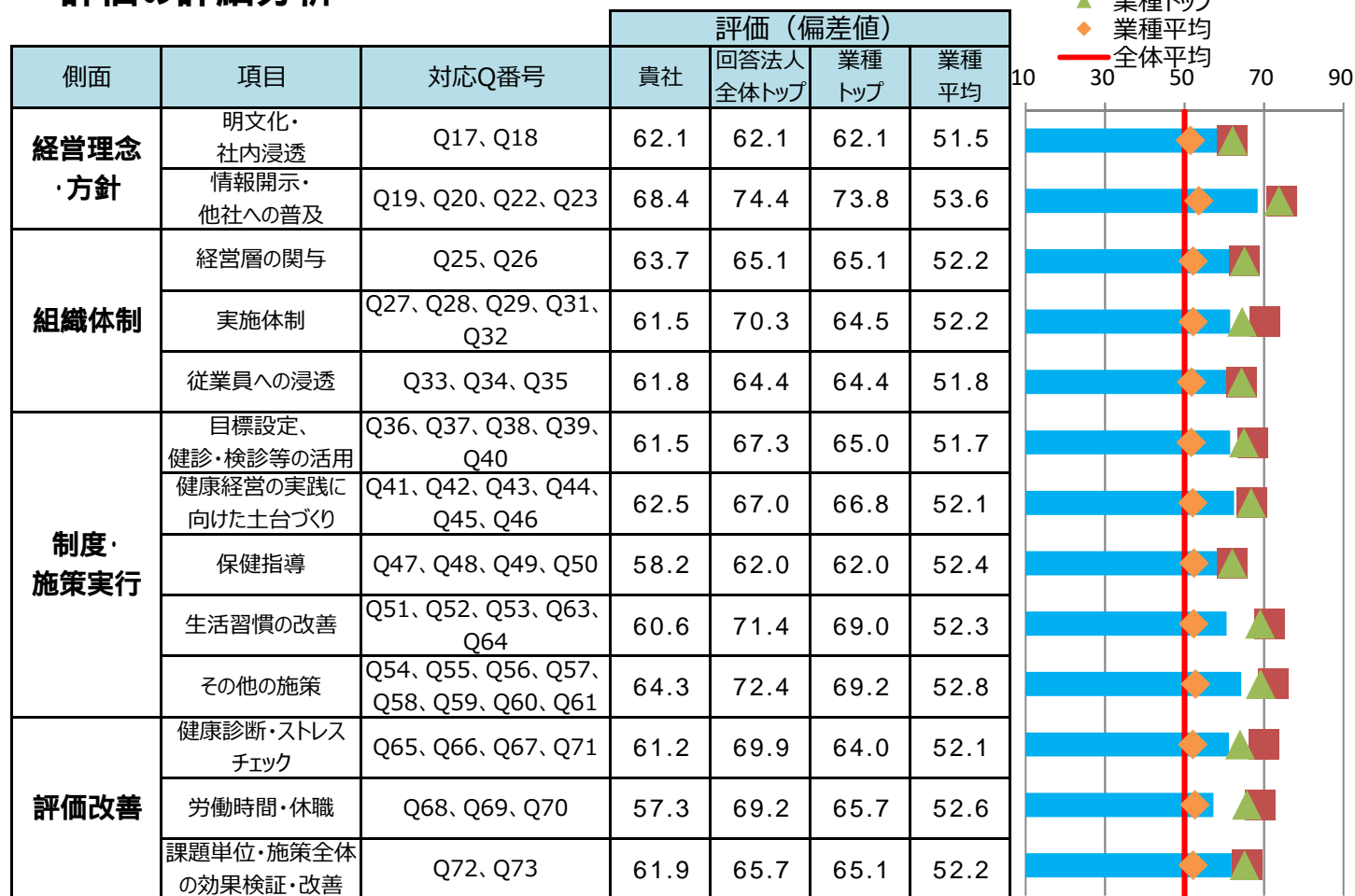
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 151～200位 | 201～250位 | 151～200位 | 101～150位 | 51～100位 |
| 総合評価 | 61.4 | 61.6(↑0.2) | 62.6(↑1.0) | 62.4(↓0.2) | 63.9(↑1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>組織の活性化</p> <p>長期経営構想キリングループ・ビジョン2027（KV2027）を掲げ、「世界のCSV先進企業」を目指している。この実現のために、人材戦略も新しいステージに転換し人財を資本と捉え、人材戦略をより深く経営に紐づけ、価値創造や企業の持続的成長につなげていきたい。健康経営に取り組むことで、従業員が新しいことへ挑戦できるよう繋げていきたい。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>「イノベーションを実現する組織能力・風土づくり」には、従業員が心身が健康であり、「働きがい」を構成する「やりがい」「働く環境」にもポジティブな影響を与える。従業員一人ひとりが日々活き活きと健康な状態で働くことで、常に高いパフォーマンスを発揮でき、働きがいを高めている状態を目指している。プレゼンティーズムが2年より改善することを指標の一つとしている。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ |
| URL | https://www.kirinholdings.com/jp/impact/well-being/1_7/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 15 | 回 | 3 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 3 | 回 | 3 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | kencomでイベント実施時に、チャットでチーム間コミュニケーションがとれるようにしている。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 36.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート | | | | |
| 取組内容 | kencomで食生活改善に資する記事などを継続的に配信している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 36.1 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | 携帯との自動連係でkencomに歩数を記録できる。また年2回仮想ウォーキングイベントを開催している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 36.1 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 64.9 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 59.1 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.1 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 61.5 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 56.8 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 60.7 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 60.5 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 61.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 60.7 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 57.7 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | コロナ禍において働く環境や個人の行動も変化し、適正体重維持者率の結果からも生活習慣の改善や健康リテラシーの浸透が必要感じている。メタボはメンタルヘルスやプレゼンティーズムにも影響を与えると考えられるため改善を図る必要がある。 |
| | 施策実施結果 | 「食事の仕方の新常識」や「皮下脂肪や内臓脂肪」に関する健康セミナーの開催、動画視聴できる環境の整備。およびウォーキングイベントを実施した。 |
| 効果 検証 ② | 効果検証結果 | 適正体重維持者率は20年度の63.8%から、21年度は63.9%と微小な向上結果となった。この結果から健康リテラシーの浸透はより強化していく必要であることがわかり、健康リテラシーのどの点に課題があるか具体的に検証していく必要があると考えており、リテラシーチェックの導入を行い効果検証を行っていく。 |
| | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 |
| | 課題内容 | 従業員一人ひとりが日々活き活きと常に高いパフォーマンスを発揮し、働きがいを高めている状態を目指していくには、健康であることがベースとなる。そのためには定期健康診断の100%受診継続および、安全配慮義務からもハイリスク者の再検査は100%受診させることが必要である。また、産業医より二次検査指示があった場合、重症化予防のため治療および体質改善が必要である。 |
| 効果 検証 ② | 施策実施結果 | 健康診断、ハイリスク者の受診、二次検査受診を行うため、経営トップおよび人事部門におけるメッセージの発信と徹底した受診勧奨と個別のアプローチを実施した。 |
| | 効果検証結果 | 定期健康診断受診率100%、ハイリスク者100%受診完了。二次検査においては20年度65.3%から21年度は73.6%の結果で受診率が向上した。効果検証の結果、トップを巻き込んだ会議の場でグループで比較を行うことでグループ間の相乗効果に繋がった。共通方針として受診率向上へと繋げていく。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：サントリー食品インターナショナル株式会社

英文名：Suntory Beverage & Food Limited

■加入保険者：サントリー健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

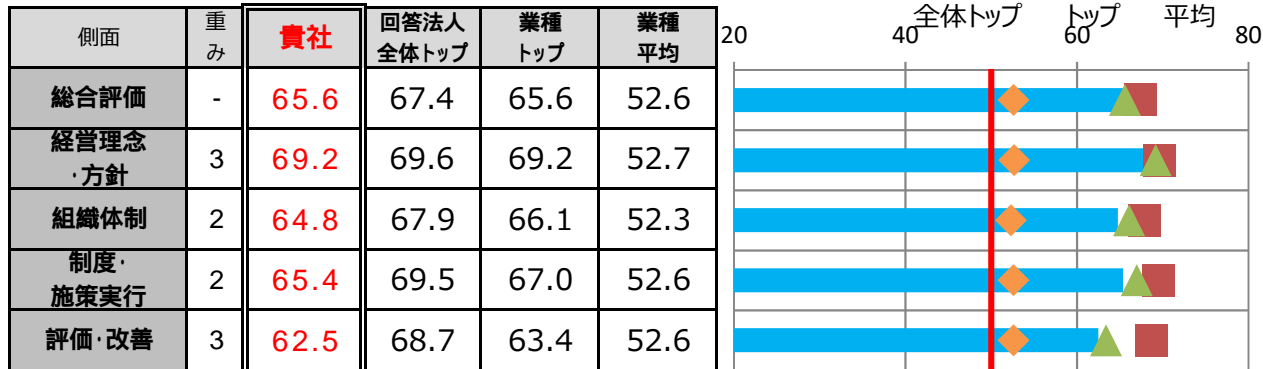
健康経営度評価結果

■総合順位：1～50位 / 3169 社中

■総合評価：65.6 ↑3.8 (前回偏差値 61.8)

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

評価の内訳



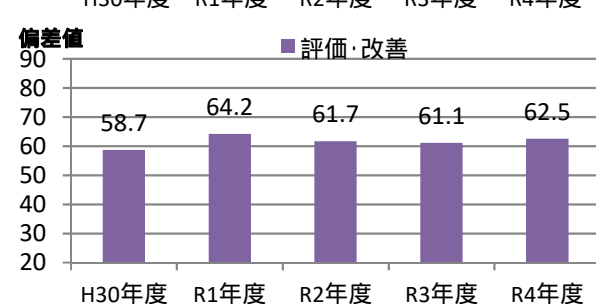
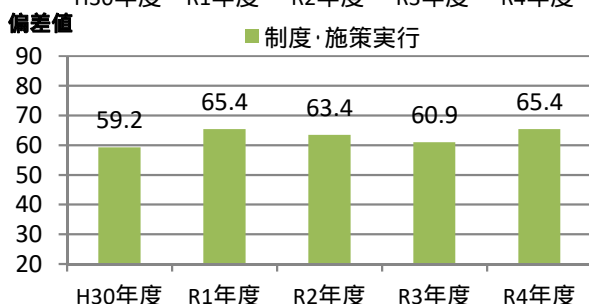
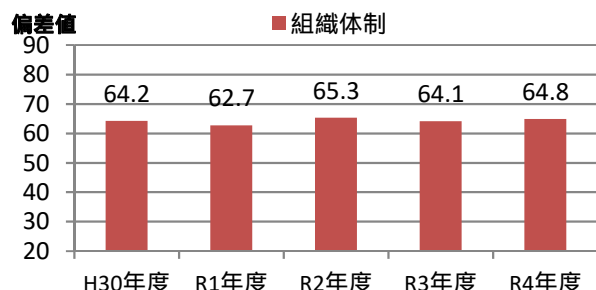
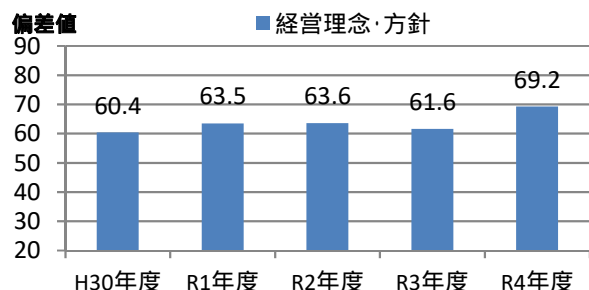
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 201～250位 | 51～100位 | 101～150位 | 201～250位 | 1～50位 |
| 総合評価 | 60.5 | 63.9(↑3.4) | 63.3(↓0.6) | 61.8(↓1.5) | 65.6(↑3.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>中長期的な企業価値向上</p> <p>健康経営によって、一人ひとりが心身共に健康で、充実した毎日を過ごしやりがいをもって働いている状態の実現を目指す。それにより「やってみなはれ」創業精神を発揮し、新たなイノベーションを創出している状態を目指し、より魅力的な商品やサービスの提供につなげたい。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員一人ひとりが心身共に健康で、やりがいをもって働いている状態を目指し、具体的な指標として以下3つを設定。</p> <p>アブセンティーズムの低減 2030年目標0.2日</p> <p>プレゼンティーズムの改善 2030年目標90%</p> <p>生活習慣病該当者の低減 2030年目標10% を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト |
| URL | https://www.suntory.co.jp/company/peopleculture/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 20 | 回 | 2 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 7 | 回 | 7 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 86.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 | | | | |
| 取組内容 | 社員同士の交流と学びを目的としたWeb上の「寺子屋」を設置。参加無料で学びを得たり講師にもなれる。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | 若年層の朝食欠食や単身生活者の食生活の乱れなど、特に課題のある人に無料で健康的な食事を提供。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 19.3 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 58.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | スポーツイベントの開催・参加補助 | | | | |
| 取組内容 | ウォーキングイベントを毎年1か月間全社で実施し運動習慣定着を図り、各事業所での同時取組みも支援。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 31.4 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定 | ○ | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 | ○ | 全管理職の | 45.0 | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 2.2 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 59.9 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 60.8 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.0 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 59.2 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 70.8 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 56.4 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 63.6 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 63.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 58.9 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 68.2 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 |
| | 課題内容 | ・若年層の朝食欠食と30歳代以下の朝食欠食率46.9%とが健保連平均（20.1%）と比較しても顕著に高い。朝食欠食は生産性低下につながることも改善が必要である。 ・単身生活者にアンケートをしたところ、自炊ではない食事の方が多いと回答した人が61%、食生活の改善に取り組んでいないと回答した人が77%と、外食に偏りがちで食生活の慢性的な乱れの傾向がみられ、改善の必要性がある。 |
| | 効果検証結果 | 若年層の朝食欠食対策として手軽にとれるフリーズドライスープを無料配布。単身者に対しては管理栄養士が献立を考案した食事を自宅に配送。実食することで正しい食生活が体調や生産性向上につながることを啓発。 若年層の朝食欠食対策はアンケートから参加者の生産性の向上が見られた。（集中力に欠ける状態が「ほとんどない」と回答した人が22.0%から47.1%に改善） 単身者支援では参加者の58%に腹囲の数値減少がみられたほか、アンケートにおいて31.3%が「よく眠れるようになった」と回答し睡眠の質の向上がみられた。また運動機会の増加（35.7%）、体重計測頻度の増加（35.3%）など食事以外の生活習慣も改善。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 |
| | 課題内容 | 2021年に40歳未満の女性従業員の乳がん検診と子宮頸がん検診の受診率がそれぞれ54.0%と50.7%と40歳以上と比較して低い。特に若年層での発症が多くみられる子宮頸がんについては、20代女性従業員の健診受診率が31.4%と顕著に低いことが課題である。 また乳がんについては、発症率が1.6%と男性も含めた5大がんの中で突出して高いことから、対策が必要である。 |
| | 効果検証結果 | 婦人科専門医による、婦人科専門相談窓口を開設。検診の重要性を啓発するミニ動画配信・個別相談対応をすることで、検診そのものや疑いのあった場合の不安払拭を図った。動画ののべ再生回数は年間2861回 現時点ではまだ受診率の向上の成果が確認できていないが、女性従業員に向けて行った病気に関する知識量を問うアンケート結果と受診行動の分析では、受診者の知識量は6.8、未受診者は4.68と、知識量の差が受診行動に有意に繋がっているという結果が得られた。（子宮頸がん・乳がんについての19項目の質問を1項目1点と換算。P<0.0001）今後も若年層を中心に情報提供を実施し啓発に努める。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | — |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社伊藤園

英文名：ITO EN, LTD.

■加入保険者：東京都食品健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

健康経営度評価結果

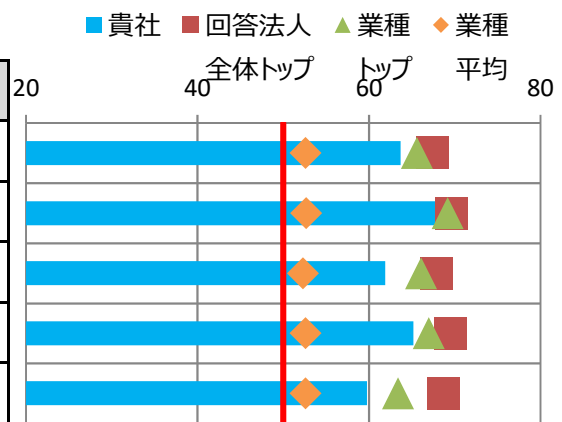
■総合順位： 51～100位 / 3169 社中

■総合評価： 63.7 ↑0.9 (前回偏差値 62.8)

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

評価の内訳

| 側面 | 重み | 貴社 | 回答法人 全体トップ | 業種 トップ | 業種 平均 |
|---------|----|------|---------------|-----------|----------|
| 総合評価 | - | 63.7 | 67.4 | 65.6 | 52.6 |
| 経営理念・方針 | 3 | 67.8 | 69.6 | 69.2 | 52.7 |
| 組織体制 | 2 | 61.9 | 67.9 | 66.1 | 52.3 |
| 制度・施策実行 | 2 | 65.2 | 69.5 | 67.0 | 52.6 |
| 評価・改善 | 3 | 59.8 | 68.7 | 63.4 | 52.6 |



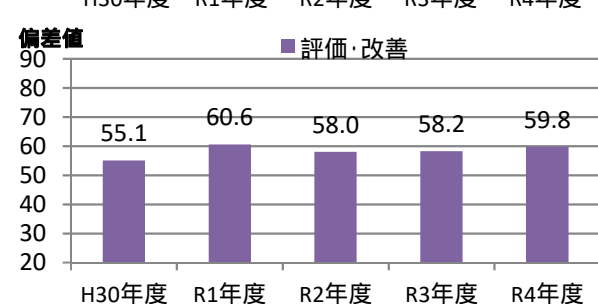
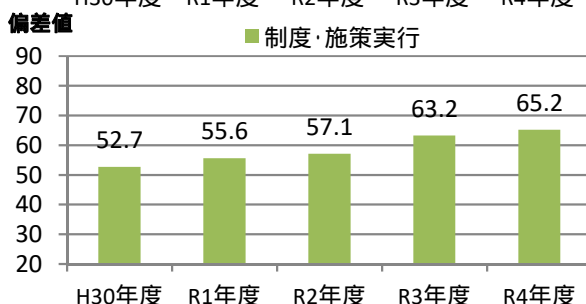
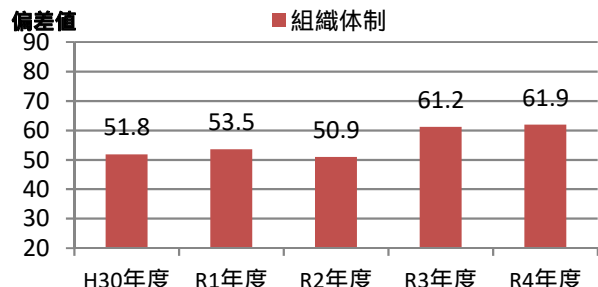
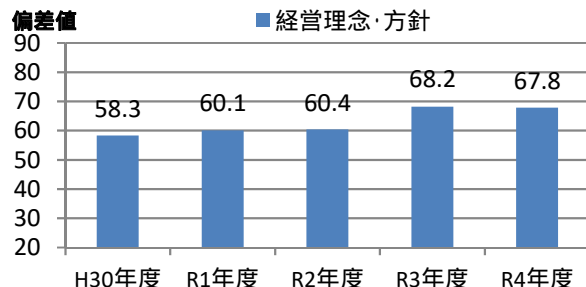
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

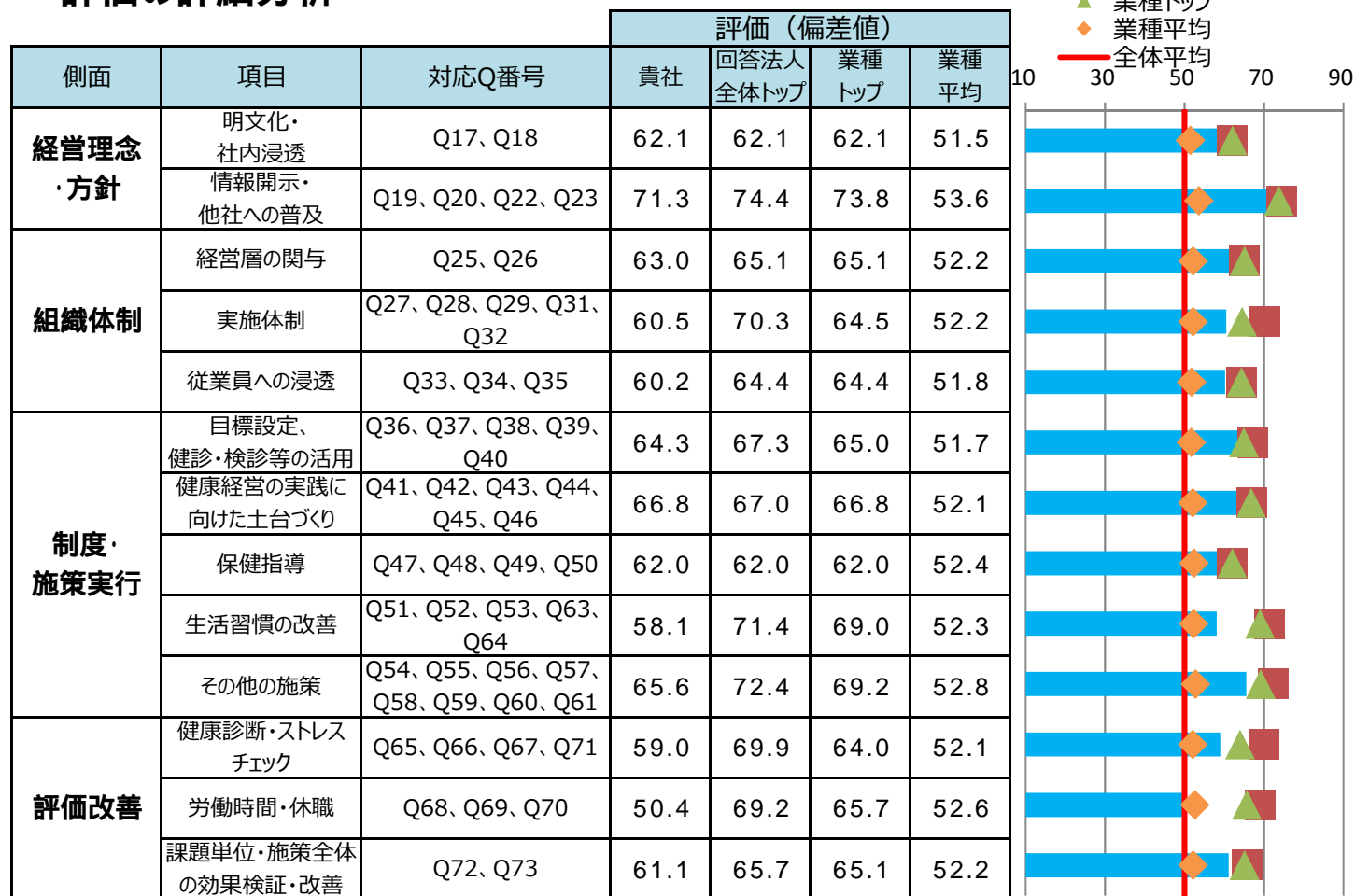
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 601～650位 | 501～550位 | 651～700位 | 101～150位 | 51～100位 |
| 総合評価 | 54.7 | 58.0(↑3.3) | 57.1(↓0.9) | 62.8(↑5.7) | 63.7(↑0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>中長期的な企業価値向上</p> <p>当社は、健康経営の実施により、社員一人ひとりが健康でいきいきと働き、明るく前向きに挑戦する姿を通じて社会に貢献できる企業を目指しています。このため、バランスの取れた食事、適正体重の維持、適度な運動、良い睡眠という4つの軸を中心に全社員が規則正しい生活習慣を実現することで、社員の活力向上や生産性向上等の組織の活性化を通じて、中期的な企業価値向上を図ることを経営上の課題としています。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>期待する効果として、バランスの取れた食事については、健康的な食生活を行うことによる社員の健康リスクの軽減、適正体重の維持については、自身の健康状態を可視化することによる社員の健康意識の向上、適度な運動については、運動不足解消のきっかけを提供することによる社員の生活習慣の改善、良い睡眠については、仕事と休養のバランス（ワークライフバランス）の向上を図ることによる職場の活性化を目指しています。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|--|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ |
| URL | https://www.itoen.co.jp/sustainability/ https://www.itoen.co.jp/sustainability/human_resources/ https://www.itoen.co.jp/sustainability/human_resources/well-being/ https://www.itoen.co.jp/wp-content/themes/itoen-co-jp/assets/static/pdf/sustainability/keisai_hui.pdf |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 12 | 回 | 3 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 19 | 回 | 9 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 88.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | チャットアプリを通して、様々な社員が有益情報の共有、生産性向上に関する情報の共有を行っている。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 健康的に配慮した食事を低価格で購入できるよう支援 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | 歩数アプリを全社員に提供し、運動習慣の向上を推奨している | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | ○ | 全女性従業員の | 73.2 | % |
| 管理職限定 | ○ | 全管理職の | 12.8 | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 26.3 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 66.8 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 60.5 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.3 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 60.6 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 70.1 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 63.0 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 55.1 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 64.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 59.8 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 50.3 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 |
| | 課題内容 | 高血圧は血管や心臓に負担をかけ、脳梗塞や心筋梗塞等につながる深刻な病気である。当社の血圧有所見率（日本高血圧学会Ⅰ度以上140～/90～）は2018年10.1%→2020年11.6%と社員平均年齢の上昇と共に右肩上がりであり、血圧ハイリスク（同学会Ⅱ度以上160～/100～）の社員数も2018年118名→2020年166名と増加傾向にある。高血圧者を減少させる支援・対策は必須であり優先課題である。 |
| | 施策実施結果 | 全国50名以上の事業所に血圧計を設置し高数値者は毎日測定。また健診結果で血圧がハイリスクの社員に対しては、医療機関を紹介や、日々の数値チェック等、改善するまで保健指導を毎月100%実施した |
| | 効果検証結果 | 2021年度は健診結果で血圧のハイリスクの社員数は126名、前年比▲24%と減少した。新規者に対して産業医や保健師、人事部担当者からのフォローが効果を発揮したと思われ、今後も継続する。ただし血圧有所見率は2021年度も12.8%と上昇傾向であるため対象者を全社員に拡大し、継続的なアプローチが不可欠であるとする。各事業所の血圧測定も順調に進んでおり、全国の事業所に血圧計を順次設置拡大していく予定。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下 |
| | 課題内容 | 喫煙は肺がんを始めとした多くのがん、心疾患、脳血管疾患、動脈硬化など様々な病気を引き起こし、死亡や健康障害リスクの最大の要因であるため、禁煙対策は当社に於いて長年重要な健康課題であると認識している。受動喫煙防止の徹底を図るとともに、喫煙率減少を目指し、社員の現状と向き合い、禁煙への様々な取り組みを行う。 |
| | 施策実施結果 | 禁煙外来を全額会社負担、全社員にeラーニング教育を行い禁煙への動機づけを行い、別テーマのeラーニングでも禁煙を盛り込み反復学習の効果を計画した。衛生委員会の年間テーマとし各事業所独自のプランを奨励。 |
| | 効果検証結果 | eラーニングは全社員対象で7割受講、うち9割が禁煙に対する意識改革があったと回答、禁煙外来の全額会社負担も6割以上の社員が知らないとは判明、会社の取り組み周知に繋がった。事業所独自のプランも盛況（一部事業所で屋内喫煙所閉鎖・就業時間内禁煙ルールの掲示）、営業車内100%禁煙実施。反復学習の効果もあり喫煙率は2018年33.6%→2021年30.2%と減少。今後も全事業場就業時間内禁煙などを目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日清オイリオグループ株式会社

英文名: The Nisshin OilliO Group, Ltd

■加入保険者: 日清オイリオグループ健康保険組合

上場

■所属業種: 食料品

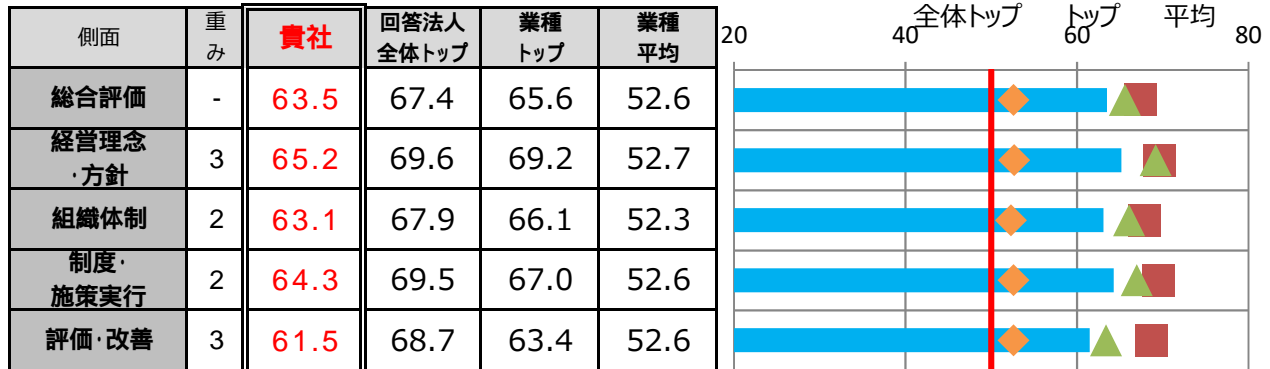
健康経営度評価結果

■総合順位: 101~150位 / 3169社中

■総合評価: 63.5 ↑0.8 (前回偏差値 62.7)

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

評価の内訳



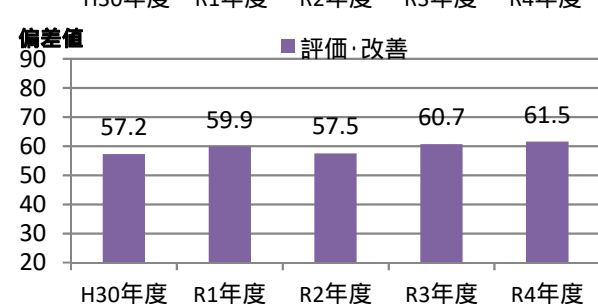
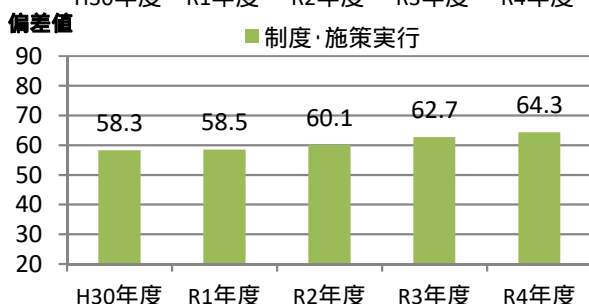
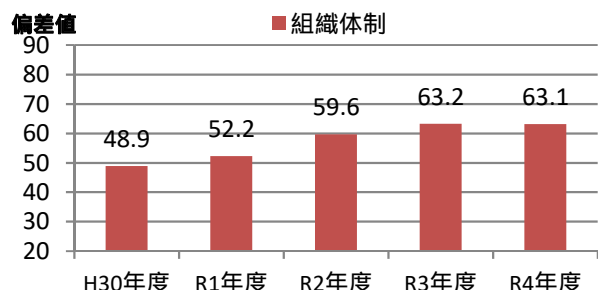
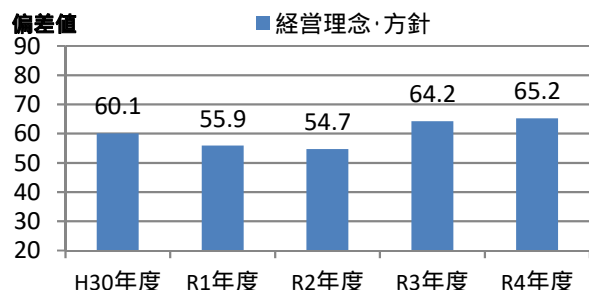
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 451~500位 | 651~700位 | 651~700位 | 101~150位 | 101~150位 |
| 総合評価 | 56.7 | 56.9(↑0.2) | 57.6(↑0.7) | 62.7(↑5.1) | 63.5(↑0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は健康経営で解決すべき経営課題に「社員のパフォーマンス向上・幸せの実現」を掲げ、全ての社員の心身の健康維持・増進が企業競争力に資するものと考えている。また、当社は人員構成上、平均年齢の上昇により、不調や疾病による生産性低下といったリスクへの対応も必要となる。健康経営の推進により、労働生産性（アブセンティーズム、プレゼンティーズム）の改善と、「働きがい」を感じる社員の増加を目指している。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>ワークエンゲージメント（働きがいを感じる社員の割合）を向上（2021年度64.6%⇒2024年度目標70%）させ、仕事に誇りとやりがいを感じる活力溢れる職場環境を作ること、アブセンティーズムの低減（2020年度1.16日、2021年度1.81日⇒2024年度目標1.0日）とともに、プレゼンティーズム（2021年度87.1%）も改善することで会社全体の労働生産性を向上させることを期待している。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 13 | 回 | 5 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 12 | 回 | 6 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 19.6 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | チャットツール導入と活用促進教育を実施し、業務内外でのコミュニケーションを活性化させている | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 社員食堂において、スマートミール認証基準に沿った定食やサラダを提供、会社から費用補助も実施している | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 60.1 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 69.2 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | オンラインウォーキングイベントの実施、歩数を記録・社内の歩数ランキングが閲覧できるツール提供 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 44.1 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | ○ | 全管理職の | 60.5 | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 28.8 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 62.9 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 61.1 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.7 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 57.9 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 66.7 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 62.3 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 61.5 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 64.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 60.7 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 56.3 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 健康経営を通じて「全社員のパフォーマンス向上・幸せの実現」を掲げている中、社員の平均年齢上昇に伴い、不調や疾病による生産性低下リスクへの対応が必要となっている。『生活習慣病の予防』には肥満、血圧、血糖、脂質に関するリスク者割合の低減が重要であるほか、全従業員がヘルスリテラシーを高め、食習慣の改善や運動の習慣化等に取り組む必要があり、健康増進に意欲的な社員をいかに増やしていくかが課題である。 |
| | 施策実施結果 | 社員食堂にてスマートミール基準の定食やサラダ・フルーツを提供し、費用の補助も行っている。また、自社製品（MCT）を用いた企画、ウォーキング等、社員が楽しく参加できる企画を実施し、多くの参加者を集めた。 |
| 効果 検証 ② | 効果検証結果 | 2021年度に行った調査では、健康増進に日々取り組む社員の割合は59.3%であった。社員食堂では「健康的な食事・食環境」の3つ星認証を取得し、食堂の満足度向上・利用者増に繋がった。健康数値面は、前年度と比較し肥満リスク者（0.8pt減）、糖尿病リスク者（1.0pt減）は減少し一定の成果がみられたが、高血圧リスク者（3.9pt増）、脂質リスク者（7.9pt増）は増加しており取組みの強化が必要である。 |
| | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下 |
| | 課題内容 | 喫煙の有害性を社員に繰り返し伝えており、徐々に喫煙率も低下してきている（直近4年間で2.6pt減）が、事業場によって喫煙率に差が生じている（生産現場が高い傾向にある）など、課題が見られる。健康増進法の改正、禁煙に対する社会的要請の高まりおよび喫煙時間による労働生産性低下の観点から、今まで以上に踏み込んだ取組みの必要性を感じている。 |
| 効果 検証 ② | 施策実施結果 | 禁煙支援（禁煙助成制度等）のバリエーションを増やし、健康推進担当者や保健師等専門職から喫煙者に対し広報活動を行ったことで、2021年1月から累計14名が支援制度を利用し禁煙にチャレンジしている。 |
| | 効果検証結果 | 禁煙支援制度の利用が徐々に増え、全体の喫煙率は4年連続減少、2021年度は21.9%（前年比0.9pt減）であった。【男性は26.9%（1pt減）、女性は6.0%（0.2pt増）】 禁煙支援制度の利用増には周囲からの働きかけが有効であったことから、2022年度は、喫煙室縮小（本社から開始）の告知と併せ、非喫煙者がサポーターとなり喫煙者とチームを組んで卒煙を目指すイベントを全社で実施していく。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：不二製油グループ本社株式会社

英文名：FUJI OIL HOLDINGS INC.

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

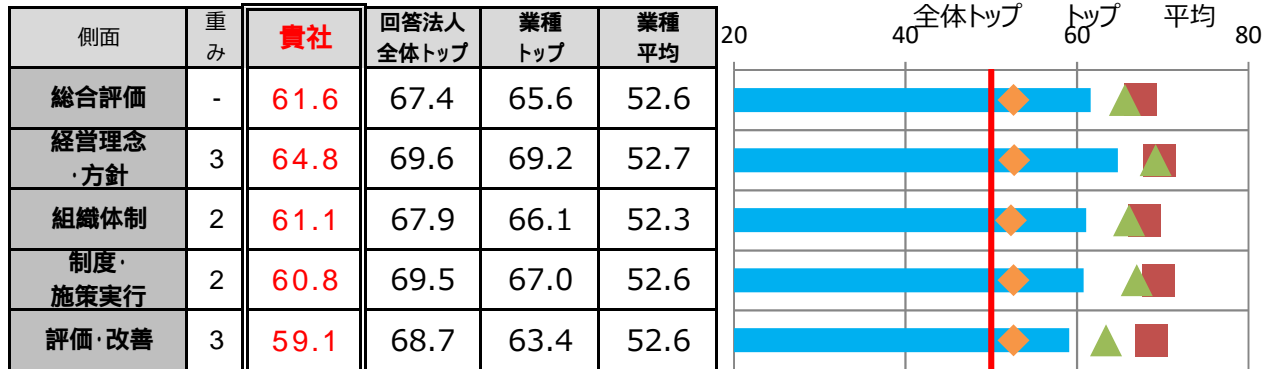
健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.6 ↑1.2 (前回偏差値 60.4)

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

評価の内訳



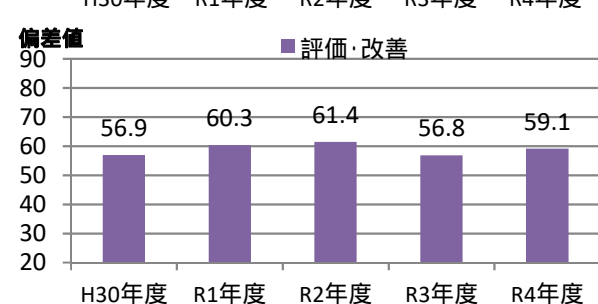
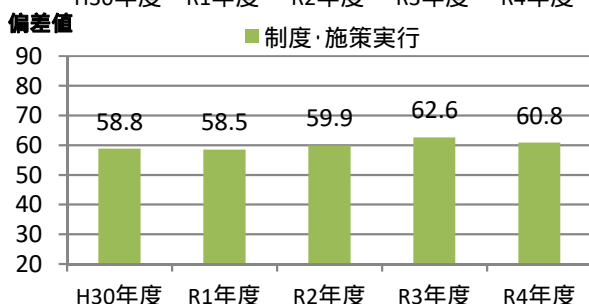
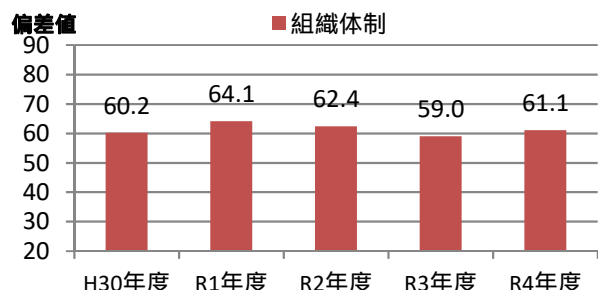
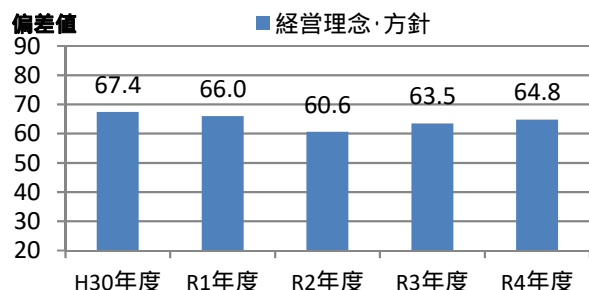
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

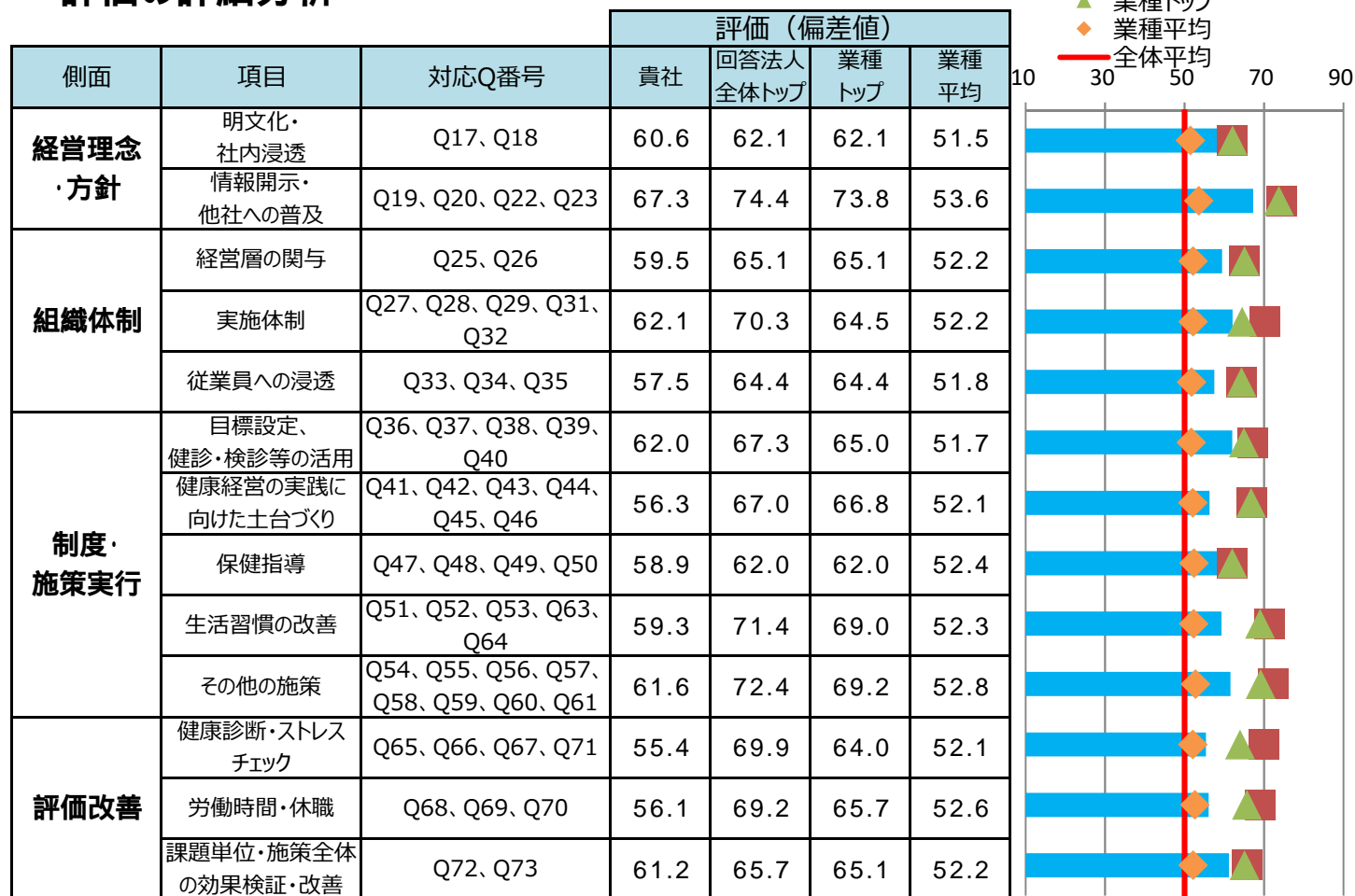
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 151～200位 | 101～150位 | 251～300位 | 351～400位 | 301～350位 |
| 総合評価 | 61.3 | 62.4(↑1.1) | 61.1(↓1.3) | 60.4(↓0.7) | 61.6(↑1.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 中長期的な企業価値向上 従業員が生き生きと元気に働くことにより、不二製油の掲げるビジョンである「おいしさと健康で社会に貢献する、食の未来創造カンパニー」を実現する |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員一人一人が健康であってこそ、「おいしさと健康で社会に貢献する、食の未来創造カンパニー」のビジョンが実現できると考えています。健康は本人・家族の幸せだけでなく、企業力を高める重要な要素です。生活習慣病対策、メンタル不調予防の施策を進めることで、アブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善、ワークエンゲージメントの向上を目指します。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト |
| URL | http://www.fujioilholdings.com/sustainability/approach/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | | 回 | | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 39 | 回 | 23 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | 「FUJI Connect」webサイトにより全世界のグループメンバーと情報共有している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 76.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 34.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 自社の大豆ミートを使った、低カロリーでありながら高たんぱく質の体に良いメニューを提供している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 65.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 職場において集団で運動を行う時間を設置 | | | | |
| 取組内容 | 腰痛予防体操とラジオ体操が業務開始時に一斉放送され、自席もしくは広い場所で行ってから業務につく。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 63.0 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 58.4 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 55.4 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 60.5 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 56.5 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 59.0 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 56.5 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 50.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 61.7 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 50.4 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 従業員一人ひとりが心身ともに健康でなければ、おいしさと健康で社会に貢献する、食の未来創造カンパニーを目指すというビジョンを達成できない。 |
| | 施策実施結果 | 定期健康診断、二次健診、ストレスチェックの受検率100%を掲げ、安全衛生委員会や社内イントラネットでの呼びかけや、上司への働きかけを続けている。 |
| | 効果検証結果 | 2021年度は定期健康診断受診率 100%、二次健診受診率 98.6%、ストレスチェック受検率93.1% となった。二次健診受診率については、2020年度 93.0% 2021年度 98.6%と改善され、徐々に従業員の健康意識向上が根付いてきている。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 |
| | 課題内容 | 疾病リスクの高い生活習慣がある従業員は一定数おり、検診結果に結び付いている。疾病発症率の改善のため、生活習慣の改善が必要であり、組織として有所見者数の減少を目指す。発症時のアブセンティズム、発症後のプレゼンティズムへの影響を減らし、生産性損失の改善を目指す。 |
| | 施策実施結果 | 健康診断結果をもとに、医療スタッフによる保健指導を実施。全従業員にも健康コラムを通して自社の現状と生活習慣改善の必要性を伝えている。特にリスクが高い生活習慣のある従業員に関しては粘り強く対応を行う。 |
| | 効果検証結果 | 喫煙率については2019年度24.1% 2021年度20.2% 多量飲酒率(60g/日以上) 2019年度9.2% 2021年度6.2% と改善している。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社 J-オイルミルズ

英文名：

■加入保険者：J-オイルミルズ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

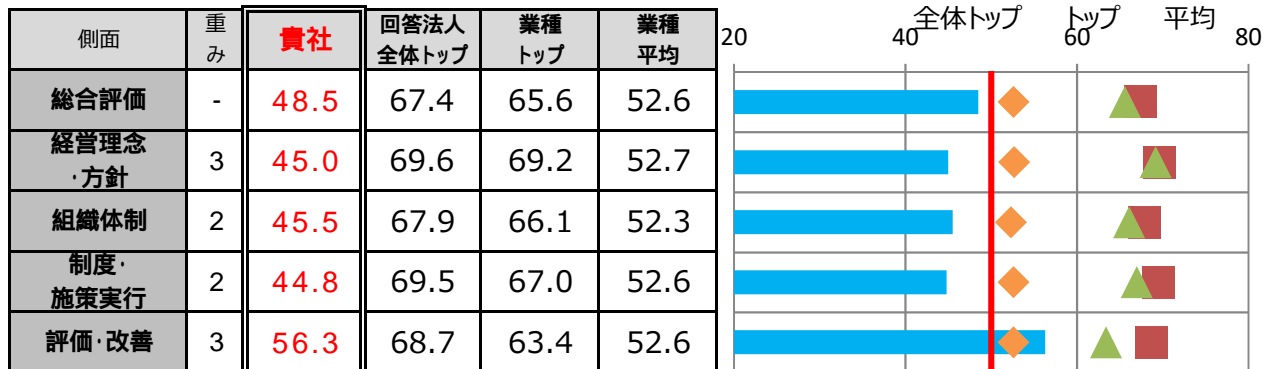
健康経営度評価結果

■総合順位： 1851～1900位 / 3169 社中

■総合評価： 48.5 ↑0.6 (前回偏差値 47.9)

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

評価の内訳



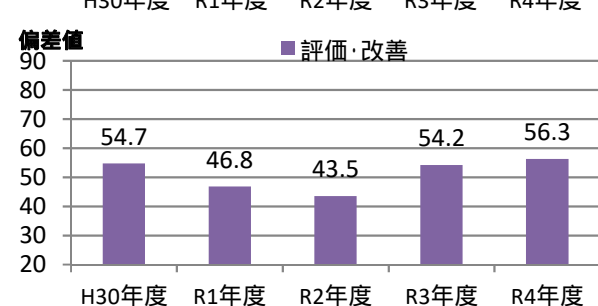
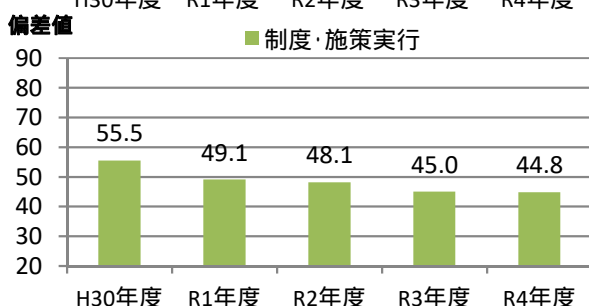
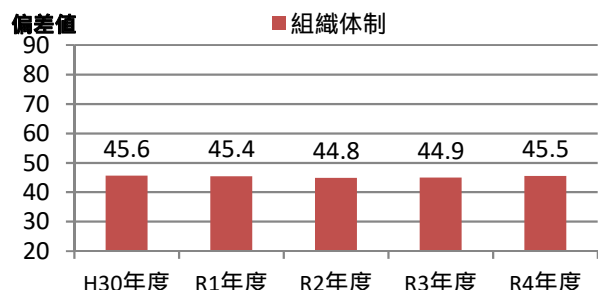
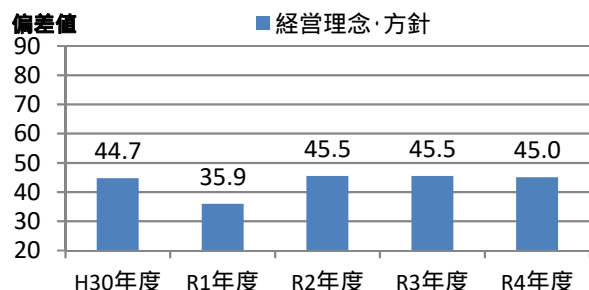
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

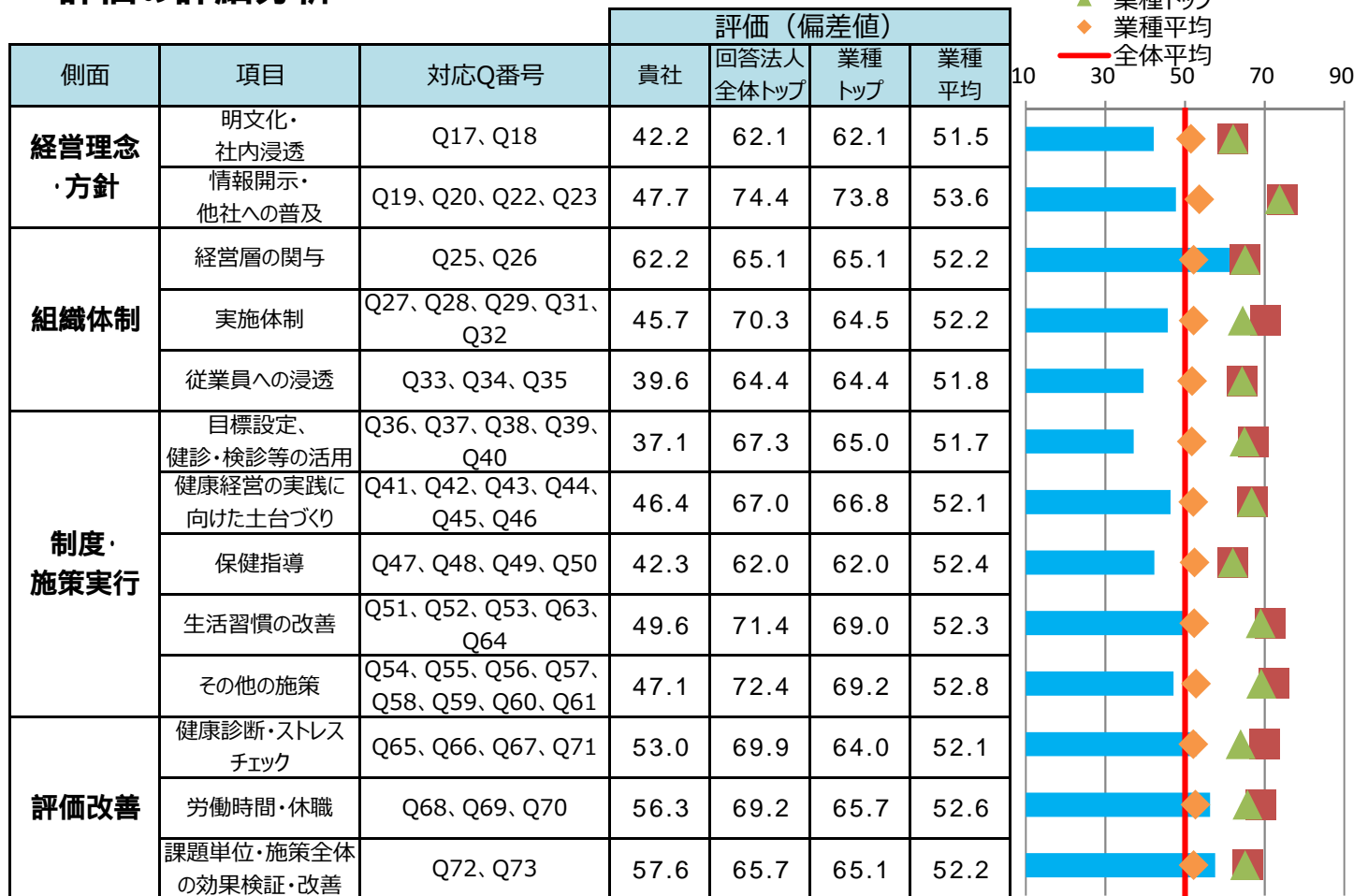
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 951～1000位 | 1701～1750位 | 1751～1800位 | 1801～1850位 | 1851～1900位 |
| 総合評価 | 50.1 | 43.7(↓6.4) | 45.3(↑1.6) | 47.9(↑2.6) | 48.5(↑0.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上 企業が中長期的に安定した成長を遂げるための原動力は従業員であり、従業員が心身ともに健康な状態で働き続けることを重要視している。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員のやりがいや成長の実感、働き方改革、生活満足度や健康項目の改善に繋がるものであり、働き方や人財のダイバーシティ推進を支えるものとなる。結果として社員意識調査における働きがい関連のスコアやストレスチェックのスコア改善に現れてくる要素と捉えている。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ |
| URL | https://www.j-oil.com/sustainability/social/health_management/#anchor02 |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 25 | 回 | 2 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 72 | 回 | 10 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 21.1 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 | | | | |
| 取組内容 | クラブ活動に対し補助金支給 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 15.2 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート | | | | |
| 取組内容 | カロリー自動計算の健康管理アプリを導入。カロリー、糖質を手間なく管理し、食生活改善のサポートを実施 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 17.3 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | 健康管理アプリの導入、セミナー動画の配信、ウォーキングイベント実施。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 26.8 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 46.5 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 43.2 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.2 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 50.5 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 49.7 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 50.5 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 52.7 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 45.6 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 45.8 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 48.8 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|------------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 |
| | 課題内容 | リモートワーク転換による業務の多様化や、成果の期待値が高度化しており、時間外時間数の減少がみられない。 健康被害が発生する恐れがあり、早急に改善を要する。 |
| | 施策実施 結果 | 勤怠システムによる長時間アラート発出、管理者および対象者への注意喚起発信、部門単位での目標値設定。 |
| | 効果検証 結果 | 定期的・継続的なモニタリングと注意喚起を行っていたが、前年度よりも特別延長申請数大幅増加となった。 事業改革や社会要請に対応する変革により増大している業務もあり、業務効率化ならびに削減の努力が追い付いていない。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立 |
| | 課題内容 | メンタルヘルス不調による休業者の増加 |
| | 施策実施 結果 | 職場転換、産業医との複数回にわたる個人面談ならびに合同面談、人事部門と職場上司への面談・指導。復職後の面談・フォロー。 |
| | 効果検証 結果 | 大多数が復職しているが、退職者も前年比較で1名増。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | — |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：味の素株式会社

英文名：AJNOMOTO CO.INC.

■加入保険者：味の素健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

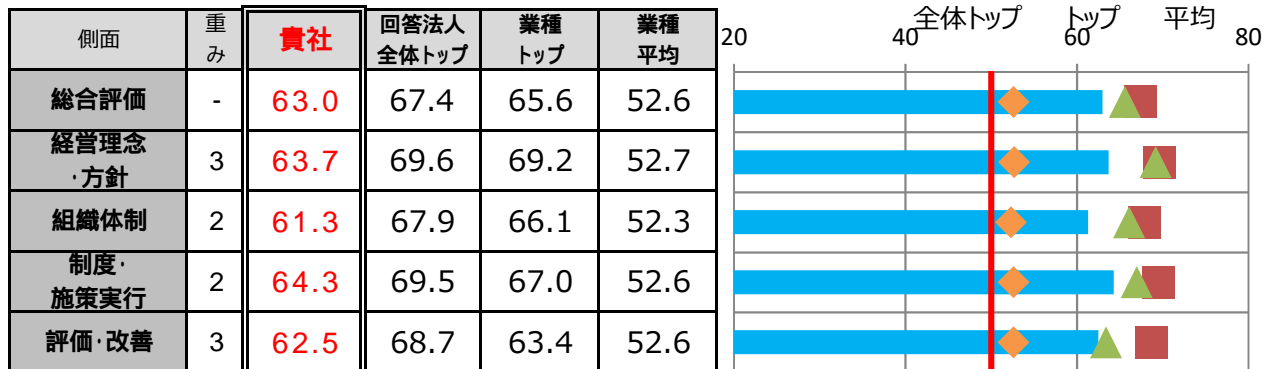
健康経営度評価結果

■総合順位： 151～200位 / 3169 社中

■総合評価： 63.0 ↓1.0 (前回偏差値 64.0)

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

評価の内訳



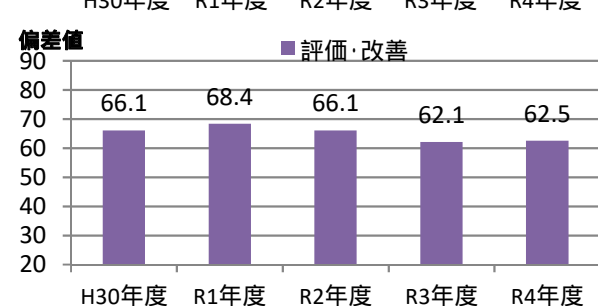
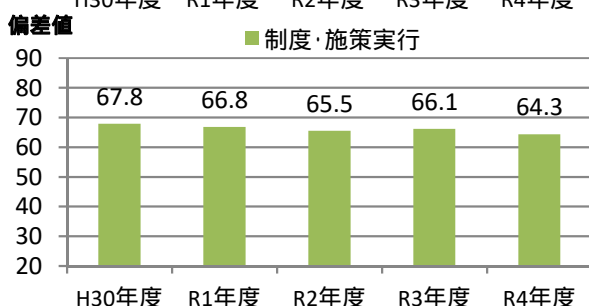
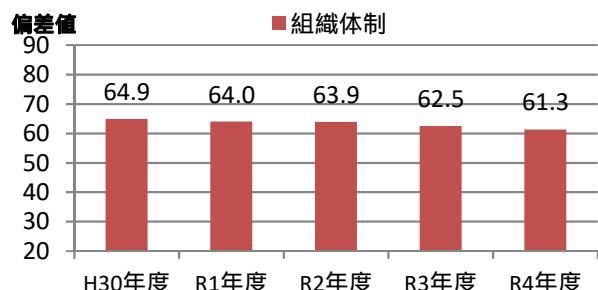
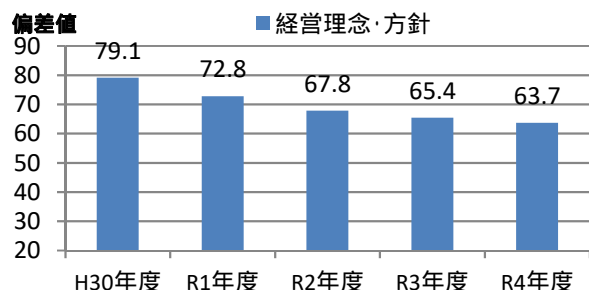
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

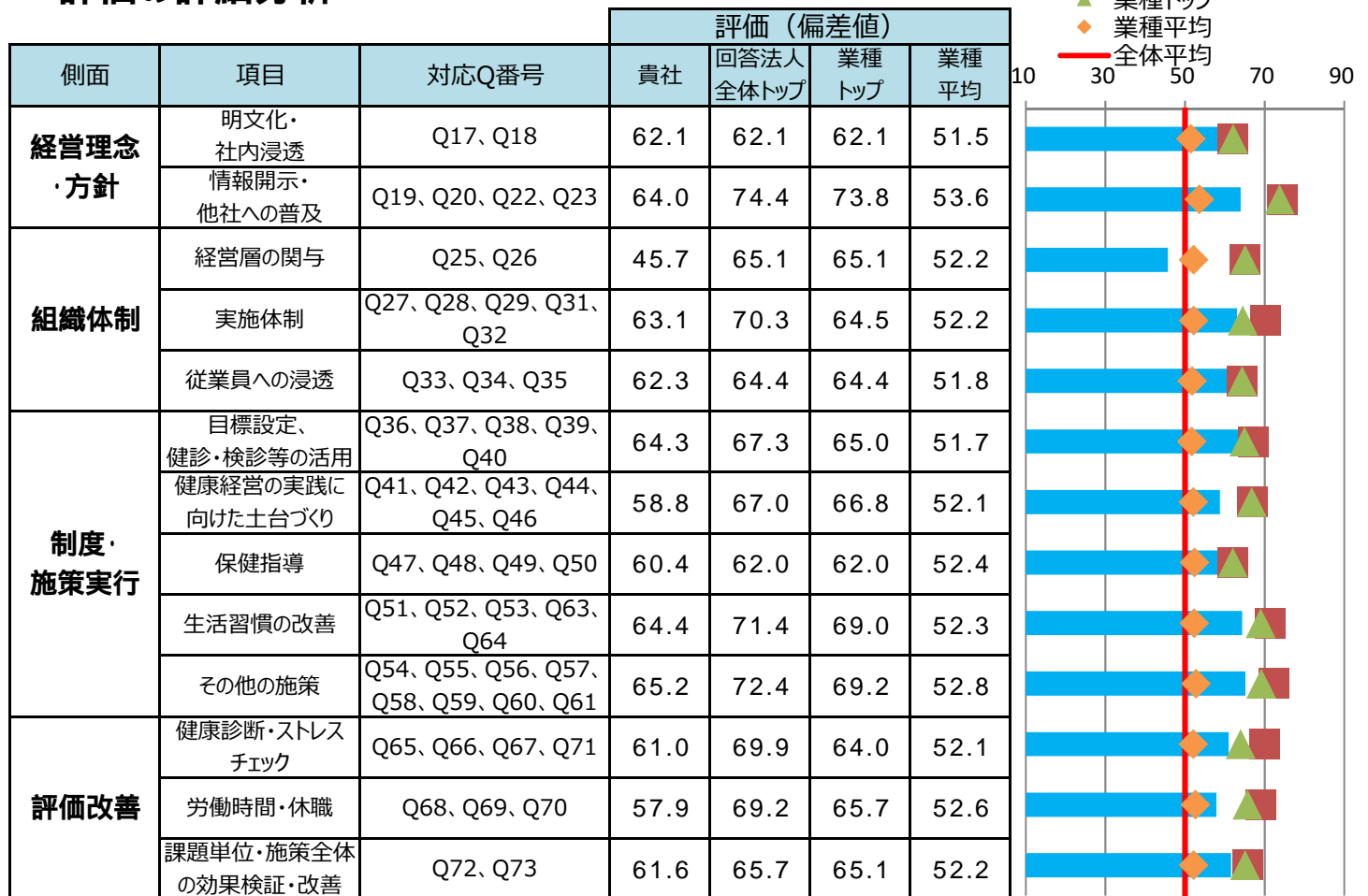
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 1～50位 | 1～50位 | 1～50位 | 1～50位 | 151～200位 |
| 総合評価 | 70.3 | 68.5(↓1.8) | 66.1(↓2.4) | 64.0(↓2.1) | 63.0(↓1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>パーパスである「食と健康の課題解決」実現に向け、社会的価値と経済的価値を共創するASVの実践に向け、自らの成長を実感し、顧客価値への貢献を「働きがい」とする人財・組織を目指している。そのために健康経営を推進し、制度・仕組み等の経営基盤を強化している。従業員の健康が最も重要な経営基盤の一つと考え、「職場の栄養改善」を通じて社員の健康維持増進を図り、栄養に関するリテラシー向上を図っている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> 味の素グループ全従業員向けの栄養教育実施による栄養リテラシー向上（2025年度までに延べ10万人、2021年度味の素(株)で3480名受講）。 従業員を対象として、毎年実施するエンゲージメントサーベイの健康/well-beingの好意的回答スコア（満点100）を高水準で維持する。2021年度84（前年度82）、最終目標2025年度85 健康関連施策の効果検証と社内外との更なるコラボレーション |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト |
| URL | https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/aboutus/pdf/ajinomoto_nutrition_whitepaper.pdf |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 17 | 回 | 2 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 39 | 回 | 4 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | Teamsや社内SNSを活用しタイムリーなコミュニケーション、フィードバック、情報共有をしている。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | ①～④の取組みを複合的に展開。特に栄養リテラシー教育はオリジナル教材を作成し、効果測定もスタート | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 個別の状況やニーズに適した運動指導 | | | | |
| 取組内容 | 全従業員との個別面談にて、運動習慣をヒアリングし、個々のニーズに合わせた運動指導を実施 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定 | ○ | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 | ○ | 全管理職の | 7.5 | % |
| 限定しない | | 全従業員の | | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 64.4 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 62.1 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 50.0 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 63.6 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 64.1 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 56.3 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 61.8 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 64.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 60.7 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 60.3 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 健康経営で特にBMIと血糖に着目して生活習慣病対策とその効果検証を実施してきた。経営として「食と健康の課題解決企業」を掲げ、「職場の栄養改善」を重点取り組みとしている中、エビデンスに基づいた施策や更なる効果検証等が求められた。また新常態においては生活習慣病リスクの増加が懸念されるため、主要健診6項目のデータ改善を目的に、セルフケアの維持向上と個人の生活習慣を踏まえた行動変容を強化する必要があった。 |
| | 施策実施結果 | ①定期健康診断時に任意参加型施策「健診戦」展開。全従業員の38%が参加②適正糖質セミナーをVOD方式で展開、対象者の62%参加③職場の栄養改善施策である「栄養教育」は全従業員が100%受講 |
| 効果 検証 ② | 効果検証結果 | 2021年度のBMI有所見率は23.7%（前年25.0%）と大幅減。健診主要6項目の健診戦参加者の改善・維持率は63.8%（健診戦不参加者は58.9%）で有意差があった。適正糖質セミナー対象者のうち無関心期層の70%が参加、その中で62%が無関心期から離脱した。職場の栄養改善施策である社員食堂での栄養改善活動として、栄養バランスの良いMyHealthランチの喫食推奨や減塩の取組みも強化した |
| | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 |
| | 課題内容 | コロナ禍の長期化やテレワーク中心の業務遂行でのストレスにより、健康リスクを高める恐れがあり、定期健診の問診結果でも、全体の約50%の人が「ストレス面で負荷が増加」、35%の人が「身体面での変化が悪化傾向」と感じていることがわかった。それを予防しセルフケアを維持・向上させ必要な健康行動レベルが保持できるようにする事が最大の課題であった。また、引続き復職後の就業継続率の良好水準の維持も課題とした。 |
| | 施策実施結果 | オフィスとテレワークを最適に組合せた「ハイブリットワーク」を各組織で自律的に確立した。全員面談はwebも駆使し100%実施でセルフケアを支援した。合わせてストレス対処法のweb通信を2回配信した。 |
| | 効果検証結果 | 定期健診の問診で、ストレス対処法の理解度90.4%（前年88.9%）、実践度81.1%（前年78.1%）。毎年実施のグローバルなエンゲージメントサーベイでの健康well-beingスコアは84（前年82）。当社独自指標であるセルフケア度の高い（81点以上）従業員比率は24.5%（前年21%）でアップ。メンタル休業後3年を経過している就業継続率は80.0%（前年83.3%）であった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エスビー食品株式会社

英文名: S&B FOODS INC.

■加入保険者: 酒フーズ健康保険組合

上場

■所属業種: 食料品

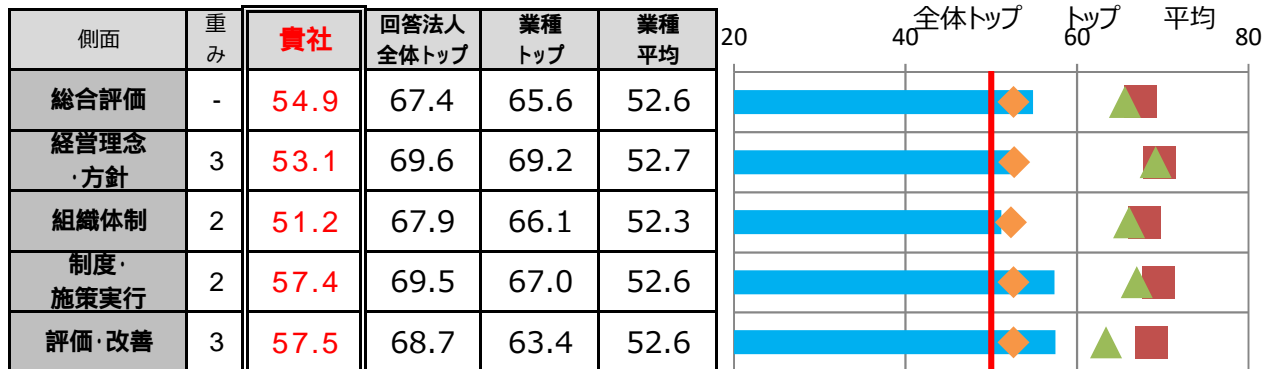
健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 3169 社中

■総合評価: 54.9 ↑0.1 (前回偏差値 54.8)

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

評価の内訳



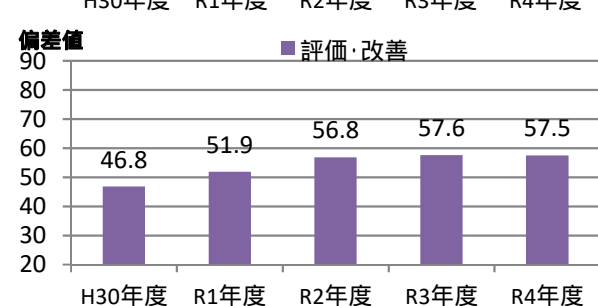
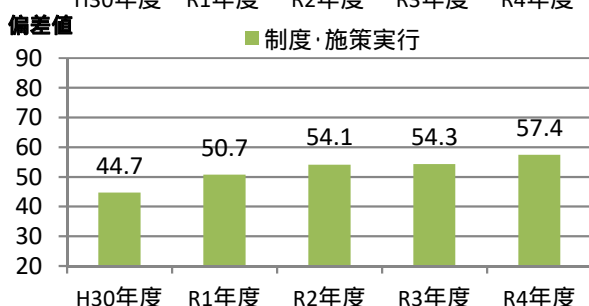
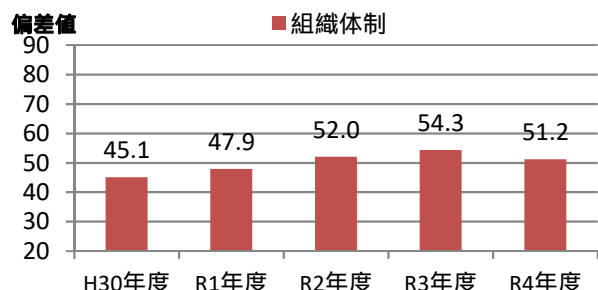
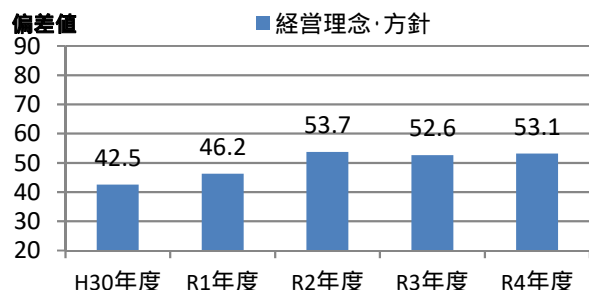
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

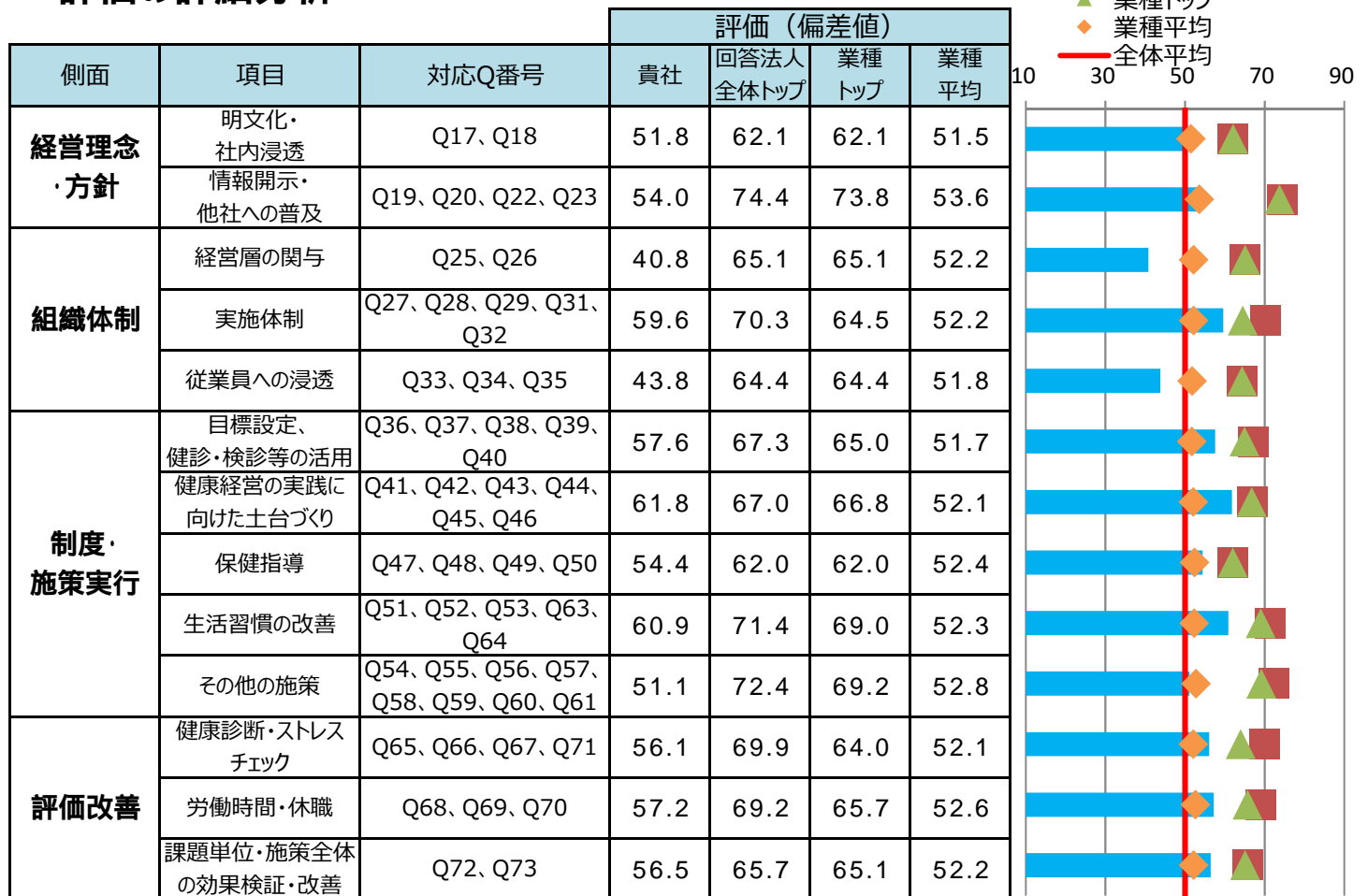
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 1251~1300位 | 1351~1400位 | 951~1000位 | 951~1000位 | 1051~1100位 |
| 総合評価 | 44.5 | 49.2(↑4.7) | 54.4(↑5.2) | 54.8(↑0.4) | 54.9(↑0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>その他</p> <p>様々な価値観を持つ社員がともに働く環境の中で、すべての社員が心身ともに満たされた状態で十分なパフォーマンスを発揮できるよう、社員のウェルビーイングを実現することが企業経営上の課題と考える。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>ウェルビーイングの実現により、企業全体の生産性が向上することを期待している。具体的な指標としては、アブセンティーズム、プレゼンティーズムとECSスコアの数値及びSWLS（人生に対する満足尺度）の改善を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | Microsoft Teamsを導入し、情報共有やチャットによる社員間コミュニケーションに活用 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 60.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画 | | | | |
| 取組内容 | 推定野菜摂取量を測定（ベジチェック）し現状を認識することで、食習慣を見直す機会とする。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 59.7 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | 健康アプリを全社員に提供しウォーキングイベント等運動促進を実施。運動動画や毎月運動に係るブログを配信 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 69.0 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 59.1 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 55.9 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.1 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 46.3 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 53.0 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 61.6 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 52.8 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 61.8 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 54.8 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 65.2 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 定年再雇用による60歳以上の従業員が増え、中高年の従業員が増えてきており、今後の定年延長も見据えると、生活習慣病罹患者の増加が予想される。生活習慣病は若い頃からの生活習慣が大事であり、全年齢に対しての生活習慣病予防対策が重要である。 |
| | 施策実施結果 | 生活習慣改善・運動実施の自己目標を設定し、達成した者へ健康ポイントを付与：社員の6割が利用。再検査・精密検査受診勧奨および受診確認：対象者の4割が受診。保健指導：社員の1割に実施。 |
| | 効果検証結果 | メタボリックシンドローム非該当者：2020年80.4% 2021年82.6%、BMI25未満：2020年76.4% 2021年74.7%、血圧正常域：2020年88.5% 2021年87%、血糖正常域：2020年87.9% 2021年89%、脂質正常域：2020年69% 2021年72%。肥満および血圧について正常域の割合が減っており、施策の見直し及び対象者への施策実施率を上げていく必要がある。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | - |
| | 課題内容 | |
| | 施策実施結果 | |
| | 効果検証結果 | |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キューピー株式会社

英文名: Kewpie Corporation

■加入保険者: キューピー・アヲハタ健康保険組合

上場

■所属業種: 食料品

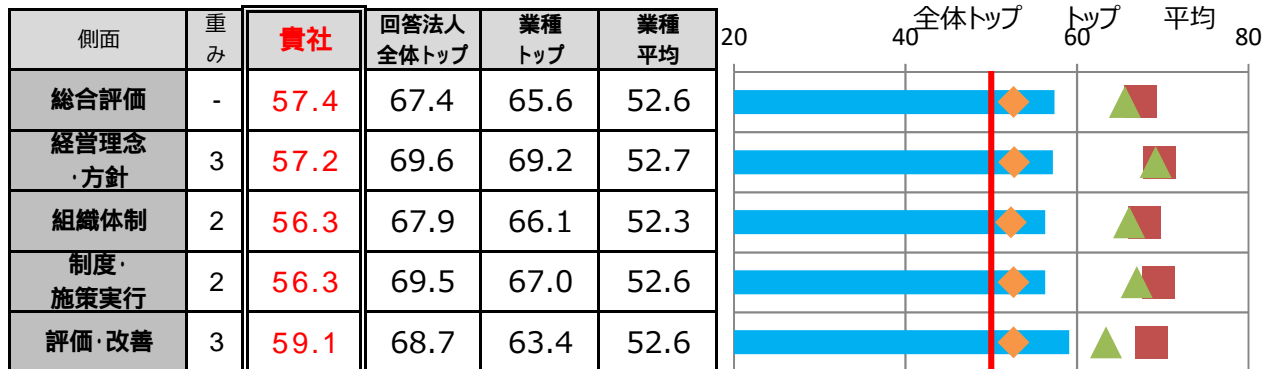
健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 3169社中

■総合評価: 57.4 ↑0.0 (前回偏差値 57.4)

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

評価の内訳



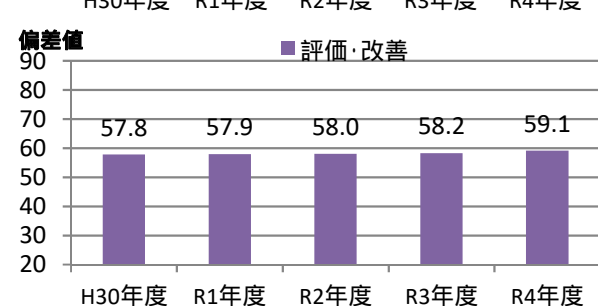
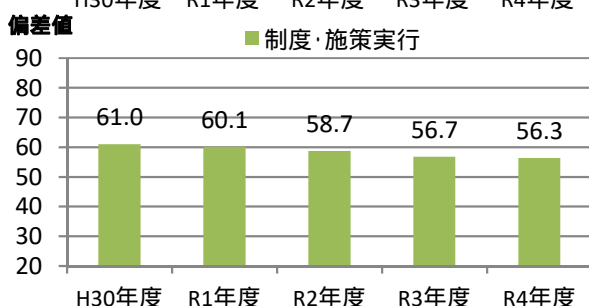
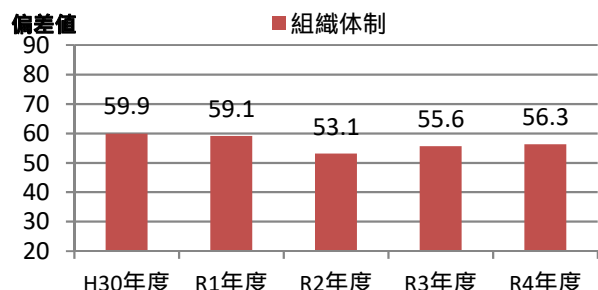
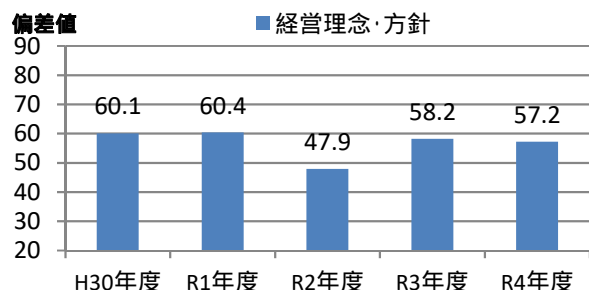
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

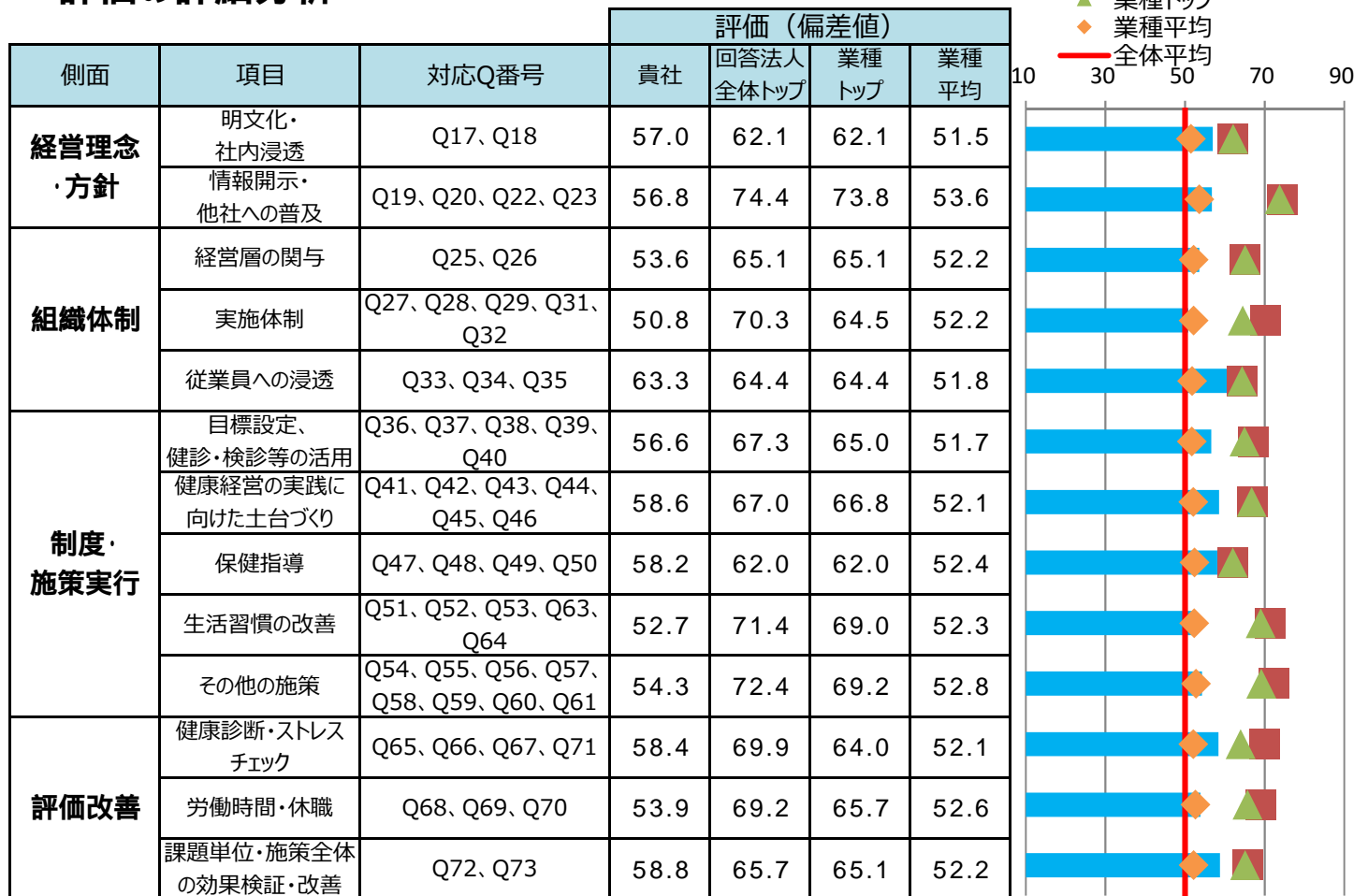
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 251~300位 | 351~400位 | 951~1000位 | 701~750位 | 801~850位 |
| 総合評価 | 59.9 | 59.3(↓0.6) | 54.1(↓5.2) | 57.4(↑3.3) | 57.4(↑0.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上 働く従業員が、心も体も健康にいきいきと企業活動が続けることで、事業の発展と社会への貢献につなげていきたい。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員の心と体の健康が組織を活性化し業績の向上と共に社会に貢献できる。 独自の指標として下記の目標を設定 メンタル指標 87.74（現状） 91.20（2024年） ストレスチェックのリスク者比率を点数化（全員正常で100、高いほど良好） 健康年齢 1.48歳（現状） 2.00歳（2024年） 健康診断結果から算出する年齢と実年齢との差（差が大きいほど良好） |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ |
| URL | https://www.kewpie.com/sustainability/human-rights/healthcare-management/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|-------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | 月1回の1on1ミーティングの実施 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 40.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画 | | | | |
| 取組内容 | 食堂設備のある事業所で「ヘルシー御膳」など継続的な実施及び、イベント的な取り組みを実施している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | 健保主催のヘルスアップキャンペーン、運動習慣含む生活習慣全般からテーマを選び、達成者に商品提供。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 71.7 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 61.1 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 58.7 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.7 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 53.4 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 52.6 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 57.5 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 52.1 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 48.2 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 58.9 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 49.8 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 |
| | 課題内容 | 当社の従業員における女性比率が高く、特に婦人科系のがんの罹患リスクが高くなる若年層（20～40歳代）の比率が高い（54％）ことから、現役での罹患リスクが高くなることが懸念される。 |
| | 施策実施結果 | 2021年～検診休暇を付与、移動検診車による職域婦人科がん検診を2019年～首都圏で開始、2020年以降事業所を拡大。職域検診による受診者数は2020年に250名から2021年には334名に拡大した。 |
| 効果 検証 ② | 効果検証結果 | 2020年度の35歳以上の婦人科がん検診の受診率（乳がん・子宮がん検診いずれかを受診）は53.0％（42.1％）でしたが、2021年度は63.7％（53.2％）まで拡大した。（ ）内の数字は20歳以上の受診率 |
| | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 |
| | 課題内容 | 社内・外を通して、様々な環境の変化によって「働き方」に関する意識が変化してきていること。また、同業他社と比較しても労働時間が短くないことを踏まえ、2017年4月より「働き方改革チャレンジ活動」として働きやすい環境と生産性向上に向けた取り組みを開始した。 |
| 効果 検証 ② | 施策実施結果 | 会議は17時まで終了する、17時以降は社内の問い合わせをしないことを掲げ、オフィスの一斉消灯（18時30分消灯）を実施した。併せてシステムを活用した仕事の効率化を全社で実施している。 |
| | 効果検証結果 | 一般職一人当たりの平均残業時間を削減することができた。 18.4時間（2019年） 16.6時間（2021年度） 1.8時間/月・一人 2020年度以降はコロナ禍により在宅勤務化が進み、新たなルールの下、ワークライフバランスの実現に大きく貢献したものと認識している。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ハウス食品グループ本社株式会社

英文名：HOUSE FOODS GROUP INC.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：食料品

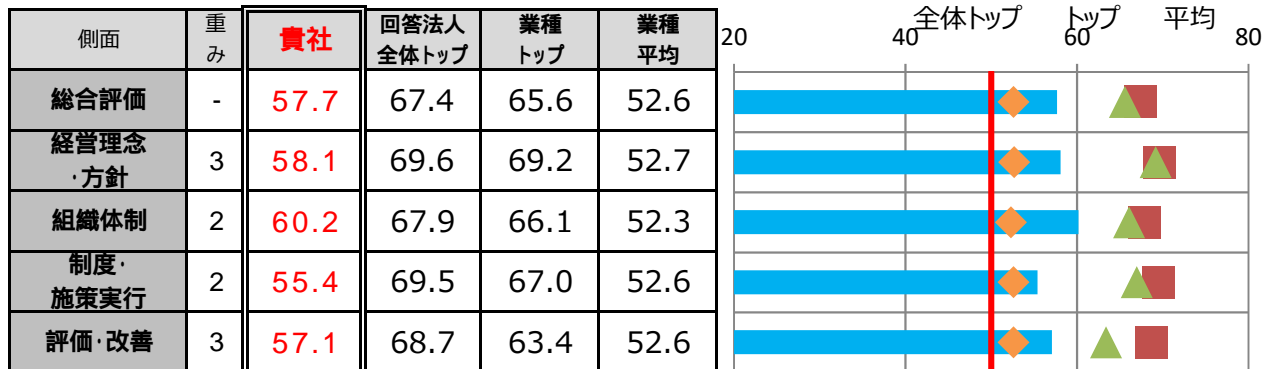
健康経営度評価結果

■総合順位： 751～800位 / 3169 社中

■総合評価： 57.7 ↓2.1 (前回偏差値 59.8)

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

評価の内訳



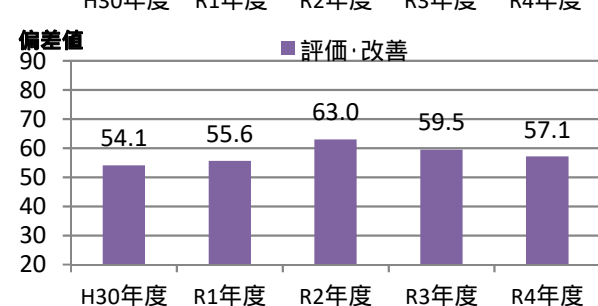
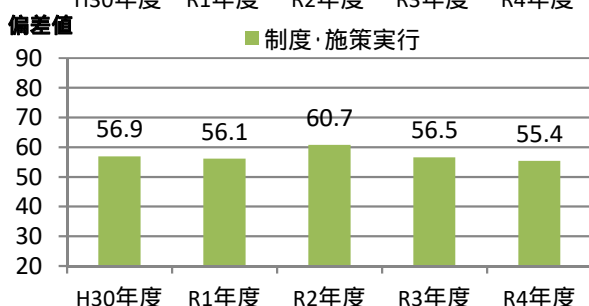
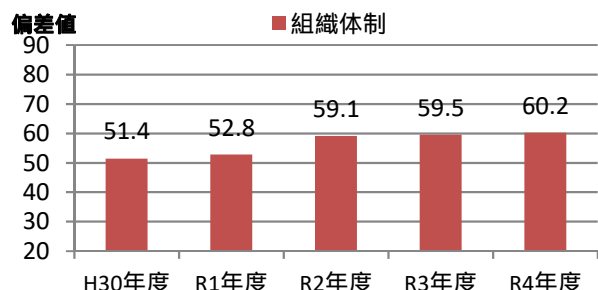
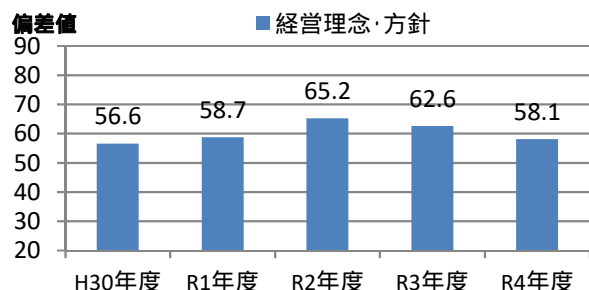
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

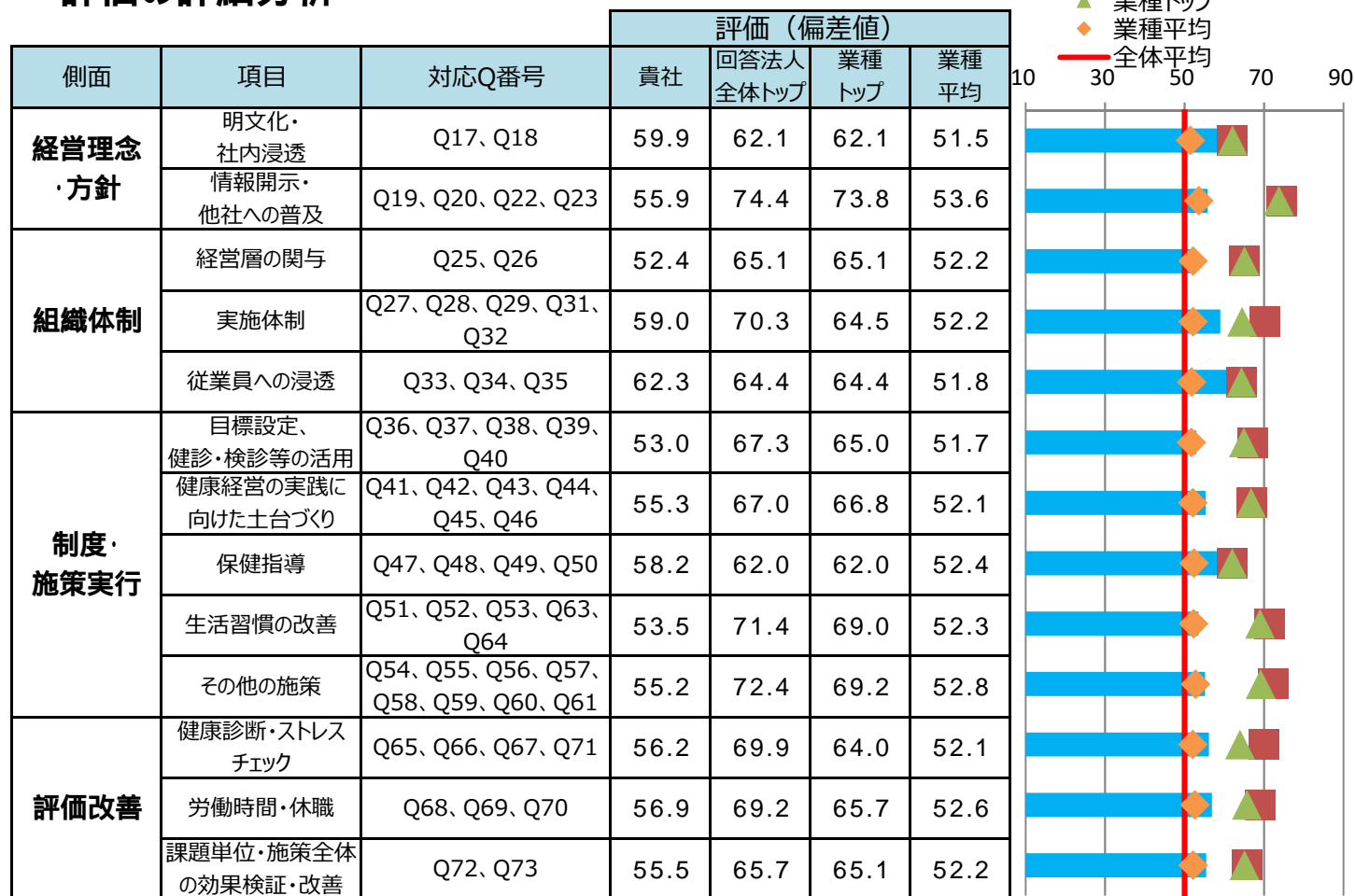
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 551～600位 | 701～750位 | 151～200位 | 401～450位 | 751～800位 |
| 総合評価 | 55.2 | 56.1(↑0.9) | 62.4(↑6.3) | 59.8(↓2.6) | 57.7(↓2.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>組織の活性化</p> <p>第七次中期計画における取り組みテーマにおいて、「社員とその家族」に対する責任として「ダイバーシティの実現」を掲げ、取組を進めています。一人ひとりの個性を生かすことを基本に、「働きがい変革の実行」と共に「個性の発揮と融合の支援」を重要テーマとしています。一人ひとりの個性を生かすには一人ひとりの心身の健康が基盤であり、会社としてその実現に向けたサポートは重要かつ課題であると考えています。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>各職場においてこれまでの常識や慣習について見直しを進め、働きやすさと仕事のやりがいの双方を高め、働きがいを感じられる職場づくりを目指していきます。健康経営を通して、この実現のために、社員の健康意識・行動の変容をもたらす、個人、組織共に働きやすさ、仕事のやりがいにつながることを期待しています。具体的な指標としては組織風土診断結果において、4段階評価での3.0（ニュートラル値2.5）を目指します。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ |
| URL | https://housefoods-group.com/ir/policy/responsibility.html |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 13 | 回 | 0 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 24 | 回 | 2 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | 部署を超えた横断的ワークショップの実施と上司・部下との対話の充実によるコミュニケーション | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート | | | | |
| 取組内容 | 食事の記録により、カロリーだけではなく栄養面におけるアドバイスを受け体質改善に繋げている | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 47.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | アプリによる運動や歩行の記録により消費カロリーの記録や運動メニューの定期的配信による運動推奨を促進 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 47.0 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 54.9 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 56.9 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.5 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 60.4 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 52.8 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 61.1 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 52.6 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 58.8 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 62.6 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 45.7 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 |
| | 課題内容 | ワークライフバランスを支える動きとしてあらゆる働き方の提案、法改定への対応が求められる中、男性の育児休暇への認知、取得率がまだ低い状況である。また生活時間の確保を目指し有給休暇取得の法令を上回る10日間の取得目標を設け、取得率100%を目指している。 |
| | 施策実施結果 | 2021年度から、翌年の改正を視野に入れた男性育休制度を先行導入。制度前倒しや自社独自ルール(サポート休暇)を導入しスムーズな法体制につながった。また職場におけるサポート体制(三者面談)も取り入れた。 |
| | 効果検証結果 | 男性育休取得率100%(現状73.7%)、取得期間1ヶ月以上が26%(現状17.9%)といずれも上昇。有給も年間目標10日を更に上回る設定により、平均取得率11.2日へ伸長。労働時間の適正化や有給取得についても順調に推移していると判断できるが、今後の中期計画達成に向けて、さらに量から質への転換も視野に入れている。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進 |
| | 課題内容 | 組織間(横)及び上司部下間(縦)のコミュニケーション促進に向けた取り組みに着目している。特に縦のコミュニケーションの活性化は組織の心理的安全性を高め、活性化につながるため重要課題と認識している。 |
| | 施策実施結果 | 上長と部下の1on1ミーティングの実施に加え、昨年度から、各職場での「組織風土ガチ対話ワークショップ」を実施。参加率100%の中で、職場活性化における組織課題等を対話する場となっている。 |
| | 効果検証結果 | 1on1満足度は83%、「組織風土ガチ対話ワークショップ」実施率は84%という結果になった。又、組織風土診断の結果として「私の職場内には、信頼関係や人間関係を大切にできる雰囲気がある」「私の職場では、必要とときに周りの協力をあてにできる」の設問において3.00前後の高い数値であった(最高値:3.5)。これらより、1on1や対話の浸透、満足が組織風土へも好影響をもたらしていると考えられる。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: カゴメ株式会社

英文名: KAGOME CO.,LTD.

■加入保険者: カゴメ健康保険組合

上場

■所属業種: 食料品

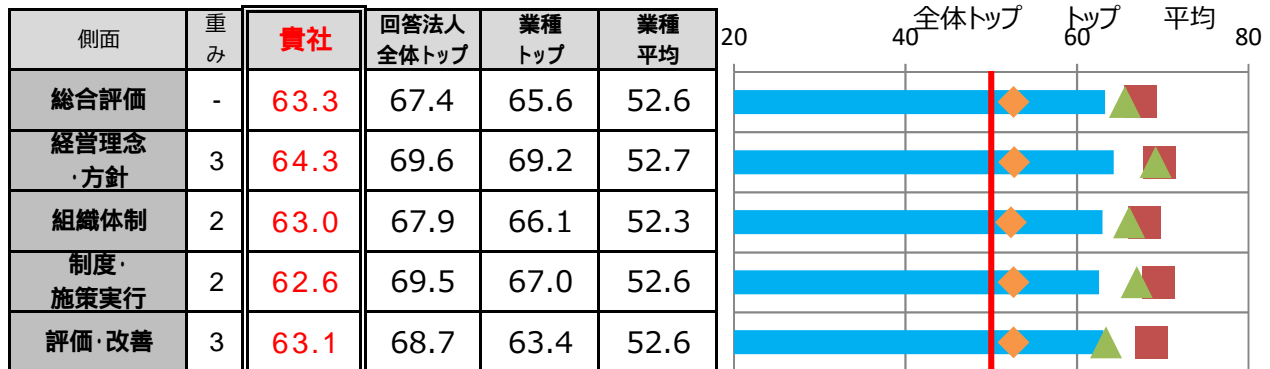
健康経営度評価結果

■総合順位: 101~150位 / 3169 社中

■総合評価: 63.3 ↑4.5 (前回偏差値 58.8)

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

評価の内訳



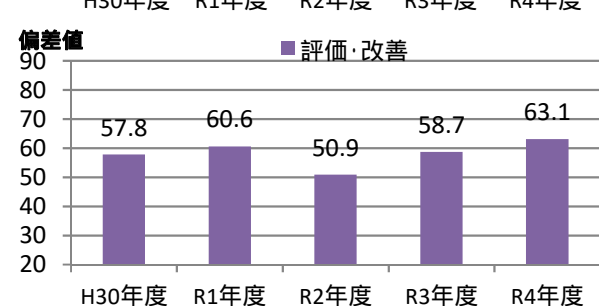
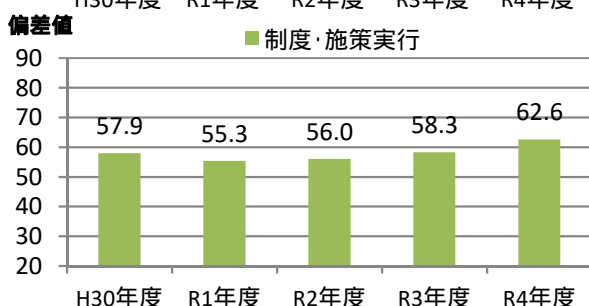
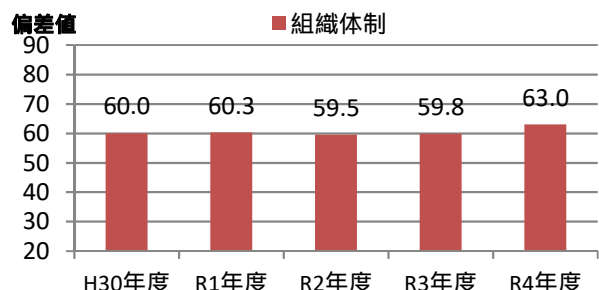
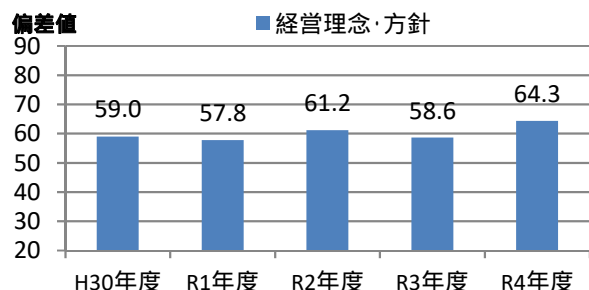
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

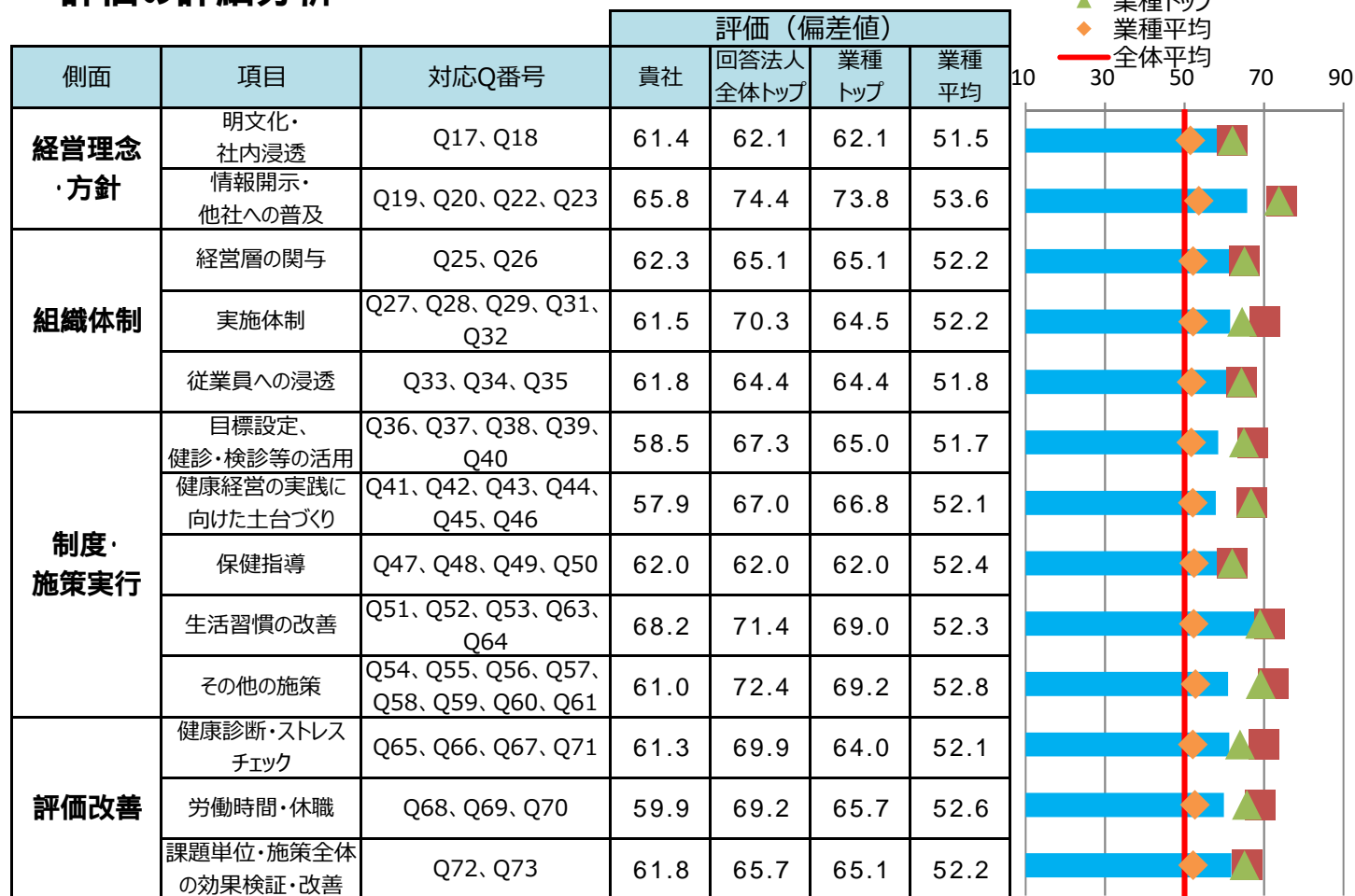
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 301~350位 | 451~500位 | 701~750位 | 551~600位 | 101~150位 |
| 総合評価 | 58.6 | 58.6(↑0.0) | 56.7(↓1.9) | 58.8(↑2.1) | 63.3(↑4.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>中長期的な企業価値向上</p> <p>当社は創業以来トマトをはじめ野菜を原料とする商品を販売し、近年はセミナー等の健康サービスを行い、「野菜をとろう」キャンペーンも展開している。故に社内には健康増進に寄与する多くのエビデンスも蓄積している。そんな当社にとって従業員の健康を増進させることは、個人の健康のみならず、事業との相乗効果を生み、ブランド価値の向上に繋がる。その意義を社内外に浸透させ、実際に経済的な価値を生むことを課題としている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>以下5点を設定しているが、特に当社ならではの価値である と については補足する。生産性の向上、医療費の削減、労働安全衛生の向上、ブランド価値の向上=従業員が定量的に健康であることが示せれば、健康を売り物とする本業に説得力を持たせることができ、モノやサービスの販売に繋がる、従業員のwell-being=身体的健康のみならず、従来より人を大切にきた経営を進めてきた当社での働きがいにも繋がる。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言 |
| URL | https://www.kagome.co.jp/company/about/philosophy/healthandproductivity/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 15 | 回 | 1 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 27 | 回 | 5 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 86.4 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | 数単位位の288チームを10リーグに分け、野菜の摂取量を競い合う「ベジ選手権4週間チャレンジ」を実施 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 72.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 86.5 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画 | | | | |
| 取組内容 | 全事業所に野菜飲料のフリードリンクを設け、「ベジ選手権」実施時には、野菜飲料の購入補助を行っている。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 72.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 86.5 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | ウォーキングキャンペーンに体重測定チャレンジを組み合わせ、同時エントリーでインセンティブを付与している | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 40.8 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | | 全管理職の | | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 24.2 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 59.2 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 60.2 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.1 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 62.2 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 57.2 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 57.2 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 64.0 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 63.5 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 62.6 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 68.5 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 |
| | 課題内容 | 20年のストレスチェックの結果は受検率93%、高ストレス者比率7.6%と比較的良好な結果だったが、メンタル不調由来の退職者が増加傾向にあること、対応を現場に頼り負担をかけていること、集団分析結果を十分に活用できていないことを課題と認識していた。経営トップにそれを共有したうえで、従業員のメンタルヘルスリテラシーを向上させ、ストレスチェック制度と集団分析結果の活用方法について理解を深める必要があった。 |
| | 効果検証結果 | 21年2月に初めて経営会議体で説明し、管理職を対象に7月「メンタル不調に対するラインケアの重要性」、11月「制度の理解」、翌2月「集団分析の活用」をテーマに、管理職向けのEラーニングを計3回実施した。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 |
| | 課題内容 | Eラーニングの視聴率は7月：94%、11月：89%と目標の90%水準だった。21年のストレスチェックは受検率92%、高ストレス者8.3%と多少上がったが、制度への理解が進みより真剣に回答がなされた、コロナ禍でも出勤が必須の生産現場のスコアが高くないことが原因と分析し、22年も経営会議体で結果を報告した。その後、初めて集団分析レポートを各組織に配布したので、活用の結果は今年のアンケートで分析する。 |
| | 効果検証結果 | 健康課題をこれまでの「健診項目や疾病の軸」だけではなく、「ステージ(性別・年代・背景)の軸」でも捉え、従業員が単に病気ではないというだけではなく、より生き生きと働けるアクティブな健康にまで広げていくことを課題としていた。21年度は会社の長期ビジョン「女性比率を50%に」と、中期経営課題「心理的安全性の浸透」を踏まえ、「女性の健康」をテーマとしたウェルビーイングセミナーを開催することとした。 |
| | 施策実施結果 | 仕事に影響する女性特有の健康問題上位の月経痛や月経前症候群を中心に、就労女性の健康課題を専門とする外部講師による講演を21年12月に実施。男性や管理職にも参加を呼びかけ、160名がライブ視聴した。 |
| | 効果検証結果 | 実施後のアンケートの結果は、満足度と理解度がともに4.6(満点5)と高評価であった。アンケート回答者178名の男女比は約1:1であり、男性にも聞いてほしいという狙いは果たしたが、管理職は36%であり、次回はもっとマネジメント層の参加を増やすべきとの課題を認識した。22年1月には全社のダイバーシティ委員会でも実施内容を報告し、追加の視聴を促したところ、最終的には543名に視聴されるに至った。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ダイショー

英文名: DAISHO CO.,LTD.

■加入保険者: 全国健康保険協会福岡支部

上場

■所属業種: 食料品

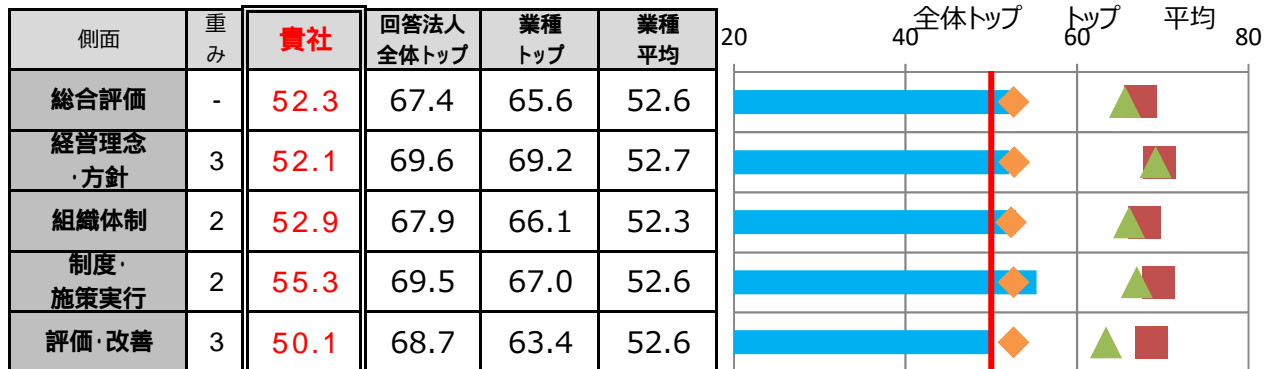
健康経営度評価結果

■総合順位: 1351~1400位 / 3169 社中

■総合評価: 52.3 ↑1.3 (前回偏差値 51.0)

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

評価の内訳



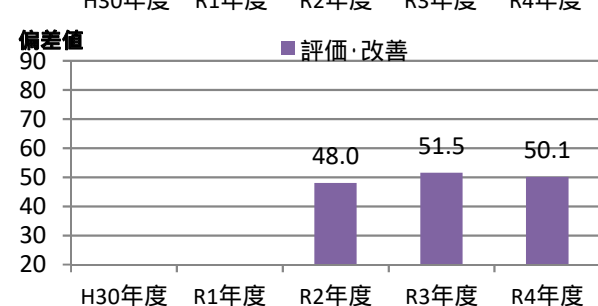
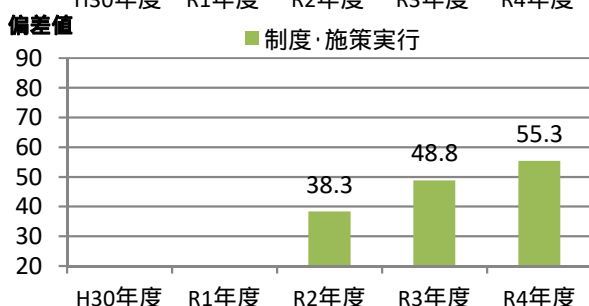
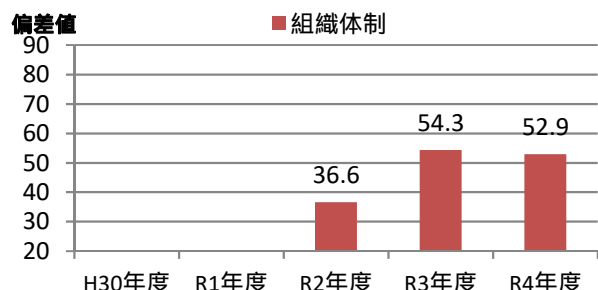
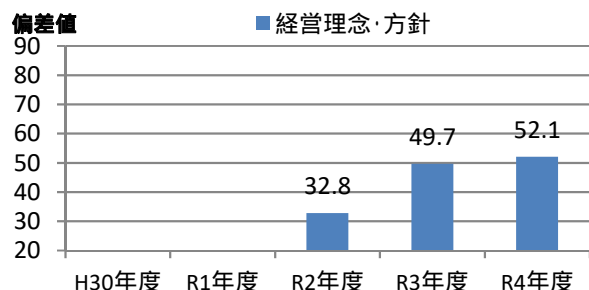
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|-------|------------|-------------|------------|
| 総合順位 | - | - | 2101~2150位 | 1451~1500位 | 1351~1400位 |
| 総合評価 | - | - | 39.2(-) | 51.0(↑11.8) | 52.3(↑1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上 心身の不調で出社できない従業員や、出社はしているが完全な業務パフォーマンスが出せない従業員が増えてきており、従業員のワークエンゲイジメントの向上と心身ともに健康な状態で働いてもらうことが、事業活動を推進する上で大きな課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | ワークエンゲイジメントを上げて、長く健康に働けることを期待している。 特定保健指導の実施率を70%に、ストレスチェックの実施率を100%に上げることで、従業員の健康問題を改善する。 2021年度結果 特定保健指導実施率：9.3% 57.4% ストレスチェック受検率：61% 90.7% |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言 |
| URL | https://www.daisho.co.jp/company/health |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 7 | 回 | 2 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 3 | 回 | 3 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | オフィス365のチームスを使用したコミュニケーション促進 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 65.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 89.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要 | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート | | | | |
| 取組内容 | 全従業員が利用できる複数の無料アプリを提供している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 0.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 職場において集団で運動を行う時間を設置 | | | | |
| 取組内容 | 全社でラジオ体操を実施している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 55.6 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 56.5 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.6 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 52.5 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 58.4 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 51.7 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 45.8 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 47.2 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 46.4 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 47.9 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 |
| | 課題内容 | メンタルヘルス不調等の病欠者2018年度2名、2019年度4名でと増加傾向。職場復帰は2018年度0%、2019年度50%と低い状況にあるため、復職率を上げること、未然防止の対策が必要である。 |
| | 施策実施結果 | 1次予防（ストレスチェックで高ストレスとなった者への面談奨励と定期的なセルフケア教育）、2次予防（管理監督者への教育）、3次予防（復職支援プログラムによる支援）を実施し、職場復帰率は53.8% |
| | 効果検証結果 | 2021年度の休職者は13名。職場復帰は7人で、職場復帰率は53.8%という結果。 全員対象で施策を実施し、1次予防のセルフケアについては新入社員を対象に、2次予防のラインによるケアについては、管理監督者向けにアンケートを実施した。 アンケート実施で理解度を確認することができた。それにより、職場復帰率が前年度の0%から53.8%に上がった。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 |
| | 課題内容 | 有所見者数が同業種の平均より高い傾向にあり、特に腹囲リスク保有率は同業種平均を上回っているため、従業員の健康リテラシーを高めることが必要。 腹囲リスク保有率：2018年度37.4%、2019年度37.6% |
| | 施策実施結果 | 食生活改善に向けたアプリの提供、外部事業者による栄養指導・相談窓口を設置、産業医による健康保持増進に関する教育と対象者への施策を実施し、腹囲リスク保有率が39.6% |
| | 効果検証結果 | 前年から引続き全員対象で施策を実施し、2021年より特定保健指導の実施や精密検査受診勧奨と受診の確認を行った。 対象者へ特定保健指導の実施や精密検査の受診確認を行うことで、健康意識を高めることができた。 それにより、腹囲リスク保有率が前年の40.1%から39.6%に下がった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニチレイ

英文名：Nichirei Corporation

■加入保険者：ニチレイ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

健康経営度評価結果

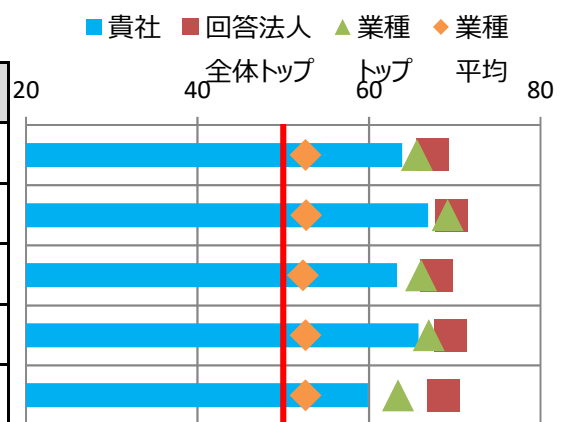
■総合順位： 51～100位 / 3169 社中

■総合評価： 63.9 ↑1.2 (前回偏差値 62.7)

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

評価の内訳

| 側面 | 重み | 貴社 | 回答法人 全体トップ | 業種 トップ | 業種 平均 |
|---------|----|------|---------------|-----------|----------|
| 総合評価 | - | 63.9 | 67.4 | 65.6 | 52.6 |
| 経営理念・方針 | 3 | 66.9 | 69.6 | 69.2 | 52.7 |
| 組織体制 | 2 | 63.3 | 67.9 | 66.1 | 52.3 |
| 制度・施策実行 | 2 | 65.8 | 69.5 | 67.0 | 52.6 |
| 評価・改善 | 3 | 59.9 | 68.7 | 63.4 | 52.6 |



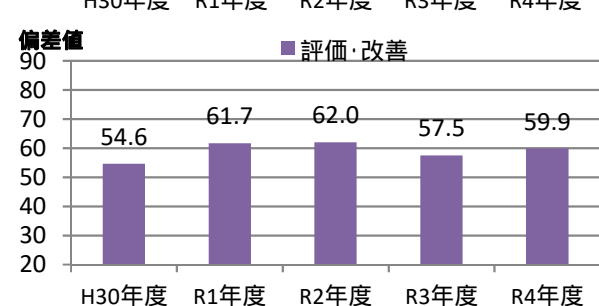
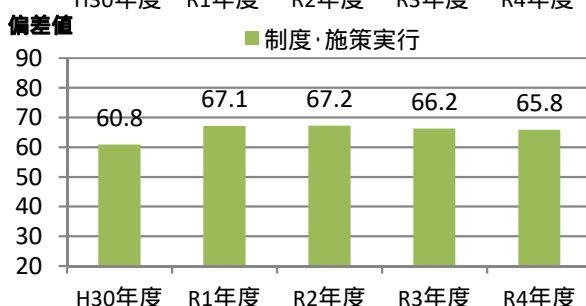
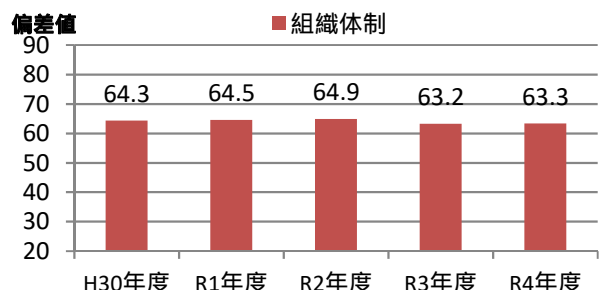
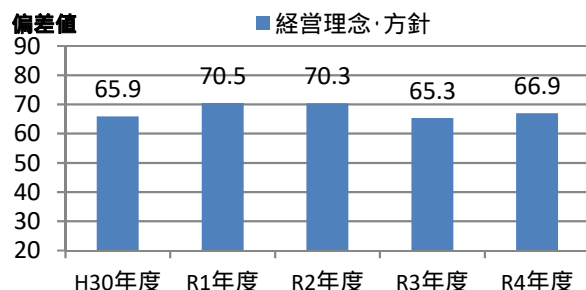
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

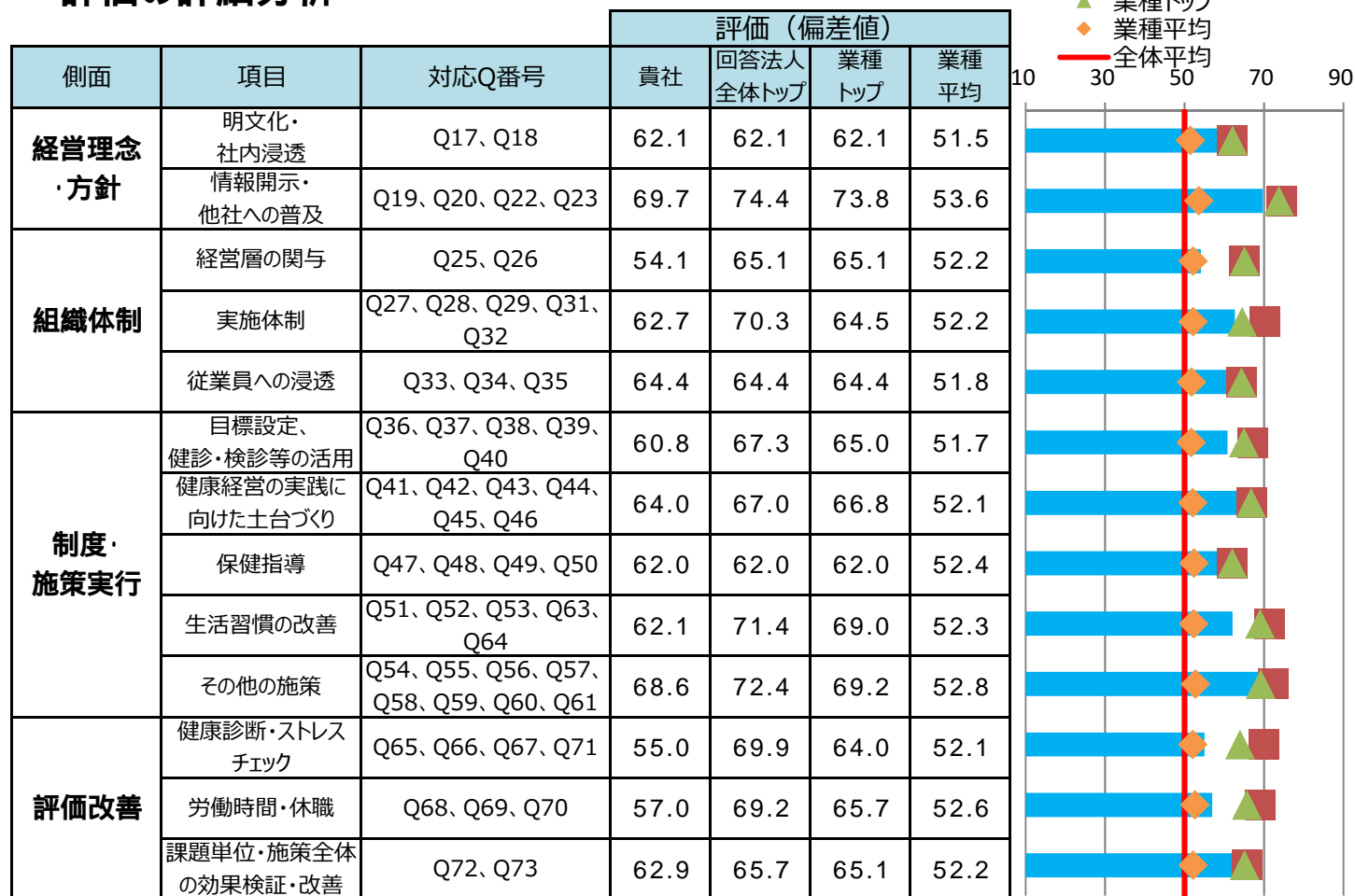
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 151～200位 | 1～50位 | 1～50位 | 101～150位 | 51～100位 |
| 総合評価 | 61.8 | 66.0(↑4.2) | 66.1(↑0.1) | 62.7(↓3.4) | 63.9(↑1.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>組織の活性化</p> <p>ニチレイのコミュニケーションメッセージである「おいしい瞬間を届けたい」を包含するニチレイグループ健康宣言は、ニチレイらしい健康経営の目指すべき方向性を示している。現状では、従業員の健診結果は有所見率が決して良い状態ではなく、メンタルヘルスにおける高ストレス者率も高い状態である。ヘルスリテラシー向上により従業員の心身の健康と生産性向上がもたらす「組織の活性化」を図ることが経営上の課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>「おいしい瞬間を届ける」担い手である従業員が年齢・性別に関わらず常に心身共に健康でイキイキと働いていることを目指している。具体的な指標として、中期経営計画最終年度の2024年度末までに自社独自の測定尺度によるエンゲージメントの偏差値を現在の49.6から55.0へ向上させることを目指している。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ |
| URL | https://nichirei.disclosure.site/ja/themes/184 |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 19 | 回 | 6 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 25 | 回 | 0 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 73.5 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 91.3 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | 事業場紹介、清掃活動や新商品を食べた感想、感謝を伝え合う取組の共有等を社内SNS等で行っている。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 64.7 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 社員食堂でカロリーや塩分を控えたヘルシーメニューやごはん少なめのお弁当提供と健康情報ポップの掲示。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 19.2 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 45.4 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | Yammerの投稿機能を使ってラジオ体操動画の社内募集を実施。投稿動画を部署でのラジオ体操実施に活用 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 88.5 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 62.7 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | ○ | 全女性従業員の | 3.9 | % |
| 管理職限定 | ○ | 全管理職の | 34.4 | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 73.3 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 61.2 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 60.7 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.8 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 60.5 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 75.8 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 58.3 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 61.1 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 64.0 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 60.7 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 54.8 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 |
| | 課題内容 | E判定（就業制限検討値該当）者並びにD判定（要医療）者が前年同様の割合で推移している。E判定者の療養管理の徹底と、生活習慣病予備群に該当するD、E判定者の割合が多い交代勤務・深夜業に従事する従業員等へのヘルスリテラシー向上による行動変容を促すことが課題。 |
| | 施策実施結果 | 就業制限検討値該当者の措置に関する就業規則改正と受診勧奨自動メール導入により精密検査受診率は70%に達し、深夜業従業員向けコンテンツ等を追加・拡充することでニチレイ健康塾参加者が前年度より70%増加。 |
| | 効果検証結果 | 精密検査受診率が前年比4%上昇したのは、受診勧奨自動メールによりD判定者の適正な受療行動が浸透した結果と考える。ニチレイ健康塾の参加者増加は、前年比3倍以上の開催により認知度が高まったためである。健康塾アンケート結果は「生活習慣改善を明日から実践する人」の割合は約63%、深夜業従業員からも「食生活改善を実施していきたい」と回答が多くあり、行動変容を促すことに繋がった。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 |
| | 課題内容 | 高ストレス者率が約14%で数年推移し、医師面接利用率が1.3%と低い。 また、セルフケア、ラインケアの基礎知識習得の機会が少なく、従業員からは「医師面接を受け、会社に情報が伝わることで評価に影響するのでは」という声も聞かれ、ストレスチェック制度の正しい理解と浸透が課題。 |
| | 施策実施結果 | 医師面接未利用者への保健師面談を追加したことで相談は2倍に増加。会議や事業場掲示でストレスチェックの目的を周知し正しい理解を促した。さらにセルフ・ラインケア研修も通年開催し221名が参加した。 |
| | 効果検証結果 | 保健師面談の導入により受検後の相談件数が2倍となったのは、面談のハードルを下げた結果だと考える。保健師面談から医師面接へ繋がったことにより、職場環境の現状把握と課題解決のための事業場アプローチが増えた。研修アンケート結果では「内容が有益」は95%。「日々の声かけを実施していく」という回答も複数あり、研修後に個別フォローアップの機会が増え、ストレスチェックの目的の周知と正しい理解へ繋がった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日清食品ホールディングス株式会社

英文名：NISSIN FOODS HOLDINGS CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会（東京、静岡、滋賀、茨城、山口の各支部）

上場

■所属業種：食料品

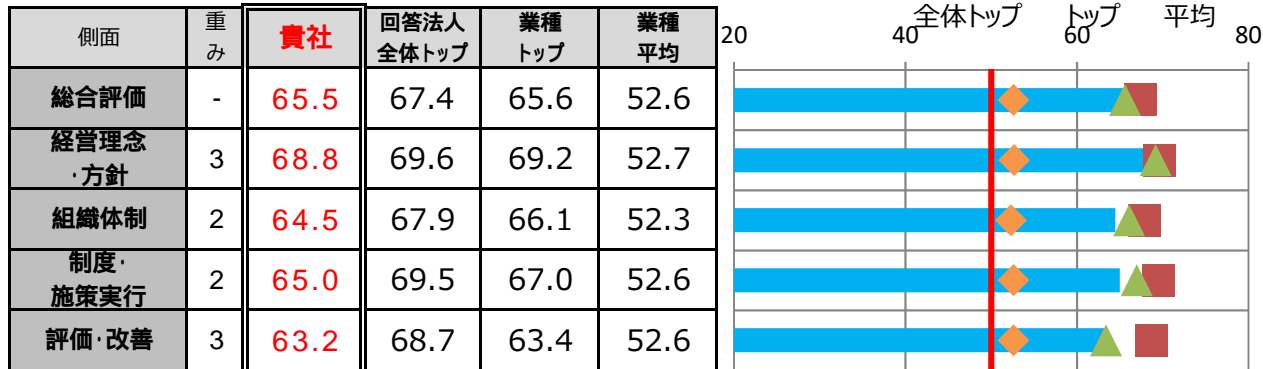
健康経営度評価結果

■総合順位：1～50位 / 3169 社中

■総合評価：65.5 ↑1.5 （前回偏差値 64.0）

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

評価の内訳



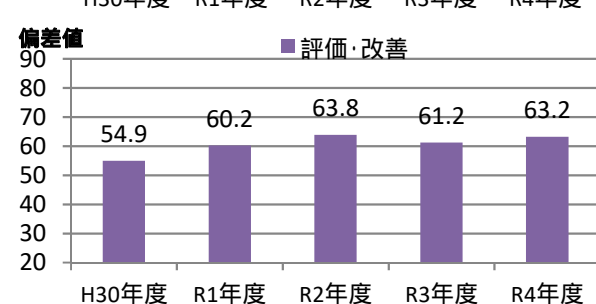
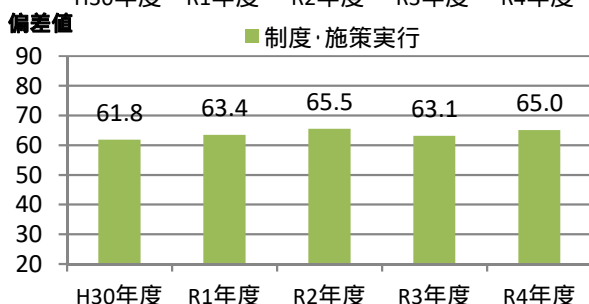
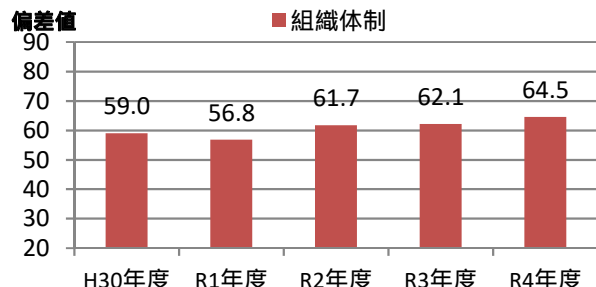
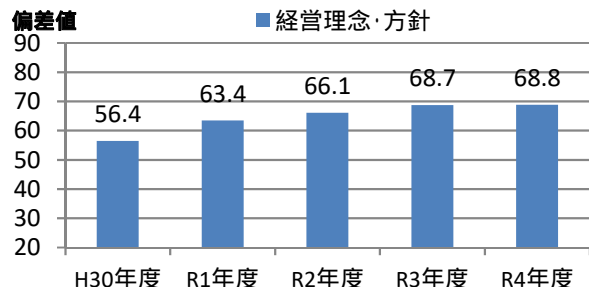
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

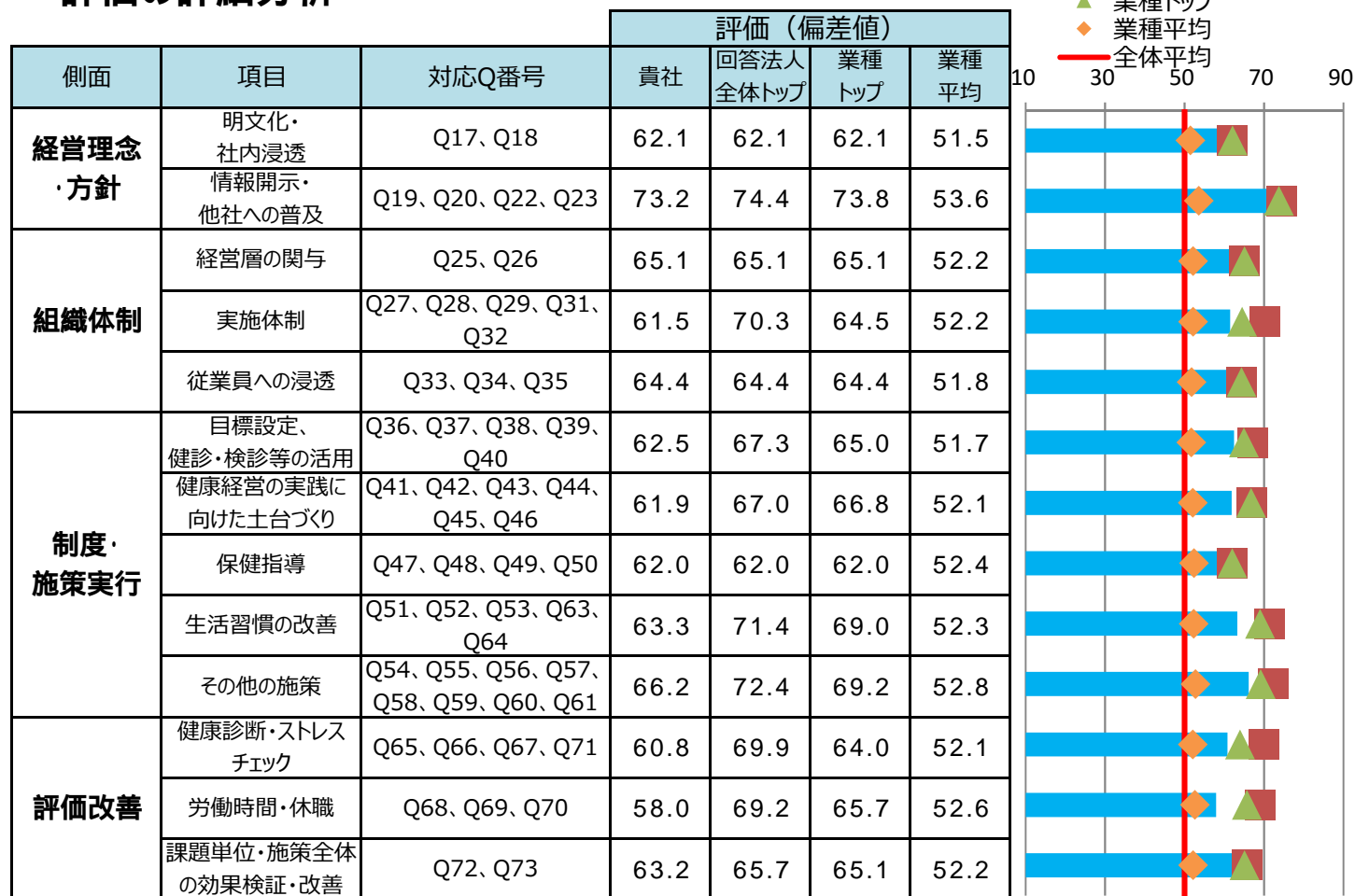
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 351～400位 | 201～250位 | 51～100位 | 1～50位 | 1～50位 |
| 総合評価 | 58.2 | 61.1(↑2.9) | 64.4(↑3.3) | 64.0(↓0.4) | 65.5(↑1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>元来、「食足世平」という企業理念にて食を世の中に提供することが原点だった当社において、コロナ禍を機に、食品供給という社会的責任を果たすことが当社の使命として再確認された。そうした中で一段と、当社の従業員自らがWell-beingの実現に基づき、高いやりがいをもって元気に働くことでパフォーマンスを向上し続けることが重要な課題となっている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が自身のWell-beingの向上を実現しながら働き、より高いパフォーマンスを発揮することを期待している。具体的な指標として、①プレゼンティーイズム(WLQ方式)を2023年迄に95.0%を超過(2021年度93.8%)、②従業員サーベイでのやりがい・働きがいスコアを3.50点超過(2021年度3.67点)、③メンタル不調者率の1.00%未満(2021年度1.2%)、を目指したい。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 16 | 回 | 16 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 37 | 回 | 37 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 91.6 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与 | | | | |
| 取組内容 | 子会社を含めた全世界の社員を対象に、創造性を育み、成果を称え合うことを目的とした他薦の表彰制度を実施 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 33.5 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 食事摂取基準で設定された33種類の栄養素を摂取できる完全メシ（グラノーラ・スムージー）を配布、提供。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 96.9 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 58.7 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置 | | | | |
| 取組内容 | 工場を除く支店営業所では立ったまま作業を行えるデスクを設置、社内役員会議でも立ち会議を導入している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 31.8 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定 | ○ | 全女性従業員の | 95.8 | % |
| 管理職限定 | ○ | 全管理職の | 61.8 | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 66.8 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 62.7 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.9 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 64.2 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 78.4 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 60.0 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 54.3 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 61.7 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 61.7 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 56.0 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 |
| | 課題内容 | 特定保健指導は、生活習慣病予防につながる事が期待されるが、2020年度工場勤務の対象者284人のうち、実施率10%未満（社内実施率45.2%）であった。工場担当者レベルでは生産ライン業務のため勤務中での特定保健指導実施が難しいとの判断があり、勤務中に実施ができていないことや、シフト勤務者は勤務日確定前に予約をしづらい状況であることが原因と考え、組織レベルで実施方法を見直すこととした。 |
| | 施策実施結果 | 拠点長にも特定保健指導の意義を説明することで組織全体の健康増進に対する意識変化を促し、就業時間内で実施可能な環境や体制（予約方法）の見直しを図った結果、2021年度指導実施率88.8%となった。 |
| 効果 検証 ② | 効果検証結果 | 実施率が大幅に改善したことから、保健指導実施の大きな阻害要因の1つが工場勤務でシフト等の調整の困難さだったことが改めて分かった。2021年度の工場部門40歳以上のリスク者率（肥満30.2%血圧30.3%血糖22.0%脂質55.2%）の内、特に血圧リスクが工場以外部門の21.3%と比較し高く課題のため、指導実施率上昇により2022年度ではどう変化したか、その他生活習慣変化も併せて分析を行う予定。 |
| | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 |
| | 課題内容 | コロナ前の2019年度健診結果ではBMI25以上者が30.3%だったが、在宅勤務が長期化した2020年度は31.9%に増加し、コロナ太りが顕著なことが確認できている。また、生活習慣問診の運動習慣リスク該当率が72.1%も高い水準にあることから、運動習慣の定着も課題の1つである。なお、工場を除く40歳以上男性のBMI25以上者も34.6%と高い為、この層に対する積極的な指導や意識付けも重要である。 |
| 効果 検証 ② | 施策実施結果 | ●フィットネスアプリ「Beatfit」の導入：310人が利用実施、計8,200回再生 ●メタボ撲滅企画：金額インセンティブ付与（半年間で▲5kg達成者） 参加者35名中、達成者9名、達成率25% |
| | 効果検証結果 | 実施後アンケートでは「運動習慣の契機になった」「目標設定があると継続し易い」といった意見が72%あったが、2021年度健診結果では工場を除く40歳以上男性のBMI25以上者が35.3%と更にコロナ太りが増加した為、運動面サポートのみでは改善が難しいと考え食事面からも打ち手を追加し、33種の栄養素を含む「完全メシ」グラノーラとスムージーを各々1,000名以上に配布し、体重や体調の変化を分析予定。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：フジッコ株式会社

英文名：Fujicco Co., Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

上場

■所属業種：食料品

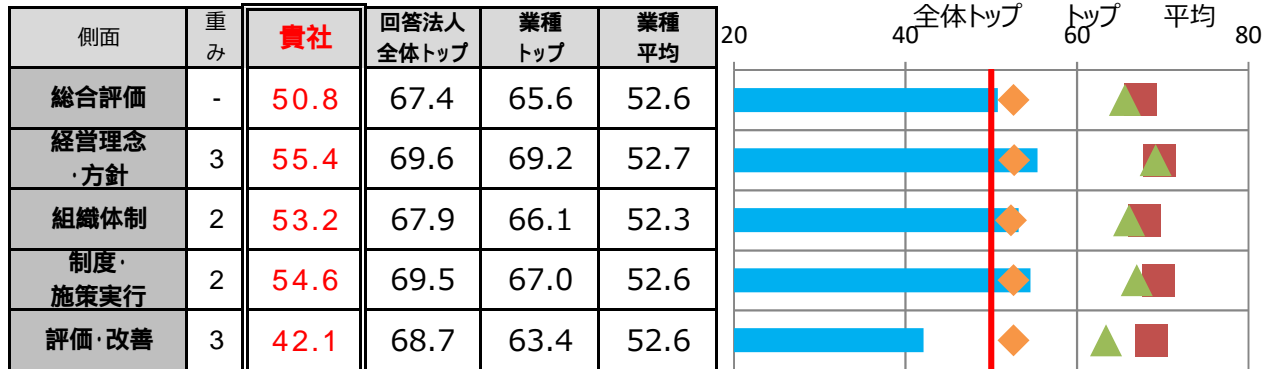
健康経営度評価結果

■総合順位： 1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価： 50.8 ↑0.3 (前回偏差値 50.5)

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

評価の内訳



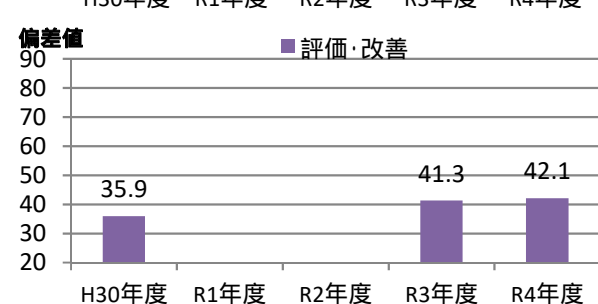
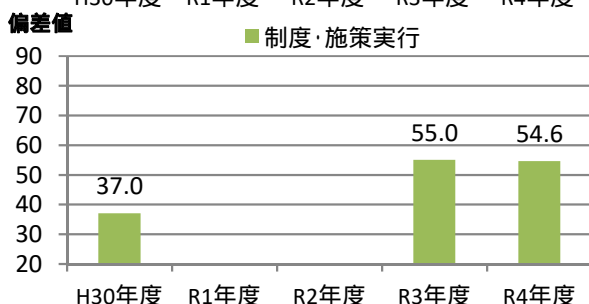
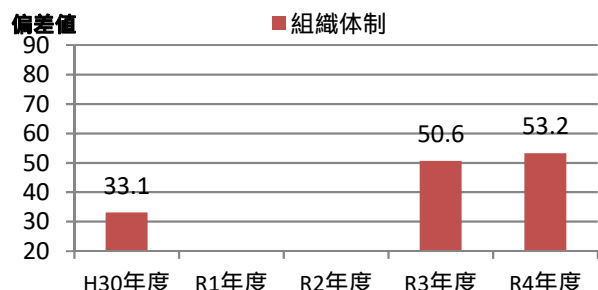
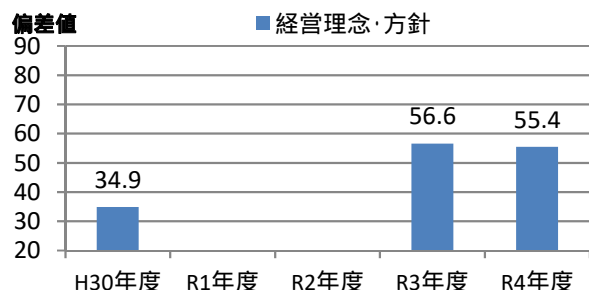
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

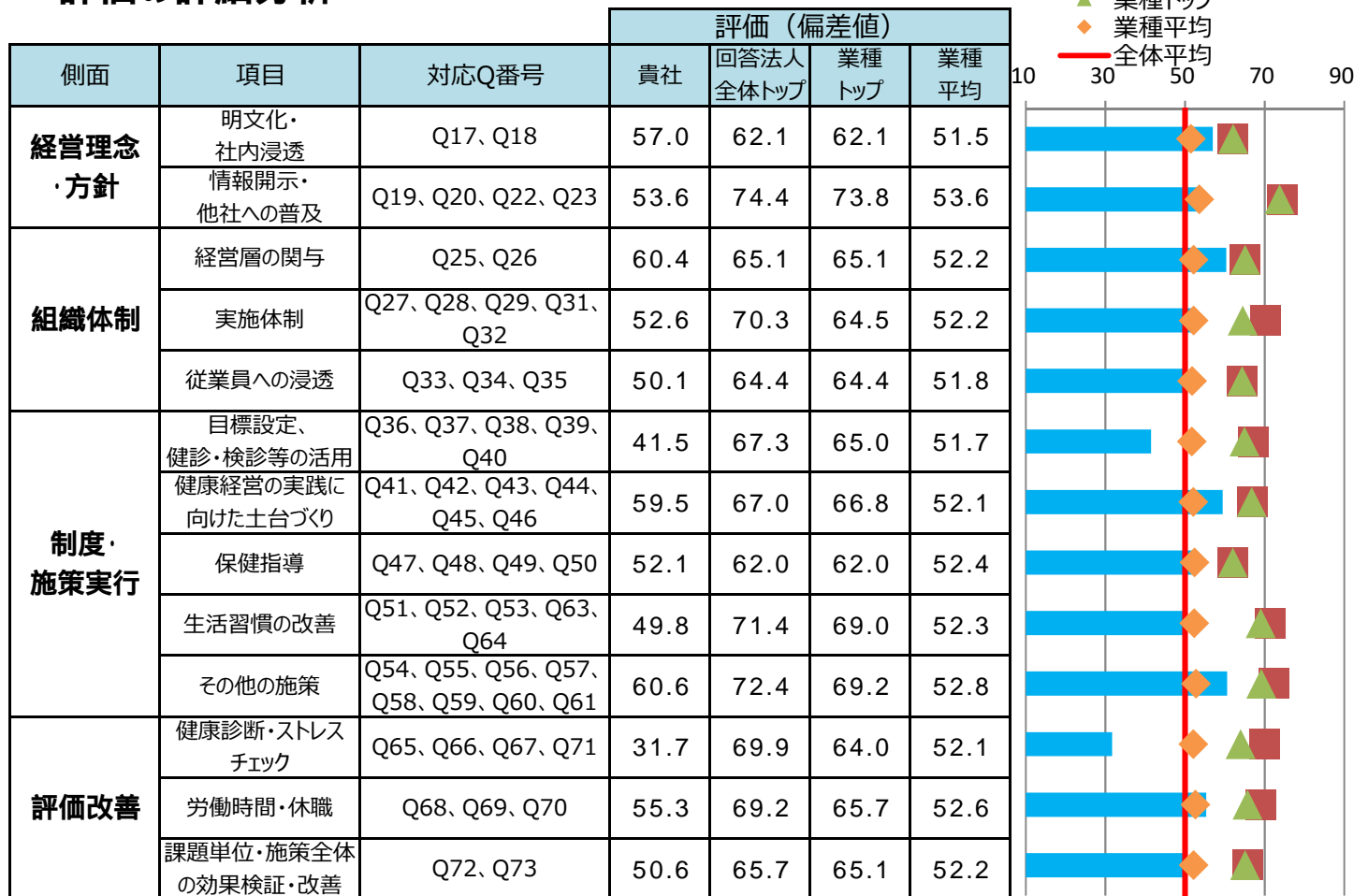
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|------------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位 | 1651～1700位 | - | - | 1501～1550位 | 1551～1600位 |
| 総合評価 | 35.4 | - | - | 50.5(-) | 50.8(↑0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上 従業員の心身の健康保持増進を通じて、生産性の向上を図る。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員がいきいきと働き、経営理念を体現することで「健康創造企業」の実現を期待する。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 14 | 回 | 6 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 41 | 回 | 10 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | チャットアプリを導入し、従業員間のコミュニケーション促進ツールを提供している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要 | 朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供 | | | | |
| 取組内容 | レンジで温めて食べる自社商品（スープ）を社員に1週間分配布し、朝食を食べる練習をするイベントを実施。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 24.4 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 3.4 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | ウェアラブルデバイスを全社員に配布の上、従業員同士で歩数を競うアプリを導入している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 7.3 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 43.4 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 44.2 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.4 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 38.8 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 52.5 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 59.9 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 58.9 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 56.8 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 60.7 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 38.0 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 |
| | 課題内容 | ストレスチェックの集団分析結果で、総合健康リスクが140を超える所属が多く、職場環境の改善による1次予防が課題であった。 |
| | 施策実施結果 | 結果が特に良好だった所属に対してのインタビューを社内報などで紹介し、優良事例の水平展開を図った。また幹部職に対して研修を通じて職場改善に生かすコツなどを周知し、現場主導の職場改善を図った。 |
| | 効果検証結果 | 集団分析の単位が変わっているので単純比較はできないが、2022年度に実施したストレスチェックの集団分析では、総じて総合健康リスクに改善が見られた。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 |
| | 課題内容 | 比較的日持ちのしない惣菜等を取り扱うことから、工場を中心として長時間労働が多く発生しており、ワークライフバランスが取れていない従業員が多かった。 |
| | 施策実施結果 | 健康経営責任者である代表取締役社長執行役員や健康経営推進責任者である取締役自らが工場を回り、現場の従業員との対話を通じて声を拾い上げ、SKU削減など売上減も厭わないダイナミックな施策を実行した。 |
| | 効果検証結果 | 上記施策の他、フレックスタイムや在宅勤務制度の普及もあって、残業時間は大きく削減され、ワークライフバランスが改善した。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | — |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | — |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本たばこ産業株式会社

英文名: Japan Tobacco Inc.

■加入保険者: ジェイティ健康保険組合

上場

■所属業種: 食料品

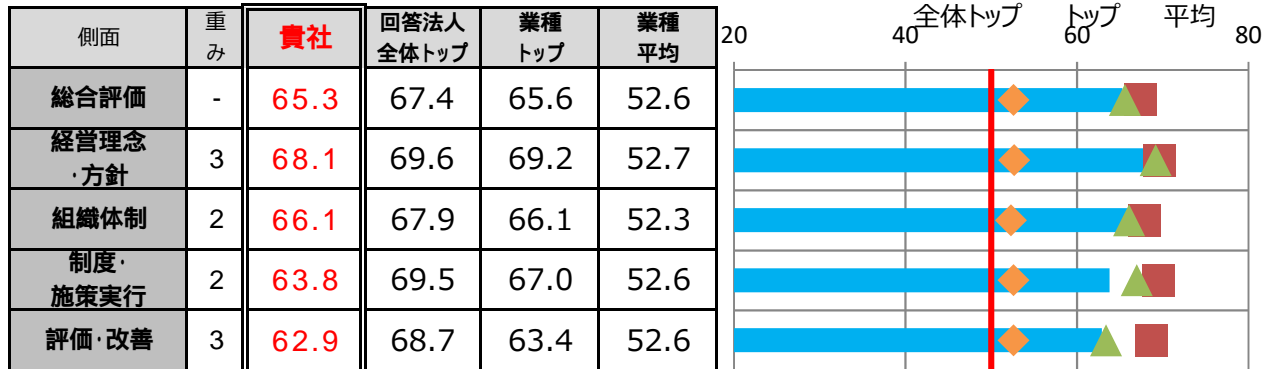
健康経営度評価結果

■総合順位: 1~50位 / 3169社中

■総合評価: 65.3 ↑1.0 (前回偏差値 64.3)

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

評価の内訳



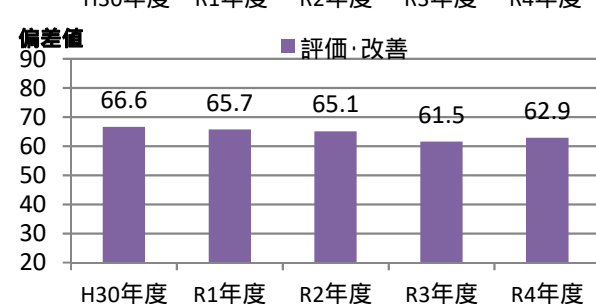
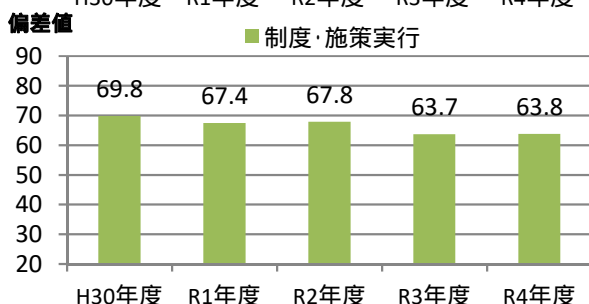
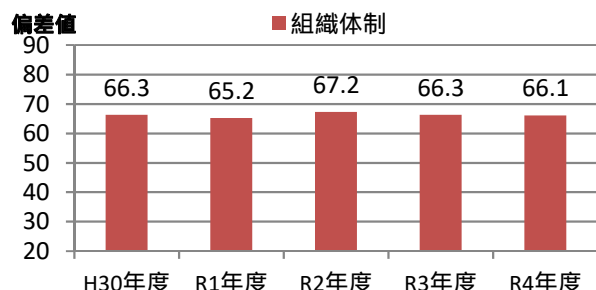
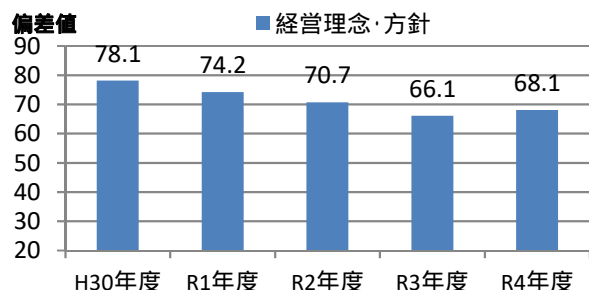
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

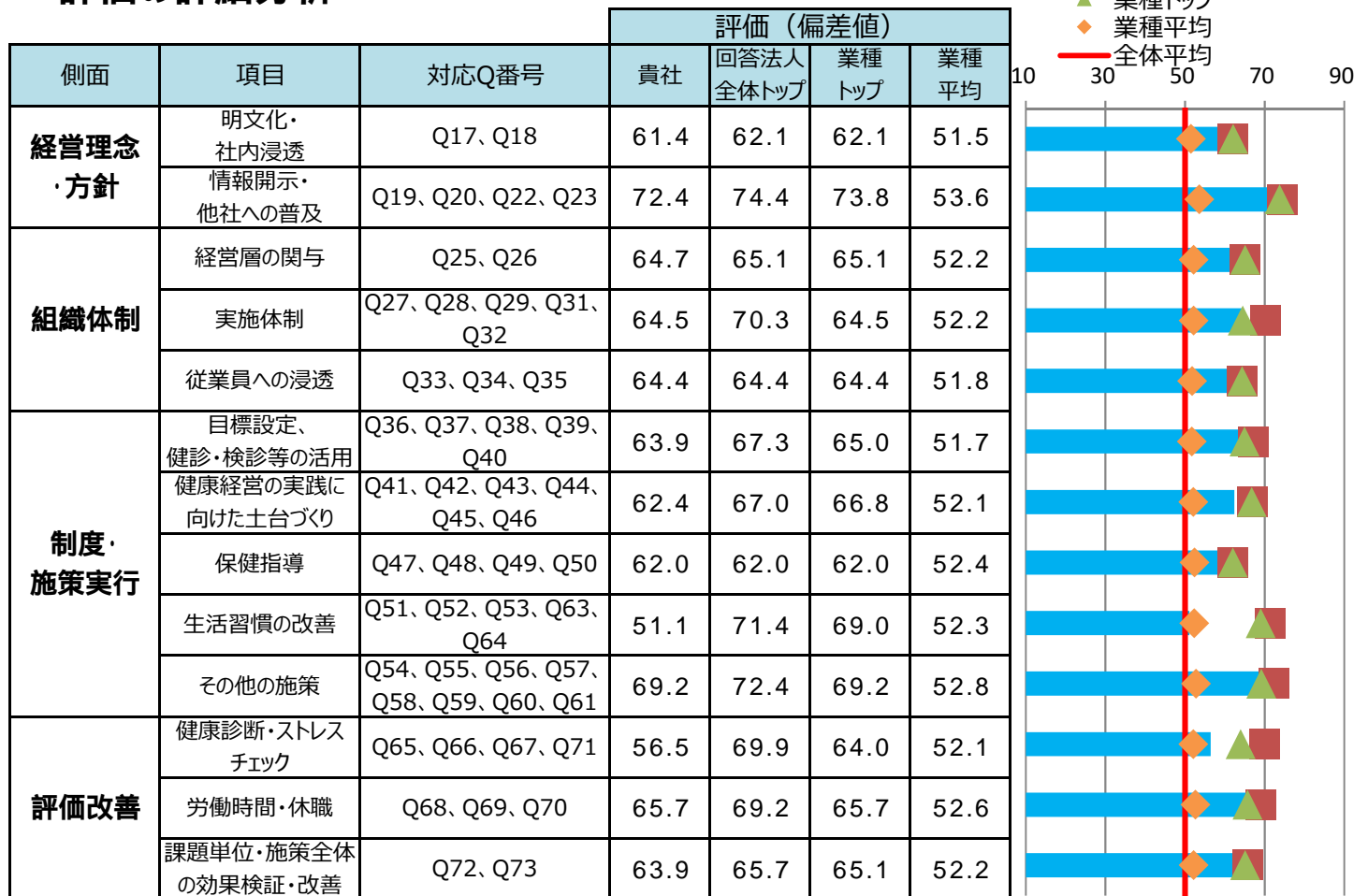
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 1~50位 | 1~50位 | 1~50位 | 1~50位 | 1~50位 |
| 総合評価 | 71.0 | 68.5(↓2.5) | 67.7(↓0.8) | 64.3(↓3.4) | 65.3(↑1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>中長期的な企業価値向上</p> <p>社内外で様々な環境変化が起こっている中、従業員ひとり一人が心身ともに健康で持てる力を最大限に発揮することで、会社の持続的成長が実現し、経営理念である「お客様を中心として、株主、従業員、社会への責任を高い次元でバランスよく果たし、4者の満足度を高めていく」ことが課題である。（社長による健康経営宣言に記載）</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員ひとり一人が健康を基盤として、モチベーション高く、持続的に最大限の力を発揮し自ら変革を起こしてもらうことを期待している。</p> <p>具体的な指標として、身体・心の健康／エンゲージメント／労働生産性を主要な観点としたモニタリング指標を設定し、それぞれの改善を目指す。例えば、労働生産性について、従業員が自認する活性度（生産性）の向上を掲げ、5段階中の最上位「高い」を維持することを目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト |
| URL | https://www.jti.co.jp/sustainability/people/health_safety/index.html#anchor-section-02 |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 13 | 回 | 10 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 1 | 回 | 1 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 41.9 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ | | | | |
| 取組内容 | 「ウォーキングラリー×TFT」を健保、社会貢献とコラボ。年2回全社開催。職場対抗による活性化も企画。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 37.3 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要 | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画 | | | | |
| 取組内容 | 希望者が4メニュー（野菜を先に食べる等）から選択、年2回・2か月間/回実施。目標達成者賞を進呈。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 9.6 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | 年2回、健康保険組合と協業するなかで、「PepUp」を活用して、ウォーキングラリーを開催している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 37.3 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定 | ○ | 全女性従業員の | 3.6 | % |
| 管理職限定 | ○ | 全管理職の | 1.6 | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 0.3 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 64.4 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 62.1 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 66.0 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 66.0 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 68.7 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 60.4 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 66.9 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 61.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 61.7 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 31.3 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 過去の健康診断結果より、有病者の割合（疾病者数/健診人員）が高い状況を踏まえ、2016年度以降、「3年間でBMI25以上の人を25%以下」を掲げ、精密検査の受診率向上に重点的に取り組む。結果として、精密検査の受診率は向上したが、有病者の割合は効果薄。特に2020年度以降、コロナウイルスの流行による二極化が懸念される。具体的には在宅勤務が増える等により活動量が低下し、体重増などの恐れがある。 |
| | 施策実施結果 | JT健康づくりプログラムとして複数フィットネス社等による計41テーマを用意。118拠点46回2,840名参加。ウォーキングラリーには、2021年10月3,143名2022年5月2,532名が参加。 |
| 効果 検証 ② | 効果検証結果 | ・定量データとして、健診結果をもとに算出している、モニタリング指標「健康年齢と実年齢の差（平均値）全年齢」において、2020年度-1.73 2021年度-1.95（昨年比-0.22歳改善） ・定性データとして、JT健康づくりプログラム参加によって行動変容した人が全体の約3割、そのうち約9割の人が継続できていることから、一定程度行動変容に寄与していると考え。 |
| | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 |
| | 課題内容 | 近年仕事で強い不安やストレスを感じる従業員が一定割合で推移。これまで各種取り組みを実行するも、現時点でも仕事や業務のプレッシャー等に起因するメンタルヘルス不調が生じていること、また事業環境の更なる変化により、引き続き「メンタルヘルス不調者の発生予防」を重点課題に設定。特に、2020年度以降、コロナウイルスの流行により在宅勤務が増え、若年層を中心として孤独感を感じる社員が増えている恐れあり。 |
| 効果 検証 ② | 施策実施結果 | 専門医による社内相談窓口や社外専門機関による電話・面談窓口。セミナー（セルフケア、座禅、ヨガ）等。特にセールス部門全従業員（約1,900名）に対し「オンラインでのコミュニケーション法」をテーマに実施。 |
| | 効果検証結果 | ・定量データとして、モニタリング指標「ストレスチェック結果 総合健康リスク指数」において、2019年度80 2020年度76 2021年度77（昨年比1pt悪化） ・社員1,000人あたりの欠勤日数（1,900日以下を達成・維持する）2020年度1,866日 2021年度1,773日 ・定性データとして、各種セミナー受講者のうち9割以上が好意的回答を行った。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ファーマフーズ

英文名：Pharma Foods International Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

上場

■所属業種：食料品

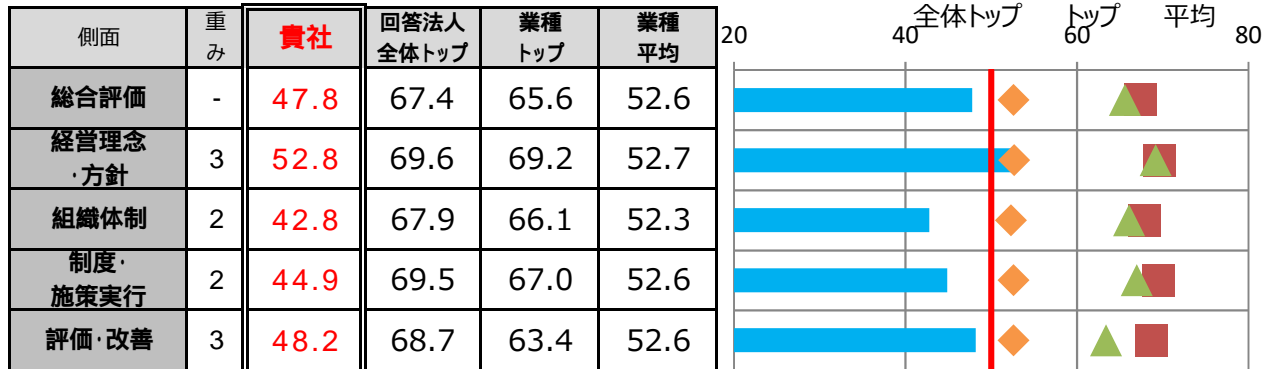
健康経営度評価結果

■総合順位： 1951～2000位 / 3169 社中

■総合評価： 47.8 ↓1.2 (前回偏差値 49.0)

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

評価の内訳



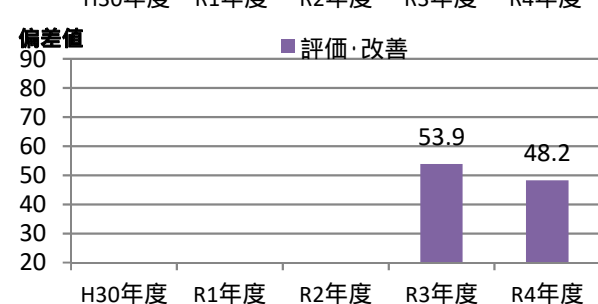
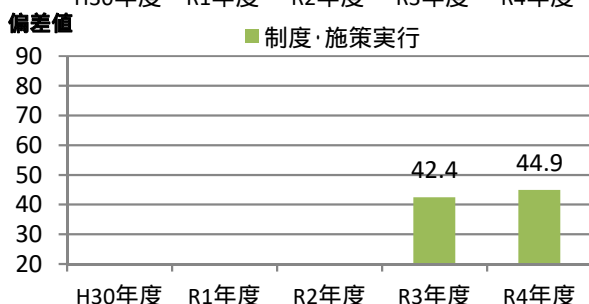
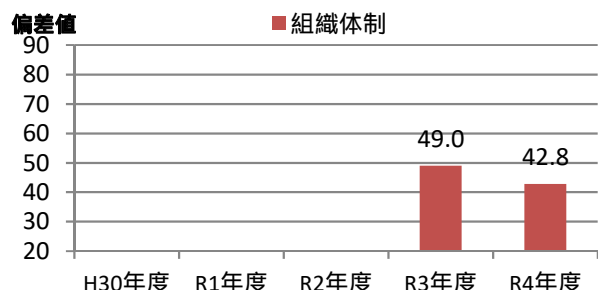
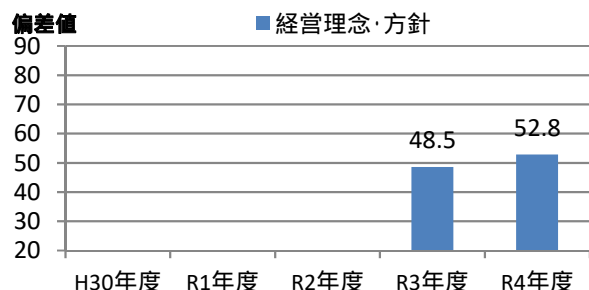
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

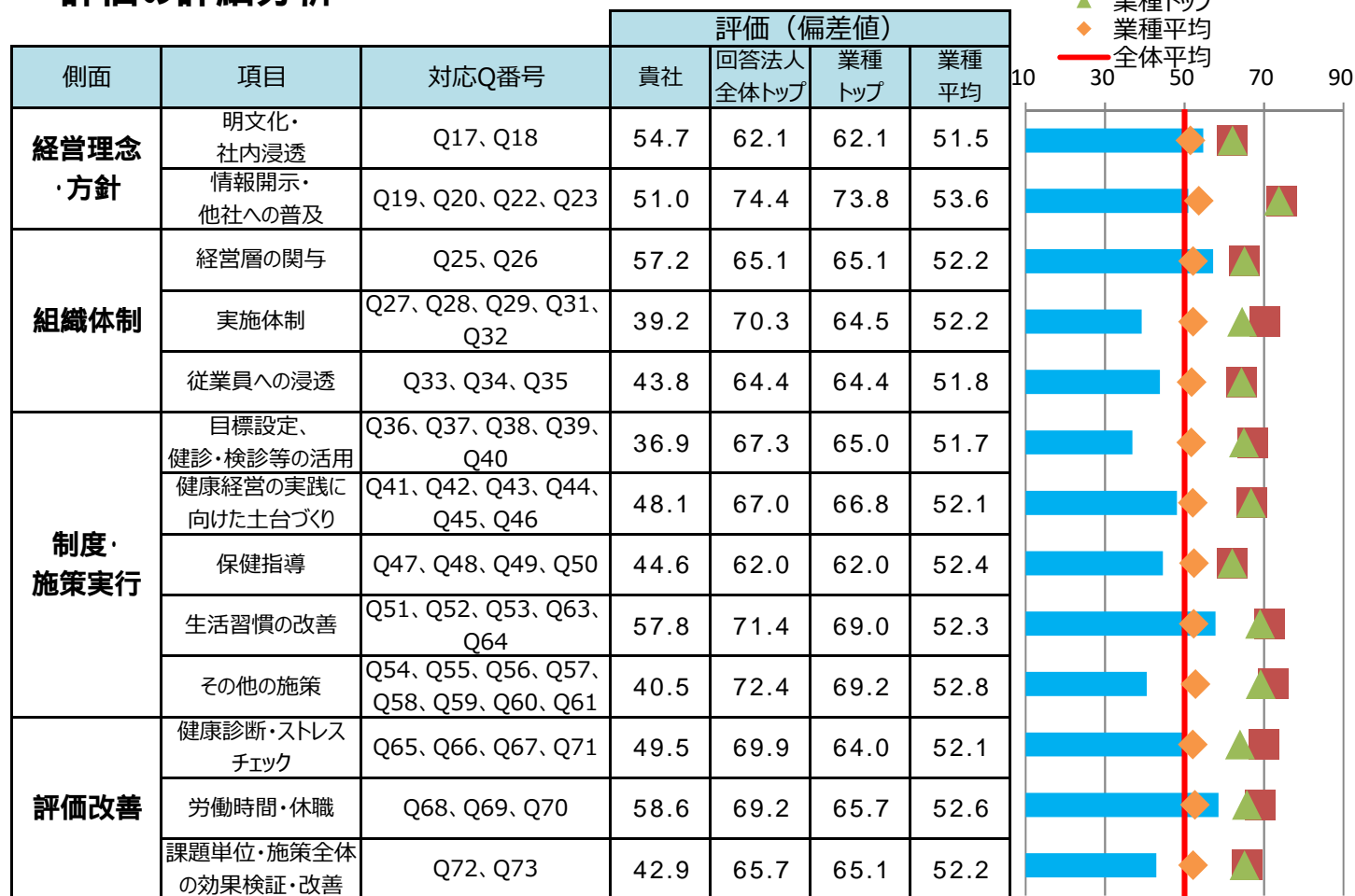
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位 | - | - | - | 1701～1750位 | 1951～2000位 |
| 総合評価 | - | - | - | 49.0(-) | 47.8(↓1.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>中長期的な企業価値向上</p> <p>当社は中期ビジョンとして「100歳時代に、価値ある豊かさと価値ある健康を」を掲げており、社会の健康維持に貢献することを目指しております。そのためには、従業員が健康であり、価値のある豊かさを持てることが不可欠であると考えており、従業員の心身の健康保持・増進に向けて取り組む方針であります。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社会に新たな価値を提供をすることで、4年後の売上高1000億円を達成するとともに、個人のワークライフバランスを尊重し、有給休暇取得率を90%以上にします。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|-------|---|
| 媒体の種類 | 健康経営宣言・健康宣言 |
| URL | http://www.pharmafoods.co.jp/corporate/kenko-keiei |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 20 | 回 | 1 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 20 | 回 | 4 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ | | | | |
| 取組内容 | 8/16五山の送り火鑑賞会を会社で開催。地域の方やご家族様を招待して交流を図る。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 減塩味噌汁、スープ、機能性表示食品(GABA茶)、葉酸たまごを毎日提供 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置 | | | | |
| 取組内容 | 座った作業は血流を悪くし体調の悪化を招く。立って会議をする事で全身の筋肉を使い健康増進の効果が期待。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 49.6 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 37.1 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.3 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 60.9 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 46.5 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 55.5 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 46.6 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 49.2 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 37.5 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 56.0 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|------------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 |
| | 課題内容 | 一貫したテーマとして、事業の急成長と中期経営計画達成の為の新たな取組は今年も増加する傾向で、それに伴う労働時間も比例して増加してしまう課題は今年も継続している。人員増加、業務の分担、共有、意識の醸成等の対策の見直しできるものは実行済み、又は継続中。その他の対策も引き続き必要となる為これを一番の課題とする。 |
| | 施策実施 結果 | 1か月経過後毎に労働時間を集計し、安全衛生委員会で報告。所属長と本人との面談を行い、業務分担の見直しを促し、実行まで管理する。 |
| | 効果検証 結果 | 2021年度は2020年度と比べて月45時間を超える法定外残業が発生した人数の最大値に望む変化はなかった。引き続き時間外労働の削減は、管理監督者及び従業員共に強く意識しているため、2025年度までに現在の施策を継続、改善していく。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | - |
| | 課題内容 | |
| | 施策実施 結果 | |
| | 効果検証 結果 | |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トーラク株式会社

英文名：

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

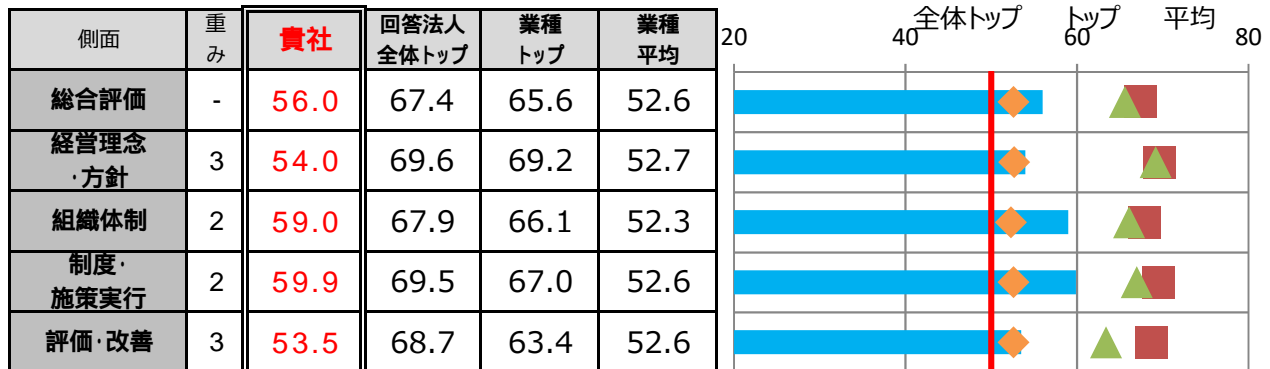
健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 56.0 ↑1.8 (前回偏差値 54.2)

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

評価の内訳



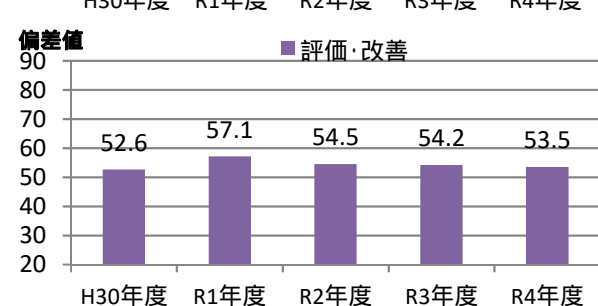
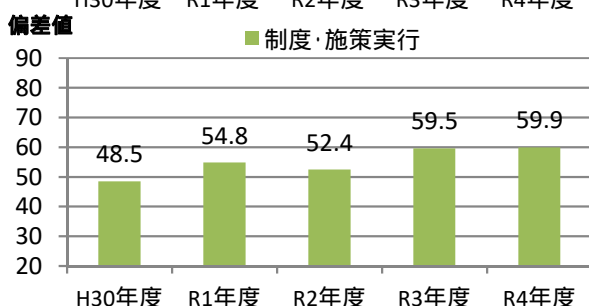
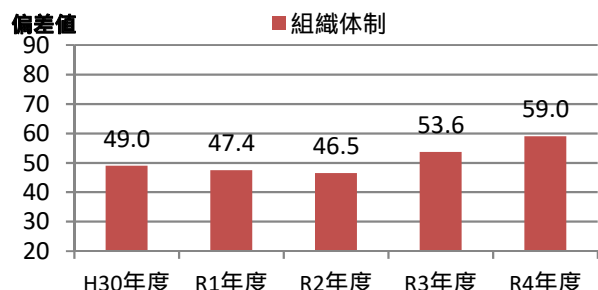
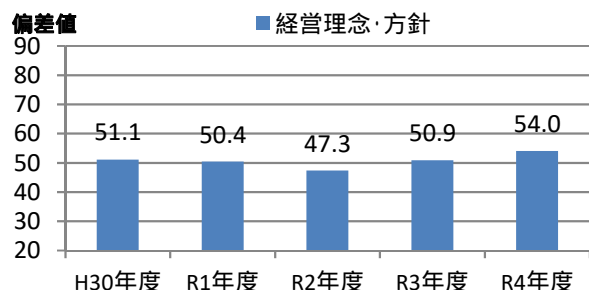
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

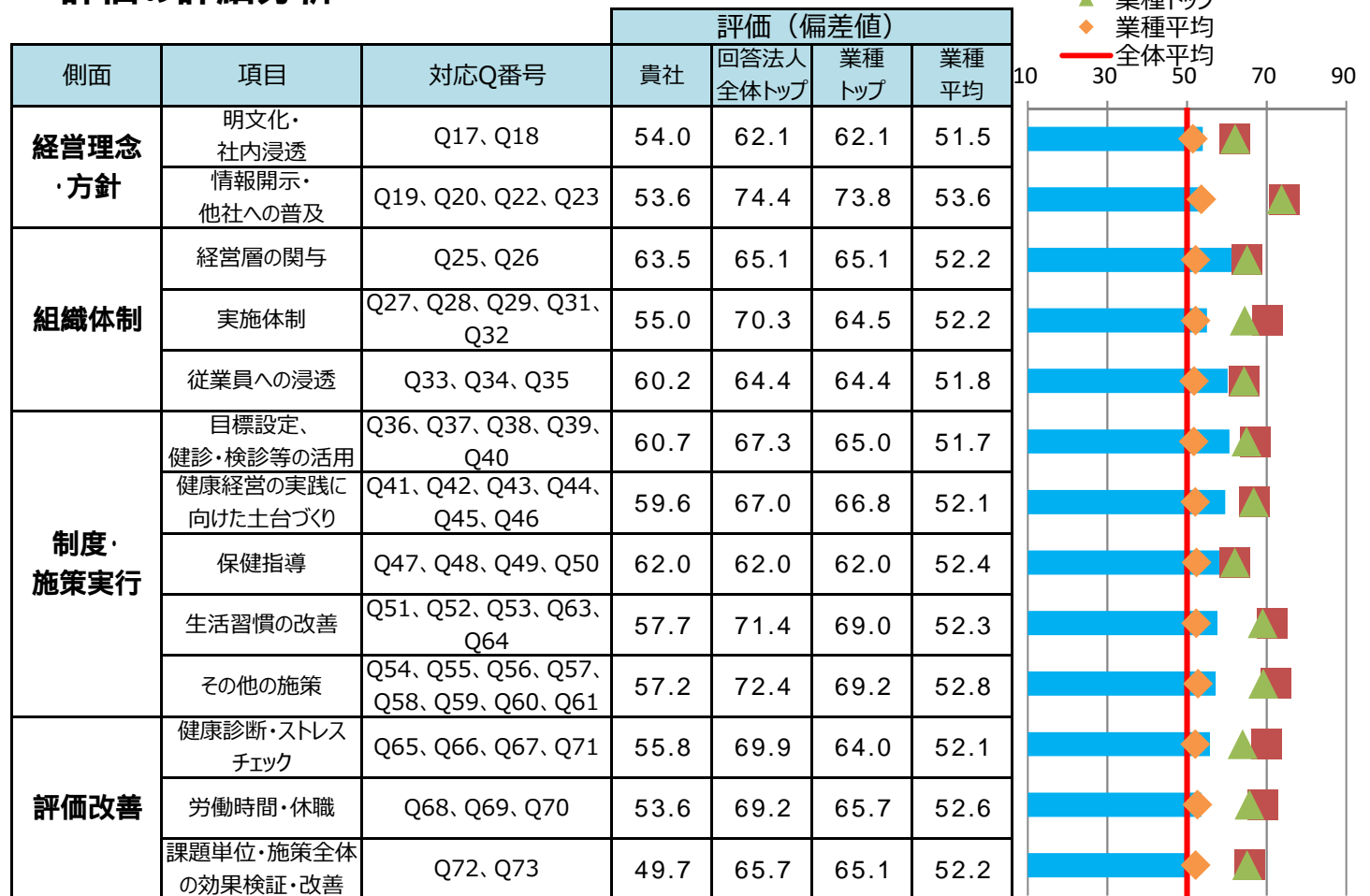
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 951～1000位 | 1051～1100位 | 1301～1350位 | 1051～1100位 | 901～950位 |
| 総合評価 | 50.2 | 52.7(↑2.5) | 50.3(↓2.4) | 54.2(↑3.9) | 56.0(↑1.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 組織の活性化 多様性を受入れ、個人の能力を最大限に発揮し、心身共に健康で生き活きと働いてもらうことが、事業を活性化する上で重要な課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員意識調査を定期的実施することで現状の課題を把握し、健康で働きやすい環境づくりを目指す。調査項目「今の会社で働き続けていきたい」が、地域別業界別の平均値を上回ることを目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|--|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言 |
| URL | https://marudai.jp/corporate/company/health.html http://www.toraku.co.jp/company/csr |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 7 | 回 | 3 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 18 | 回 | 11 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 21.2 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備 | | | | |
| 取組内容 | サテライトオフィス、フリーアドレスオフィス等の職場環境整備を実施 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 13.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 社員食堂を通じて、健康に配慮した食事を提供している | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 95.3 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 78.3 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 職場において集団で運動を行う時間を設置 | | | | |
| 取組内容 | 仕事の開始時にラジオ体操を実施して、怪我予防に努めている | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | ○ | 全女性従業員の | 75.7 | % |
| 管理職限定 | ○ | 全管理職の | 63.3 | % |
| 限定しない | | 全従業員の | | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 64.5 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 59.5 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.1 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 62.1 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 52.7 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 56.3 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 59.2 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 49.3 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 52.9 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 48.7 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 |
| | 課題内容 | 過去からの取り組みにより労働時間、有給休暇、休日出勤に対する意識が高まり微減してきたので、次のステップとして「休息」の重要性を浸透させ、更に改善を促す必要があった |
| | 施策実施結果 | 健康維持及び向上、ワークライフバランスの充実、生産性の向上を目的として、フレックスや時間代休の制度に加えて勤務間インターバル制度を導入し、勤務終了から9時間以上のインターバル時間を設定した |
| | 効果検証結果 | 緊急を要するトラブル等で時間外労働になった場合、翌日の出勤時間を繰り下げる意識の醸成を図っている。本人だけでなく管理監督者の意識も高めるため、人事総務部で勤怠管理の確認強化を行い、該当する所属長へは注意喚起及び教育を行っている。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | - |
| | 課題内容 | |
| | 施策実施結果 | |
| | 効果検証結果 | |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社シマヤ

英文名：Shimaya CO.,LTD.

■加入保険者：東洋水産健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

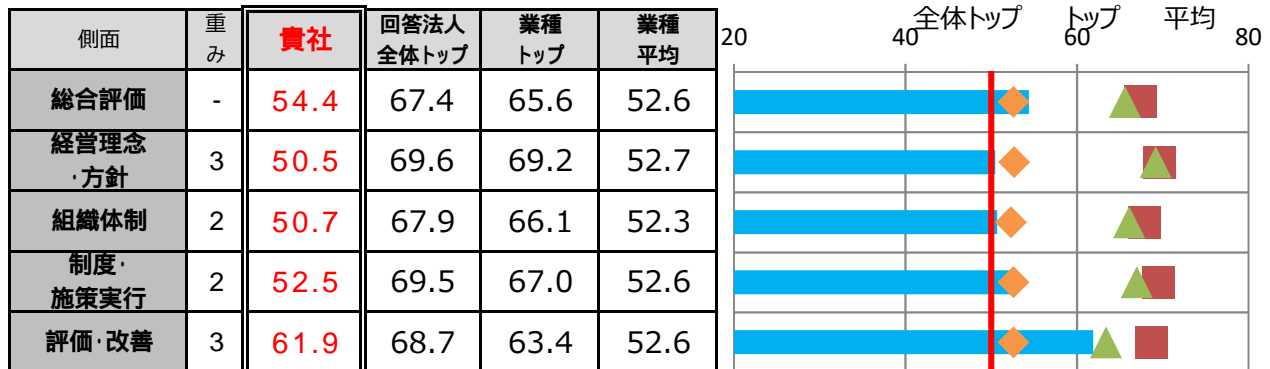
健康経営度評価結果

■総合順位： 1101～1150位 / 3169 社中

■総合評価： 54.4 ↑1.4 (前回偏差値 53.0)

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

評価の内訳



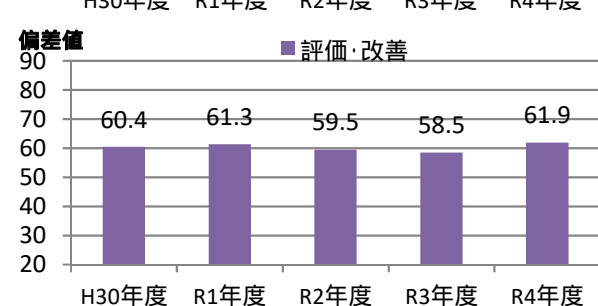
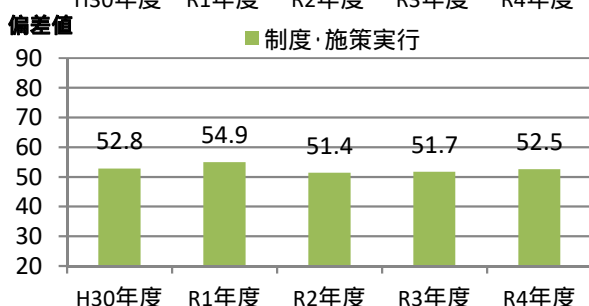
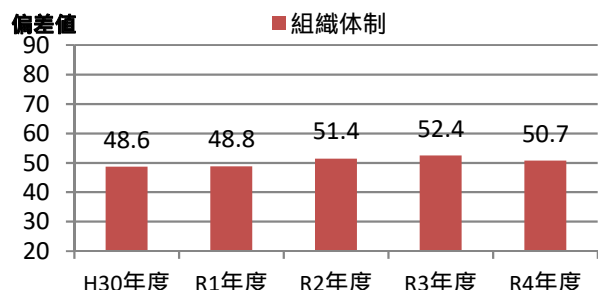
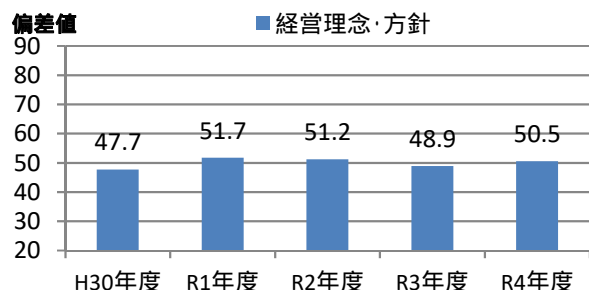
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

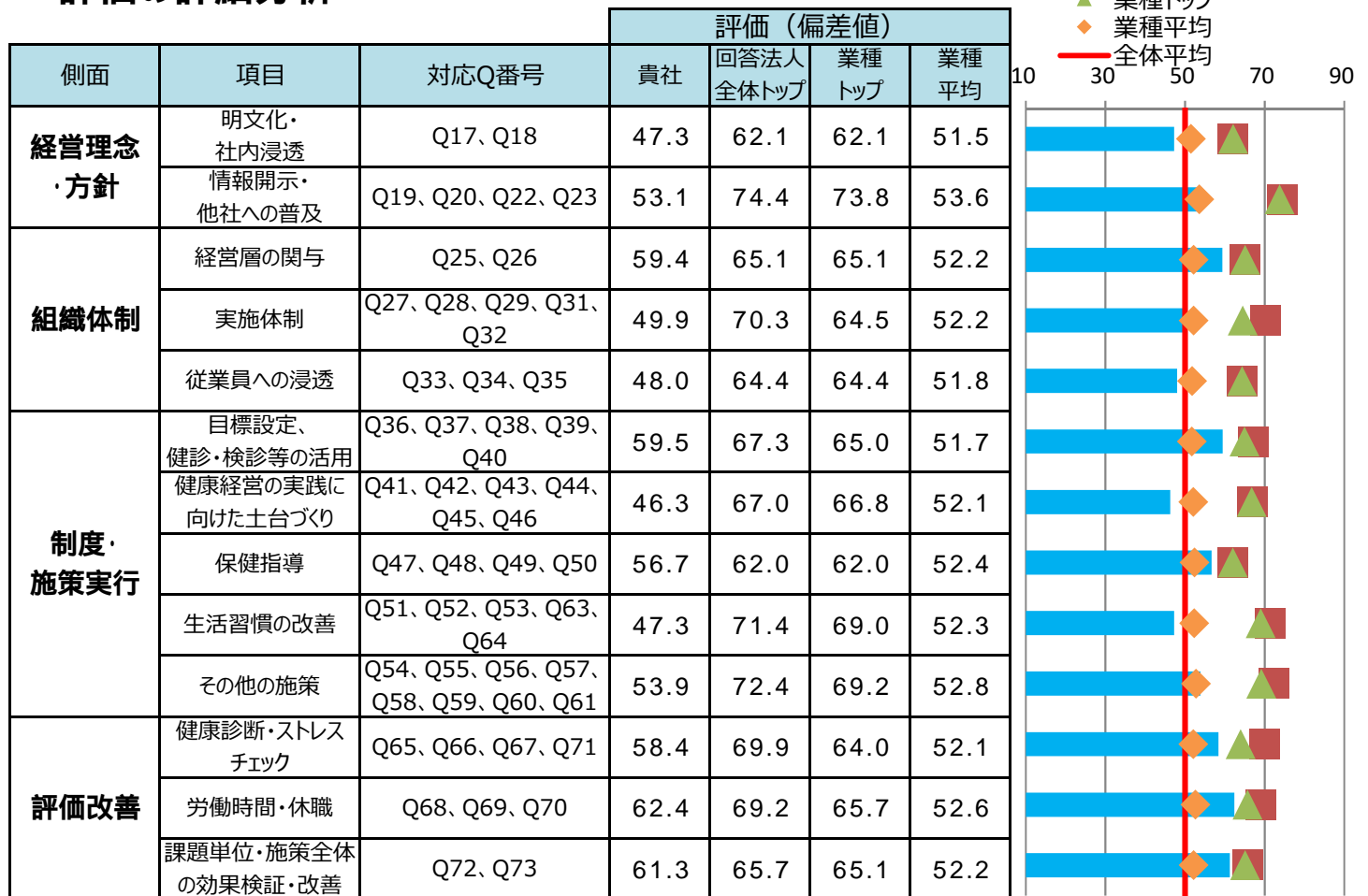
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 851～900位 | 851～900位 | 1001～1050位 | 1201～1250位 | 1101～1150位 |
| 総合評価 | 52.0 | 54.6(↑2.6) | 53.8(↓0.8) | 53.0(↓0.8) | 54.4(↑1.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>2016年度より定年年齢を引き上げ、65歳定年制に移行したことに伴い従業員の平均年齢は上昇基調にある。2021年度末には60歳以上の従業員は従業員の5人に一人近くの58名となった。このため加齢による健康リスクが増大し、疾病による不就労者の増加やプレゼンティーズムによるパフォーマンス低下が懸念される。シニア世代にも健康で最高のパフォーマンスを発揮してもらうことが事業活動推進の上で大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>期待する効果は、60歳以上を含めて全ての従業員が、生き生きとした職場で最高のパフォーマンスを発揮することにより、活力と生産性が共に向上すること。その指標として、①生活習慣の改善などによって、定期健康診断の有所見者率を50%未満とすること、②疾病の早期発見と重症化予防のために、有所見者の二次検診受診率100%を維持することを目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 12 | 回 | 6 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 24 | 回 | 8 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 18.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要 | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 | | | | |
| 取組内容 | 東洋水産グループの大運動会（関東地区で開催）への参加者を全国から募り、会社の費用負担で参加している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 8.2 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 事業所向け弁当各社が熱量表示をした日替りメニュー表を、注文画面の近くに掲示している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 73.1 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 32.3 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | 東洋水産健康保険組合主催のウォーキングラリー（歩数計を健保組合が無償提供、上位チームは表彰）に参加。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 87.9 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 16.0 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | | 全管理職の | | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 71.1 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 54.2 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 57.0 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.8 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 51.5 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 54.2 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 61.7 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 57.6 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 49.3 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 55.2 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 49.6 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 |
| | 課題内容 | 働く女性が多数派となり、男女が共同で進める仕事が一般的になってきているが、婦人科検診の大切さなど、女性特有の健康課題への認識を男女で共有することが難しい。また、大半を女性が占める被扶養者の健診受診率が40%台にとどまっていることも課題であり、「家族が健康で幸せであるために、被扶養者の健診受診がとても大切であること」の理解を進める必要がある。 |
| | 施策実施結果 | 「男女共に学ぶ女性の健康セミナー」というタイトルで、乳がん体験者コーディネーターの方を講師に招いて、健診の大切さ、がん患者が働くこと等についての講演を実施し、全従業員（後日の録画視聴も可）が受講した。 |
| | 効果検証結果 | セミナー実施後のアンケートで、長年婦人科検診（乳がん・子宮がん検診）を受診していない人の中にも、今回の話をきいて「受診しようと思った（もしくは、奥さんに受診させようと思った）」と回答した人がいた。また、「治療の大変さと早期発見の重要性を知る事ができた。」「日頃から、健康に気を付けて生活をしないといけないと思いました。」等の意見も寄せられ、男女共に健康全般への意識の向上がはかられた。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 |
| | 課題内容 | ワークライフバランスのためには、正社員や契約社員（時給のフルタイム、パートタイム社員）などの雇用形態にかかわらず、積極的な年次有給休暇の取得による心身の休息や家族と過ごす時間の確保が必要である。契約社員と比較して低い正社員の取得率の引き上げを図り、全社の取得率を向上させることのできる態勢を整えることが必要である。 |
| | 施策実施結果 | 経営トップより全従業員に対して、取得率70%という目標が示され、各部署の実情に応じた取得率向上の取組みを行い、それを総務部が年休取得実績の提供で支援する態勢をとった。その結果、取得率が向上した。 |
| | 効果検証結果 | 経営トップによる定量目標（取得率目標）の明示と進捗管理の支援という態勢がうまく機能し、各部署が業務効率化や多能工化などを推し進めて計画的な年休取得を進めると共に、役職者による積極的な声かけなど、全社一丸となった取組みを行うことができた。その結果、2021年度の全従業員の取得率82.2%、正社員だけの取得率78.2%と、いずれも定量目標である取得率70%以上を達成という効果を確認することができた。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社十文字チキンカンパニー

英文名: Jumonji Chicken Company., Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会岩手支部

非上場

■所属業種: 食料品

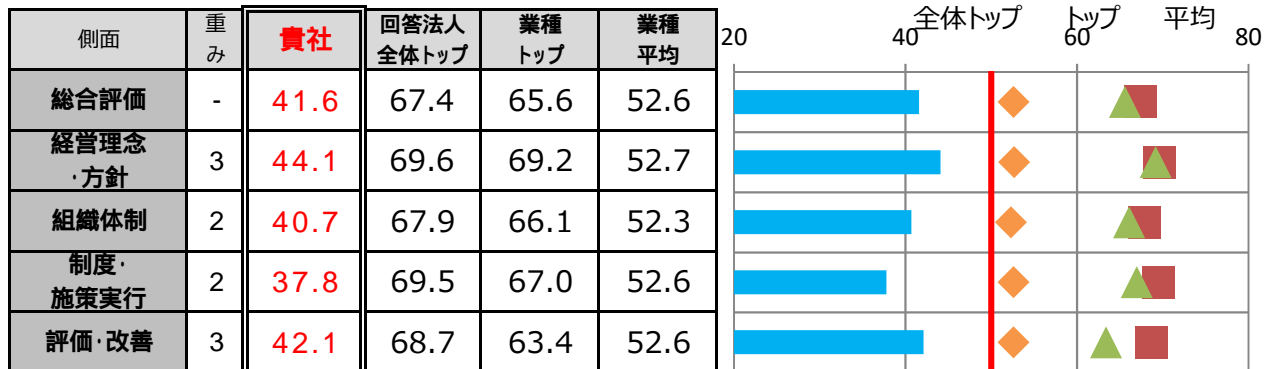
健康経営度評価結果

■総合順位: 2551~2600位 / 3169社中

■総合評価: 41.6 ↓1.9 (前回偏差値 43.5)

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

評価の内訳



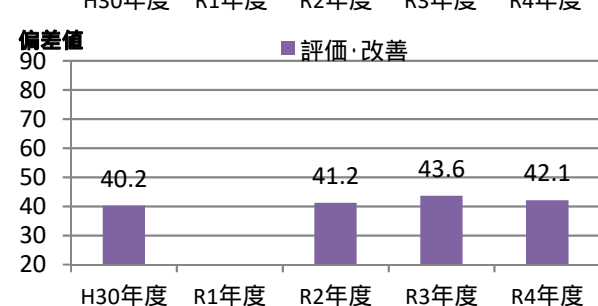
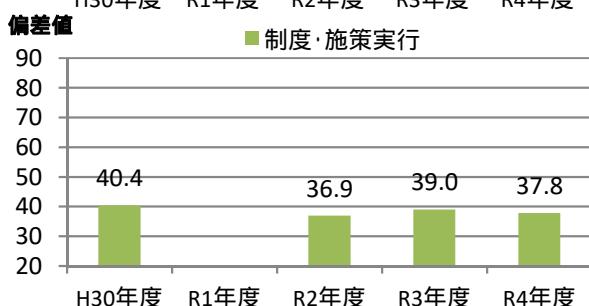
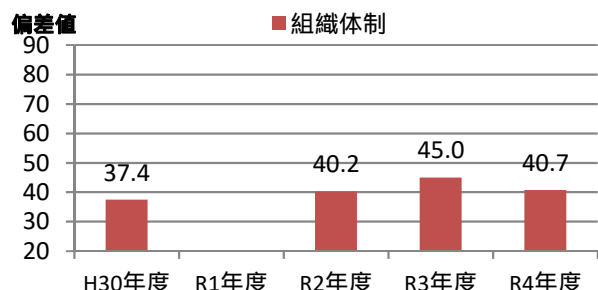
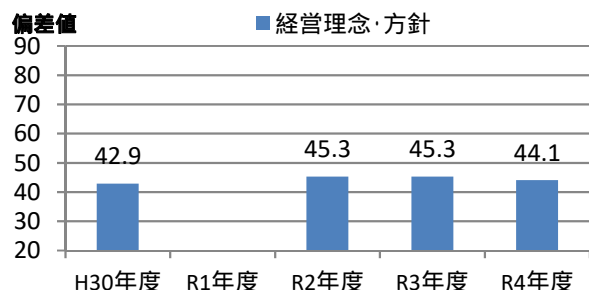
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|------------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | 1451~1500位 | - | 2001~2050位 | 2201~2250位 | 2551~2600位 |
| 総合評価 | 40.5 | - | 41.4(-) | 43.5(↑2.1) | 41.6(↓1.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>企業の社会的責任</p> <p>グループ全体で約1,700人近くが在籍する従業員の大半は、地域で雇用され、退職後も地域にとどまる。少子高齢化に直面する地域で事業を行う企業として、地域の構成員でもある従業員が健康的な生活を送り、退職後も健康的に長く地域で生活続ける様にする事は、大きな社会的責任であると捉えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>「従業員を大切にせる企業」として地域で認知されることで、企業ブランドの向上につながる事が期待される。また、社員が退職後も長く健康的に地域で生活することで、その地域の活性化にも寄与することが期待できる。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言 |
| URL | https://www.chicken.co.jp/health |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 24 | 回 | 3 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 12 | 回 | 2 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 10.6 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 76.1 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要 | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 | | | | |
| 取組内容 | 10人以上が参加するイベントに3,000円/人を費用補助。2022年度は120人が参加。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 85.7 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 8.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要 | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート | | | | |
| 取組内容 | 「カロママ」アプリを社内紹介、インストール推奨により摂取カロリーを意識させる取り組みを行っている。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 86.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 職場において集団で運動を行う時間を設置 | | | | |
| 取組内容 | 従来ラジオ体操を実施していたのを、より社員の実際の疲労軽減につなげる為、独自の体操を考案して実施。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 95.6 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 39.3 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 36.4 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 44.2 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 43.7 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 42.5 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 44.5 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 39.6 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 41.8 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 32.8 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 40.3 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 |
| | 課題内容 | 高齢従業員が増加し、骨密度低下による転倒時の骨折リスクが高くなっている。 2021年度中は社内で転倒による骨折を伴う労災が4件発生した。被災者は全員55歳～63歳の高齢従業員だった。 |
| | 施策実施結果 | 骨密度測定器を1台導入し、事業所間で巡回運用して骨密度の測定を行うと共に、定期的な健康関連情報の社内発信に骨密度やカルシウム摂取の注意喚起を行った。 |
| | 効果検証結果 | 2022年度は9月末時点で骨折を伴う転倒労災は1件のみ。転倒自体を防止する取組み（施設内の危険箇所洗い出しや凍結路面歩行時の注意等）も行っているが、加齢による骨密度低下については、意識向上が表れている。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下 |
| | 課題内容 | 2021年度の全事業所喫煙率は28.7%で、全国平均を上回っているだけでなく、これまで毎年減少傾向にあったのが、対前年比で上昇に転じてしまった。。これまで禁煙手当制度設立や、新型コロナ蔓延防止を理由とした喫煙所の一時閉鎖等で喫煙率低下を図ってきたが、下げ止まり状態になっている。 |
| | 施策実施結果 | 禁煙手当の支給は継続すると共に、定期的に発行する社内健康情報に、喫煙の害や禁煙外来情報を織り込むことで、喫煙率低下を図る。直近では加熱式タバコの非安全性のチラシを社内掲示。 |
| | 効果検証結果 | 明確な喫煙率低下は未だ見られないが、日本禁煙学会が出している情報等を活用し、引続き喫煙率を全国平均以下にすることを旨とする。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ハウスウェルネスフーズ株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：食料品

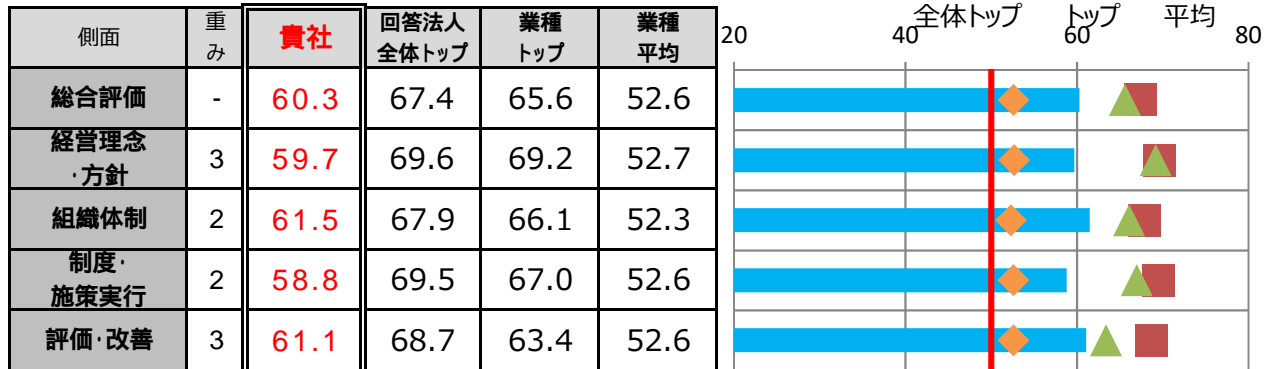
健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 3169 社中

■総合評価： 60.3 ↓0.7 (前回偏差値 61.0)

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

評価の内訳



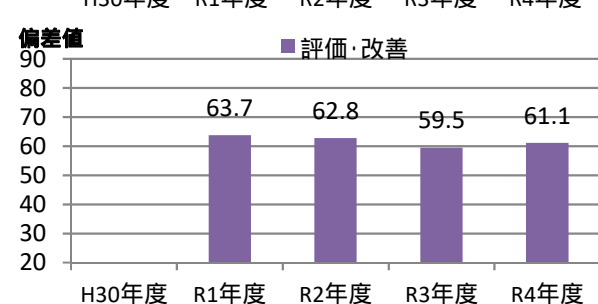
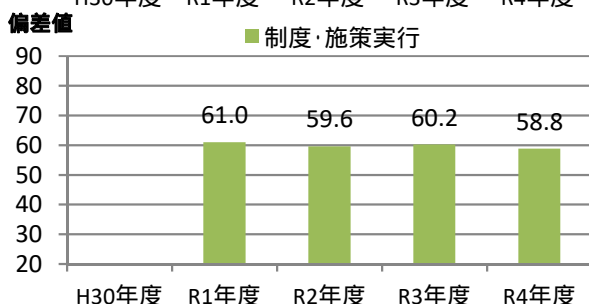
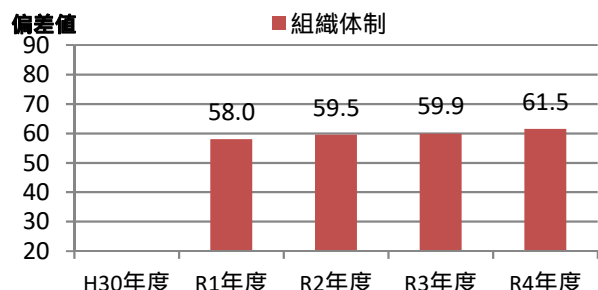
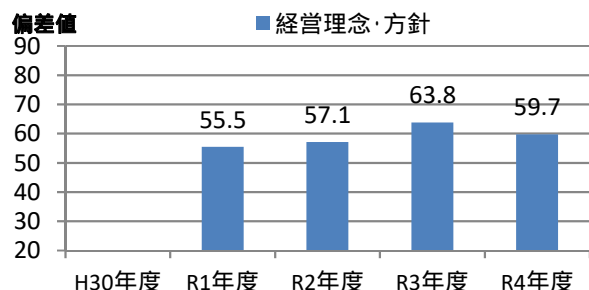
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

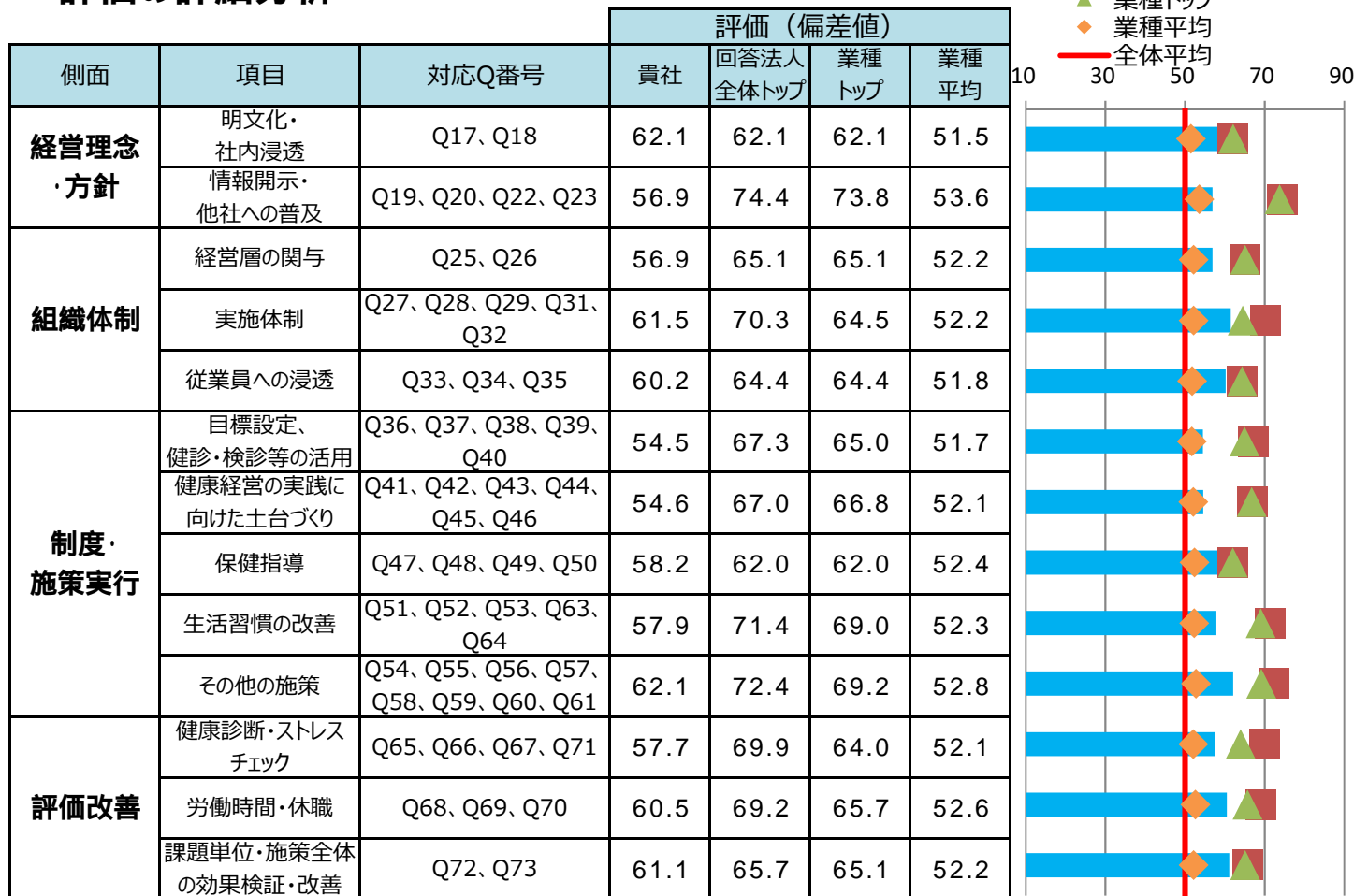
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | - | 351～400位 | 401～450位 | 251～300位 | 501～550位 |
| 総合評価 | - | 59.6(-) | 59.8(↑0.2) | 61.0(↑1.2) | 60.3(↓0.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 中長期的な企業価値向上 激しい事業環境変化に対し、ただ単に働くことだけを目的にするのではなく、組織の生産性向上を目指すとともに、健康経営を通して社員の働きがいや社員とその家族の豊かな生活の実現を図ることで、企業価値向上と持続可能な企業体質への変革を目指している。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 労働生産性と帰属意識を含む社員の働きがいを向上させること。社員意識調査や労働時間の適正管理、年間有給休暇の取得目標など組織指標の他、健康経営を通して、社員一人ひとりの意識・状態把握に努め、健全なパフォーマンスの維持・向上への効果を期待している。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト |
| URL | https://www.house-wf.co.jp/company/wellness.html |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 12 | 回 | 0 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 25 | 回 | 14 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート | | | | |
| 取組内容 | 食事記録に対してAI管理栄養士から食事の改善点や次の食事の提案を行うアプリを導入（22年度） | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 38.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | 運動記録に対してAI管理栄養士からのアドバイス、消費カロリーが自動計算されるアプリを導入（22年度） | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 38.0 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 57.1 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 59.1 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.0 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 56.8 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 58.2 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 60.8 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 55.3 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 62.0 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 61.7 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 52.9 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立 |
| | 課題内容 | 休職者のうちメンタルヘルス不調による休職者が増加傾向であった。復職に伴い再発防止に向けた取組が課題となっていた。 |
| | 施策実施結果 | 復職前後の産業医・保健師面談に加え、リワークの利用の推進を行った。また復職部署と連携し、リハビリ出勤のプログラム作成、復職前後面談内容を共有するなど、人事担当と保健師、復職部署の関わりの強化を行った。 |
| | 効果検証結果 | 復職した社員からは定期的で継続的な産業医・保健師面談を行うことで不安軽減につながっていると回答を得ている。また、復職後の部署からは、リハビリ出勤を取り入れることで、復職のイメージを持ちやすくなり、復職者へ接しやすくなった、人事担当と保健師との連携を持続することで安心すると意見があった。結果、2021年度は、復職後の再発率も離職率も0%である。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 全社として飲酒習慣者率は通年10%代前半と高くないものの、低下傾向は見られない。また飲酒習慣がある社員はメタボリック傾向であり、今後生活習慣病を発展するリスクが高い。今後の生活習慣病や健康起因による休職や退職のリスク回避のため飲酒への取り組みが課題である。 |
| | 施策実施結果 | 全社員対象にeラーニングで「飲酒」を実施。加え、今年度は外部講師による「生活習慣病と飲酒」に関する健康セミナーを実施。テレワークの社員も受講できるようオンラインで実施し、後日ビデオ配信も行った。 |
| | 効果検証結果 | 飲酒習慣者率が2020年度12.6%から2021年度9.2%に低下した。健康セミナー後のアンケートでは77%が「今後生活習慣を改善しようと思う」との回答が得られた。具体的には休肝日や減酒の記載内容が多くみられた。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: コカ・コーラ ボトラーズジャパン株式会社

英文名: Coca-Cola Bottlers Japan Inc.

■加入保険者: 全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種: 食料品

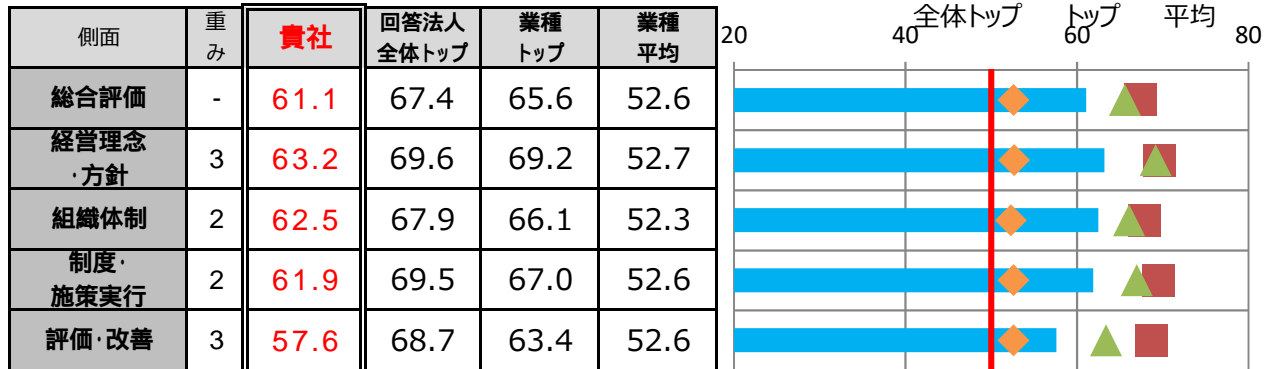
健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 3169社中

■総合評価: 61.1 ↑0.1 (前回偏差値 61.0)

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

評価の内訳



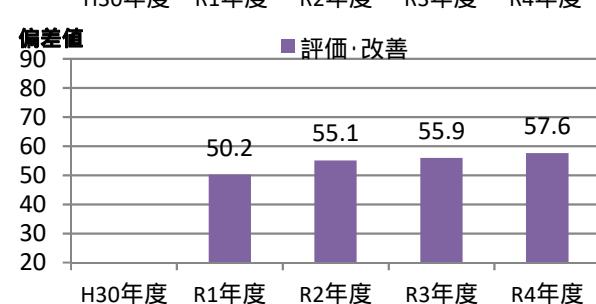
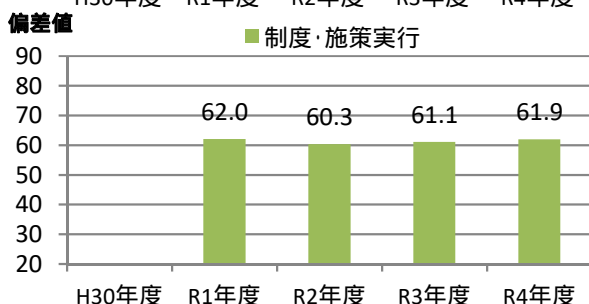
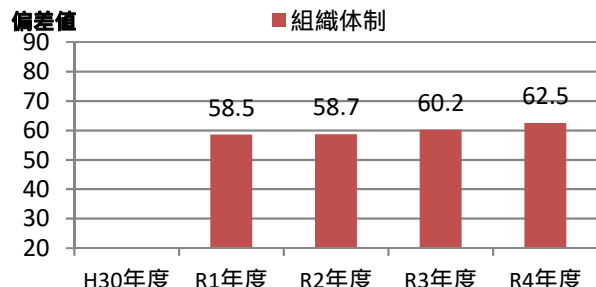
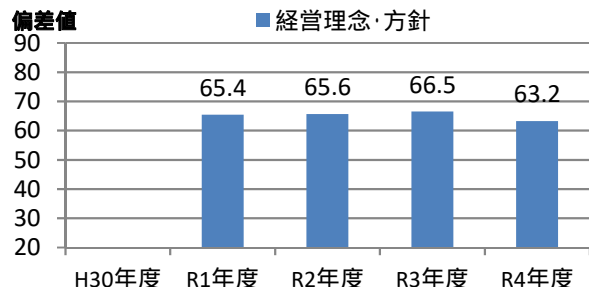
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

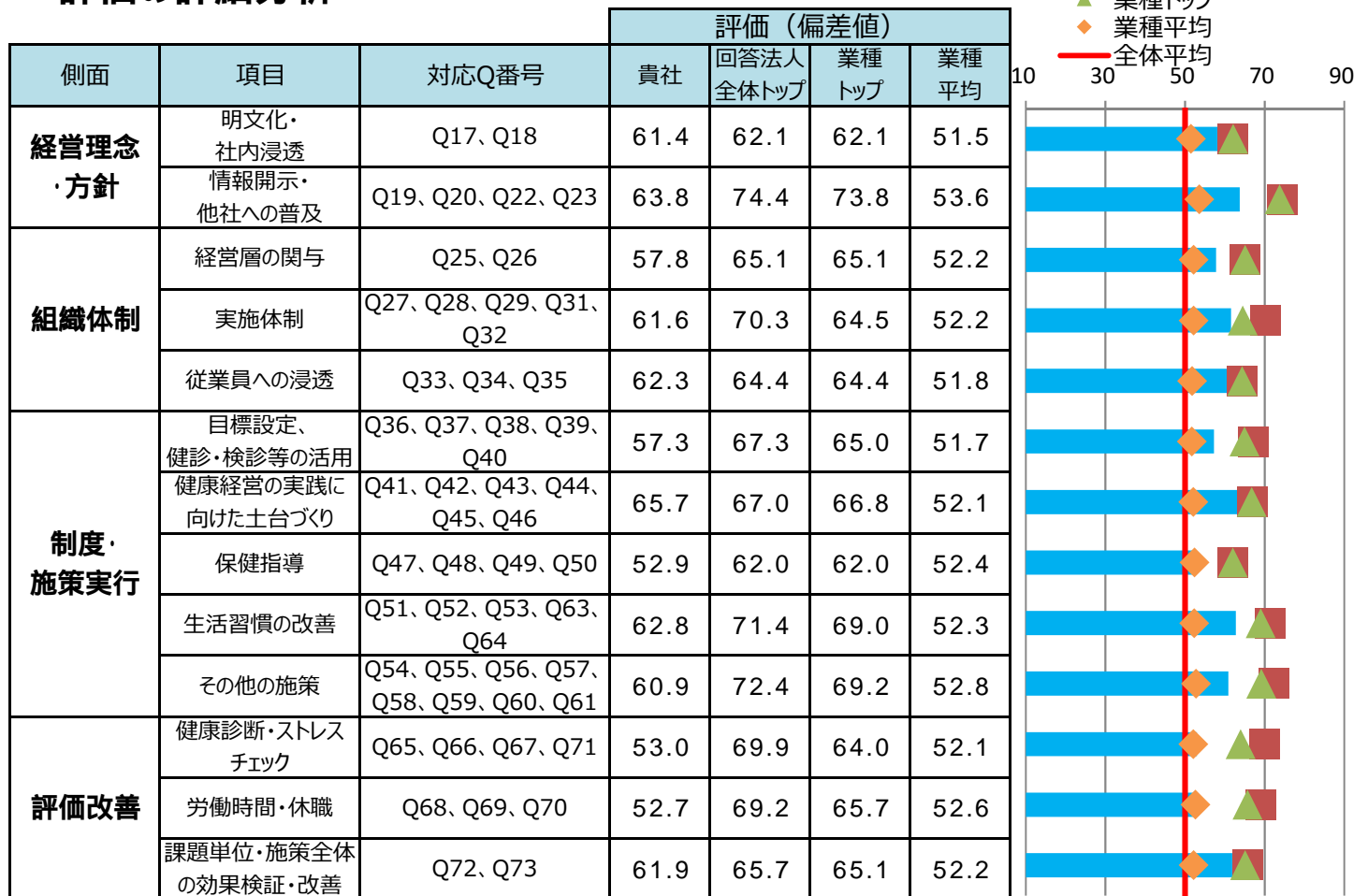
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | - | 401~450位 | 401~450位 | 301~350位 | 401~450位 |
| 総合評価 | - | 58.8(-) | 60.0(↑1.2) | 61.0(↑1.0) | 61.1(↑0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上 環境やお客さま、消費者の多様なニーズに対応し、会社と従業員が共に持続的に成長し続けるためには、多様性と多面性に満ちた社員が健康で働きがいをもち活躍する職場環境を構築していく必要があると考えている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康で働きがいをもち活躍するためには、健康リスクを改善し、社員の生産性と業務品質を高めていく必要がある。この改善施策としてSawayakaチャレンジと称したプログラムを実践しているが、中でも運動の習慣化は、適正な体を維持するため最も重要と考え、現在24%の運動習慣化率を2025年までに60%以上となることを目指す。これにより生産性を向上させプレゼンティーズムの損失割合10%以下を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 8 | 回 | 0 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 44 | 回 | 12 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 87.9 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 85.3 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 | | | | |
| 取組内容 | 心身の健康保持増進、職場の人間関係構築を目的に、職場で実施するレクリエーションに対する補助金を支給 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 99.2 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 97.8 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要 | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート | | | | |
| 取組内容 | 健康管理アプリを導入。食事を記録する項目があるため、入力を促している | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 87.9 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 8.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | スポーツイベントの開催・参加補助 | | | | |
| 取組内容 | 定期的にウォーキングイベントを開催。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 87.9 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 51.0 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | | 全管理職の | | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 0.4 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 59.4 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 53.1 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.7 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 63.8 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 57.6 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 60.0 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 59.1 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 63.8 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 57.0 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 53.9 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 健康経営を本格的にはじめた2019年に定期健康診断の結果を分析したところ、フィジカル、喫煙や運動習慣の問診結果等すべてが全国平均を上回る結果であった。弊社は若いうちは現場で体を動かす職種も多く、「健康である」と自負する社員も少なくない。若いころと比較し体を動かす機会が減っているにも関わらず、食事量はそのままであるため急激な体重増加や高血圧になる社員もいるため、生活習慣の改善が必要と考えていた。 |
| | 施策実施結果 | 健康増進は習慣化が重要で気軽に始められる運動としてウォーキングが適切と考え、定期的にウォーキングイベントを実施。開始当初の参加者は3,500人だったが、2021年度は7,500人を超える結果となった。 |
| 効果 検証 ② | 効果検証結果 | 目標歩数も6000歩と少し低めに、また達成者へドリンクチケットを付与する等周知に力を入れた結果、イベント認知度は上がり参加者も対象者の約半数である7500人となった。イベント開始後の定期健診結果(2020年から2022年まで3年間)を確認したところBMI値が改善した社員割合は38% 44%にUPした。また改善した社員のうち約54%はイベントに参加していたことから次年度以降も定期的に開催する予定。 |
| | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 |
| | 課題内容 | ストレスチェック実施後の集団分析の結果から高ストレス部門は全国平均以下であったが、新型コロナウイルス感染防止の観点から働き方も大きく変化したことや収束も見えないことからストレスを抱える従業員も増加傾向となっている。またメンタル疾患による退職者も増加していることから、セルフケア・ラインケアそれぞれの視点からストレスに関する正しい知識の習得や対処方法の理解度を高めることが必要である。 |
| 効果 検証 ② | 施策実施結果 | 自らのストレスを知るため2020年より全従業員にセルフケア、部下のストレスに気づくため2021年より管理職にラインケアのeラーニングを実施。セルフケアは対象者の85%、ラインケアは74%が受講した。 |
| | 効果検証結果 | 2020年より毎年セルフケアeラーニングを実施。メンタルヘルスを勉強することでストレスチェックの理解度も高まり、受検率向上に繋がっている(2020年90% 2021年92% 2022年94%)。eラーニング実施後のアンケートでは受講者の92%が理解したと回答した。一方で、フリーコメントに「自身や部下の不調」を記載する社員もいた。不調者の早期発見方法を早急に検討しなければいけないこともわかった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | — |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大塚食品株式会社

英文名：Otsuka Foods Co., Ltd.

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

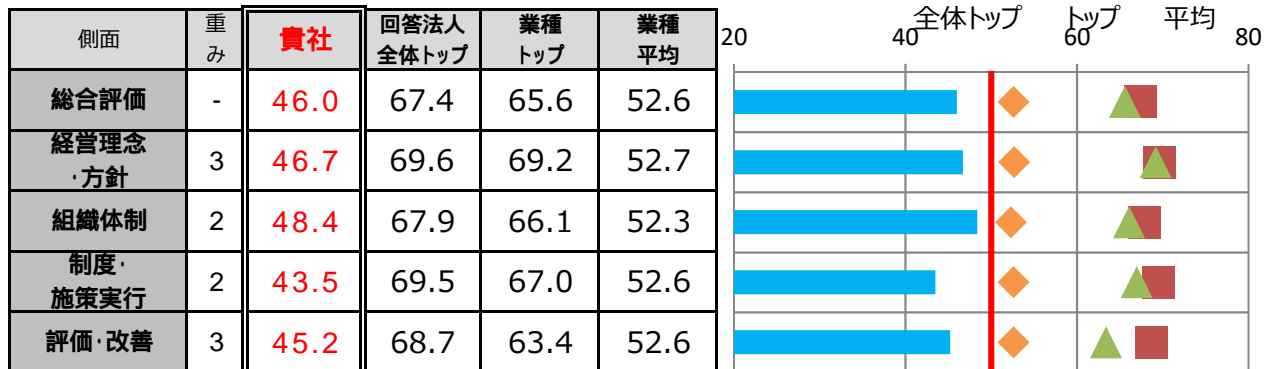
健康経営度評価結果

■総合順位： 2151～2200位 / 3169 社中

■総合評価： 46.0 ↓3.7 (前回偏差値 49.7)

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

評価の内訳



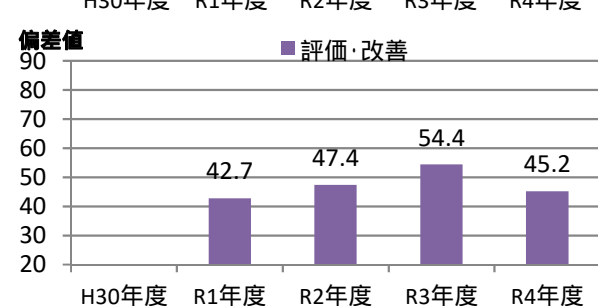
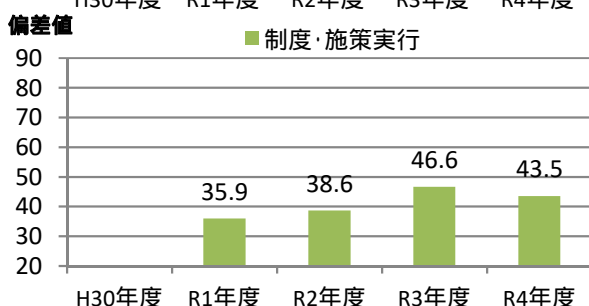
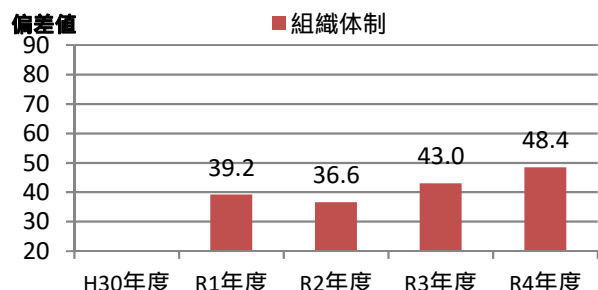
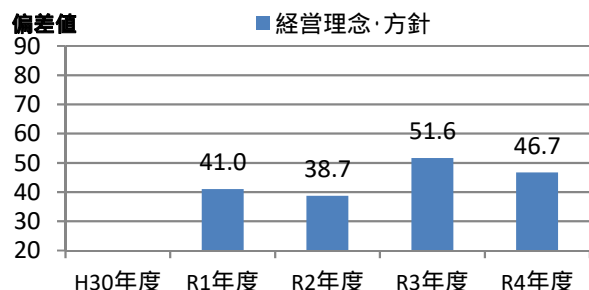
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

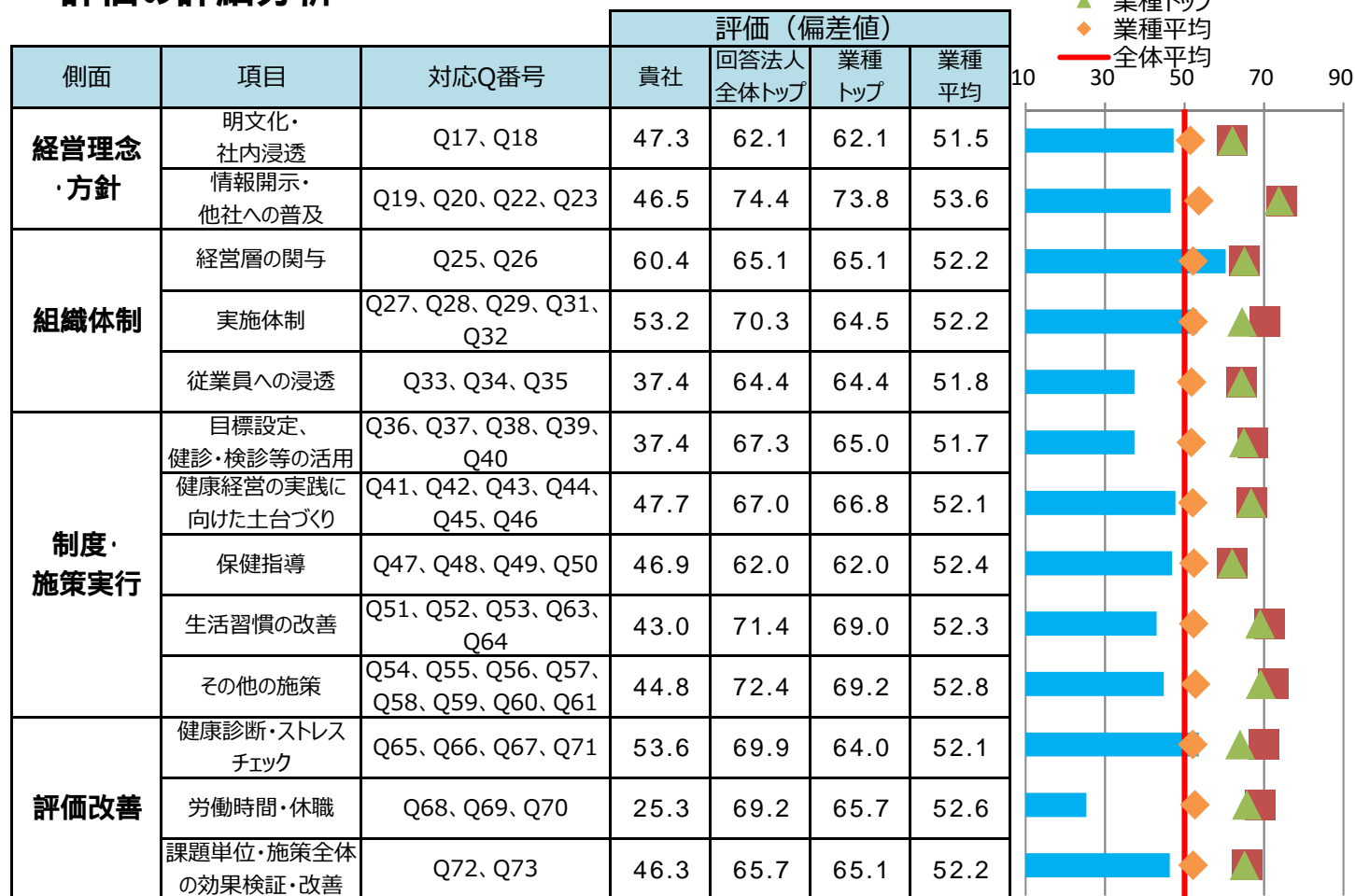
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | - | 1901～1950位 | 2051～2100位 | 1601～1650位 | 2151～2200位 |
| 総合評価 | - | 40.1(-) | 40.9(↑0.8) | 49.7(↑8.8) | 46.0(↓3.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 組織の活性化 2022年に初めて健康経営優良法人の認定を受けたが、健康経営推進担当者や人事部など関連する従業員については、健康経営の推進について理解していたが、一般従業員には会社の取り組みが理解されていなかった。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 会社として健康経営に力を入れていることを従業員に認知させ、ES向上につなげる |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 12 | 回 | 5 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 12 | 回 | 3 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備 | | | | |
| 取組内容 | コミュニケーション強化のためにフリーアドレスを実施 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 社員食堂に、管理栄養士が在籍しており、「ヘルシーメニュー」を設置 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要 | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助 | | | | |
| 取組内容 | セントラルスポーツ・JOYFITの法人契約と締結し提携を行っている | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 47.9 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 44.2 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.2 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 49.2 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 48.5 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 41.3 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 19.1 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 48.5 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 58.0 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 48.7 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 2020年9月に、産業医を講師に招き、初の「健康・保持増進セミナー」を開催した。アンケートをとったところ、幅広いテーマで引き続きセミナーを行ってほしいとの声があった。健康状態が悪化する前に、従業員に向けてさまざまな情報を発信することが必要である。 |
| | 施策実施結果 | 新入社員向けメンタルヘルス対策セミナー、管理職向けメンタルヘルス対策セミナー、肩こり・腰痛予防ヨガセミナー、女性特有の病気セミナー、禁煙セミナー、食生活改善セミナー等8つのセミナーを実施。 |
| | 効果検証結果 | 「新入社員向けメンタルヘルス対策セミナー」「管理職向けメンタルヘルス対策セミナー」など対象者を絞ったセミナーは参加率100%であった。また、対象者を絞っていない任意セミナーについては、参加者数にばらつきがあるが、アンケートをとったところ半数以上が満足している。各セミナーを受講したことによって、疾病予防につながっていることはまだ確認できないが、従業員の健康問題への興味が上がっている。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下 |
| | 課題内容 | 以前より喫煙率低下の取り組みを行っているが、全国平均の喫煙率を未だに上回っている。（男性27.8%、女性8.7%（2018年JT全国喫煙者率調査より）） 従業員の疾病リスクの減少のため、継続して取り組みを行う。オンラインにて禁煙サポートをするプログラムを導入したが、希望者が1人もでなかった。 |
| | 施策実施結果 | オンラインにて禁煙サポートをするプログラムの費用の全額補助・禁煙セミナーの実施、取締役会にて禁煙の話を実施など、取り組みを実施したところ前年希望者が0であったが、2人になった。 |
| | 効果検証結果 | プログラム参加者希望者：2名 喫煙率は大幅には下がっておらず、効果はまだでない。喫煙者へアンケートを行い、禁煙促進取り組みを引き続き実施する。 その他取組 ・禁煙サポートプログラム 費用の一部を会社負担としていたが、先着で全額補助に変更 ・新卒中途採用者 原則、喫煙者は採用せず |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| | 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|----|----------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 | 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 | ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 | 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 | 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 | 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 | 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 | ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 | ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 | ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 | ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 | ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 | ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 | ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 | ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 | ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 | ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 | ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 | ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 | ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 | ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 | ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 | 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 | 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 | 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 | 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 | 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 | 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 | 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: AGF鈴鹿株式会社

英文名: AGF SUZUKA, Inc.

■加入保険者: 味の素健康保険組合

非上場

■所属業種: 食料品

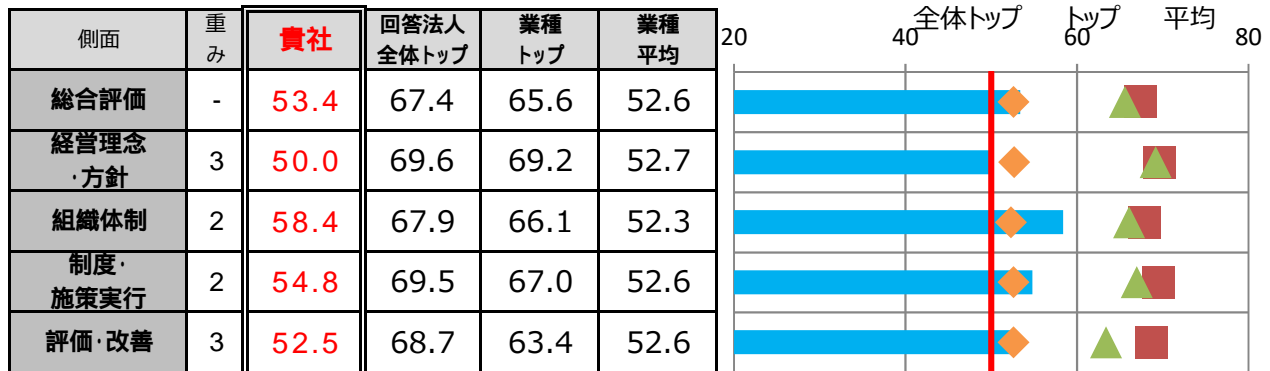
健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 3169社中

■総合評価: 53.4 ↓2.8 (前回偏差値 56.2)

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

評価の内訳



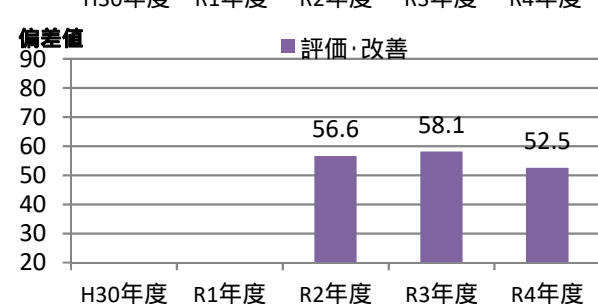
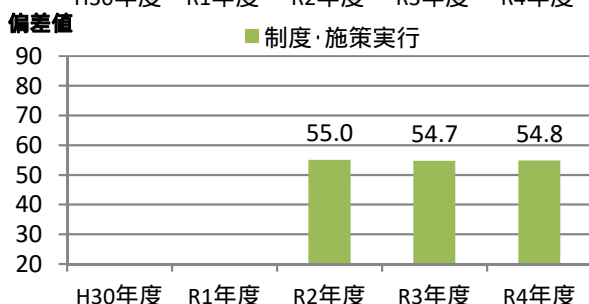
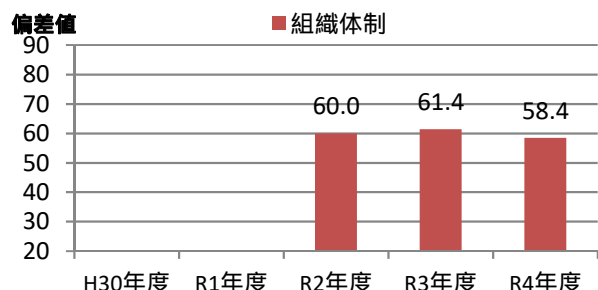
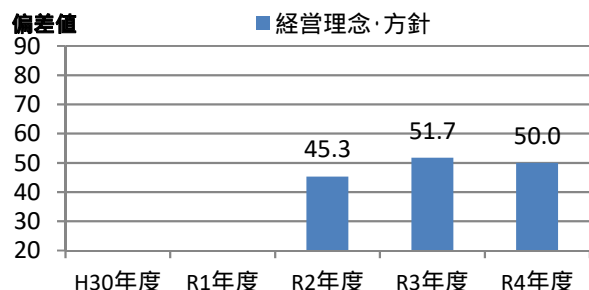
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

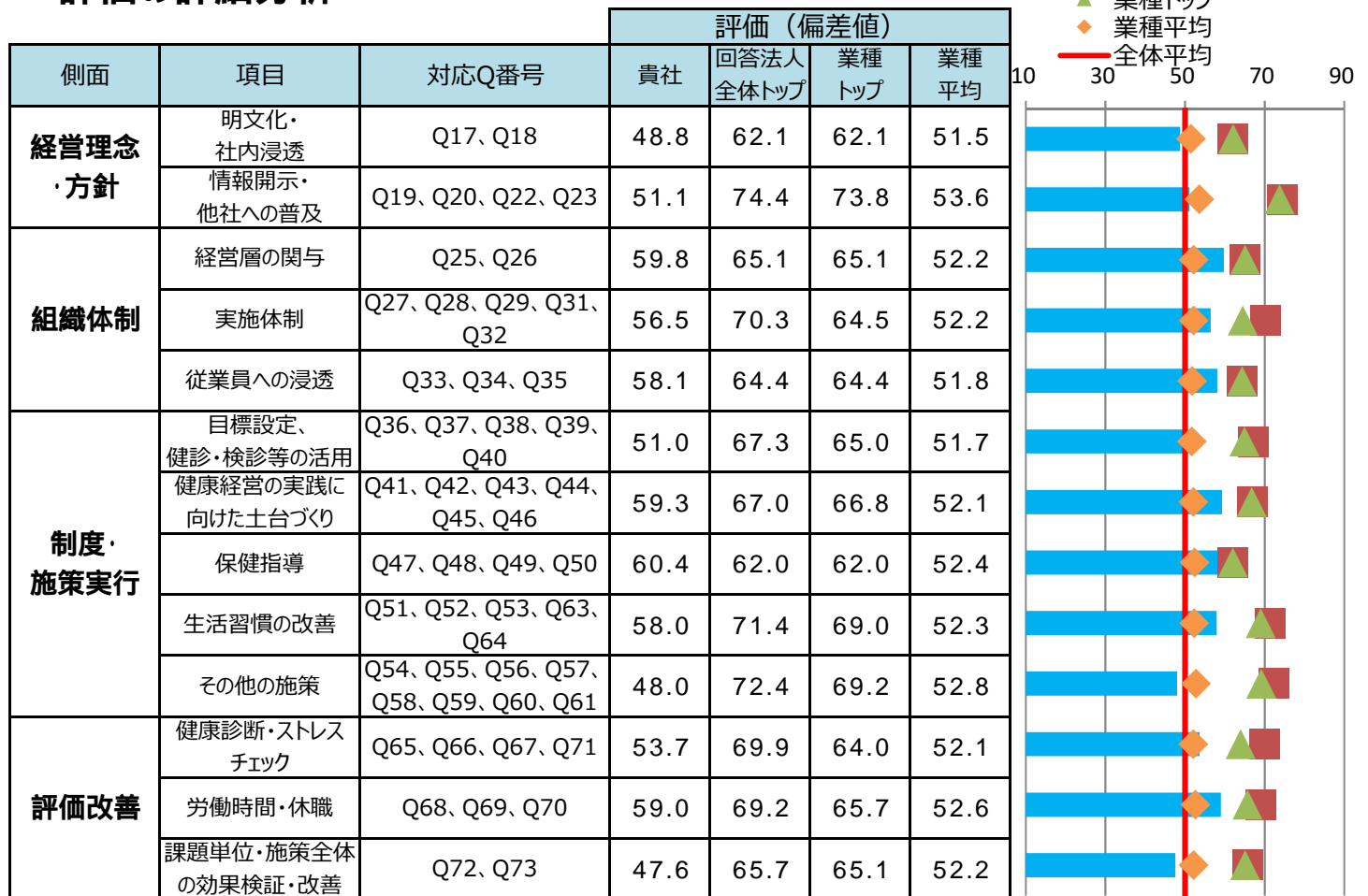
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位 | - | - | 1001~1050位 | 801~850位 | 1251~1300位 |
| 総合評価 | - | - | 53.6(-) | 56.2(↑2.6) | 53.4(↓2.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上 働きがいの向上に向けた目標として、業務効率化、生産性の向上による総実労働時間1,850時間の実現を掲げており、業務改善、職場風土の活性化をさらに推進していく必要がある。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 生産性の向上による労働時間短縮化により、労働時間の適正化、ワークライフバランス、生活時間の確保を実現し、心身ともに健康に働ける、職場風土、環境を醸成していく。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト |
| URL | https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/nutrition/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要 | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ | | | | |
| 取組内容 | 役所との取り組みで「健康マイレージ」という活動に協賛し、推奨している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要 | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画 | | | | |
| 取組内容 | オンラインで「食育マルシェ」というセミナーを実施し、食品素材と健康の関係を解説、推奨している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 2.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | スポーツイベントの開催・参加補助 | | | | |
| 取組内容 | 企業対抗の「さつきランアンドウォーク」に参加した。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 18.0 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 60.9 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 54.0 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.4 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 53.4 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 44.1 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 56.8 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 57.6 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 52.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 47.7 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 58.3 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|------------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 従業員は健康診断を実施している。実施しただけにならないよう従業員ご自身の健康状態を振り返りをしてもらい、改善の促し、サポートの実施し、疾病の予防を図る。 |
| | 施策実施 結果 | 健康診断後セルフケア問診を記載、健康診断の結果とあわせて保健師による全員個別面談を実施。 |
| | 効果検証 結果 | <ul style="list-style-type: none"> 健康診断実施後の事後措置 病気の早期発見・早期治療へのサポート 生活習慣の改善により生活習慣病の予防効果が期待できる方に、生活習慣を見直しをサポート |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | - |
| | 課題内容 | |
| | 施策実施 結果 | |
| | 効果検証 結果 | |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: グリコマニュファクチャリングジャパン株式会社

英文名: Glico Manufacturing Japan Co., Ltd

■加入保険者: グリコ健康保険組合

非上場

■所属業種: 食料品

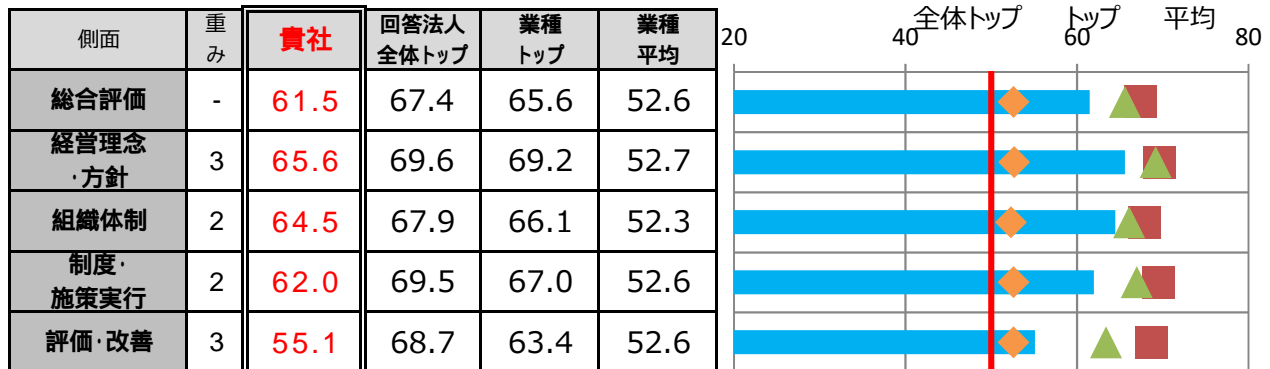
健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 3169 社中

■総合評価: 61.5 ↑1.0 (前回偏差値 60.5)

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

評価の内訳



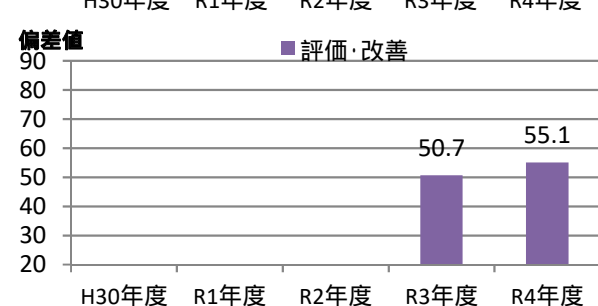
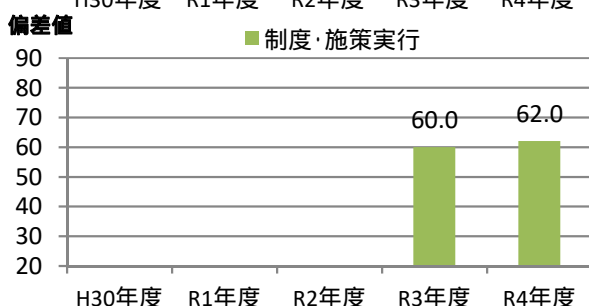
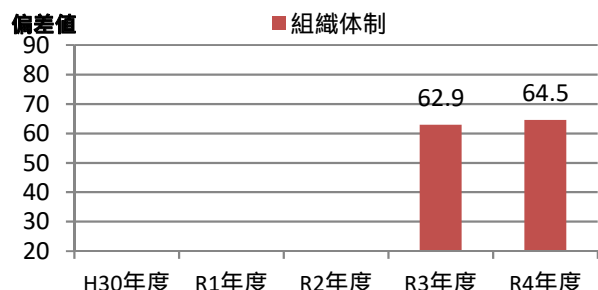
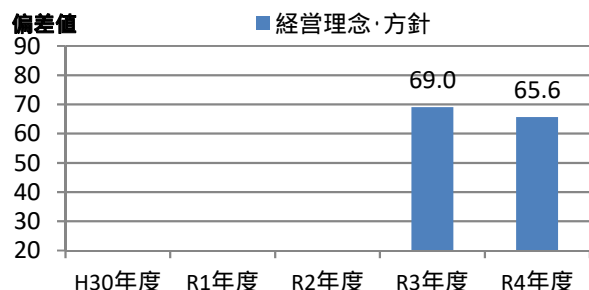
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

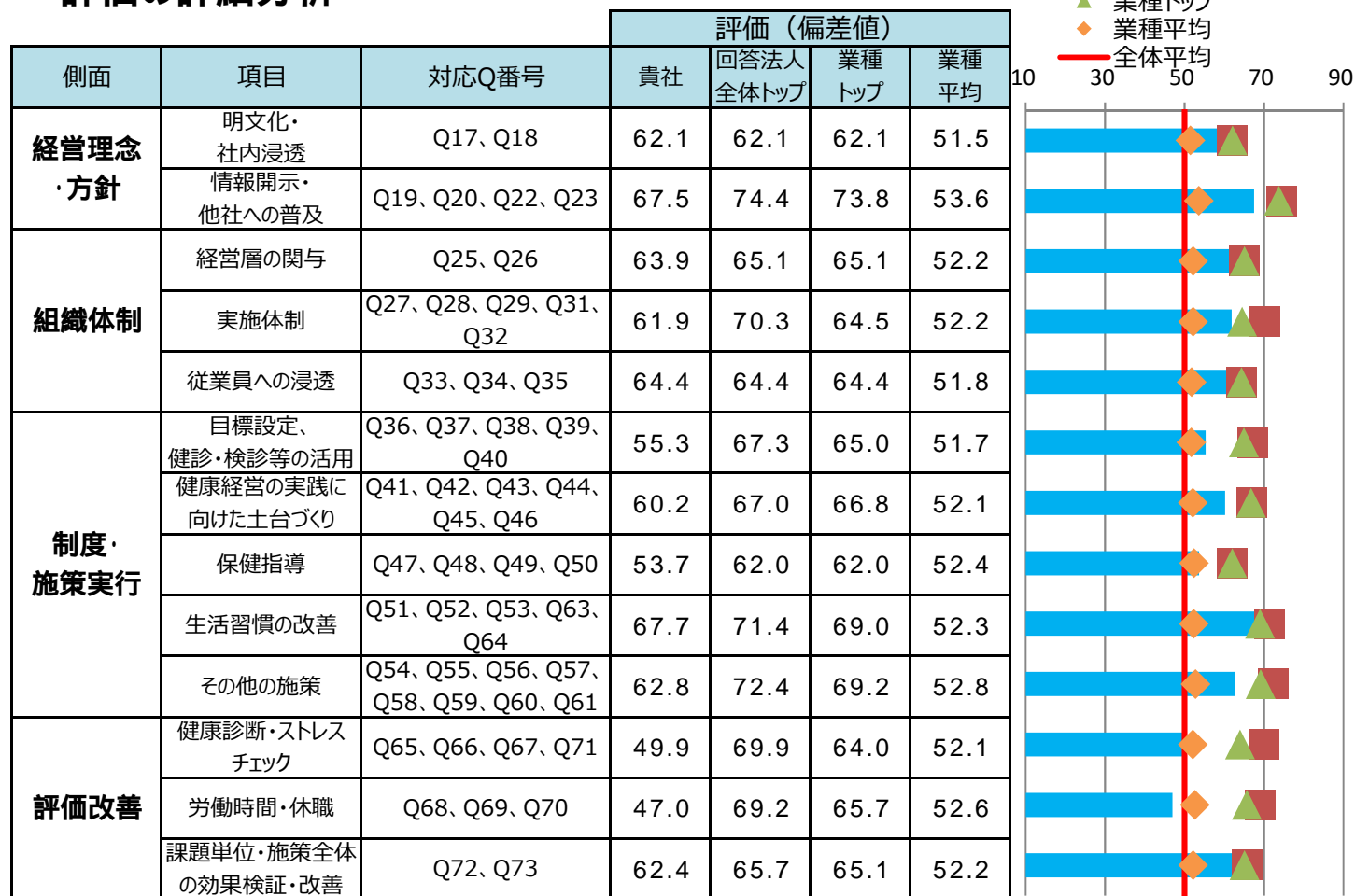
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|-------|-------|----------|------------|
| 総合順位 | - | - | - | 351~400位 | 351~400位 |
| 総合評価 | - | - | - | 60.5(-) | 61.5(↑1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>中長期的な企業価値向上</p> <p>Glicoグループは、「すこやかな毎日、ゆたかな人生」の実現に向け、「人々の良質なくらしのため、高品質な素材を創意工夫することにより、『おいしさと健康』を価値として提供し続ける」ことを目指している。これを実現するためには、多様な社員が共有する目的に向かって創意工夫し、高い生産性を発揮することが重要であり、その源泉は社員自身が心身ともにすこやかな毎日を送ることにあると捉えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>心身の健康保持増進を図ることでプレゼンティーイズムやアブセンティーイズムが低減し、強い信頼関係の下、心身ともに健康な社員がイキイキと働けるようになることでワークエンゲージメントが高まることを想定している。これらが相まってイノベティブなアイデア創出や積極果敢なチャレンジが増え、我々が社会に提供する付加価値、つまりは生産性が高まり、社員も会社も持続的に成長できるという状態を目指している。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト |
| URL | https://www.glico.com/jp/company/health_management/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 4 | 回 | 2 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 19 | 回 | 15 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 38.1 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 70.7 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 | | | | |
| 取組内容 | 従業員会活動として、全国の工場をリレー形式で紹介＆地元名産プレゼント企画を行っている | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート | | | | |
| 取組内容 | ヘルスケアアプリを無償提供、食事管理だけでなく、食事習慣を改善するチャレンジイベントを配信している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 47.2 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | ヘルスケアアプリを無償提供、歩数・運動管理だけでなく、歩数競争などのイベントを実施している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 47.2 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | | 全管理職の | | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 69.5 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 55.9 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 54.8 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.2 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 51.4 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 64.8 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 48.9 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 60.1 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 63.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 58.0 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 63.9 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下 |
| | 課題内容 | 従業員の年齢層が高く、今後がん等の罹患者が増えると思われる。喫煙率がグループ平均よりも高く、喫煙は様々な疾病リスクを高めることから、将来に渡り社員に健康的に仕事を続けてもらうためにも、喫煙率低下を重要課題に設定した。 |
| | 施策実施結果 | 2021年10月に独自の禁煙応援プログラムを開催。2022年2月には従業員へ禁煙アンケートを実施し74%が回答、喫煙者のうち57%が禁煙に興味があると回答した。 |
| | 効果検証結果 | 2020年度のウェルネスサーベイ（兼ストレスチェック）結果では、喫煙率が4ポイント改善した。（喫煙率2020年10月28%、2021年11月24%） |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 8,000歩/日歩くことが、あらゆる疾病予防につながるという青柳幸利先生の講義内容を基に8,000歩/日の歩行習慣を目指している。2021年（1～12月）で全15拠点の平均歩数は6,943歩/日となり、運動不足を継続の課題とした。 |
| | 施策実施結果 | チーム対抗で歩数を競うウォーキングイベントを6か月（8週3クール）実施。2021年下期から2022年8月の実績では参加チームが133から207に増加、8,000歩達成率が90%から97%に増加した。 |
| | 効果検証結果 | 平均歩数は11,965/日となり、目標の8,000/日を達成した。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社でん六

英文名：DENROKU.co;LTD

■加入保険者：全国健康保険協会山形支部

非上場

■所属業種：食料品

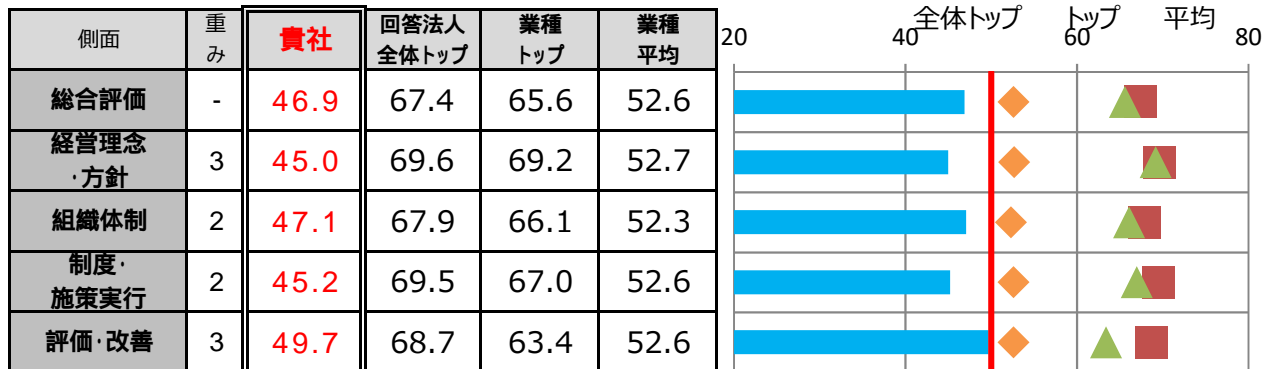
健康経営度評価結果

■総合順位： 2051～2100位 / 3169 社中

■総合評価： 46.9 ↑0.8 (前回偏差値 46.1)

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

評価の内訳



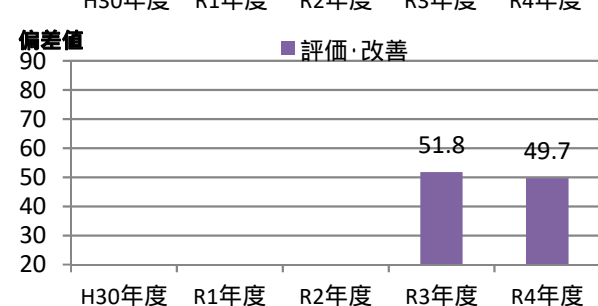
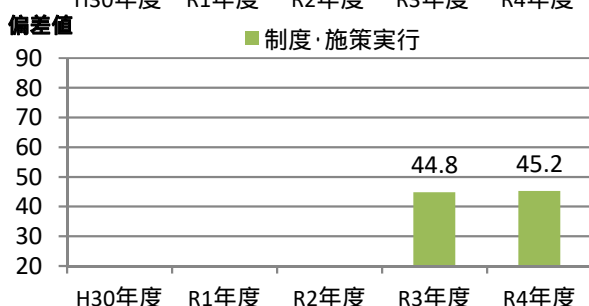
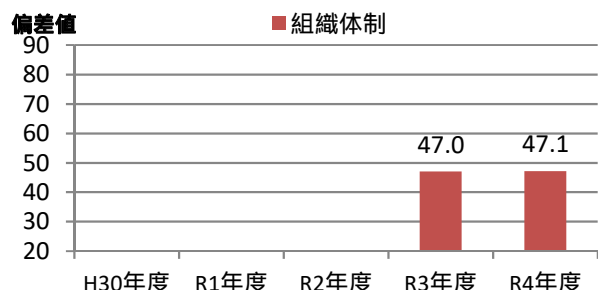
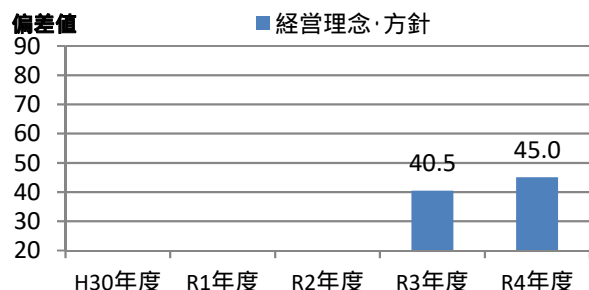
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

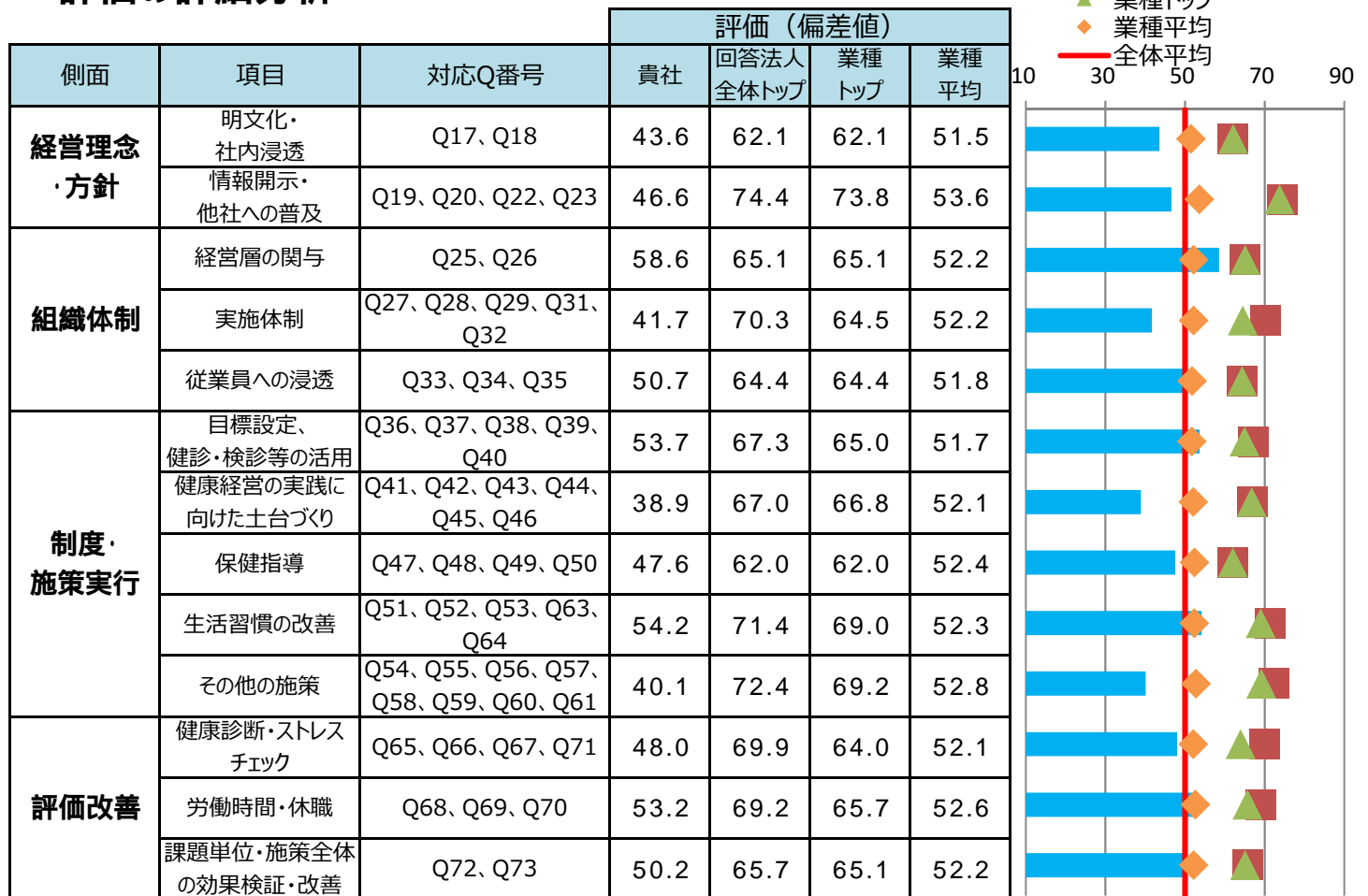
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位 | - | - | - | 1951～2000位 | 2051～2100位 |
| 総合評価 | - | - | - | 46.1(-) | 46.9(↑0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上 定期健康診断における社員の有所見率を把握したうえで適宜二次健診を推奨し、社員のパフォーマンスを維持することが、事業活動を推進するうえで大きな課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員が健康で100%のパフォーマンスを発揮してもらうことを期待している。具体的な目標として、2030年までに健康診断有所見率 血圧25%未満・血中脂質40%未満・血糖20%未満を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト |
| URL | http://www.denroku.co.jp/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 51 | 回 | 10 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 12 | 回 | 12 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 93.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 56.2 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 | | | | |
| 取組内容 | 芋煮会と銘打って日帰りの旅行及び宴会を実施している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 28.1 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 食堂内にメニュー毎のカロリー・塩分量・アレルギーを表示し、健康増進の意識付けをしている。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 93.2 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 32.6 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 職場において集団で運動を行う時間を設置 | | | | |
| 取組内容 | 全部署全員で朝礼前にラジオ体操を実施。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 93.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 50.2 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 46.7 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 44.0 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 33.6 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 38.9 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 42.4 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 45.8 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 57.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 45.8 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 57.7 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|------------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下 |
| | 課題内容 | 社員の健康維持はもちろん、喫煙時間にとられる生産性低下がみられたため、喫煙率の低下が必要である。また食品製造業のため、製品にたばこの匂移りも懸念があった。 |
| | 施策実施 結果 | 会社設備内加え、会社敷地内、駐車場にいたるまで喫煙所を撤去、全面禁煙とした。同時に全社員に対して、再度禁煙の啓蒙を行った。 |
| | 効果検証 結果 | 上記の施策を実施した結果、協会けんぽ山形支部企業の平均喫煙率30.3%のところ、当社の喫煙率は2020年度18.5%、2021年度は18.7%と低い水準を維持している。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | - |
| | 課題内容 | |
| | 施策実施 結果 | |
| | 効果検証 結果 | |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大東カカオ株式会社

英文名：DAITO CACAO CO., LTD.

■加入保険者：日清オイログループ健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

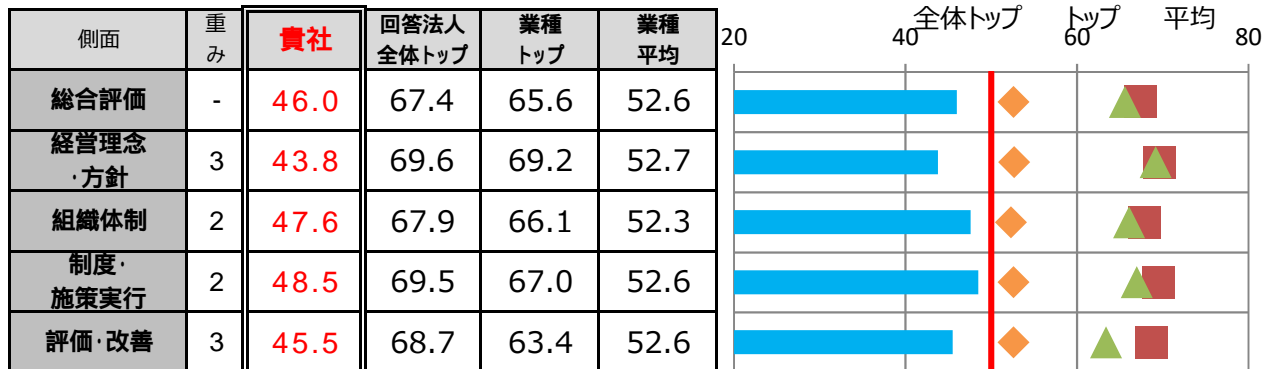
健康経営度評価結果

■総合順位： 2151～2200位 / 3169 社中

■総合評価： 46.0 ↓3.1 (前回偏差値 49.1)

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

評価の内訳



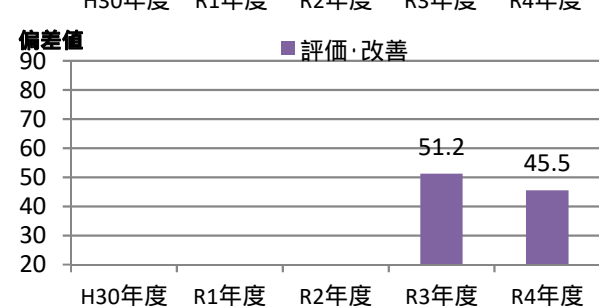
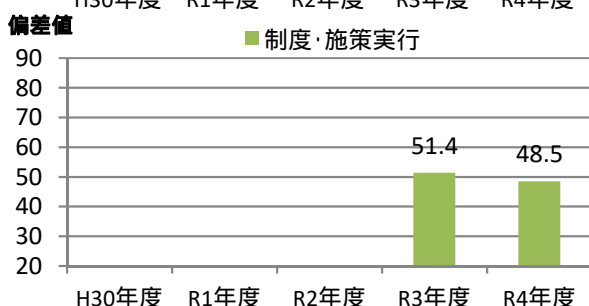
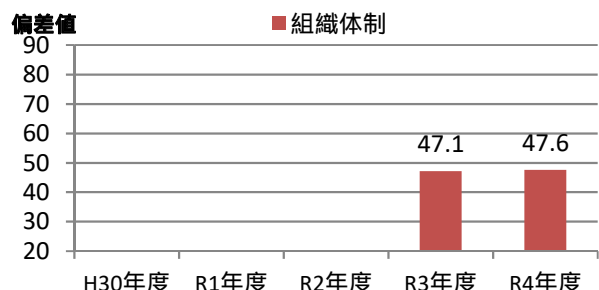
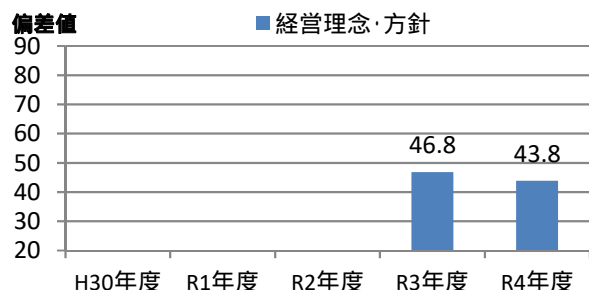
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

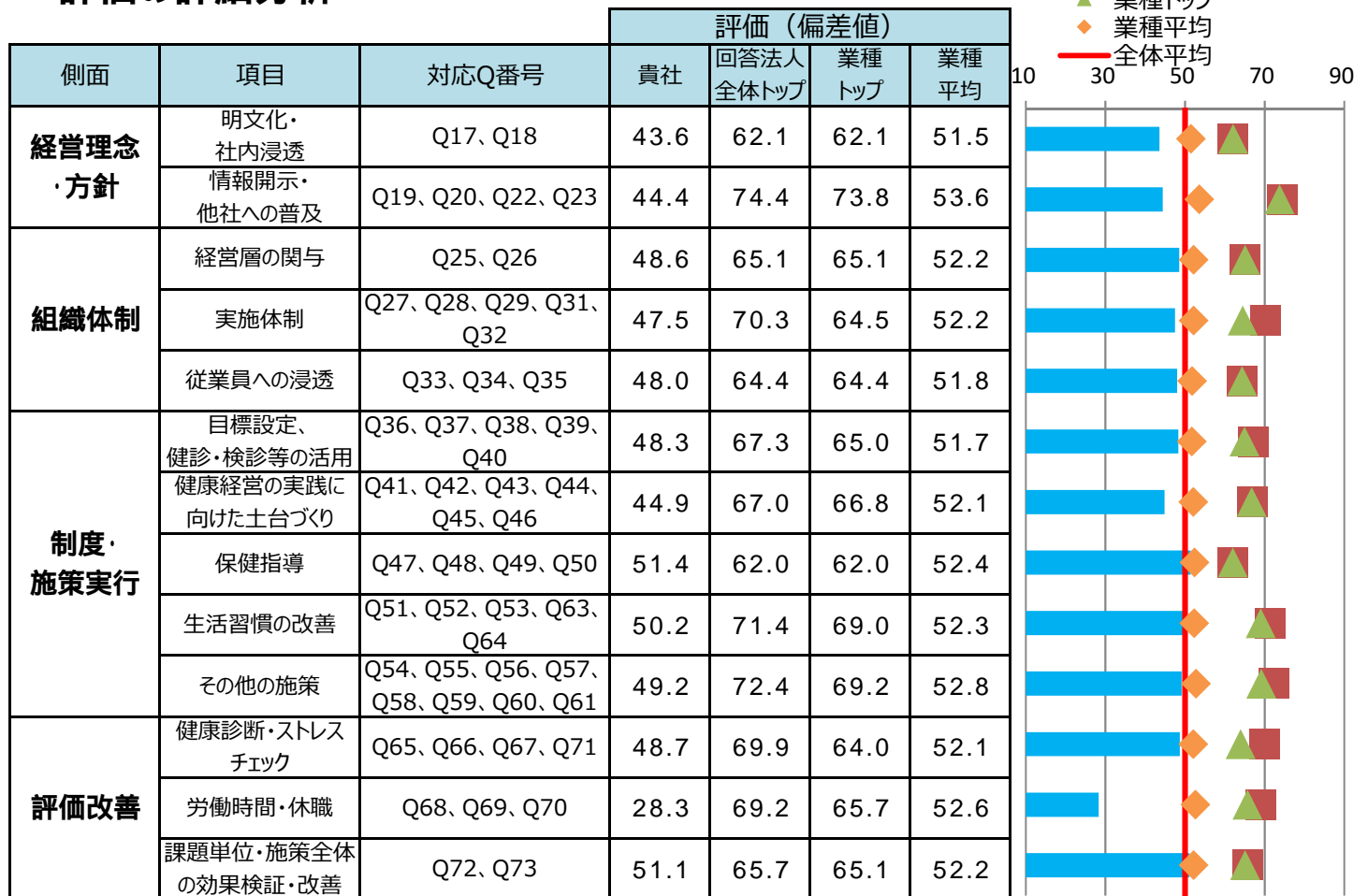
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位 | - | - | - | 1651～1700位 | 2151～2200位 |
| 総合評価 | - | - | - | 49.1(-) | 46.0(↓3.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上 メンタル不調による休職者・退職者の発生を低減することがパフォーマンス向上のための課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | メンタル不調による休職者・退職者の低減を期待している。具体的な指標としてストレスチェックの高ストレス者率10%以下を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言 |
| URL | https://www.daitocacao.com/jp/sustainability/hapm.html |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 11 | 回 | 0 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 23 | 回 | 2 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 17.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | Teamsによるメッセージ送信の活用 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 栄養管理された食事（仕出弁当）の提供 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | 生活習慣病予防ウォーキングの参加 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 21.6 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 44.2 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 51.8 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.5 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 53.6 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 46.9 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 45.9 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 39.7 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 43.2 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 44.9 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 45.9 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|------------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 |
| | 課題内容 | 2021年度の高ストレス者率が19.4%と高い割合であった。メンタル不調者の休業が増加しないよう改善が必要である。 |
| | 施策実施 結果 | 上司から部下への接し方に問題があると推測し、2022年3月から6月にかけて管理職全員を対象にハラスメント研修を実施した。 |
| | 効果検証 結果 | 2022年度のストレスチェックで高ストレス者が17.8%に下がった。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | - |
| | 課題内容 | |
| | 施策実施 結果 | |
| | 効果検証 結果 | |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| | 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|----|----------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 | 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 | ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 | 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 | 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 | 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 | 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 | ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 | ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 | ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 | ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 | ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 | ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 | ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 | ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 | ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 | ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 | ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 | ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 | ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 | ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 | ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 | 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 | 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 | 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 | 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 | 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 | 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 | 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ジャルロイヤルケータリング株式会社

英文名: JAL Royal Catering Co.,Ltd.

■加入保険者: 日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種: 食料品

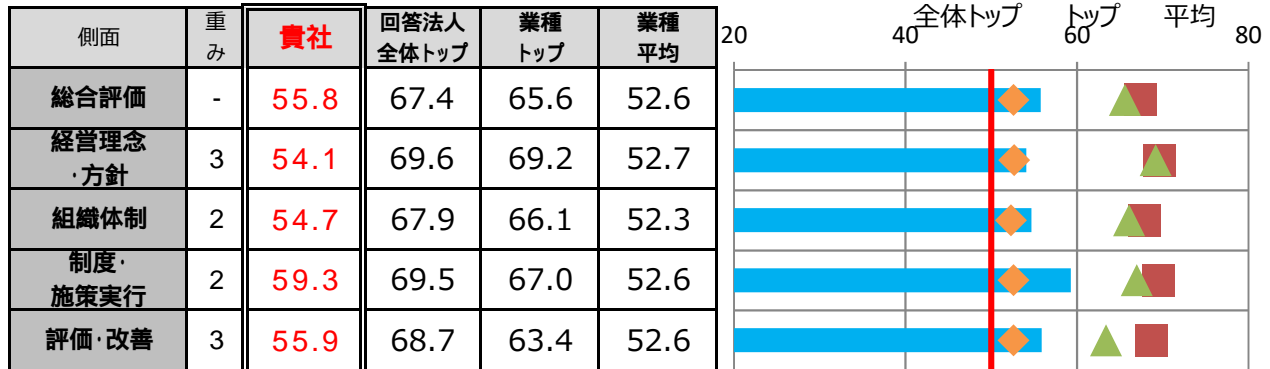
健康経営度評価結果

■総合順位: 951~1000位 / 3169社中

■総合評価: 55.8 ↑2.9 (前回偏差値 52.9)

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

評価の内訳



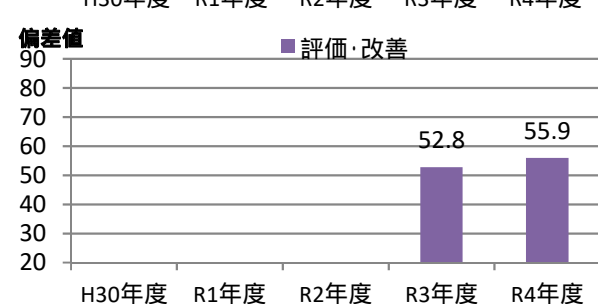
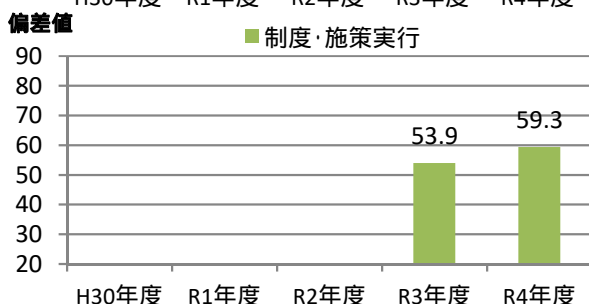
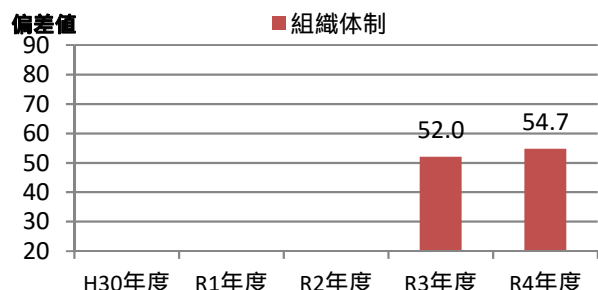
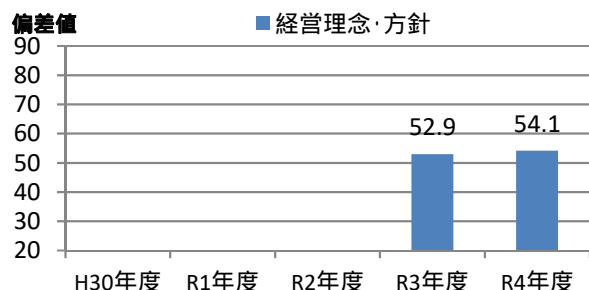
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位 | - | - | - | 1201~1250位 | 951~1000位 |
| 総合評価 | - | - | - | 52.9(-) | 55.8(↑2.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>人材定着や採用力向上</p> <p>コロナ渦で過去2年間新規採用を休止してきたが、一方社員の退職は一定程度発生（ ）しており、労働力、生産体制の確保は重要な経営課題の一つと認識している。今在籍してる社員が健康で最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、働き方改革と共に健康経営を推進していく。 退職率：FY18 11.9%、FY19 10.7%、FY20 5.1%、FY21 6.5%</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営推進を社内外に宣言し、具体的施策（ ）に繋げていくことで、社員が安心して長く勤められる会社であると実感することを期待。また3年ぶりに再開したFY23入社新卒採用では社員の健康を経営課題としている会社として認識いただくことで学生の選好性を高め、採用必要数および良材確保に繋げたい。 FY22新規施策：時間年休制度（働き方改革、治療と就労の両立支援）、禁煙プログラム、婦人科検診の全額会社負担等</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言 |
| URL | http://www.jalroyal.co.jp/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 4 | 回 | 1 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 24 | 回 | 8 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 99.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ | | | | |
| 取組内容 | 成田空港周辺の9市町への地域貢献ボランティア活動・地域祭りにJALグループに一員として参加している | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 3.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 社員食堂でのカロリー表示、毎月の給食委員会でのヘルシーメニューの検討、ヤクルト製品/雑穀米の提供 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | 工場内のエレベーター人用利用を原則禁止とし、運動習慣を定着させるため歩行での階段使用を促進している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 98.7 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | | 全管理職の | | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 11.4 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 60.4 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 54.8 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.4 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 64.0 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 53.2 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 43.3 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 58.9 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 56.3 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 60.7 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 55.8 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|------------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下 |
| | 課題内容 | 当社従業員の2019年度喫煙率は男性41.1%、女性9.3%と世間水準と比べて極めて高く、肺がんを始めとする様々な疾病発症のリスクを抱えている。 |
| | 施策実施 結果 | たばこに関するe-learningや禁煙プログラム（全額会社負担）への参加呼びかけ、受動喫煙防止の観点から2か所あった屋内喫煙所の廃止等を実施 |
| | 効果検証 結果 | 2020年度の喫煙率は男性36.9%、女性7.7%と依然として高い喫煙率ではあるものの、施策の効果が少しずつ出始めている。2021年度は産業医によるたばこセミナー・健保卒煙プログラムを実施した結果、男性34.0%、女性6.5%と2021年度においても少しずつ効果が出ている。2022年度は率先垂範として各部署の責任者へ禁煙活動等を検討し、更なる改善を図る |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 |
| | 課題内容 | 当社従業員の2019年度女性特有がん健診受診率は、乳がん検診受診率5.4%、子宮がん検診受診率4.4%と世間水準と比べて極めて低く、疾病発症のリスクを抱えている。 |
| | 施策実施 結果 | 女性の健康に関わるセミナーや女性の健診予約に関するアナウンス等を積極的に実施した。 |
| | 効果検証 結果 | 2021年度の乳がん検診受診率19.2%、子宮がん検診受診率19.2%と4倍近くの効果となった。2022年度は更なる受診率向上を目指し、定期健康診断との抱き合わせや検診カーの会社施設への配置など、検診を受けやすい環境を整えた。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：味の素AGF株式会社

英文名：Ajinomoto AGF, Inc.

■加入保険者：味の素健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

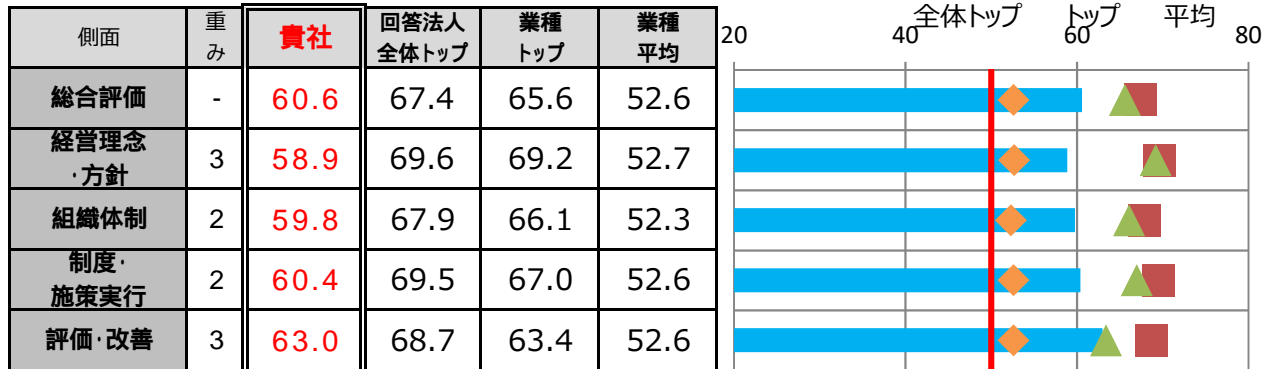
健康経営度評価結果

■総合順位： 451～500位 / 3169 社中

■総合評価： 60.6 ↑5.6 (前回偏差値 55.0)

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

評価の内訳



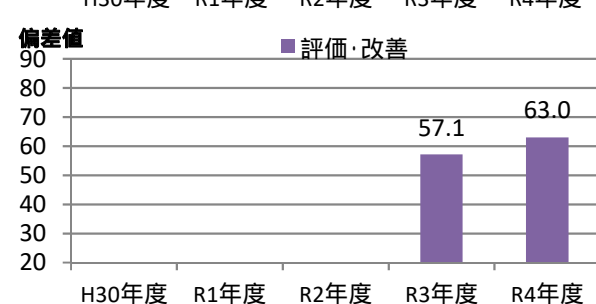
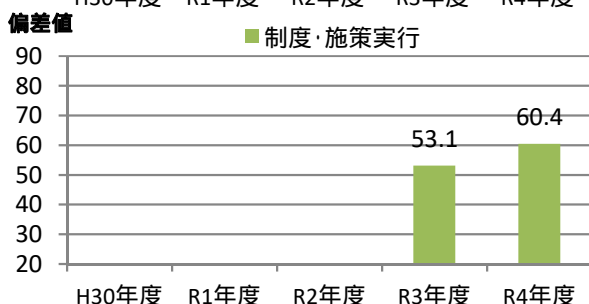
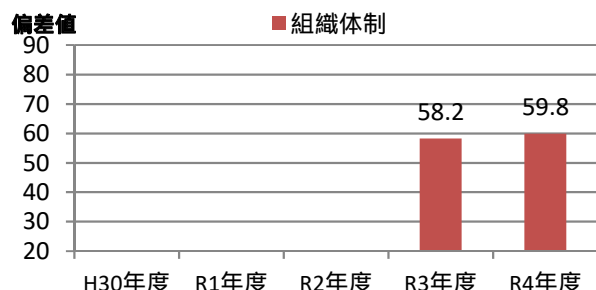
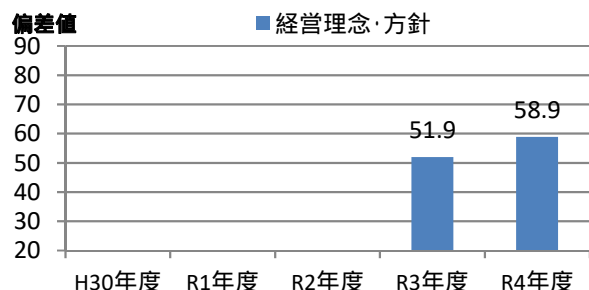
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

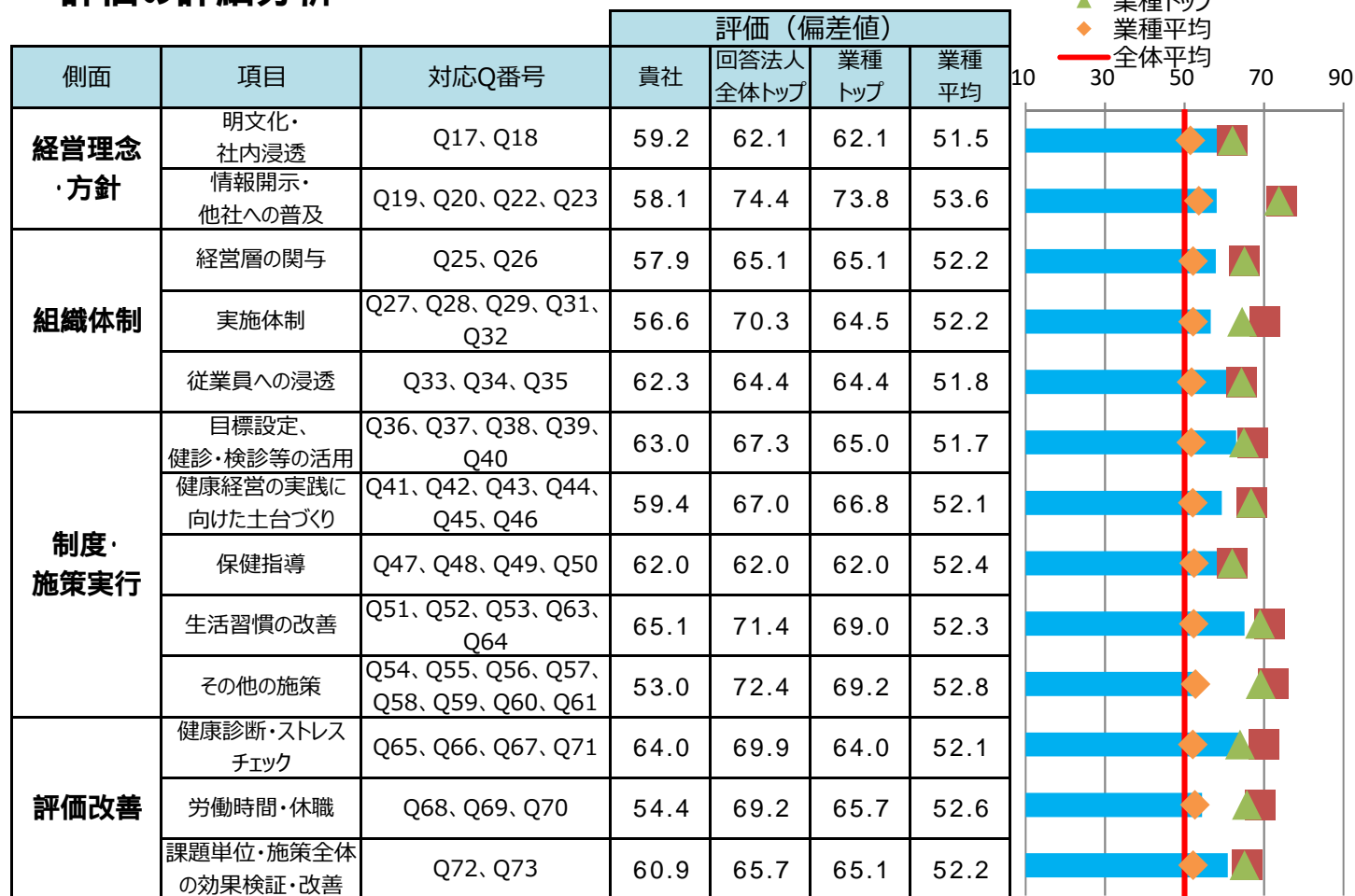
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|-------|-------|-----------|------------|
| 総合順位 | - | - | - | 951～1000位 | 451～500位 |
| 総合評価 | - | - | - | 55.0(-) | 60.6(↑5.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>組織の活性化</p> <p>コロナ禍でのリモートワーク、コミュニケーションが限定される中、個々人のモチベーションが低下傾向にある中で、メンタルヘルス不調を訴える社員が増えている。現状を改善し、多様な人財の育成、ならびに効率性と働きがいを向上する職場環境を作り上げることが、「私たちが作り上げたい未来の働き方」実現のための課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>生産性の指標として時間当たり事業利益（BP）4,150円以上、また、エンゲージメントサーベイによる持続可能なエンゲージメント62pt以上、健康・ウェルビーイングカテゴリー70pt以上、ストレスチェック高ストレス者割合5%以下を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト |
| URL | https://www.ajinomoto.co.jp/company/jp/nutrition/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備 | | | | |
| 取組内容 | 本社/支社オフィスのフリーアドレス化で部署内外のコミュニケーションを促進 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 74.7 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画 | | | | |
| 取組内容 | 本社に立ち会議スペースを各階に設置し利用促進、また、上下階の移動に階段も活用を啓発している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 74.7 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置 | | | | |
| 取組内容 | 本社に立ち会議スペースを各階に設置し利用促進、また、上下階の移動に階段活用を啓発している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 74.7 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 65.4 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 60.6 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.7 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 62.8 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 54.8 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 58.0 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 54.3 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 64.2 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 50.5 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 62.1 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 |
| | 課題内容 | コロナ禍で在宅勤務等の単独業務が増える中で、上司同僚への相談が行いにくい環境下、メンタル不調につながるケースが幾例か発生していた。また、従来のように症状に職場の上司同僚が気づく機会も減り、症状が進んでから発覚する例も見られ改善が必要である。 |
| | 施策実施結果 | 健康維持増進を目的とした「健康推進センター」の味の素グループ推進体制へ2021年10月に委託し、特に保健師の全国地域別カバー体制で心や体の健康相談やその後の細やかなフォローができる状態になった。 |
| | 効果検証結果 | 従前の本社駐在保健師への相談体制から、6人の地域別担当保健師への相談が可能になったことで、心身に関わる健康相談が気軽にできるようになった。 メンタルヘルス不調者の推移は2021年10月時点6人 2022年10月時点14人と増加しているが、2021年10月以降に潜在化していた不調者の顕在化や早期発見での治療開始者を含むと考え、コロナの終息も踏まえて効果検証を続ける。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | - |
| | 課題内容 | |
| | 施策実施結果 | |
| | 効果検証結果 | |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| | 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|----|----------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 | 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 | ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 | 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 | 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 | 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 | 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 | ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 | ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 | ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 | ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 | ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 | ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 | ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 | ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 | ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 | ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 | ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 | ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 | ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 | ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 | ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 | 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 | 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 | 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 | 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 | 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 | 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 | 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社林原

英文名：Hayashibara Co.,Ltd.

■加入保険者：長瀬産業健康保険組合

非上場

■所属業種：食料品

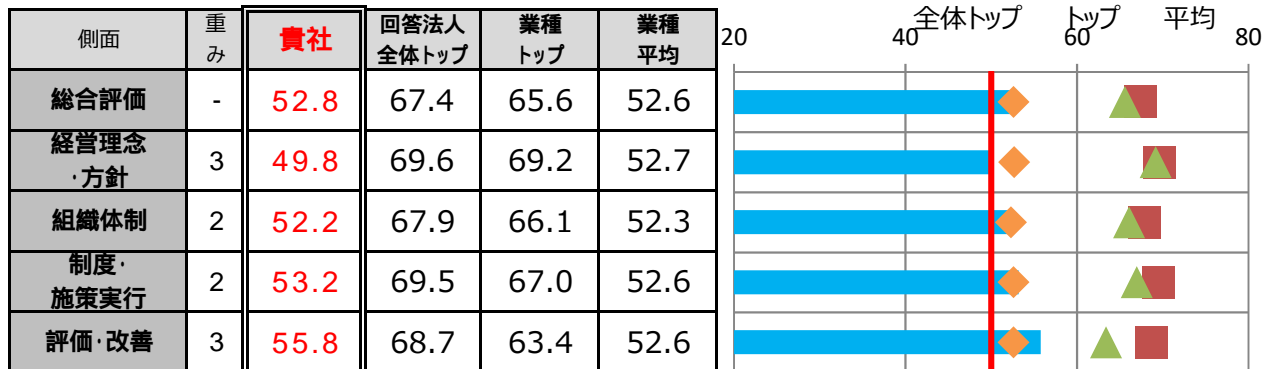
健康経営度評価結果

■総合順位： 1301～1350位 / 3169 社中

■総合評価： 52.8 ↑5.0 (前回偏差値 47.8)

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

評価の内訳



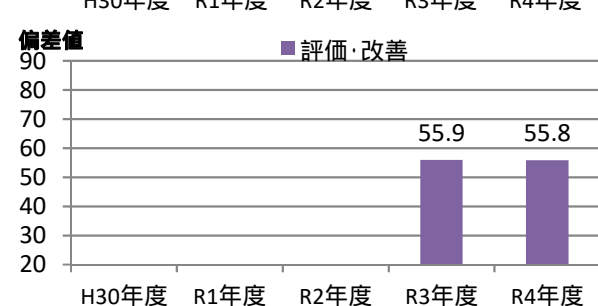
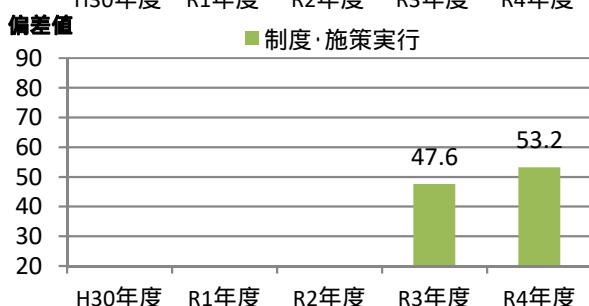
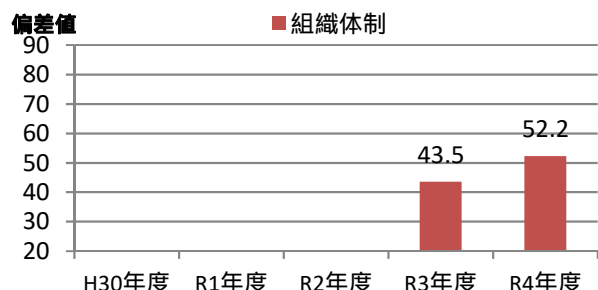
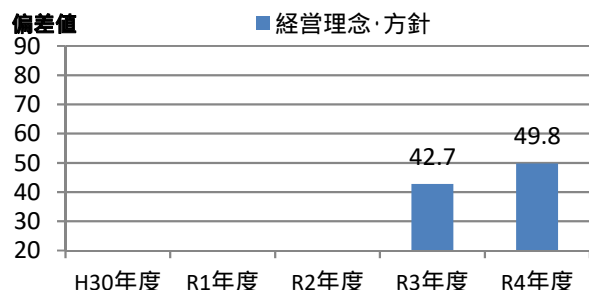
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位 | - | - | - | 1801～1850位 | 1301～1350位 |
| 総合評価 | - | - | - | 47.8(-) | 52.8(↑5.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上 社員のエンゲージメント向上、社員一人ひとりが自発的な貢献意欲をもって能力を発揮する。全員参加の企業風土の醸成が課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | サステナビリティ 行動計画の「2030年のありたい姿」に対する現場の思いと目の前の課題に関する取締役と社員との対話強化、経営陣と林原社員のお互いの思いを共有することを目的とし、2022年度中に社員全員とのありたい姿対話の実施を目指す。その上で、経営層と社員のコミュニケーション活性化によるエンゲージメント向上の効果を期待する。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ |
| URL | https://www.hayashibara.co.jp/data/3389/sustainability_tp/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 14 | 回 | 1 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 14 | 回 | 5 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | 経営陣と社員とのお互いの思い、考えを共有する場である『ありがたい姿の対話』を、複数年にわたって実施 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 40.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|---|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | 食堂で月に1回、社内看護師監修ヘルシーメニューを提供し、栄養成分等を社内イントラにて紹介している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 26.6 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 41.3 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | 社員から寄せられた健康に関する悩みから決めたテーマに沿った情報提供、対策ストレッチを行っている。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 11.1 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 67.7 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 55.0 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 55.5 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.1 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 53.0 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 44.3 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 61.8 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 47.3 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 53.1 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 59.8 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 45.6 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 |
| | 課題内容 | 2019年度まで再受診率が60%と低く推移しており、再検査受診率が低いことが課題であった。そのことから2020年度は看護師を1名増員し体制を強化した。その結果、再検査受診率は79%まで上昇したが、更なる向上を実現するには従業員数に対し健康関連の業務にあたる人数が2人と少なく、体制が課題である。 |
| | 施策実施結果 | 健康経営や健康管理体制を強化するため、健診、健康関連に従事するスタッフをさらに1人増員。看護職が受診勧奨や個別指導に専念できる体制が強化できた。 |
| | 効果検証結果 | 体制が強化された結果、2021年度の再受診率は84.5%に上昇しており、一定の再検査受診率向上効果があったと考える。 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 |
| | 課題内容 | 社員の約25%が女性社員。女性特有のホルモン不調や悩み、不安の訴えが多く、女性の体の変化に関する知識が不足していることも不安の要因にもなっており課題。 |
| | 施策実施結果 | 女性のための健康相談会、リアルタイムでのWEB健康講座を開催。 また、各拠点を訪問し、骨密度測定会や、乳がん模型を実際に触ってもらえる企画を実施した。 |
| | 効果検証結果 | 全ての企画に約3割の女性社員が参加。 ・講座内容を家族や周りへ伝えたい。 ・実際に家族が乳がんを経験し不安があったが、どうしていけばいいか参考になった。 ・女性特有の悩みでも個人差があり、理解しあうことが必要。 など、多くの感想を得られており、一定の意識向上効果があったと考える。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: グリコ栄養食品株式会社

英文名: Glico Nutrition Co., Ltd.

■加入保険者: グリコ健康保険組合

非上場

■所属業種: 食料品

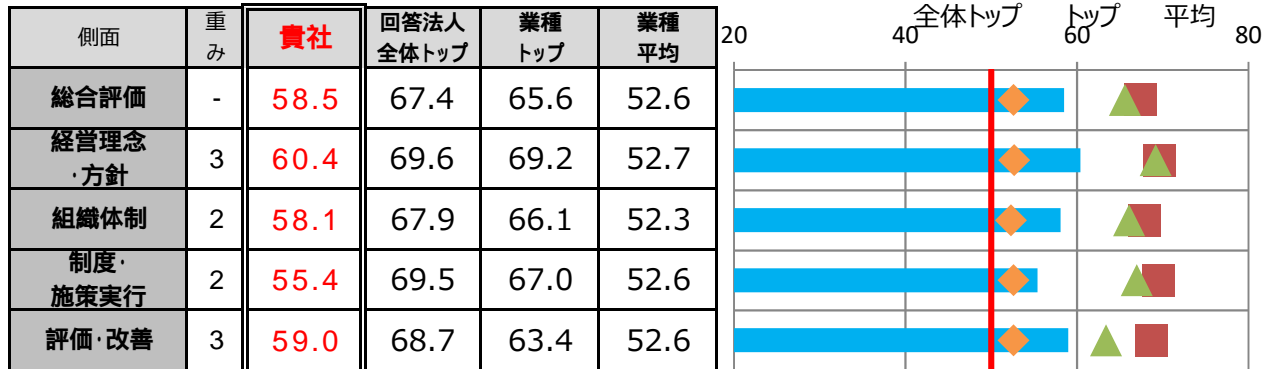
健康経営度評価結果

■総合順位: 701~750位 / 3169 社中

■総合評価: 58.5 ↑2.8 (前回偏差値 55.7)

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

評価の内訳



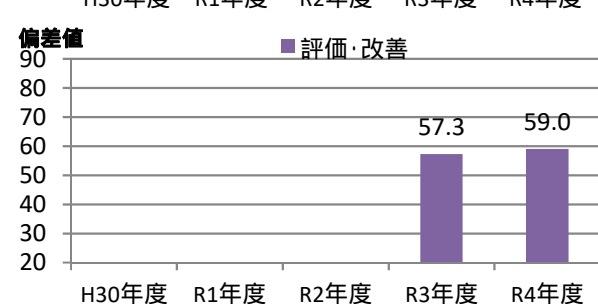
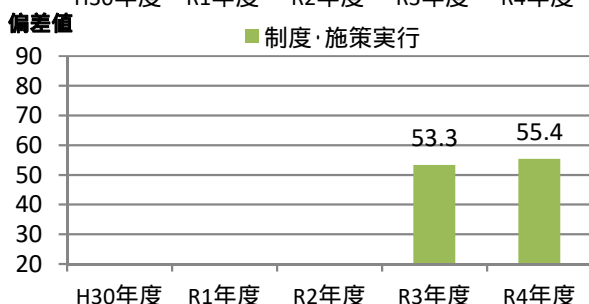
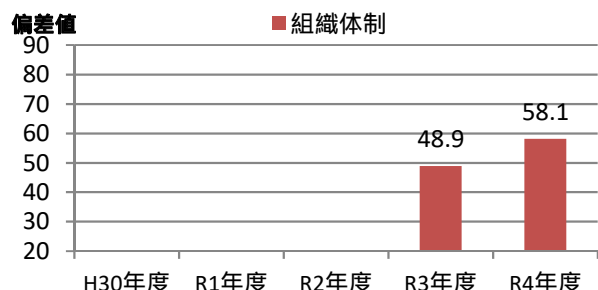
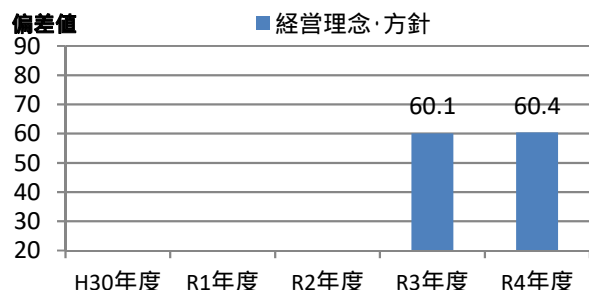
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

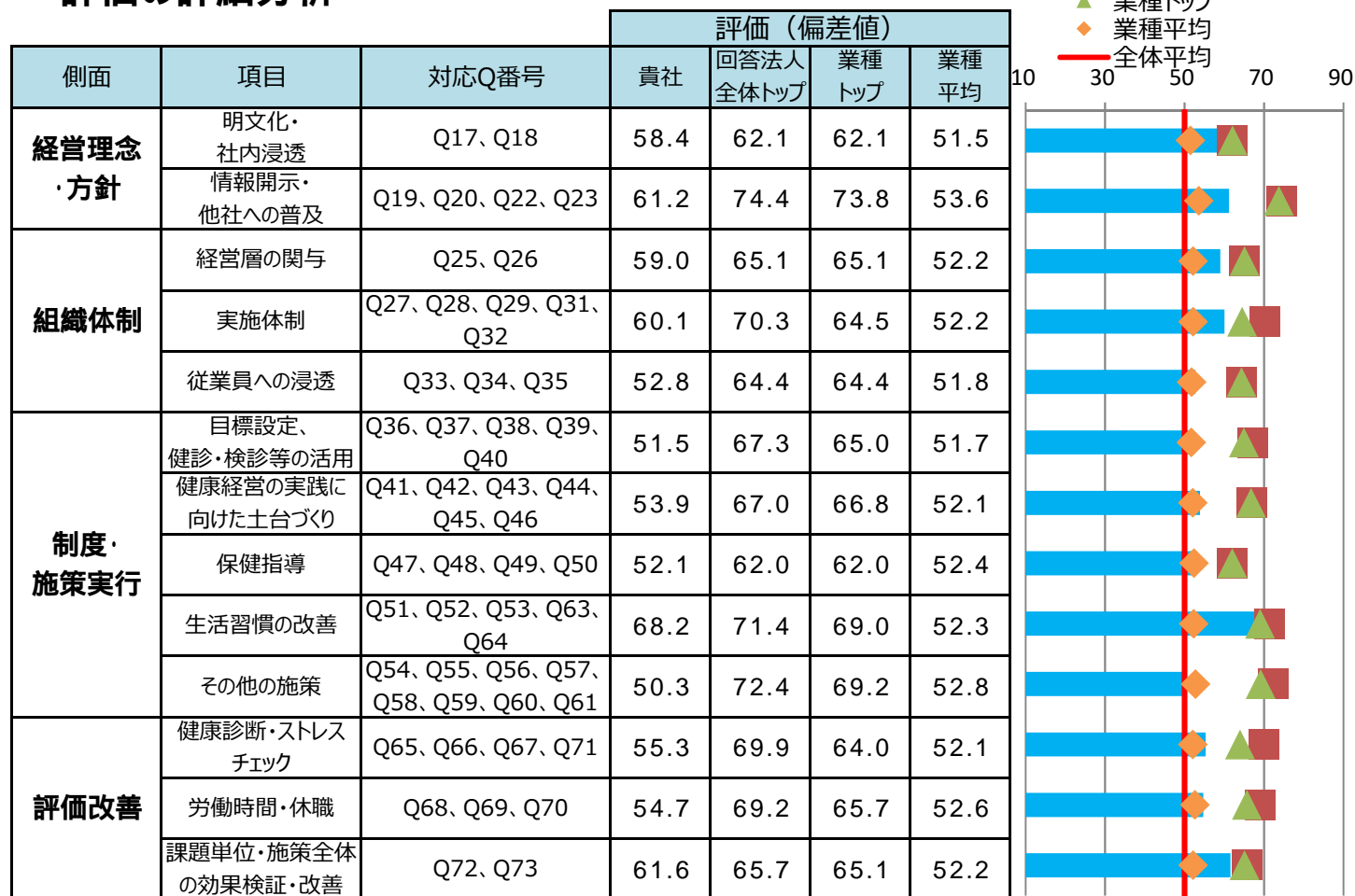
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|-------|-------|----------|------------|
| 総合順位 | - | - | - | 851~900位 | 701~750位 |
| 総合評価 | - | - | - | 55.7(-) | 58.5(↑2.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>中長期的な企業価値向上</p> <p>Glicoグループは、「すこやかな毎日、ゆたかな人生」の実現に向け、「人々の良質なくらしのため、高品質な素材を創意工夫することにより、『おいしさと健康』を価値として提供し続ける」ことを目指している。これを実現するためには、多様な社員が共有する目的に向かって創意工夫し、高い生産性を発揮することが重要であり、その源泉は社員自身が心身ともにすこやかな毎日を送ることにあると捉えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>心身の健康保持増進を図ることでプレゼンティーズムやアブセンティーズムが低減し、強い信頼関係の下、心身ともに健康な社員がイキイキと働けるようになることでワークエンゲージメントが高まることを想定している。これらが相まってイノベティブなアイデア創出や積極果敢なチャレンジが増え、我々が社会に提供する付加価値、つまりは生産性が高まり、社員も会社も持続的に成長できるという状態を目指している。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト |
| URL | https://www.glico.com/jp/company/health_management/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

| | ①総実施回数 | | ②健康経営を 議題にした回数 | |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会 | 4 | 回 | 0 | 回 |
| (b)経営レベルの会議 (取締役会以外) | 12 | 回 | 3 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 99.3 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 49.3 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要 | その他 | | | | |
| 取組内容 | 毎日1名ずつ従業員から自由にツイートし、他の従業員からもリアクションしてもらい相互理解を深めている。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート | | | | |
| 取組内容 | ヘルスケアアプリを無償提供、食事管理だけでなく、食事習慣を改善するチャレンジイベントを配信している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 88.5 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 | | | | |
| 取組内容 | ヘルスケアアプリを無償提供、歩数・運動管理だけでなく、歩数競争などのイベントを実施している。 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 88.5 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | | 全管理職の | | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 45.7 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 53.8 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 56.2 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.7 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 51.4 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 55.4 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 45.6 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 57.4 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 62.9 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 57.0 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 64.7 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|------------|--|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | 将来の疾病予防のため8,000歩/日歩くことを目指していたが、コロナ禍における出社制限、テレワークの推進により社員の平均歩数は4,721歩/日まで落ち込み、運動量の増加が課題となった。 |
| | 施策実施 結果 | チーム対抗のウォーキングイベントを四半期に1度開催し、参加率は55.3%であった。また8,000歩/日を目指すミッションを上記イベントと連動して実施し、8,000歩/日の達成率は38.1%であった。 |
| 効果 検証 ② | 効果検証 結果 | ウォーキングイベントとミッションの実施により平均歩数は6,136歩/日と約1,400歩/日増加した。また、イベント参加者のウェルネススコアは54であったが、不参加者は50であり、ウォーキングイベント参加者のほうがメンタル・フィジカル・エンゲージメントスコアで改善が強く見られ、プレゼンティーズム・ロス（ウォーキングイベント不参加者比較で5pt）も小さくなり、生産性の改善が認められた。 |
| | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 |
| | 課題内容 | 社内で健康に関するサーベ이를定期的に実施しているが、抑うつを感じている社員が40%にのぼり、抑うつ傾向の改善が課題である。 また、抑うつ傾向には人間関係の影響が示唆されたため、職場の人間関係の悪化を早期に捉え、できるだけ早く対処することが課題である。 |
| 効果 検証 ② | 施策実施 結果 | 毎月1回、心身のコンディションや人間関係の状態を確認するパルスサーベ이를実施しており、急激に悪化した個人には状況を確認し、産業保健スタッフに連携。状態の悪い職場では改善策を検討・実施。 |
| | 効果検証 結果 | パルスサーベ이의心身のコンディション悪化傾向者へ早期にアプローチした結果、パルスサーベイ開始からピークの時には心身のコンディション悪化傾向者が16.7%であったが、22年7月時点では14.5%と徐々に改善傾向にある。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| | 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|----|----------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 | 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 | ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | — |
| 3 | 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 | 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 | 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 | 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 | ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | — |
| 8 | ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 | ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 | ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 | ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 | ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 | ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 | ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 | ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 | ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 | ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 | ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 | ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 | ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 | ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 | 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 | 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 | 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | — |
| 25 | 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 | 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 | 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | — |
| 28 | 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社はくばく

英文名: Hakubaku Co.,Ltd

■加入保険者: 東糧健康保険組合

非上場

■所属業種: 食料品

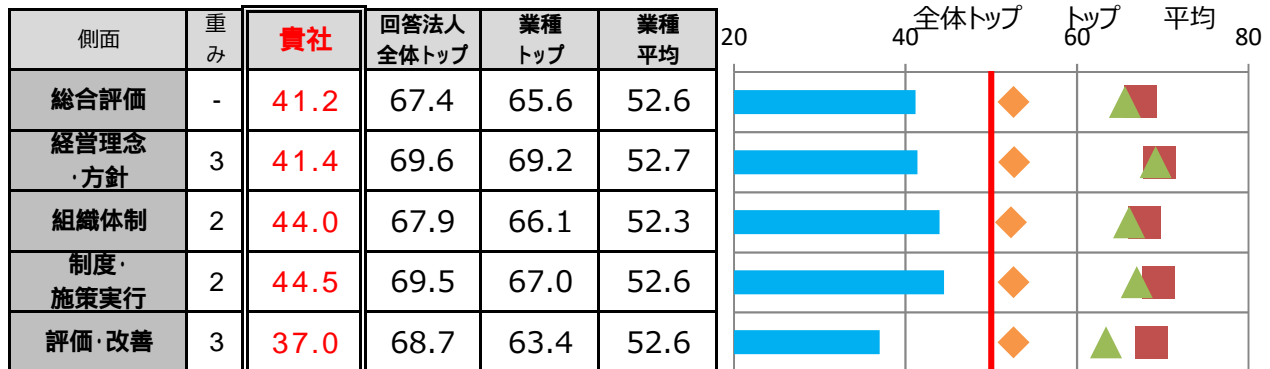
健康経営度評価結果

■総合順位: 2601~2650位 / 3169社中

■総合評価: 41.2 ↑4.0 (前回偏差値 37.2)

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

評価の内訳



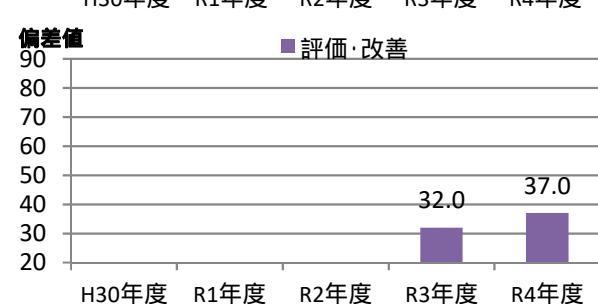
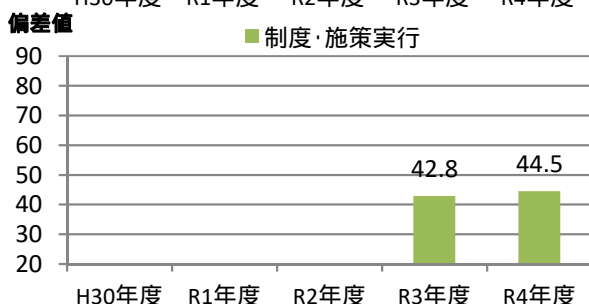
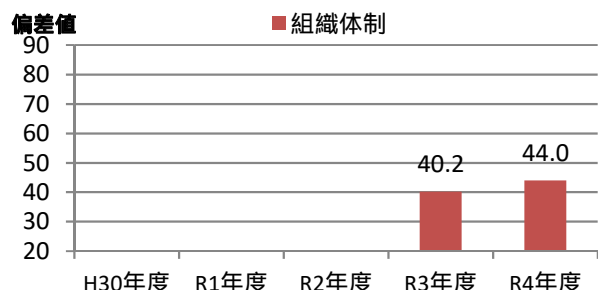
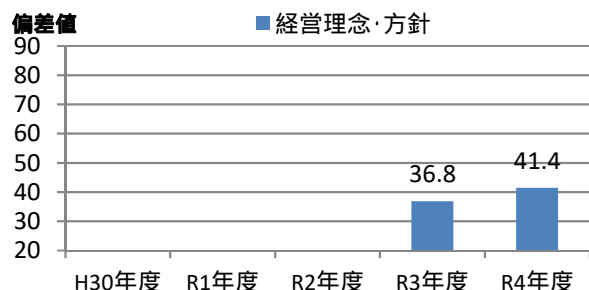
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位 | - | - | - | 2551~2600位 | 2601~2650位 |
| 総合評価 | - | - | - | 37.2(-) | 41.2(↑4.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上 穀物を通じて世界中の人々の健康と豊かな食生活に貢献するという企業理念の実現は、社員一人一人のパフォーマンスの結果によって会社が成しえる業績となる。そのため社員が心も体も健康に働けることができ、またその社員の家族の幸せをも実現することが大切な課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員が健康でいきいきと目標をもって自己啓発を続け、長く働き続けられることを目指している。社長方針のもと主体的に挑戦することを後押しする風土をつくっている。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト |
| URL | https://www.hakubaku.co.jp/about/csr/employee/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 70.7 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 | | | | |
| 取組内容 | 社員旅行の他、年2回部署内の交流会費を支給。この他コロナにより交流が減った為WEB交流会の費用を負担 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 94.0 | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 | | | | |
| 取組内容 | 社員食堂への管理栄養士監修の健康的メニューへの取入れ 従業員が安価で食事ができるよう補助をしている | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 60.0 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 職場において集団で運動を行う時間を設置 | | | | |
| 取組内容 | 運動機会提供の為、毎朝各職場でラジオ体操を行い、ヨガ教室や簡単な運動の紹介イベントを開催している | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 58.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 56.0 | % |

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

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

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 47.8 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 33.1 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 33.5 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 49.2 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 37.5 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 38.1 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 44.7 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 43.3 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 44.0 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 41.3 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|------------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 |
| | 課題内容 | 時間外労働の月42時間超回数の減少 ・時間外労働の増加により、ワークライフバランスの確保が困難になるため、改善が必要である。 ・月当たり42時間を超える時間外労働を削減する。 ・年5日間の有給取得実績を100%にする |
| | 施策実施 結果 | ・毎月の時間外経営層及び管理職への報告及び、有給未取得者のリストアップを管理職へ報告、リマインドを行う。 ・毎月、安全衛生委員会にて、職場の安全衛生委員に連絡。 |
| | 効果検証 結果 | 時間外42時間超回数 ・2020年度述べ156名が2021年度述べ129名に減少 ・年5日間の有給取得実績100%達成 |
| 効果 検証 ② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） |
| | 課題内容 | 感染症予防 ・インフルエンザと新型コロナウイルスを併発した場合、重症化する可能性が有るため、業務に支障が出る ことが予想でき改善が必要である。 |
| | 施策実施 結果 | ・インフルエンザ予防接種：全社員に向けメールや掲示板にて補助の案内を行う。 ・山梨本社では、医療機関でワクチンが早期に不足し、接種できなかった社員の為に、山梨本社ないにて、 接種の機会を提供した。 |
| | 効果検証 結果 | インフルエンザの予防接種を受けたものが 25%を維持することができた。 インフルエンザの発症者0名だった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | ○ |
| 3 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | ○ |
| 25 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | ○ |
| 28 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中部グリコ栄食株式会社

英文名：Chubu Glico Manufacturing Co.,Ltd.

■加入保険者：グリコ健康保険組合

上場

■所属業種：食料品

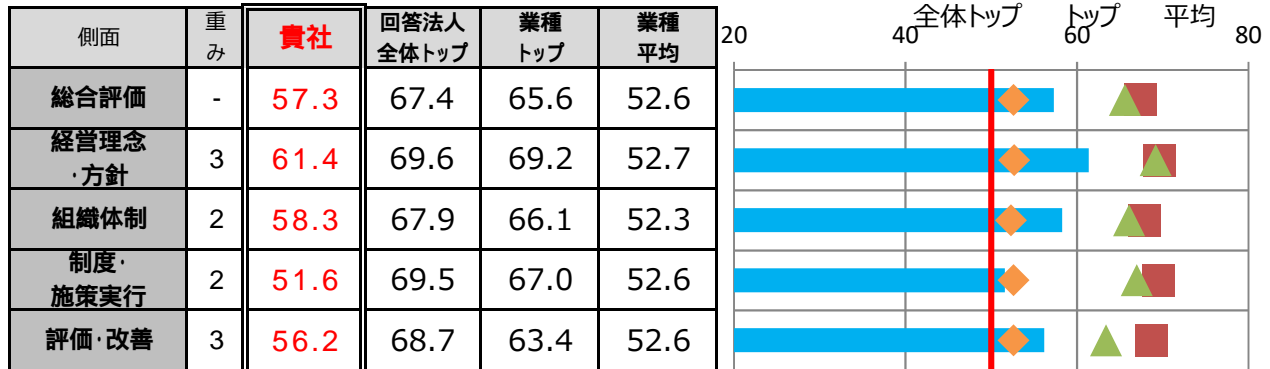
健康経営度評価結果

■総合順位： 801～850位 / 3169 社中

■総合評価： 57.3 ↑9.9 (前回偏差値 47.4)

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

評価の内訳



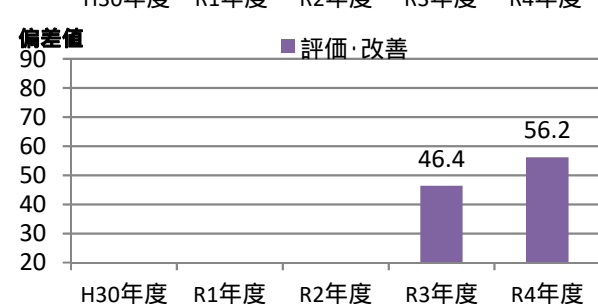
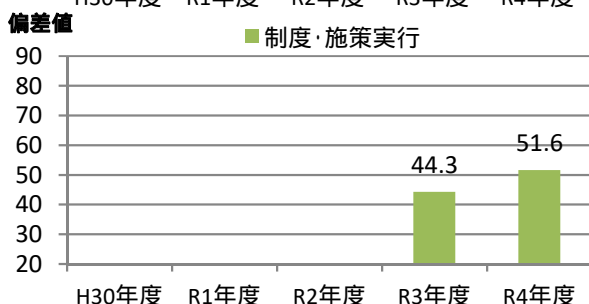
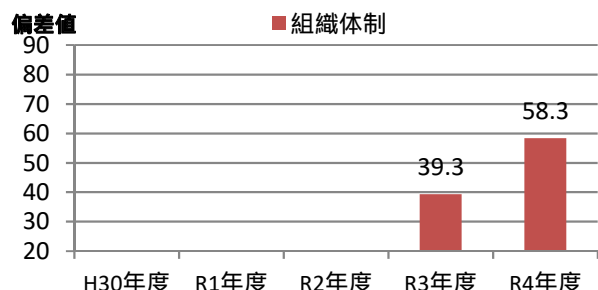
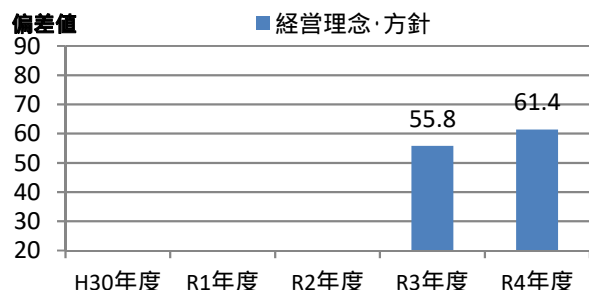
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

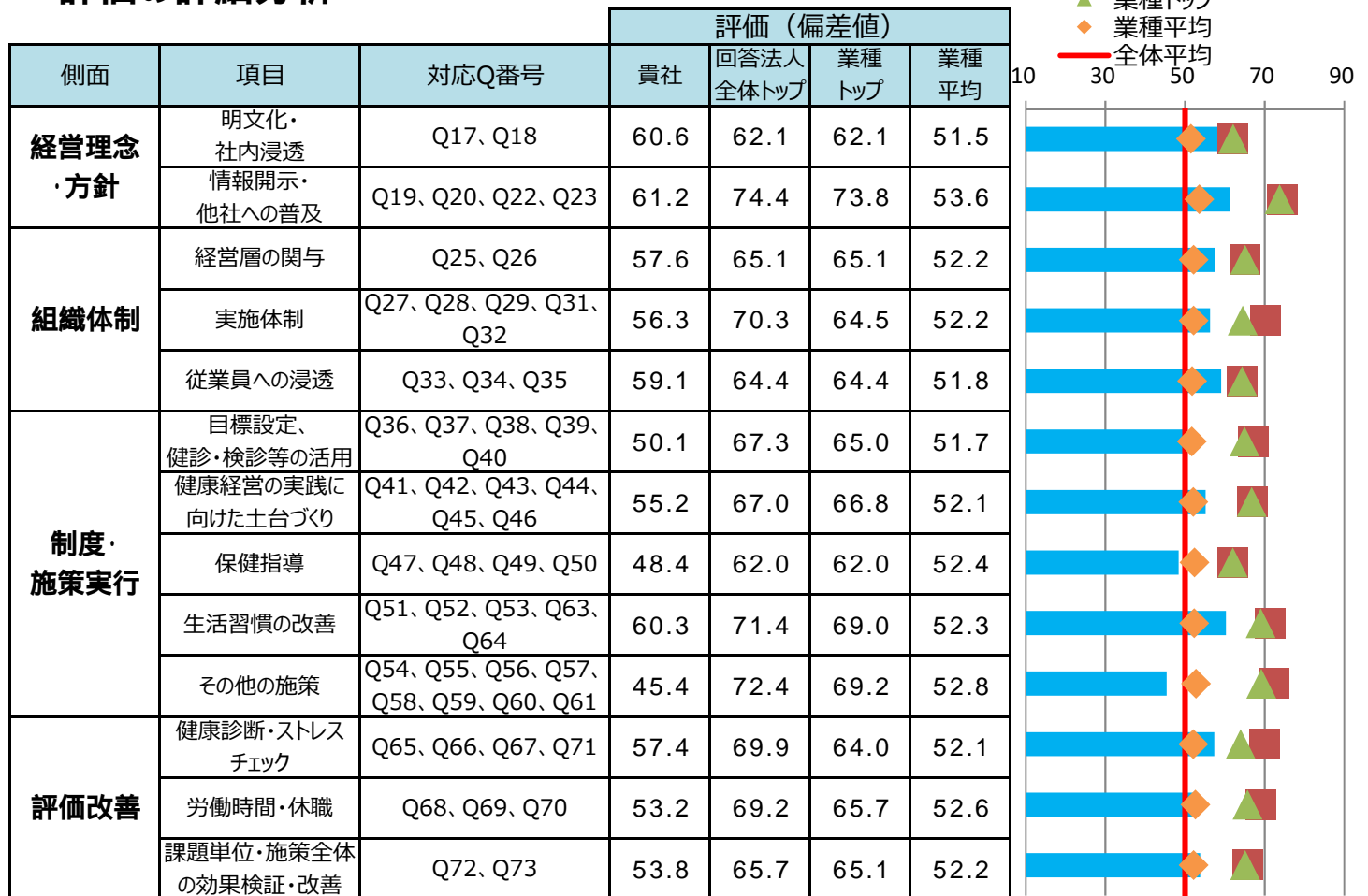
評価の変遷（直近5回の評価結果）

| | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度 |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位 | - | - | - | 1851～1900位 | 801～850位 |
| 総合評価 | - | - | - | 47.4(-) | 57.3(↑9.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社 | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社 |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

| | |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 組織の活性化 社員が長く心地よく働ける会社とするために、職場環境・風土の改善が課題と捉えている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員同士、部署を越えたコミュニケーションを深める活動の中で、ひとりひとりが発言しやすい職場、前向きにイキイキと行動できる職場となることに期待している。具体的な指標としては、ウェルネスサーベイにおける、メンタル面のスコア（偏差値）が標準を上回る50以上となることを目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

| | |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト |
| URL | https://www.glico.com/jp/company/health_management/ |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

| | | | | | |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 56.1 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要 | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 | | | | |
| 取組内容 | テーマ別チーム登録により、チームメンバーと意見交換や情報共有等を通しお互いを知る機会提供 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | | % |

- 食生活改善

| | | | | | |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート | | | | |
| 取組内容 | FiNCアプリを利用したイベントや記録の実施 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 81.8 | % |

- 運動習慣定着

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要 | スポーツイベントの開催・参加補助 | | | | |
| 取組内容 | グループ全体のウォーキングイベントのチーム参加を募集し、期間内にて目的を共有 | | | | |
| (a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合 | 81.8 | % |

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

| | 実施に○ | 参加率 | | |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定 | | 全女性従業員の | | % |
| 管理職限定 | | 全管理職の | | % |
| 限定しない | ○ | 全従業員の | 50.9 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類 | 課題への対応度 | | 対応する設問 |
|----|----------------------------------|---------|------|--|
| | | 貴社 | 業種平均 | |
| 1 | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 | 55.4 | 52.3 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c) |
| 2 | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防 | 54.2 | 52.1 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3 | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.4 | 52.9 | Q40、Q57、Q67 |
| 4 | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防 | 54.7 | 52.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e) |
| 5 | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進 | 48.6 | 52.7 | Q54、Q55 |
| 6 | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立 | 41.5 | 52.4 | Q46、Q70 |
| 7 | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保 | 55.6 | 53.0 | Q44、Q56、Q68、Q69 |
| 8 | 従業員間のコミュニケーションの促進 | 56.5 | 53.1 | Q45、Q71 |
| 9 | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど） | 42.1 | 52.9 | Q60、Q61 |
| 10 | 従業員の喫煙率低下 | 58.5 | 50.2 | Q63、Q64、Q65(b) |

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

| | | |
|---------------|--------|---|
| 効果 検証 ① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
| | 課題内容 | ・ひとりひとりが健康に意識を向け、行動しやすい活動を検討。 まずはFiNCアプリに慣れ活用しながら、社内イベントの中で、身体を動かし健康になる実行ができるように環境を身近につくっていく必要性があった。 |
| | 効果検証結果 | ・全従業員への説明や誘い合いを行いながら、まずは個々にウォーキングを実行。健康に対する知識を少しずつ身につけていく機会とし、かつ、年間計画を周知することで参加しやすい体制となった。 |
| 効果 検証 ② | 効果検証結果 | ・年4回、社内全体を1チームとし、みんなとつながり、会話も増えながら活動を楽しむきっかけづくりとなった。年間平均49%の各自目標歩数達成の記録へつながった。 参加率はそれ以上のものだったので、今後、社内イベントからGGイベント参加へ広げ、会社としての団結やコミュニケーションの機会としてさらに広げていく。 |
| | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 |
| | 課題内容 | 社内で健康に関するサーベイを定期的実施しているが、抑うつを感じている社員が40%にのぼり、抑うつ傾向の改善が課題である。 また、抑うつ傾向には人間関係の影響が示唆されたため、職場の人間関係の悪化を早期に捉え、できるだけ早く対処することが課題である。 |
| 効果 検証 ② | 施策実施結果 | 毎月1回、心身のコンディションや人間関係の状態を確認するパルスサーベイを実施しており、急激に悪化した個人には状況を確認し、産業保健スタッフに連携。状態の悪い職場では改善策を検討・実施。 |
| | 効果検証結果 | パルスサーベイの心身のコンディション悪化傾向者へ早期にアプローチした結果、パルスサーベイ開始からピークの時には心身のコンディション悪化傾向者が11.4%であったが、22年7月時点では9.5%と徐々に改善傾向にある。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| | 評価項目 | 対応する設問 | 貴社の状況 |
|----|----------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 | 健康経営の方針等の社内外への発信 | Q17 & Q19 & Q19SQ1 | ○ |
| 2 | ①トップランナーとしての健康経営の普及 | Q22 or Q23 | — |
| 3 | 健康づくり責任者の役職 | Q25 | ○ |
| 4 | 産業医・保健師の関与 | Q29 | ○ |
| 5 | 健保組合等保険者との協議・連携 | Q31(a) & Q32 | ○ |
| 6 | 健康経営の具体的な推進計画 | Q36 | ○ |
| 7 | ②従業員の健康診断の実施（受診率100%） | Q37(a) | ○ |
| 8 | ③受診勧奨に関する取り組み | Q38 or Q39 | ○ |
| 9 | ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施 | Q40(a) | ○ |
| 10 | ⑤管理職・従業員への教育 | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○ |
| 11 | ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み | Q44 | ○ |
| 12 | ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み | Q45 | ○ |
| 13 | ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み | Q46 | ○ |
| 14 | ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1 | ○ |
| 15 | ⑩食生活の改善に向けた取り組み | Q51 | ○ |
| 16 | ⑪運動機会の増進に向けた取り組み | Q52 | ○ |
| 17 | ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み | Q54 or Q55 | ○ |
| 18 | ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み | Q56 | ○ |
| 19 | ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み | Q57 | ○ |
| 20 | ⑮感染症予防に関する取り組み | Q60 or Q61(a) or Q61(b) | ○ |
| 21 | ⑯喫煙率低下に向けた取り組み | Q63 | ○ |
| 22 | 受動喫煙対策に関する取り組み | Q64 | ○ |
| 23 | 健康経営の実施についての効果検証 | Q72 | ○ |
| 24 | 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当 | Q1(c) 、 Q3 から判断 | — |
| 25 | 回答範囲が法人全体 | Q2 | ○ |
| 26 | 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答 | | ○ |
| 27 | 全ての誓約事項を満たしている | Q4SQ1 | — |
| 28 | 一部回答の公表への同意 | Q6 | ○ |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。