

## 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：三菱商事ファッション株式会社

英文名：Mitsubishi Corporation Fashion Co.,Ltd.

■加入保険者：ダイヤ連合健康保険組合

非上場

■所属業種：繊維製品

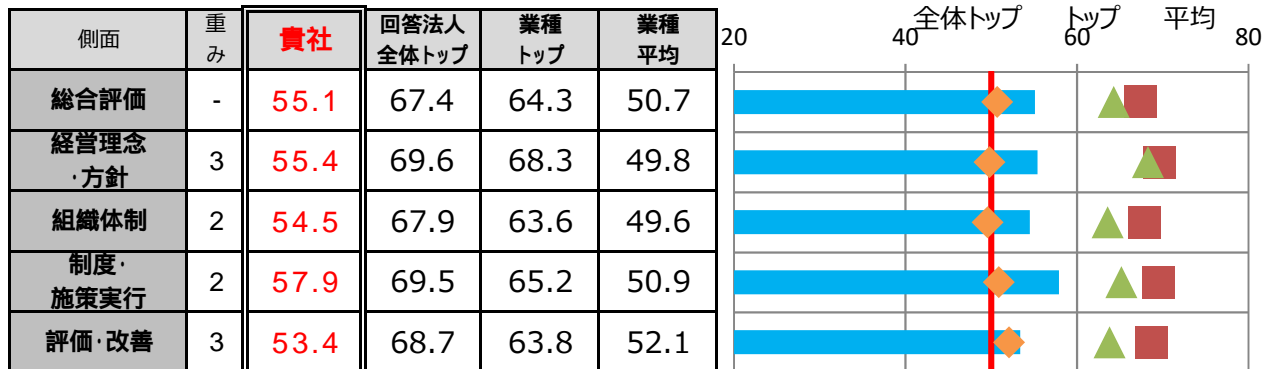
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1001～1050位 / 3169 社中

■総合評価： 55.1 ↓2.7 (前回偏差値 57.8)

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

## 評価の内訳



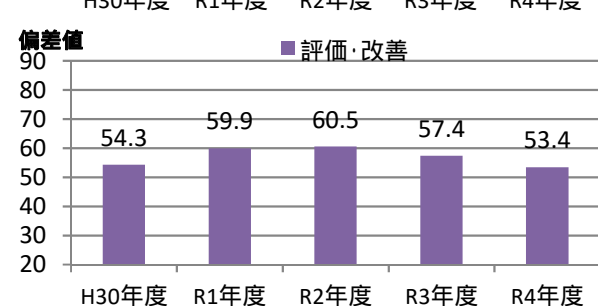
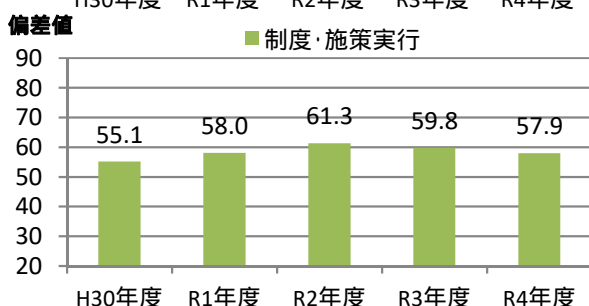
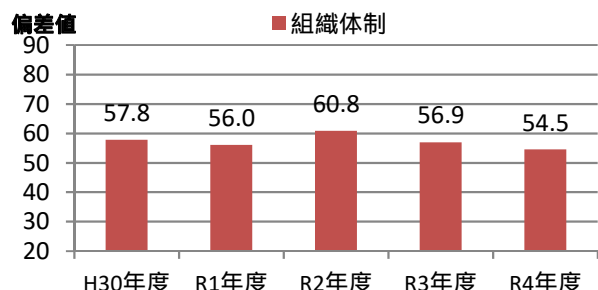
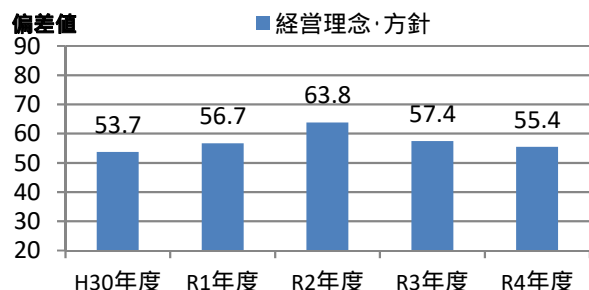
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

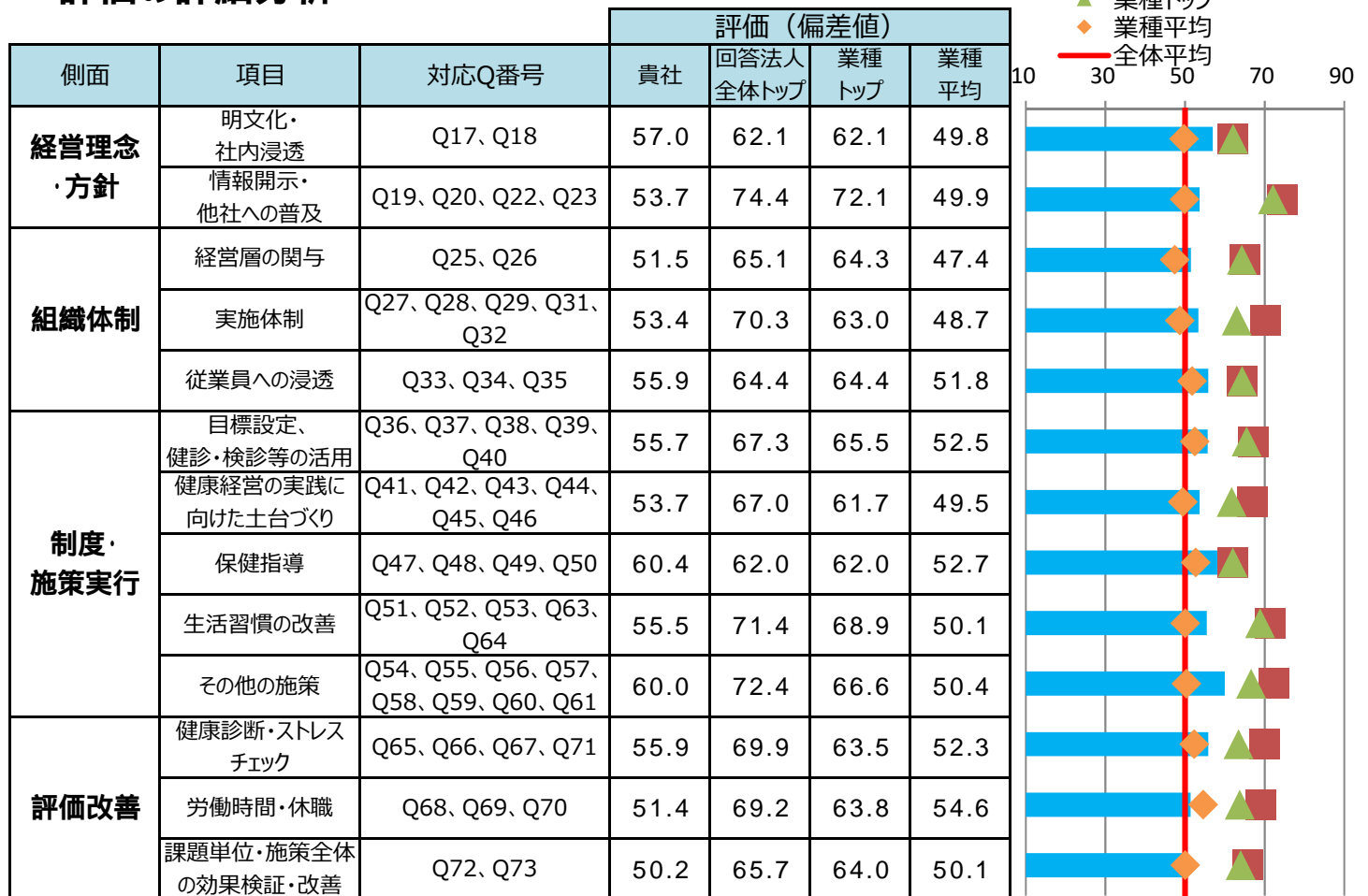
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	551～600位	201～250位	651～700位	1001～1050位
総合評価	55.1	57.8(↑2.7)	61.7(↑3.9)	57.8(↓3.9)	55.1(↓2.7)
【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 事業環境の変化への迅速な対応が求められる中、長時間労働を前提とした業務対応及び一部での慢性的な業務属人化が課題。
健康経営の実施により期待する効果	長時間労働を前提としない働き方、効率的且つ生産性の高い組織を目指すことで、社員間のコミュニケーション強化やワークライフバランスの充実を期待する。そうした組織を目指す上で職場の心理的安全性は重要と捉え、その指標として、ワークエンゲージメントの効果測定は重要と考えている。昨年度を含めたこれまでの測定結果の全社平均は日本人平均値と同等であるが、引続きの改善を目指したい。

※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	<a href="https://www.mcf.co.jp/sustainability-csr/sustainability">https://www.mcf.co.jp/sustainability-csr/sustainability</a>

※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	30.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	ボランティア参加者を社内ポータルサイトに募り、参加者には必要に応じて特別休暇を付与している。				
(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	1.5	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	ミネラルウォーターサーバーの無料利用、健康を配慮した特保飲料販売機の設置				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	福利厚生サービスにて利用費用の割引を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	53.3	51.0	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	52.4	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	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	51.7	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	53.1	49.4	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	50.6	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	58.6	52.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.2	50.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.2	52.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.4	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	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	メンタル不調での休職者が総じて通院及び服薬を1～2ヵ月行ったタイミングでの復職を希望する傾向にあり、再発防止及び本人の復職後の安定した就労のためにも対応が必要。
	施策実施 結果	産業医及び支援企業との連携の下、行動認知療法を行うリワーク施設通所や生活リズムを整える為のリワークブックを推奨。
	効果検証 結果	リワークを通して本年復帰をした社員は再休職や退職をすることなく、安定した就業をしており、リワーク施設通所継続中の社員は本年中の復帰を目指している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	フレックスタイム制、在宅勤務制度を導入により、従業員の個々の事情やニーズ、所属や取引先等、従来の画一的な勤務体制ではない、より効率的な働き方ができる環境となった一方、個々人の業務や適正な労働時間の把握はこれまで以上に難しくなった。特に長時間労働の抑制に向けては、まずは上司が管下職員の業務を確り把握し、業務の精査や効率化を進めていくことが必要。
	施策実施 結果	総残業時間数の昨対10%削減に向け、30時間以上乃至45時間以上の時間外労働が見込まれる場合、社長/本部長の承認を得るフローを設定し、22年9月地点で昨対15%の削減に至っている。
	効果検証 結果	承認フローの厳格化に加え、当月の勤怠データと照合の上、未対応者への促進連絡、そして毎月の本部長会での時間外労働の状況確認を行っている。年度末での総残業時間数の昨対10%削減に向けて、当該フローの徹底に加え、本人および上司双方の意識醸成を図り、組織として労働時間の適正化を目指す。

※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: 東洋紡株式会社

英文名: TOYOBO CO.,LTD.

■加入保険者: 東洋紡健康保険組合

上場

■所属業種: 繊維製品

## 健康経営度評価結果

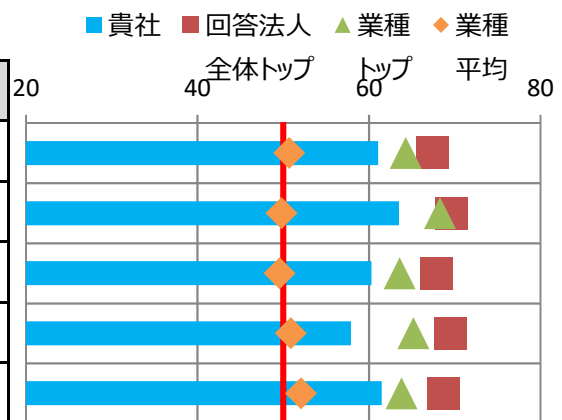
■総合順位: 401~450位 / 3169社中

■総合評価: 61.1 ↑3.8 (前回偏差値 57.3)

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

## 評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.1	67.4	64.3	50.7
経営理念・方針	3	63.5	69.6	68.3	49.8
組織体制	2	60.3	67.9	63.6	49.6
制度・施策実行	2	57.9	69.5	65.2	50.9
評価・改善	3	61.5	68.7	63.8	52.1



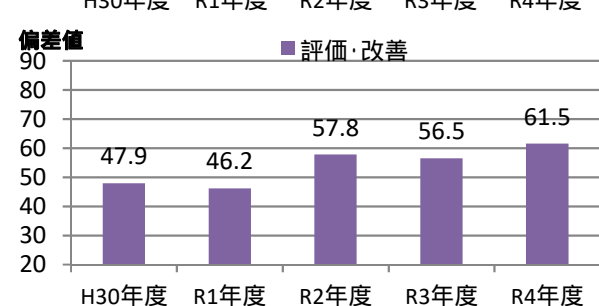
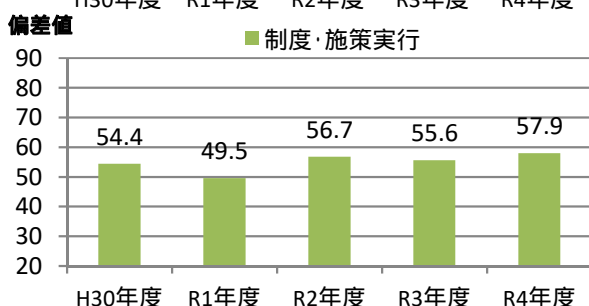
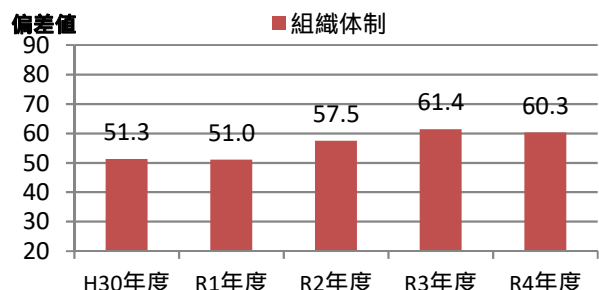
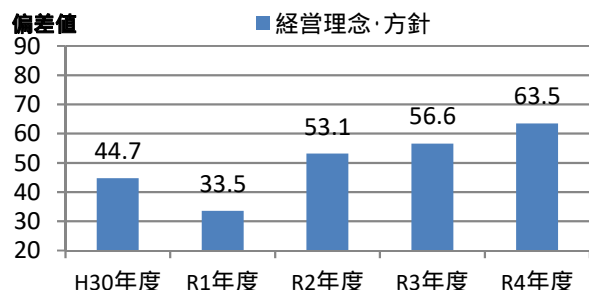
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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）

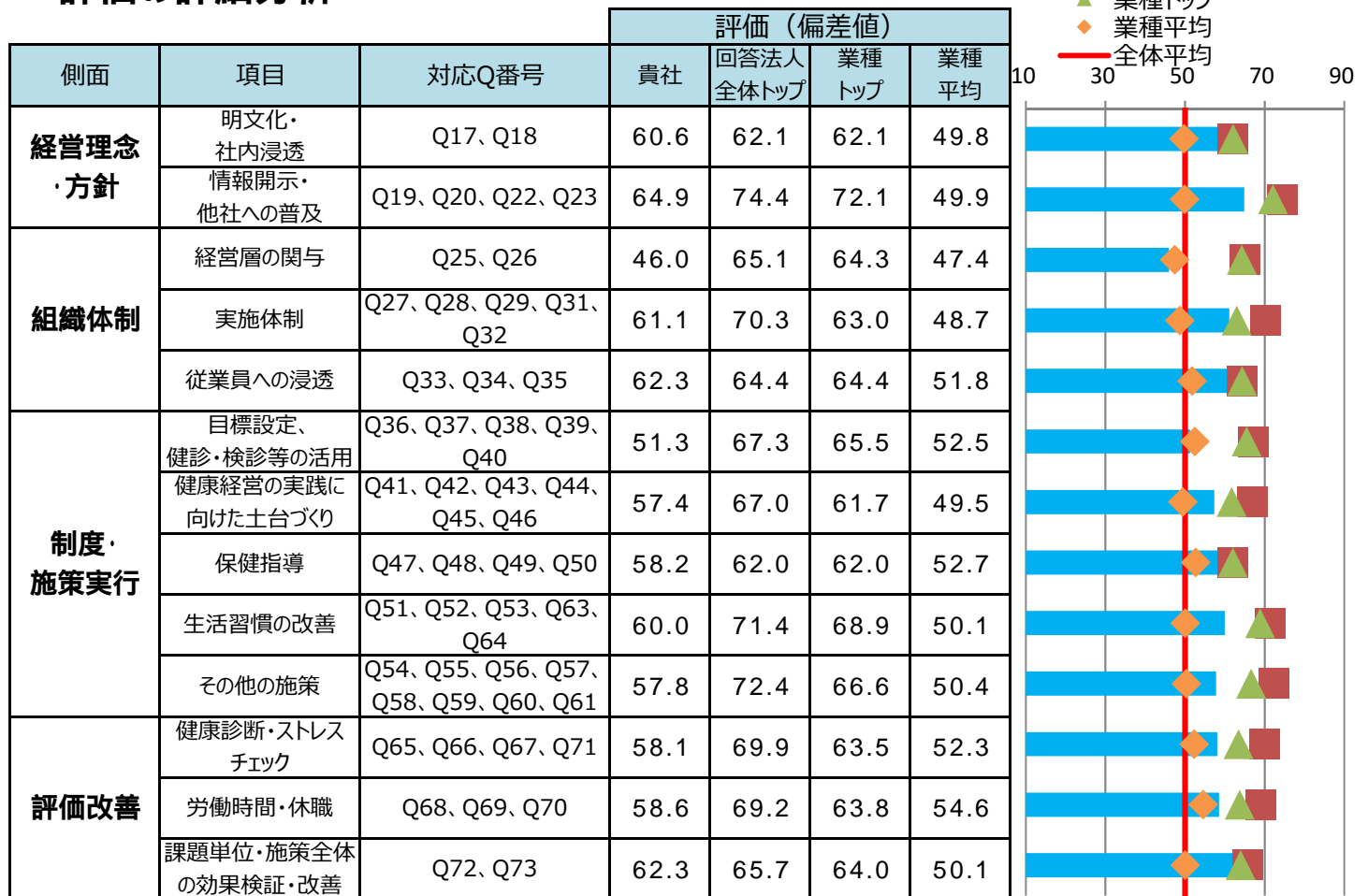
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1001~1050位	1651~1700位	751~800位	701~750位	401~450位
総合評価	49.6	44.0(↓5.6)	56.1(↑12.1)	57.3(↑1.2)	61.1(↑3.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社グループの持続的な成長の鍵を握るのは「人」であり、その力を最大限に発揮させる職場環境の整備は経営の最重要課題だと考えている。今年度公表したサステナブル・ビジョン2030の元、健康経営を通じて、特に“従業員のウェルビーイング”に向けた課題解決に取り組む</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の取り組みにより、従業員が健康でイキイキと働くことができ、誇りとやりがいを持てる組織となることを期待する。そのために、従業員が安心して活躍し、成長し続けられる環境整備を行い、従業員のパフォーマンスの向上（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）、そしてその先の従業員のウェルビーイング（具体的な指標としては、エンゲージメントスコア70%以上）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	<a href="https://www.toyobo.co.jp/sustainability/society/health_management/">https://www.toyobo.co.jp/sustainability/society/health_management/</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	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	56.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	自社ウォーキングアプリを社内展開し、社員がウォーキングに参加、相互にコミュニケーションを図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	栄養のバランスを考慮した、ヘルシーメニューの提供などを通じ、健康に配慮した食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	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	出勤前は、ラジオ体操を実施し、職場において、集団で運動を行う時間を設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	10.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.9	%

※貴社が健康経営度調査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	56.1	51.0	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	58.2	52.4	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	61.0	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	51.7	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	56.9	49.4	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	50.6	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	52.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.6	50.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	52.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.1	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	健康診断結果における慢性疾患のうち、高血圧有所見者の割合が高かった。繊維製品製造業と比較して適正体重維持者率が低い点、運動習慣者比率が低い点が要因と考えられる。また、テレワークによる運動不足や本社移転（大阪駅・梅田駅最寄）により運動習慣や意識はさらに低下することが懸念される。昨年度から取り組み強化はしていたが、健診結果での改善にまで結びつけるためにはより一層の対策が必要であり、課題と考えている
	施策実施結果	昨年に引き続き保険者と連携し特定保健指導の実施率強化に取り組んだ。結果として2019年度：37.4%→2020年度：50.1%まで向上していたが、2021年度は47%と昨年度から伸び悩んだ結果となった
効果 検証 ②	効果検証結果	運動習慣者比率は、2021年度は22.2%、2020年度は20.9%、2019年度は19.3%であり、毎年運動習慣者は約1%増加。適正体重維持者率は2021年度は64.6%、2020年度は64%、2019年度は64.6%と横ばいが続いている。このことから、本課題に対する策として特定保健指導だけではない策も必要であると考え、2022年度は教育研修も強化し、さらに施策と結果の因果関係を検証していく
	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	ストレスチェックの結果、当社の特徴として、年代や勤務地による傾向が出ていることが確認された。ストレスチェックを受けて高ストレス者へのアプローチは面談受診勧奨等を通じて実施しているが、職場個別の管理や取り組みを深めていく必要があると認識している。上記を進めていくうえでも、ストレスチェックの受検率を向上させ、高ストレス者をもれなく把握する必要がある。
効果 検証 ②	施策実施結果	ストレスチェック受検の啓発を継続して行っており、2021年度の実検率は88.3%と昨年と比べて6.4%向上した
	効果検証結果	受検率が向上した要因としては、受検のリマインド強化、デジタルサイネージを活用した発信が効果をもたらしたと考えられる。また、高ストレス者へのフォロー（面談・研修）に関しては引き続き強化をしているが、ここ3年の高ストレス者割合は10.5%（2019年度）→10.4%（2020年度）→10.6%（2021年度）と横ばい。今後より改善を図っていくため、従業員へのアンケート等の実施も通し、効果検証を行う

※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: ユニチカ株式会社

英文名: UNITIKA LTD.

■加入保険者: ユニチカ健康保険組合

上場

■所属業種: 繊維製品

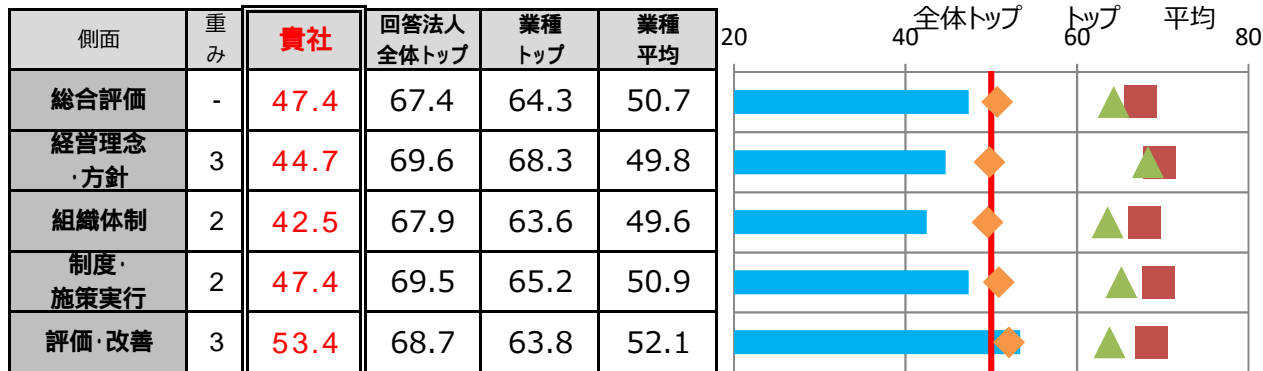
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 2001~2050位 / 3169社中

■総合評価: 47.4 ↑5.5 (前回偏差値 41.9)

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

## 評価の内訳



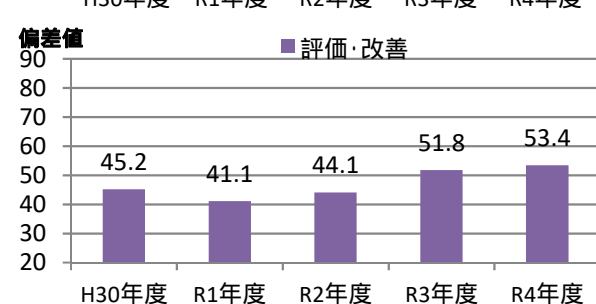
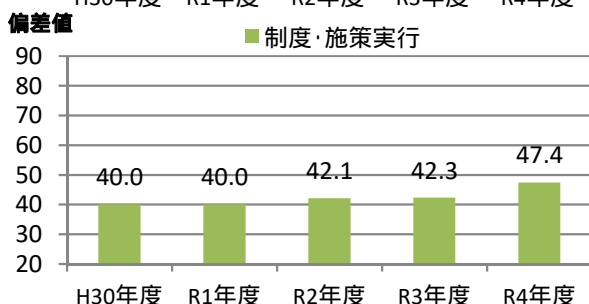
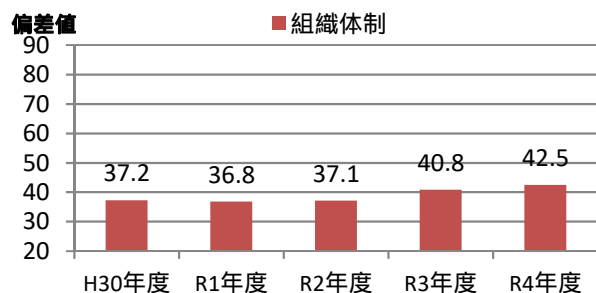
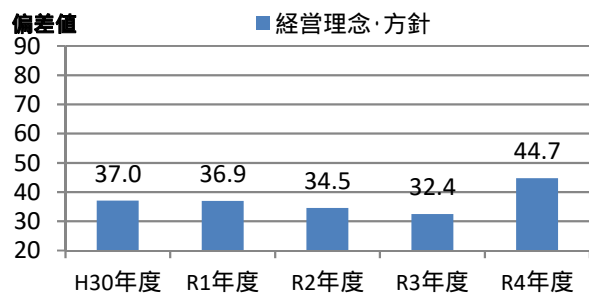
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	1951~2000位	2101~2150位	2301~2350位	2001~2050位
総合評価	39.6	38.8(↓0.8)	39.4(↑0.6)	41.9(↑2.5)	47.4(↑5.5)
【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>従業員の健康状況を把握し継続的に改善する取り組み（健康経営）は、ユニチカグループの企業価値を高める重要な投資と考えています。そのために、うつ病などの精神疾患による私傷病休職者減少への対策、生活習慣の改善、職場環境の継続的な改善が必要と考えています。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の健康状況を把握し継続的に改善することで、健康的な生活を確保し、働きがいのある人間らしい仕事（ディーセント・ワーク）の促進により、生産性の向上が図られることで、企業価値の向上につながると考えています。</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	統合報告書
URL	<a href="https://www.unitika.co.jp/ir/factbook/">https://www.unitika.co.jp/ir/factbook/</a>

※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)	38	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	26.0	%	(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等を活用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.0	%	(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	ヘルシーメニューの提供や卓上メモを活用し、従業員のヘルスリテラシーの向上を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	健康保険組合が主催で春と秋に「2カ月で100km歩こう」運動を実施し、会社のイントラで案内を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.8	%

- 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	1.9	%

※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	47.4	51.0	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	51.3	52.4	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	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	51.7	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	48.1	49.4	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	50.6	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	46.8	52.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.0	50.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	52.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.4	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	メンタルヘル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	うつ病を含むメンタル疾患者の増加傾向を鑑み、退職になる前の段階での早期発見が必要である。
	施策実施 結果	・健康診断の際、産業医に助言いただき独自のアンケートを実施し採点化、21点以上の従業員に対して産業医面談必須とした。 ・2020年（休職者率0.78％） 2021年（休職者率0.56％）
	効果検証 結果	休職者率が低下し、効果が見られた。今後も継続するとともにアンケート結果の分析を行いメンタル不調者の発生者の予防、抑制に向けて更なる対策を検討していきたい
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	データヘルス計画により事業所の喫煙率が高い傾向にある。喫煙者の喫煙の悪影響や非喫煙者の職場環境改善を考慮し事業所も平均レベルにまで下げる事が課題である。
	施策実施 結果	・健康保険組合と協力して禁煙支援サポートプロジェクトとして治療の補助金や無関心層への働きかけを実施した ・2020年（喫煙率25.6％） 2021年（喫煙率24.7％）
	効果検証 結果	喫煙率について低下が見られた。健保と共同で禁煙事例の把握や周知を行うとともに、従業員、管理者層にも禁煙の重要性の理解促進を働き掛けていきたい

※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：富士紡ホールディングス株式会社

英文名：FUJIBO Holdings, Inc.

■加入保険者：富士紡健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

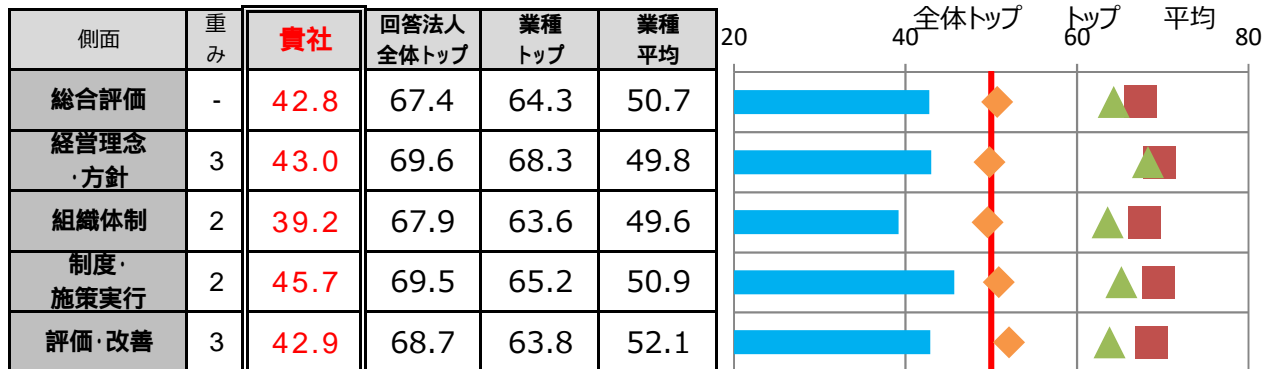
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2451～2500位 / 3169 社中

■総合評価： 42.8 ↑11.1 (前回偏差値 31.7)

※「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



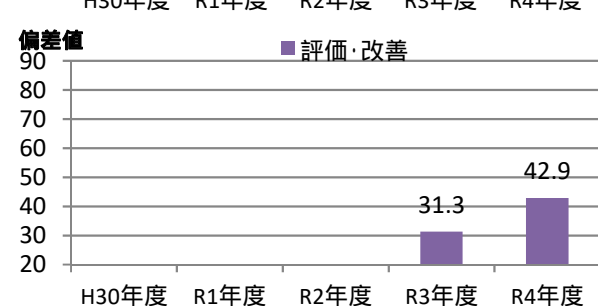
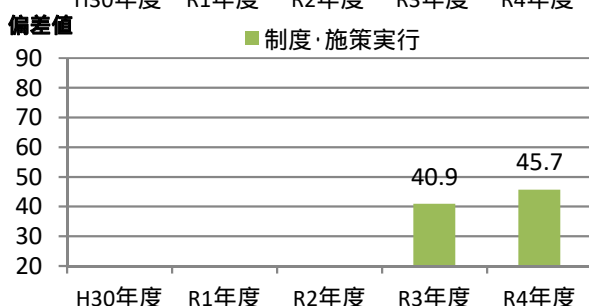
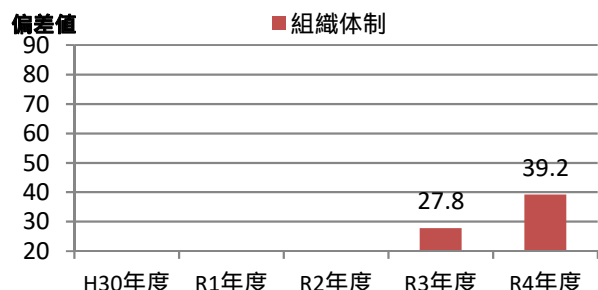
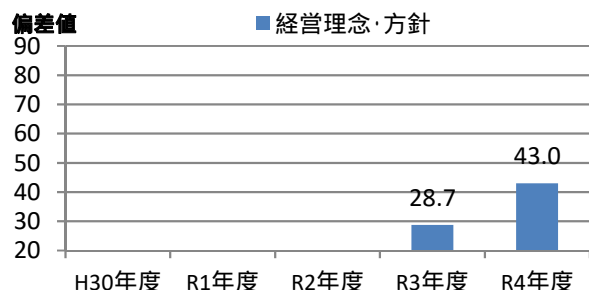
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

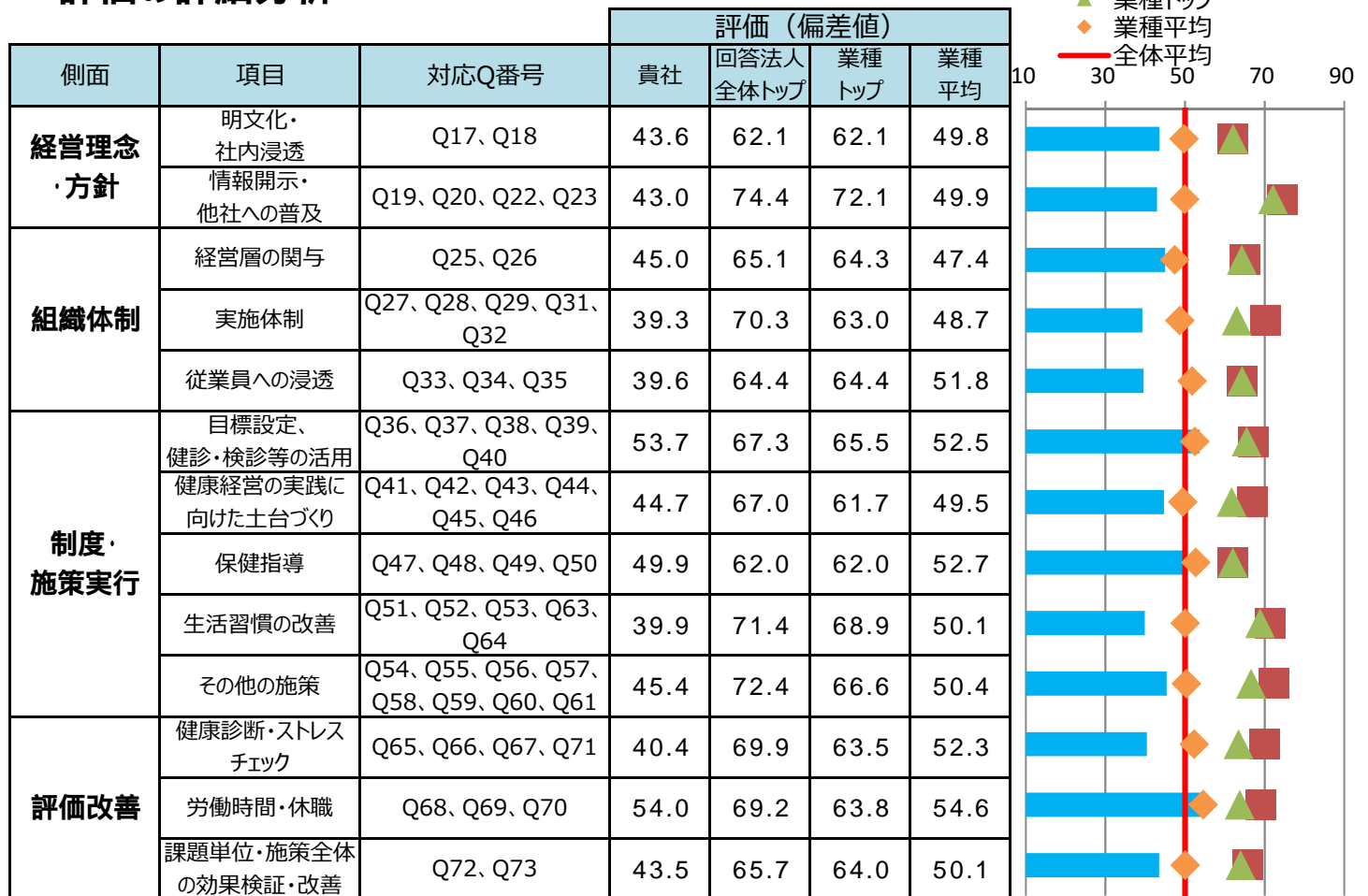
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2701～2750位	2451～2500位
総合評価	-	-	-	31.7(-)	42.8(↑11.1)
【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 従業員のパフォーマンスを支えるのは心身の健康であり、従業員の健康診断結果やストレスチェックなどを分析し、従業員一人ひとりの心と体の健康をよりよい状態にすること、そして従業員の健康意識の向上を図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	ヘルスリテラシー向上を通じ特定保健指導実施率を引き上げること、禁煙対策を通じ喫煙者率を低下させることで生活習慣病リスク保有者の減少を期待している。また女性の働きやすい職場環境づくりとして、女性の年次有給休暇取得率の向上に努め、ワークエンゲージメントの向上を期待している。

※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CSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.fujibo.co.jp/sustainability/social/health_productivity/">https://www.fujibo.co.jp/sustainability/social/health_productivity/</a>

※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)	24	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	79.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	野球、ゴルフ、陸上など同好会を設けており、グループ各社で普段接点のない従業員との交流を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	就業開始前に全従業員を対象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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	47.7	51.0	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	46.8	52.4	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	46.9	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	51.7	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	49.4	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	50.6	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	48.0	52.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.7	50.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	52.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.4	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	喫煙率に関し、2018年度33.2%、2021年度31.4%と毎年徐々に低下しているものの、当社の喫煙率は全国平均に比してまだ高い水準にある。喫煙は全ての生活習慣病に悪影響与えるため対策を打つこととした。
	施策実施 結果	希望者に禁煙補助剤を無償で提供する禁煙支援策を実施。
	効果検証 結果	定量的な効果検証はまだ出ていない。今後は禁煙補助剤の無償提供など禁煙支援策の導入についてより強い利用勧奨を進める予定。
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	操業継続のために社内、家庭内での新型コロナウイルス感染予防及び従業員の健康への意識改革が課題であった。
	施策実施 結果	全従業員並びに従業員の同居家族にマスク・消毒液の配布、社内レイアウト変更、飛沫防止パーティションの設置を実施した。また感染者、濃厚接触者発生時にPCR検査キットを無料で配布しスクリーニングを実施した。
	効果検証 結果	施策を実施した結果、従業員の感染防止意識が高まり、社内換気、密になる環境回避を徹底できた。これらの取り組みにより、従業員の健康確保並びに滞りのない操業継続に繋がった。

※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：帝人株式会社

英文名：TEIJIN LIMITED

■加入保険者：帝人グループ健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

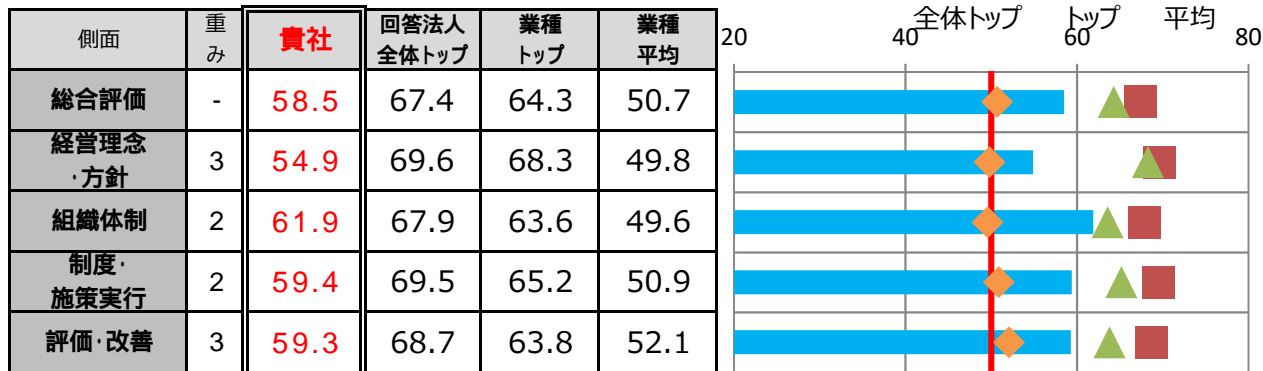
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 701～750位 / 3169 社中

■総合評価： 58.5 ↓0.8 (前回偏差値 59.3)

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

## 評価の内訳



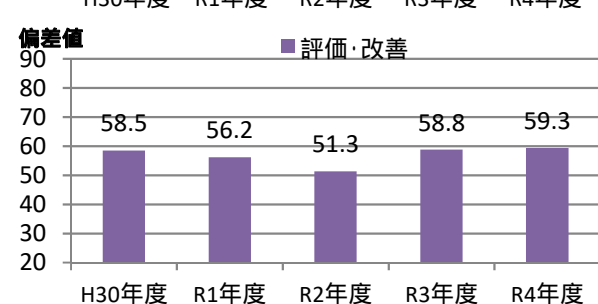
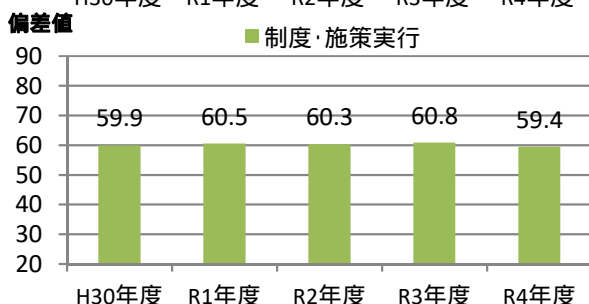
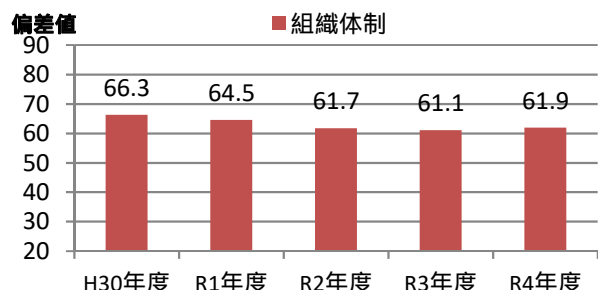
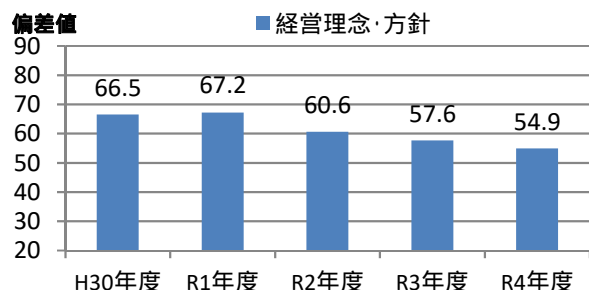
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

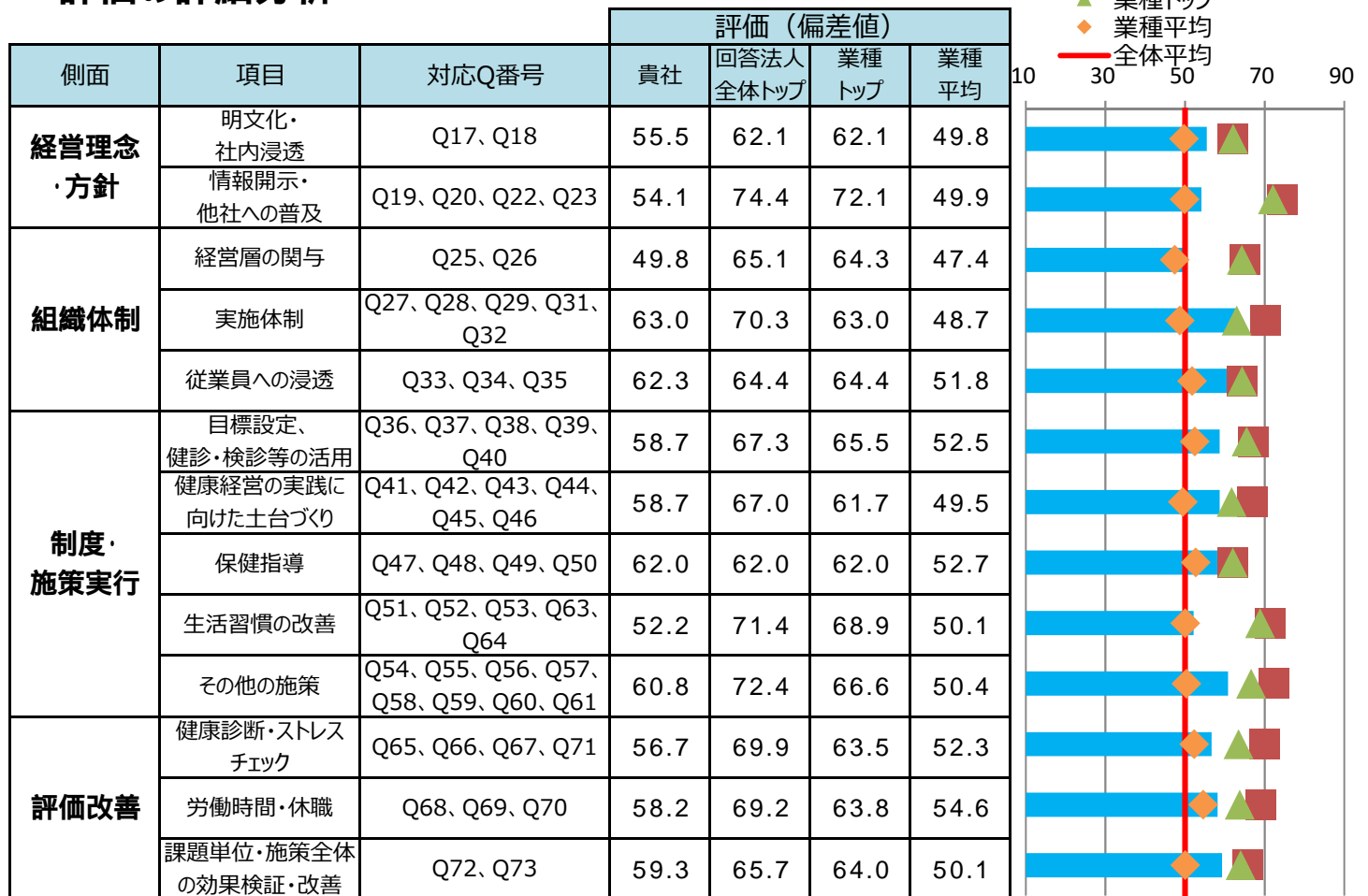
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	151～200位	601～650位	501～550位	701～750位
総合評価	62.9	62.0(↓0.9)	58.0(↓4.0)	59.3(↑1.3)	58.5(↓0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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>従業員が心身ともに健康であることが健康経営において重要であり、それが「従業員のパフォーマンス向上」という経営課題につながると考え、具体的な施策を打つために「生活習慣改善」「疾病発症リスクの改善」「働き方改革の推進」「ストレス低減」の4つの課題に細分化して健康経営に取り組んでいる。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>フィジカル・メンタルの疾病に罹患していない、心身ともに健康である従業員が増加していくことを期待している。具体的な指標としては、健康診断の有所見率の減少は5年間で1/3減少、従業員の年間総労働時間全員2,000時間以内達成、年間年次休取得日数全員10日以上、メンタルヘルス休業者の新規発生及び再発を前年比で減少、などの目標を定めている。</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	<a href="https://www.teijin.co.jp/csr/materiality5/health-management.html">https://www.teijin.co.jp/csr/materiality5/health-management.html</a>

※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)	41	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	70.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	本社、事業所各地区において、クラブ活動補助として、場所の提供や部員数に応じた金銭補助を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%

- 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	食堂設置事業所において、カロリー表示はもちろん、ヘルシーメニューの提供を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

- 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	始業前や15時にラジオ体操の音楽を流し実施している。				
(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	75.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	58.9	51.0	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	52.4	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	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	51.7	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	57.8	49.4	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	50.6	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	58.3	52.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.8	50.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.0	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	血糖、血圧のいずれかの値が受診勧奨基準を大きく上回る人の40%が未受診ということが判明。将来の医療費抑制につなげ、会社側の安全配慮義務の観点から保険者と事業主がコラボして、労働損失の低減に務める。
	施策実施結果	高リスク者の71名に対して受診勧奨・保健指導を実施した。診療所のある事業所では産業医が面談を実施。診療所のない事業所では保健指導を外部業者に委託して実施した。
	効果検証結果	適正受診および保健指導の結果、71名のうち40名は重症化予防対象者の対象外となった。受診開始による医療費負担は発生するが、疾病イベント発生予防による医療費削減効果が高いと考えている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員一人ひとりのWLB・健康維持が十分に図られていない。2017年度時点で、全従業員年間総労働時間が2,000時間を超える長時間労働が常態化している従業員、有休取得日数が10日を下回る社員がそれぞれ20%以上存在していた。
	施策実施結果	2018年度より「全従業員年間総労働時間2,000時間以内、年間有休取得日数10日以上」を目標、達成に向けた取り組み実施。2021年度：総労働時間2,000時間超過者31%有休取得日数10日未満者18%
	効果検証結果	2021年度は、緊急事態宣言（COVID-19感染予防対応）の影響により、有休を積極的に取得しない従業員が多く、目標には未達成。しかし、年間有休取得日数が10日を下回る社員の発生率は減少したことから、徐々に有休を取得しやすい風土醸成は進んでいると認識している。2022年度には労使間で『適正な労働時間管理の実現に向けた労使対策指針』を改訂し、実態に応じた、より実効性のある長時間労働対策を図っている。

※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：東レ株式会社

英文名：Toray Industries, Inc.

■加入保険者：東レ健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

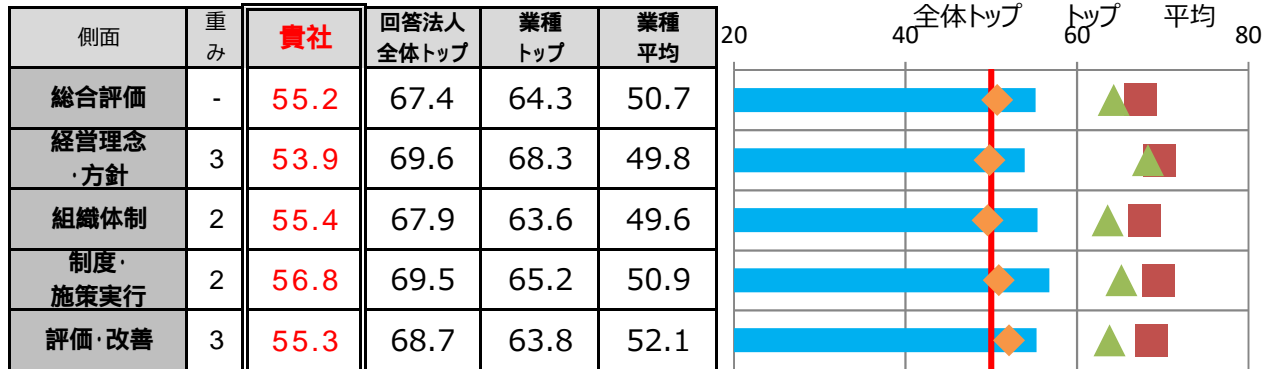
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1001～1050位 / 3169 社中

■総合評価： 55.2 ↓2.2 (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



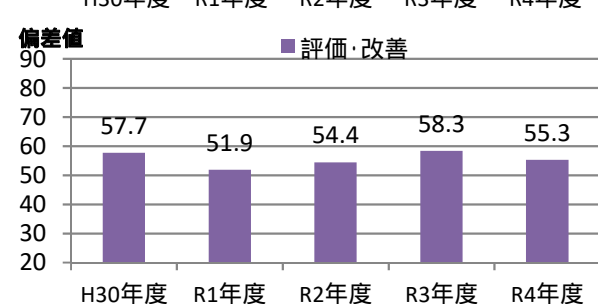
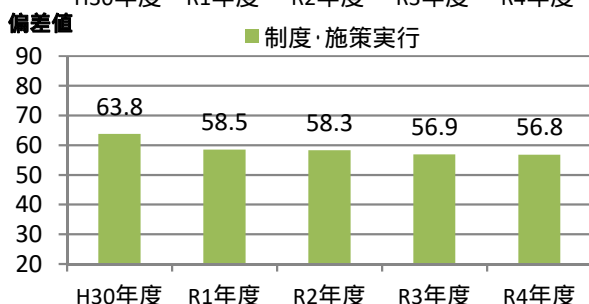
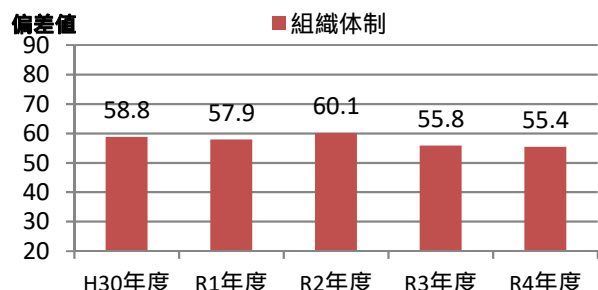
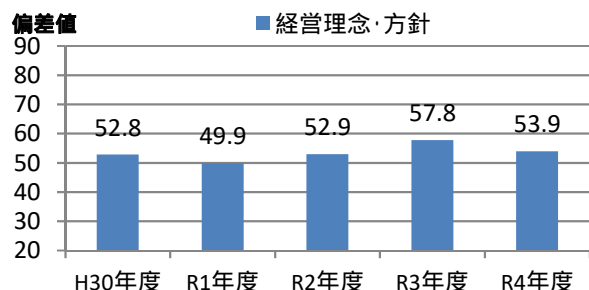
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

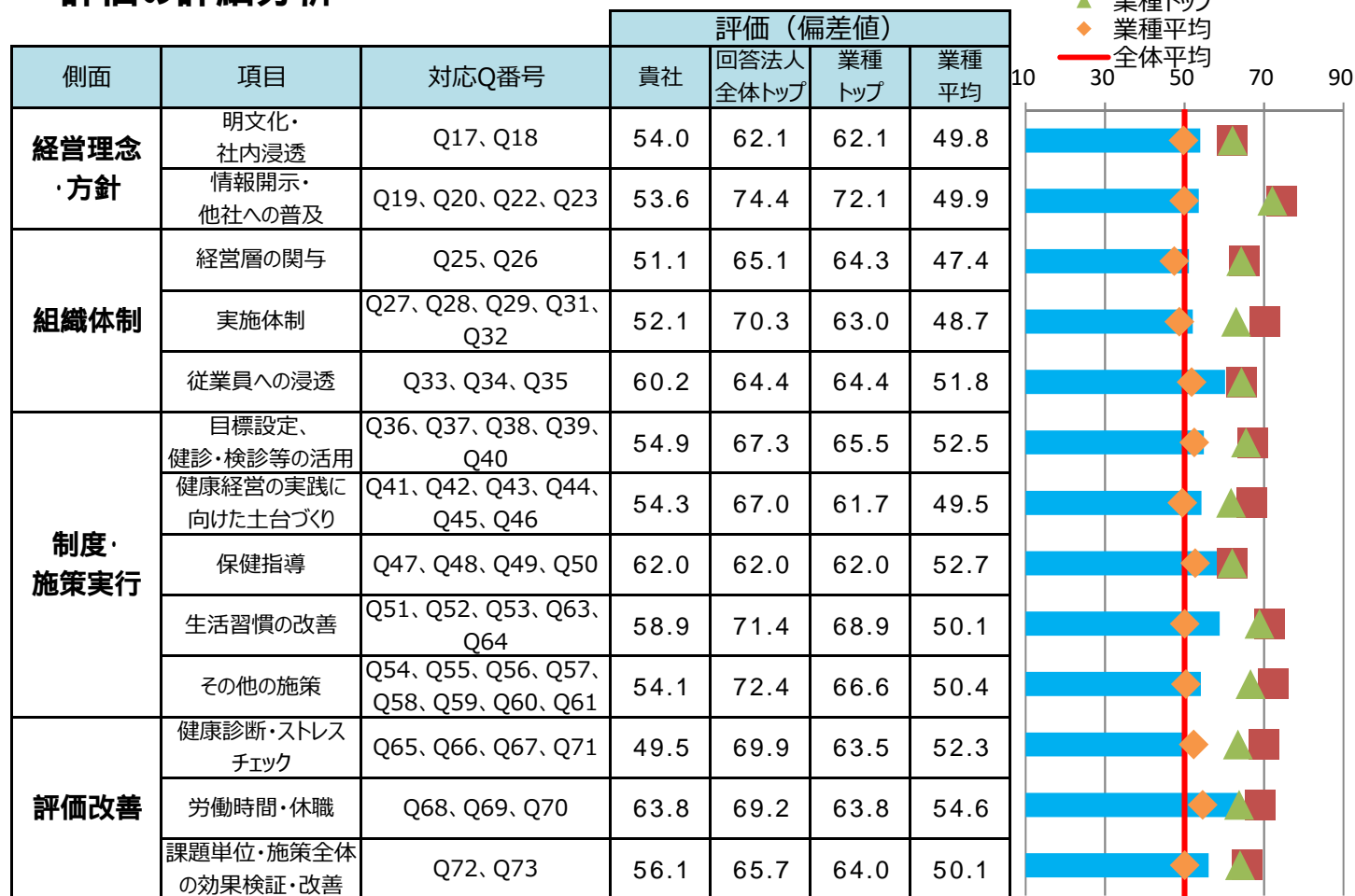
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	351～400位	951～1000位	801～850位	701～750位	1001～1050位
総合評価	58.3	53.8(↓4.5)	55.9(↑2.1)	57.4(↑1.5)	55.2(↓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	<b>組織の活性化</b> 当社は創業以来、良き社会人を育成し、社員のモチベーションを向上させて、社内を清新の気で満たすことに努めてきた。「企業の盛衰は人が制し、人こそが企業の未来を拓く」という考え方の下、社員のモチベーションを向上させ、より能力を発揮できる職場風土づくりを実践していくことが当社が持続的に発展していくうえでの課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康に配慮した職場環境および誇りとやりがいのある職場風土を実現し、人材を計画的に確保・育成することを目指す。

※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	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	<a href="https://www.toray.co.jp/sustainability/activity/personnel/work.html">https://www.toray.co.jp/sustainability/activity/personnel/work.html</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	2	回

※貴社が健康経営度調査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	60.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・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アプリを導入し活用方法を案内している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康管理Web上での食事内容の記録・アドバイス機能の利用を促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.4	%

- 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	健康管理Web上での歩数記録の利用促進のためウォーキングキャンペーンを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.4	%

- 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	4.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	54.0	51.0	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	52.4	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	57.9	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	51.7	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	51.5	49.4	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	50.6	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	52.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.8	50.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	52.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.2	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	将来的な疾病の発生予防のため、生活習慣病高リスク者(特定保健指導対象者)以外を含めた従業員全体の健康意識の向上に取り組んでいる。2020年度健診データに基づく、当社は「脂質リスク」が他健保平均より高く、各拠点での健康増進活動を通じた従業員の生活習慣の改善を目指す。
	施策実施結果	特定保健指導非対象者で生活習慣病リスクがある者に対して各拠点の健康管理スタッフから医療機関の受診勧奨、保健指導を実施。各拠点の課題に応じた健康イベント（セミナー、InBody測定、体操等）を開催。
	効果検証結果	2020年度受診勧奨対象者のうち約7割の数値が2021年度健診で改善。 特定健診問診票に基づく生活習慣の状況は、2020年度は2019年度に比べて7項目のうち4項目が改善。
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：セーレン株式会社

英文名：SEIREN CO.,LTD

■加入保険者：セーレン健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

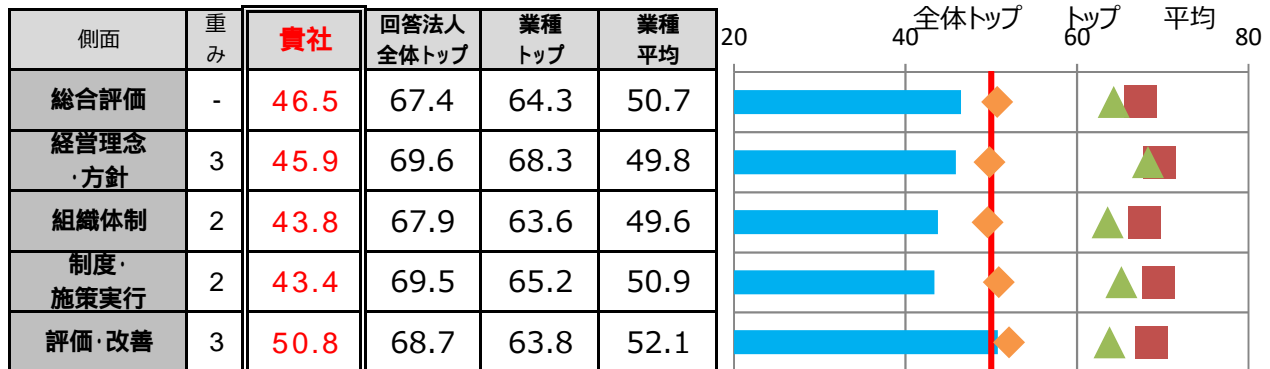
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2101～2150位 / 3169 社中

■総合評価： 46.5 ↑3.6 (前回偏差値 42.9)

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

## 評価の内訳



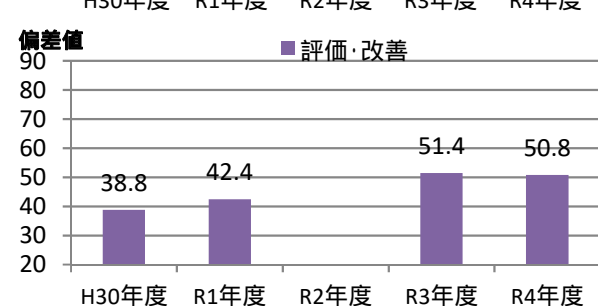
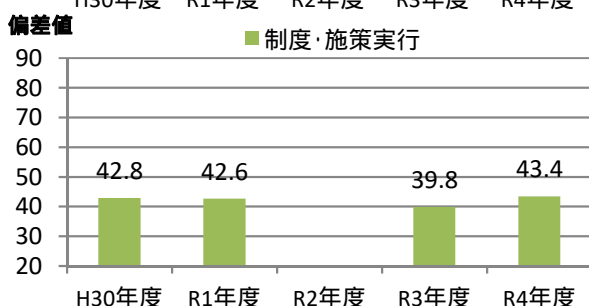
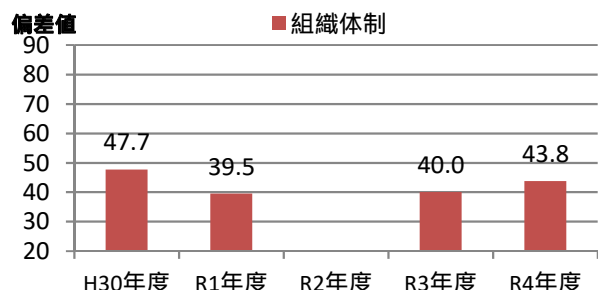
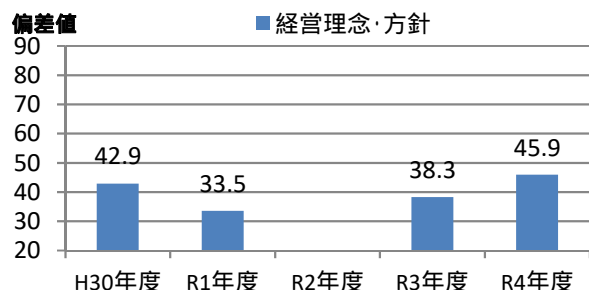
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

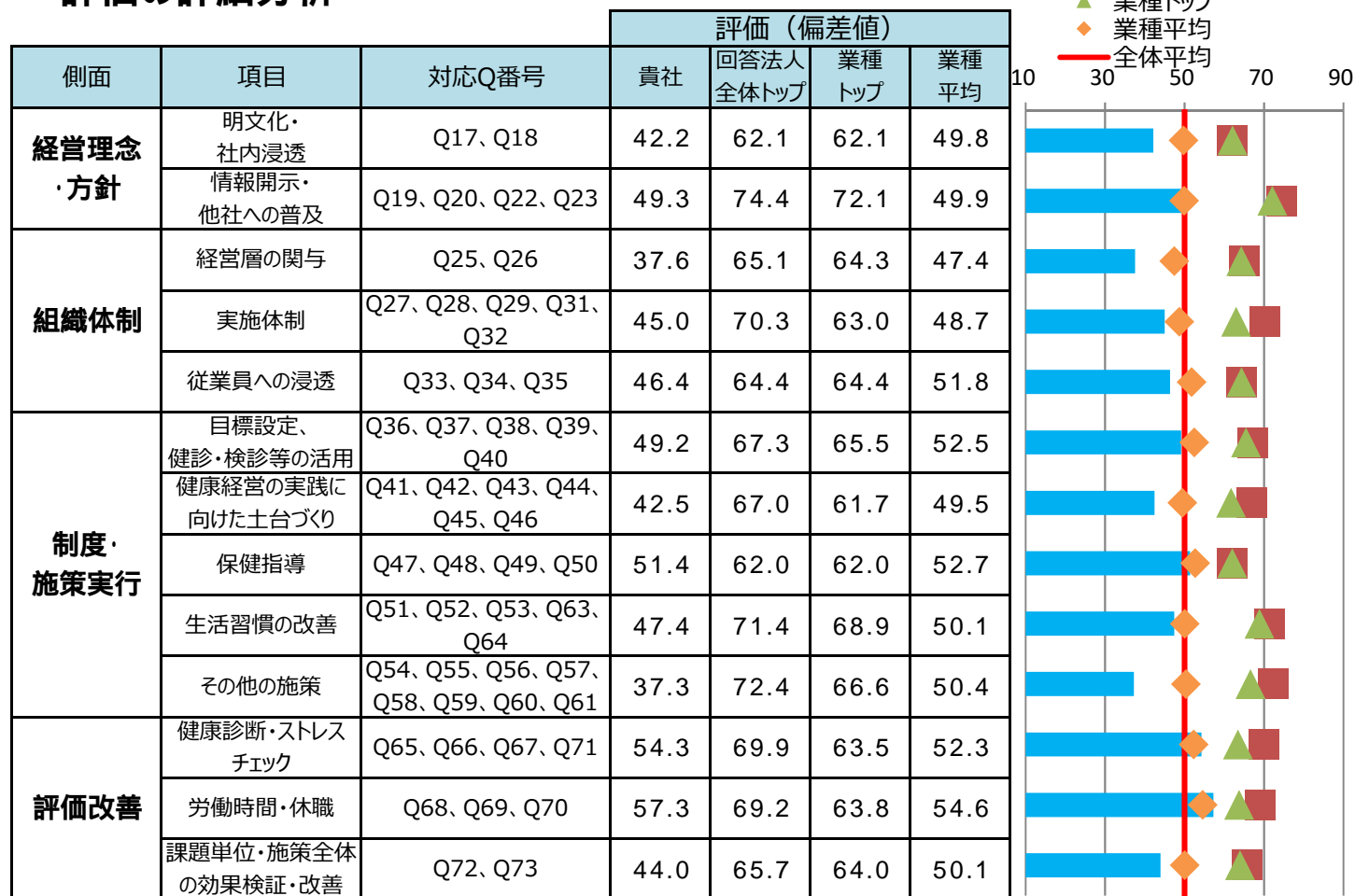
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1351～1400位	1951～2000位	-	2251～2300位	2101～2150位
総合評価	43.0	39.2(↓3.8)	-	42.9(-)	46.5(↑3.6)
【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 従業員一人一人のパフォーマンスを向上させること。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が何らかの体調不良を抱えたまま仕事に取り組むことにより、本来発揮されるべきパフォーマンスが定価している状態の解消、及び欠勤率の低下。

※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	<a href="https://www.seiren.com/sustainability/society/healthmanagement.html">https://www.seiren.com/sustainability/society/healthmanagement.html</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	労使共催の旅行、親睦会への金銭的支援を実施しております。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	社員食堂メニューにカロリー表示を行い、健康意識したメニューにしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	各職場において、勤務前にラジオ体操を実施しています				
(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	%

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

	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	49.2	51.0	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	52.4	52.4	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	46.7	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	51.7	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	41.8	49.4	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	50.6	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	48.4	52.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.8	50.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.6	52.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.3	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	時間外を前提とした働き方を見直し、時間外ゼロで業務が完了するための業務内容見直しが必要である。
	施策実施 結果	時間外ゼロで退社できるよう、業務内容の見直しを実施している。また、時間外ゼロに安心して取り決めるよう固定残業代制度を活用している。
	効果検証 結果	時間外が完全にゼロになっていないが、時間外が大幅に減少した。 (2020年度年間平均12時間 2021年度年間平均4時間)
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：株式会社ワコールホールディングス

英文名：WACOAL HOLDINGS CORP.

■加入保険者：ワコール健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

## 健康経営度評価結果

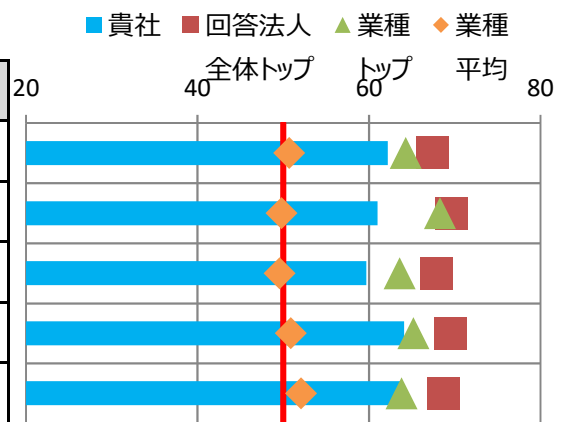
■総合順位： 251～300位 / 3169 社中

■総合評価： 62.2 ↓1.6 (前回偏差値 63.8)

※「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	-	62.2	67.4	64.3	50.7
経営理念・方針	3	61.0	69.6	68.3	49.8
組織体制	2	59.7	67.9	63.6	49.6
制度・施策実行	2	64.1	69.5	65.2	50.9
評価・改善	3	63.8	68.7	63.8	52.1



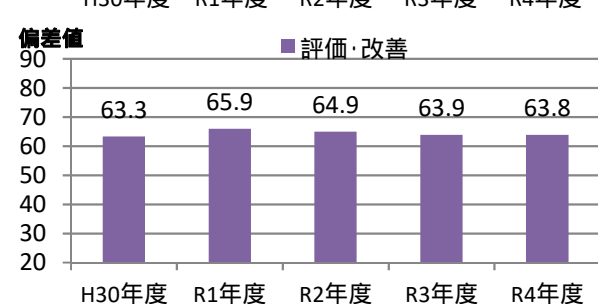
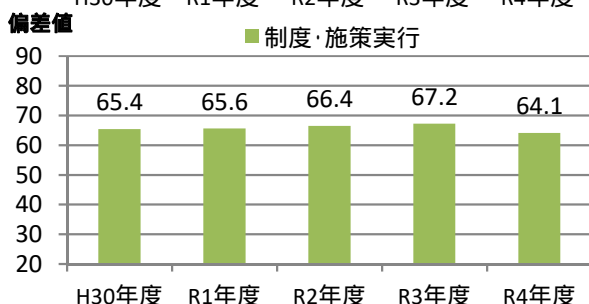
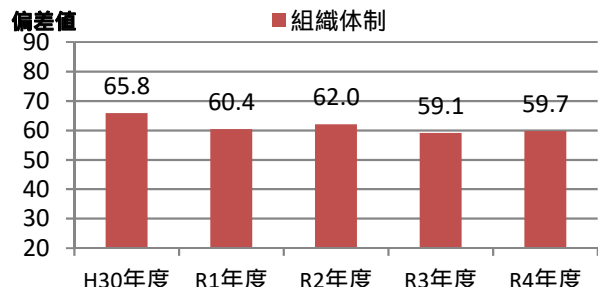
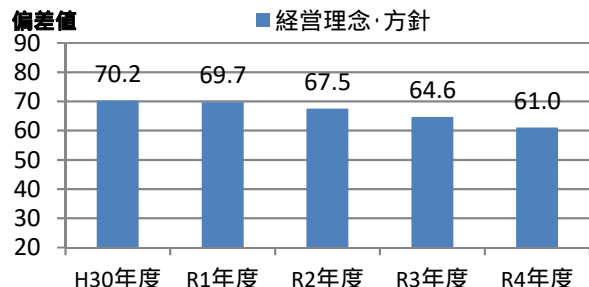
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	51～100位	251～300位
総合評価	66.5	65.9(↓0.6)	65.4(↓0.5)	63.8(↓1.6)	62.2(↓1.6)
【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><b>組織の活性化</b></p> <p>従業員の心身の健康向上と、健康に関するリテラシー向上への取組みによってベースを整え、アブセンティズム・プレゼンティズムの改善により生産性高く働ける組織とすること。さらにワークエンゲージメントと従業員エンゲージメントの向上によって、従業員と会社が相互信頼の下で共に成長できるウェルビーイングな状態を実現すること。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>自律的に健康管理できる従業員の増加による生活習慣病リスクの減少・重症化予防や、生き生きと働く従業員の増加による組織活性化と労働生産性向上を期待している。具体的な指標としてプレゼンティズム、アブセンティズムやエンゲージメント指数(オリジナル調査)の推移を定量的に確認し、目標数値(2025年を目標年度として設定)達成を目指す。</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ESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/resource/health/">https://www.wacoalholdings.jp/sustainability/resource/health/</a>

※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)	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	35.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	店頭勤務の外勤者にもタブレットを配布し、Teams活用によるコミュニケーション促進に取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.0	%

- 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	アプリ内で独自の食習慣等目標メニューを設定し健診前に集中的に取組みセルフモニタリングしポイント付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	オリジナル作成の「ワコール体操」を就業時間前に職場実施し在宅勤務や休憩時等にも各自で行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	70.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

※貴社が健康経営度調査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	51.0	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	59.7	52.4	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	65.5	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.2	51.7	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	67.5	49.4	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	50.6	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	52.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.6	50.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	52.0	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	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による休業者数が増加傾向にあり、特に販売職（外勤者）の休業率が内勤者に比べて高い状況にある。またストレスチェックにおいても高ストレス率が増加しており、アブセンティズムやプレゼンティズムの悪化による生産性への影響が懸念され、メンタルヘルスへの対策が必要と考える。
	施策実施結果	産業医によるWEBセミナーを実施しラインケアは約3割セルフケアは約1割が視聴した。高ストレス者には保健師相談を勧め約3割が活用した。個別のストレス要因を把握分析し労務管理部門と共有を図った。
	効果検証結果	年度の休業者数と平均休業日数を掛け合わせた総休業指数とストレスチェックによる高ストレス率を効果評価指標と設定しているが現状改善には至らず増加傾向にある（総休業指数：2020年度14,800、2021年度16,600 / 高ストレス率：2020年度7.9%2021年度11.2%）高ストレス者のストレス要因や休業者の休業要因を分析し会社と共有することで、職場環境の改善見直しや今後の対策検討につなげている。
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：株式会社ゴールドウィン

英文名：GOLDWIN.INC

■加入保険者：ゴールドウィン健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

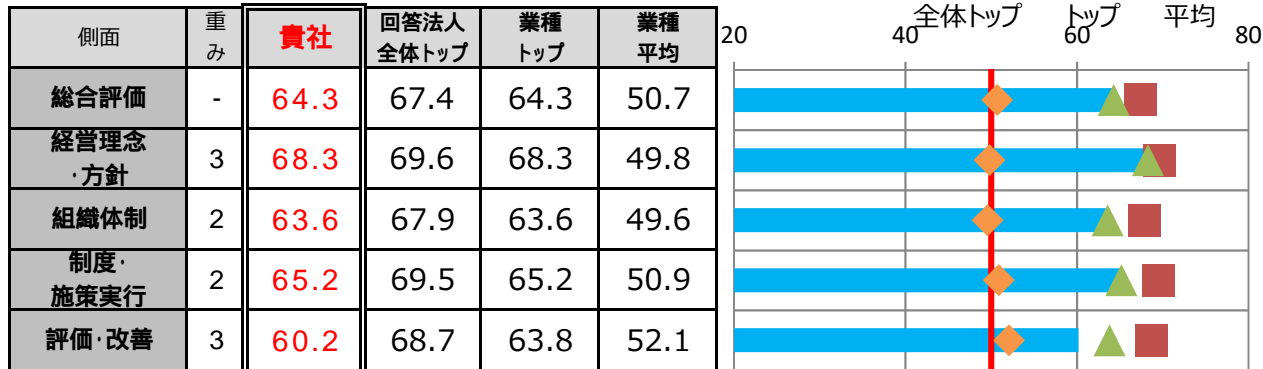
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 51～100位 / 3169 社中

■総合評価： 64.3 ↑2.3 (前回偏差値 62.0)

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

## 評価の内訳



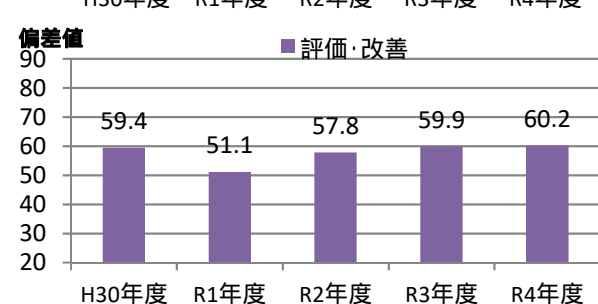
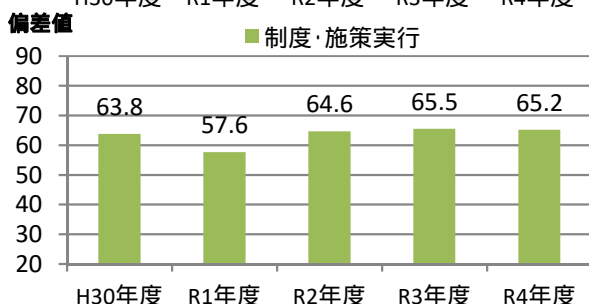
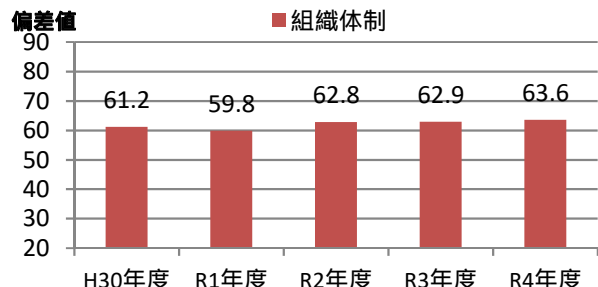
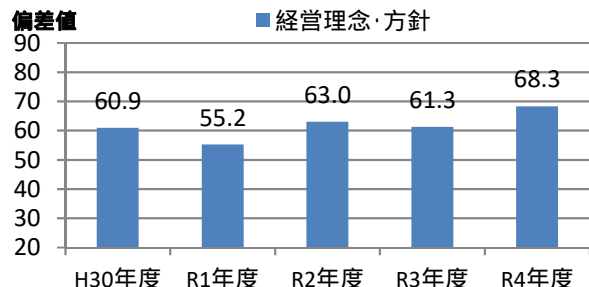
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

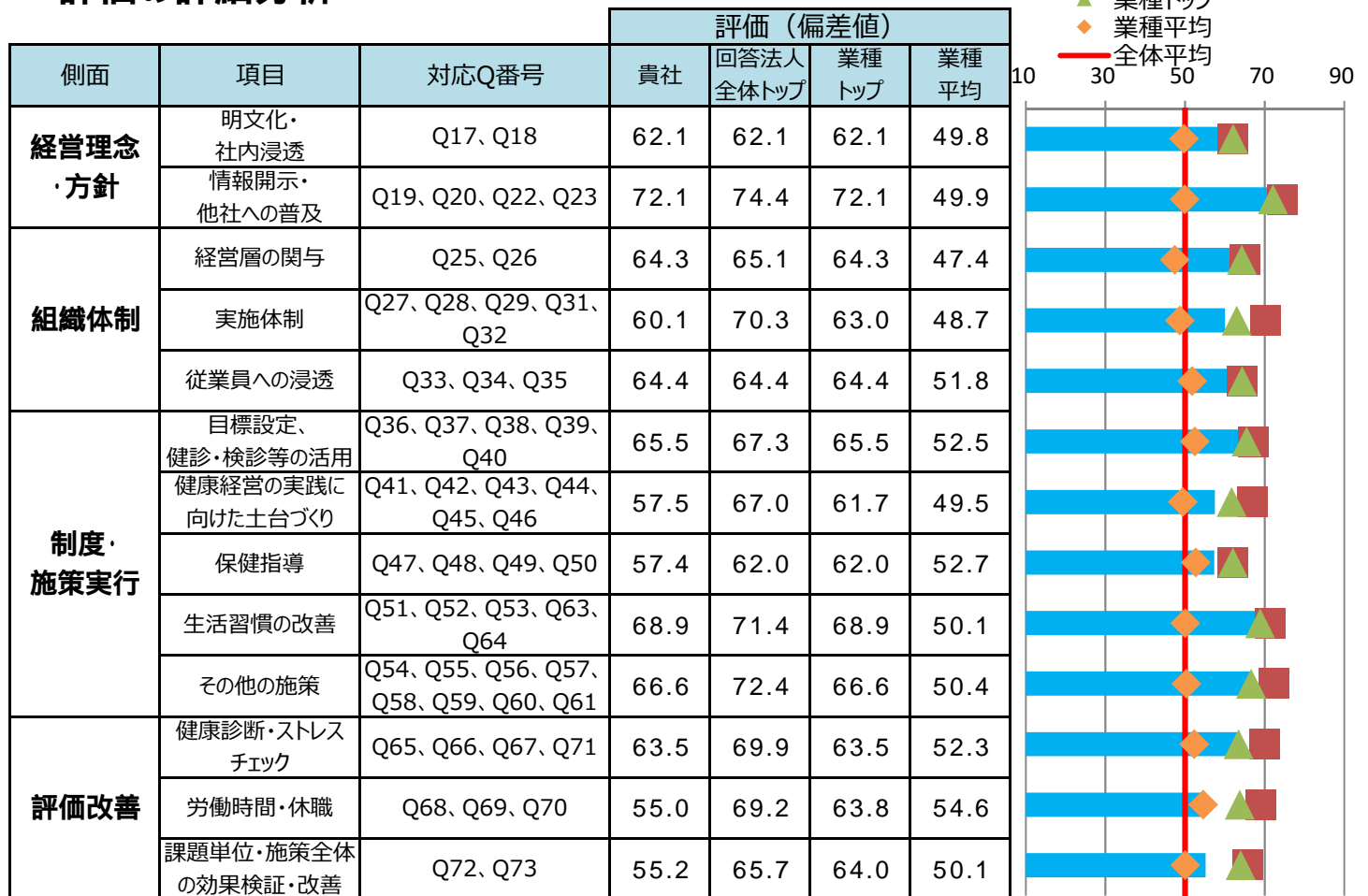
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	801～850位	201～250位	151～200位	51～100位
総合評価	61.5	55.4(↓6.1)	61.7(↑6.3)	62.0(↑0.3)	64.3(↑2.3)
【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 企業と従業員が持続可能な成長を成し遂げるために、従業員の心身の安全と健康が最重要であると考え、全ての従業員が安全に勤務し、健康を保持・増進するための環境づくりと多様な働き方へ積極的に取り込むことにより、企業の労働生産性と従業員一人ひとりのQOL（生活の質）の向上を図り、強いては社会課題の解決に寄与する。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりの心身の健康およびQOL（生活の質）は個人の能力発揮において基礎であり、生産性の向上と従業員同士の繋がりの円滑化と共創によって組織力強化による技術革新と事業拡大が期待できる。更に、企業の社会的責任である長期的・安定的な雇用を前提として、技術や能力を習得する機会が優秀な人材の育成・確保に繋がることを期待する。

※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	統合報告書
URL	<a href="https://corp.goldwin.co.jp/ir/integrated">https://corp.goldwin.co.jp/ir/integrated</a>

※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	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	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	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	リモートワークの機会が増える傾向のなか、個人および部署のコミュニケーションの活性化を目的として導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康アプリにて、食事コラムの掲載や日々の食事をインセンティブ対象とし、食事への意識向上を進めている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%

- 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	健康アプリを通じてウォーキング等のイベントを企画し、インセンティブを持たせつつ習慣化を促進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	65.0	%

※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	63.1	51.0	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	59.8	52.4	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	60.0	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.6	51.7	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	71.3	49.4	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.2	50.6	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	61.4	52.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.8	50.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	52.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	68.3	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	メンタルヘル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	厚生労働省によると、仕事や職業生活に強い不安やストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は53.3%となっており、当社も高ストレス者および予備軍の人数が増加傾向にある。過度のストレスはメンタルヘルスに悪影響をおよぼすのみならず、生産性を低下や事故を引き起こす危険性があり、健康経営の重要課題「従業員のパフォーマンス向上」と「従業員の心と身体の健康と安全の確保」の阻害要因となると考えている。
	施策実施結果	オンラインでのカウンセラー・産業医面談を整備。また、人事施策との連携も深化させ、セルフキャリアドックが可能な取り組みとして、『キャリア相談室』『キャリアワークショップ』『復職支援制度』を導入している。
効果 検証 ②	効果検証結果	カウンセラー・産業医の面談の対応件数が増加しており、オンラインを含む環境を整える事により受け皿として機能した。その結果昨年比で125%と伸長。新たな組織横断的なコミュニケーションの機会として、オンライン・オフラインでのハイブリット型プラットフォームとしての成長をさせ、従業員の安心感と新たな発想・知見の共有と学習の場としての活用が出来ている。
	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	働き方が多様化しリモートワークが定着したことにより、一部ではあるものの時間外労働の社内基準値を超過する事例が発生。労働生産性の低下とワークライフバランスの悪化に繋がることとなり、労働時間の適正化を重点課題と位置づけ取り組んでいく必要があると判断している。
効果 検証 ②	施策実施結果	出退勤の打刻とPCログイン時刻の差の管理体制を強化、また有給取得を含む月次での実績を全社掲示することで勤怠管理意識の向上に繋がっている。
	効果検証結果	労務管理部門および各部署責任者のみならず、従業員全員の時間管理に対する意識が向上しており平均労働時間が減少、年次有休消化率も75%を達成しておりワークライフバランスの向上に繋がっている。また、長期休暇取得を目的とするバカンス休暇制度と、スポーツに関わる社員に対して高い目標を立て継続的なチャレンジを支援することを目的とするスポーツエール制度を設けており、従業員のQOL(生活の質)向上を図っている。

※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：株式会社デサント

英文名：descente

■加入保険者：デサント健康保険組合

上場

■所属業種：繊維製品

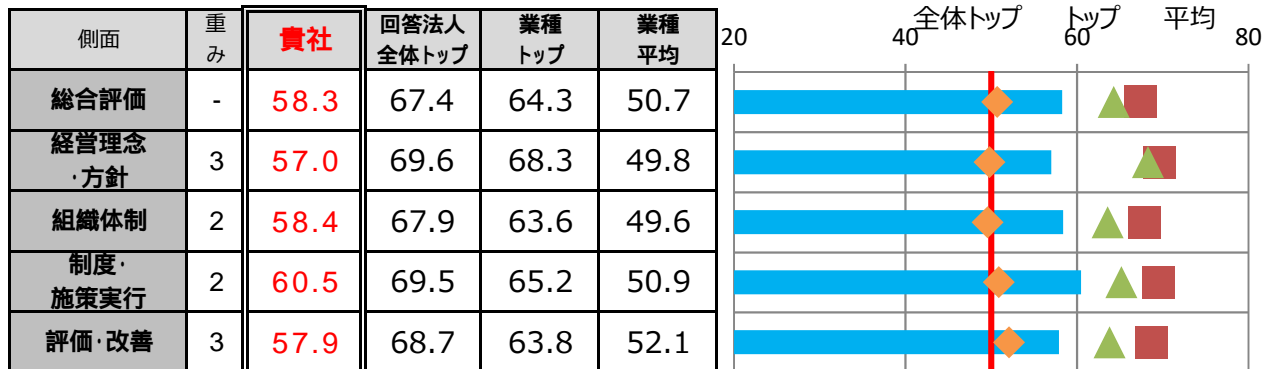
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 701～750位 / 3169 社中

■総合評価： 58.3 ↑0.8 (前回偏差値 57.5)

※「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



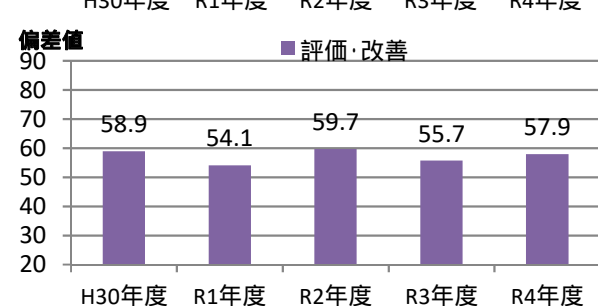
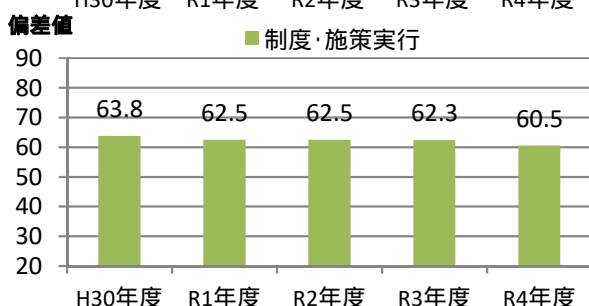
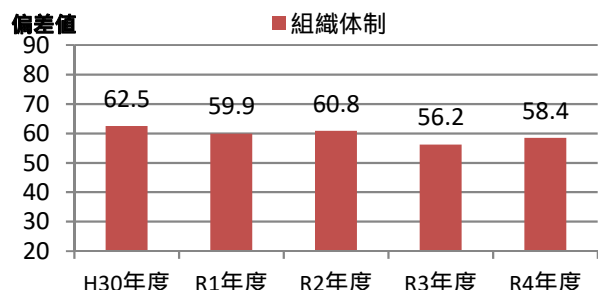
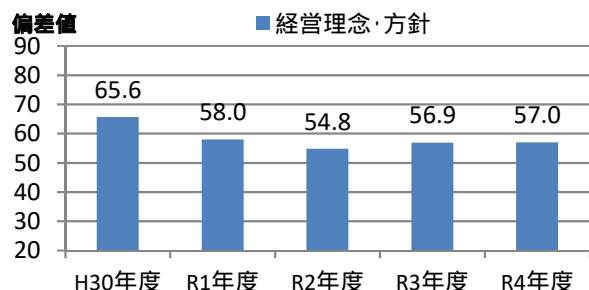
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

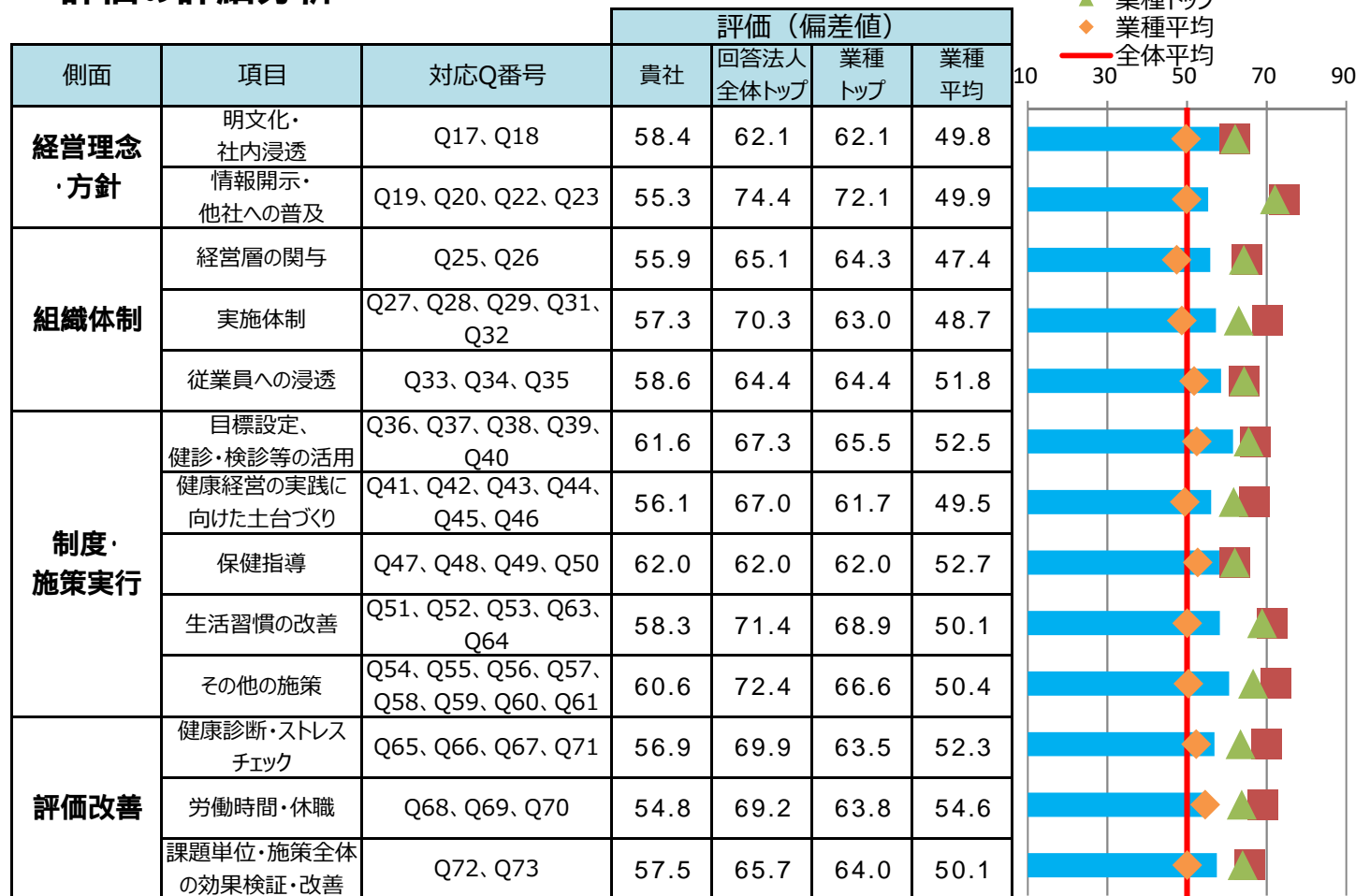
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51～100位	501～550位	501～550位	701～750位	701～750位
総合評価	63.1	58.1(↓5.0)	59.0(↑0.9)	57.5(↓1.5)	58.3(↑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 従業員およびその家族が健康面で不安を感じ、100%の力で業務に専念できなくなること。 急な欠勤により、欠員および就業制限がかかることで戦力ダウンすること。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長期間安定的に働けることによって、最大のパフォーマンスが発揮できると考える。 その家族が安心できること。 この取り組みにより従業員のエンゲージメントが向上する事や当社へ入社したいと思う人が増える事。

※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	<a href="https://www.descente.co.jp/jp/csr/activities/employees/health/">https://www.descente.co.jp/jp/csr/activities/employees/health/</a>

※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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	4	回

※貴社が健康経営度調査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	フリーアドレスオフィスやカフェテリアスペースの設置により、円滑なコミュニケーションができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(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	栄養バランスに注力し、減塩・高蛋白食メニューの提供、カロリー表示など				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

- 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	アプリを利用したウォーキングイベントの開催など、運動習慣の支援				
(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	58.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	59.5	51.0	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	62.0	52.4	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	55.9	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	51.7	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	51.8	49.4	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	50.6	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	56.9	52.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.5	50.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.0	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	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康に対する意識および関心が低い従業員が一定数いる。 生活習慣病健診の受診率が伸び悩んでいる。
	施策実施 結果	健康診断メニューの案内と合わせて健康関連動画の配信および簡易テストを実施した。生活習慣病健診の予約が増えた。
	効果検証 結果	意識変化につながっている。 生活習慣病の早期発見事例がでてきている。
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	多くはないがメンタルヘルス不調者があり、本人はもちろんの事、周囲もどのように接して良いか困り、通常業務に専念できない環境がある。
	施策実施 結果	毎年、継続的に管理職にメンタルヘルスの講習およびワークショップを受講してもらう。
	効果検証 結果	継続する事で意識が高まり、初動対応が迅速になってきている。

※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NBCメッシュテック

英文名：NBC Meshtec Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部・山梨支部・静岡支部

非上場

■所属業種：繊維製品

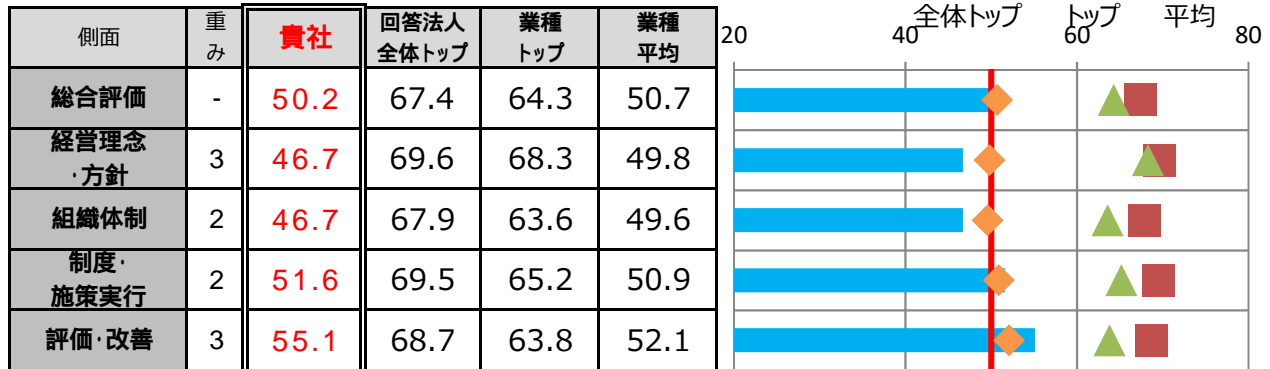
## 健康経営度評価結果

■総合順位：1601～1650位 / 3169社中

■総合評価：50.2 ↑7.5 (前回偏差値 42.7)

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

## 評価の内訳



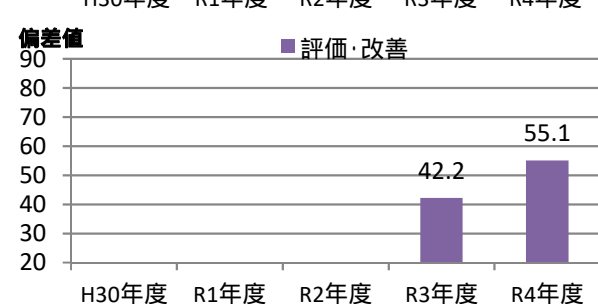
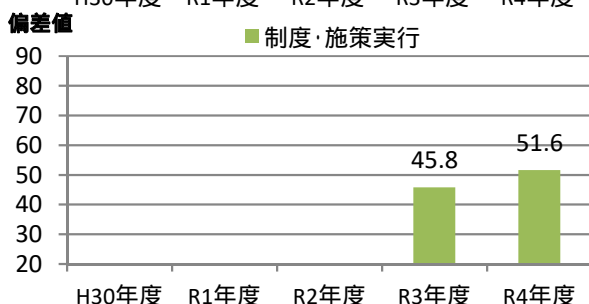
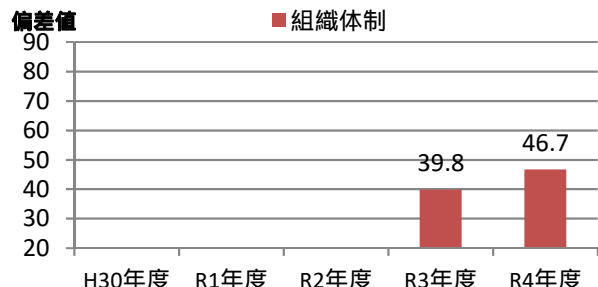
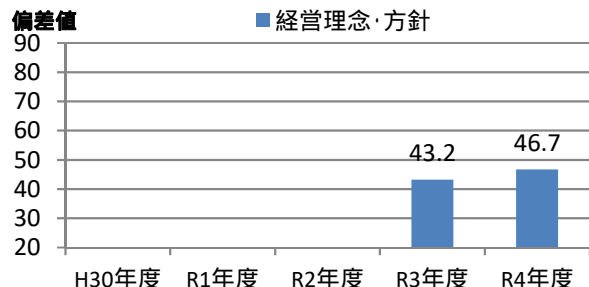
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

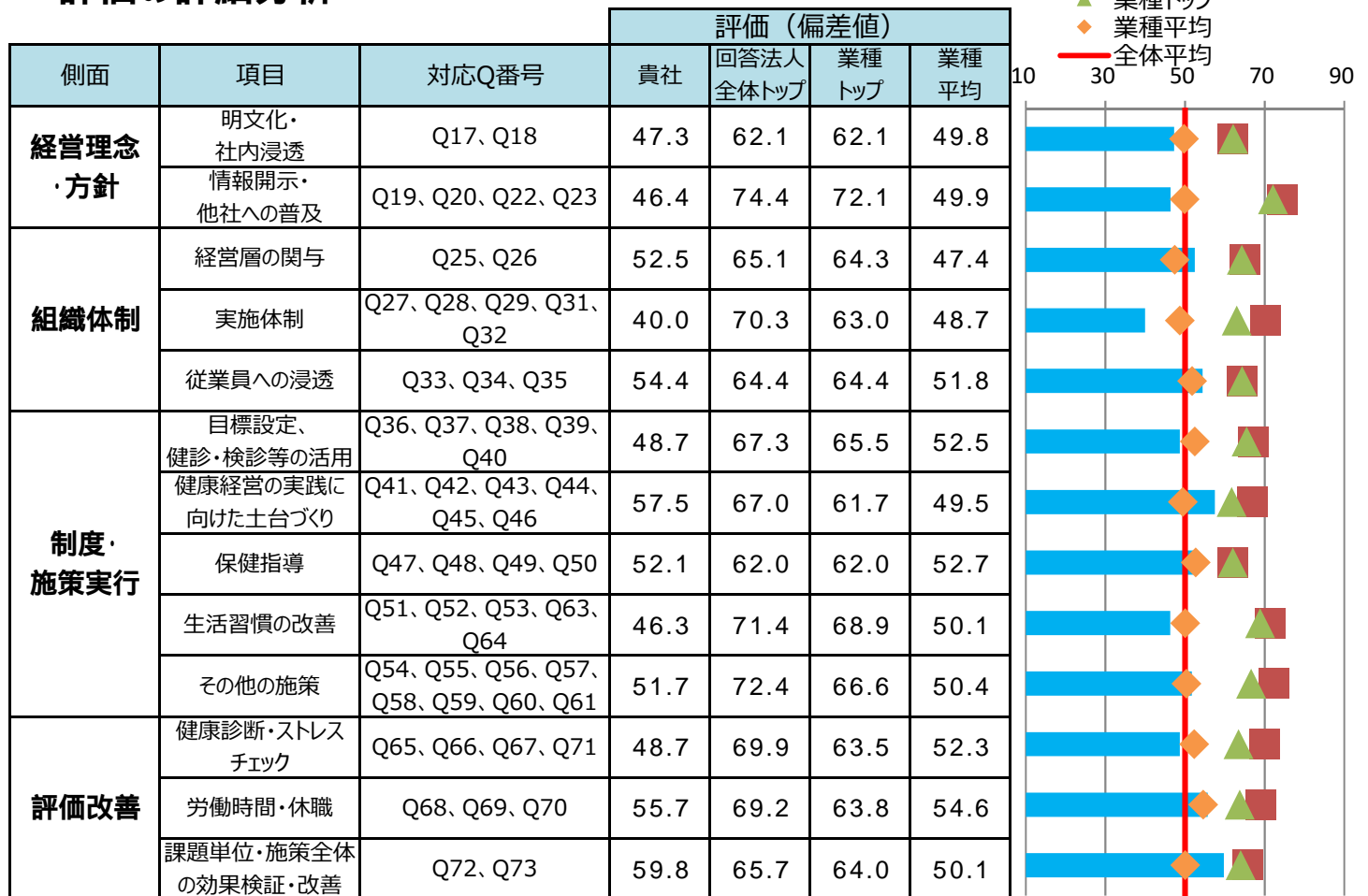
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2251～2300位	1601～1650位
総合評価	-	-	-	42.7(-)	50.2(↑7.5)
【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>当社は濾過布、フィルター、ふるい網などのモノづくりや、独自で開発した抗菌・抗ウイルス技術Cufitec®を通じて、豊かな生活作りと地球環境改善に貢献するグローバル展開企業の一員として、社員が自らの健康増進に取り組み、そして、お客様に健康を届けられる企業を目指している。そのために、社員が最大限パフォーマンスを発揮できるための職場環境整備、また、メンタル不調、体調不良での離職者・休職者削減が課題。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>社員と会社が一体になって健康施策を継続することで、社員が長く健康で働くことのできる環境を実現し、商品を通じてお客様の健康で豊かな生活づくりに貢献することによる企業価値の向上を目指す。まずは、運動習慣率上昇、メンタル不調者を含む疾病による休職者・退職者ゼロを目指す。</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	<a href="https://www.nbc-jp.com/company/kenko.html">https://www.nbc-jp.com/company/kenko.html</a>

※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)	13	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	79.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	2年に1度社員旅行を実施。コロナ禍においては、従業員とその家族の慰労のため、補助金を支給。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	社員食堂で提供される食事は栄養に配慮され、毎食カロリーが明示されている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.0	%

- 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	工場で立ち作業が続く職場では、定期的にラジオ体操を実施。会社全体としては健康セミナーを定期的開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%

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

	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	91.2	%
限定しない	○	全従業員の	79.0	%

※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	50.1	51.0	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	50.8	52.4	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	48.8	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	51.7	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	56.4	49.4	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	50.6	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	52.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	50.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.5	52.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.9	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	健康経営推進において「身体のケア」を重要課題の一つとしているが、従前から全社的に運動習慣者比率が低い事に加え、コロナ禍では在宅勤務増加・自粛生活により、更に運動機会が減少している（2021年度運動習慣者比率 14.3%）。適性体重維持者率も低く（2021年度 58.5%）、課題と認識している。
	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提供し、より多くの人に運動習慣を身に付けるきっかけとなるよう働きかけを実施した。2021年の参加者は全社の約5%。
効果 検証 ②	効果検証結果	適正体重維持者率は2020年度54.9% 2021年度58.5%とやや改善傾向にあるが、運動習慣者比率は2020年度15.6% 2021年度14.3%と低下している。社員に長く健康で働いてもらうためにはセミナー参加者の拡大や、その他施策実施が必須だと認識している。セミナー等は受講者が限られてしまうこともあり、今後は運動器具・健康測定機器の整備も進めていくことを検討している。
	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	労働時間は36協定を遵守し、管理職においても長時間労働の防止を行うことで社員の健康を守り、業務効率を上げる必要があると認識しているが、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おり、総労働時間の削減を課題と認識している。
効果 検証 ②	施策実施結果	2021年度に就業システムを導入し、人事 本人 上司間の勤怠状況の可視化を実現。既定の労働時間を超えた際に警告が出るようになり、長時間労働を予防。尚、計画年休日を定め、確実な有給取得を促進している。
	効果検証結果	在宅勤務率が高かった2020年度と比べると所定外労働時間は2020年度 10時間 2021年度 15時間と数値改善には至っていないが、コロナ以前と比べると総労働時間削減が実現されている（例：2018年度所定外労働時間 17時間）。尚、有給取得率は13.6日と全国平均を上回っている。

※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：株式会社ロマンス小杉

英文名：ROMANCE KOSUGI INC.

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

非上場

■所属業種：繊維製品

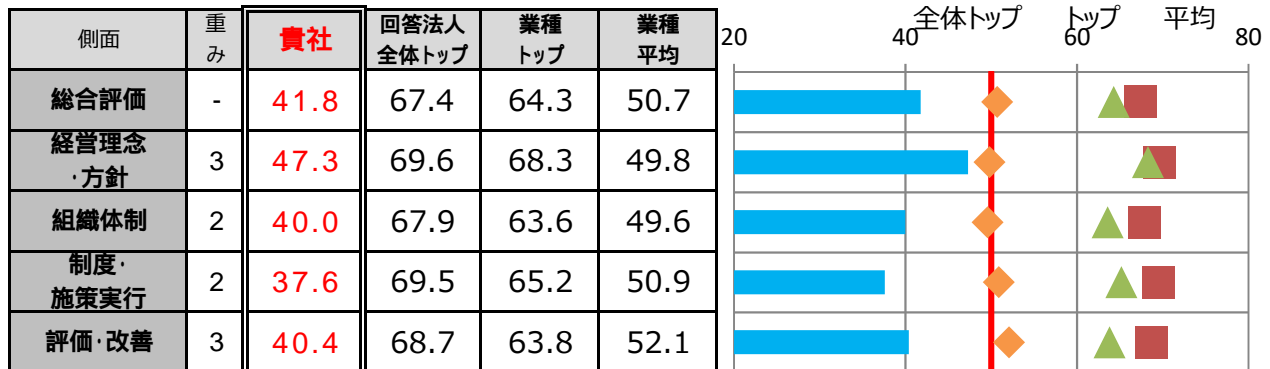
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2551～2600位 / 3169 社中

■総合評価： 41.8 ↑2.2 (前回偏差値 39.6)

※「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



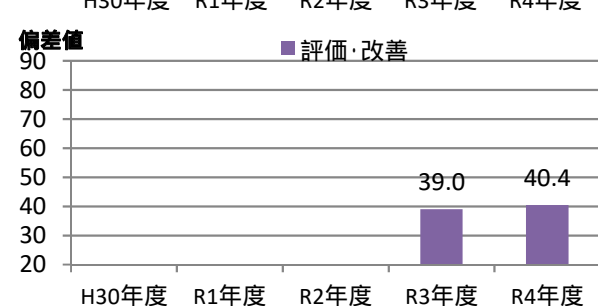
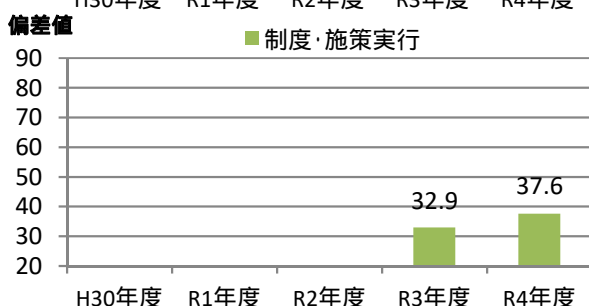
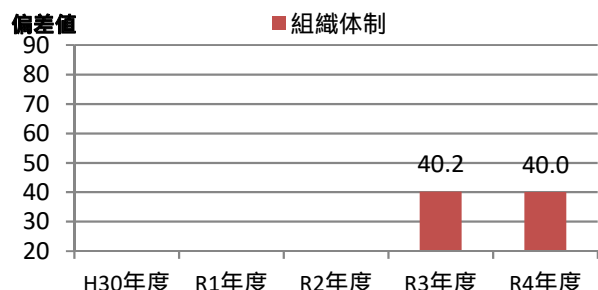
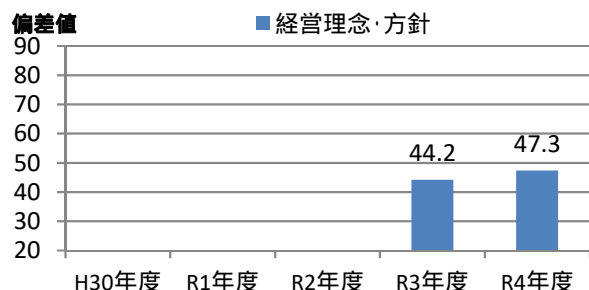
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

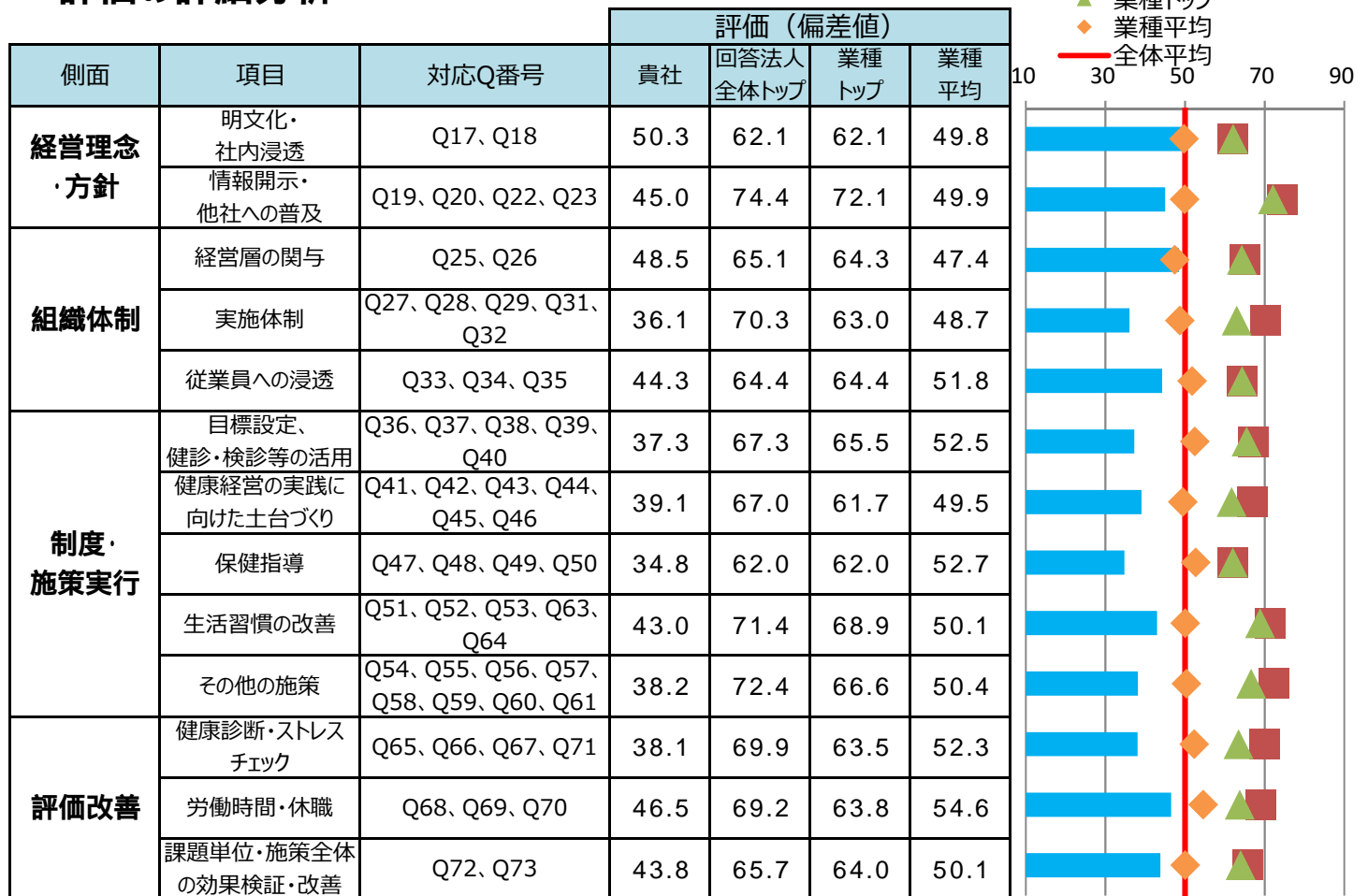
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2451～2500位	2551～2600位
総合評価	-	-	-	39.6(-)	41.8(↑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	人材定着や採用力向上 社会全体として睡眠に関する悩みや関心は高まっており、新卒採用における応募は順調であるが、若手社員の定着が課題であると感じている。
健康経営の実施により期待する効果	若手社員だけに限らず、従業員にとって働きやすい環境を作り長く勤めたいと思ってもらえることを期待している。そのために心身共に健康であることは重要であり、新卒採用の5年後定着率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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.romance.co.jp/kenkou-keiei">https://www.romance.co.jp/kenkou-keiei</a>

※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	1	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

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

- 食生活改善

取組概要	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	社員食堂で手配している仕出し弁当にカロリーをおさえたヘルシーメニューを選択出来るようにしています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	JTBベネフィット「えらべる倶楽部」に加入しスポーツクラブとの提携、利用補助を行っています。				
(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		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	14.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※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	38.9	51.0	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	29.6	52.4	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	47.3	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.0	51.7	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	39.5	49.4	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.6	50.6	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	41.0	52.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	31.6	50.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.7	52.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.0	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	生活習慣病の発症リスクが高いものの、生活習慣を見直すことで予防効果が期待できる方に対して保健師等によるサポート（特定保健指導）の実施率は2020年度は0%の結果でした。
	施策実施結果	特定保健指導対象者には受診予約の手配、リモートでの受診にも対応した結果2021年度実施率は73.1%の結果となりました。
	効果検証結果	特定保健指導（評価）の実施率は0%から19.2%となりましたが、効果は今後表れてくると思われます。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	現在までの当社におけるコロナウィルス感染者 全54名（濃厚接触者含む）の内、2022年8月に29名発症と集中しており、防止出来ない状態になりました。
	施策実施結果	社内に抗原検査キットを準備、少しでも体調の悪い社員には検査を実施、職場内も密にならないよう業務を実施しました。
	効果検証結果	家族からの感染や濃厚接触が多かったため、効果は未定ですが引き続き継続していく予定です。

※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：特種東海製紙株式会社

英文名：Tokushu Tokai Paper Co., Ltd.

■加入保険者：特種東海健康保険組合

上場

■所属業種：パルプ・紙

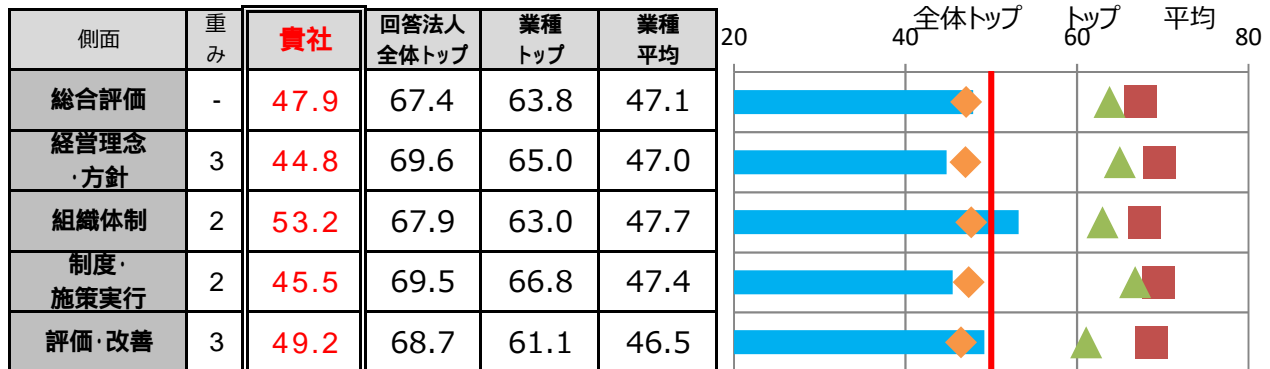
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 47.9 ↓1.8 (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



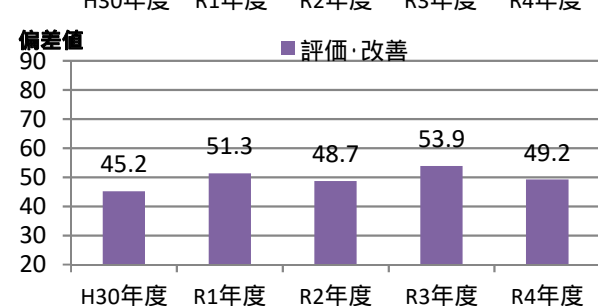
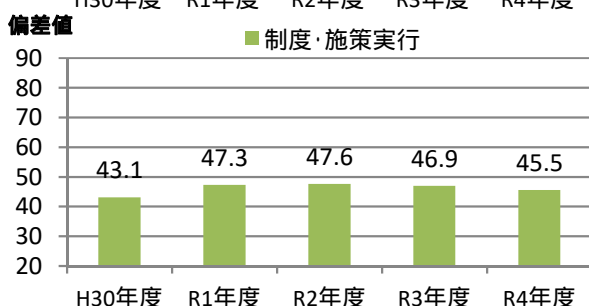
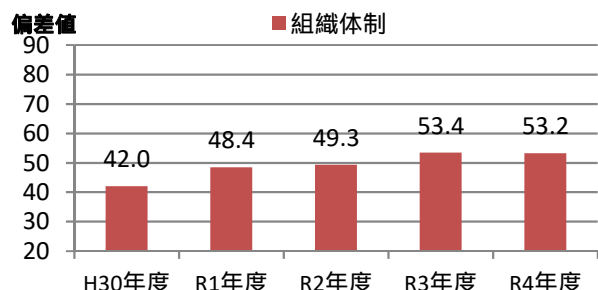
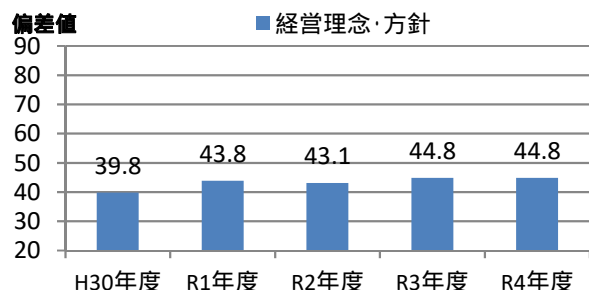
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

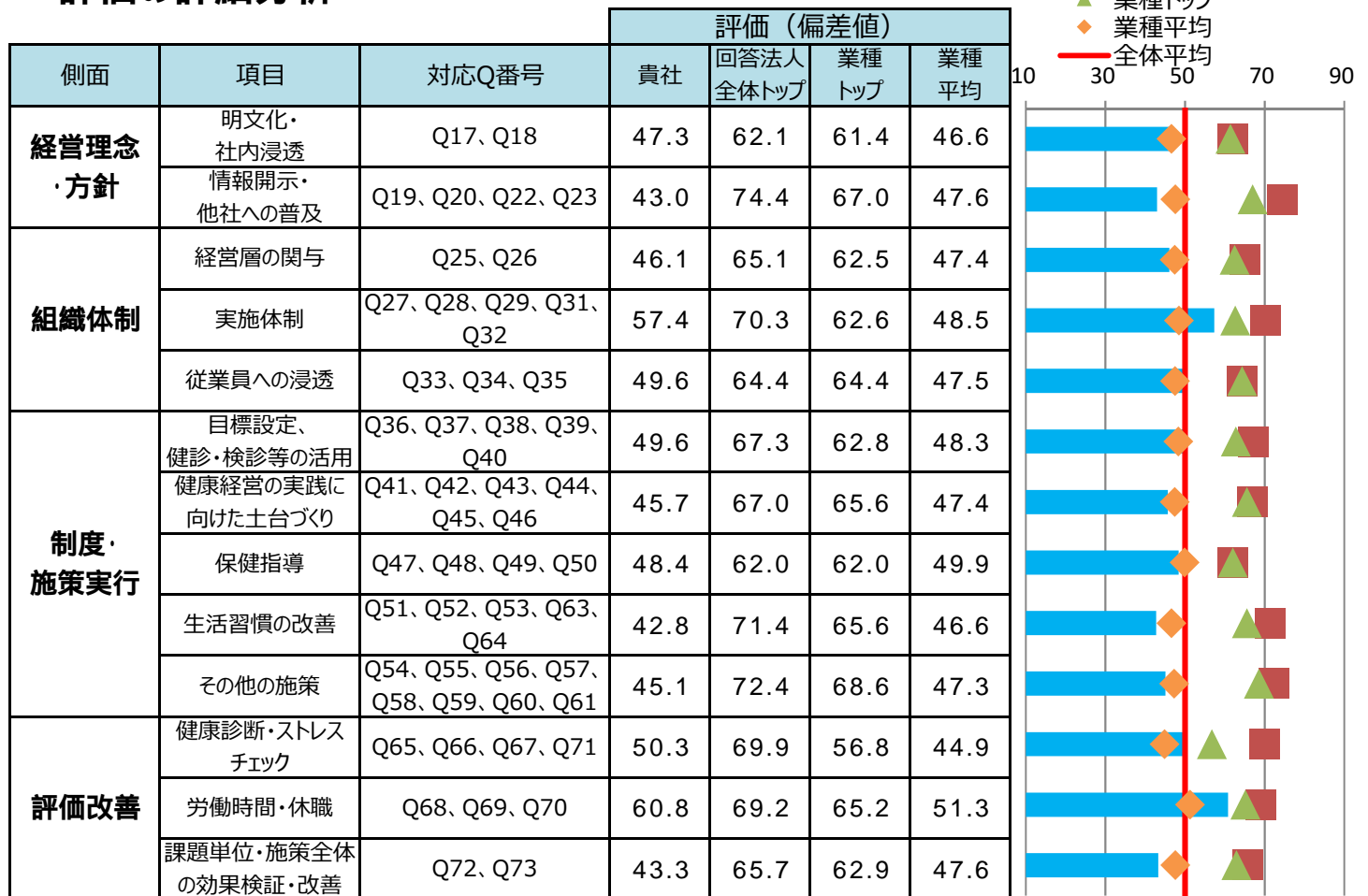
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1351～1400位	1451～1500位	1601～1650位	1601～1650位	1901～1950位
総合評価	42.3	47.7(↑5.4)	46.9(↓0.8)	49.7(↑2.8)	47.9(↓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	従業員のパフォーマンス向上 多様な人材の活躍推進の一環として定年延長や女性管理職の比率向上等、雇用環境の大きな変革を進めようとする中、従業員の健康維持やメンタルヘルス不調者の課題がこれまで以上に複雑化することが予想される。これらの課題にしっかり対応できる組織体制の再整備を行うと共に、従業員の満足度を指標化し管理するしくみを構築することが課題。
健康経営の実施により期待する効果	当社では目指すべきグループ像の一つとして『明るく生き生き働ける会社』を掲げており、雇用環境の変革を進める中でも、全ての従業員がフィジカルやメンタルの健康に不安を抱えて仕事を行う事がなく高い満足度を保った状態を維持することを期待する。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.tt-paper.co.jp/pdf/csr/safety-c/hygiene/health-and-safety-declaration.pdf?v=190925">https://www.tt-paper.co.jp/pdf/csr/safety-c/hygiene/health-and-safety-declaration.pdf?v=190925</a>

※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)	32	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	41.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	従業員のスポーツ活動等を行う部・同好会に対し、施設使用料や機械器具費、大会参加費等を補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.5	%

- 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	工場において希望する従業員に栄養管理を施した給食業者の仕出弁当を注文できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	工場勤務者だけでなく事務職も対象にして毎朝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		%	(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	0.6	%

※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	42.9	46.6	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	51.1	48.5	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	47.3	46.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	45.8	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	49.2	46.8	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	50.6	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	54.7	49.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.3	46.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	50.6	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.2	45.2	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による退職者と復職後の離職者が継続して発生している。メンタルヘルス不調者の発生予防はこれまでと同様に必要ではあるが、それと共にメンタルヘルス不調により退職したとしても、安心して職場復帰ができる会社を目指す必要がある。メンタルヘルス不調による離職者ゼロを直近の課題とする。その後、再休業者ゼロも目指していきたい。
	施策実施結果	前年の東京本社のみから全事業所の休業者を対象を拡大して、復職支援プログラムを意識した復職支援を開始した。その結果、復職者0名、休業継続者1名、新規休業者1名、離職者0名となった。
	効果検証結果	対象事業所を拡大したこともあり、現時点では目に見える定量的な効果は達成できていない。復職支援プログラムを活用した対応については各事業所衛生担当者や産業医、保健師と協働しながら実行しており、不具合点の改善も継続して実施しつつ効果を挙げていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：北越コーポレーション株式会社

英文名：Hokuetsu Corporation

■加入保険者：北越コーポレーション健康保険組合

上場

■所属業種：パルプ・紙

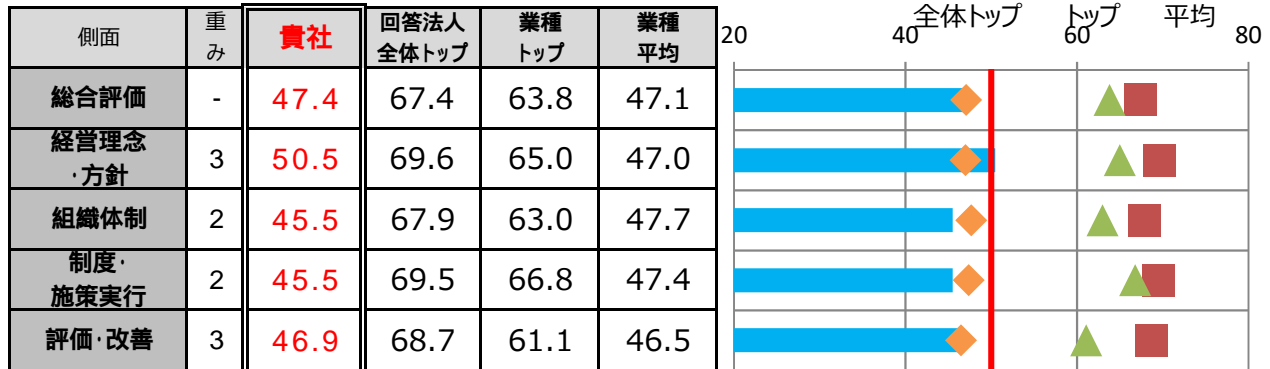
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2001～2050位 / 3169 社中

■総合評価： 47.4 ↓1.8 (前回偏差値 49.2 )

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

## 評価の内訳



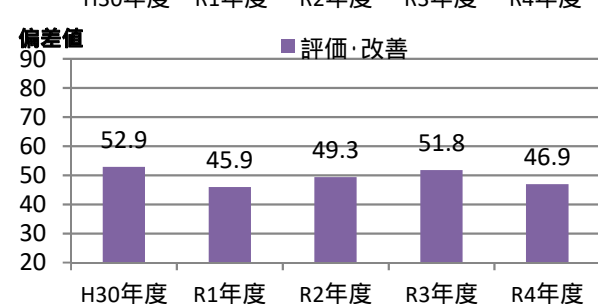
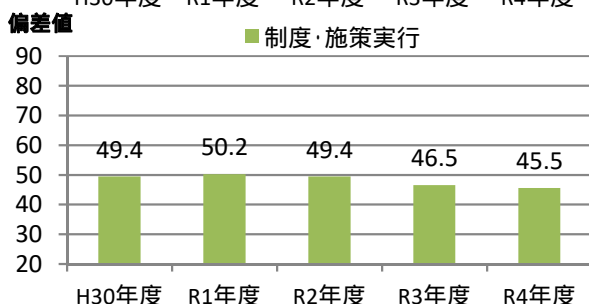
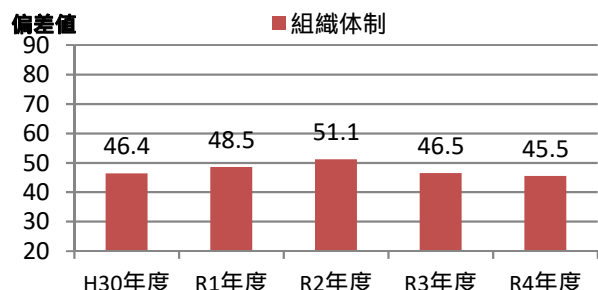
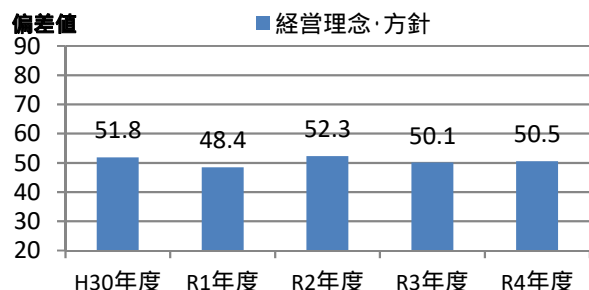
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

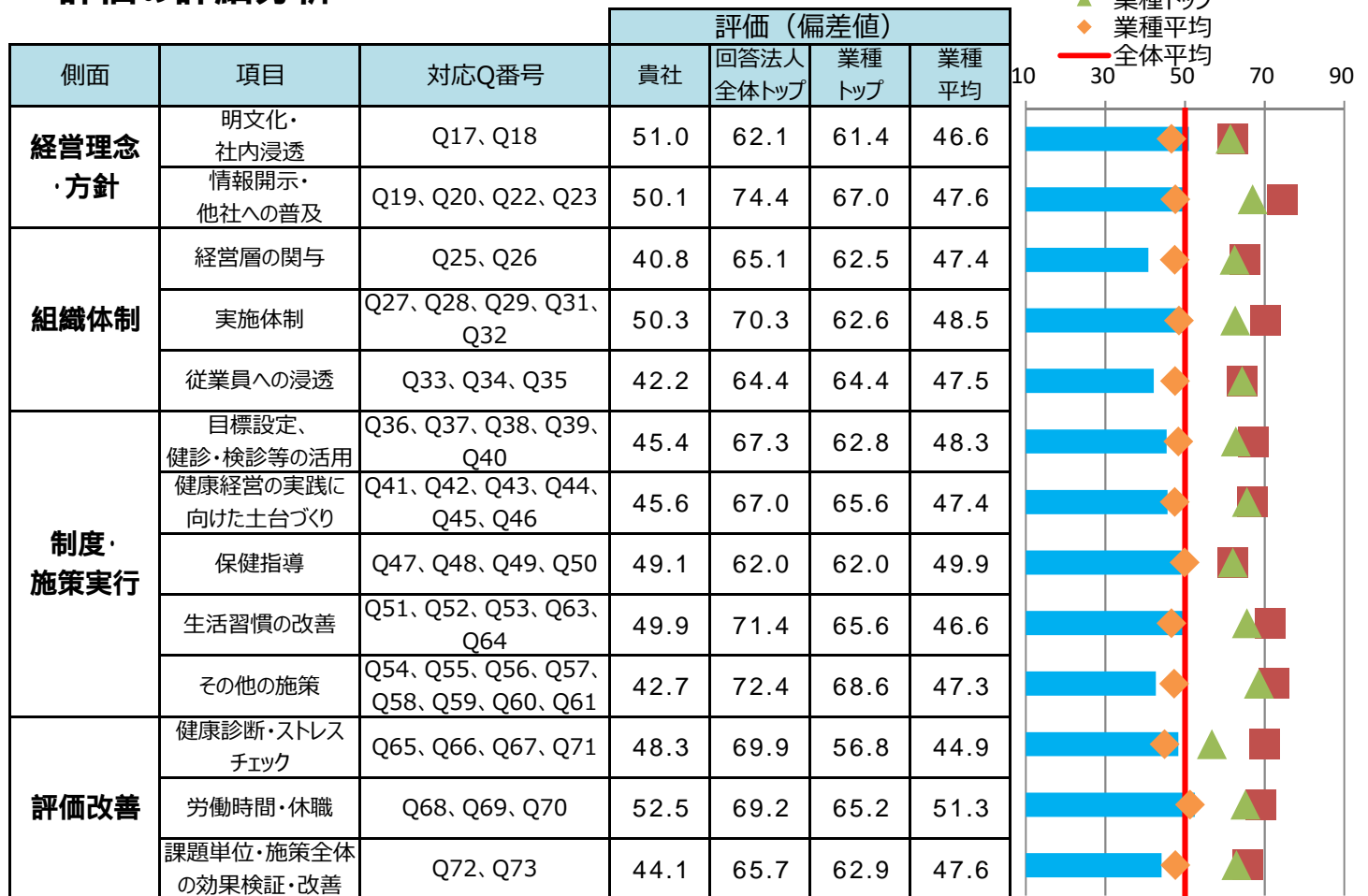
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	951～1000位	1401～1450位	1301～1350位	1651～1700位	2001～2050位
総合評価	50.2	48.0(↓2.2)	50.6(↑2.6)	49.2(↓1.4)	47.4(↓1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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	企業の社会的責任 労働災害の撲滅、明るく健康的な労働環境構築
健康経営の実施により期待する効果	従業員の安全衛生の確保、従業員の採用、定着への寄与

※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	<a href="http://www.hokuetsucorp.com/sustainability/healthcare.html">http://www.hokuetsucorp.com/sustainability/healthcare.html</a>

※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)	37	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	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	体育教養補助費として積立を行い支出している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	管理栄養士による栄養指導を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.3	%

- 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	始業前に「誰でも出来る体操」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	84.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	49.2	46.6	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	45.6	48.5	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	44.9	46.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	45.8	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	41.8	46.8	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.6	50.6	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	46.0	49.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.3	46.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	50.6	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.3	45.2	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	被扶養者の特定健診実施率が低い。2018年度25.8%
	施策実施 結果	受診勧奨のハガキを送付した。
	効果検証 結果	2019年度より実施し、2019年度30.9%、2020年度26.7%、2021年度28.5% コロナの影響で年度による実施率に増減があるが、実施前の2018年度に比べるといずれの年度も増加しており、引き続き実施していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査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: 中越パルプ工業株式会社

英文名: Chuetsu Pulp&amp;Paper Co.,Ltd.

■加入保険者: 中越パルプ工業健康保険組合

上場

■所属業種: パルプ・紙

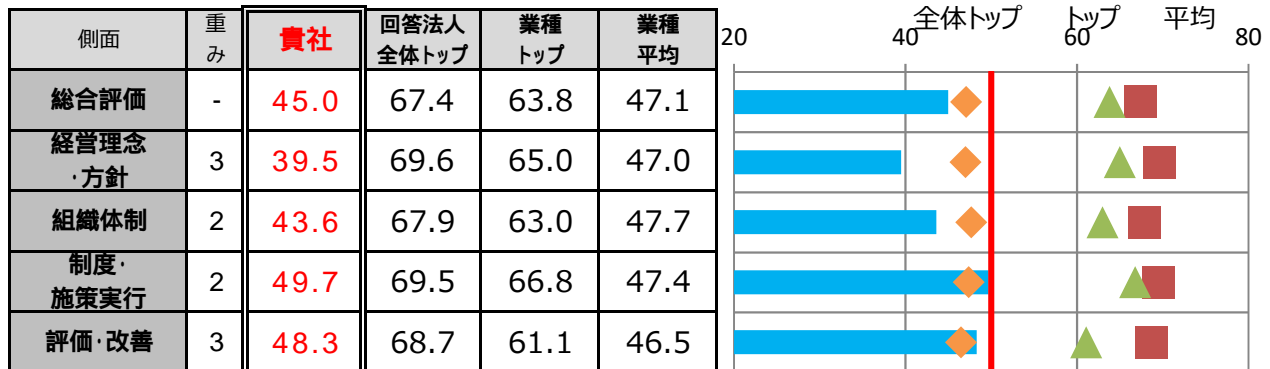
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 3169 社中

■総合評価: 45.0 ↓1.7 (前回偏差値 46.7)

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

## 評価の内訳



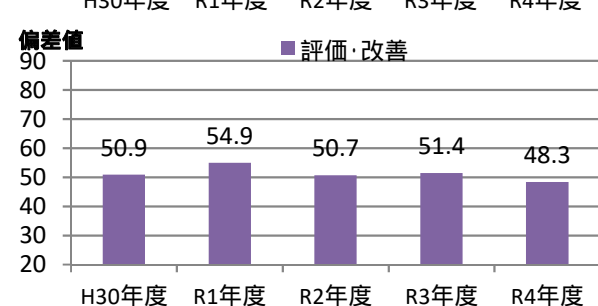
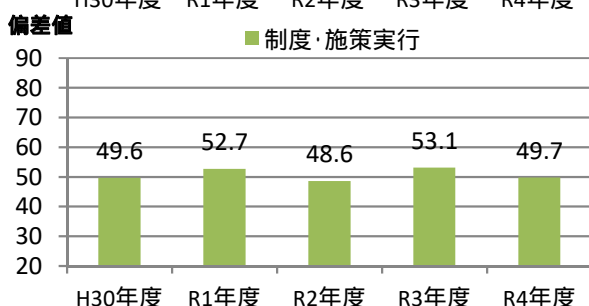
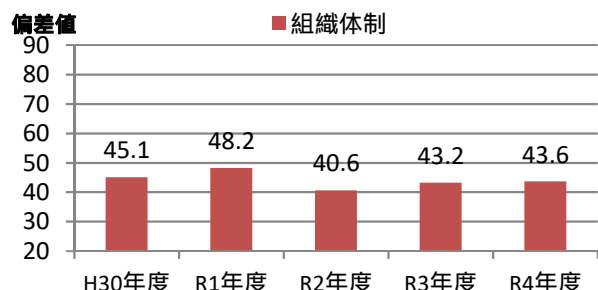
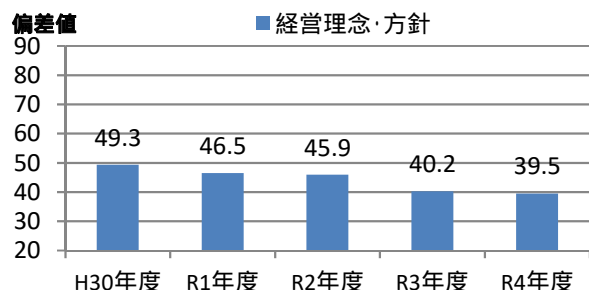
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

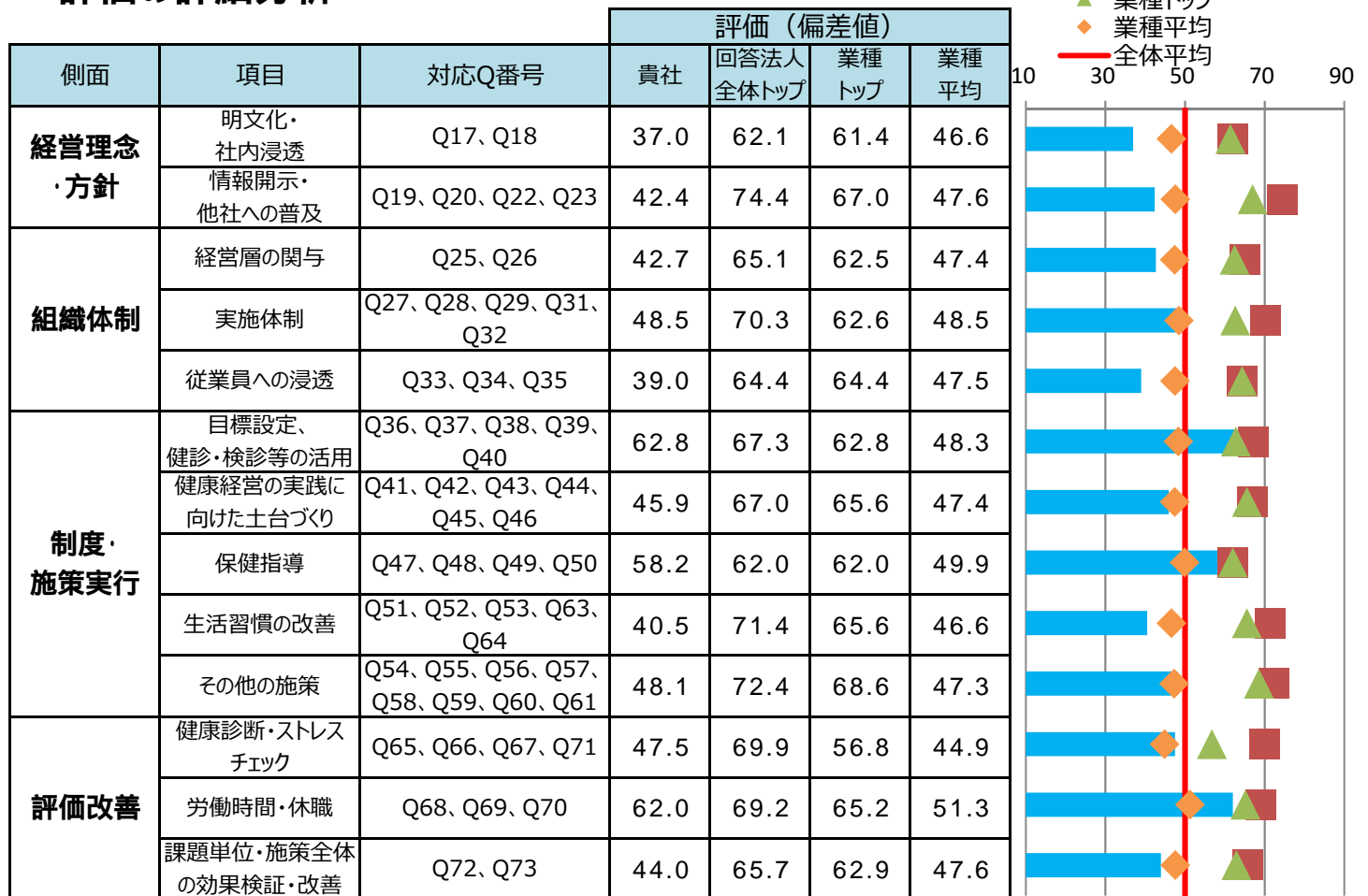
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1201~1250位	1601~1650位	1901~1950位	2251~2300位
総合評価	48.9	50.6(↑1.7)	46.8(↓3.8)	46.7(↓0.1)	45.0(↓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	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査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	<a href="https://www.chuetsu-pulp.co.jp/information/11864">https://www.chuetsu-pulp.co.jp/information/11864</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	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	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	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	地域住民と一緒に清掃を行ったり、地域の祭りに参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	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	職種や年齢を意識して、カロリー異なる主菜や副菜を準備。ご飯も量を選択できる飯盛機を導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	ラジオ体操の音楽を構内放送で流し、仕事の開始前（朝・昼）に職場でラジオ体操を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	51.3	46.6	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	57.9	48.5	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	47.3	46.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	45.8	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	40.3	46.8	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	50.6	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	56.3	49.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	46.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	50.6	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	39.0	45.2	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	従業員の約3人に1人が喫煙しており、喫煙率は年々低下しているものの依然高い状況にある。
	施策実施結果	喫煙時間を制限する一方で、禁煙外来の周知・推奨を実施している。禁煙外来を利用する従業員が増えた。
	効果検証結果	従業員の喫煙率は32%（2019年度）から31%へ減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：大王製紙株式会社

英文名：Daio Paper Corporation

■加入保険者：大王製紙健康保険組合

上場

■所属業種：パルプ・紙

## 健康経営度評価結果

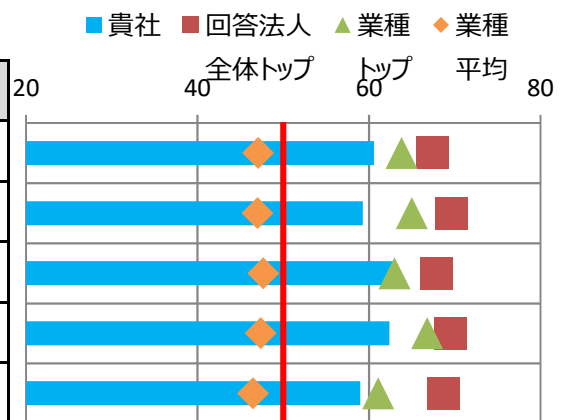
■総合順位： 451～500位 / 3169 社中

■総合評価： 60.6 ↑0.7 (前回偏差値 59.9)

※「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

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	60.6	67.4	63.8	47.1
経営理念・方針	3	59.3	69.6	65.0	47.0
組織体制	2	63.0	67.9	63.0	47.7
制度・施策実行	2	62.4	69.5	66.8	47.4
評価・改善	3	59.0	68.7	61.1	46.5



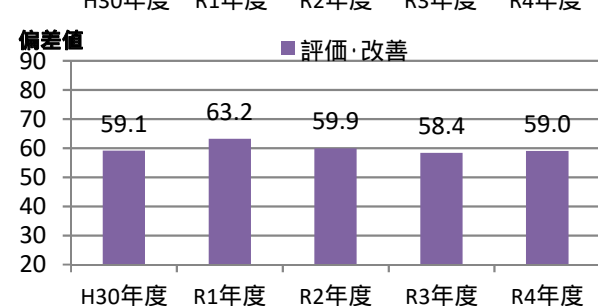
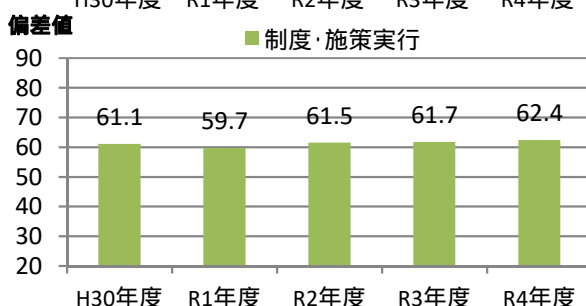
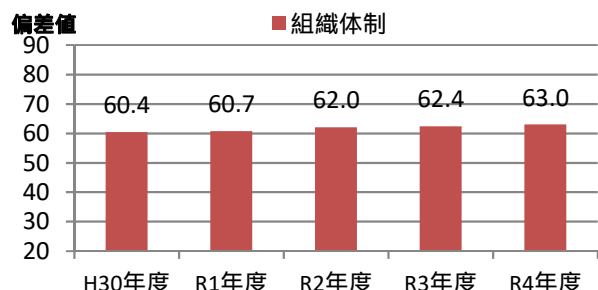
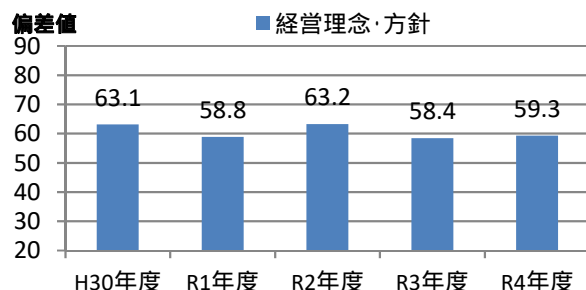
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

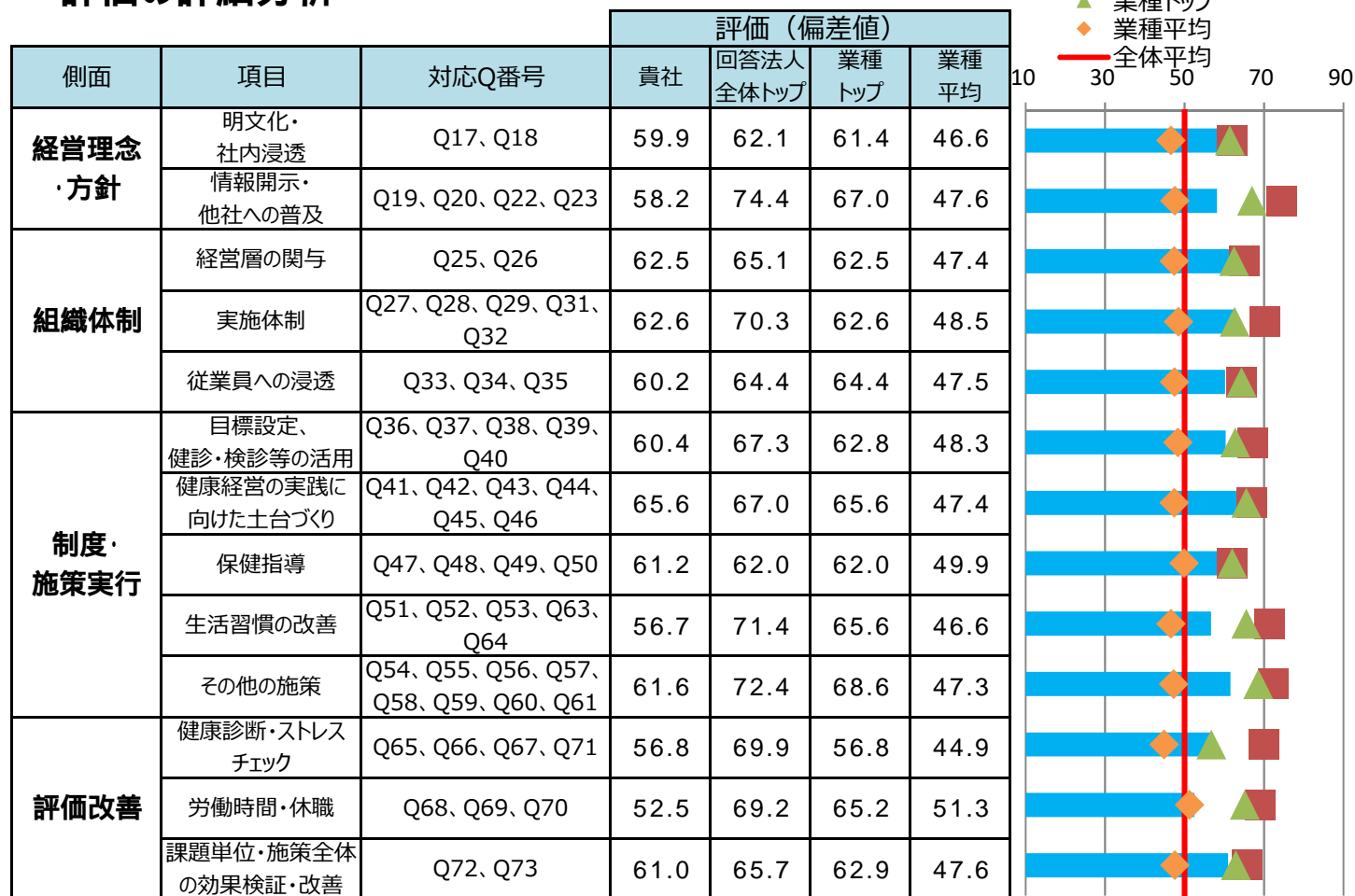
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	251～300位	201～250位	401～450位	451～500位
総合評価	61.2	60.7(↓0.5)	61.6(↑0.9)	59.9(↓1.7)	60.6(↑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 経営理念に「持続的な企業価値の向上を図るために、安全で働きがいのある企業風土づくりに取り組む」ことを謳っており、「健全な組織運営、企業の持続的成長」が健康経営で解決したい経営上の課題となる。また、健康宣言においても「活力ある健全な企業グループとして永続的に進化・発展していく」とし、健康経営の推進において中長期的な企業価値の向上を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	一人一人が健全な心身を維持することで生産性の向上、組織の活性化を期待している。具体的な指標として、時間外労働時間の他、ワーク・エンゲージメント結果（エンゲージメント・サーベイで、「休日や就業時間」・「多様な働き方」・「上司による部下のコンディション把握」項目に対する満足度）でそれらの効果を測定する。社員の生産性やエンゲージメントの向上が組織を活性化させ、ひいては企業価値向上に繋がると考えている。

※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	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	<a href="https://www.daio-paper.co.jp/csr/integrated/health/">https://www.daio-paper.co.jp/csr/integrated/health/</a>

※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)	16	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	0.5	%	(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	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	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	メタリックサンドーム対象者や女性の貧血対象者に対する栄養指導を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	グループ会社のエリエールスポーツクラブ、大手スポーツクラブと法人契約し、社員とその家族は格安利用				
(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	18.2	%

- 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	81.0	%
限定しない	○	全従業員の	3.0	%

※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	61.2	46.6	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	60.0	48.5	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	46.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	45.8	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	59.8	46.8	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	50.6	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	57.3	49.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	46.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	50.6	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.8	45.2	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	メンタル不調による休務者が増加した。30代前半により急速非対面での業務が増えたことで、社歴が浅く上司との関係性構築ができていないままメンタル不調になる社員の休務が長期化する傾向にあった。休務者の早期復職の支援と、社歴の浅い社員と上司の関係性構築に改善が必要である。
	施策実施結果	休務の原因が上司でない限り、休務中も上司との面談を月1回以上設定し、上司によるケアを手厚くした。月1回カウセラーによる「こころの相談室」を設置し、全社員にメールで周知した。
	効果検証結果	適切な頻度・内容で継続した関わりを持つことで、復職率が10%向上し現時点で、昨年度の70%に達している。休務中から本人と上司とが密接に関わることで、本人の復職に対するハードルが低くなり、復職後スムーズに業務ができるよう支援を継続した。また、エンゲージメントサーベイでの結果においては、上司の部下に対する支援行動の項目が最も高かった。効果検証は引き続き行う。
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	社内で風土に関するアンケートをとったところ、「情報共有システム・社内SNS活用・部門を跨いだ連携」に社員の興味・期待が高い結果となった。社内報やTeamsでの既存のコミュニケーションツールに加え、30代前半において勤務形態や場所を選ばないコミュニケーションに課題があり改善が必要である。
	施策実施結果	社員同士がつながるツールとして全社員を対象とした社内SNSを導入した。現時点では、各プロジェクトごとに活用しており、グループ会社全体に対象を広げて運営している。
	効果検証結果	SNS導入におけるトライアル実施後のアンケートでは、回答者のうち51%が「部署・拠点をまたいだ横のつながりは社内SNS使用により促進できる」と回答した。全社でエンゲージメントサーベイを実施し、組織風土の変化を数字で把握することで、それぞれの課題に応じたアクションプランを策定・実行、効果検証をしていく。

※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：ニッポン高度紙工業株式会社

英文名：NIPPON KODOSHI CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

上場

■所属業種：パルプ・紙

## 健康経営度評価結果

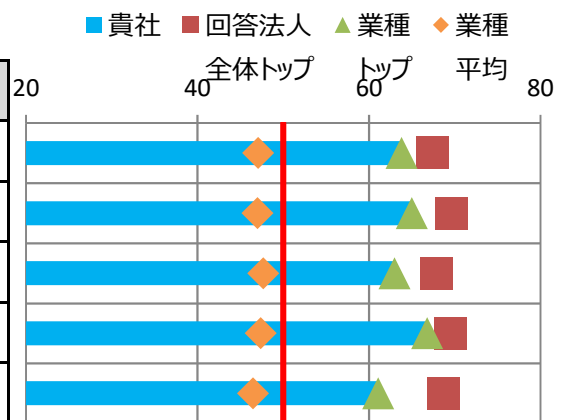
■総合順位： 51～100位 / 3169 社中

■総合評価： 63.8 ↑1.3 (前回偏差値 62.5)

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

## 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	-	63.8	67.4	63.8	47.1
経営理念・方針	3	65.0	69.6	65.0	47.0
組織体制	2	62.8	67.9	63.0	47.7
制度・施策実行	2	66.8	69.5	66.8	47.4
評価・改善	3	61.1	68.7	61.1	46.5



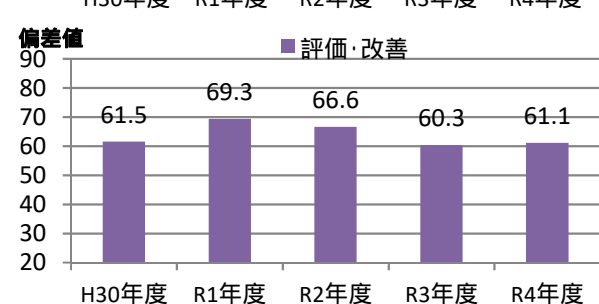
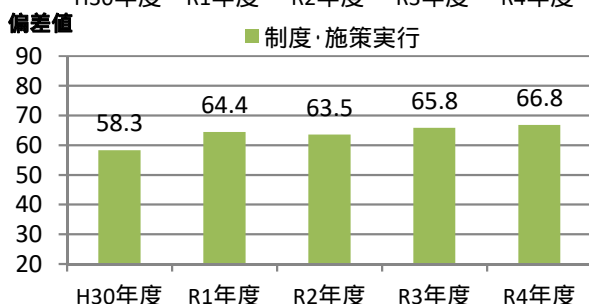
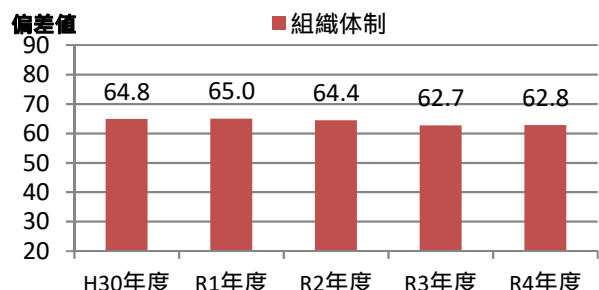
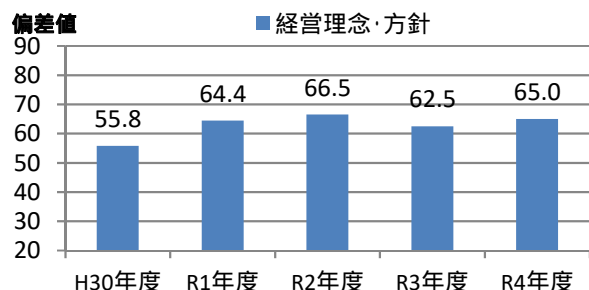
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

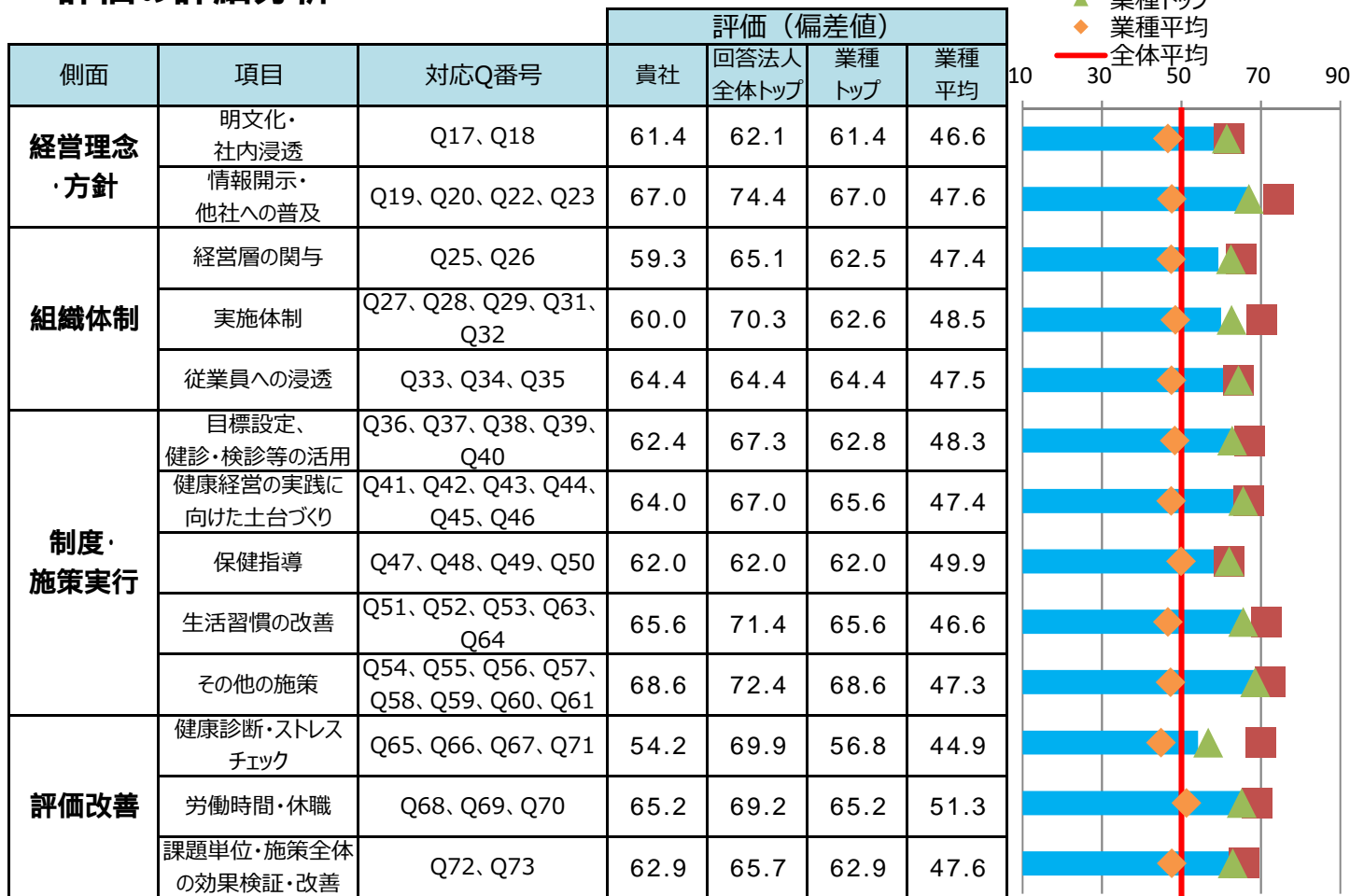
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1～50位	1～50位	101～150位	51～100位
総合評価	59.5	66.0(↑6.5)	65.5(↓0.5)	62.5(↓3.0)	63.8(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社では従業員が高年齢化（平均年齢44歳）し、それに伴い健康リスクも上がる中で、自身の健康づくりを一人一人が「自分ごと」と捉えて一層健康意識を高め、病気休業や就業制限もなく健康な状態で就業できる体づくりが事業活動を推進する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>自分の体に興味を持ち、日頃の体力・健康維持・改善を行うことで、高年齢になっても安全・健康に働くことを期待している。具体的な指標として、有所見者の二次検診等受診率を現在の85%から100%（2023年8月末）に向上、喫煙率を現在の26.9%から25%以下（2023年3月までに）に改善を目指す。</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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.kodoshi.co.jp/health_management/bcp.html">https://www.kodoshi.co.jp/health_management/bcp.html</a>

※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)	36	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	その他				
取組内容	メンタルヘルス推進委員が各職場で従業員の声を吸い上げて職場の課題改善やコミュニケーションの促進を実施				
(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	%

- 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	従業員の健康に配慮した弁当を従業員に費用負担にて提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的実施				
取組内容	従業員の高年齢化も踏まえて、まずは自分の体の状態を把握するための体力測定・体年齢測定等を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	46.6	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	59.2	48.5	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	66.5	46.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	45.8	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	79.8	46.8	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.6	50.6	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	66.6	49.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	46.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	50.6	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.7	45.2	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	当社では、従業員の平均年齢が44歳であり、今後、年齢が高くなるにつれて健康リスクが上がっていくと考える。若年層を含む一人一人が健康維持・増進を自分事として捉え、自身の体の状態を自覚し、病気の未然防止、健康維持に取り組むために、年齢を問わず全社的に健康づくりを推進することが課題となっている。
	施策実施結果	全従業員を対象とした健康学習を実施。日々の生活習慣の改善から疾病予防等の座学その他、自身の体の状態を把握し、運動習慣をつけるための体力測定等（実技）を実施し、ほぼ全員が受講した。
効果 検証 ②	効果検証結果	実施後のアンケートでは、参加者の98%が内容を理解でき、参加者の70%が研修後「自身の健康づくりのために何か取組もうと思う」と回答、また約80%が「運動の継続ができる（声掛けがあればできるを含む）」と回答する等、健康づくりの意識向上につながっていると考えられる。また、二次検診の受診率向上（2020年：74.6% 2022年度：85.0%）にもつながっている。次年度も参加者の意見を研修内容に反映させる。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社では2014年より「5年間で喫煙率5%減少」を目標に禁煙の推進に取り組み、第1ステップの結果として2018年の喫煙率は全従業員の29.9%（2014年：36.5%）と目標を120%達成できた。喫煙により様々な健康リスクが高くなることや、従業員の高年齢化等を踏まえて、引き続き2019年から第2ステップとして喫煙率低下を課題と考え「5年間で喫煙率5%減少」を目標に取り組んでいる。
効果 検証 ②	施策実施結果	禁煙教育・個別アプローチの他、周囲のサポートを受けながら禁煙にチャレンジする「禁煙チャレンジ3カ月」を実施。2021年度は当施策にて3名が禁煙（卒煙）に成功。今後も同施策の実施回数を増やしていく。
	効果検証結果	2019年からも「5年間で喫煙率5%減少」を目標に上記施策を実施した結果、現在の喫煙率は26.9%（2020年度27.7%）となった。引き続き喫煙率減少に向けて上記施策を実施していく。

※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：阿波製紙株式会社

英文名：AWA PAPER &amp; TECHNOLOGICAL COMPANY Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会徳島支部

上場

■所属業種：パルプ・紙

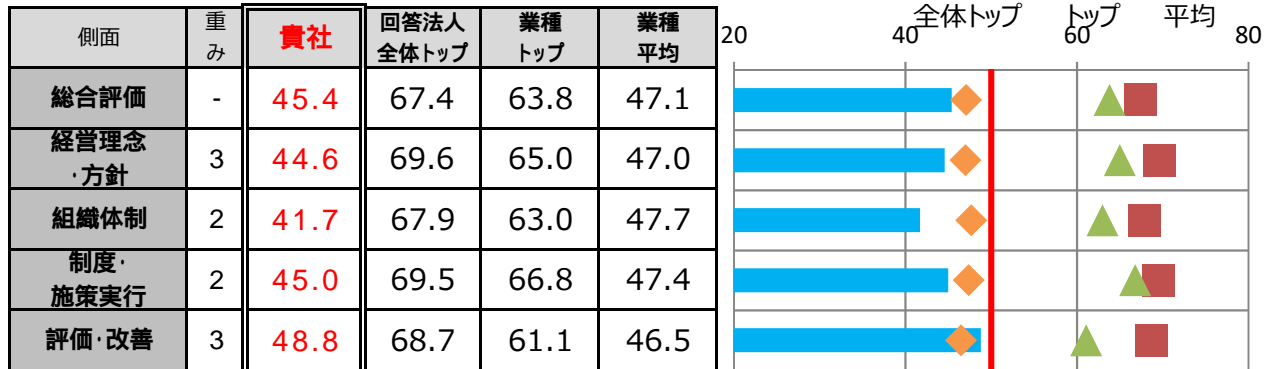
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2201～2250位 / 3169 社中

■総合評価： 45.4 ↑7.2 (前回偏差値 38.2 )

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

## 評価の内訳



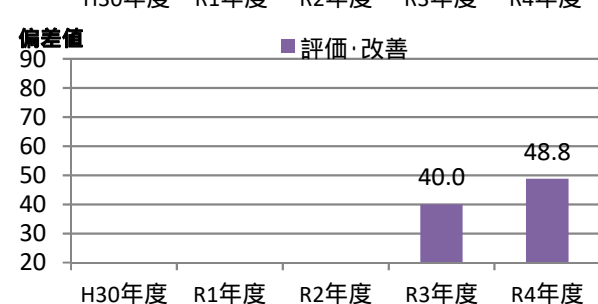
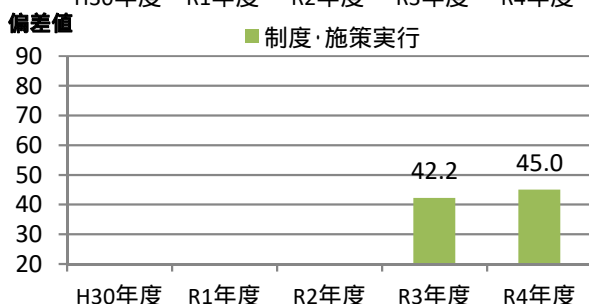
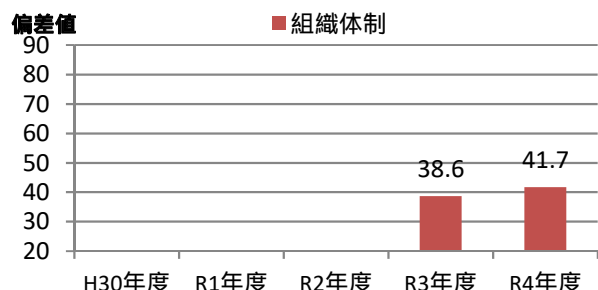
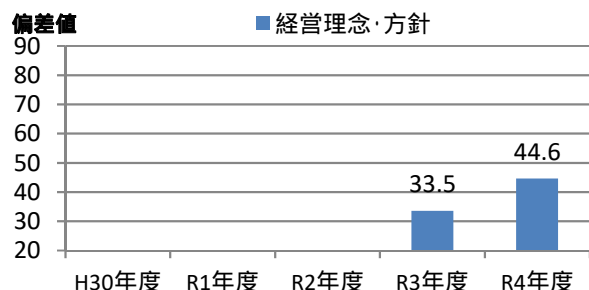
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

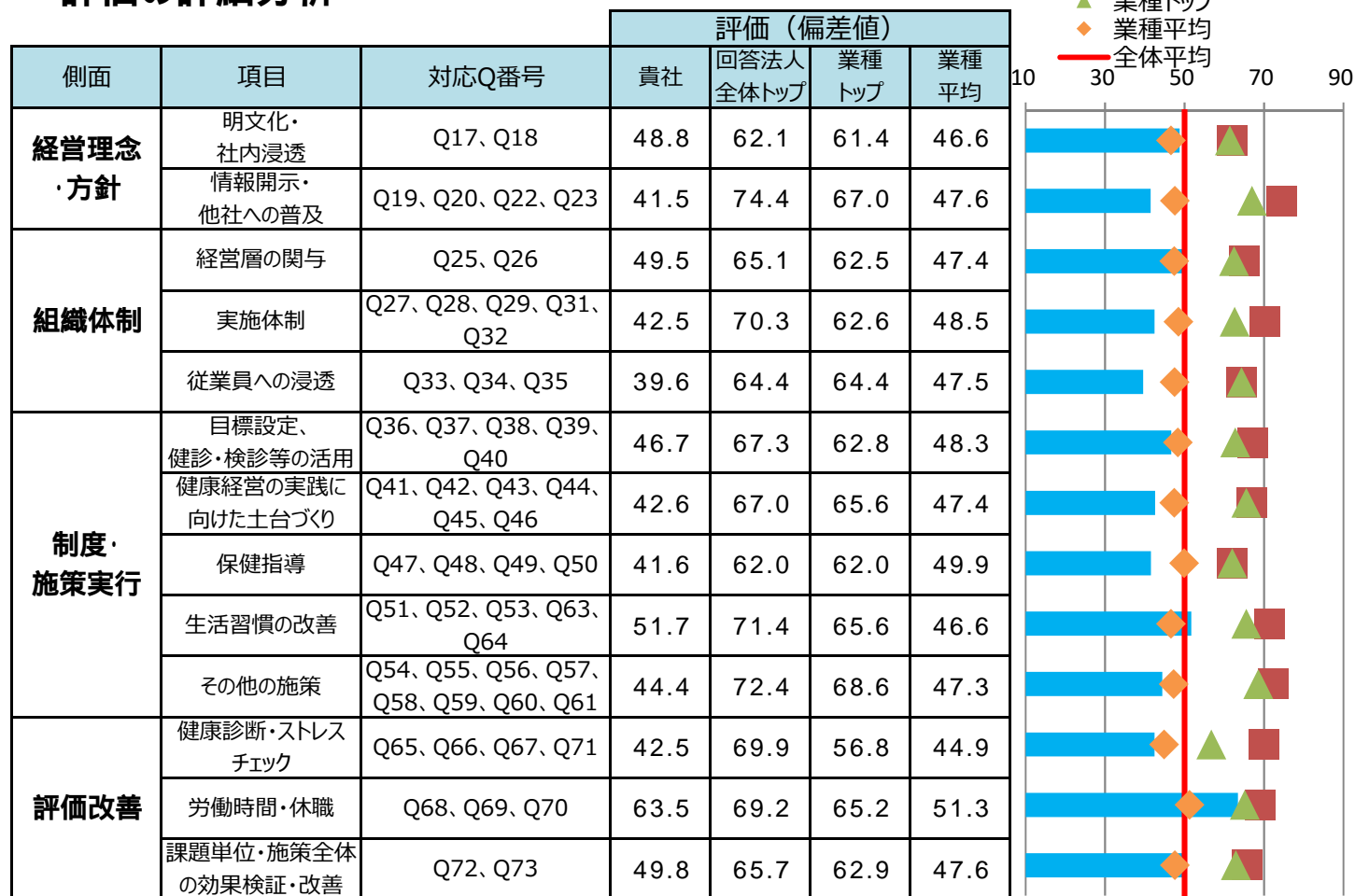
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2501～2550位	2201～2250位
総合評価	-	-	-	38.2(-)	45.4(↑7.2)
【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>健康経営の取組みの一つとして、職場で共に働く部下の育児・介護・ワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、誰もが活躍できる職場づくりを率先して進めるために、管理職全員が「イクボス宣言」を行い、仕事の効率化、生産性の向上、残業を前提としない働き方に取り組んでいます。また、女性活躍推進や少子化対策としての社会貢献として、男性育休取得の促進に重点的に取り組んでいます。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>組織力の向上として、長時間労働の是正、チームワーク向上、休暇取得に対する社内風土の変化、女性社員や若手社員の活躍、優秀な社員の確保が期待できる。男性育休取得率は、2021年4月～2022年3月までの間で2020年度0%から84.6%へ向上した。</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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.awapaper.co.jp/news/info/469.php">https://www.awapaper.co.jp/news/info/469.php</a>

※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)	24	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	39.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	ありがとうカードにより、毎月行動が素晴らしい社員を選定（月間賞）、月間賞から大賞を選定し年末に表彰				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

- 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	栄養管理士が献立を考えたメニューになっている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	朝礼時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	53.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	5.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	42.2	46.6	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	41.5	48.5	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	46.3	46.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	45.8	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	43.4	46.8	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	50.6	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	51.2	49.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.0	46.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	50.6	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.5	45.2	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	労働時間について長時間労働60時間超70時間未満の社員が2名発生(月1回)している。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて年次有給休暇の取得を促進していく。
	施策実施 結果	長時間労働が発生しないマネジメントの実施、年5日の年次有給休暇の確実な取得による事前申請(届書)や年次有給休暇取得奨励日の設置
	効果検証 結果	2021年度の有給休暇取得率は2020年度比2.1%向上した。労働時間に関しては、長時間労働60時間超70時間未満の社員は、年間3名(月1回)となり、理由としては、想定外の異常発生等によるものであり、今後も引き続き毎月0名となるようマネジメントしていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防(インフルエンザなど)
	課題内容	感染症(新型コロナウイルス、インフルエンザ等)の罹患率および濃厚接触者が増えると、社員の欠勤により、生産性の低下(生産量の低下等)に影響が出てくる。
	施策実施 結果	手洗いの推奨、消毒用アルコールの設置、マスク着用、出勤前検温、時差出勤、在宅勤務、会議室の人数制限、換気、食堂の利用制限等の対策、インフルエンザワクチン接種奨励
	効果検証 結果	新型コロナウイルスに関しては、第1波から感染症対策を継続実施してきた。2021年度の罹患率は14名となったが、クラスターは発生していない。またインフルエンザ接種率は85%となり、2021年度については、罹患率の発生はない。

※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：レンゴー株式会社

英文名：Rengo Co., Ltd.

■加入保険者：レンゴー健康保険組合

上場

■所属業種：パルプ・紙

## 健康経営度評価結果

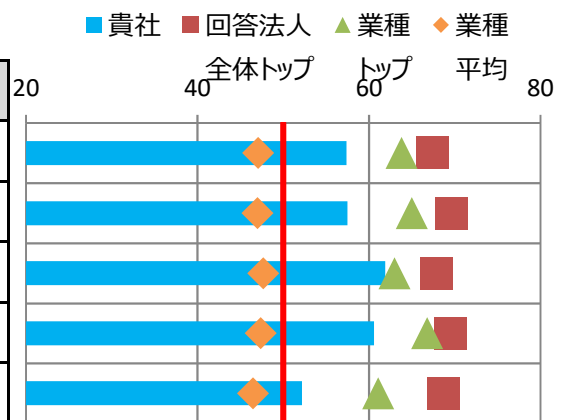
■総合順位： 801～850位 / 3169 社中

■総合評価： 57.4 ↓0.3 (前回偏差値 57.7)

※「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	-	57.4	67.4	63.8	47.1
経営理念・方針	3	57.5	69.6	65.0	47.0
組織体制	2	61.9	67.9	63.0	47.7
制度・施策実行	2	60.6	69.5	66.8	47.4
評価・改善	3	52.2	68.7	61.1	46.5



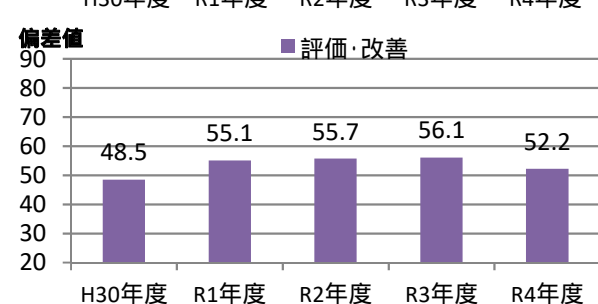
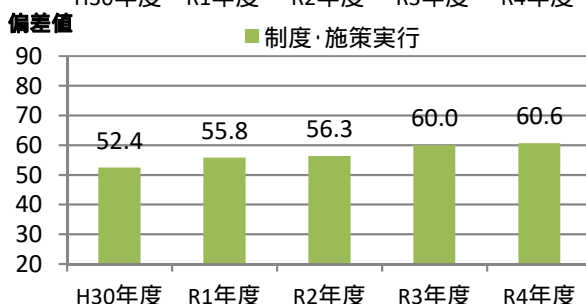
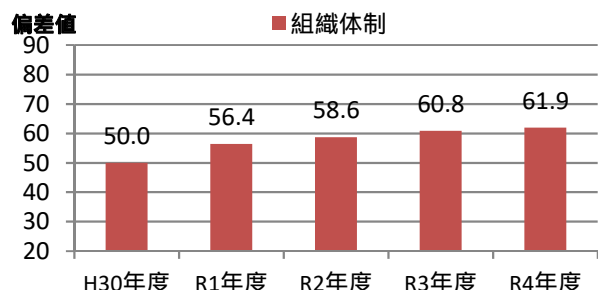
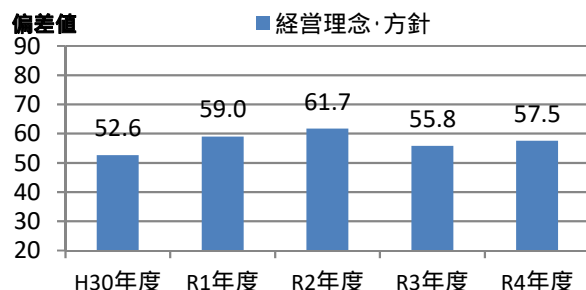
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	901～950位	651～700位	551～600位	651～700位	801～850位
総合評価	51.2	56.7(↑5.5)	58.2(↑1.5)	57.7(↓0.5)	57.4(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>生涯現役を意識しながら、健やかで心豊かなはつらつとした生活を実現するために、日々の健康づくりと、誰もが自らの能力を最大限に発揮し、はつらつと働くことのできる安全・安心な職場づくりを実践している。性別、年齢、障がい、国籍などを問わず、多様な人材の誰もが働きやすく活躍できる職場環境づくりに取り組むことを、健康経営の基本と認識している。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>身体と心の健康増進を重点施策とし、従業員一人ひとりの意欲・能力と生産性の向上が図られることを期待している。具体策の一つが「年次有給休暇の取得促進」である。2014年度まで平均取得日数が10日未満であったが、啓発活動や職場環境の整備を推進した結果、2021年度は12.7日となり「平均10日以上」という目標を達成した。2022年度は目標「平均12日以上」を目指し、諸取組みを進めている。</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	統合報告書
URL	<a href="https://www.rengo.co.jp/financial/ir.html">https://www.rengo.co.jp/financial/ir.html</a>

※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	10	回	10	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	21	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	21.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	LINE WORKSの導入、気軽に情報交換できるツールとして好評				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	55.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.2	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	生活習慣病予備軍対象に保健師による健康指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.4	%

- 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	始業時や昼休憩時間後にラジオ体操を行う、専門指導士によるラジオ体操指導研修も実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	22.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.6	%

※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	61.8	46.6	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	60.4	48.5	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	55.8	46.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	45.8	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	60.5	46.8	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	50.6	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	62.0	49.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	46.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	50.6	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.6	45.2	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	こころの健康に向け、ストレスチェックの分析結果を活用。より有効活用するため、2019年度より設問や集計・分析方法などの実施内容を見直したところ、「上司・同僚からのサポート」が不足しているといえる状況であった。声かけや相談行為が気軽に行える良好な職場環境を築くことが喫緊の課題と認識し、管理職へのマネジメント力向上研修のほか、若手社員へのコミュニケーション力アップに向けた教育機会を増やしている。
	施策実施結果	事業所・工場の総務部門長全員を対象に自職場の分析結果をフィードバックする研修を継続実施。組織改善に向けたアクションプランを作成して取組み、2021年度は「相談行動」を示す数値が約2ポイント上昇した。
効果 検証 ②	効果検証結果	これまで課題が強くみられていた「周囲からのサポート」の数値が平均値以上となり、積極的な声かけや相談しやすい雰囲気づくりが進み、互いにサポートし合う体制が整うなど、職場におけるコミュニケーション促進の効果がみられている。今年度から開始した「生産性研修」の実施とともに、「働き方改革」を進化させる取組みの一つとして、職場環境の改善を通じた従業員の心身の健康増進を推進していく。
	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も高い状況が続いており、特に男性喫煙率については全国平均程度を目標に禁煙対策を進めてきた。また、喫煙スペースは三密の典型的な場所となっており、感染症への重症化リスクは、非喫煙者に比べ非常に高い傾向がみられている。
効果 検証 ②	施策実施結果	喫煙率減少また感染予防対策として3年前から禁煙者の募集キャンペーンを強化。これまでの2倍以上の従業員が宣言して挑戦し、約9割が達成。また、2021年度は男性喫煙率37.4%と2年連続して4割を切った。
	効果検証結果	全国平均には至っておらず、女性も含めた対策は継続して必要であるが、禁煙達成者から、健康面、金銭面のメリットのほか、趣味や家族とのふれあい時間が増加したことで、日常生活にゆとりが生まれ、私生活だけでなく仕事にも精神的に励めるようになったなどの声が聞かれている。禁煙を行う身体的な効果だけでなく、実際の声（体験記）を紹介していくことなどで、今後も取組みを継続していく。

※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: ダイナパック株式会社

英文名: Dynapac Co.,Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種: パルプ・紙

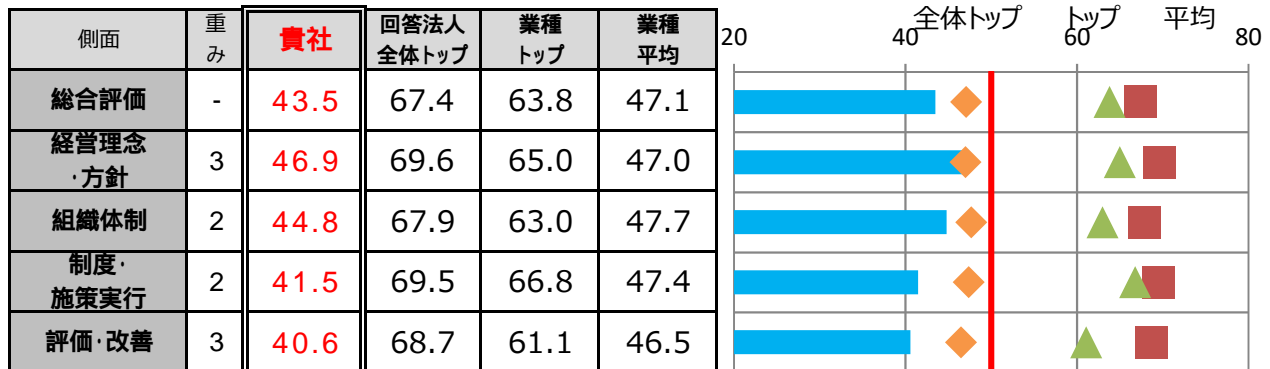
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 2401~2450位 / 3169 社中

■総合評価: 43.5 (前回偏差値 - )

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

## 評価の内訳



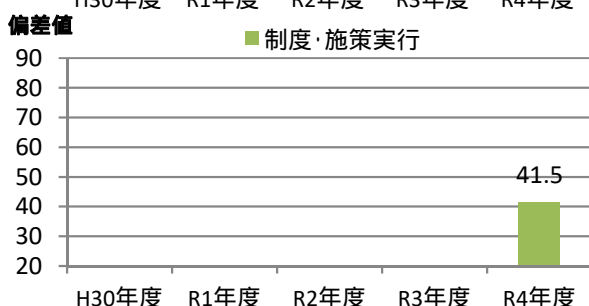
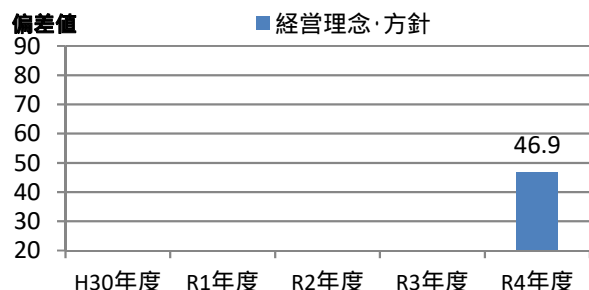
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

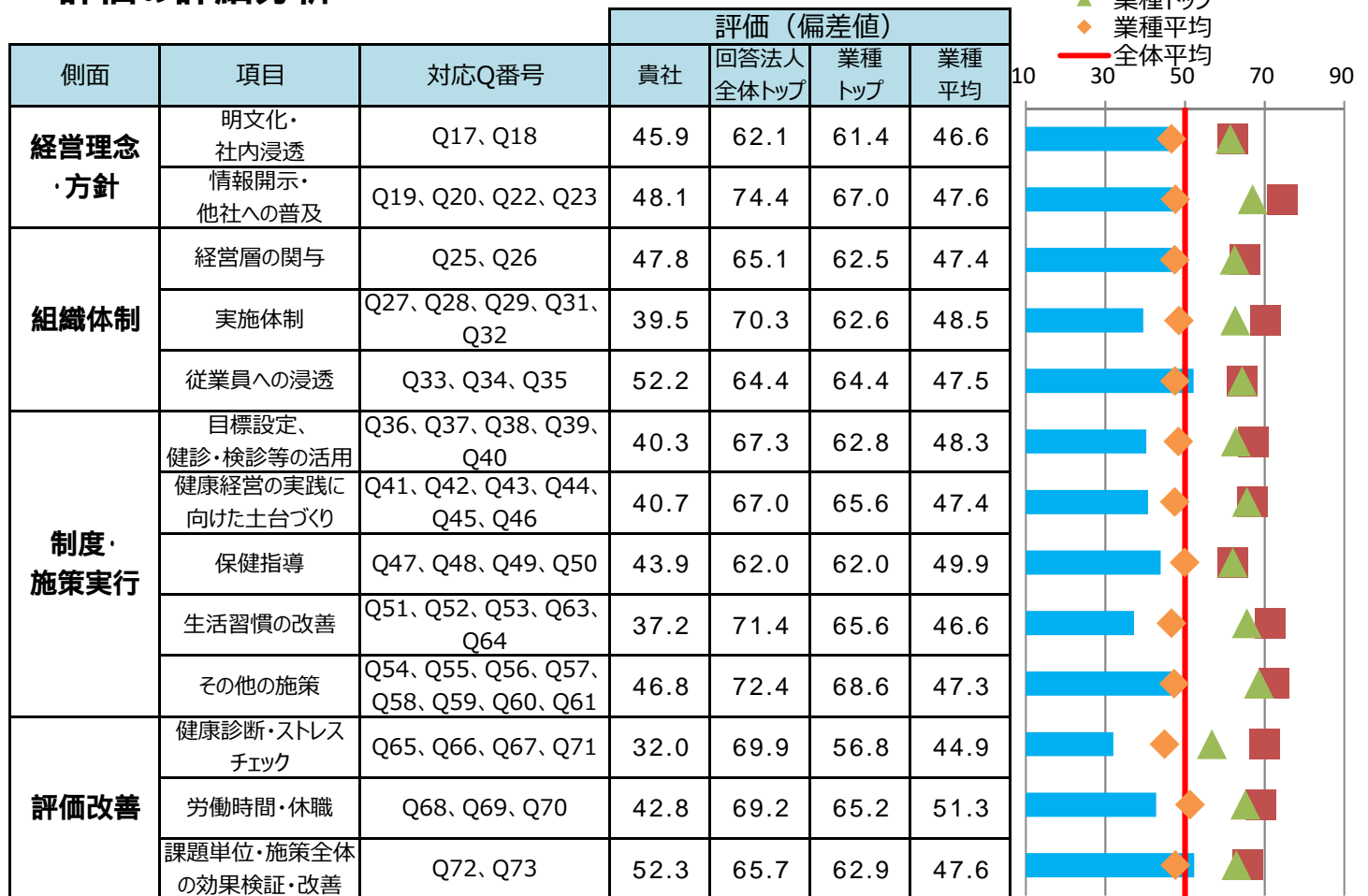
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2401~2450位
総合評価	-	-	-	-	43.5(-)
【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>ダイナミックの最大の資産は人材である。すべての従業員が活躍することで生産性を向上させ、いきいきと働き活躍できる職場になることが、「働きがいのある職場」づくりの課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>働きやすい職場環境を実現するため、業務の効率化を進めるとともに、より柔軟で多様な働き方を推進していく。男性の育児休暇の取得や年次有給休暇取得の推進を行い、ワークライフバランスの充実を図っているほか、女性視点による工場の環境改善や、女性が活躍する場の支援体制の強化を図っていく。</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	<a href="https://www.dynapac-gr.co.jp/csr/employees/index.html">https://www.dynapac-gr.co.jp/csr/employees/index.html</a>

※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)	33	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		%	(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	社内SNSを利用し、取り組んでいる内容を共有している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.6	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	野菜不足解消のために、毎回の食事の中に意識して野菜を取り入れる。（2022年度より実施・集計中）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

- 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	始業前にラジオ体操をすることで、日中の代謝が上がりダイエット効果にも期待が出来る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	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	30.7	46.6	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	48.5	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	55.7	46.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	45.8	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	43.2	46.8	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.4	50.6	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	45.2	49.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.8	46.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	50.6	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.9	45.2	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	年1回のストレスチェックの受検を行っているが、高ストレスと診断される従業員は高止まりとなっている。個人のメンタルに影響を与えることが想定されるため、対応が必要である。
	施策実施 結果	執務室や食堂の改装（一部拠点）を行い、ストレスの少ない空間を作り上げている。フリーアドレスオフィスやリラックスできる休憩スペースを完備し、アンケートを取りながら従業員の意見を取り入れた。
	効果検証 結果	床の素材や壁の色などは従業員がデザインした場所があり、メンタルヘルスに優しいものになっている。社内製品（段ボール製品）が使われ環境に優しく、徐々に職場の活性化にも結び付く。アンケートはまだ実施していない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査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：ザ・パック株式会社

英文名：THE PACK CORPORATION

■加入保険者：西日本パッケージング健康保険組合

上場

■所属業種：パルプ・紙

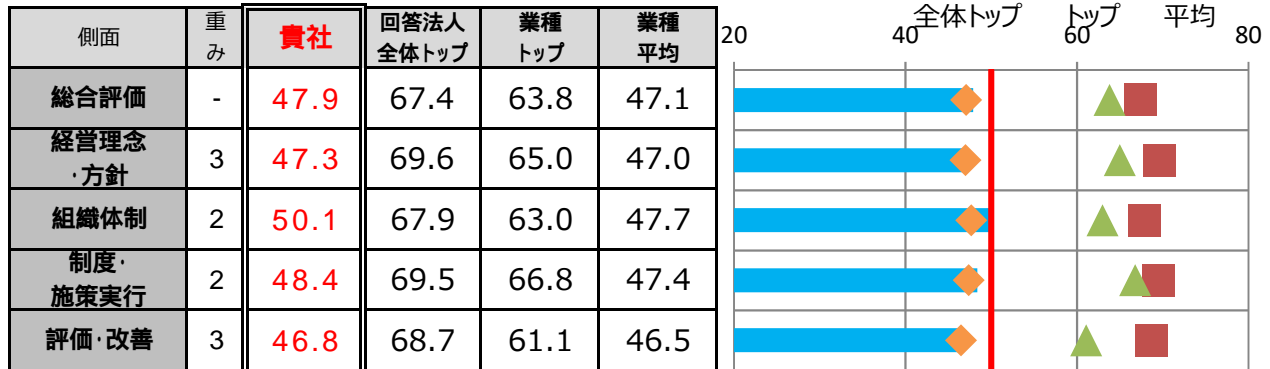
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 47.9 ↓0.5 (前回偏差値 48.4)

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

## 評価の内訳



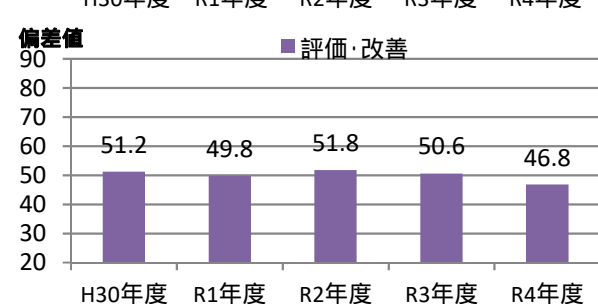
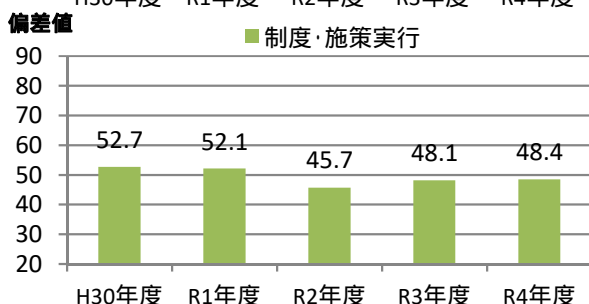
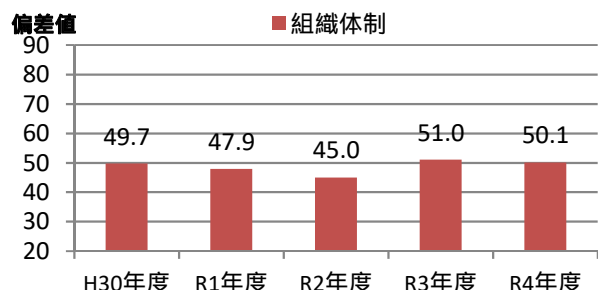
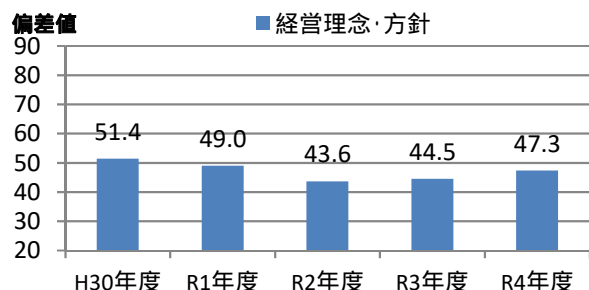
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

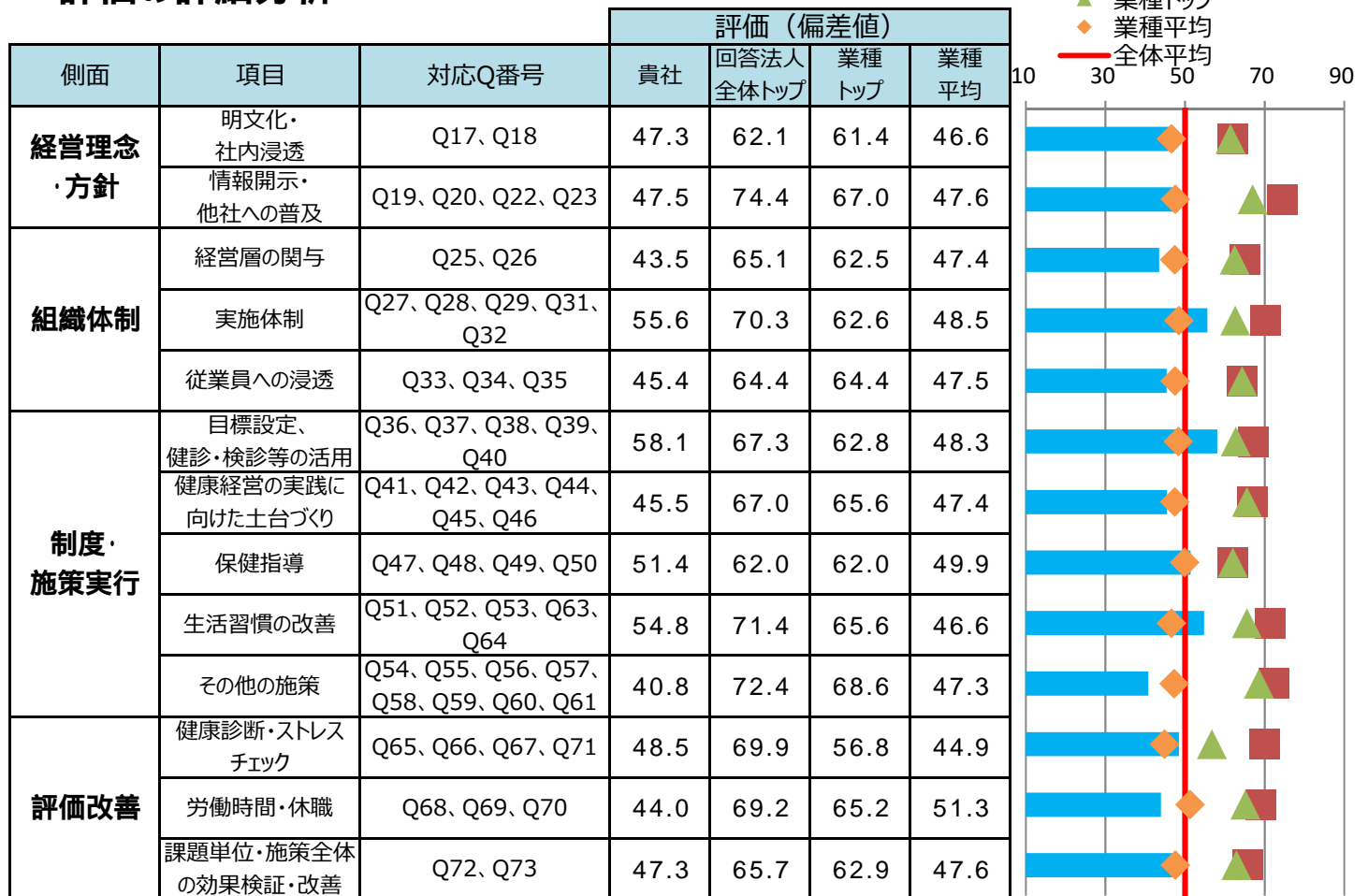
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1301～1350位	1601～1650位	1751～1800位	1901～1950位
総合評価	51.4	49.6(↓1.8)	46.8(↓2.8)	48.4(↑1.6)	47.9(↓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	従業員のパフォーマンス向上 メンタル疾患により休職してしまう従業員により、他の従業員の負荷が増え職場のパフォーマンスが低下してしまうことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	自己申告書やストレスチェックを定期的に全従業員に行い、自分でも気づかないストレスを具現化する。事業所分析でメンタル不調の早期発見・早期対応を行うことで、メンタル不調休職の低減と、職場のパフォーマンス向上につなげる。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.thepack.co.jp/company/declaration.html">https://www.thepack.co.jp/company/declaration.html</a>

※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	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	95.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	地域主催の清掃やウォーキング、地域祭りに紙袋を協賛したり、神社仏閣のお祭りで奉納金を納めたりしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.3	%

- 食生活改善

取組概要	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	社員食堂では健康に配慮したメニューや季節に応じたメニューを提供できるよう献立を工夫したりしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.7	%

- 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	毎朝、職場において始業時前にラジオ体操を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.7	%

- 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	3.0	%
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	56.4	46.6	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	48.5	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	46.6	46.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.8	45.8	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	40.5	46.8	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.4	50.6	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	35.6	49.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.9	46.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	50.6	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.5	45.2	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	以前に実施した喫煙アンケートで喫煙者は27%と多く、従業員とその家族の健康を守る為にも、喫煙率の低減に取り組む必要がある。
	施策実施結果	全従業員対象に喫煙アンケート、健康研修(禁煙啓蒙含む)を実施。社内報に「保健師だより」や「事業所別目標」を寄稿。喫煙ポスター、啓蒙資料の配布。採用面接時に喫煙の有無確認と当社取り組みを紹介している。
	効果検証結果	2021年4月より管理職の禁煙チャレンジをスタート、担当部長から役員までの役職者全員が率先垂範で禁煙を宣言。2021年度の健康保険組合の禁煙サポート事業は2名が参加し、1名が禁煙成功。2022年3月の喫煙アンケートでは喫煙者が当初の27%から23.7%と3.3ポイント減少し、結果を当社イントラネットで周知している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	慢性的な運動不足による症状（肩こりや腰痛など）による職場のパフォーマンス低下がみられる。
	施策実施結果	定期的な運動習慣を継続するため全事業所でのラジオ体操を実施を呼びかけている。また企業対抗戦の「さつきラン」や健康保険組合の「チャレンジウォーキング」への参加を積極的に呼びかけている。
	効果検証結果	チャレンジウォーキングについては、現段階では対象者1196名中8～10%の参加にとどまっている。健康診断結果等への効果については未確認だが、引き続き運動習慣を皆が継続できるようにさまざまなイベントへの参加を呼びかけていくようにしたい。

※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：株式会社クラウン・パッケージ

英文名：CROWN PACKAGE CO.LTD

■加入保険者：愛知紙商健康保険組合

非上場

■所属業種：パルプ・紙

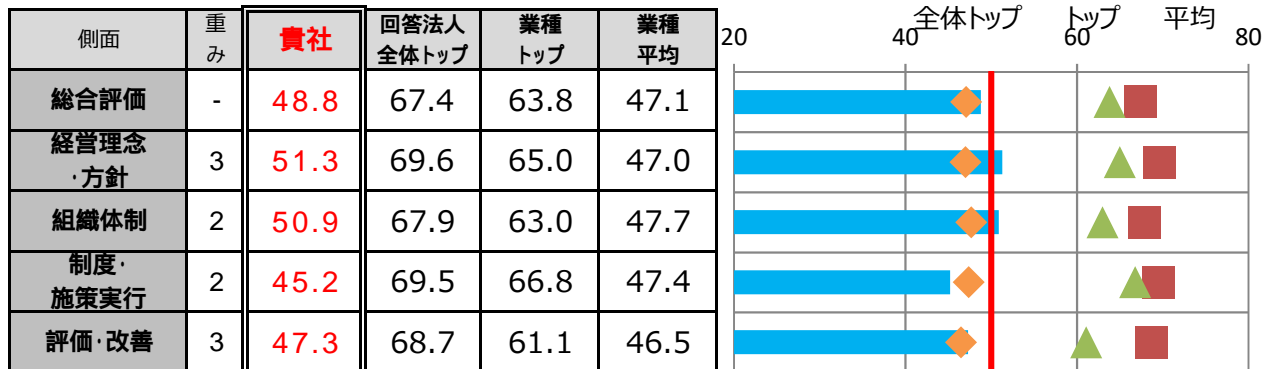
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価： 48.8 ↓1.9 (前回偏差値 50.7)

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

## 評価の内訳



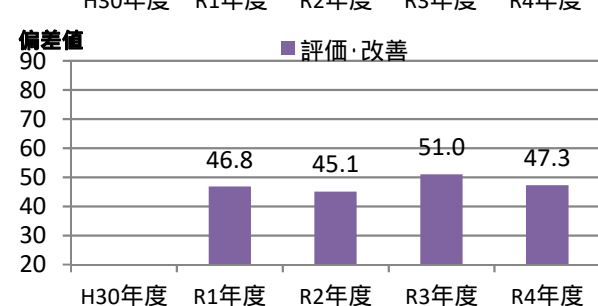
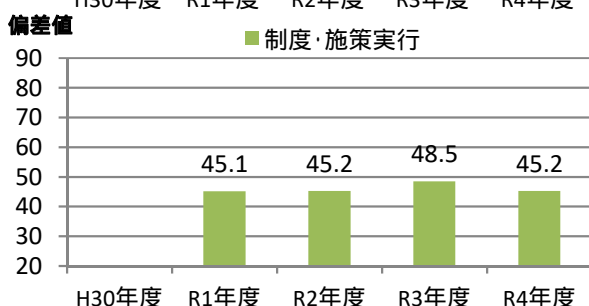
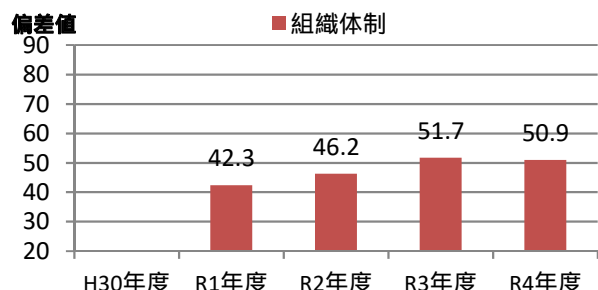
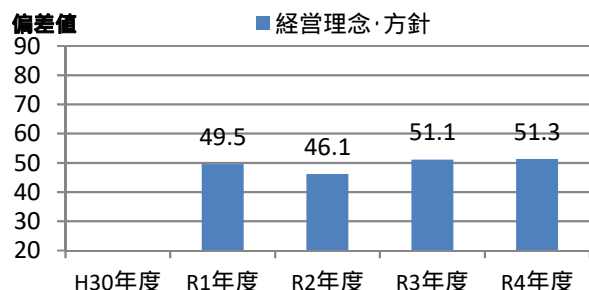
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

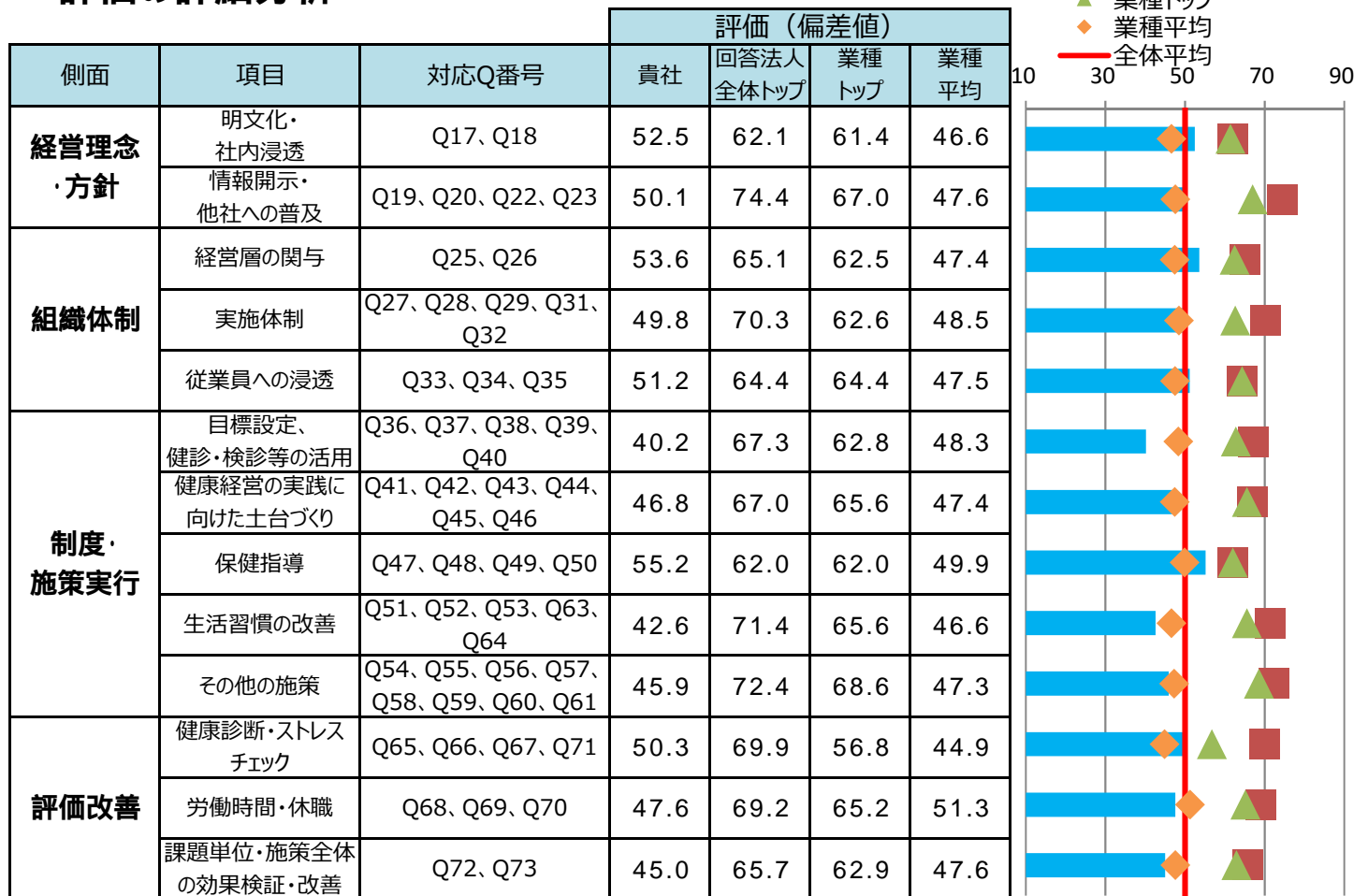
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1501～1550位	1701～1750位	1501～1550位	1801～1850位
総合評価	-	46.4(-)	45.6(↓0.8)	50.7(↑5.1)	48.8(↓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	従業員のパフォーマンス向上 従業員の高齢化に応じて、技能の継承が求められる中、採用難・定着率悪化の状態が続いており、「従業員一人一人の生産性の改善」が、社会的責任を継続的に果たす上で、大きな課題であると認識している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の職場・仕事に対する満足度が向上することを期待している。 (短期指標) * 早期離職率 10%改善      * 平均年齢 7%低減 * 平均勤続年数 1%伸長      * 女性従業員比率 1%増加

※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	<a href="http://www.crown-grp.co.jp">http://www.crown-grp.co.jp</a>

※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	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査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	4.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	沖縄社員旅行の際、金銭支援とオンライン参加可能なイベントを現地で開催した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.8	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	一人暮らしの若年層社員、有期契約社員などを順番に対象とし、収穫の都度、野菜を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.6	%

- 運動習慣定着

取組概要	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	商談室、会議室をスタンディング形式とし、その場を使用することで必然的に立った状態となり運動量が増す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	30.0	%
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	39.6	46.6	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	48.5	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	45.6	46.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.5	45.8	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	44.2	46.8	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	50.6	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	45.6	49.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.7	46.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	50.6	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.9	45.2	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	長く続くコロナ禍において、人間関係が希薄になっており、自らを大切にしない風潮が感じられ、明確な理由、意図なく突然出社しなくなるケースが散見されるようになった。
	施策実施結果	早期離職の一助にでもなればと、主に新入社員を対象として、メンタルヘルス・セルフケア勉強会を実施。自分の身は自身で守ること、自身を大切にすることを重点に、ストレス回避の方法などの情報を展開した。
	効果検証結果	事態が好転したかどうか、形勢の変化についてはまだ評価ができていません。 出席者からは、不安が和らいだ、自分の内情を知るきっかけになったと反応を得ている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	業種、業務特性上、書類のやりとり、行きかうことが非常に多い職場です。その際プラスチック製のクリアファイルを使用することが多いのですが、そのクリアファイルを媒介としてコロナウイルスに感染するリスクが指摘として挙がった。
	施策実施結果	プラスチックに対してボール紙の コロナウイルス残存時間が1 / 3であることに着目。段ボール製のファイルを自社製作し、事務所内・製造現場において活用し、コロナ対策の一つとした。
	効果検証結果	発症者数の推移など因果関係は計ることができなかったが、利用者からは安心度が増したと高評価を得ている。

※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：出光ユニテック株式会社

英文名：Idemitsu Unitech Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：化学

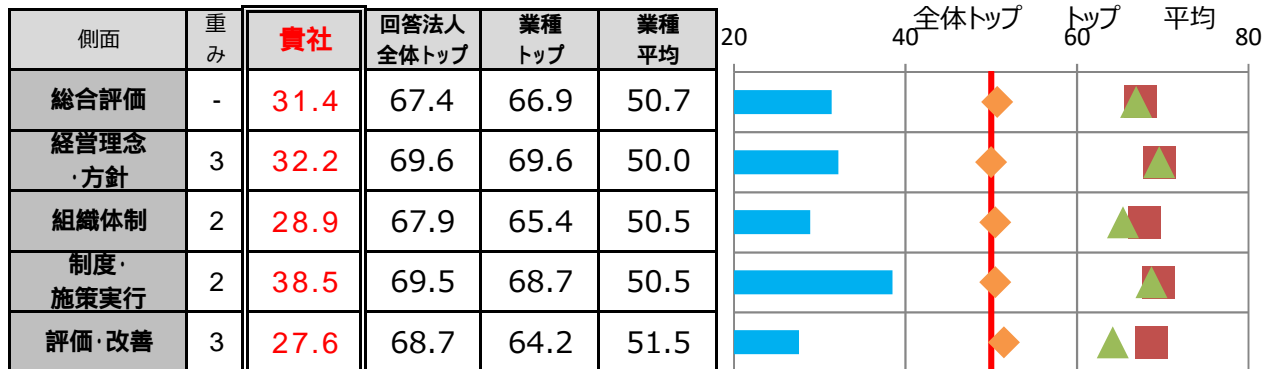
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 3001～3050位 / 3169 社中

■総合評価： 31.4 ↓2.3 (前回偏差値 33.7)

※「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



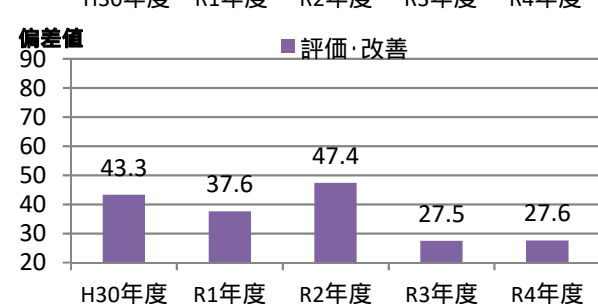
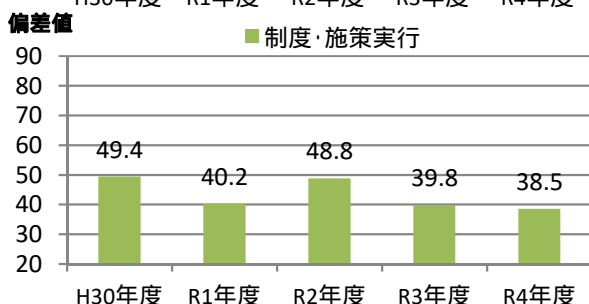
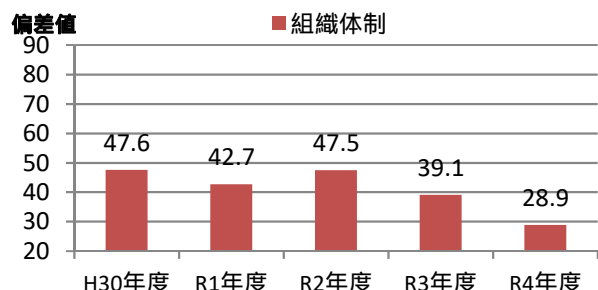
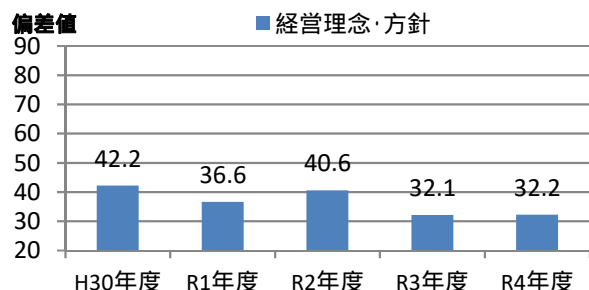
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

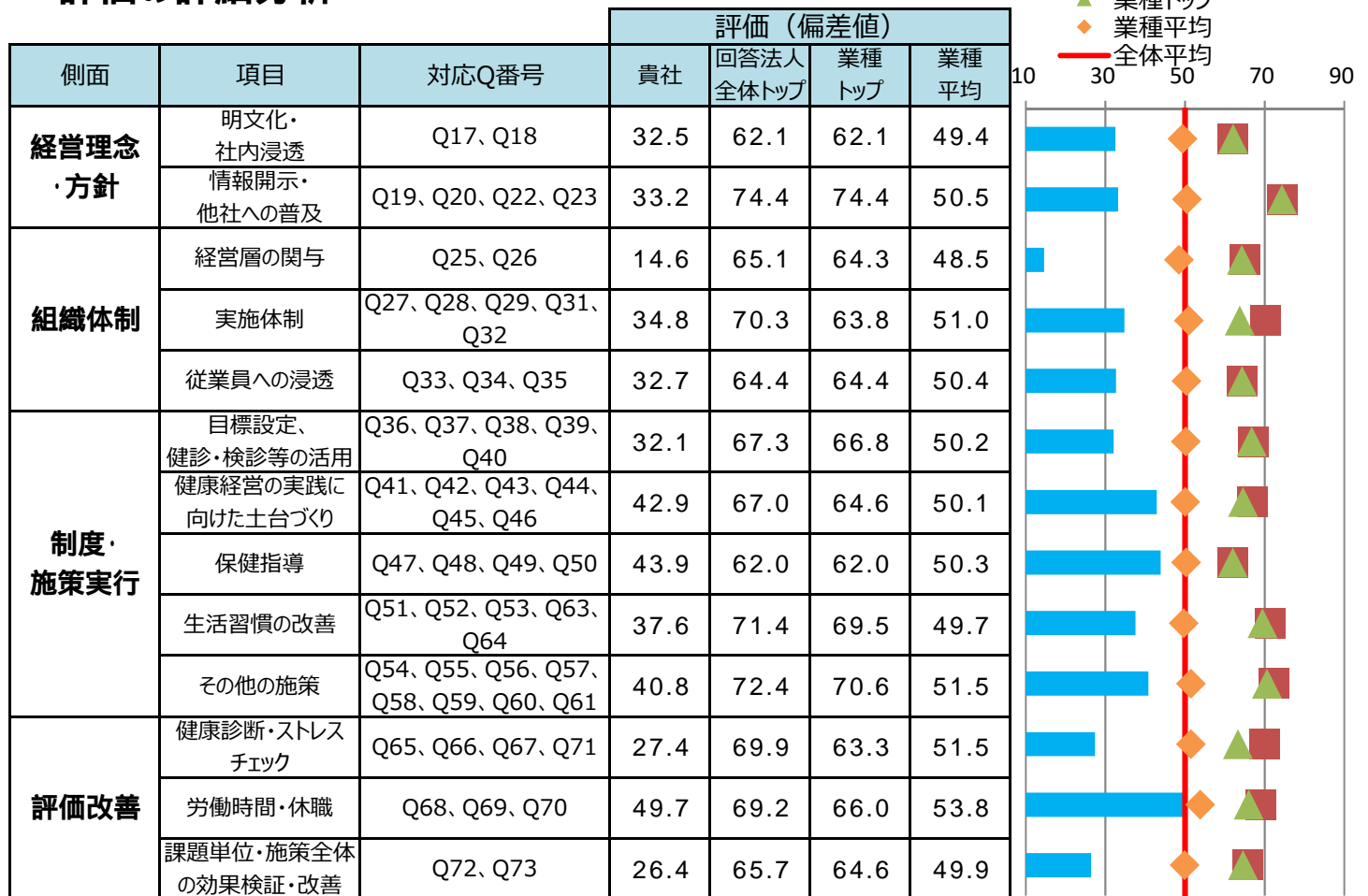
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201～1250位	1951～2000位	1701～1750位	2651～2700位	3001～3050位
総合評価	45.7	38.8(↓6.9)	45.7(↑6.9)	33.7(↓12.0)	31.4(↓2.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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	-
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査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	-
URL	

※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		%	(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	社内報の作成・共有によるコミュニケーション活性化。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」の認定を取得				
取組内容	スポーツエールカンパニーほか、東京都スポーツ推進企業を継続して4年取得している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	31.6	50.6	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	36.7	50.2	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	36.0	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.6	51.6	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	39.8	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.8	52.8	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	50.1	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.8	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	35.8	48.1	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	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査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：一般財団法人サンスター財団

英文名：SUNSTAR FOUNDATION

■加入保険者：サンスター健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

## 健康経営度評価結果

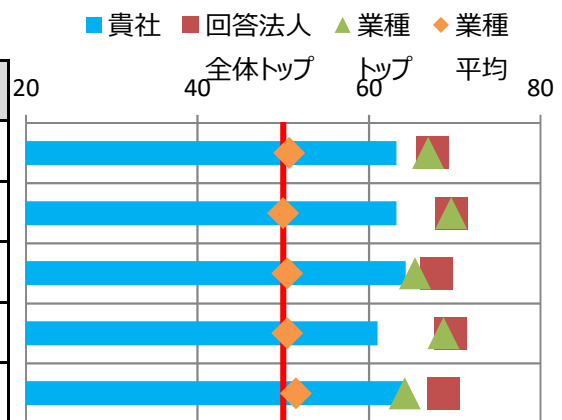
■総合順位： 101～150位 / 3169 社中

■総合評価： 63.2 ↑5.8 (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

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	63.2	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	63.2	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	64.3	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	61.0	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	64.0	68.7	64.2	51.5



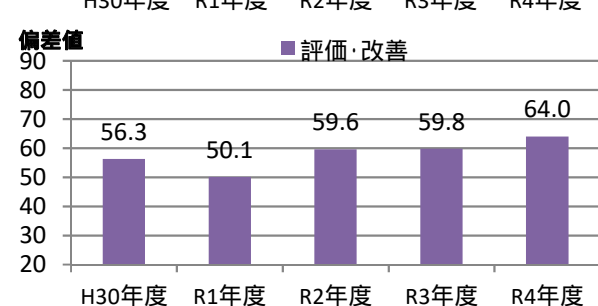
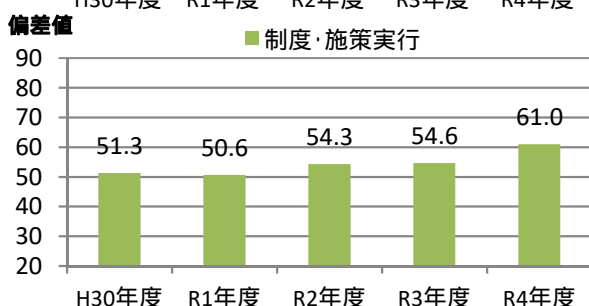
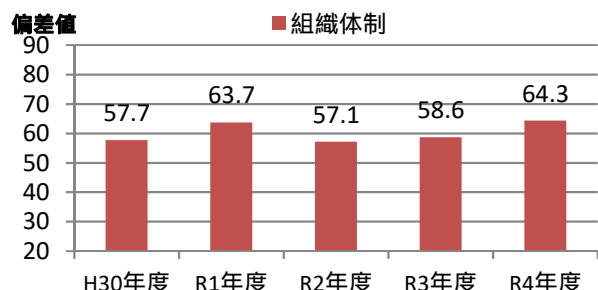
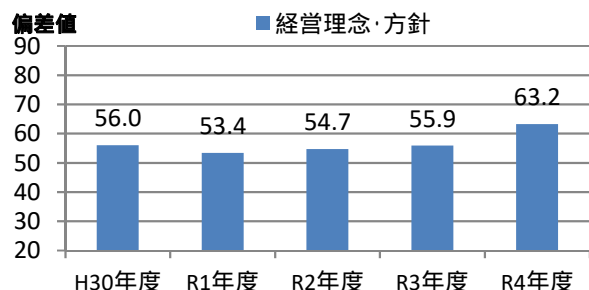
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

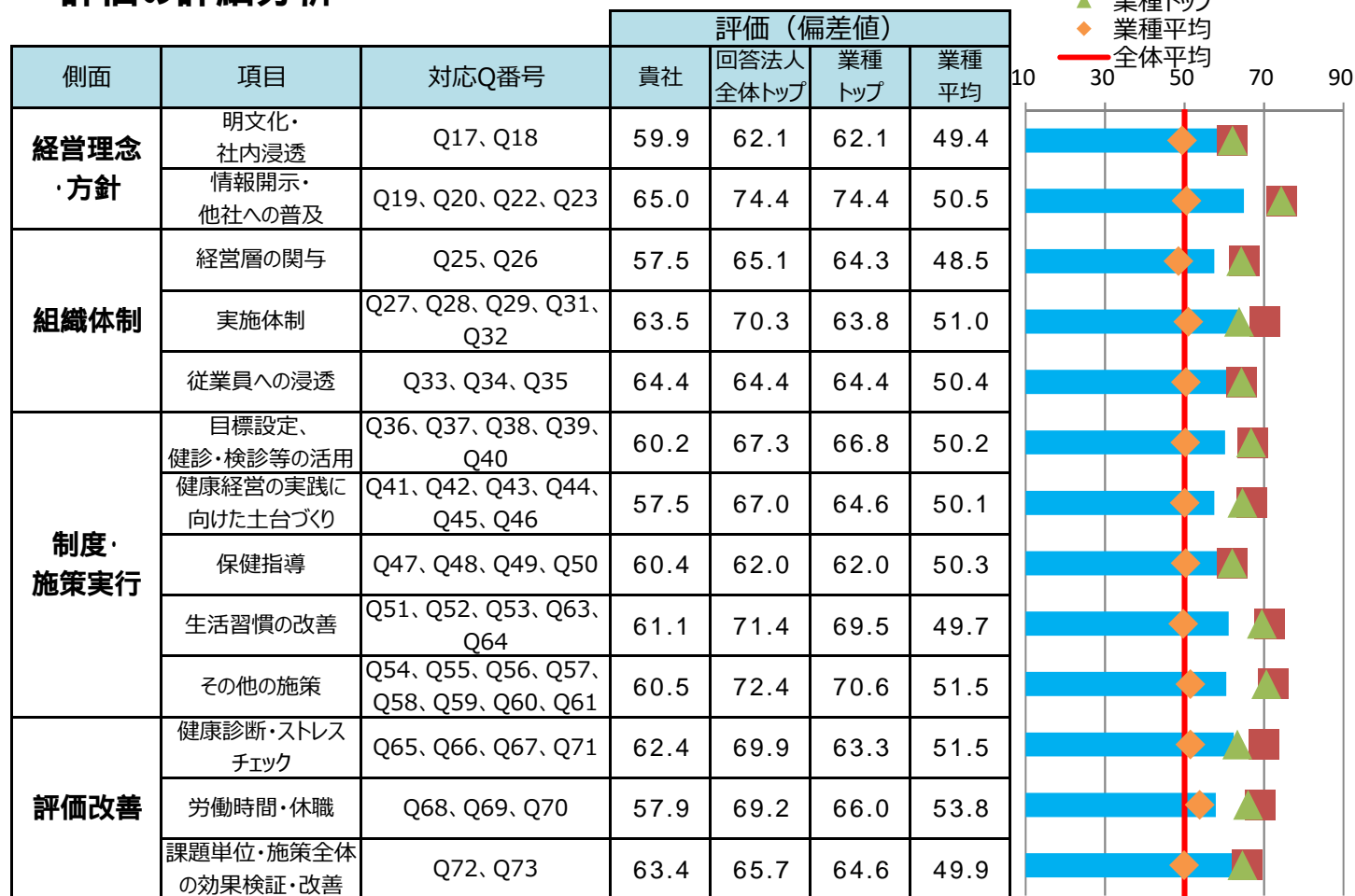
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	951～1000位	751～800位	701～750位	101～150位
総合評価	55.0	53.9(↓1.1)	56.6(↑2.7)	57.4(↑0.8)	63.2(↑5.8)
【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>企業の社会的責任</p> <p>長きにわたり人々のお口と全身の健康をテーマに企業活動を続けている。ウェルネスや生活環境の健全化の関連事業を通じて、人々の幸せに貢献する会社として認知されることを経営上の課題と認識している。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員やその家族が健康でいられるようサポートすることで従業員一人一人の業務パフォーマンスを高めると同時に、従業員の健康意識を高めることで、世界の人々の心身ともに健康的な生活を支える製品・サービスの創出に対する意識を高め続ける。</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	<a href="https://jp.sunstar.com/health_promotion/">https://jp.sunstar.com/health_promotion/</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	105	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	34.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	社内チャットアプリの使用を推進することで、従業員間のコミュニケーションが活発に行われました。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.5	%

- 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	新オフィスのサンスターコミュニケーションパークにおいてヘルシーなランチを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.6	%

- 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	転倒予防を目的とした足腰強化のための独自のサンスター体操を2021年に開発し全社的に実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.7	%

- 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	7.4	%

※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	63.5	50.6	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	60.4	50.2	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	62.2	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	51.6	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	54.0	50.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	52.8	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	52.9	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.1	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.7	48.1	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	2009年の喫煙率は34.0%と高い状況にあり、2010年より喫煙者ゼロを目標に禁煙施策に取り組んだ。2012年4月に事業場内禁煙を実施、2021年5月に就業時間内禁煙宣言を行った結果、2021年度の喫煙率は13.8%だった。創業100年になる2032年には喫煙率0%を目指し、更なる禁煙事業を推進する。
	施策実施結果	全事業所で禁煙啓発ポスターの掲示、保健指導時の禁煙勧奨に加え、オンライン禁煙外来プログラム費用補助をしており、2021年度プログラム参加者17名のうち12名が禁煙に成功した。
	効果検証結果	2021年度は2020年度よりオンライン禁煙プログラムの参加者17人及び成功者12人に増える等により、喫煙率は前年-2.9%となり喫煙率は13.8%まで減少した。終業時間内禁煙を宣言したことにより、出勤時だけでなくテレワークにおいても喫煙することへの抑制効果が見られた。今後はオンライン禁煙プログラム参加者にアンケートを実施し、禁煙事業の改善につなげていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2019年20人 2020年24人と年々メンタルヘルス不調での年間長期欠勤・休職者数が増加している状況であった。また2021年から始まった新型コロナウイルスの流行と、それに伴いテレワークでの業務を推進したこと、職場でのコミュニケーションが複雑化し、メンタル不調の早期発見への対応が求められた。
	施策実施結果	毎日全社員へ体調確認を行っているツールの質問にメンタルの項目を追加し、不調の回答が一定期間継続すると専門スタッフより面接勧奨を実施。アラートの上だった175名中10名が面接に至り、早期対応ができた。
	効果検証結果	早期発見・対応が出来たこともあり、メンタル不調による長期欠勤・休職者数は2020年24人から2021年21人と減少した。ストレスチェックにおける高ストレス者は2020年9.7%から2021年11.5%と上がったものの2022年は10.9%と減少している。今後は、アラートは上がったものの面接に至らなかった人への対応について、研修やストレスチェック後の職場環境改善と合わせて対応を検討していく。

※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：株式会社クラレ

英文名：Kuraray Co., Ltd.

■加入保険者：クラレ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

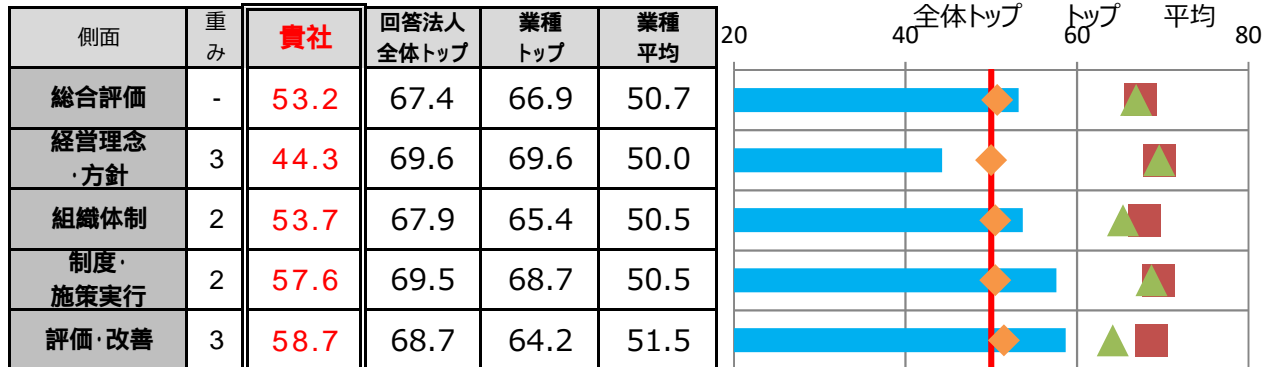
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1251～1300位 / 3169 社中

■総合評価： 53.2 (前回偏差値 - )

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

## 評価の内訳



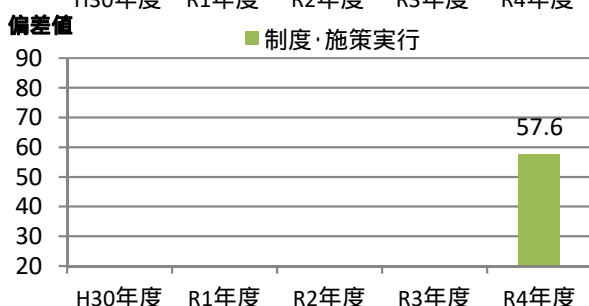
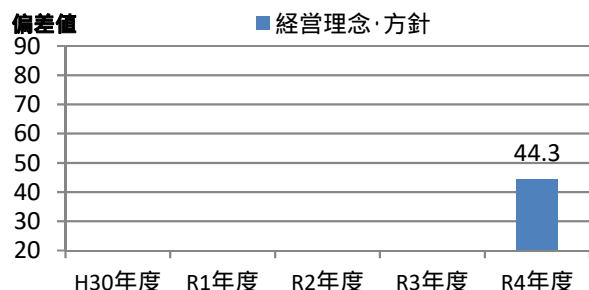
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

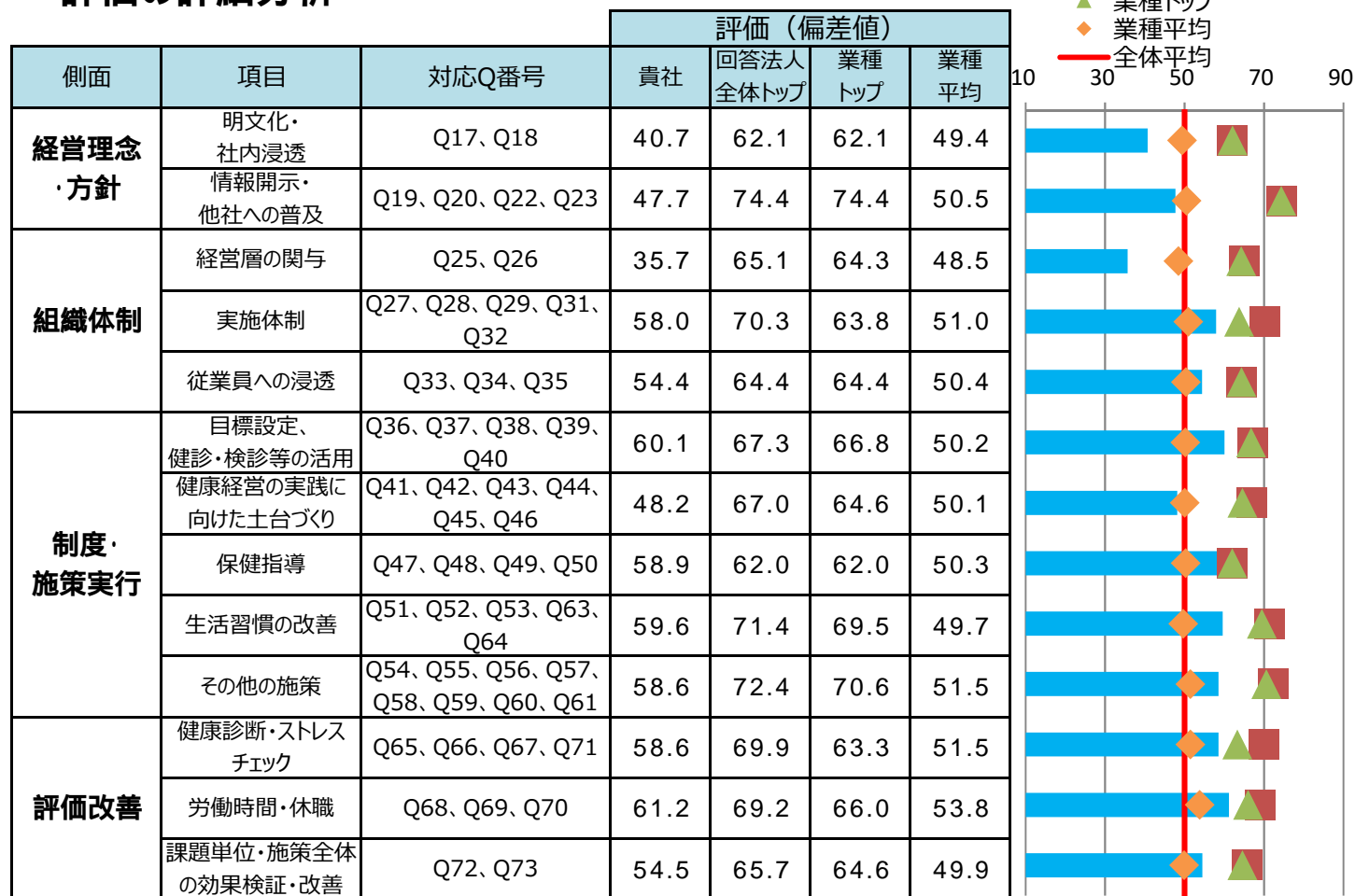
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	53.2(-)
【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	従業員のパフォーマンス向上 働くすべての人が、携わる業務や場所にかかわらず、各自の仕事の遂行を通じて会社の成長に貢献し、且つ自らの成長と幸せを追求できるような人事施策、制度、職場環境の実現を目指しており、その前提として、従業員の健康の維持・増進が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康に働き、パフォーマンスを発揮することを期待している。病休率を重要指標としており、特にメンタル疾患による病休率を2.5%未満とすることを目標にしている。

※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CSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.kuraray.co.jp/csr/report2022/workplace">https://www.kuraray.co.jp/csr/report2022/workplace</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	1	回

※貴社が健康経営度調査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	31.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	会社が補助金を出している。一部の事業所では体育館、グラウンドを設置している。				
(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		%

- 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	小盛茶碗設置、雑穀米提供、栄養成分・栄養素情報提供、栄養士による栄養管理、ヘルシーメニュー				
(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	アプリを使用し、各自が運動に関する健康づくり目標を立て60日間取り組む。8割以上達成者へ景品を付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.0	%

- 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	51.3	50.6	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	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	51.6	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	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	52.8	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	64.8	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.4	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.4	48.1	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	メンタルヘルス不調の疾患による休業増加を防ぐため、発生予防・早期発見と対応強化を目指す。具体的施策としては、ストレスチェック結果の部署フィードバックによる職場改善、ハラスメント研修・コミュニケーション研修等の研修実施による意識改善、傷病休業統計による効果検証をおこなっていく。
	施策実施 結果	・ストレスチェックによる結果検証・各部署へのフィードバックを実施。 ・ハラスメント研修を管理職社員と一般社員の全員に対して実施。 ・傷病休業統計を作成し、メンタル疾患関係の病休率を経年で把握。
	効果検証 結果	・実際の病休実績を元に傷病休業統計を作成し、経年でのメンタル疾患関係の病休率を把握している。 （2021年度のメンタル系疾患病休率：3.7%（全休業日数の48%を占める）） ・ストレスチェックによる結果検証・各部署へのフィードバックを実施している。 （2021年度の高ストレス者割合：8.4%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は順次低減しているが依然として全国水準よりも高く、疾病リスク軽減のためにも早急に改善の必要が有る。特に男性の喫煙率に課題がある。 2020年度のクラレ喫煙率は（男：31.0%）は、2019年度の全国平均喫煙率は（男：27.1%）より高く、男性喫煙率の更なる改善が望まれる。（現在のクラレ男性喫煙率は31.0%だが、20%を下回る拠点群と、35～38%となっている拠点群があり二極化している。）
	施策実施 結果	・各事業所での禁煙活動実施 ・各事業所で禁煙タイム等を実施 ・各事業所での保健指導を実施
	効果検証 結果	2021年度の男性喫煙率：29.9%となり、2020年度（31.0%）より改善したが、目標としていた27.1%（2019年度の全国平均）にはまだ届いておらず、今後も継続した改善活動が必要である。

※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：旭化成株式会社

英文名：

■加入保険者：旭化成健康保険組合

上場

■所属業種：化学

## 健康経営度評価結果

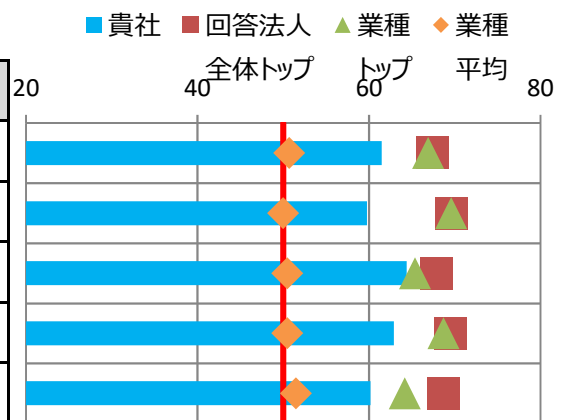
■総合順位： 351～400位 / 3169 社中

■総合評価： 61.5 ↑1.8 (前回偏差値 59.7)

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

## 評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.5	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	59.8	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	64.4	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	62.9	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	60.2	68.7	64.2	51.5



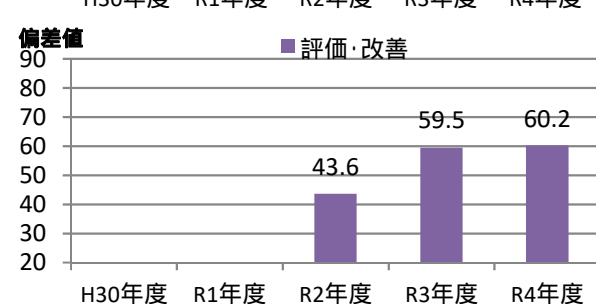
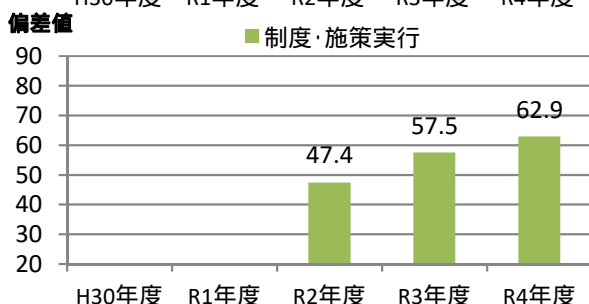
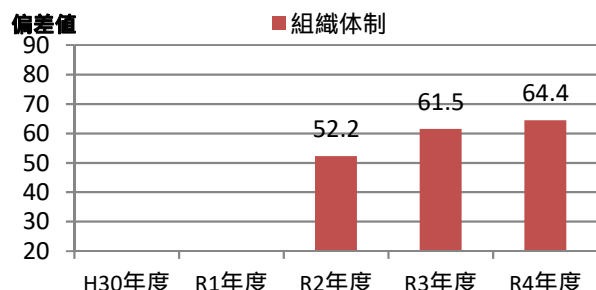
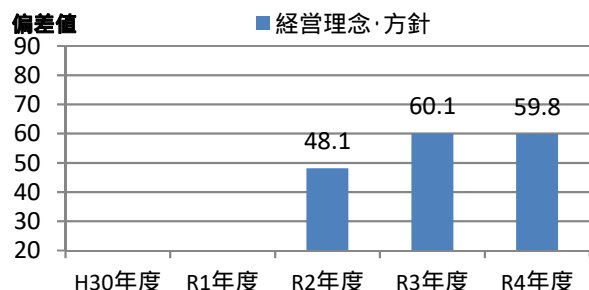
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

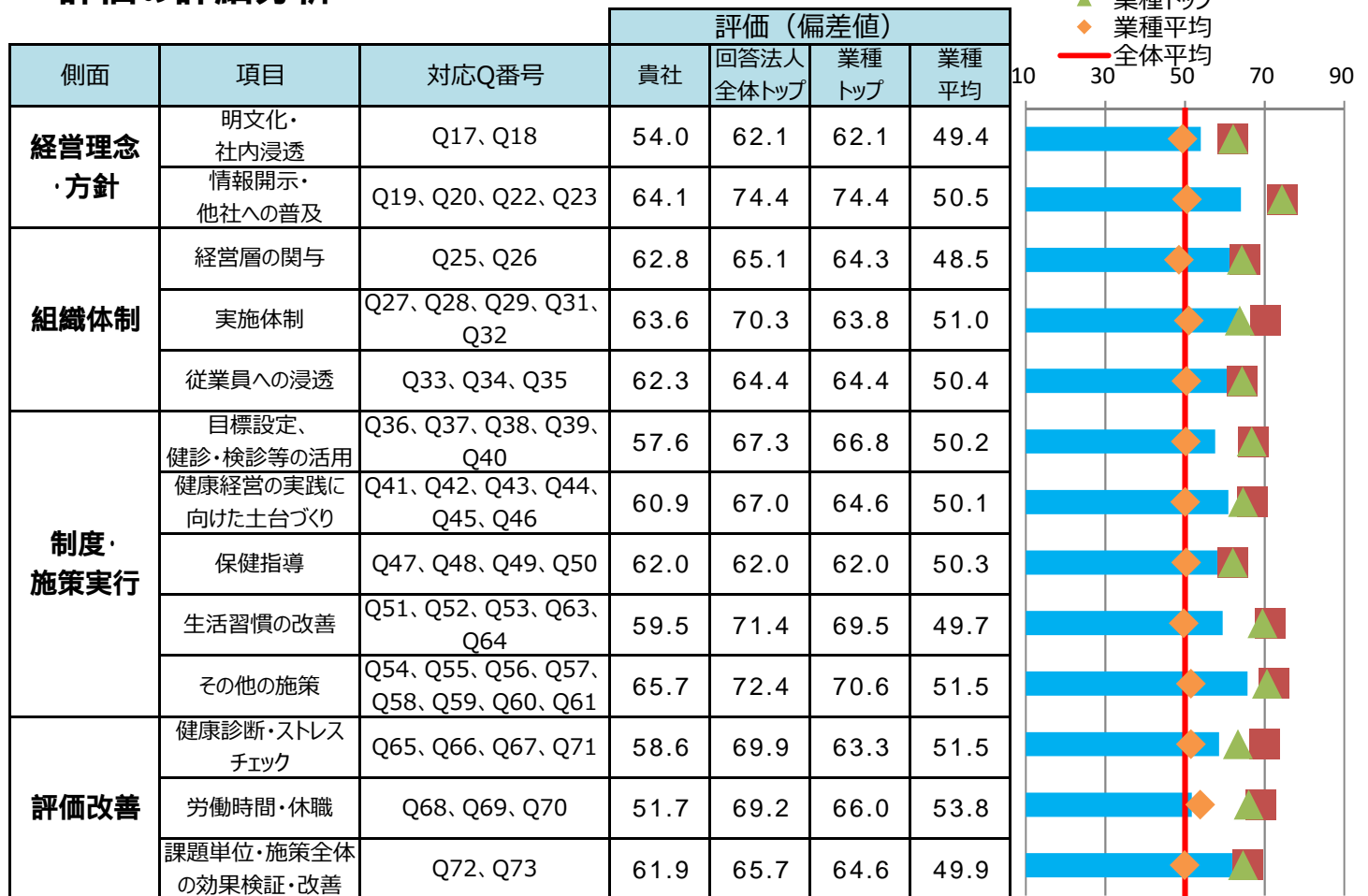
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	1551～1600位	451～500位	351～400位
総合評価	-	-	47.4(-)	59.7(↑12.3)	61.5(↑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	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>「従業員と家族の心身健康保持・増進」を、健康経営の基盤と位置付けている。これらの基盤の上にある、従業員の「活躍・成長機会創造」「働きがい・生きがいの実感」「活気あふれる強い組織風土」がグループの生産性を向上・発展に繋がると考えている。これらが、更に「持続可能な社会への貢献」をベースとした「持続的な企業価値向上」を経営上の大きな課題として捉えている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の活躍・成長機会創出の為、24年度には、メンタルヘルス不調による休業者率1.00 0.64%、生活習慣病重症者率10.7 7.7%、メタボリック症候群該当者率11.1 7.8%、喫煙率23.5 15.5%、がん一件あたりの休業日数87.5 67.3日、個人・職場活性化の為、ワークエンゲージメントスコアの改善、睡眠で栄養が十分取れていない者の割合27.2 22.7%、の3つを目指す。</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ESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.asahi-kasei.com/jp/sustainability/social/workplace/">https://www.asahi-kasei.com/jp/sustainability/social/workplace/</a>

※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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	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	42.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	コミュニケーションを深め、風通しの良い職場作りのため、弁当・お茶菓子・飲料等の購入支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.0	%

- 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	全国の事業所にあるすべての食堂で、スマートミール認証を取得した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	40.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.8	%

- 運動習慣定着

取組概要	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、ウォーキングラリーを行っており、数事業所ではアプリを活用しチーム戦や個人戦を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.3	%

- 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	5.7	%
管理職限定	○	全管理職の	3.5	%
限定しない	○	全従業員の	3.1	%

※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	60.0	50.6	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	61.0	50.2	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	64.2	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	51.6	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	67.6	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	52.8	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	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.9	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.4	48.1	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年度の定期健診結果は、生活習慣病重症者（独自基準）は11.1%、メタボリックシンドローム該当者は11.4%であった。生活習慣病の発症や重症化や合併症の発症を抑制する必要がある。また、生活習慣病やメタボリックシンドロームの悪化による休業日数を削減することで、一人ひとりの活躍・成長や働きがい・生きがいの向上のため、それぞれの該当者割合を減少させ生産性向上を図ることが必要である。
	施策実施結果	健康保険組合と事業主の双方で、特定保健指導の実施を推進し、一部40歳未満にも対象を広げ実施した。特定保健指導の実施率は2020年度の35.3%から2021年度は55.3%で、実施率は年々増加している。
効果 検証 ②	効果検証結果	2021年度の定期健診結果では、生活習慣病重症者は10.7%、メタボリックシンドローム該当者は11.1%で前年よりわずかに減少した。生活習慣病やメタボリックシンドロームに影響する問診（19～21年度推移）でも、運動習慣のある者（21.2% 22.6% 24.5%）の増加や就寝前2時間の食事をとする者（40.1% 36.8% 34.1%）の減少する等、改善した項目があった。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	定期健診において喫煙を問診したところ、2020年の喫煙率は24.7%で、2017年厚生労働省「国民健康・栄養調査」17.7%に比べても高い結果であった。喫煙はがんをはじめ、循環器疾患、呼吸器疾患、2型糖尿病など多くの病気と関係しており、予防できる最大の死亡原因である。また、喫煙によりがんや生活習慣病のリスクが高まり、それによる休業日数の増加が懸念されることから喫煙率の改善が必要である。
効果 検証 ②	施策実施結果	健康保険組合主催の「禁煙チャレンジ」を継続実施している。禁煙セミナーも実施し、広く従業員が閲覧できるように動画を社内HPに掲載。受動喫煙問題に関し、喫煙所改修や削減、屋外化等の取り組んでいる。
	効果検証結果	「禁煙チャレンジ」参加後、8か月経過した時点で76%が禁煙に成功している。また、禁煙セミナーの参加者がどれ程禁煙に結びついたかの効果は未だでていないが、アンケートより、85%の方がセミナーの内容に満足していると回答している。これらの取り組みの結果、喫煙率は2019年度の25.8%から2021年度の23.5%に減少した。

※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：共和レザー株式会社

英文名：KYOWA LEATHER CLOTH CO., LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

上場

■所属業種：化学

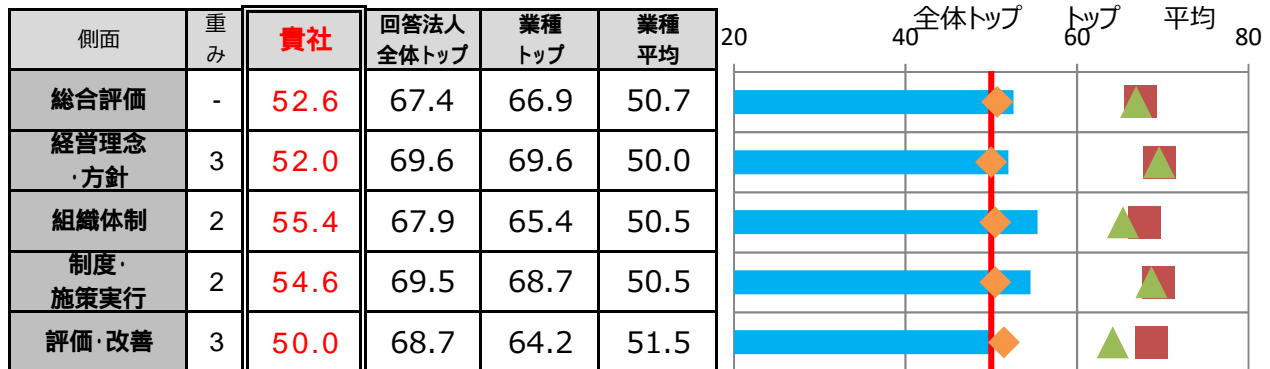
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1351～1400位 / 3169 社中

■総合評価： 52.6 ↑0.4 (前回偏差値 52.2)

※「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



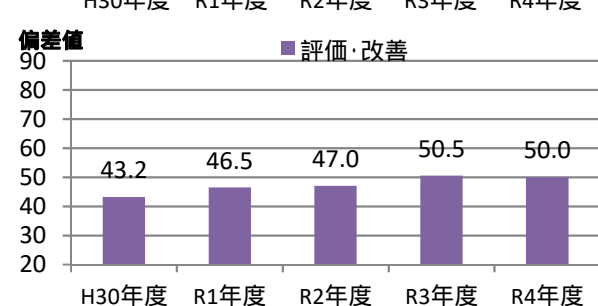
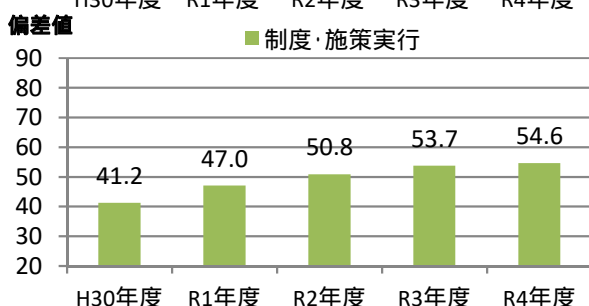
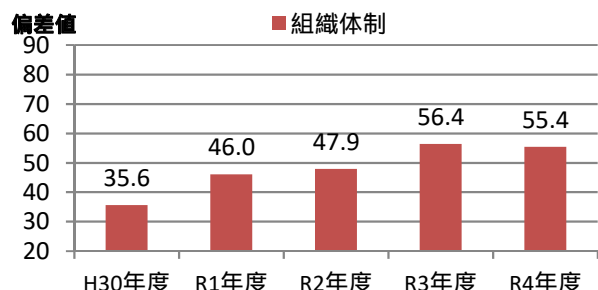
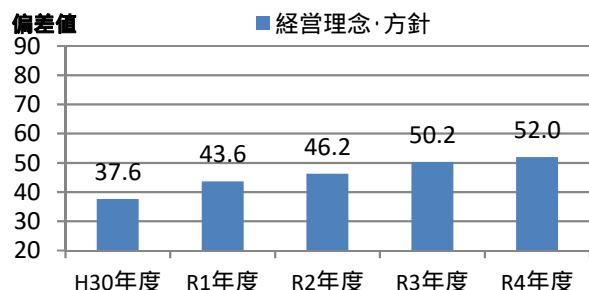
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

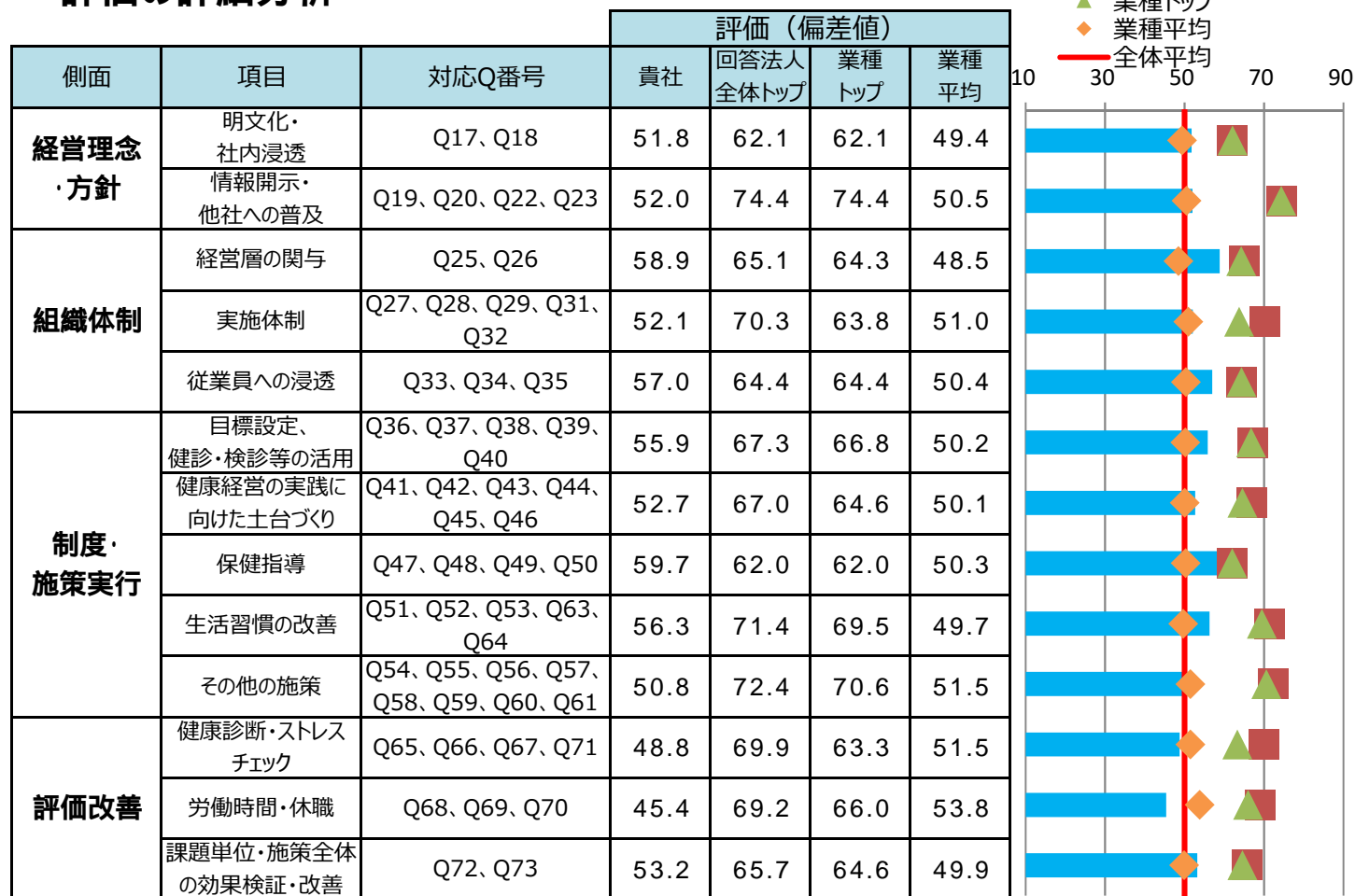
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1501～1550位	1551～1600位	1551～1600位	1301～1350位	1351～1400位
総合評価	39.4	45.6(↑6.2)	47.7(↑2.1)	52.2(↑4.5)	52.6(↑0.4)
【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	人材定着や採用力向上 少子高齢化・労働人口減少、女性活躍という社会的課題がある中で、従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、100年企業を見据え企業基盤を強化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	女性の採用活動を毎年20%を目標とし積極的に行う。作業環境を改善し職域を拡大させ、職場環境を見直すことで女性勤続年数を12年以上を目指す。皆が生き生きと働ける職場環境を整えていくとともに長く勤められる会社を目指し、活力あふれる社会・地域づくりに貢献していくことができる。

※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	<a href="https://www.kyowale.co.jp/sustainability/social/">https://www.kyowale.co.jp/sustainability/social/</a>

※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	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	9.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.3	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	近隣地域の清掃活動に参加している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.3	%

- 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	食習慣改善キャンペーン				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.0	%

- 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	運動習慣改善キャンペーン				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	56.3	50.6	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	61.4	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.1	51.6	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	43.2	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	52.8	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	49.6	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.5	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.7	48.1	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（40歳以上）の対象者が増える中、実施率が56%（2017年度）と半分程度で低調。個々の健康への取り組む意識の醸成と支援する職場環境改善が必要。
	施策実施結果	コロナ渦でも実施できるよう、従来の健保組合の保健師による指導方法から、株式会社杏林堂薬局の栄養士による指導方法に変更した。また面談を1回から2回に回数を増やし、食事・運動指導に特化した指導を実施した。
	効果検証結果	指導日に実施ができない者にはオンラインで実施し、指導対象者のうち全員の指導を実施、実施率は100%。
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	危険因子の所見がある人数の比率が上昇傾向にあるものの、健康診断結果の要精密、要受診者の受診率が悪い。
	施策実施結果	本人への受診勧奨案内実施（看護師による受診のメール案内・面談・電話連絡）を行った。
	効果検証結果	受診の重要性や補助についても案内を行い、社員の意識にも変化みられ、2018年度の受診率は35%だったのに対し、2019年度は44%、2020年度は46.9%、2021年度は49%と受診率は年々上昇しているがさらに上昇させるための追加の施策が必要。

※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：株式会社レゾナック・ホールディングス

英文名：Resonac Holdings Corporation

■加入保険者：レゾナック健康保険組合

上場

■所属業種：化学

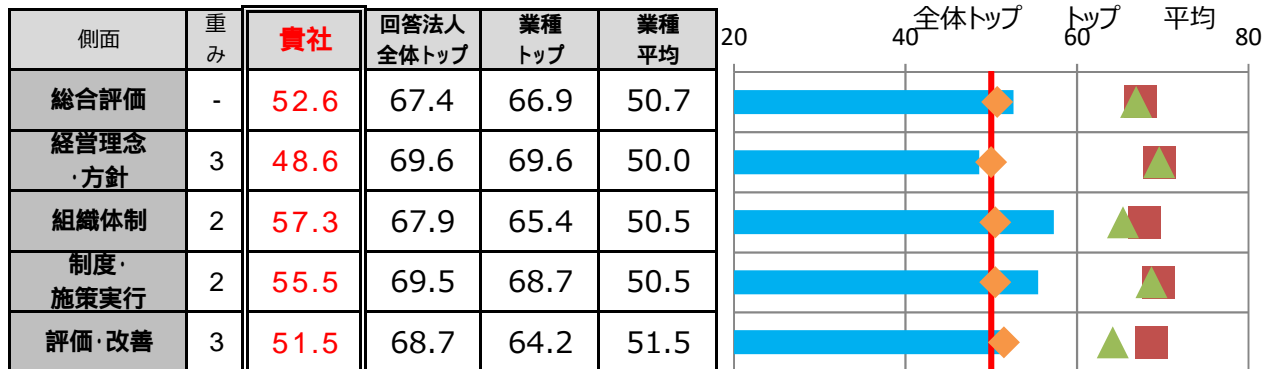
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1351～1400位 / 3169 社中

■総合評価： 52.6 ↑0.0 (前回偏差値 52.6 )

※「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



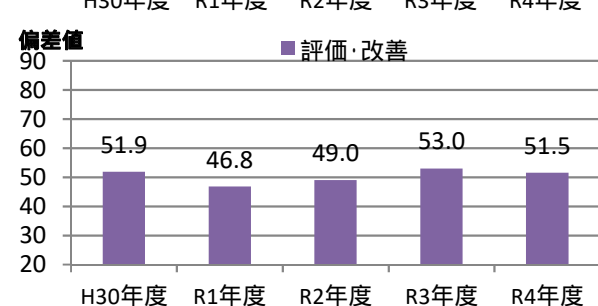
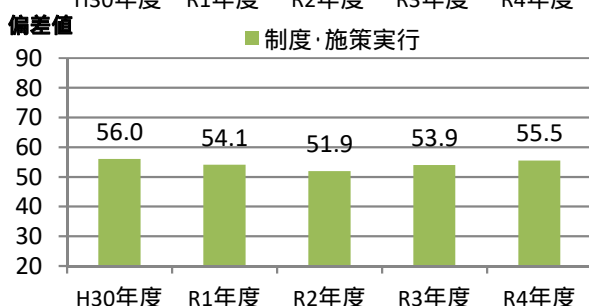
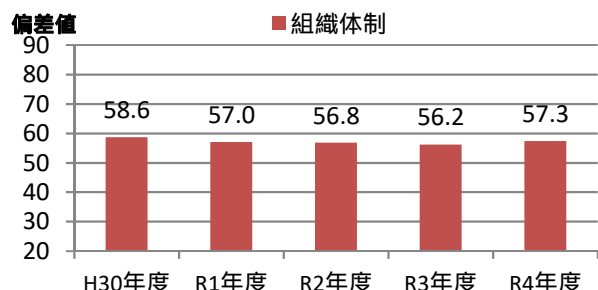
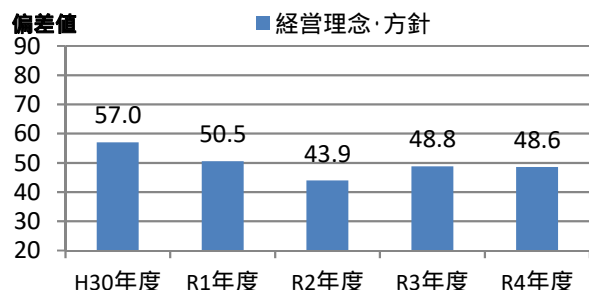
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

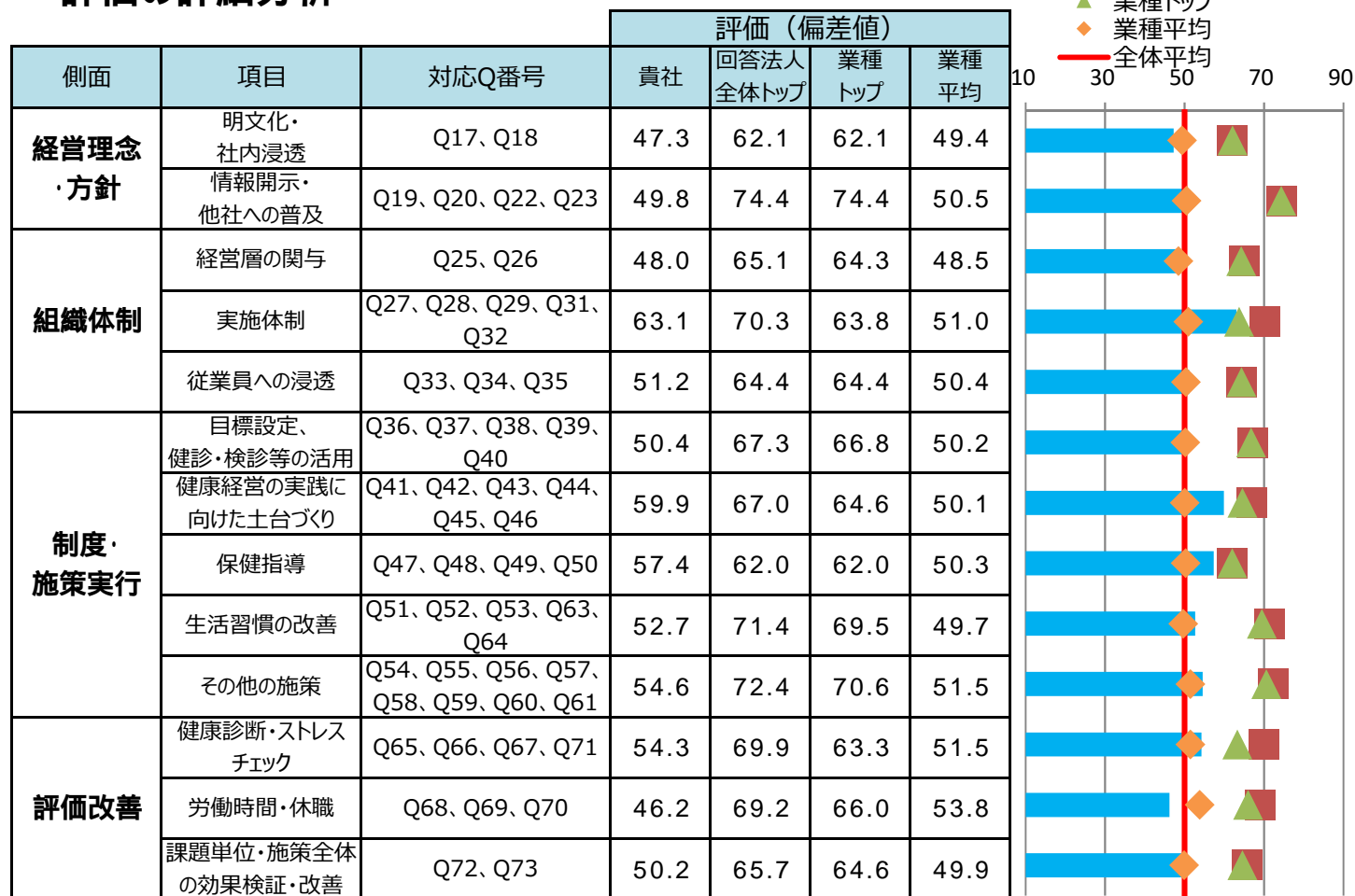
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	1151～1200位	1401～1450位	1251～1300位	1351～1400位
総合評価	56.0	51.4(↓4.6)	49.6(↓1.8)	52.6(↑3.0)	52.6(↑0.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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>健康経営を通して誰もが健やかに活躍できる環境をつくり、人と企業の持続的成長と、豊かな未来の創造に貢献する。</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 従業員の健康意識を向上させる 病気にならない・させない会社を作る 産業保健の充実をはかり従業員の健康サポートを強化する 病気があっても働ける職場作りをする 地域・社会の皆さんの健康づくりを応援する、ことである。健康経営の取組みで従業員を元気にするのみならず、その取組みを社会へも広げていきたい。</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	<a href="https://www.resonac.com/jp/sustainability/social/health.html">https://www.resonac.com/jp/sustainability/social/health.html</a>

※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)	35	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	25.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	社内サイトを活用した各種情報発信や、Teamsを活用した各組織の情報共有、業務効率化を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	社員食堂にてヘルシーメニューの提供、メニューにカロリーや栄養素を表示。食事に関する情報掲示を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	希望者にアクティビティや睡眠が記録できるウェアラブル端末を配付。アプリも併用し生活習慣改善をサポート				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	9.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	50.6	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	53.5	50.2	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	50.9	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	51.6	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	41.8	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	52.8	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	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.3	48.1	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	男性を含めたすべての従業員が仕事と家庭生活を両立し、多様な働き方を実現することが課題であった。2017年には男性育休取得率31.7%であり、更にその取組みを推進するため、男性の育休取得キャンペーン「パパキャン」を実施。
	施策実施結果	育休取得対象者に対し制度内容説明書類とその申請書を上司から手渡しし説明。上司の理解と対象者本人の育休取得の動機付けに繋げている。2021年は育休取得経験との座談会開催や社内SNSコミュニティも立上げた
	効果検証結果	2021年度は対象男性の79.0%が育休取得。男性も育休を取得しやすい環境・雰囲気づくりを推進している。社内SNSも大変盛況である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	事業構造改革により異動等で新規環境に馴染めない、今後の不安がある等の理由からメンタル不調発生や再発を繰り返す事例が発生。また、職場内でのコミュニケーショントラブルを背景とした円たる不調者発生も見られた。
	施策実施結果	セルフケア向上のためのセミナーやラインケアセミナーを実施。また、部門を選定し、部門長、人事総務部長、産業保健スタッフと合同で組織分析フィードバック及び改善策の検討を実施。
	効果検証結果	2022年度からの実施であり定量的な効果は測定できていないが、好評であり次年度の高ストレス者の減少や健康リスクの低減につながることを期待している。

※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：住友化学株式会社

英文名：SUMITOMO CHEMICAL COMPANY, LIMITED

■加入保険者：住友化学健康保険組合

上場

■所属業種：化学

## 健康経営度評価結果

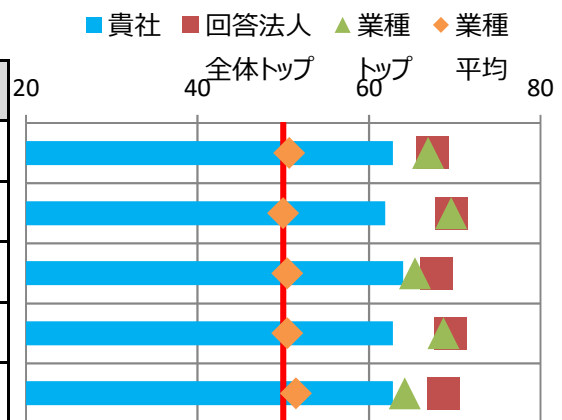
■総合順位： 151～200位 / 3169 社中

■総合評価： 62.8 ↓0.9 (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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.8	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	61.9	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	64.0	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	62.8	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	62.8	68.7	64.2	51.5



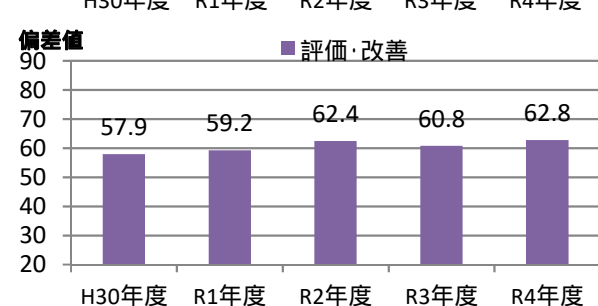
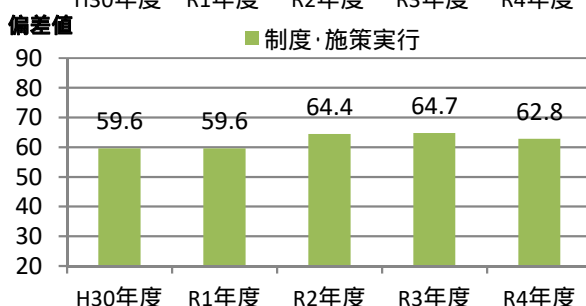
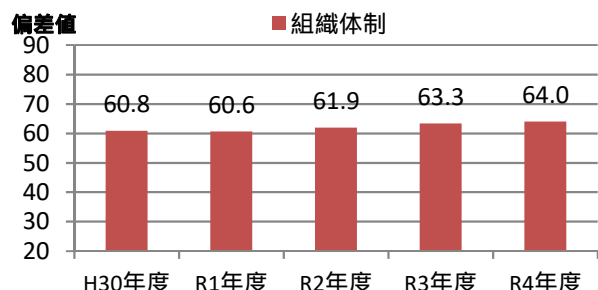
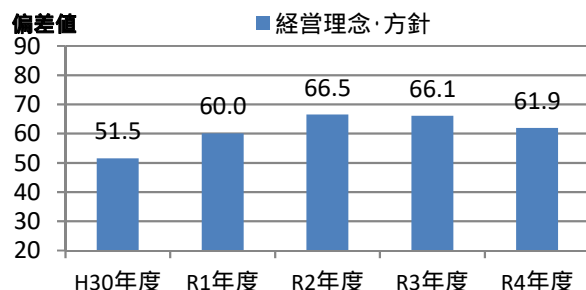
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

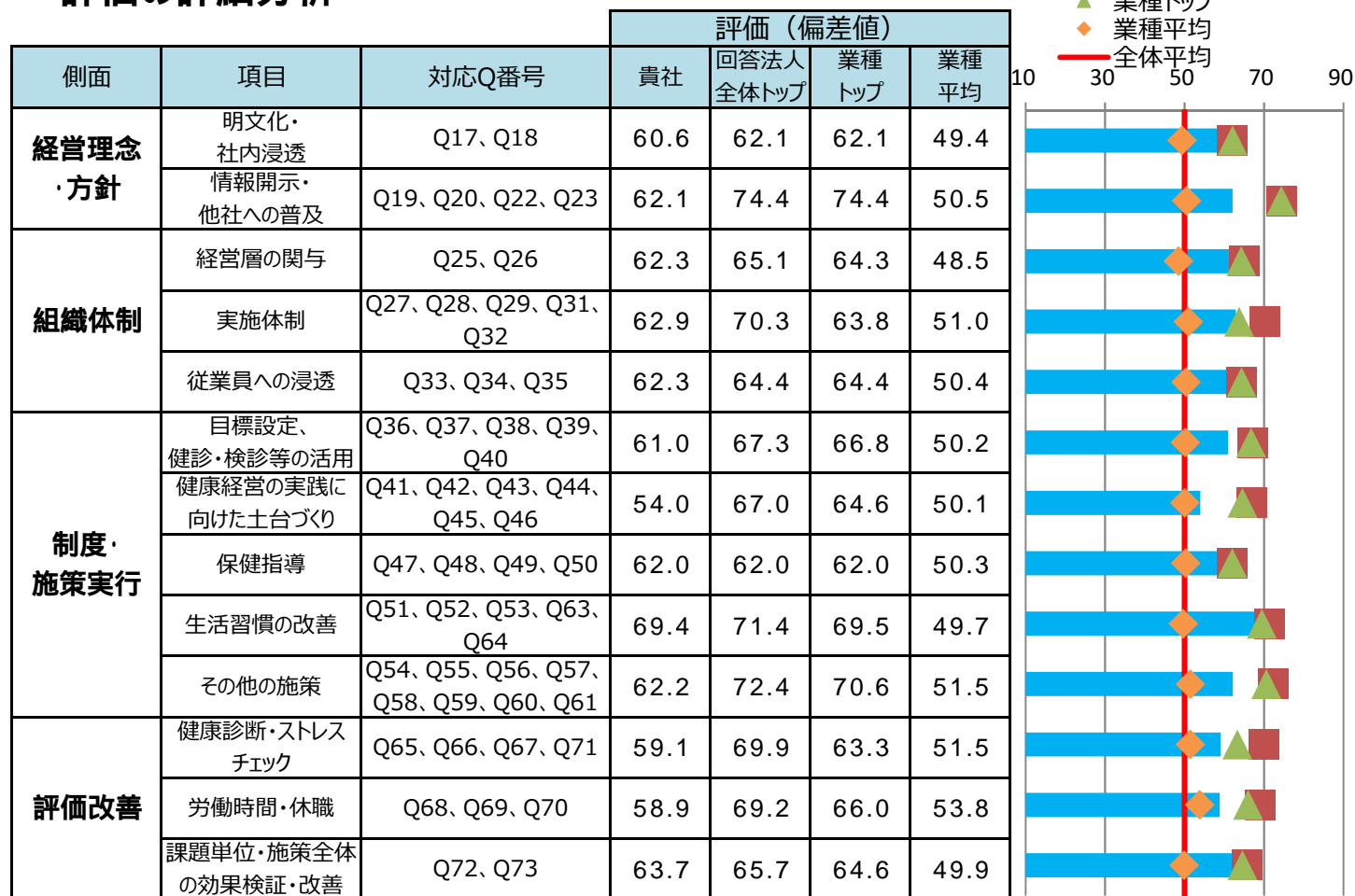
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	351～400位	51～100位	51～100位	151～200位
総合評価	57.1	59.8(↑2.7)	63.9(↑4.1)	63.7(↓0.2)	62.8(↓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>企業の競争力の大きな源泉は「人」であり、人材の確保・育成は当社の将来の価値創造に向けた重要課題である。</p> <p>そこで、上記の重要課題の解決に向けて、社会状況の変化等も踏まえ、2021年度に改めて経営として取り組む重要課題(マテリアリティ)の見直しを行い、将来の価値創造に向けた重要課題として「人材：ダイバーシティ、エクイティ&amp;インクルージョン (DE&amp;I)、育成・成長、健康」を掲げた。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>中期経営計画では「持続的成長を支える人材の確保と育成・活用」を基本方針の一つとして掲げ、その達成のために具体的な取組みとして、当社従業員が住友化学で働くことに意義と誇りを感じ、心身ともに健康で充実した人生を送ることができるよう、大切にしたい価値や考え方を「すみか『こうします』宣言」として宣言し、その第4弾である「すみか健康社員宣言」にて「睡眠」等の5分野で具体的なアクションプランに取り組んでいる。</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	<a href="https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/information/library/">https://www.sumitomo-chem.co.jp/sustainability/information/library/</a>

※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)	24	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	85.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	従業員間のコミュニケーション促進を目的として、主にTeamsを用いてチャットや通話等を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.4	%

- 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	各事業所の社員食堂で従業員に応じた栄養バランスのとれた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	86.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.5	%

- 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	職場においてラジオ体操や肩こり・腰痛対策等となる体操を行う時間を設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.1	%	(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	69.6	%
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	58.6	50.6	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	61.5	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	51.6	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	60.2	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	52.8	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	58.3	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	68.2	48.1	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	2021年6月に従業員に睡眠に関するアンケート(有効回答数：3,695)をとったところ、睡眠に課題を抱える従業員が全体の約60%いることが判明し、生産性に影響している可能性が懸念された。
	施策実施結果	上記のうち、その傾向が顕著な従業員に対して、専用の機器により、睡眠状況を可視化することで睡眠課題を明確にし、専門家の個別指導により睡眠習慣や生活習慣の改善を図るプログラムを行った。
	効果検証結果	上記プログラムを行った結果、プログラム開始前と比べ、睡眠知識の習得・実践等により、参加者の約76%が睡眠満足度の向上を実感している。また、約73%が生活習慣の見直し、心身両面の安定化により生産性の向上を実感している。 上記プログラムの課題を改善・見直した上で、今後も継続して本施策を実施していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	定期健康診断を分析すると、従業員の喫煙率が高い傾向にあった。喫煙は様々な疾患発症につながりかねないため、会社・健康保険組合として喫煙率を低下させることが課題であった。
	施策実施結果	喫煙所の廃止および勤務時間中の禁煙を定めるとともに、禁煙を後押しするための「禁煙サポートプログラム」を開始したことで、2021年度の喫煙率は2017年度と比較し、約6.5%減少している。
	効果検証結果	従業員の禁煙に向けた環境整備により、「禁煙サポートプログラム」のエントリー数・禁煙達成者ともに増加しており、禁煙風土の醸成ができつつある（禁煙サポートプログラムによる禁煙達成者は2018～2021年度で111名）。 この効果をより高めていくべく、本プログラムにオンラインコースを導入するなど、より参加しやすい内容に見直している。

※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：住友精化株式会社

英文名：Sumitomo Seika Chemicals Company, Limited.

■加入保険者：住友精化健康保険組合

上場

■所属業種：化学

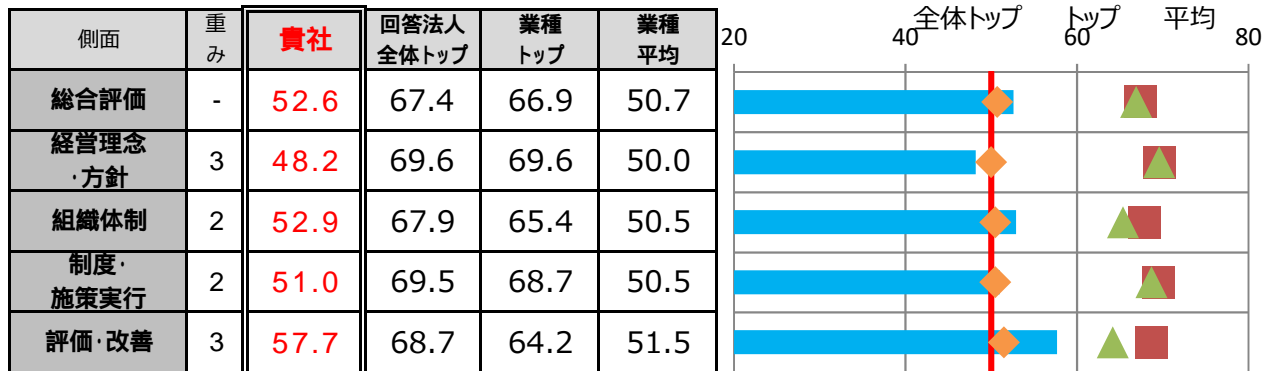
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1351～1400位 / 3169 社中

■総合評価： 52.6 ↑2.2 (前回偏差値 50.4)

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

## 評価の内訳



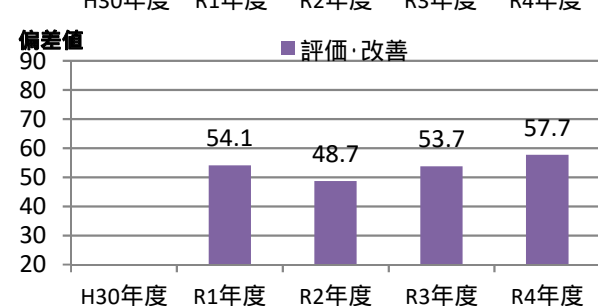
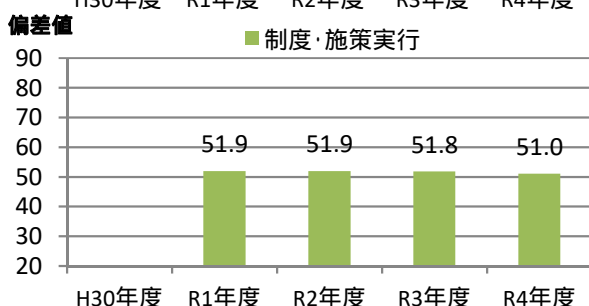
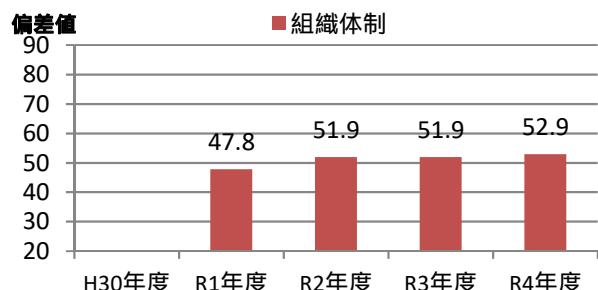
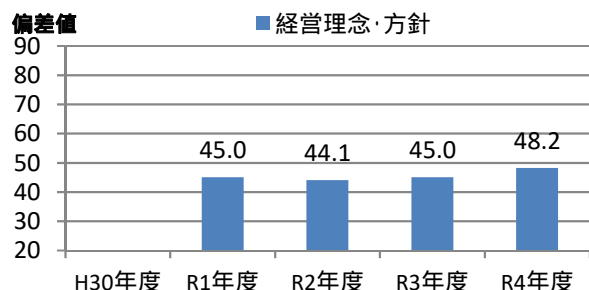
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

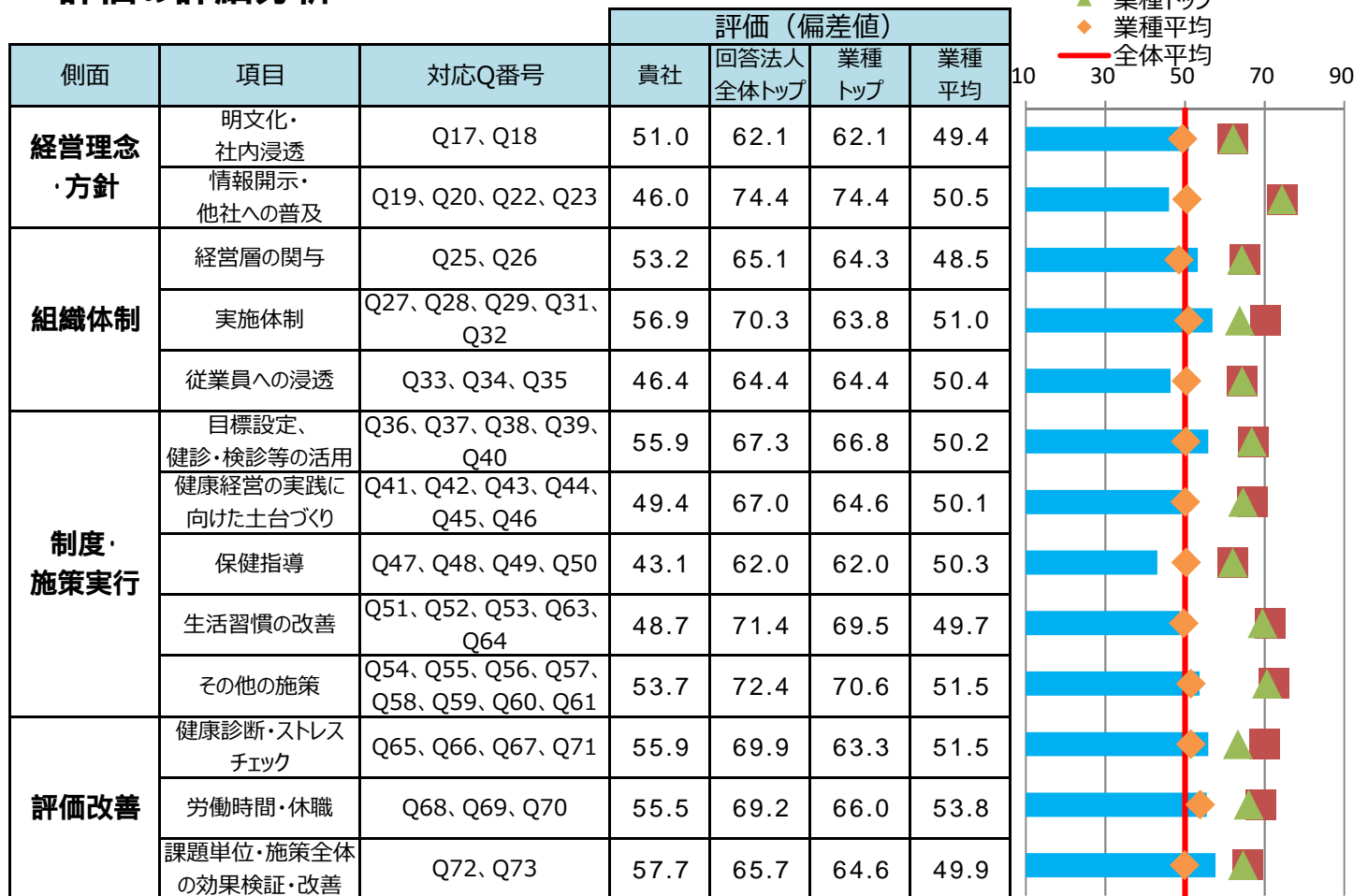
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1301～1350位	1451～1500位	1501～1550位	1351～1400位
総合評価	-	49.7(-)	48.6(↓1.1)	50.4(↑1.8)	52.6(↑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	従業員のパフォーマンス向上 スコアリングレポート等を見ると、当社の健康リスクは低くなく、不調や疾病による欠勤もまだ改善の余地がある。交替勤務をする従業員もいる中で、知識・技能を持つ従業員が安全かつ健康的に働き続けられるような職場環境づくりが、業務の効率化および事業活動推進における課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康を維持し、良いパフォーマンスを発揮することを期待している。欠勤や不調が減ることによって業務の効率が上がり、ひいてはワークライフバランスの推進や業績の向上に繋がると考える。健康経営と併せて業務改革も実施することにより、2019年度よりも2倍の生産性向上を実現する。

※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	<a href="https://www.sumitomoseika.co.jp/sustainability/employees/">https://www.sumitomoseika.co.jp/sustainability/employees/</a>

※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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	回	1	回

※貴社が健康経営度調査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	13.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	サンクスポイントの導入により、褒める文化の醸成およびコミュニケーション活性化を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.9	%

- 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	社員食堂や金銭補助、社有寮への食堂設置により、健康的な食習慣維持の支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	運動促進アプリを提供し、歩数を競うウォーキングチャレンジを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.6	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	53.5	50.6	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	47.8	50.2	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	60.9	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	51.6	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	45.6	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	52.8	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	49.6	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.1	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.6	48.1	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	定期健康診断の有所見率が、全国平均よりは低いものの上昇傾向にある。スコアリングレポートによると運動習慣リスクが高いため、全社的に運動が必要という意識付けが課題である。
	施策実施 結果	インセンティブ有のウォーキングキャンペーン（個人対抗・エントリー式のグループ対抗）を実施した。また、就業時間中にオンライン運動セミナーを実施し、日常に取り入れられる運動を紹介した。
	効果検証 結果	現時点では健康状況への効果はまだ出ていないが、運動習慣が少しずつ定着してきており、スコアリングレポートの運動習慣リスクのランクが1つ上がった。引き続き取り組みを続けていくことで最高ランクを目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	近年、メンタルヘルス不調者数が過去に比べて高水準となっている。ストレスチェックにおけるストレス反応の偏差値も低い傾向にあり、メンタルヘルス不調者増加のリスクがあると考えている。
	施策実施 結果	カウンセリングサービスの周知徹底、メンタルヘルスに関する研修を階層別研修や全従業員を対象に複数実施、WLBの推進など風土改革にも取り組んでいる。
	効果検証 結果	メンタルヘルス不調者数の改善はまだ見られないが、カウンセリングの利用者数や人事への相談は微増しており、早期発見や発生予防には一定の効果が見られている。

※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: 日産化学株式会社

英文名: Nissan Chemical Corporation

■加入保険者: 日産化学健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

## 健康経営度評価結果

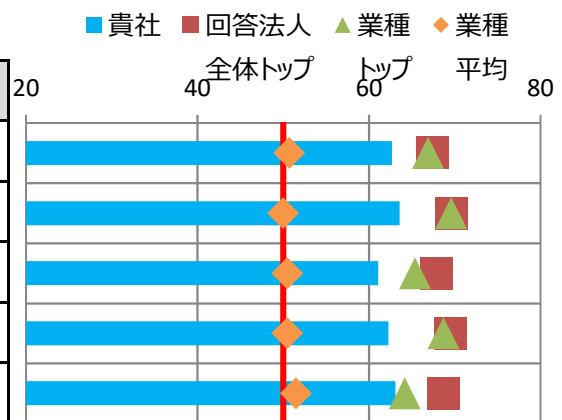
■総合順位: 151~200位 / 3169社中

■総合評価: 62.7 ↑0.8 (前回偏差値 61.9)

※「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

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	66.9	50.7
経営理念・方針	3	63.6	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	61.1	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	62.3	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	63.1	68.7	64.2	51.5



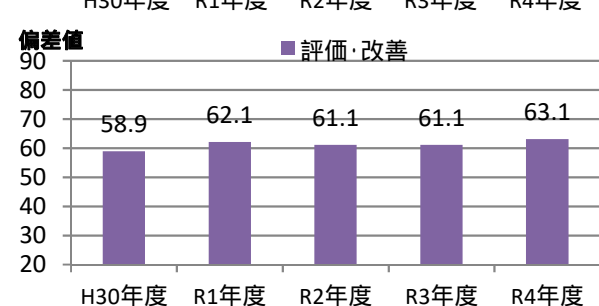
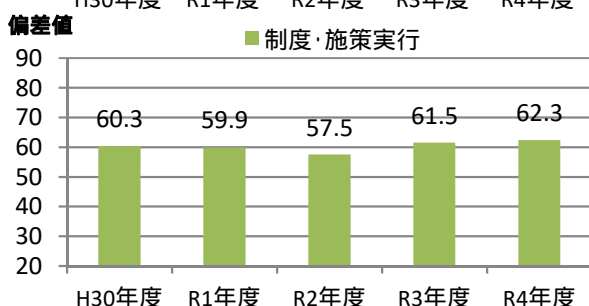
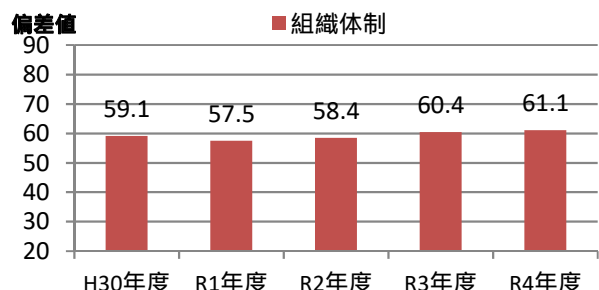
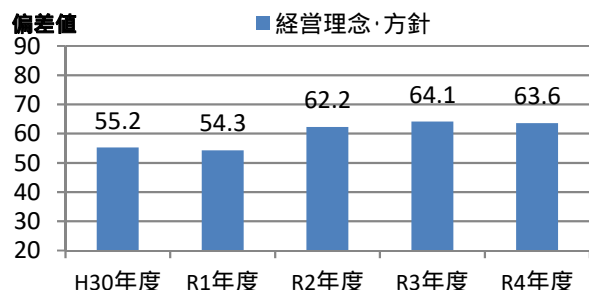
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	451~500位	351~400位	151~200位	151~200位
総合評価	58.3	58.4(↑0.1)	60.2(↑1.8)	61.9(↑1.7)	62.7(↑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	<b>組織の活性化</b> 当社は、従業員の健康を「健全な企業の成長を支える基盤」と考え、国内グループ会社の健康基本方針として明文化し、社長のトップメッセージとして発信、グループ一丸となって健康経営に取り組んでいる。社会・経済・環境が大きく変化する中で、健康経営は人的資本経営の根幹であり、「従業員が心身ともに健康でいきいきと働き、生産性の向上や組織の活性化を実現すること」が、当社が持続的な成長をするための大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で、働くことに喜びと生きがいを見出すことを期待している。組織別のストレスチェック結果の分析及び職場改善策を工場長や研究所長等の役員を巻き込んで継続的に実施し、具体的な指標としては、高ストレス者割合の低減（直近8.6%、目標2024年7%以下）、高エンゲージメント者割合の向上（直近16.2%、同18%以上）、メンタル不調による休職者ゼロ（2021年度末4人）を目標に掲げている。

※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CSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/workplace.html">https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/workplace.html</a> <a href="https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/dialogue.html">https://www.nissanchem.co.jp/csr_info/communication/employee/dialogue.html</a>

※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)	68	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	84.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	Web機能を利用して容易に意思疎通ができるよう、カメラ付きPCやWeb電話帳、チャットツールを導入。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	事業所の仕出し弁当に、カロリー減等のヘルシー弁当を導入し、通常メニューと同額（一部会社負担）で提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	53.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.8	%

- 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	従業員の健康増進や労働安全、生産性向上を目的に、毎日、各事業所でラジオ体操やストレッチ体操を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	84.0	%

※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	62.6	50.6	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	60.3	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	51.6	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	66.9	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	52.8	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	63.2	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.8	48.1	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	メンタルヘルスによる休職者数が多く、高エンゲージメント者割合が伸び悩んでいることが課題。2017年度14人、2018年度8人とメンタルヘルスによる休職者数が多い状態であり、高エンゲージメント者割合が、2017年度15.1%、2018年度15.2%、2019年度14.9%と、高い水準ではあるが伸び悩んでいる。健康経営で解決したい経営課題を「生産性の向上」や「組織の活性化」と捉えており、改善が必要。
	効果検証結果	役員20名を含む200名以上の管理監督者が出席するストレスチェック組織分析報告会を全事業所で実施。職場ごとに改善計画を作成し、衛生委員会等で進捗確認および他職場の改善事例を事業所を超えて共有している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社の月平均残業時間は2018年度で19.7時間であり、45時間超過者が841人、80時間超過者が53人と多く、高ストレスの一因となっていた。長時間労働の是正は労働者の健康と生活に寄与するだけでなく、労働者の心身疲労回復、生産性向上など会社にとっても大きなメリットがある。一方、長時間労働は高ストレスのほか、エンゲージメントや生産性の低下等、様々な悪影響を及ぼす可能性があるため、改善が必要であった。
	効果検証結果	2021年度の月平均残業時間は18.4時間で、18年度比で平均1.3時間減少した（年間約21,100時間の削減）。月45時間超人数（延べ）は、18年度の841人から21年度で264人となり、69%減少した。また、同80時間超人数も53人から2人となり、96%減少した。その結果、メンタルヘルスに伴う休職者が18年度の8名から21年度は4名に半減し、エンゲージメント数値の向上等、好影響が出ている。

※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: 石原産業株式会社

英文名: Ishihara Sangyo Kaisha, Ltd.

■加入保険者: 石原産業健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

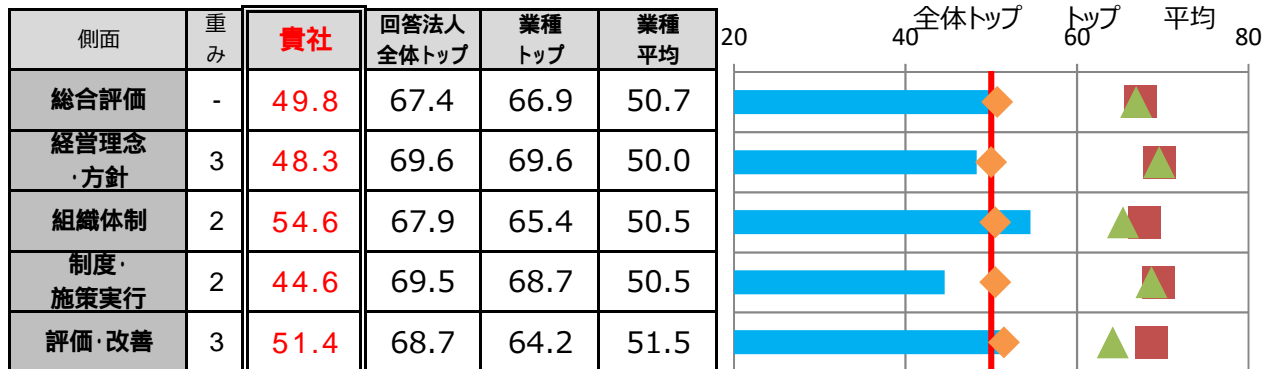
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 1701~1750位 / 3169社中

■総合評価: 49.8 ↑7.2 (前回偏差値 42.6)

※「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



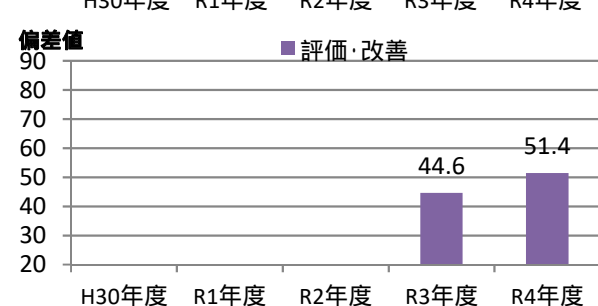
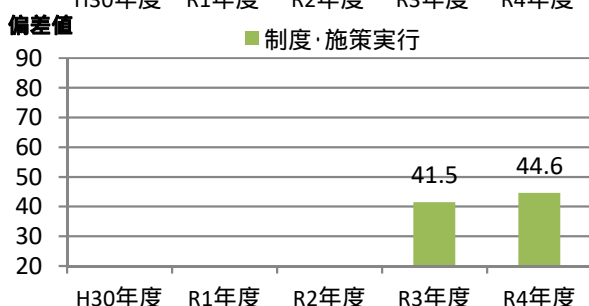
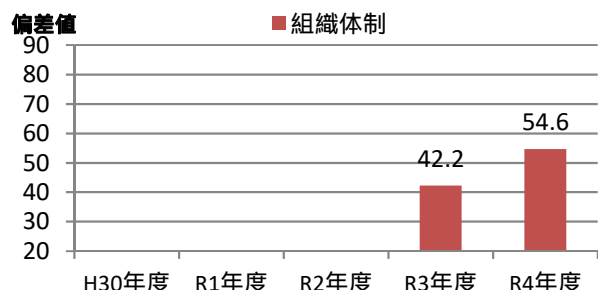
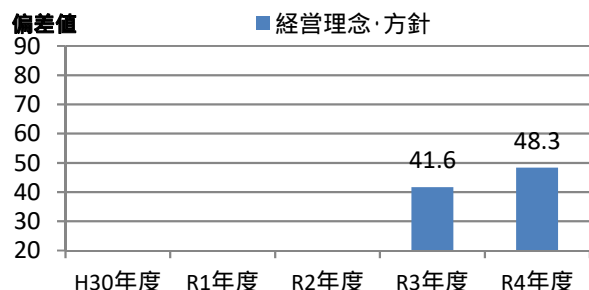
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	-	-	2251~2300位	1701~1750位
総合評価	-	-	-	42.6(-)	49.8(↑7.2)
【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	従業員のパフォーマンス向上 従業員の雇用期間が長期化することが想定されるため、健康維持・増進することで、生産性を維持・向上させることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	心身の病気を未然に防ぎ、従業員が健康で生き生きと過ごせ、個々のパフォーマンスが最大限に発揮できることで、組織が活性化することを期待する。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.iskweb.co.jp/environment/health_management.html">https://www.iskweb.co.jp/environment/health_management.html</a>

※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)	9	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	74.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	クラブ活動や同好会の運営を推進しており、申請費用の補助や体育館を利用することができる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.1	%

- 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	栄養士監修メニューの栄養バランスがとれたお弁当を選択できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	57.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎日、時間を決めてラジオ体操を社内放送で流し、体操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	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	18.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	43.7	50.6	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	49.3	50.2	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	57.2	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	51.6	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	39.6	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	52.8	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	56.1	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.8	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.5	48.1	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	がん検診の受診率が低いこと、がんの早期発見の必要性を理解いただき、受診率を向上させる。
	施策実施 結果	事業所によって、大腸がん検診は、定期健康診断時に一緒に受診できるようにし、郵送健診の事業所は、がん検診の必要性を伝えるセミナーを行った。
	効果検証 結果	受診機会を増やしたことで、受診率が向上したこと、がんに対する知識を習得したことで、従業員の健康に対する意識を高めた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙者に対して。喫煙は様々な健康リスクの要因となることを意識付けし、禁煙者を増加させたい。
	施策実施 結果	禁煙促進のポスター貼りだしや、従来の禁煙治療費の補助金に加え、禁煙パッチ、禁煙ガムの導入を行った。
	効果検証 結果	禁煙パッチ、禁煙ガムのも申込がおおよそ20名ほどあり、禁煙を試みる従業員が増えた。

※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：日本曹達株式会社

英文名：NIPPON SODA CO.,LTD.

■加入保険者：日曹健康保険組合

上場

■所属業種：化学

## 健康経営度評価結果

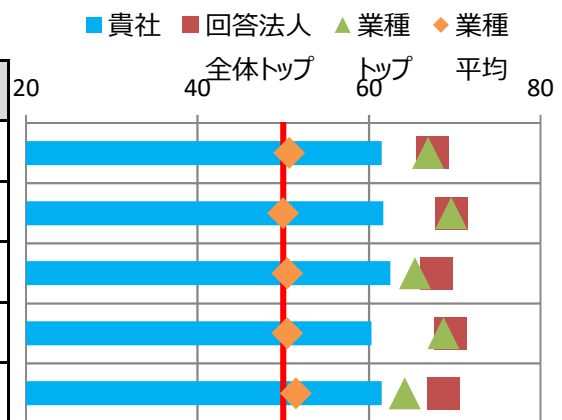
■総合順位： 351～400位 / 3169 社中

■総合評価： 61.5 ↓0.1 (前回偏差値 61.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	-	61.5	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	61.7	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	62.5	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	60.3	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	61.5	68.7	64.2	51.5



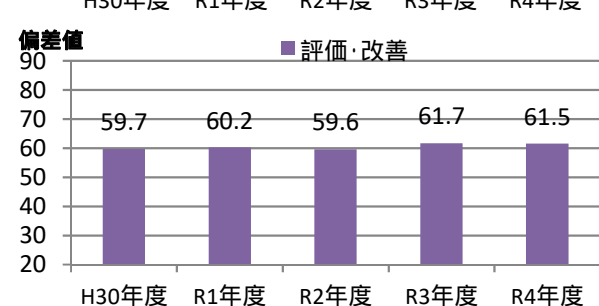
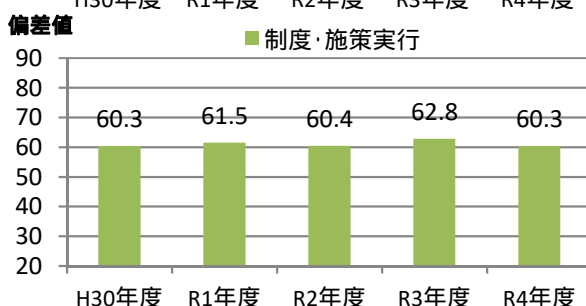
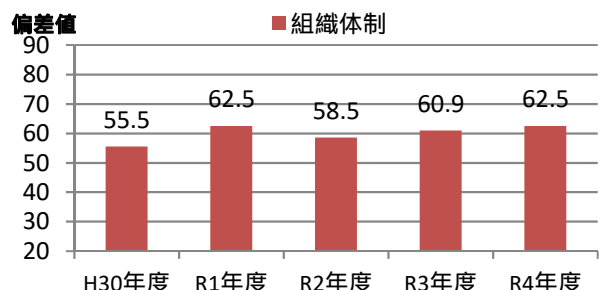
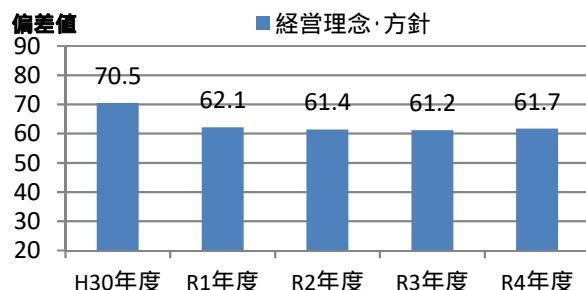
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

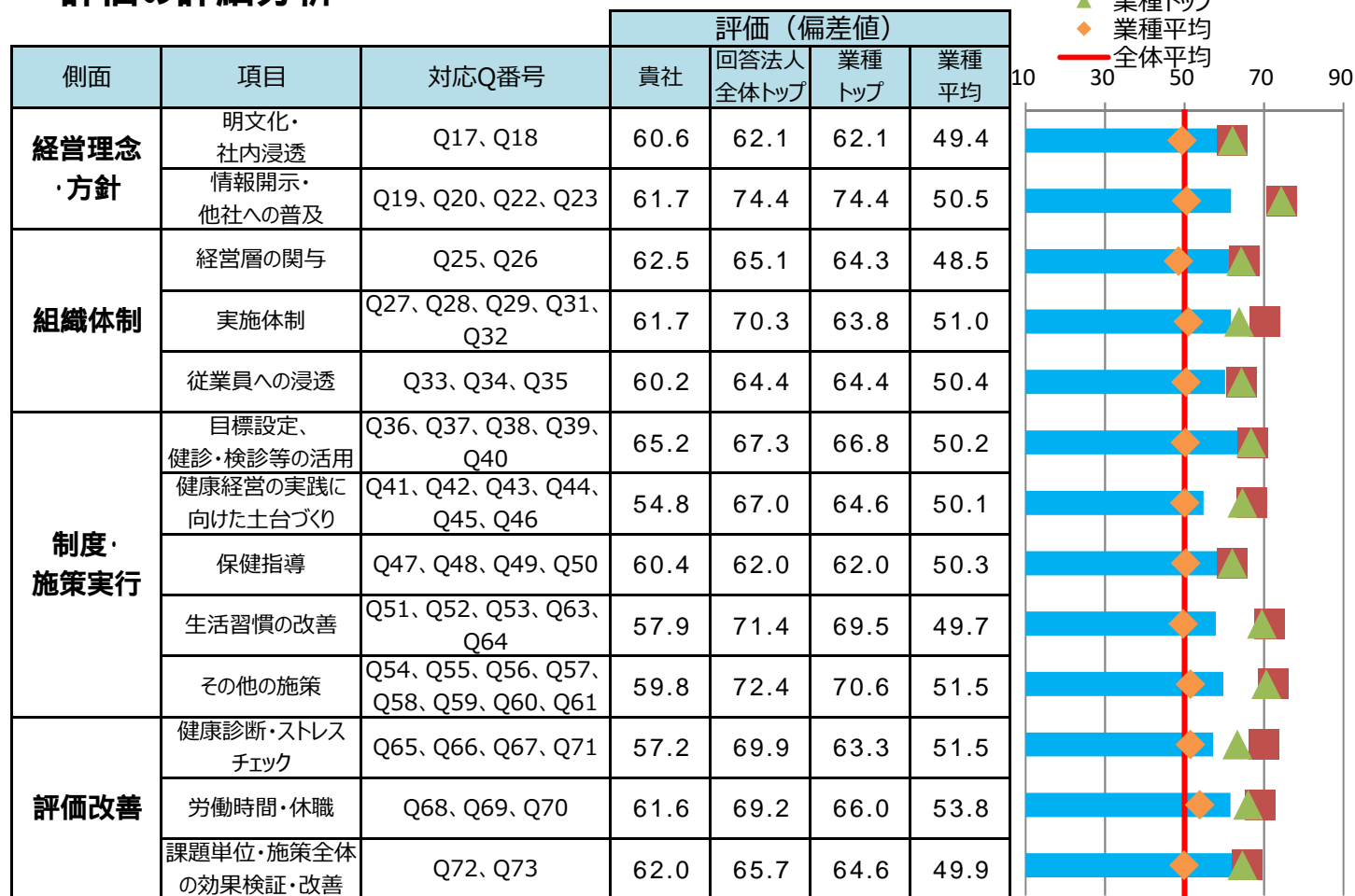
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	101～150位	201～250位	351～400位	201～250位	351～400位
総合評価	62.3	61.5(↓0.8)	60.1(↓1.4)	61.6(↑1.5)	61.5(↓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>中長期的な企業価値向上</p> <p>企業の競争力を高め、持続的成長をもたらすには、「人」が最も重要な経営資源であると考えている。そうした観点において、一人ひとりが意欲を持ち、活力ある職場を実現するためには、健康であることが基本である。そのためには、可能な限り疾病およびその予兆を早期に発見し、その治療や改善につなげていくことが必要であり、そのためには定期検診後に要精密検査となった場合の受診率向上を課題と捉えている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>具体的な指標としては、定期健診後の要精密検査となった場合の受診率について、年5%改善、2022年度には受診率92%以上を目指す。このため、産業保健体制のさらなる充実と、健康経営の推進による従業員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上による、疾病の予兆把握・早期発見につなげ、従業員が長く健康に働けるようになり、結果として当社ミッションである社会への貢献を通じた企業価値向上を実現していきたい。</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	統合報告書
URL	<a href="https://www.nippon-soda.co.jp/financial_fact/library/integratedreport.html">https://www.nippon-soda.co.jp/financial_fact/library/integratedreport.html</a>

※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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	37	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	78.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	職種に関わらず全従業員にiPhoneを配布、Teamsチャットツールなどの利用を促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	事業所毎に、栄養士関与の食堂運営、健康に配慮したメニューイベントや置き食、栄養に関する教育を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.9	%

- 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	工場において、午前/午後の始業時（2回/日）に、全従業員によるラジオ体操を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	63.6	%	(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	30.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.6	%

※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	61.6	50.6	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	62.0	50.2	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	57.6	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	51.6	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	62.4	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	52.8	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	62.2	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.4	48.1	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	従業員の平均年齢が42.9歳と高く、生活習慣病リスクもそれに応じて高くなっている。一人ひとりが意欲を持ち、活力ある職場を実現するための阻害要因となる生活習慣病の重症化予防はもちろん、ポピュレーションアプローチを徹底していく。
	施策実施結果	要精密検査・特定健診・特定保健指導の受診勧奨の徹底等を通して重症化予防の充実を図った。
	効果検証結果	2021年度医療費は、一人当たりの保険給付総額が対前年度比11.5%増加、本人分総額で8.7%増加した。その上で、社会全体で増加傾向にある生活習慣病有病者率は16.9%と変化なく、上昇を抑制できた。また2021年度の定期健康診断の有所見者率については、前年度より2.2%減少したが、近年の取組みによる効果と考えている。今後はプレゼンティーズムの測定なども通じ、より精緻な効果測定に繋げていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	過大な労働時間は従業員のワークライフバランスを著しく乱し、生活時間の欠損は健康維持にとりマイナスであり、健康が維持できなければ、持続的な企業活動に大きな負の影響をもたらす。
	施策実施結果	人事担当部署において管理職および組合員について各月の時間外労働状況を把握した。時間外労働の多い部署に働きかけを行い、時間外労働低減を働きかけ、および業務の見直しを行った。
	効果検証結果	平均月間所定外労働時間は、2016年度は12時間、2017年度は11時間、2018年度は10時間であったが、本取組みにより、継続的な低減状況が続いており、2019年度で8時間、2020年度で7時間、2021年度で7時間となっている。生産性の向上の結果であり、従業員のワークライフバランス向上に資した。

※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：東ソー株式会社

英文名：TOSOH CORPORATION

■加入保険者：東ソー健康保険組合

上場

■所属業種：化学

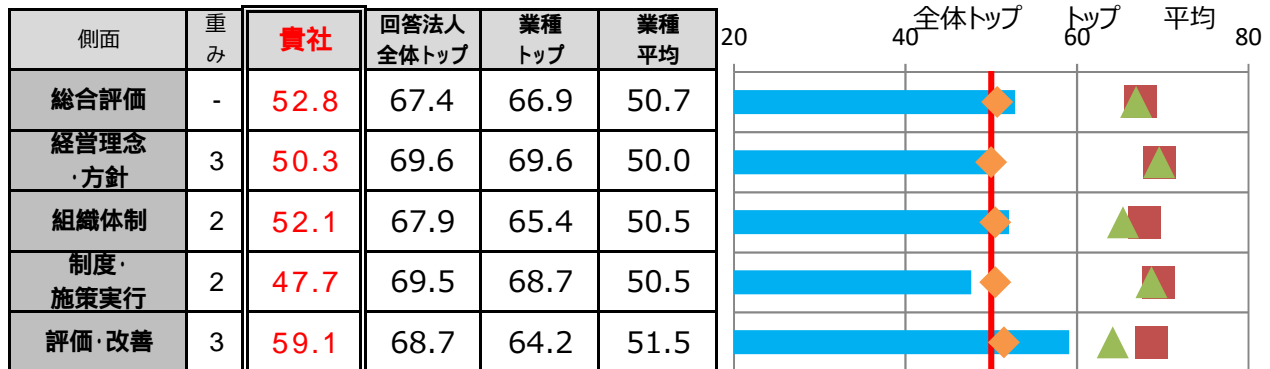
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1301～1350位 / 3169 社中

■総合評価： 52.8 ↑0.3 (前回偏差値 52.5)

※「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



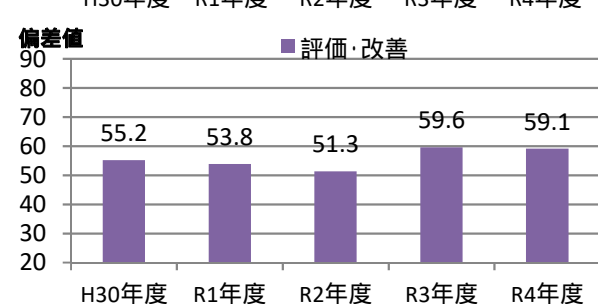
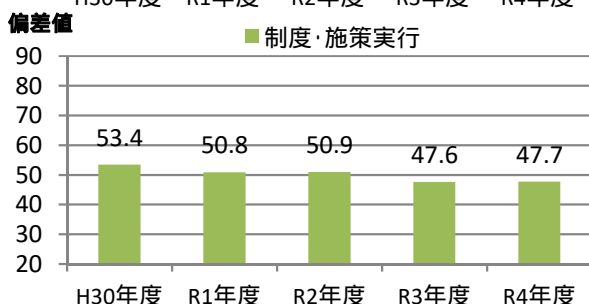
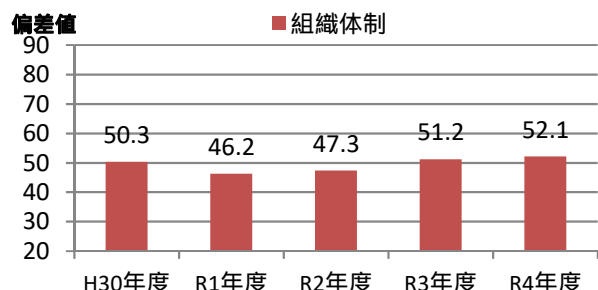
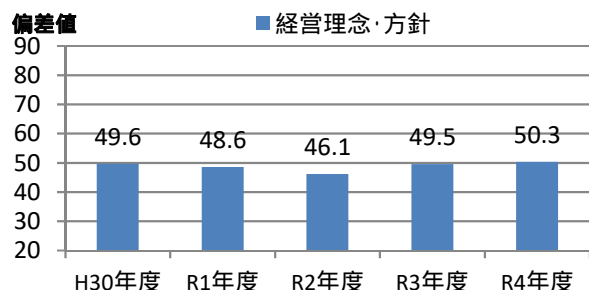
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

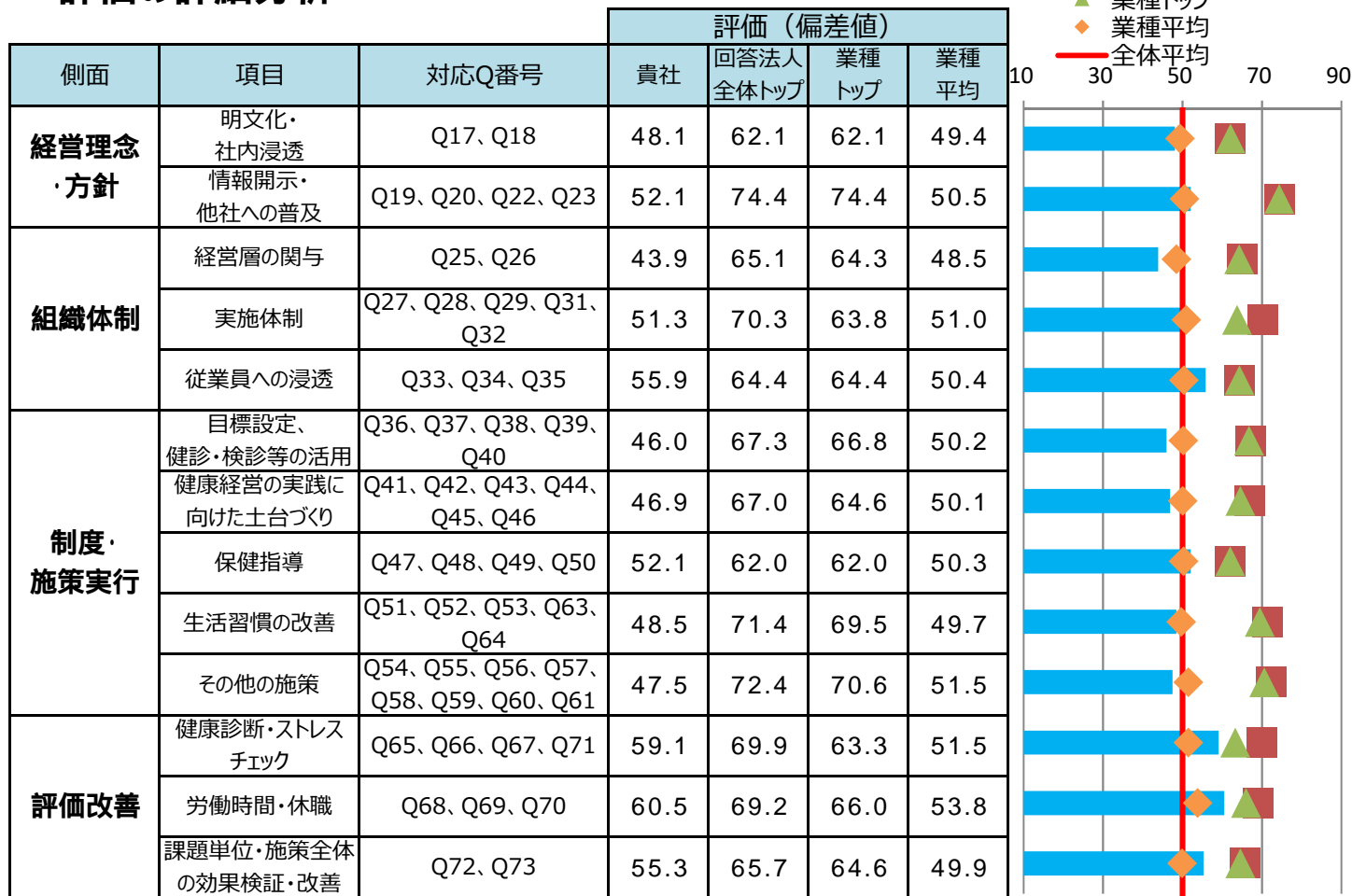
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	801～850位	1251～1300位	1451～1500位	1251～1300位	1301～1350位
総合評価	52.0	50.1(↓1.9)	48.9(↓1.2)	52.5(↑3.6)	52.8(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>経営の中核に位置付けているCSR基本方針にて「事業活動にかかわる人々の安全・健康の確保と安定操業」「働きがいがあり、活力にあふれ、従業員とその家族が誇りを持てる企業風土を目指す」ことを明記し、経営上の課題として捉えている。そのため、「働きやすい職場づくり」をCSR重要課題（マテリアリティ）に特定し、健康づくり活動の推進や育児、年次有給休暇取得率に関するKPIを設定している。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>上記CSR基本方針の実現を期待している。具体的な指標として、健康づくり活動の推進においては、「体力づくり」「生活習慣の改善」「メンタルヘルス」の取り組みを3本柱として活動を実施し、2024年度にBMI 25比率を20.4%から18.5%、喫煙率を18.3%から14.5%、高ストレス者割合を3.2%から3.0%以下を目指す。また、男性の育児休業取得率は50%以上、年休取得率は80%以上を目指す。</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ESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.tosoh.co.jp/csr/">https://www.tosoh.co.jp/csr/</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	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	4.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.8	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	体育・文化・レクリエーション活動を通じて、社員の親睦を図る組織があり、各イベントの企画・運営を行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	1ヶ月間、1日に必要な野菜の量が取れているか毎日チェックする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	53.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.2	%

- 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	3ヶ月間に平均歩数8000歩を目指すイベントを年2回で開催（4-6月、10-12月）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	50.7	50.6	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	46.8	50.2	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	52.0	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.6	51.6	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	44.8	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.7	52.8	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	54.1	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.4	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.9	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.0	48.1	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	2020年度において年次有給休暇取得率が目標の80%未達であった。従業員のQOL向上およびワークライフバランスの推進を図る上で、年次有給休暇取得率の改善が必要である。
	施策実施 結果	イントラネットを通じて年休取得率の結果を周知。また、人事部門から年休低取得者に対し、所属長を通じて積極的な年休取得を指導した。
	効果検証 結果	2021年度については年次有給休暇取得率82.4%と目標達成。2022年度も引き続き、同様の目標を設定し、高水準の年次有給休暇取得率を維持するよう取得促進に向けた案内やアプローチを実施する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社内アンケートの結果、運動習慣がある従業員の割合が低かった。運動習慣醸成を目的としたウォーキングイベントを実施しているが、参加率が年々減少傾向となっている。肥満率の改善についても数値目標を設定しており、数値目標の達成に向けても、まずは運動習慣の醸成が重要であると捉え、そのきっかけとして、ウォーキングイベントにより多くの従業員に参加してもらうように対策が必要である。
	施策実施 結果	イベント内容の見直しとイントラネット等による積極的なイベント告知を実施した。その結果、2021年度のウォーキングイベントでは、目標としていた参加率35%を達成した。
	効果検証 結果	社内アンケートの結果、運動習慣ありの従業員が30%未満から56%まで上昇した。

※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：株式会社トクヤマ

英文名：Tokuyama Corporation

■加入保険者：トクヤマ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

## 健康経営度評価結果

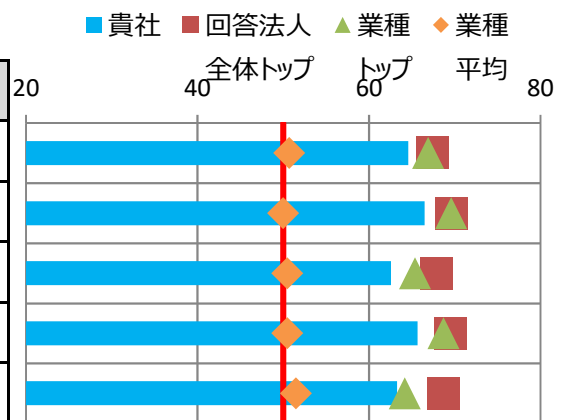
■総合順位： 1～50位 / 3169 社中

■総合評価： 64.6 ↑3.6 (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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.6	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	66.5	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	62.6	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	65.7	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	63.3	68.7	64.2	51.5



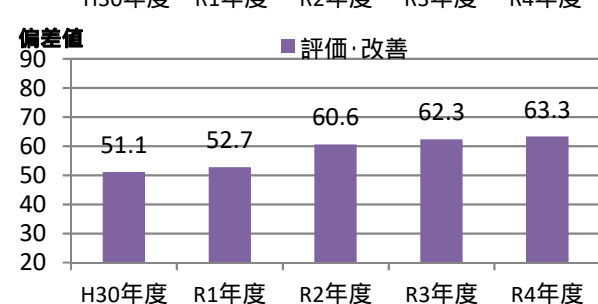
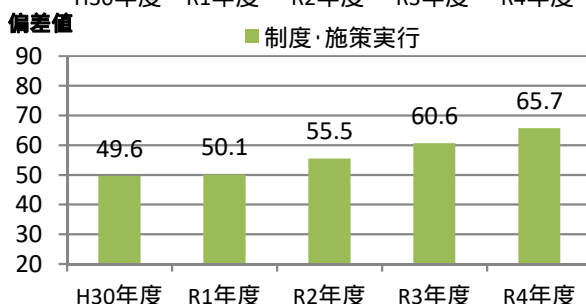
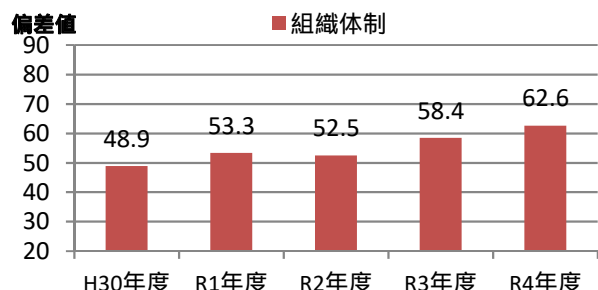
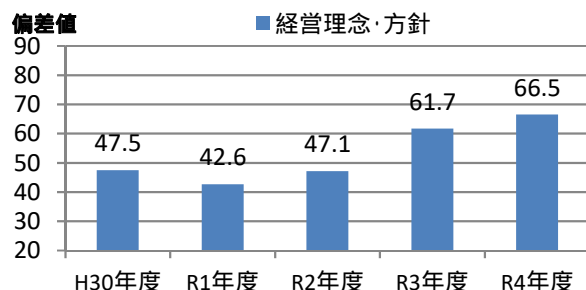
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	1301～1350位	951～1000位	301～350位	1～50位
総合評価	49.1	49.3(↑0.2)	53.9(↑4.6)	61.0(↑7.1)	64.6(↑3.6)
【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 健康経営に取り組むことで働きやすい職場づくりを実現することが重要な課題だと考えている。従業員自身の健康に対する意識向上を図り、健康保持・増進に向けた教育や指導を行うことによって、従業員とその家族の心と体の健康づくりを推進し、病気や不調の発生を防ぐことが目的である。中でも健康障害への影響が非常に大きい課題として、喫煙問題に優先的に取り組むことを基本方針として掲げている。
健康経営の実施により期待する効果	引き続き健康診断受診率100%を維持しつつ、休業率を現在の0.66%から2025年には0.5%に引き下げることを目指す。また禁煙に取り組む従業員への支援施策をさらに拡充し、喫煙率を現在の18.9%から2025年度までに15%未満、2030年度までに10%未満とすることが目標。健康経営を実施し、良好なコミュニケーションが取れる環境を整え、相互の信頼感が生まれることで働きやすい職場となることを期待する。

※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	<a href="https://www.tokuyama.co.jp/csr/health_management.html">https://www.tokuyama.co.jp/csr/health_management.html</a>

※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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	29	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	94.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	課外社外のメンバーと特定のテーマ活動のプロジェクトを進める。延べ160テーマ、1,600名が参加。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

- 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	各拠点に社員以外も利用できる食堂を設置し、食堂がない拠点勤務者には食費補助月3千円を支給。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.9	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	協力会社やグループ会社も参加できる、年間計2回・合計期間3か月半のウォーキングイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	19.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	65.9	50.6	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	50.2	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	65.9	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.3	51.6	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	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	52.8	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	65.7	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.3	48.1	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	2018年度より喫煙対策の施策として、トクヤマ禁煙キャンペーンを実施している。キャンペーンの認知度向上による参加者増加と、参加者の禁煙成功につなげることが課題である。2021年度は禁煙外来・ニコチンガムの提供・禁煙本の提供といった従来の施策に加えて、禁煙サポーターによる禁煙継続支援を実施した。これは、職場の同僚に禁煙宣言し、半年間禁煙を応援してもらうことで禁煙の成功につなげる施策である。
	施策実施結果	トクヤマ禁煙キャンペーンを24名が利用、うち6名が禁煙に成功。禁煙サポーターの利用者5名全員が禁煙を達成。従業員全体で45名が禁煙し、喫煙率は2021年春の18.9%から翌年春の17.6%に減少した。
	効果検証結果	喫煙率が2018年春の23.5%から毎年低下し続けているのは上記施策の取り組み効果に加え、屋内禁煙化を推進し喫煙環境を整備したことなど複合的な要因が考えられる。トクヤマ禁煙キャンペーンの利用者は前年の約半数、利用者の禁煙成功割合は横ばいであった。再喫煙者及び喫煙習慣のある新規採用者への対応が今後の課題であり、引き続き禁煙キャンペーンの啓発、新規採用者への禁煙指導を実施することで喫煙率低下を目指す。
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	糖尿病は悪化すると通常勤務が困難になる可能性が高いだけでなく、良好なコントロール状態を維持するために就業制限の検討が必要な場合もある。HbA1c8.0%以上の従業員が2021年春は0.35%、うち12.5%が未治療者であり、治療への働きかけが必要であった。また治療中でもコントロール不良の場合は自己管理指導の実施だけでなく、従業員の上司及び主治医と連携をとりチームで重症化を防ぐ体制作りが課題。
	施策実施結果	HbA1c8.0%以上の者は2021年春の0.35%から翌年の春には0.39%に微増した。2021年春の8.0%以上の者は未治療者を治療につなげ、翌年春には8.0%未満の数値となった。
	効果検証結果	2021年春のHbA1c8.0%以上の者のうち、産業医が必要と判断した者に上司同席での産業医面談を実施し、治療の継続と生活習慣改善の保健指導を実施した。治療中であるがHbA1c8.0%以上のコントロール不良の方への対応とともに、新規発生を防止することが今後の課題である。特にコントロール不良の方には、合併症予防の観点からも必要に応じて主治医と連携を取りながら、根気強く指導を継続することが大切である。

※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: 東亜合成株式会社

英文名: TOAGOSEI CO., LTD.

■加入保険者: 東亜合成健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

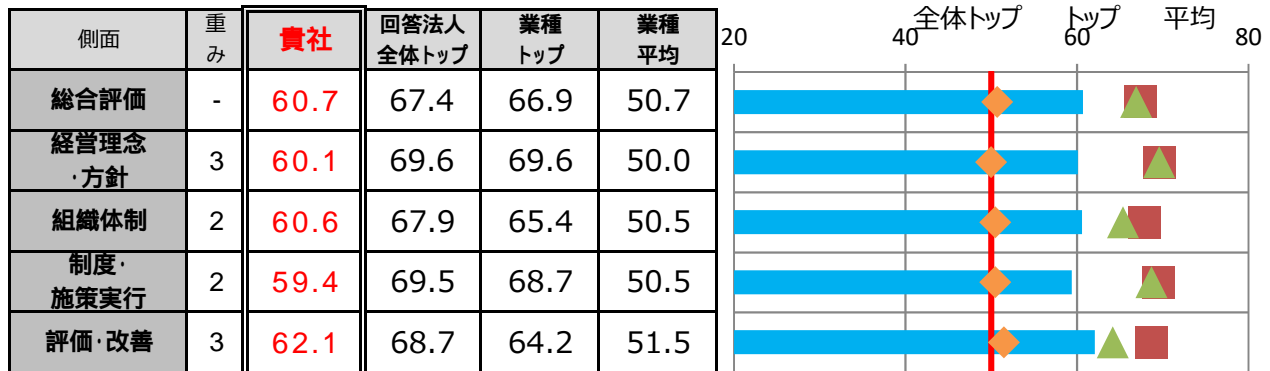
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 3169社中

■総合評価: 60.7 ↓0.9 (前回偏差値 61.6)

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

## 評価の内訳



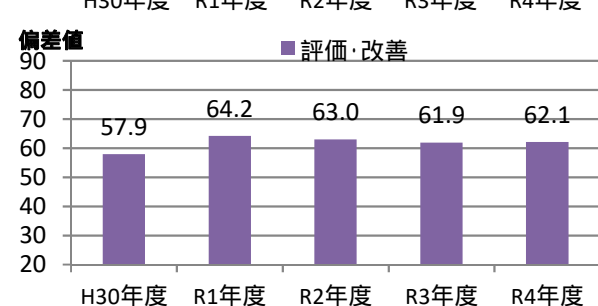
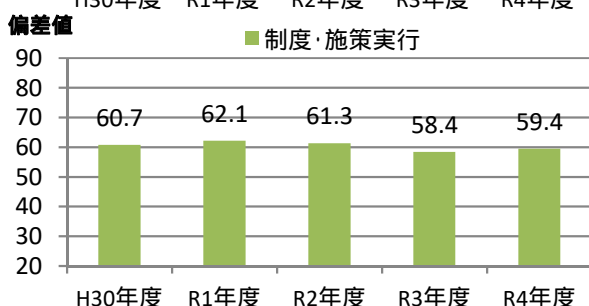
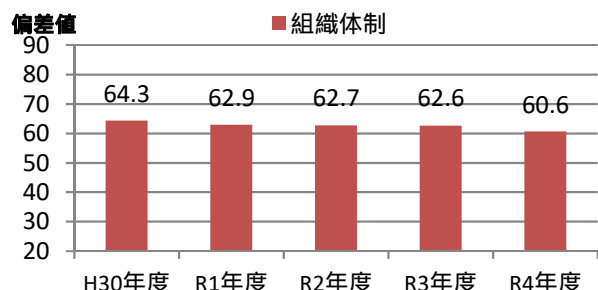
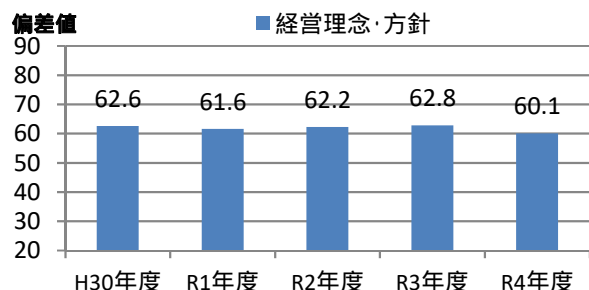
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

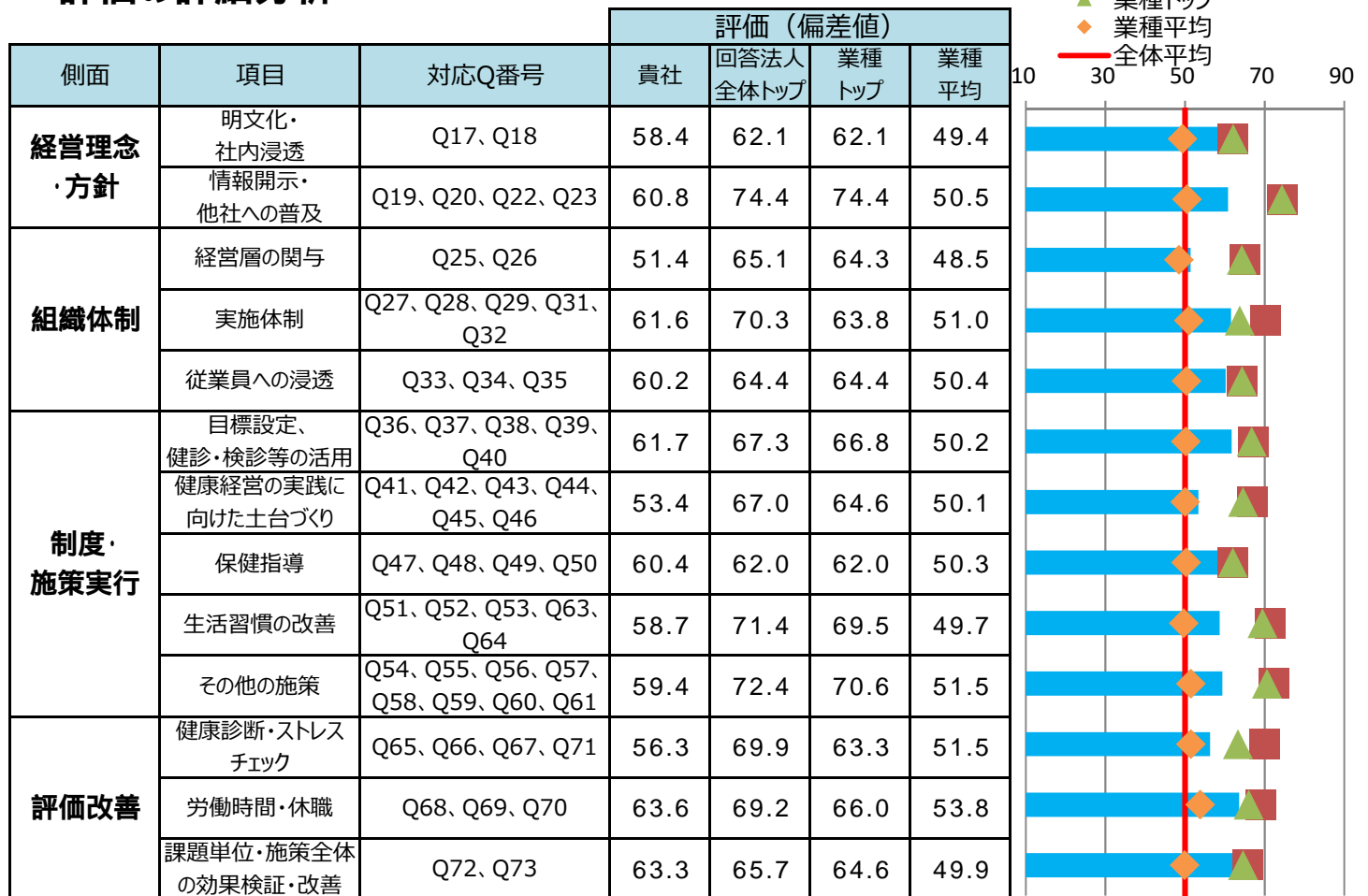
## 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	451~500位
総合評価	61.4	62.7(↑1.3)	62.4(↓0.3)	61.6(↓0.8)	60.7(↓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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社グループが持続的に成長するための源泉は「人」であり、企業価値・創造性の向上には社員ひとりひとりの生産性向上が不可欠である。健康経営に取り組む中で、生産性を阻害する要因として、生活習慣病の改善（適正体重維持者率61.7%、血圧異常者の比率1.0%）や喫煙率（25.5%）の高止まり、運動習慣の定着（運動習慣者比率23.1%）が進まないことが課題となっている。各種健康施策の見直しが必要である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>生活習慣病の改善や禁煙の推進、運動機会の拡大（スポーツジム支援等）等、従業員の健康保持・増進を進めることにより疾病リスクを軽減することで、アブセンティーズム（2.4%（疾病による欠勤休業者の率））やプレゼンティーズム（79%（ストレスチェックの実施結果を元に算出した生産性の指標））の低減を図る。ひいては、ひとりひとりがやりがいをもって生き生きと働くことが、職場環境を改善し、組織の活性化にも繋がる。</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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.toagosei.co.jp/csr/effort/health_management.html">https://www.toagosei.co.jp/csr/effort/health_management.html</a>

※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)	10	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	26.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	全社参加型のウォーキングイベントを実施。運動増進やチーム・職場内のコミュニケーション促進を図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.6	%

- 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	社員食堂や昼食弁当のメニューの一部にカロリーに配慮したヘルシー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	11.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.5	%

- 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	就業前の心身リフレッシュのため、ラジオ体操を毎日実施している。				
(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	94.3	%

- 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	21.2	%
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	57.3	50.6	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	59.9	50.2	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	56.1	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	51.6	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	47.5	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	52.8	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	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.2	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.7	48.1	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	特定健診における血圧リスク者（収縮期血圧 180 mmHg以上または拡張期血圧 110 mmHg以上）の割合は、2020年（1.7%）から2021年（0.8%）へ、血糖リスクと考えられる者（空腹時血糖が200mg/dl以上）の割合も、2020年（0.6%）から2021年（0.4%）へ改善したが、まだ数値水準は高く、パフォーマンス低下にも影響、重点課題である生活習慣病の発生と重症化予防が急務である。
	施策実施結果	・会社と健保組合の連携を深め、事業所での初回面談でICTの活用、減量サポートグッズコースの導入などの工夫をして、特定保健指導の啓蒙、参加者の拡大を図った（2020年度の特定保健指導率は21.0%）。
効果 検証 ②	効果検証結果	特定健診における血圧リスク者（収縮期血圧 180 mmHg以上または拡張期血圧 110 mmHg以上）の割合は2021年度で0.8%、血糖リスクと考えられる者（空腹時血糖が200mg/dl以上）の割合は0.4%と改善。一方で、2021年度の血圧の治療（84.8%）やコントロール率（56.7%）、適正体重維持者率（61.2%）は前年より悪化しており、血圧や血糖を意識した個別の保健指導が必要である。
	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	会社が持続的に成長するための源泉は「人」であり、従業員が生き生きと働くためにはワークライフバランスの充実も必要である。社員の2021年度の平均月間所定外労働時間は11時間であるが、事業所や部署毎でのバラツキが見られる。所定外労働時間の長い部署に対し、過重労働や長時間労働を削減し、プレゼンティーズムを解消することが課題である。
効果 検証 ②	施策実施結果	・各事業所の管理職会議での時間外労働の実態把握の定着に加え、時間外労働時間数の管理上限を設定し、該当者およびその上司に対し、勤怠システムからのアラート通知（3回/年）による注意喚起を行なった。
	効果検証結果	・平均月平均所定外労働時間は、2021年度で11時間と、昨年（10時間）からやや増加した。一方で、法定外労働時間数が45時間/月を超える年間延べ従業員数は、2021年度で250人（昨年は335人）から改善、法定外労働時間数が80時間/月を超える年間延べ従業員数は、2021年度で23人（昨年は19人）とやや増加した。プレゼンティーズムは横ばい状況だが、部署や個人別の温度差があると思われる。

※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：デンカ株式会社

英文名：Denka Co.,Ltd.

■加入保険者：デンカ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

## 健康経営度評価結果

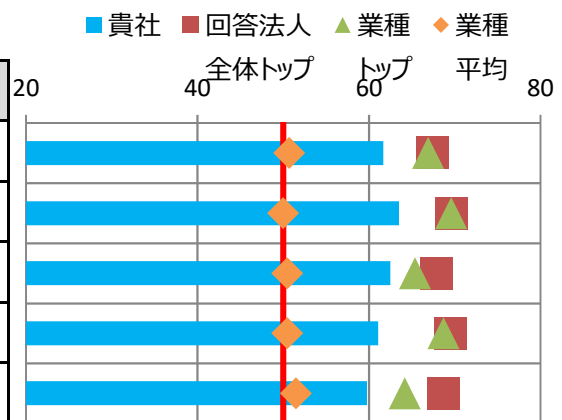
■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.7 ↑4.8 (前回偏差値 56.9)

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

## 評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	61.7	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	63.5	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	62.5	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	61.1	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	59.8	68.7	64.2	51.5



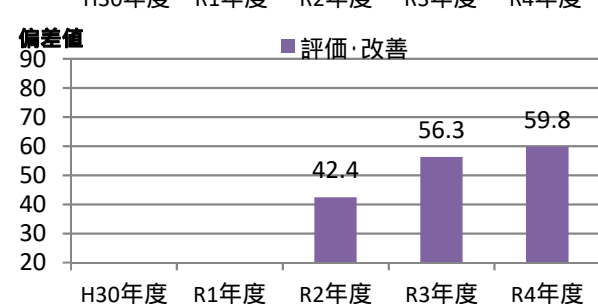
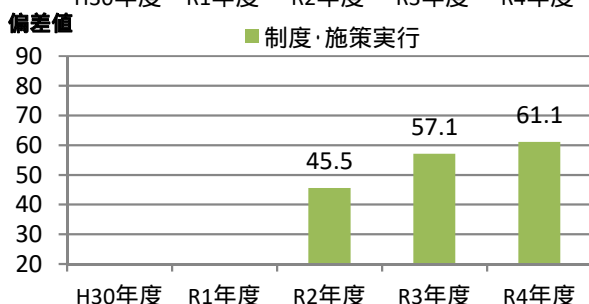
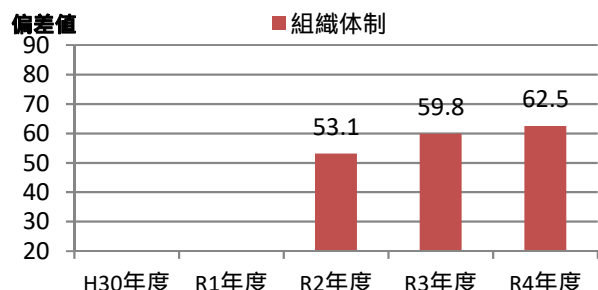
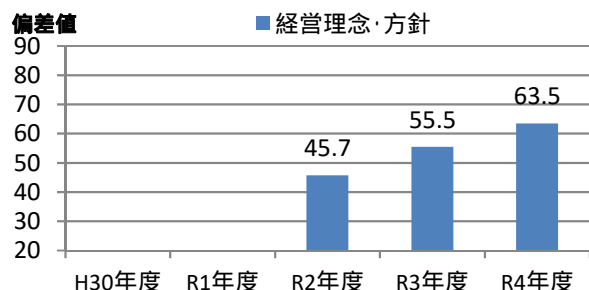
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

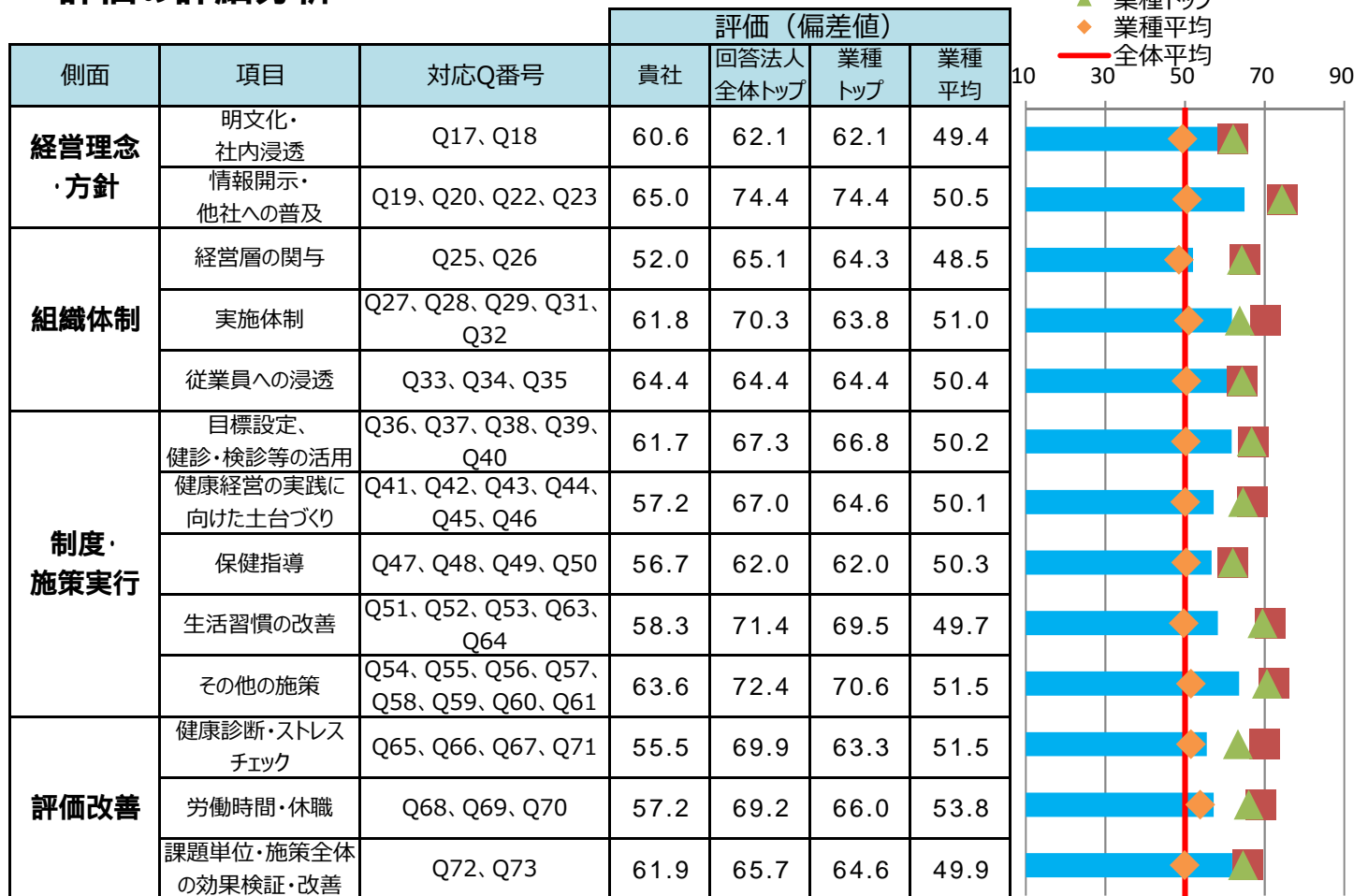
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	751～800位	301～350位
総合評価	-	-	46.2(-)	56.9(↑10.7)	61.7(↑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 企業価値向上の一環として、社員が心身共に健康な状態で仕事に従事し、能力をふんだんに発揮し、生産性を上げていくことが重要と捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康を適切に管理し、健康推進・増進策を積極的に行うことにより、社員の活力と生産性を向上させ、企業としての競争力強化につなげるとともに、企業価値の向上を目指す。

※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	<a href="https://denka.disclosure.site/ja/themes/772">https://denka.disclosure.site/ja/themes/772</a>

※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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	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	7.0	%	(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	健康アプリを活用したウォーキング大会を実施。2021年度はトライアル実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	健康アプリを導入し、関連コンテンツの閲覧、自身の生活習慣記録を登録・振り返りを促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	各工場では、定期的に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	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	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	62.1	50.6	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	50.2	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	53.9	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	51.6	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	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	52.8	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	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.4	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.3	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.4	48.1	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	従業員の平均年齢の上昇や、女性従業員の増加などが見込まれており、従業員の健康課題が多様化したり、深刻化するリスクがあると考えている。疾病予防により早期発見・早期対策を図ることにより、労働生産性の維持・向上にも寄与すると考え、全従業員に対して、リテラシー向上および健康習慣の実践機会を提供することが重要だと考える。
	施策実施 結果	全従業員が等しく利用でき、リテラシー向上から健康習慣の実践機会提供まで一貫して実施できるプラットフォームとして健康アプリを導入
	効果検証 結果	健康アプリの導入を促進。健康アプリを利用する他社企業も交えた企業対抗のウォーキングイベントにも参加し、1115人が利用した。来年度以降も継続的に施策実施し、健診結果の問診等で運動習慣化などへの寄与を検証していく
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	コロナの感染拡大の中でも、製品を安定供給していく事がメーカーとしての使命である為、製造現場でクラスターを起こさない事が最大の課題であった。
	施策実施 結果	抗原検査キットを各職場並びに家族分を含め全社員に配布、周囲で体調不良者が出た時に即検査出来る体制、ルールを構築し感染拡大防止に努めた
	効果検証 結果	第7波までの中で、製造を止める事なく製品を安定供給出来ており、抗原検査キット活用によるスクリーニング対応の効果は大であった

※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: エア・ウォーター株式会社

英文名: AIR WATER

■加入保険者: エア・ウォーター健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

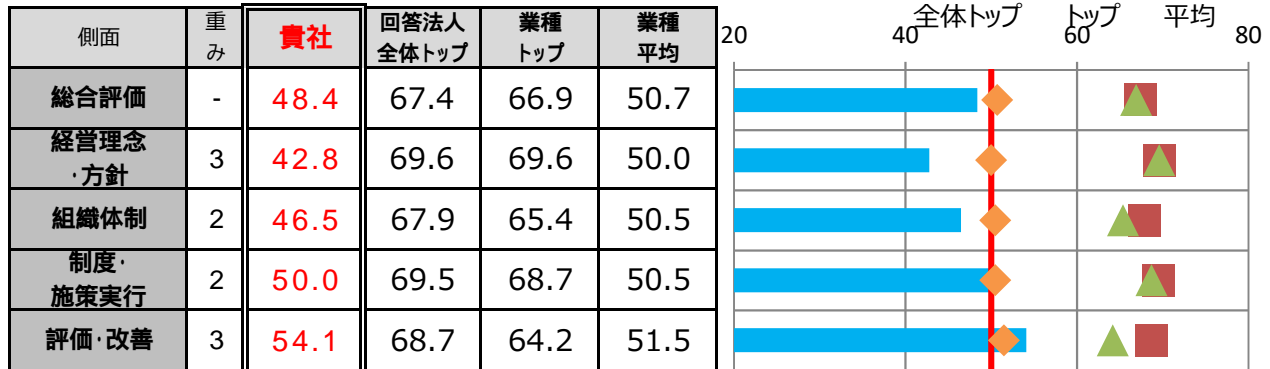
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 3169 社中

■総合評価: 48.4 ↑0.9 (前回偏差値 47.5)

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

## 評価の内訳



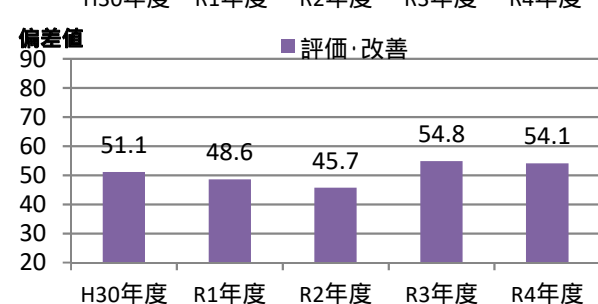
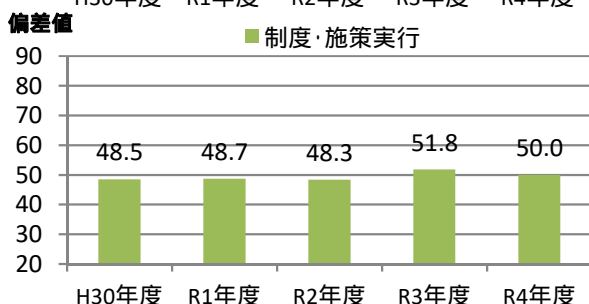
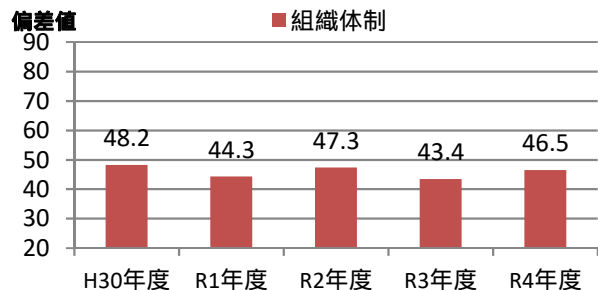
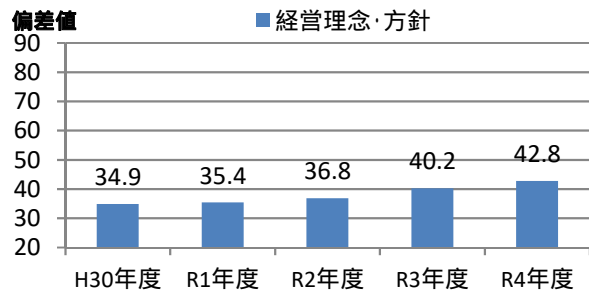
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	1701~1750位	1801~1850位	1851~1900位	1851~1900位
総合評価	44.9	43.8(↓1.1)	43.9(↑0.1)	47.5(↑3.6)	48.4(↑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	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍の影響もあるが、大きく働き方が変わる中で、従業員のパフォーマンス向上は生産性や業績アップのためにも重要です。今後、企業として生き残っていくためにも分業化が進むことから、どのようにしてパフォーマンスを高めて行くことができるのか課題です。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のコンディションが良くなり、従業員が病気（メンタル）で欠勤することが低下しパフォーマンスを100%発揮できることを期待しています。これにより、生産性も上がることを期待している。指標としてはWLQの数値がすべての部署等で平均値を超えること。

※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	<a href="https://www.awi.co.jp/ja/sustainability/social/health.html">https://www.awi.co.jp/ja/sustainability/social/health.html</a>

※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	41.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	コロナ禍の影響もあり、当社事業所（50人以上）において、フリーアドレスオフィスにより環境整備を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	当社の工場で食堂があるところには、メニューにカロリー表示を行い、環境整備を行っています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.0	%

- 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	全従業員が参加のボウリング大会を労働組合と実施。2021年度はコロナで中止。（割合は2020年度）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	47.3	%

※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	43.5	50.6	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	54.5	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	51.6	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	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	52.8	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	56.3	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.2	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.6	48.1	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	従業員が働きやすく、業務に集中できる環境構築が課題であり、そこに則した規則整備が必要。また、昨今の新型コロナウィルスの脅威から従業員を守るため、いかに生産性を保ちながら安心・安全な環境を整備していくかが課題である。また、多様な働き方の中で、労働時間の適正化を図るために労働時間の管理を行うことが必要。
	施策実施 結果	フレックスタイム制度の対象者を拡大。時間単位有給休暇規則の制定。2021年10月より在宅勤務取扱規則の制度導入。2022年1月より、新勤怠システムの導入により、パソコンのON/OFF時刻の管理を行う。
効果 検証 ②	効果検証 結果	直近3か年一人当たり月残業時間 2021年度：14.0時間/月平均 2020年度：13.3時間/月平均 2019年度：15.0時間/月平均 直近3か年一人当たり有給取得率 2021年度：54.8% 2020年度：53.9% 2019年度：53.9% 新勤怠システムによりパソコンON・OFF時間と始業・終業時刻の乖離についても検証し、指導していく。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙場所の撤去等物理的制約及び就業時間中の喫煙禁止等ルール作成だけでは、大きな結果を生むことが難しく、一方的な施策展開という観点だけではなく、双方向（会社・喫煙者だけではなく、喫煙者・非喫煙者間）の実現に向けた議論や歩み寄り等により、着実に喫煙率低下を図る必要性を感じる。
効果 検証 ②	施策実施 結果	就業時間中の喫煙禁止、事業所内及び敷地内完全禁煙の実施。禁煙セミナーの実施により喫煙率低下を実現。 直近3か年禁煙率 2021年度：20.2% 2020年度：23.6% 2019年度25.8%
	効果検証 結果	当社の喫煙率については、全国平均よりは少し下であり、毎年減少傾向にあるが、2025年の目標は喫煙率0%を目指しており、その実現のためには一義的な考えではなく、社員の喫煙理由も多様となっているので、健康面・金銭面・環境面等様々な角度からアプローチをする必要があると考える。

※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：日本酸素ホールディングス株式会社

英文名：Nippon Sanso Holdings Corporation

■加入保険者：大陽日酸健康保険組合

上場

■所属業種：化学

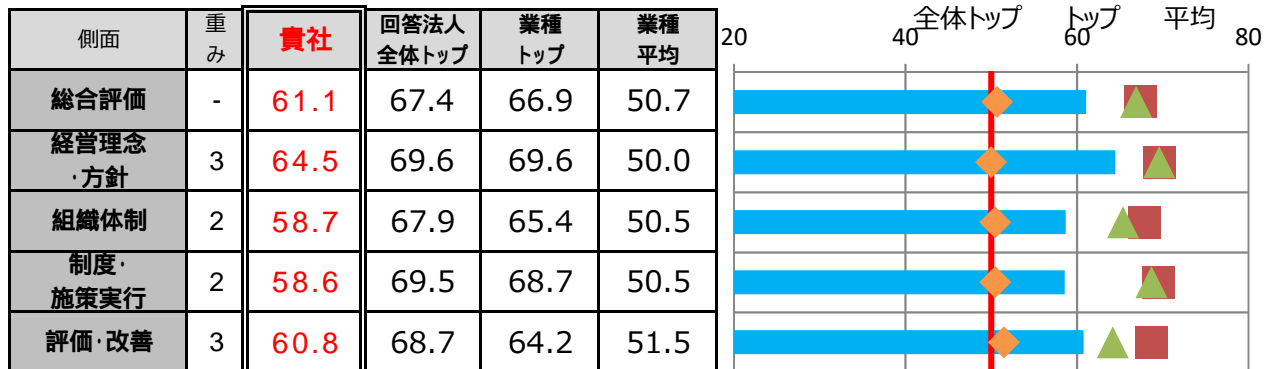
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 401～450位 / 3169 社中

■総合評価： 61.1 ↑1.1 (前回偏差値 60.0)

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

## 評価の内訳



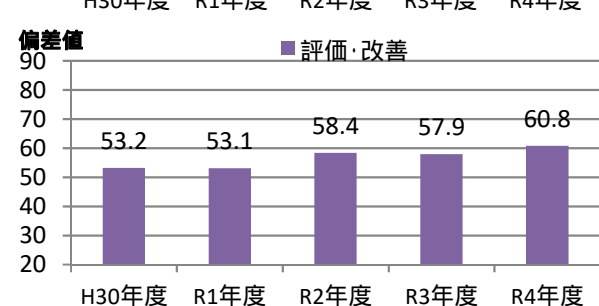
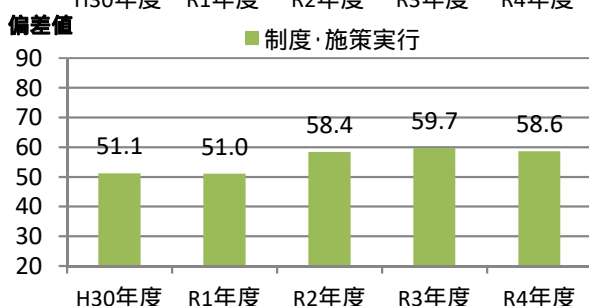
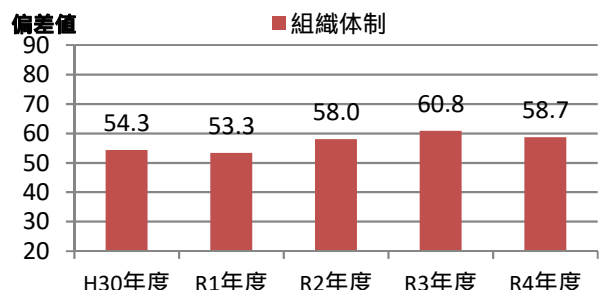
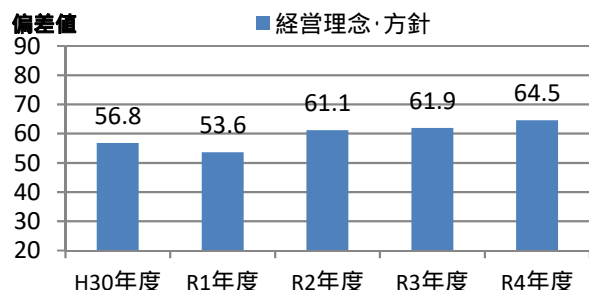
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

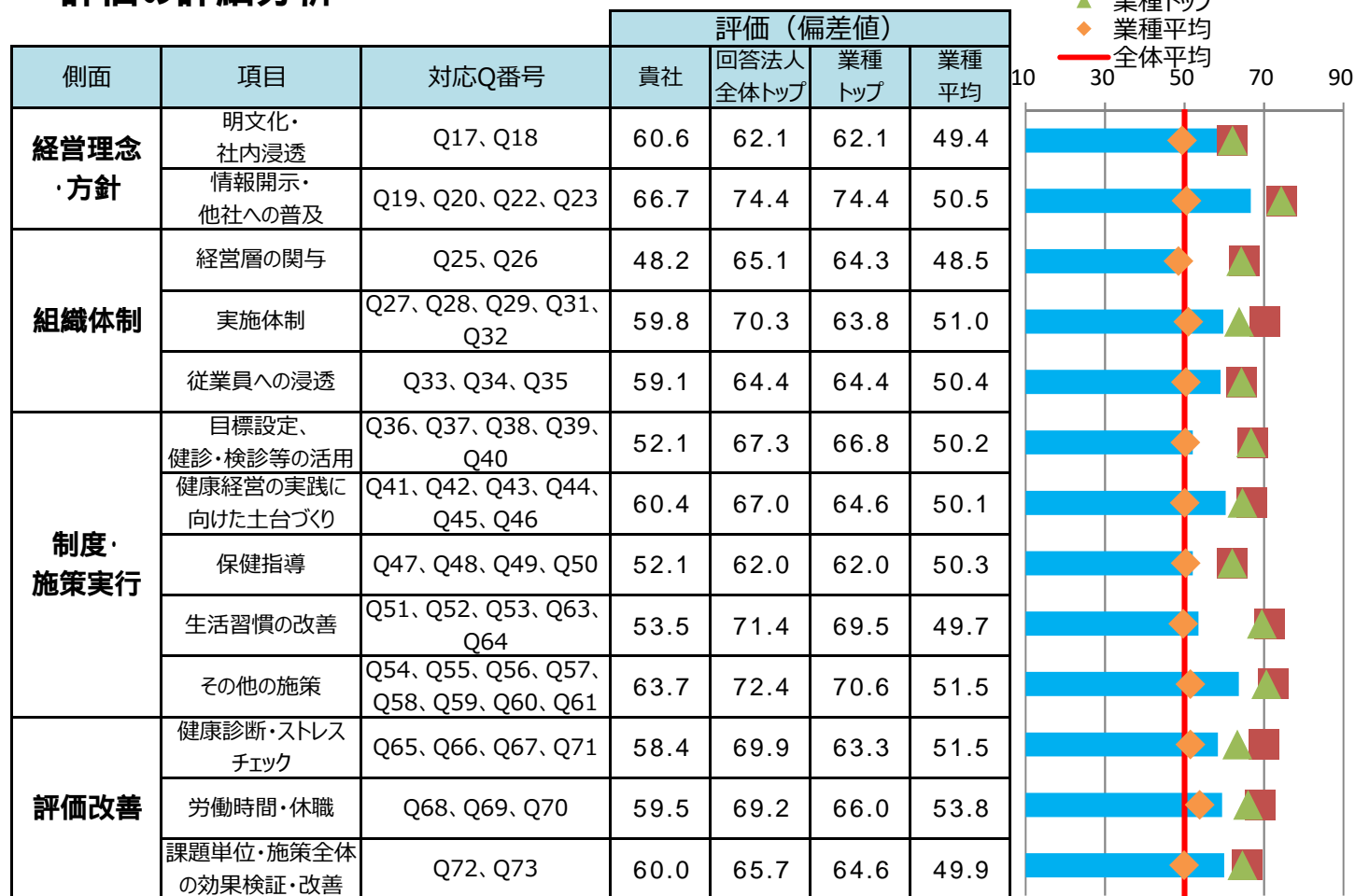
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	701～750位	1001～1050位	501～550位	401～450位	401～450位
総合評価	53.9	52.9(↓1.0)	59.1(↑6.2)	60.0(↑0.9)	61.1(↑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	中長期的な企業価値向上 従業員の働きがいややりがいを創出し、個人のパフォーマンスを向上させ不健康や疾病による生産性低下を防止する事が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康な社会生活を送り、前向きな姿勢で組織力を発揮し、企業価値の向上を目指す。

※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	<a href="https://www.tn-sanso.co.jp/jp/csr/health_management.html">https://www.tn-sanso.co.jp/jp/csr/health_management.html</a>

※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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	3	回

※貴社が健康経営度調査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	42.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	ゴムボートに乗船して、ラフティングでスポーツを楽しみながら、河川の清掃（ごみ拾い）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	35.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.6	%

- 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関しては管理栄養士がカロリーを考えたうえでの提供をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

- 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	ウェアラブルデバイスを全社員対象に配布しており、歩数に応じてポイントが貯まる制度を構築しています。				
(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	60.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	58.9	50.6	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	55.2	50.2	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	57.2	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	51.6	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	58.3	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.1	52.8	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	61.4	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.5	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.3	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.7	48.1	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	主観的健康観ではなく、自身の健康や生活習慣病を予防する事を意識させるために、健康管理システムの導入（見える化）またウェアラブルデバイスの配布をして検証。
	施策実施 結果	運動の習慣や自己の睡眠時間、過去の健診データを見える化した。また歩数に応じてポイントを付与して利用できるようにした結果、ウェアラブルデバイスの所有率は60%を超えた。
	効果検証 結果	ウェアラブルデバイス配布後の、定期健康診断時のアンケート結果からも、適運動習慣者比率が2019年度（25.5%）2020年度（30.6%）2021年度（29.4%）「睡眠により十分な休養が取れている人」2019年度（61.0%）2020年度（72.2%）2021年度（71.2%）へと推移しており直近2年では落ち着いた数字となっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	毎年のインフルエンザによる長期休暇や体調の不調者を防ぐために、予防接種の補助を開始。
	施策実施 結果	2019年～スタートをして3回目となる、出張型のインフルエンザ予防接種を2021年11月に実施。毎年200名以上の社員が社内にてインフルエンザワクチンの予防接種を受けている。
	効果検証 結果	流行期である1月～3月の私傷病休の比較を行った、2018年度は381名、2019年度は354名（27名）、2020年度は283名（71名）、2021年度は180名（103名）との結果が出た。

※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：三和油化工業株式会社

英文名：SANWAYUKA INDUSTRY CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：化学

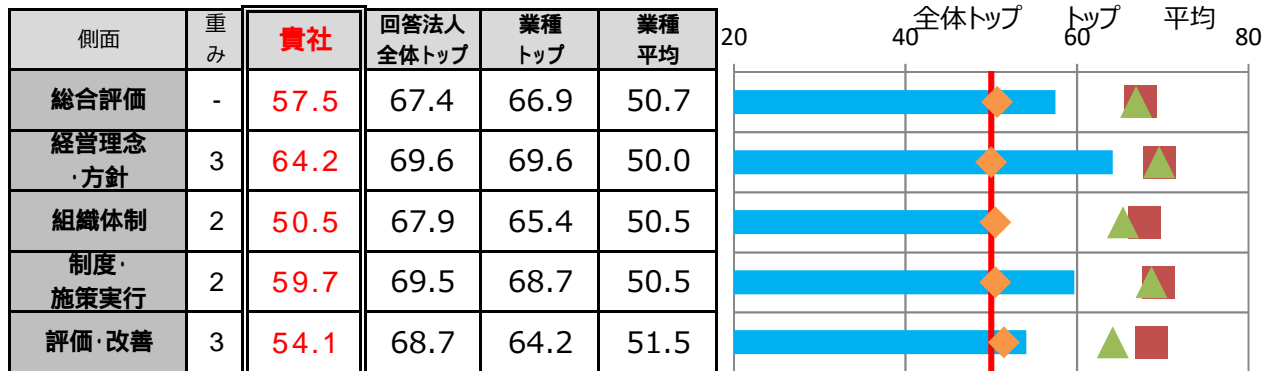
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 751～800位 / 3169 社中

■総合評価： 57.5 (前回偏差値 - )

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

## 評価の内訳



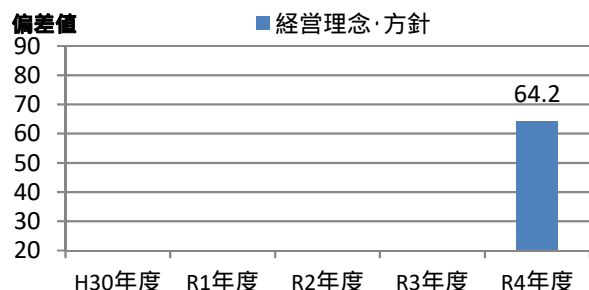
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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）

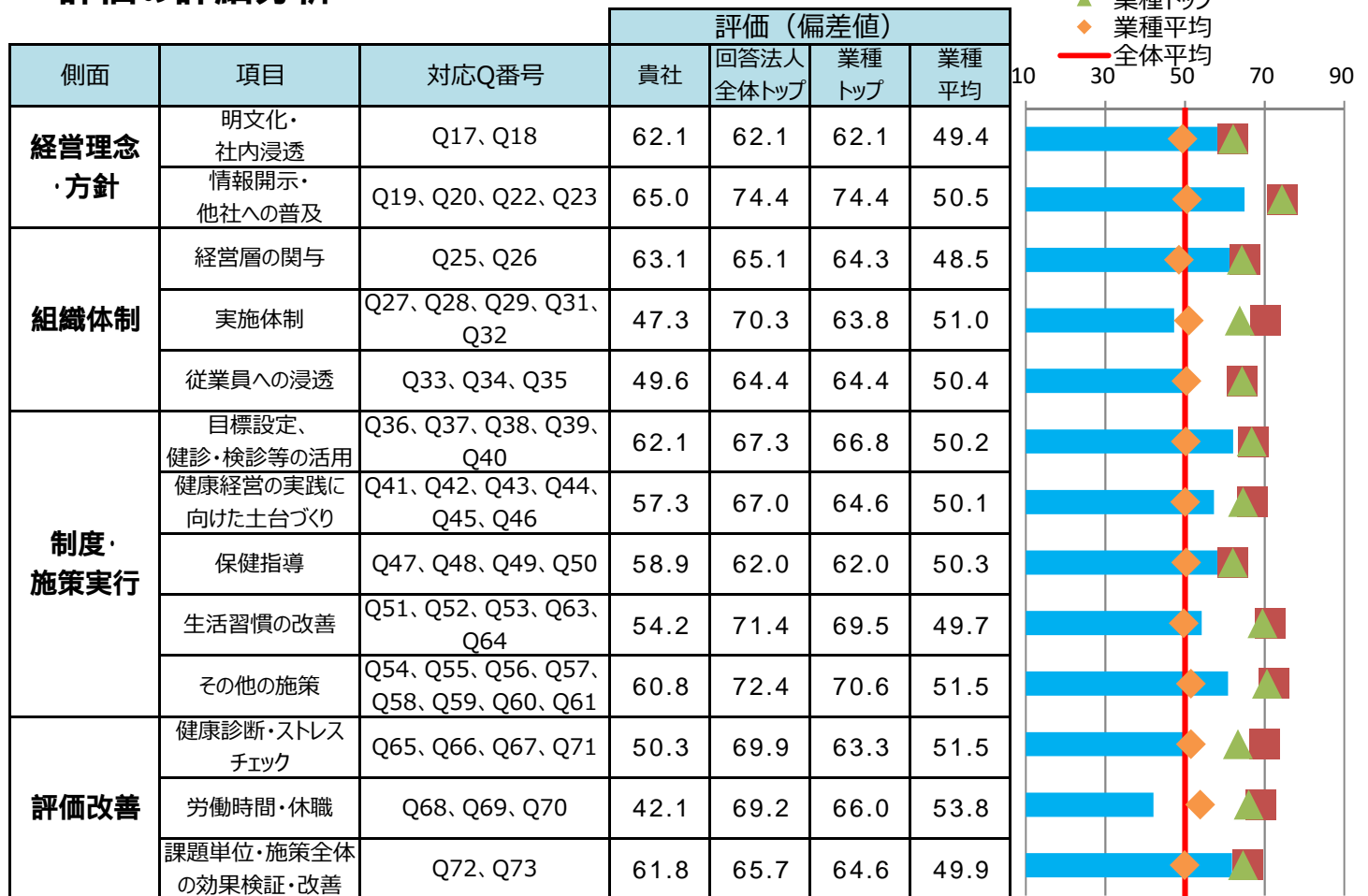
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	751～800位
総合評価	-	-	-	-	57.5(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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	従業員のパフォーマンス向上 従業員各位が公平に健康で生き活きと働けるよう「こころ・からだ・職場」のコンディションを継続して整え、心身の健康を保持・増進することで、一人ひとりのパフォーマンスを向上し、従業員と会社の持続的成長と社会貢献することが課題。
健康経営の実施により期待する効果	健康支援活動の充実、健康データ分析・施策効果の検証、従業員教育の充実、職場環境の整備等への健康投資を通じ、プレゼンティーズムの低減、アブセンティーズムの低減、ワークエンゲージメントの向上を目指し、健康経営で解決したい経営課題の解決を図る。

※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	<a href="https://www.sanwayuka.co.jp/health/">https://www.sanwayuka.co.jp/health/</a>

※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	9	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	30.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	コミュニケーションを活性化させ職場の風通しを良くする事を目的に懇親会費用1人3000円を会社が負担。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	カロリーを考慮した健美膳、栄養バランスが整った仕出し弁当を導入。設置型の社食も導入、参加者増えた				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.0	%

- 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	毎朝の始業時に全社でラジオ体操を実施している。軽い運動をすることで朝から頭と体が柔らかくなる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.1	%	(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	75.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	21.8	%

※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	50.6	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	50.2	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	60.6	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	51.6	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	66.2	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.0	52.8	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	53.5	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.7	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.1	48.1	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年から実施している社内取組に関する項目に対して社内健康に関するアンケートを実施して効果を確認した。（毎朝のラジオ体操の参加率確認、社内健康食の摂取状況、運動量が増加したか、福利厚生スポーツジムは利用したいか、社内健康イベントとして開催したい事、健康面での福利厚生導入希望）など多岐に渡る項目を確認した。体内環境を整え、疾病の発生予防となるよう定期的な運動が必要である。
	施策実施結果	社内福利厚生利用できるスポーツジム契約と追加での補助を実施した。利用したいと希望する方に説明会を開催したり、社内にぶら下がり健康器具を設置したり、日常的な運動量を増やす取り組みを行った。
効果検証②	効果検証結果	アンケートは、74%の回答率があり健康に関する社内意識の高まりが確認できた。運動量の維持または向上が計81%あり、日常的な運動を増やすことができている。健康イベントの開催希望案が64件（のべ）、健康補助希望案が35件（のべ）あり、新たな取り組みを今後も行う材料を回収できた。社内の医療費一人当たり平均年額（40歳以上対象計算）は愛知県比65%となっており、疾病への罹患が少ないことが確認できる。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の実施率が2020年は低かった。（該当者の8%が実施）。案内書類の配布は行っていたが、重要性が該当者に十分に伝わっていなかった。また、保健師との予約や先方に行って指導をうけることに対して、該当者が積極的な気持ちになることができていなかった。
効果検証②	施策実施結果	2021年は該当者に内容を詳しく説明して社内でも場所と面談する時間を提供して、該当者が受けられる環境を用意した。スケジュールの中から無理なく参加できる時間を選択してもらい、91%の実施率を達成した。
	効果検証結果	保健指導を受けた該当者は、生活習慣の改善目標を保健師と一緒に設定して、目標をもって生活改善に取り組むことができた。保健師からの直接指導は、非常に効果的で意識を変えることができた人が多かった。2022年の健康診断で該当者になった方へも、継続して実施の声掛けを行い、今後は該当者の減少も目標として取り組んでいく。

※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：三菱瓦斯化学株式会社

英文名：MITSUBISHI GAS CHEMICAL COMPANY, INC.

■加入保険者：三菱瓦斯化学健康保険組合

上場

■所属業種：化学

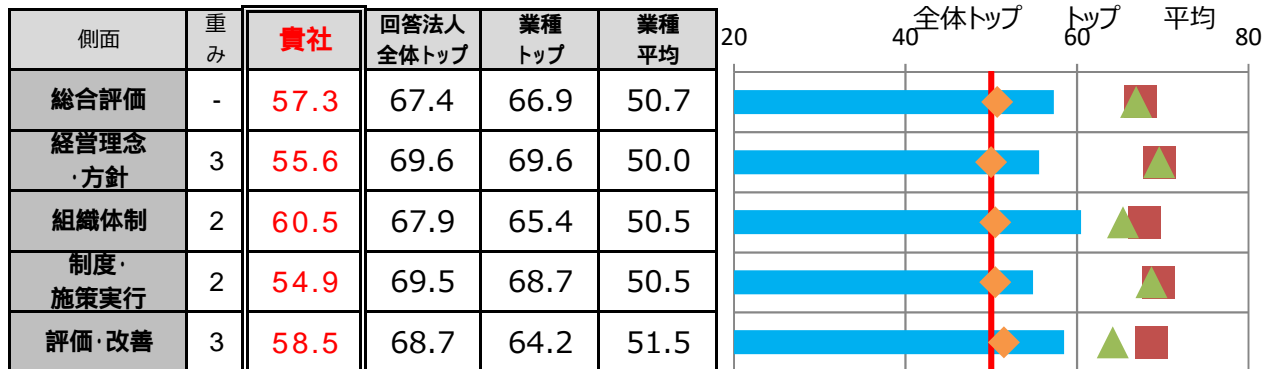
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 801～850位 / 3169 社中

■総合評価： 57.3 ↑0.9 (前回偏差値 56.4)

※「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



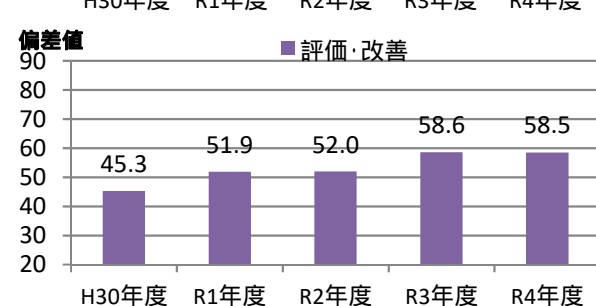
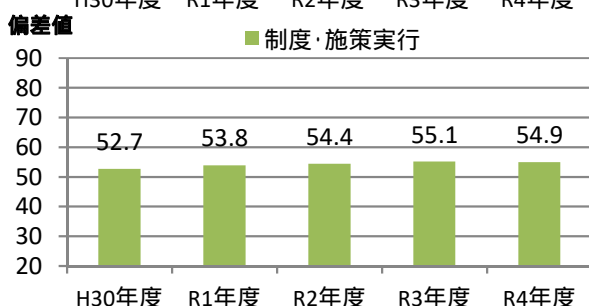
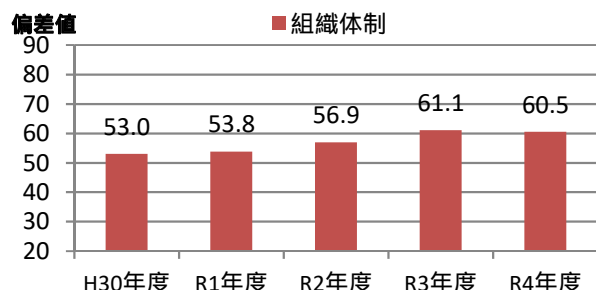
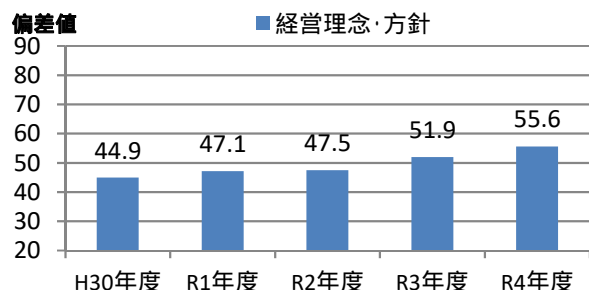
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	1051～1100位	1151～1200位	1151～1200位	801～850位	801～850位
総合評価	48.9	51.2(↑2.3)	52.1(↑0.9)	56.4(↑4.3)	57.3(↑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><b>組織の活性化</b></p> <p>中期経営計画「Grow UP 2023」において長期的な定性目標「働きがいのある企業風土の醸成：社員一人ひとりが多様で柔軟な働き方に対応できるとともに、個性と能力を磨き、強みを伸ばせる機会・環境が与えられ、生産性の高い組織集団となる」を掲げているが、健康面の課題として当社では特に、生活習慣病や喫煙に関する疾病の高リスク者の低減、および全世代にわたるヘルスリテラシーの向上が必要とされている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>全部署が、働きやすくやりがいのある、いきいきとした職場となっている。また、全社員が、自分の強みを活かして仕事の成果を上げるとともに、仕事と生活の調和が図られ、充実した生活を送っている。その達成に向けたKPIとして、「2023年度までに、年次有給休暇取得の10日未満の割合：0%」、「2030年度までに、特定保健指導の対象者割合：10%以下、喫煙率：10%以下」へそれぞれ改善を目指す。</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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.mgc.co.jp/corporate/news/2022/2210122.html">https://www.mgc.co.jp/corporate/news/2022/2210122.html</a>

※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)	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	70.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	全従業員に「Zoom」のアカウントを付与し、いつでもどこでもチャットやWEB面談が可能な体制を整備。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	一部事業所で、健康に配慮した弁当を注文できるよう手配				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	オンデマンドのエクササイズ&ストレッチ動画配信サービス「職場の健康づくりプログラム」の全社展開を開始				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	51.0	50.6	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	53.4	50.2	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	58.8	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	51.6	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	52.0	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	52.8	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	62.2	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.8	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.2	48.1	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	年間総実労働時間数が近年下げ止まり状態にあり、従来の全社画一的な時短・年休取得推進施策のみでは効果が薄く、また個々のライフスタイルを踏まえた多様かつ生産性の高い働き方を一層支援する必要性が高まっている。その対策の一環で、全事業所で「業務効率化による「総労働時間の削減」「生産性向上」」の活動が必要との労使合意に至った。
	施策実施結果	各事業所・部署の実情に応じた業務フロー・領域の見直し、省力化・システム化、会議の削減等に取り組み、それらによって短縮した見込み時間数を集計したところ、年間で1人当たり▲67.6時間となった。
	効果検証結果	本取り組み開始の2020年度は年間総実労働時間数：全事業所平均で1858.2時間（前年度比+3.4時間）、2021年度は同じく1859.2時間（前年度比+1.0時間）となった。主要因として、コロナ禍による外出・旅行自粛の影響で年休取得日数が減少、および業務効率化で削減した時間を新たな業務等に充てていると分析。引き続き経年推移を検証すると共に、年休取得が僅少な社員への取得働きかけを一層強化する。
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: JSR株式会社

英文名: JSR Corporation

■加入保険者: JSR健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

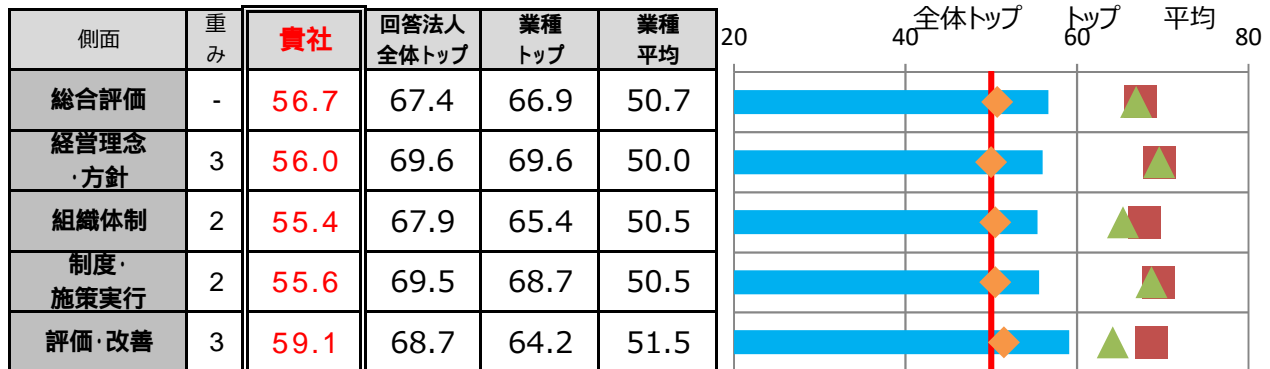
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 3169 社中

■総合評価: 56.7 ↑1.1 (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



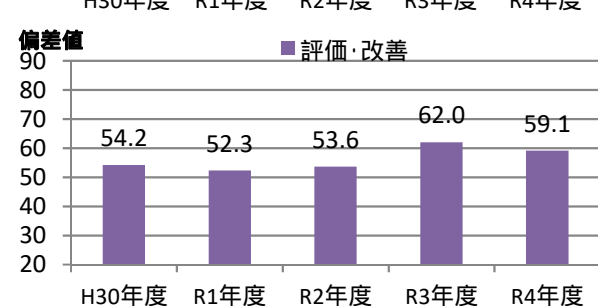
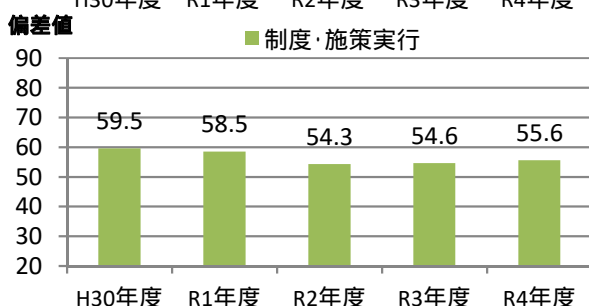
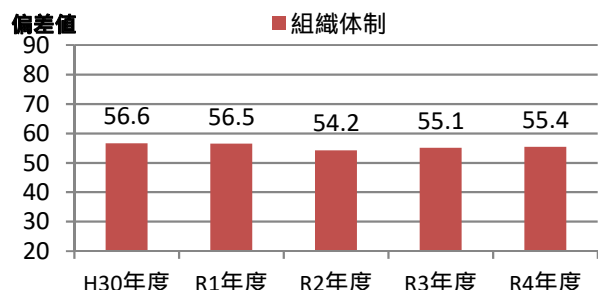
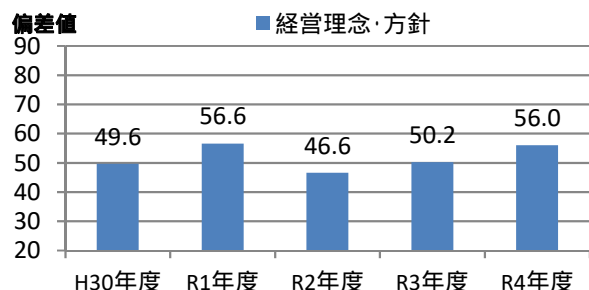
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

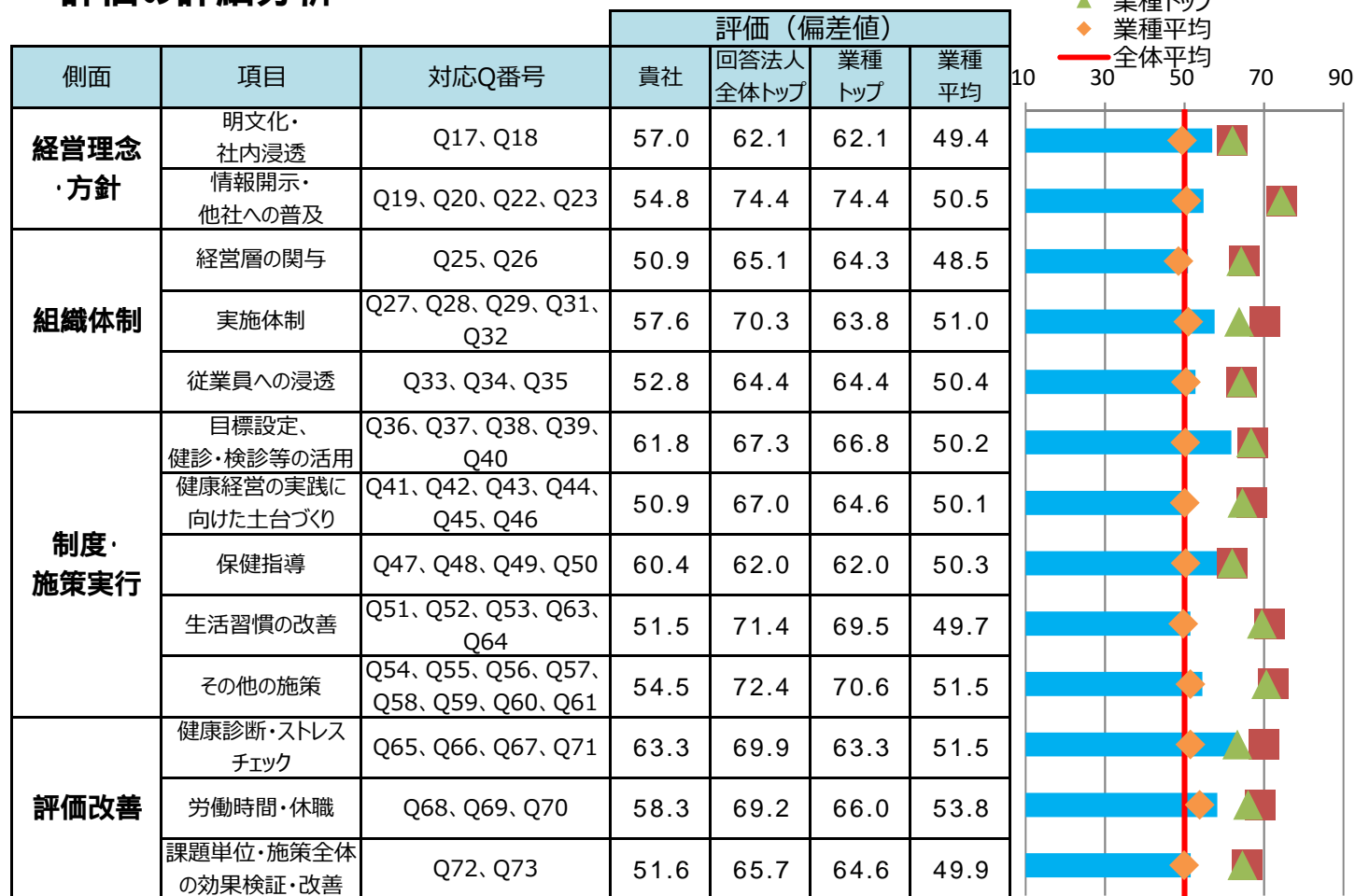
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	601~650位	751~800位	1151~1200位	901~950位	851~900位
総合評価	54.9	55.7(↑0.8)	51.8(↓3.9)	55.6(↑3.8)	56.7(↑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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>中期経営方針には「Resilientな経営基盤確立」が掲げられ、さらに全社KPIの一つとして「従業員エンゲージメント向上」が設定された。中期経営方針「Resilientな経営基盤確立」とは、一例としては「従業員が心身ともに健康でいきいき働ける」といったことになるが、それらを実現するためには、「組織と個人の健全度・労働生産性の向上（不健康や疾病による生産性低下の防止）」が課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>睡眠に関する健康増進施策への健康投資により、アブセンティズムとプレゼンティズムの減少、ワークエンゲージメントの向上を期待している。良好な睡眠保有者の増加、メンタル不調者の減少を具体的な指標として設定している。</p> <p>今年度は睡眠施策の展開初年度なので、まずは健康増進施策の参加希望者全員が施策に参加できるようにすることを目標にしている。</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	<a href="https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/labor_environment.shtml">https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/labor_environment.shtml</a>

※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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	62	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	5.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	グループアドレスを導入し、コミュニケーション促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供				
取組内容	寮の食堂で利用できる食券を一人当たり3,000円/月配布している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.8	%	(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	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	事業所内にトレーニング施設があり、昼休みや勤務後等の運動の機会を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	55.3	50.6	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	60.9	50.2	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	54.9	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.5	51.6	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	51.7	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	52.8	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	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.3	48.1	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	健康診断時の問診で「睡眠により十分な休養が取れているかどうか」を調査したところ、「いいえ」と回答した人の割合が全社で30.8%であった。睡眠による休養の不足は生産性低下に影響を与えることが既知の研究でわかっているため、睡眠改善が必要である。
	施策実施 結果	睡眠の役割や課題に対する改善策を学ぶ睡眠セミナーを実施し、152名の従業員が参加した。
	効果検証 結果	セミナー実施前と3週間後のアンケートを比較したところ、睡眠時間6時間以上の割合が5.9ポイント増加（82.9% 88.8%）し、睡眠の質が「非常に悪い」「かなり悪い」の割合が7.8ポイント減少（31.6% 23.8%）、「非常に良い」「かなり良い」の割合が14.3ポイント増加（13.2% 27.5%）という結果で、睡眠時間の確保および質の向上が認められた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザ対策として、社内でインフルエンザ集団予防接種の機会を提供しているが接種率は低く、2018年度のインフルエンザによる欠勤者数は73名、欠勤日数は219日であった。社内で集団感染が発生すると事業に影響が出る可能性があるため、インフルエンザに「かからない」「うつさない」ために、まずはインフルエンザの予防接種の受診率を上げることと手洗い等の感染予防の教育が課題である。
	施策実施 結果	2020年度からインフルエンザの予防接種費用を一部会社負担(3,000円/人)とし、各事業所で社内インフルエンザ予防接種の機会を設けたところ、インフルエンザの予防接種の受診率は75.9%であった。
	効果検証 結果	インフルエンザによる2021年度の私傷病欠勤者0名、欠勤日数0日であったが、新型コロナウイルス感染症の流行以降インフルエンザは世界中で激減しているため、社内施策による効果とは言いきれない。

※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: 東京応化工業株式会社

英文名: TOKYO OHKA KOGYO CO., LTD.

■加入保険者: 東京応化工業健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

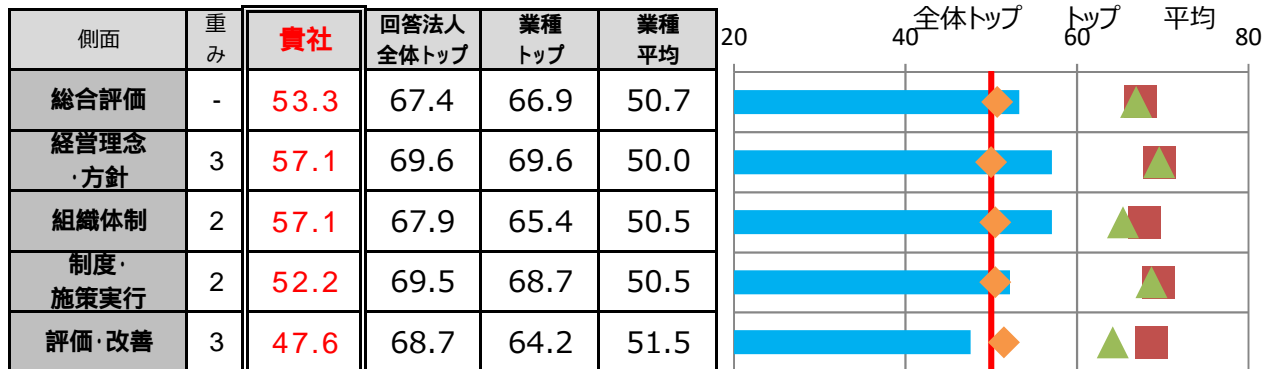
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 3169 社中

■総合評価: 53.3 ↓0.1 (前回偏差値 53.4)

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

## 評価の内訳



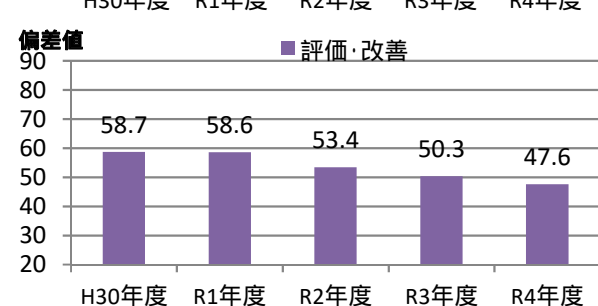
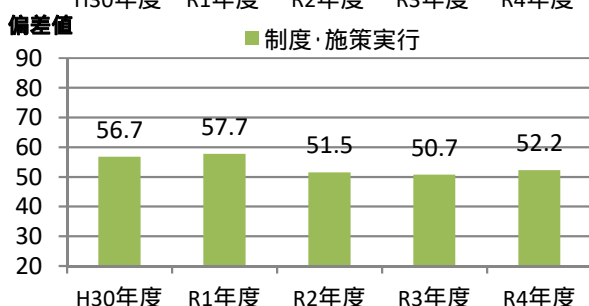
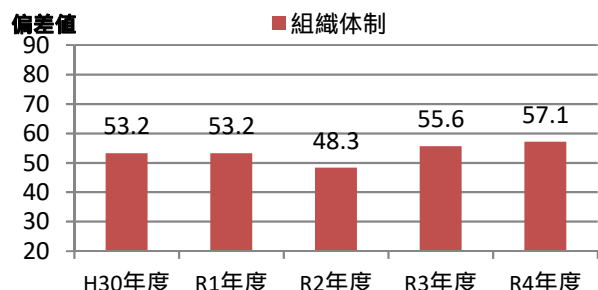
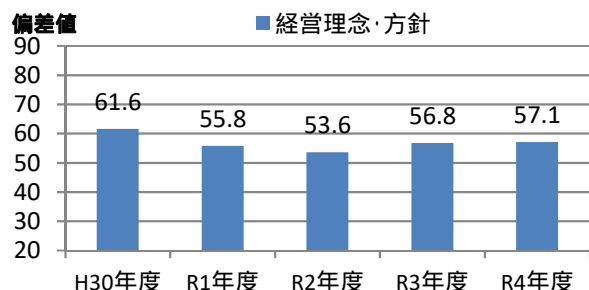
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

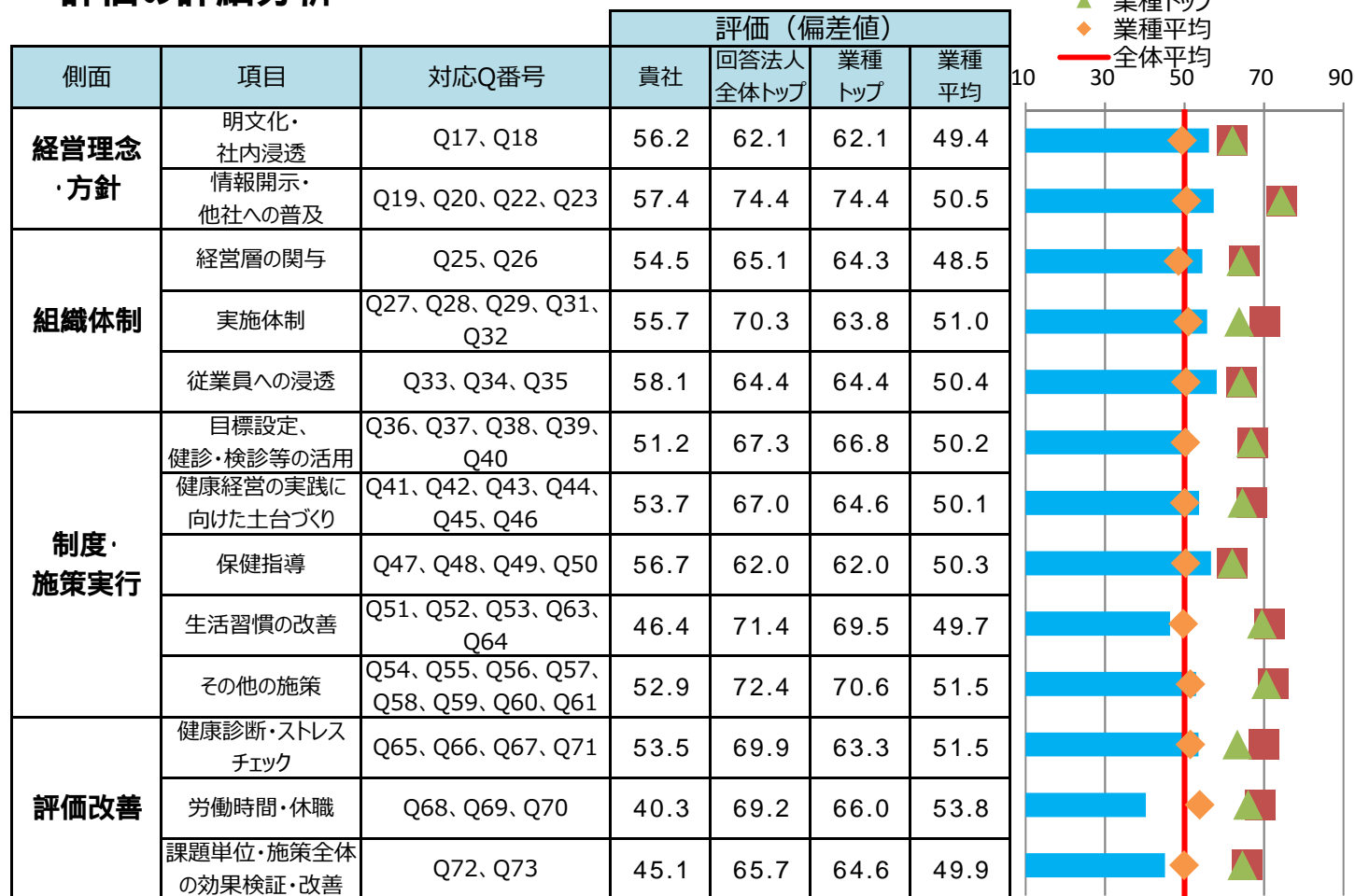
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	651~700位	1151~1200位	1151~1200位	1251~1300位
総合評価	57.9	56.5(↓1.4)	52.1(↓4.4)	53.4(↑1.3)	53.3(↓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 エンゲージメント及び生産性のボトルネック因子解消。半導体市況の活況により各所で業務負荷が増大し、労働時間超過による肉体的、精神的負荷が増大している。その結果、メンタル不調及び身体的不調に起因するプレゼンティーズムの増大が懸念されている。
健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーズム解消を期待している。具体的には残業時間低減、高ストレス者割合の低減、生活習慣病の有所見率低減などを通じてワークエンゲージメント向上を図りたい。

※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	統合報告書
URL	<a href="https://www.tok.co.jp/content/download/7546/110604/file/Integrated_report2021_all_a3.pdf">https://www.tok.co.jp/content/download/7546/110604/file/Integrated_report2021_all_a3.pdf</a>

※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)	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	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、休憩スペースの充実によるコミュニケーションアップを図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.0	%	(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	マイヘルスWebに健康診断結果が送信され、アプリで食生活改善サポートを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	歩Fesを春、秋の年間2回開催しており、期間はそれぞれ50日間ずつ設定している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.8	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	50.6	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	55.1	50.2	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	52.3	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	51.6	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	47.2	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	15.7	52.8	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	61.0	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	39.3	48.1	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	弊社ではWEBシステムを用いたストレスチェックテストを実施しており、テスト実施後にすぐ自身の結果を確認することができるが、一方で産業医との面談希望を募集するツールが社内メールのみであったため、そのツールの違い及び操作の時差が面談を受けたいという気持ちを削いでしまい、結果面談を諦めてしまう事象が起っていた。
	施策実施結果	WEBシステムにおいて、テスト結果画面に産業医との面談を申し込めるボタンを設置することによって、遅延なく面談を希望できるようになった。
	効果検証結果	現段階ではストレスチェックの結果等への定量的結果は表れていないが、高ストレス者の面談数（面談率）は増加している。
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：大阪有機化学工業株式会社

英文名：Osaka Organic Chemical Industry Ltd.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

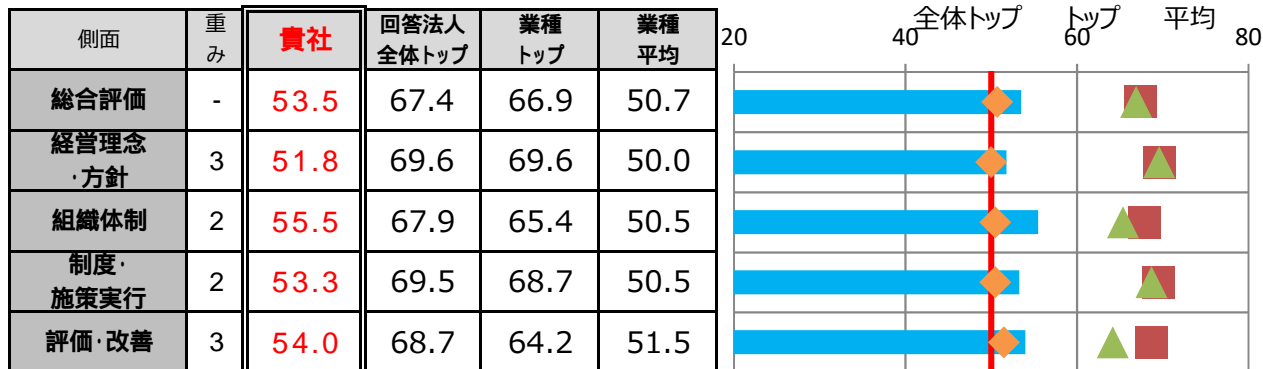
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1201～1250位 / 3169 社中

■総合評価： 53.5 ↑3.2 (前回偏差値 50.3 )

※「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



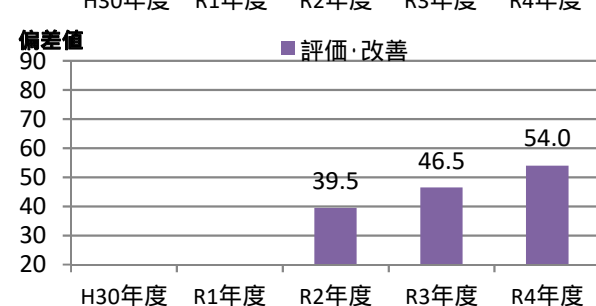
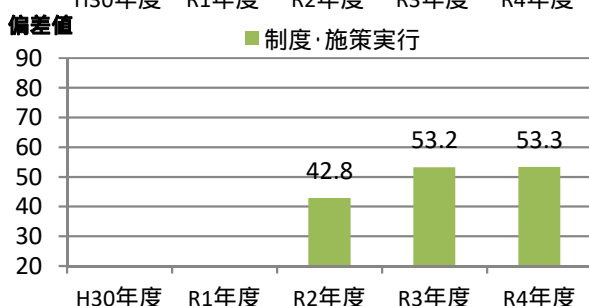
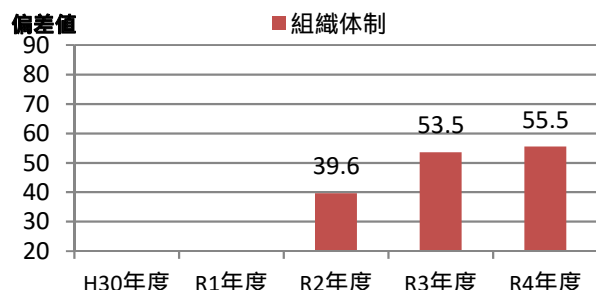
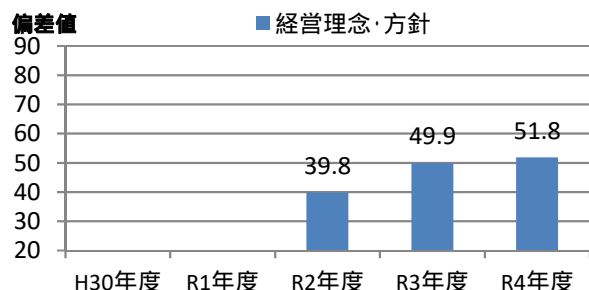
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	-	2051～2100位	1551～1600位	1201～1250位
総合評価	-	-	40.3(-)	50.3(↑10.0)	53.5(↑3.2)
【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	従業員のパフォーマンス向上 当社従業員が心身ともに健康で長く働いてもらうためには、現在の自身の健康状態を把握してもらい、メタボリックシンドロームやその予備軍には早期の治療を行ってもらう必要がある。現在全事業所におけるメタボリックシンドローム該当者は過去4年間で平均16.3%おり、予備軍は平均17.1%であり、特に予備軍の増加が顕著である。
健康経営の実施により期待する効果	自身の健康状態を常に意識できるようにする。具体的には再受診率100%、特定保健指導の利用率60%を目指す。それによりメタボリックシンドロームおよびその予備軍該当者を保険者の平均14%まで低減させる。

※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	<a href="https://www.ooc.co.jp/csr/">https://www.ooc.co.jp/csr/</a>

※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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	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	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	社長と従業員が気兼ねなく会話ができる昼食会の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	社員食堂のメニュー改善に関して社内担当者・食事提供会社・管理栄養士で月1回会議を設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	職場内に運動スペースを設置し、休憩時間や勤務外に利用できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	10.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	53.7	50.6	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	56.0	50.2	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	47.3	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	51.6	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	47.9	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	67.9	52.8	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	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.2	48.1	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	当社では健康診断を毎年実施しており、その結果を事業所内開催の安全衛生委員会にて結果の報告および対策の検討を行ってきた。また、産業医へも健康診断結果を確認してもらい、高リスク者へ再受診を促してきた。特に、年々若年層の不健康化が目立つため、重症化予防の必要性が高まった。
	施策実施 結果	職場の安全配慮義務を踏まえて、健康診断結果にて不健康化が進む従業員へは必要に応じて上司から受診を促すことができるように社内規程を変更した。 再受診率   %       %
	効果検証 結果	産業医・総務部・上司・安全衛生委員会が協力し合うことで、不健康化が進む従業員に対し、必要な治療を受けさせることができるようになった。本人任せの健康状態の把握から、会社全体で健康状態を見守っていく体制を整えることができるようになった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	2020年から流行している新型コロナウイルス感染症とインフルエンザ等の感染症は同時に感染すると重症化しやすいことが知られている。そこで、従業員だけでなく同居する家族にも予防を促すことが必要と考えた。
	施策実施 結果	インフルエンザ予防接種を受ける際には従業員だけでなく、その同居する家族にも接種代の補助を行った。その結果、接種増加につながった。 インフルエンザ予防接種接種率   %       %
	効果検証 結果	インフルエンザ予防接種の接種代金補助対象を従業員のみから派遣社員・およびそれらの同居する家族とした。また、補助金額を最大半額補助とし、13歳未満の同居する家族に対し2回目接種を全額会社負担とした。（健康保険組合より被保険者および被扶養者は最大1,500円補助されるため、自己負担ゼロで接種可能）社内でも感染症に関する啓発を行い、接種率向上につながった。今期のインフルエンザ発症はゼロであった。

※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：三菱ケミカルグループ株式会社

英文名：Mitsubishi Chemical Group Corporation

■加入保険者：三菱ケミカル健康保険組合

上場

■所属業種：化学

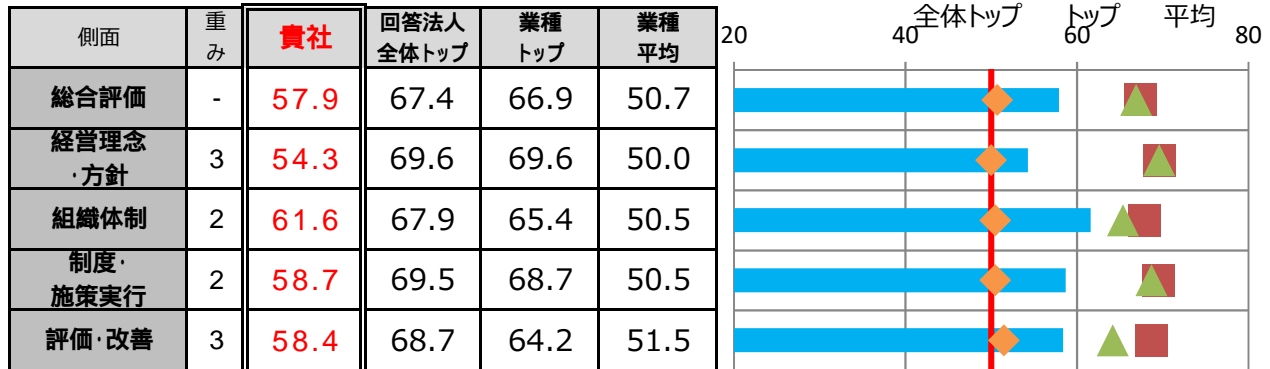
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 751～800位 / 3169 社中

■総合評価： 57.9 (前回偏差値 - )

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

## 評価の内訳



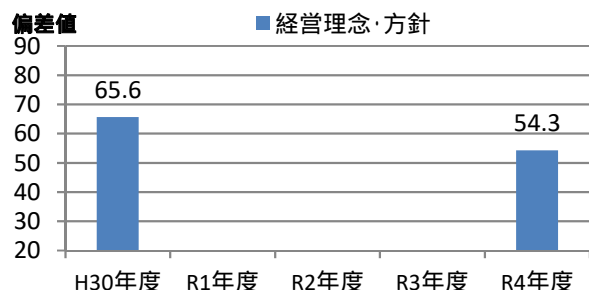
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

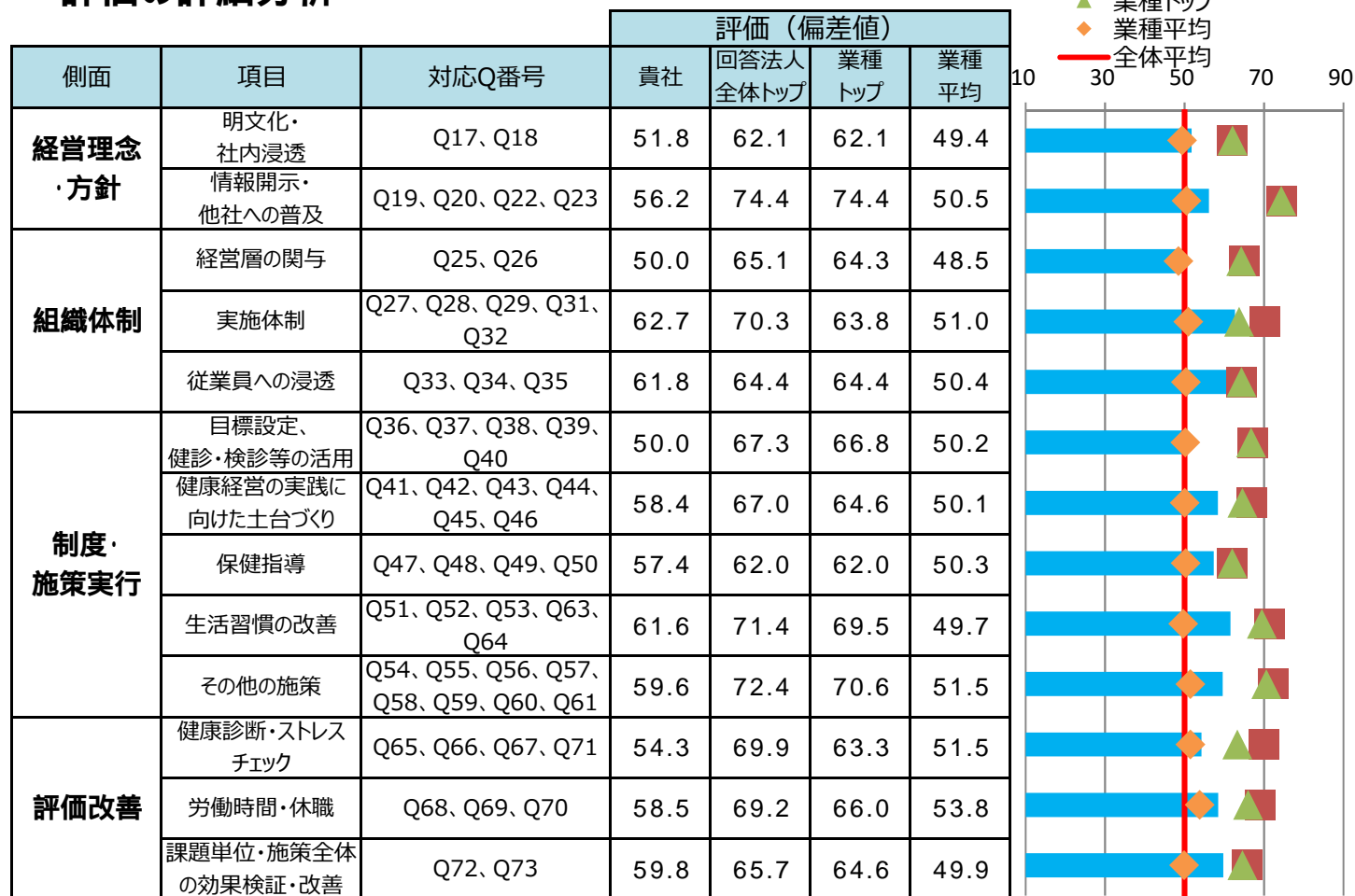
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	751～800位
総合評価	57.8	-	-	-	57.9(-)
【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、人、社会、そして地球の心地よさがずっと続いていく「KAITEKI」を実現することをビジョンに掲げ、2030年のめざす姿の1つである「創造性と生産性の向上」「働きがいの充実」に向け、健康経営施策を推進している。</p> <p>達成には、多様な価値観、専門性を持った人材が活躍できる職場の実現が不可欠であり、KAITEKIを求心力に企業理念の実践の輪を如何に広げていくかが大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>仕事を通じた自己実現の場の提供や多様性、流動性、専門性溢れる人材、働き方の実現を基軸に、「働き方改革」「健康支援」を両輪とした活動を展開する。その結果、従業員一人ひとりが、やりがいや満足感をより実感しながら、いきいきと活力高く働き続けることができる風土づくりを実施する。具体的な指数としては、エンゲージメント等の2025年度社内目標値の達成を目指す。</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	<a href="https://www.mitsubishichem-hd.co.jp/sustainability/management.html">https://www.mitsubishichem-hd.co.jp/sustainability/management.html</a>

※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	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	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	54.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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、支社などにおいて従業員の交流により「エンゲージメントやアイデアが生まれる場」として導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	希望者には、食事アプリを使い管理栄養士等からアドバイスを受ける事ができる取組を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的実施				
取組内容	柔軟性・脚筋力・平衡性を回復維持させる目的で開発した体操を実施、効果確認のための体力テストも実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	84.2	%

※貴社が健康経営度調査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	50.6	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	57.5	50.2	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	64.5	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	51.6	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	55.0	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	52.8	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	61.7	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.9	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.3	48.1	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	2017年時で、過去5年間の休業災害のうち26%を転倒災害が占めていた。意識向上や設備対策は行ってきたが不十分であると考えた。あわせて従業員の高齢化問題もあるため、人的要因に着目し、転倒しにくい身体づくりへのアプローチが必要であると考えた。
	施策実施結果	全従業員を対象に、就業時間内に、転倒しにくい身体づくりを目的とするKAITEKI体操と転倒リスク評価（安全安心体カテスト）を行っている。
	効果検証結果	・KAITEKI体操は、「毎日実施」が約8割、9割以上が週3-4回以上実施と定着してきた。 ・転倒リスク評価（安全安心体カテスト）において、転倒ハイリスク者の割合が年々減少しており効果がみられた（2018年度は18.0%、2021年度は15.8%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍になりテレワークなどアジャイルなワークスタイルを加速度的に浸透させざるを得なくなり、社内制度やツールなどが後追い状態となった側面があった。結果として従業員サーベイにて「コミュニケーション悪化が28%、生産性の悪化が37%」に認められ、人事制度（働き方の整備（勤務間インターバル制度など））の整備に加えて、テレワーク下における働き方に関する従業員へのリテラシーを含めた教育の必要性が高まった。
	施策実施結果	全従業員（約15,000人）を対象としたストレス対処法・コミュニケーション研修をe-learningによる動画視聴及び確認テスト等をセットとして行った。動画視聴は就業時間内で視聴できるようにした。
	効果検証結果	e-learningの確認テストでは、10問中5問が90%以上の正答率であり、継続・繰り返し教育を行う方針とした。一方で、受講者アンケートにおいて、「e-Learningが、自身のセルフケア、職場内コミュニケーションの参考になった」と回答した割合が90.9%と高く、過去実施サーベイと比較しても12.7%増加している。

※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：株式会社ダイセル

英文名：Daicel Corporation

■加入保険者：ダイセル健康保険組合

上場

■所属業種：化学

## 健康経営度評価結果

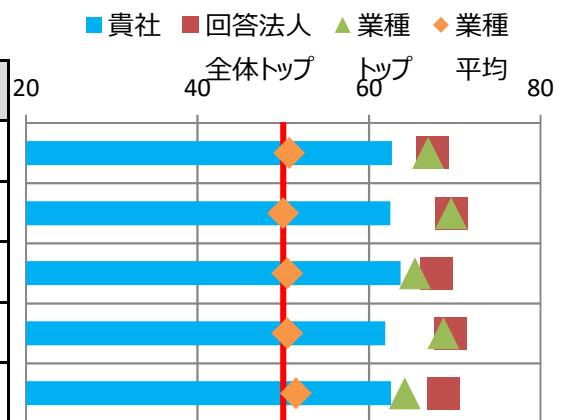
■総合順位： 201～250位 / 3169 社中

■総合評価： 62.7 ↑1.2 (前回偏差値 61.5)

※「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	-	62.7	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	62.5	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	63.7	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	61.9	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	62.6	68.7	64.2	51.5



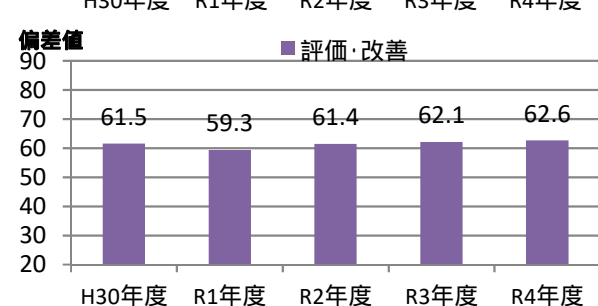
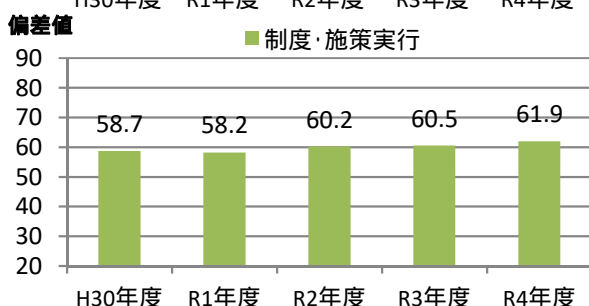
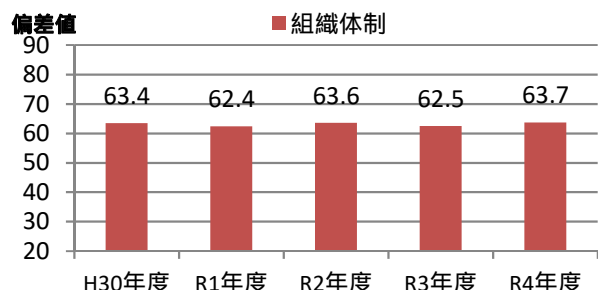
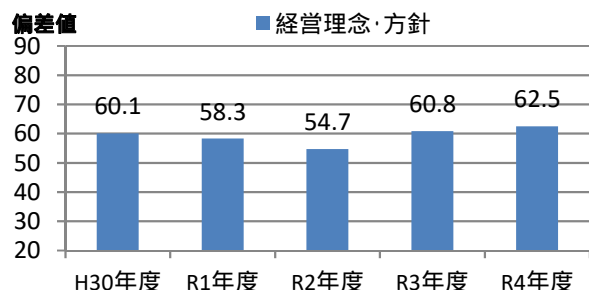
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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）

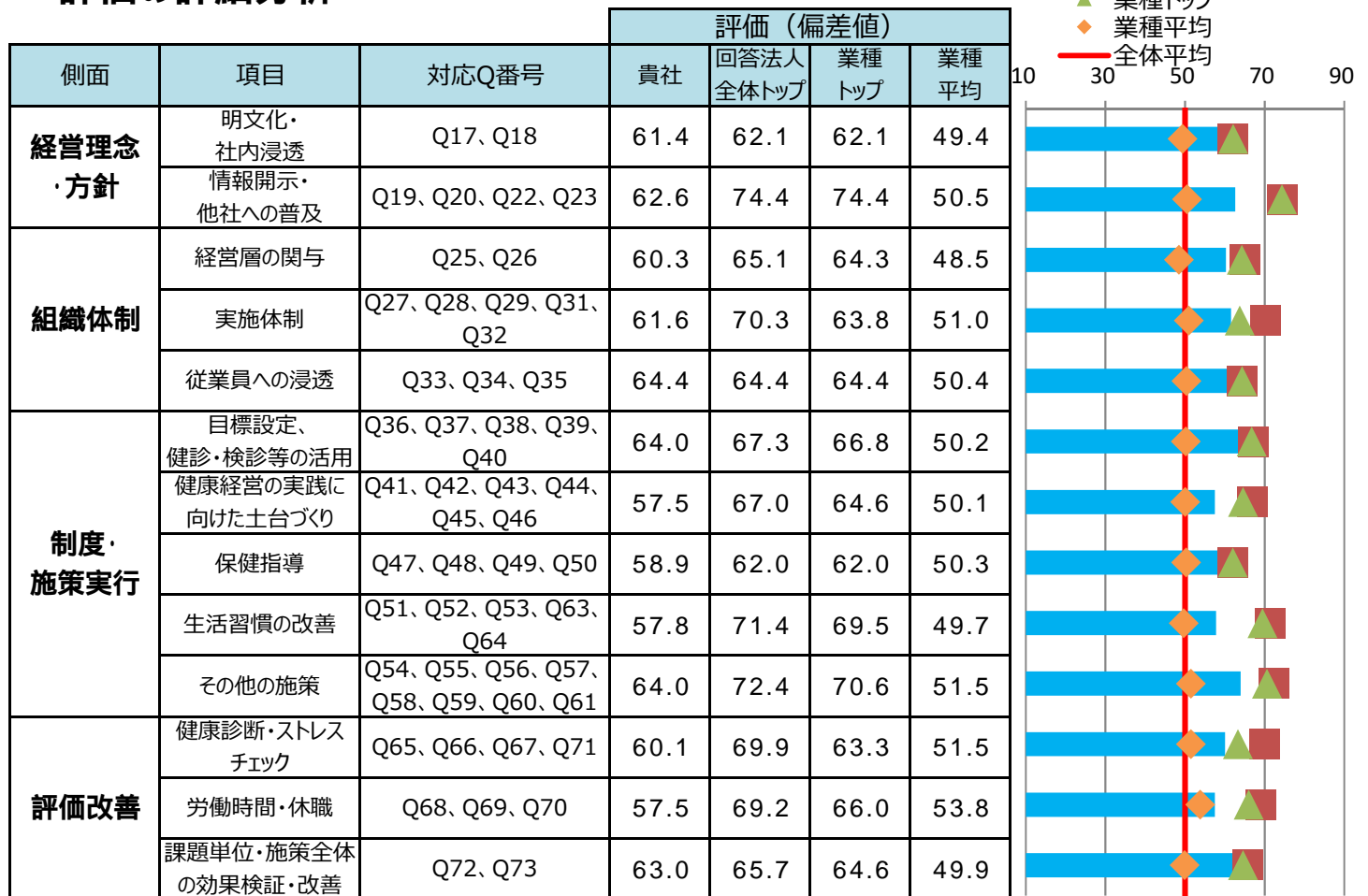
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	201～250位	351～400位	401～450位	251～300位	201～250位
総合評価	60.6	59.4(↓1.2)	59.6(↑0.2)	61.5(↑1.9)	62.7(↑1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社では経営理念「価値共創によって人々を幸せにする会社」を目指す中でサステナブル経営方針を定めている。サステナブル経営方針の土台となる「人間中心の経営」（多様な社員が全員、存在感と達成感を味わいながら成長する）を実現するため、社員1人1人の労働生産性を上げながら、いきいき働ける職場づくりを通じて、働く社員の幸せを実現していくことを経営課題としてとらえている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を通じ、社員個々の労働生産性を上げながら、いきいき働ける職場づくりを進めることを期待。以下4指標について、2025年目標値に向け改善を図る。</p> <p>「アブセンティズム」：目標0.33%（2021年現在：0.82%）</p> <p>「プレゼンティズム」：目標33%（2021年現在：36%）</p> <p>「ワークエンゲージメント」：目標5.4（2021年現在：4.9）</p> <p>「一人当医療費」：目標136千円（2019年と同等）</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	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	<a href="https://www.daicel.com/sustainability/social/health.html">https://www.daicel.com/sustainability/social/health.html</a>

※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)	24	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	99.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	フリーアドレスでコミュニケーションを活発化しモチベーションを高める取組みを推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	46.5	%	(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	社員食堂、仕出し弁当の提供。健康に配慮したヘルシーメニュー(減塩、野菜多め弁当など)が選択できる。				
(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	34.1	%

- 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	朝の始業のタイミングで健康作りを目的に集団でラジオ体操を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	31.2	%

※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	60.9	50.6	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	59.3	50.2	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	62.9	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.5	51.6	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	59.8	50.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	52.8	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	58.8	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.5	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.6	48.1	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	生活習慣病のリスクを有する内臓脂肪型肥満リスク者の割合が20.8%(FY18) 21.4%(FY20)と増加傾向にあり、全社員の日常的生活習慣を改善していくことが重要である。生活習慣の良し悪しを指標化した健康行動スコアと、身体不調者率、ワークエンゲージメント、プレゼンティーズムなどは関連しており、心身の健康を保つうえで極めて重要と認識している。
	施策実施結果	・階層別研修(15回)、職場ごとの健康講話(138回)、生活習慣テーマ別健康情報配信(全6回合計1万超View数)等の教育を強化 ・健診結果が会社基準に抵触する社員全名へ保健指導を徹底
効果 検証 ②	効果検証結果	全社の健康行動スコアが3.61(FY20) 3.63(FY21)に改善された。スコアが1点以上改善した社員が26%いた一方で、1点以上悪化した社員が25%いたため、今後は悪い習慣を改善するための支援策だけでなく、良い習慣を維持するための支援策も行っていく必要がある。
	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	Withコロナの働き方において、リモートワークの推進や厚生行事・懇親会等の減少に伴いコミュニケーション機会が減少しており、メンタル起因での長期休業者が15人(FY19) 25人(FY20)に増加している。今まで以上に社員のセルフケア意識、管理職のラインケア意識を上げるとともに、専門職への気軽な健康相談を促していく必要がある。
効果 検証 ②	施策実施結果	・事業場ごとにセルフケア研修、ラインケア研修を実施 ・健康情報案内や健康講話等の機会健康相談室を周知、本人及び上司から気軽な健康相談を受け対応(1967回/年)
	効果検証結果	上司の支援度合いは8.0(FY20) 8.0(FY21)で横ばいであった。 事業場別でみると、新規プラント建設等の影響で業務負荷が急激に重くなった事業場では上司の支援度合いが低下したものの、事業環境に大きな変化がなかった事業場では概ね改善を導くことができた。今後は、いかなる事業環境においても職場内でのサポートをしっかりと保っていけるよう、職場リーダーの育成等を強化していく必要がある。

※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：積水化学工業株式会社

英文名：SEKISUI CHEMICAL CO., LTD.

■加入保険者：セキスイ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

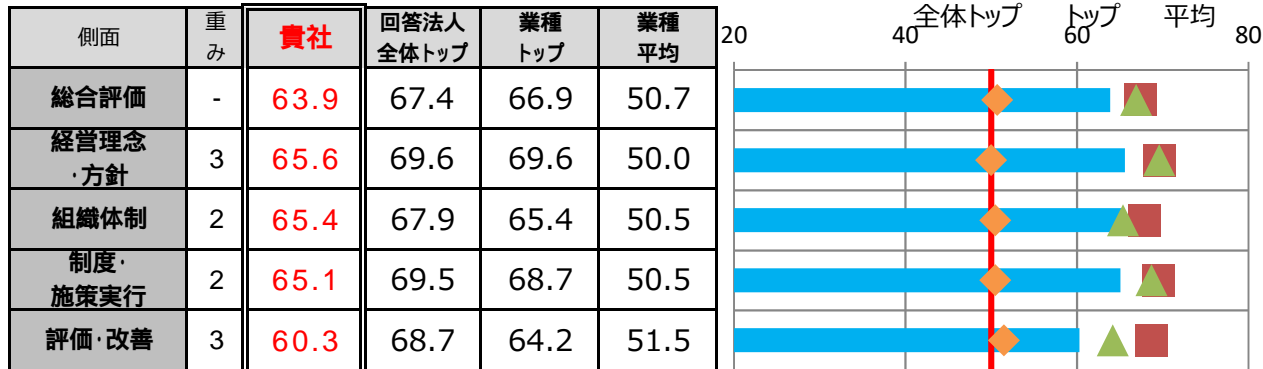
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 51～100位 / 3169 社中

■総合評価： 63.9 ↓0.2 (前回偏差値 64.1)

※「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



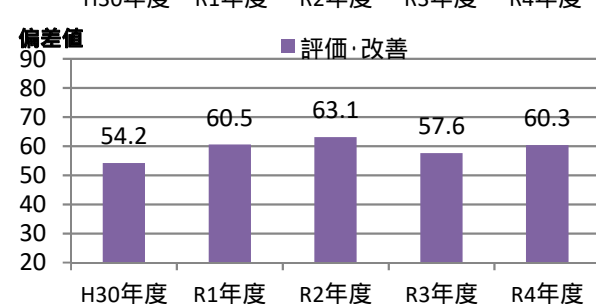
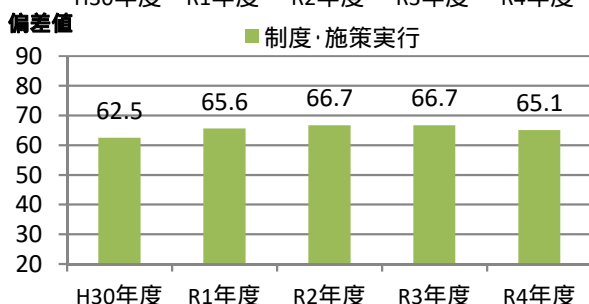
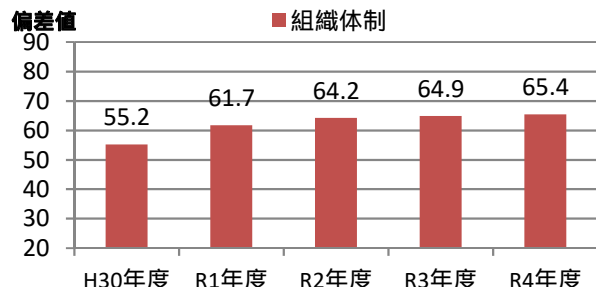
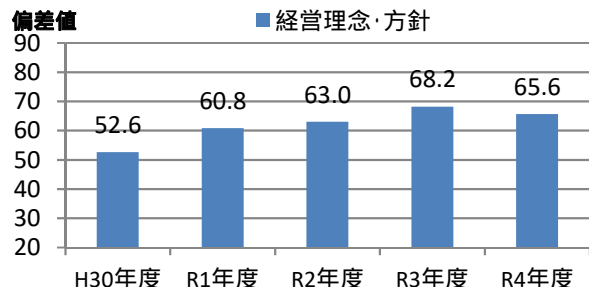
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

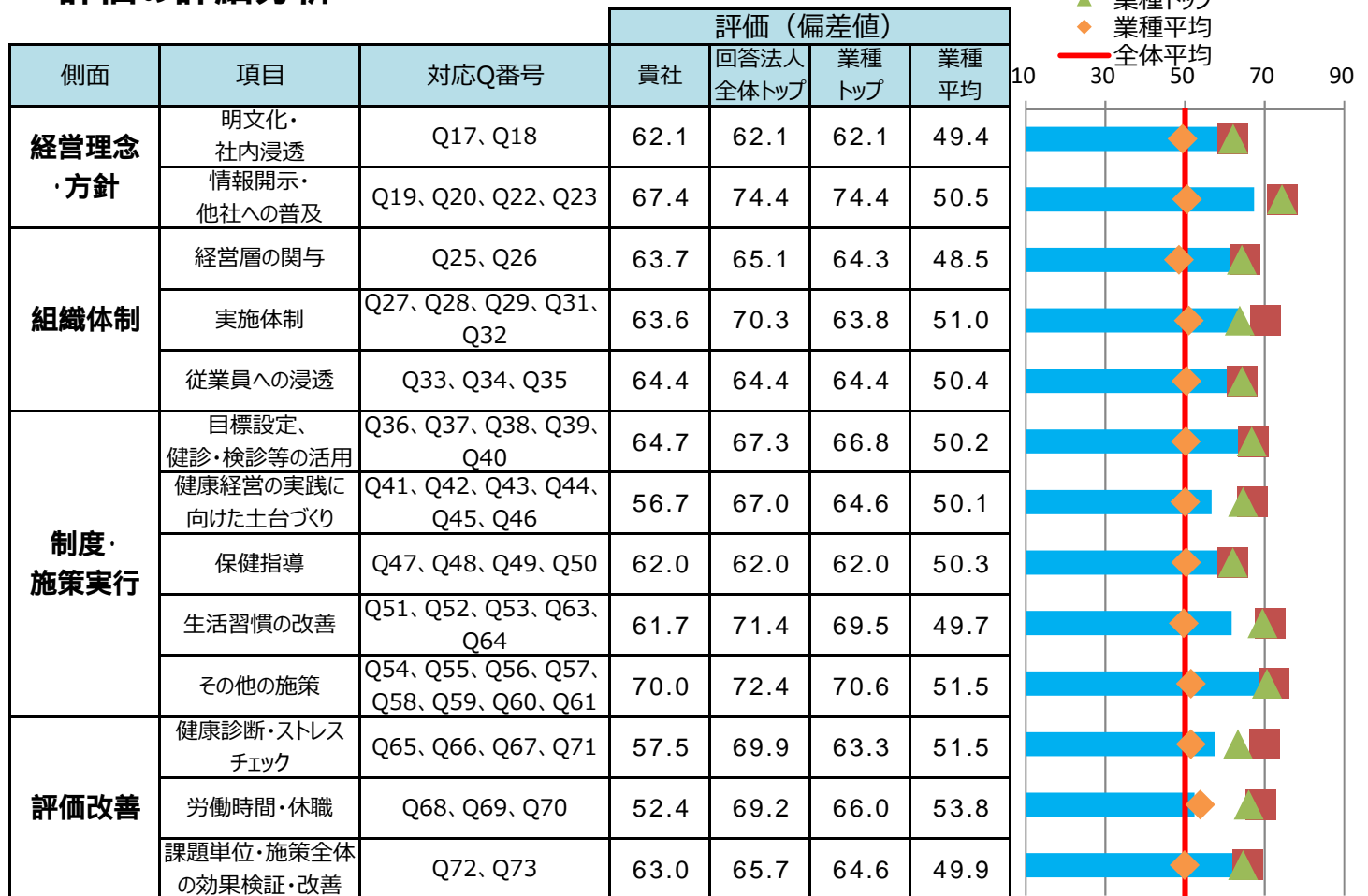
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	451～500位	151～200位	51～100位	1～50位	51～100位
総合評価	56.4	61.9(↑5.5)	64.0(↑2.1)	64.1(↑0.1)	63.9(↓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>定年延長、働き方の多様化、人的資本の導入など社会を取り巻く状況は変化を続けており、このような社会状況に柔軟に対応しながら業績をあげていくためには、いま働いている従業員のパフォーマンス向上が重要である。潜在能力を100%発揮できる高いパフォーマンスを発揮するには、心身ともに健康であることが不可欠であり、従業員の健康が事業運営の基盤であり課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の健康は生産性に関わりがあるため、健康経営を実施することにより心身ともに健康な従業員が増え、従業員のパフォーマンスおよび生産性向上につながることを期待している。また心身の健康を支える7つの健康習慣を推進し、指標として7つの健康習慣実施項目数率、認知率およびプレゼンティーイズムを毎年計測し、2025年までに7つの健康習慣を4つ以上実施している人100%、プレゼンティーイズム70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	CSR報告書
URL	<a href="https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/human/organization/management/">https://www.sekisui.co.jp/sustainability_report/human/organization/management/</a>

※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	3	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	74.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	Webグループ報 SW!TCHで、社長ブログや従業員紹介など垣根なく経営層と従業員が交流する場がある				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食生活改善に向けたアプリ提供、記録のサポートで見える化。またAIによるアドバイスがある。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.6	%

- 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	健康アプリで幅広い層にインセンティブをつけた運動イベントを定期的開催している。				
(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	16.6	%

- 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	6.4	%
管理職限定	○	全管理職の	11.2	%
限定しない	○	全従業員の	74.8	%

※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	60.8	50.6	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	50.2	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	64.2	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	51.6	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	75.2	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	52.8	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	59.7	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.6	48.1	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	メンタルヘルス長欠者数が2年連続で微増している。プレゼンティーイズム調査では、仕事の生産性が下がる要因として「メンタルヘルス不調」が上位3-4項目の中に入っている。これらのことから、メンタルヘルス対策の継続および強化が必要である。
	施策実施結果	既存のメンタルヘルス研修に加えて、今年度はメンタルヘルス対策の要となる人事・労務管理担当者向けメンタルヘルス研修を新たに企画し、参加率は55.4%であった。
	効果検証結果	メンタルヘルス長欠者数については中長期的に見ていく必要があるが、参加者の事後アンケートでは、研修が今後の役に立つと回答した人が99.1%、そのうち「とても役に立つ」と回答した人が70.1%であった。研修終了後に、研修で紹介したメンタルヘルス対応についてのコンサルティング依頼が2件あったことは研修の効果と考えられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員全員がそれぞれの「持ち味」を発揮できるように、限られた時間で成果を最大化する生産性の高い働き方を追求してきたが、コロナ禍による働き方の変化によって労働時間の増加や有休休暇取得率の低下がみられた。従業員がいきいきと働き、また、多様な人材が活躍するために、新しい働き方への適応促進が必要である。
	施策実施結果	労働時間をメインにした働き方改革1.0を進化させ、生産性向上を目指す働き方改革2.0を策定、ガイドブック作成とeラーニング周知を行った。結果として有休取得率の増加につながっている。
	効果検証結果	2019年度71.4%まで上昇した有給休暇取得率がコロナ禍によって2020年度58.2%に下がっていたが、取り組みの結果として2021年度64.9%に上昇した。

※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: U B E 株式会社

英文名: UBE Corporation

■加入保険者: U B E 健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

## 健康経営度評価結果

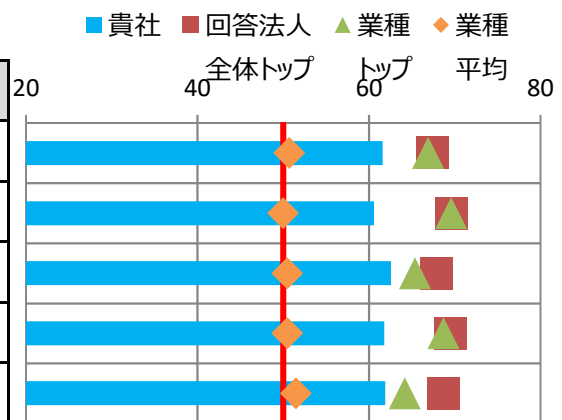
■総合順位: 301~350位 / 3169 社中

■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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.6	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	60.6	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	62.6	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	61.8	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	61.9	68.7	64.2	51.5



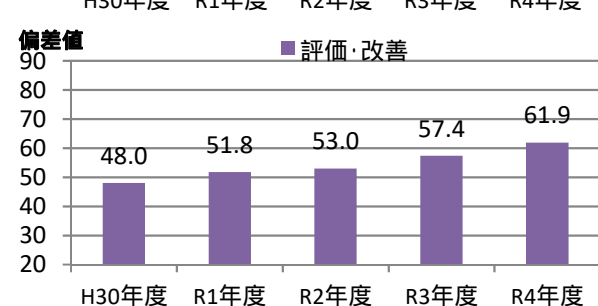
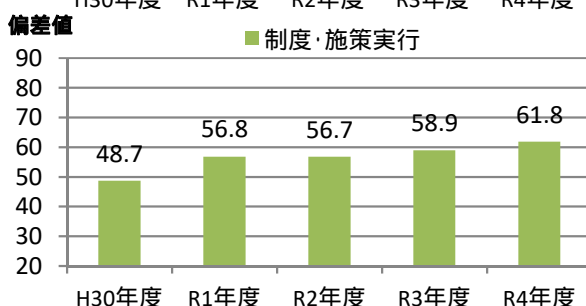
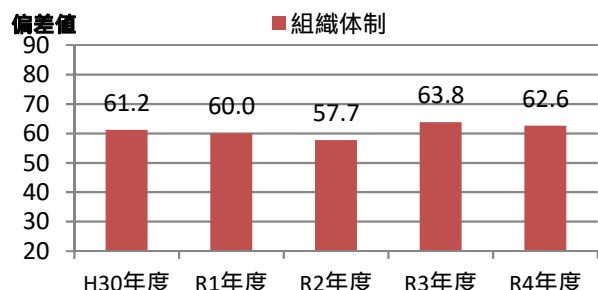
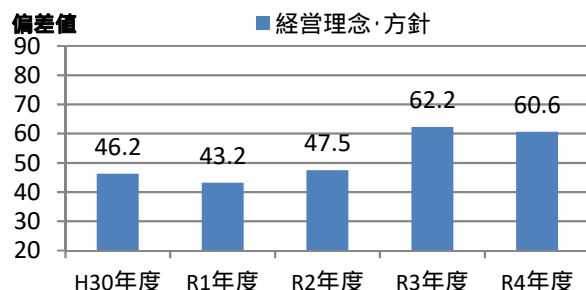
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	1101~1150位	1051~1100位	351~400位	301~350位
総合評価	50.3	51.9(↑1.6)	53.0(↑1.1)	60.4(↑7.4)	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 個性と多様性の尊重および働きやすい職場環境の整備を掲げ、働きがいのある職場を提供し、人的資本の充実に努めること
健康経営の実施により期待する効果	従業員のワークライフバランスの充実、女性社員が活躍できる職場環境を整備し、多様なバックグラウンドを持つ人材が、一人ひとりの能力や経験、考え方の違いを認め合い、協働することにより、経営理念にある「未来につながる価値を創出」し、組織としてパフォーマンスを高めることにつなげる。管理指標として、ストレスチェックにより健康リスク値120以上職場が2024年度までに20部署（2021：27部署）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	<a href="https://www.ube.co.jp/ube/jp/sustainability/index.html">https://www.ube.co.jp/ube/jp/sustainability/index.html</a>

※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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	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	97.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	2022年度から東京本社、名古屋支店、大阪研究開発センター等でフリーアドレス化を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.4	%	(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	各事業所給食管理部署が食環境評価を含むPDCAサイクルを活用した管理を行い、結果は年々改善している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.9	%

- 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	各部署や個人が自身にあった運動目標を設定し、職場内で声掛けを行い、職場全体で運動に取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	99.2	%

※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	65.9	50.6	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	50.2	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	63.6	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	51.6	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	64.2	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	52.8	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	62.0	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.5	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.6	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.5	48.1	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	健康診断の問診の結果、自身の健康に無関心である層が36.9%、概ね6か月以内に改善すると回答した関心層が28.5%であり、健康行動を起こしていない社員の割合が60%を超えている。社員の健康への関心度の低さが生産性の低下に影響を及ぼしている可能性が高いため改善が必要である
	施策実施結果	体重管理、歩数管理及び健康プログラムを提供する健康アプリを導入。3か年で全社員の6割に当たる1200名の参加を目指す。2021年度は全社員の20%である400名が健康アプリに参加している
	効果検証結果	2022年度定期健康診断（速報値）では、無関心層の割合31.2%、関心層の割合27.7%となり、健康行動を起こしていない社員の割合は60%を下回った。アプリ参加者400名については、参加前に無関心層及び関心層と回答した人51.8%が、アプリ導入後の健診では47.6%に改善した。参加前無関心層・関心層の健康行動の変化を確認すると、28.5%が何らかの健康行動を起こしている
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	新型コロナウイルス感染症対策として2020年度より全社員（運転員除く）を対象にテレワーク勤務が強制された。結果、対面によるコミュニケーションがとりづらい状況となり、社員の孤立感が高まった。（2021年5月～10月の出勤率：東京本社20～29%、宇部本社50～55%）特に、女性社員の比率は全社員の9.2%であり就業場所を超えた女性社員同士のコミュニケーションの場がなかった
	施策実施結果	各職場にてWebシステムを活用し定期会議を実施し業務の進捗を見える化した。また、人事担当役員及び人事部長が女性管理職（プレ管理職含む）全員と面談。キャリア支援及び働き方について意見を集約した
	効果検証結果	仕事の孤立感を防ぐ取り組みにより、職場の一体感を維持することができている（ストレスチェックから職場の一体感を把握。東京本社はテレワーク導入前後、職場の一体感について平均値が2.9から3.0に向上）。人事担当役員との面談において女性社員から交流機会の設定の希望を受け、社長と女性社員との車座ミーティングを行った。結果、他箇所勤務する女性社員の働き方や仕事の向き合い方を知ることができたという声がある

※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：株式会社レゾナック

英文名：Resonac Corporation

■加入保険者：レゾナック健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

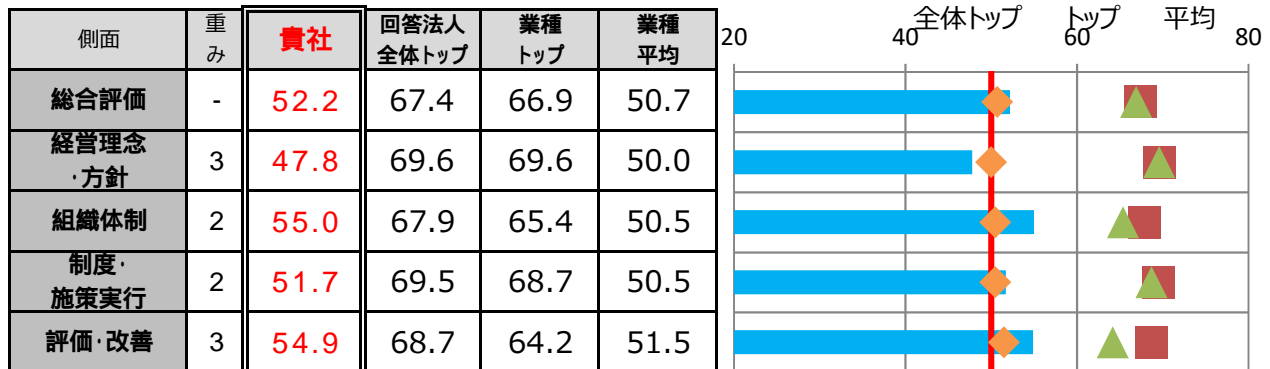
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1401～1450位 / 3169 社中

■総合評価： 52.2 ↑6.3 (前回偏差値 45.9)

※「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



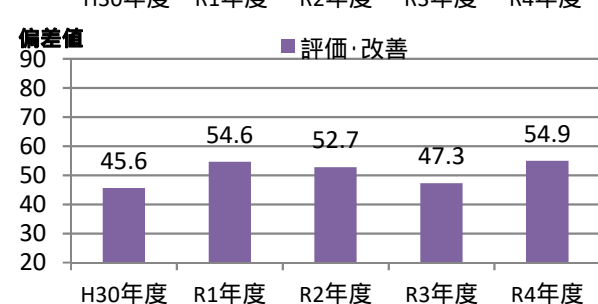
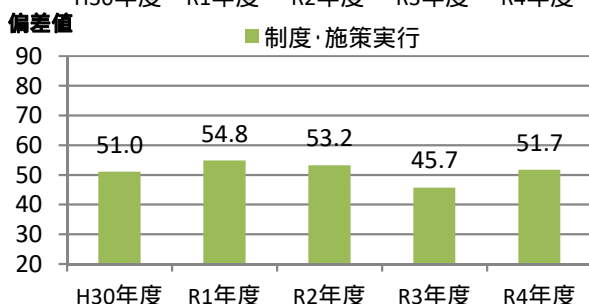
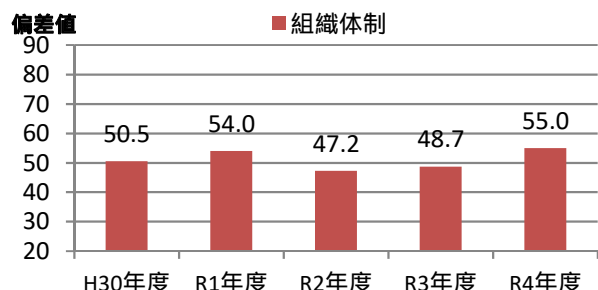
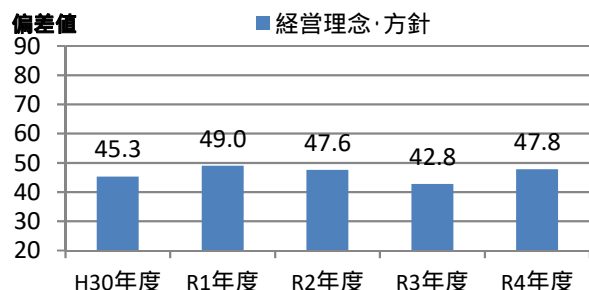
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	1101～1150位	1051～1100位	1351～1400位	2001～2050位	1401～1450位
総合評価	48.1	52.8(↑4.7)	50.2(↓2.6)	45.9(↓4.3)	52.2(↑6.3)
【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 何らかの健康問題により、心身の不調をかかえながら、業務をしている社員がいる。従業員が高いパフォーマンスを発揮して働けるようにすることが、経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	すべての土台となる健康への取り組みを推進することで、安心・安全な環境を整備し従業員がより高いパフォーマンスを発揮できるようにする。具体的な指標としては心身の健康に関する指標（健康診断有所見者率、高ストレス者率等）と働き方改革に関する指標（年次有給休暇取得率、長時間労働時間の削減等）を設定する。

※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	<a href="https://www.resonac.com/jp/sustainability/social/health.html">https://www.resonac.com/jp/sustainability/social/health.html</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	72	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	11.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	本社オフィスを完全フリーアドレス化している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.0	%	(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	食堂委託業者と毎月給食委員会を実施し、低カロリーメニュー、減塩の献立の提案など健康に配慮している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	体力作りや運動不足解消等健康習慣化をめざすプログラムを実施し、参加者の中から表彰を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.0	%

※貴社が健康経営度調査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	52.0	50.6	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	49.5	50.2	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	58.5	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	51.6	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	49.3	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	41.4	52.8	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	52.9	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.8	48.1	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	在宅勤務が増加し運動不足を訴える事例が増加する傾向にあった。筋骨格系の症状や睡眠不足による生産性低下防止や事故防止のために重要な課題と考えた。
	施策実施結果	運動、食事、睡眠など従業員が関心を持っている健康を学ぶEラーニングと、自分で選んだテーマの習慣化に挑戦する習慣化チャレンジプログラムを実施。Eラーニング693名、習慣化チャレンジ189名が参加した。
	効果検証結果	定量的な効果は測定できていないが、アンケート結果では習慣化チャレンジ参加者の8割が好影響があった、また9割が習慣化の実践ができたと回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果から健康リスク上問題である高ストレス職場を特定した。高ストレス職場は生産性の低下を招き、メンタル疾患による退職者を発生させるリスクが高まるため、職場環境の改善が急務と考えた。
	施策実施結果	従業員採用、管理職増員を行いリソースを強化するとともに、1on1面談、産業医・保健師・カウンセラーによる個別面談、管理職教育、ワークショップ等を実施した。
	効果検証結果	上記の施策を実施した結果、翌年のストレスチェックでは健康リスクの数値が大幅に改善し、健康リスクが低減した。

※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：積水化成品工業株式会社

英文名：Sekisui Kasei Co., Ltd.

■加入保険者：セキスイ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

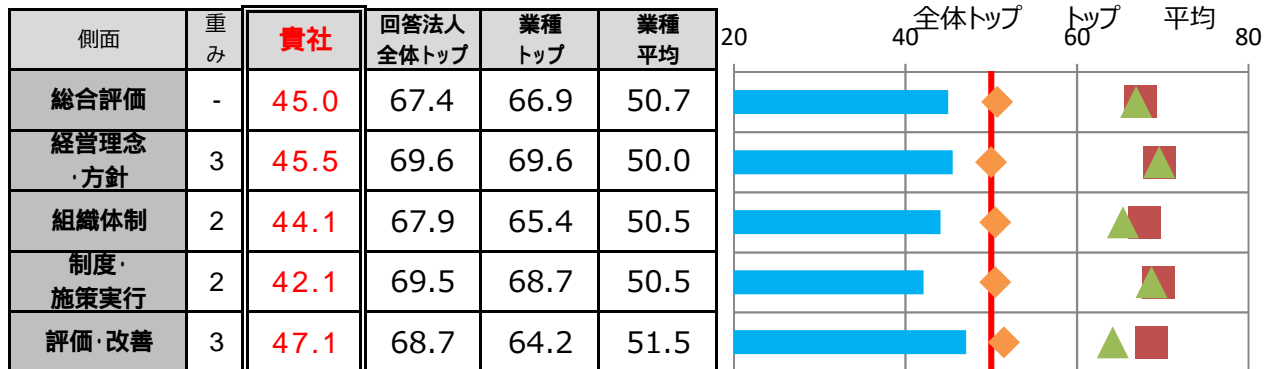
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2251～2300位 / 3169 社中

■総合評価： 45.0 ↑10.0 (前回偏差値 35.0)

※「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



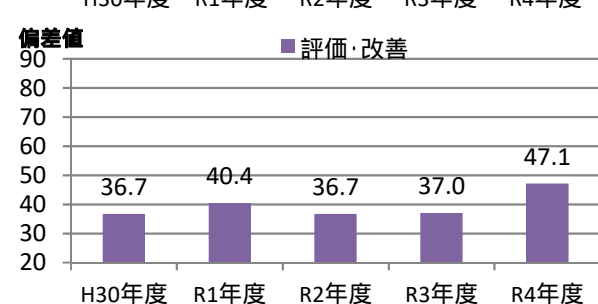
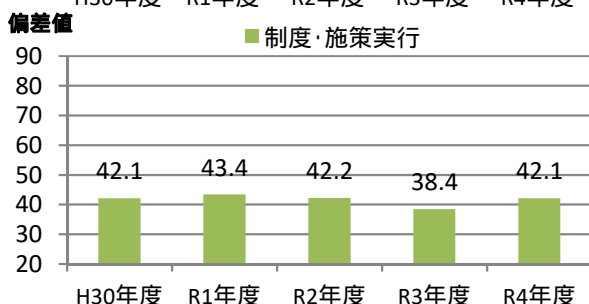
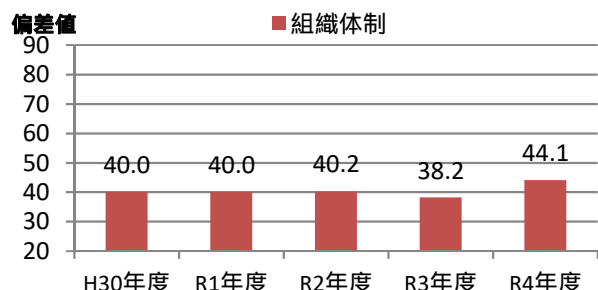
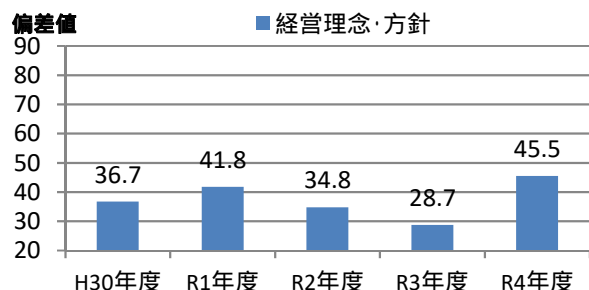
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	1501～1550位	1801～1850位	2151～2200位	2601～2650位	2251～2300位
総合評価	39.0	41.3(↑2.3)	37.9(↓3.4)	35.0(↓2.9)	45.0(↑10.0)
【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 健康経営を企業価値向上に向けた重要経営課題と捉え、従業員の健康の維持・増進を追求すると共に、いきいきと働ける職場環境の実現が、当社の中長期的な企業価値向上への課題と考えます。
健康経営の実施により期待する効果	当社の最重要経営資源である従業員一人ひとりの健康の維持・増進が、「持続可能社会への貢献」と「持続的な企業価値向上」の両立を実現することに繋がり、人的資本経営の基盤となり得ると考えます。

※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	<a href="http://www.stg.sekisuikeiei.com/jp/csr/csr-foundation/csr-zenin-keiei/hr-work/">http://www.stg.sekisuikeiei.com/jp/csr/csr-foundation/csr-zenin-keiei/hr-work/</a>

※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	2	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	2.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	東京本部：フリーアドレスへ順次変更、個人用Web会議スペース設置、大阪本社：フリーアドレス化検討				
(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	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	社員食堂で健康に配慮したメニュー（栄養バランスの取れた定食など）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	52.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施				
取組内容	各自でできる運動習慣を目的として最寄駅から1駅歩いたら参加賞をつけるとして実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	40.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	47.2	50.6	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	50.2	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	41.9	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.7	51.6	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	46.0	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.2	52.8	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	38.3	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.8	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.6	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	36.2	48.1	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	健康診断実施時に婦人科健診も無償で実施しているが、乳房検査については59%の実施率（対象35歳以上）に比べ、子宮頸がんの実施率（対象20歳以上）は55%と低くなっている。女性の健康問題についての教育を行ってこなかった結果とも考えられるため、教育の機会が必要である。
	施策実施結果	女性の健康問題についてと題して、20代から50代以上と幅広い世代に向けて、基礎知識をつけてもらう教育の機会をつくって参加者を募った結果、約40%の参加があった。
効果 検証 ②	効果検証結果	定性的な効果を把握するために利用者を対象に行ったアンケートでは、参加者のうち80%が「研修の内容が自身の健康に参考になった」と回答し、また、92%が「興味がある内容であった」と回答した。その結果、2021年度の健康診断実施時の婦人科健診のうち、乳房検査については74%、子宮頸がんは59%と両方の検査とも実施率が上がった。
	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	当社の健康診断の有所見者率を確認したところ、2019年度91%、2020年度73%、2021年度88%と当該3カ年に高い比率で推移していることがわかった。2022年度より次の3カ年の推移を確認して、有所見者率を減減させることが従業員の健康増進課題と認識した。
効果 検証 ②	施策実施結果	各事業場衛生委員会において、委員メンバー（一般従業員が過半）での議論と産業医からの指導事項を各職域に伝達して貰うことで健診の重要性を周知した。
	効果検証結果	認識の共有拡大と健診受診率の高レベル維持によって、健康に対する意識向上が果たせていると考える。今後は前述の通り3カ年の当該率の推移を定量検証し、改善方法の更なる検討を進める。

※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：群栄化学工業株式会社

英文名：Gun Ei Chemical Industry Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会群馬支部

上場

■所属業種：化学

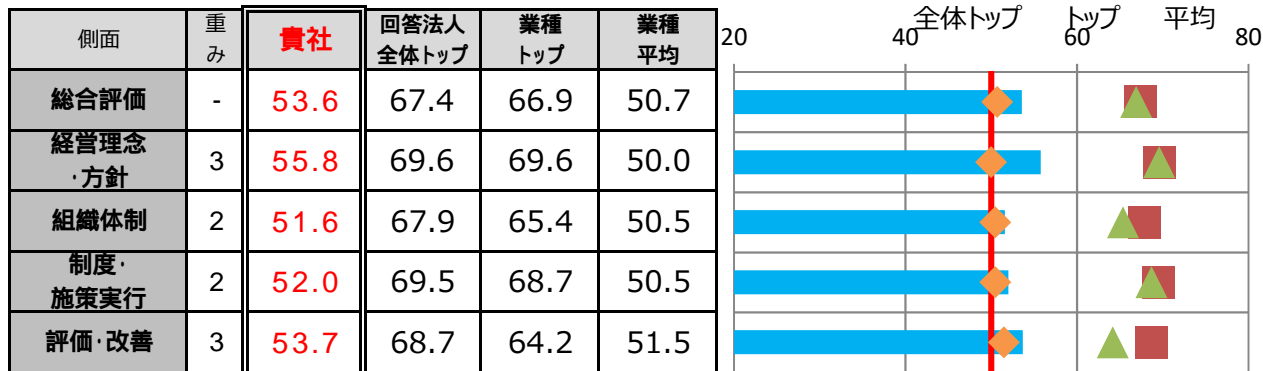
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1201～1250位 / 3169 社中

■総合評価： 53.6 ↓0.3 (前回偏差値 53.9)

※「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



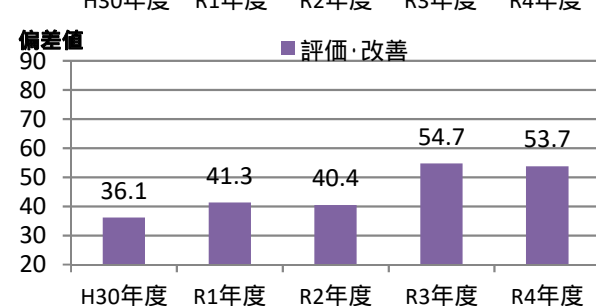
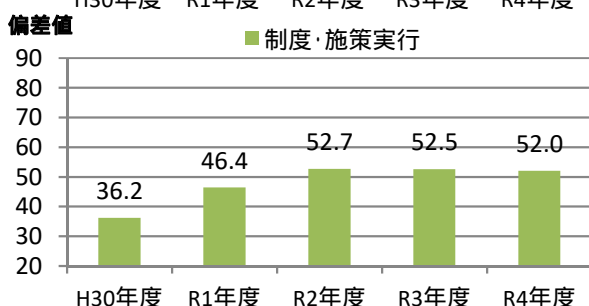
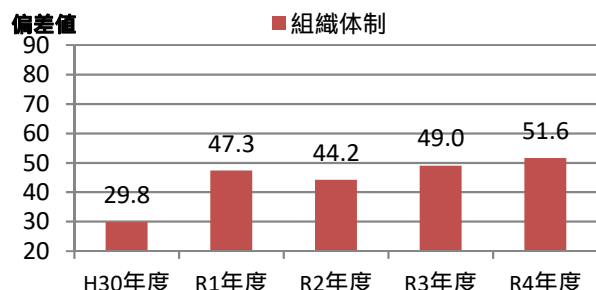
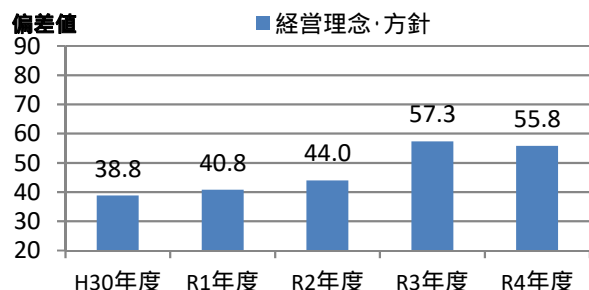
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

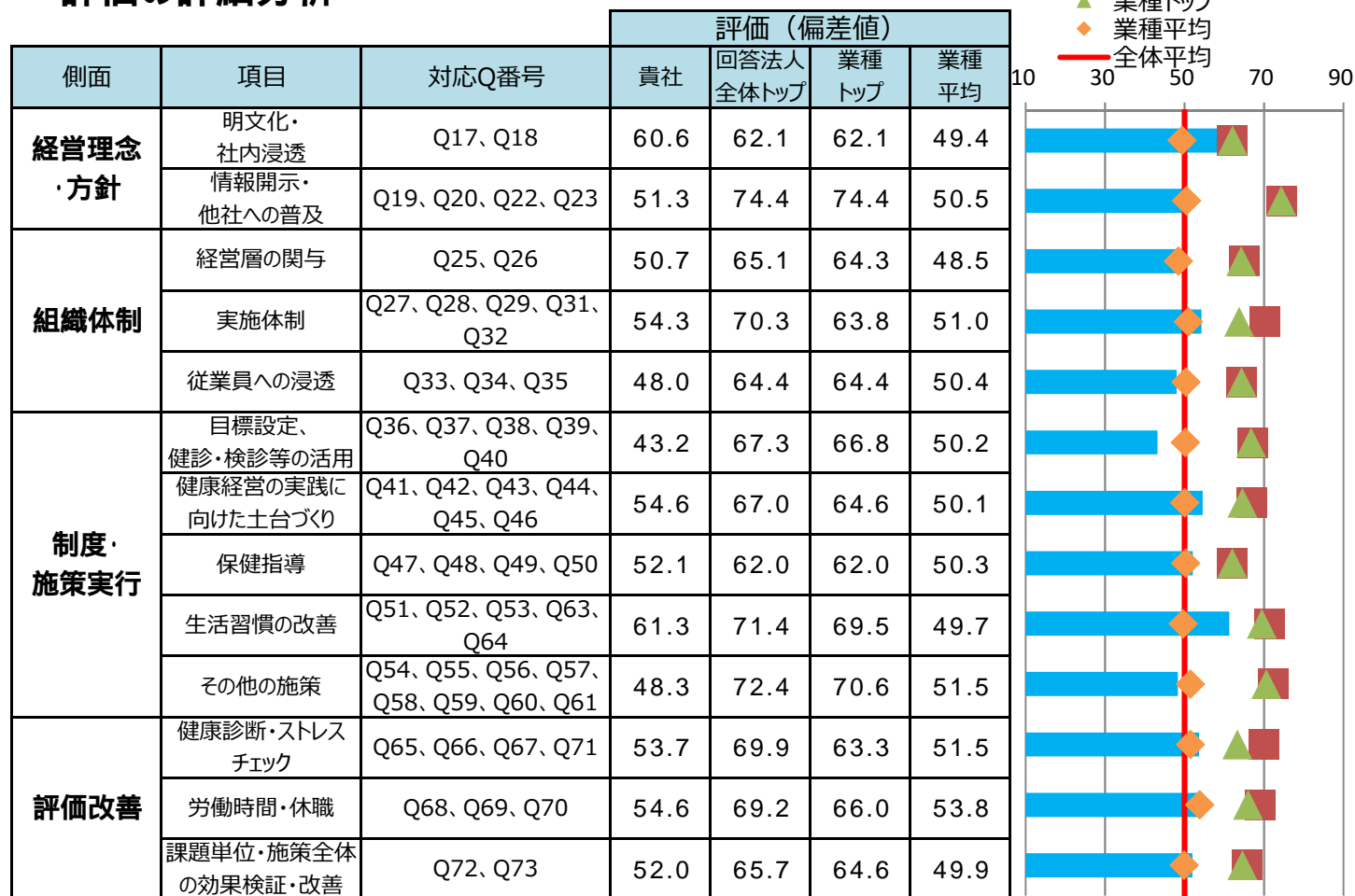
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1601～1650位	1701～1750位	1751～1800位	1051～1100位	1201～1250位
総合評価	35.7	43.4(↑7.7)	44.7(↑1.3)	53.9(↑9.2)	53.6(↓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 不健康や疾病による生産性低下
健康経営の実施により期待する効果	当社では、従業員が「やる気」「働きがい」を持って能力を存分に発揮するためには、こころとからだの健康が確保されていることが大切であると考えており、QOL向上のために有給休暇取得率（政府や厚生労働省が目標として掲げる）70%以上を目指すなどしております。

※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	<a href="https://www.gunei-chemical.co.jp/company/sustainability5.html">https://www.gunei-chemical.co.jp/company/sustainability5.html</a>

※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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	2	回

※貴社が健康経営度調査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	56.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・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	社内メッセージ・チャット・リモート打ち合わせシステムを提供。モバイル端末（スマホ）も一人1台貸与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	管理栄養士監修のもと社員食堂にてバランスの取れた昼食を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	63.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝、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	48.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.3	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	58.5	50.6	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	43.3	50.2	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	45.5	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	51.6	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	44.2	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.0	52.8	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	53.7	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.9	48.1	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	引き続きコロナ禍での活動制限によりストレスフルな環境が続いており、ストレスチェックにおける高ストレス判定者の割合も上昇が予想される。
	施策実施 結果	集団分析結果の各職場へのフィードバックを通じた職場環境改善管掌や、社内報・リアル研修・リモート研修・eラーニング・掲示物掲示などを通じたストレス軽減指導の実施。
	効果検証 結果	2021年度高ストレス判定者率において、残念ながら（当社ストレスチェック委託先の）全国衛生連合会の平均値より高い結果となった。 当社15.3%（前年度の14.2%からも悪化）、全国平均13.7% 現在の施策では不十分なことが確認できたため、改善策を検討する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	従業員が「やる気」「働きがい」を持って能力を存分に発揮するためには、ワークライフバランスの取れた生活が必要となるが、適切な休暇取得には様々なハードルが存在する。
	施策実施 結果	柔軟に休暇が取れるよう時間単位での年次有給休暇取得を可能にすると共に、年次有給休暇消化率を当社WEBサイト上で開示するなどして取得を促進した。
	効果検証 結果	各種施策、及びアナウンスが奏功して、2020年度67.1%であった年次有給休暇取得率が、2021年度73.5%まで向上した。 今後も従業員のQOL向上のため、活動を継続させる。

※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: 恵和株式会社

英文名: Keiwa Incorporated

■加入保険者: 大阪紙商健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

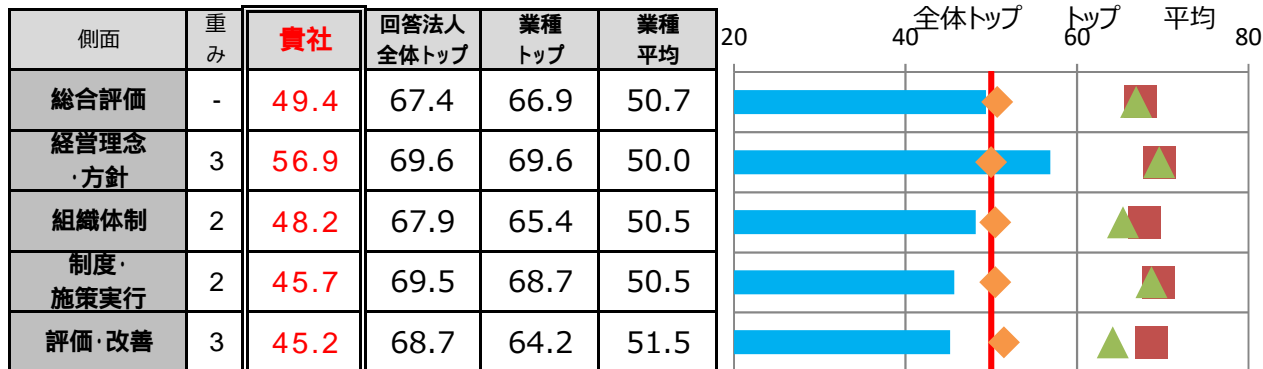
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 1751~1800位 / 3169社中

■総合評価: 49.4 ↑1.2 (前回偏差値 48.2)

※「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



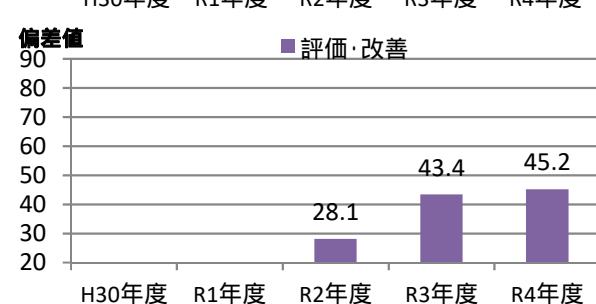
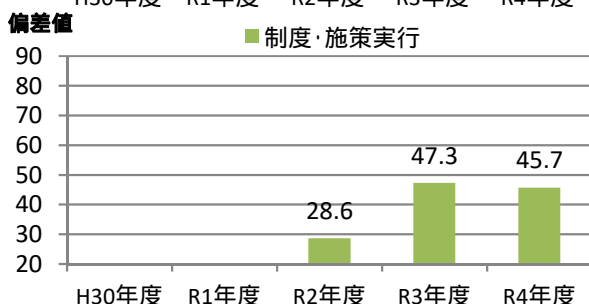
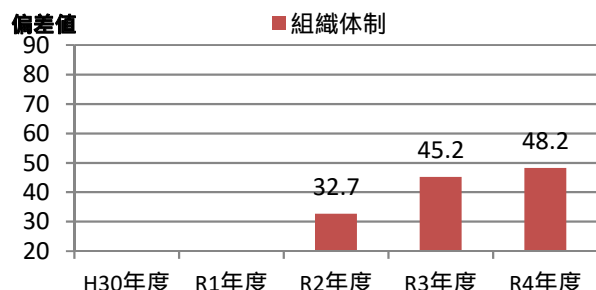
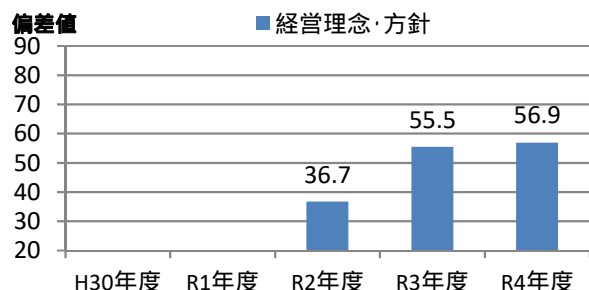
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

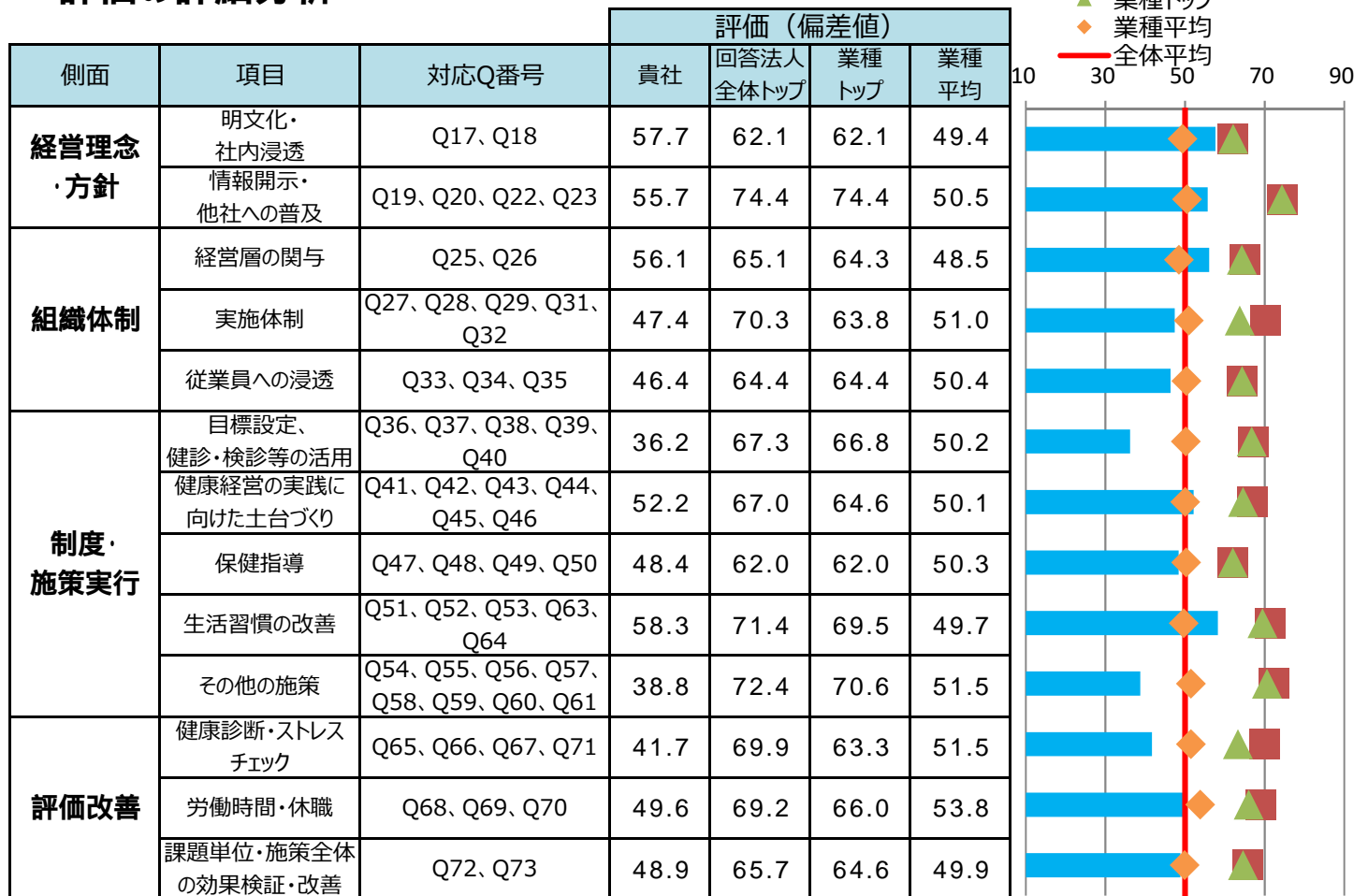
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2401~2450位	1751~1800位	1751~1800位
総合評価	-	-	31.7(-)	48.2(↑16.5)	49.4(↑1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>経営面において、安全第一を前提に、従業員が怪我無く、安全に業務を行うことを以前から重視しており、さらなるパフォーマンス向上および生産性向上を実現するために、従業員のワーク・ライフ・バランスを整える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>従業員の心身健康の向上に注力することで、一人ひとりが安心して仕事できる環境を整え、従業員全体のパフォーマンス向上を実現することで、生産性アップおよびイノベーション創出を期待している。具体的な指標として、フルタイム勤務者（パート契約社員を含む）で年間平均残業時間20時間超に該当する長時間労働者の割合を2025年までに現在の57%から30%への改善を目指す。</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	<a href="https://www.keiwa.co.jp/csr/">https://www.keiwa.co.jp/csr/</a>

※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	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査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	15.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	健康に関する、従業員の声（体験談）を掲載した冊子を発行する				
(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	6.0	%

- 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	セミナーの継続実施のほか、設置型社食を導入し、食事環境を充実させ、従業員の健康増進を推進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.4	%

- 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	職場でのラジオ体操、スポーツクラブ利用補助、健保組合主催のウォーキング活動の周知と推進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.6	%

- 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	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	48.0	50.6	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	41.5	50.2	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	40.5	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.0	51.6	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	46.6	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	52.8	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	44.8	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.2	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.5	48.1	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	近年の健康診断では、生活習慣病に関連する所見の割合が比較的に高くなっている。従業員全体の健康意識・健康状態を向上させ、生産性向上につながる施策が必要である。
	施策実施結果	保健師を講師に招き、健康づくりセミナーを開催した。各拠点の参加者は合計、全従業員の2割弱を占めている。また、セミナーに関するアンケートを配布し、従業員の感想や要望についても聴取した。
	効果検証結果	アンケートに対して、受講者の6割弱が「健康をより意識するようになった」と答え、全員が「今後も参加したい」との結果だった。さらに、開催形式や内容についても要望が多く集まったため、継続的な実施により、健康意識の向上および健康状況の維持・改善が期待できる。今後もデータ収集を続ける予定である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は多くの疾患リスクを高め、また、喫煙者本人だけでなく、受動喫煙者の健康にも悪影響を及ぼす。従業員の喫煙率を下げること、従業員の健康状態を向上させ、生産性向上につなげるのが重要である。
	施策実施結果	会社敷地内を全面禁煙とし、健康づくりセミナーで喫煙を取り上げるほか、社内の非喫煙者奨励制度、保険組合による禁煙補助薬手当制度の利用を従業員に周知・推奨した。
	効果検証結果	企業全体で従業員の予防・健康づくりに取り組むことを自ら宣言することの証明として、2021年度に健康宣言を提出した。現段階では従業員喫煙率が31.1%となっており、2025年までに従業員喫煙率を15%まで下げることが目標としている。

※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：日本化薬株式会社

英文名：NIPPON KAYAKU CO.,LTD.

■加入保険者：日本化薬健康保険組合

上場

■所属業種：化学

## 健康経営度評価結果

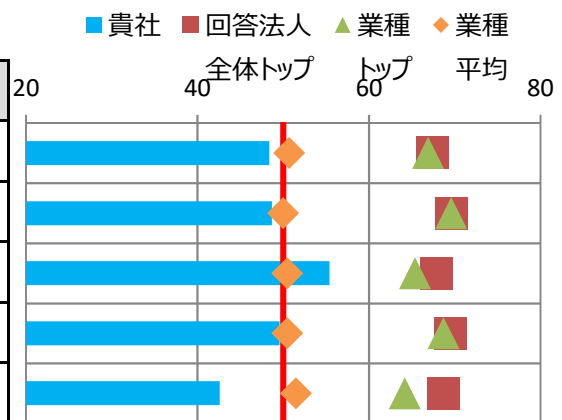
■総合順位： 1851～1900位 / 3169 社中

■総合評価： 48.4 ↓4.9 (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

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	-	48.4	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	48.7	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	55.4	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	49.6	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	42.6	68.7	64.2	51.5



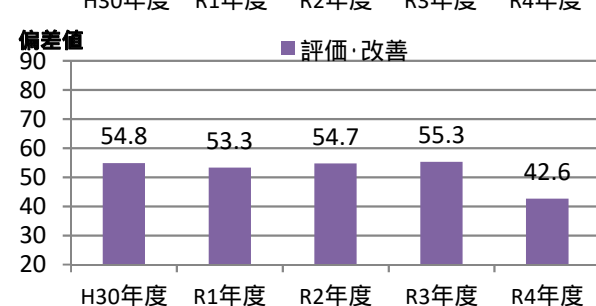
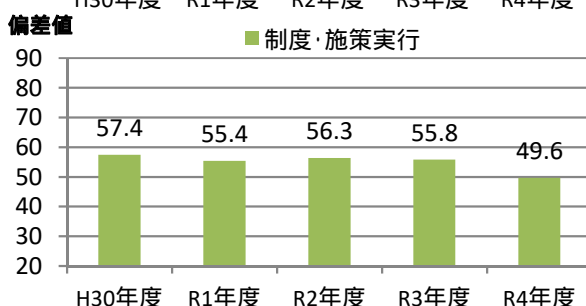
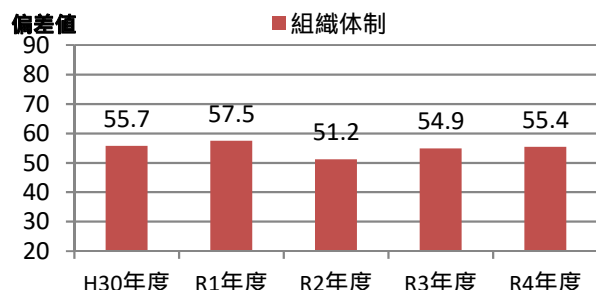
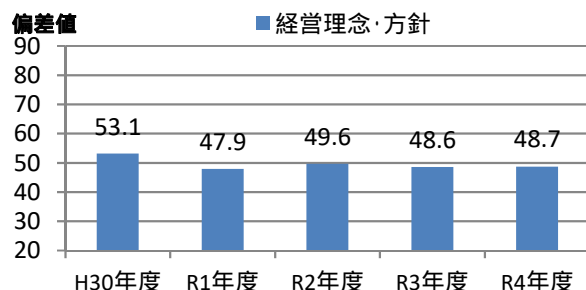
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

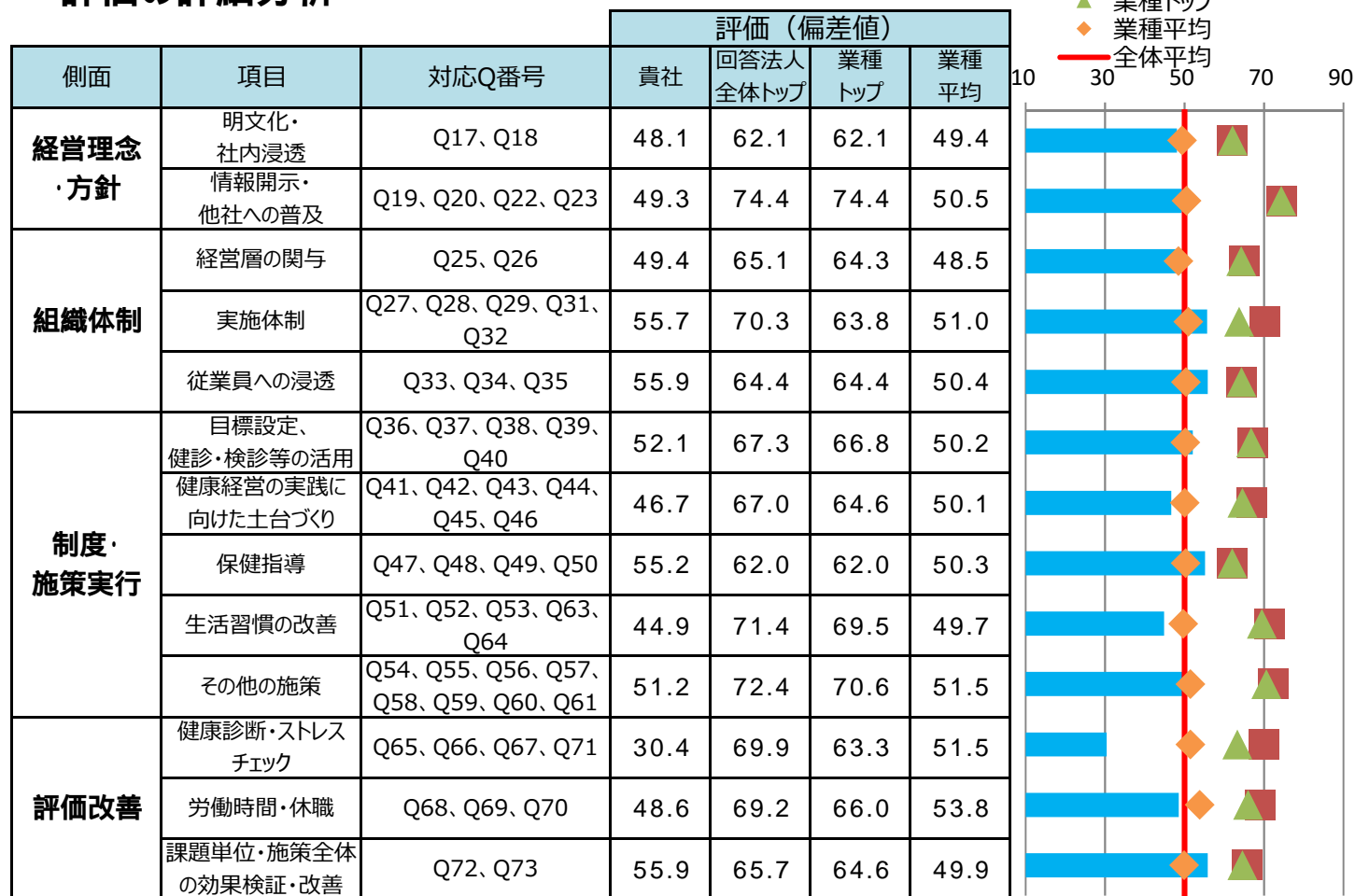
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1001～1050位	1101～1150位	1151～1200位	1851～1900位
総合評価	55.3	52.9(↓2.4)	52.8(↓0.1)	53.3(↑0.5)	48.4(↓4.9)
【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	従業員のパフォーマンス向上 職場の労働安全衛生
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進し、従業員が生き活きと働けるワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境を提供する

※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	<a href="https://www.nipponkayaku.co.jp/ir/library/annual/">https://www.nipponkayaku.co.jp/ir/library/annual/</a>

※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	48	回	2	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	65.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	各事業場で夏祭りや花火大会等を地域住人が参加できる形で実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(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	社員食堂がある事業場は管理栄養士が監修した食事、仕出し弁当の事業場もヘルシー弁当を選択できる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	営業所以外の全事業場で朝or昼の始業時に、本社では15:00に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	85.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

- 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	42.2	50.6	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	45.5	50.2	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	51.7	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	51.6	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	50.6	50.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	52.8	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	45.2	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.0	48.1	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歳以上の適正体重維持者の割合が年々低下していたため2018年度より健康経営を開始し64.2%から66.0%へ改善されたが新型コロナの影響で63.2%と大幅に悪化した。運動を習慣づけメタボからの疾病を予防する必要がある。
	施策実施結果	10,11月健保組合主催の健康イベント、3月会社主催の健康イベントの参加率目標を設定し、運動習慣の改善を図り健保イベントが25%から30%へ、会社イベントは52%から66%へ増加した。
	効果検証結果	現時点で健康診断結果等への定量的な効果は確認できていないが、イベント参加者へのアンケートでは新型コロナで外出や運動習慣が低下していたが運動する機会になったと評価を得た。
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	新型コロナの影響でメンタルヘルスの不調となる人の増加を懸念し、発生予防と早期発見を行う必要あった。
	施策実施結果	全員対象にメンタルヘルスのeラーニング、及びストレスチェックも合わせて依頼している外部EAPから高ストレス者への面談受診勧奨を実施し、外部EAP相談件数が前年に比べ若干増加した。
	効果検証結果	2020年のメンタルヘルス不調による休職者が20名いたが2021年は12名と減少し実施の効果が確認された。

※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：カーリットホールディングス株式会社

英文名：Carlit Holdings Co., Ltd.

■加入保険者：カーリット健康保険組合

上場

■所属業種：化学

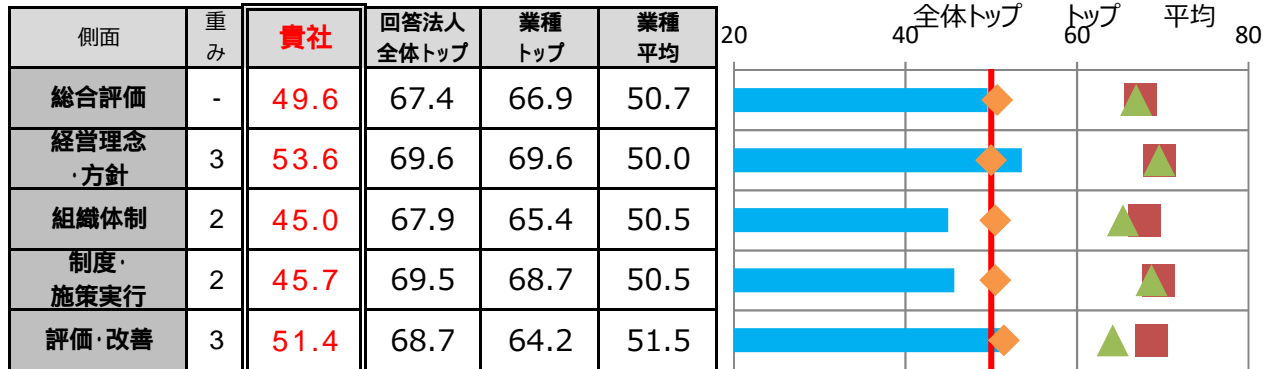
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1701～1750位 / 3169 社中

■総合評価： 49.6 (前回偏差値 - )

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

## 評価の内訳



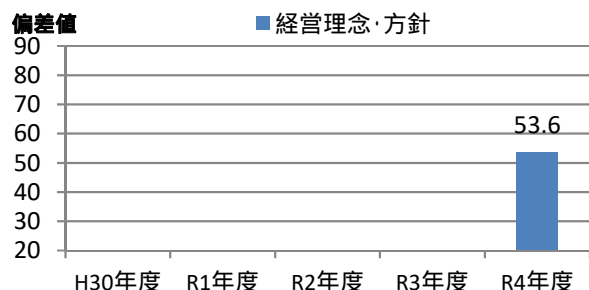
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

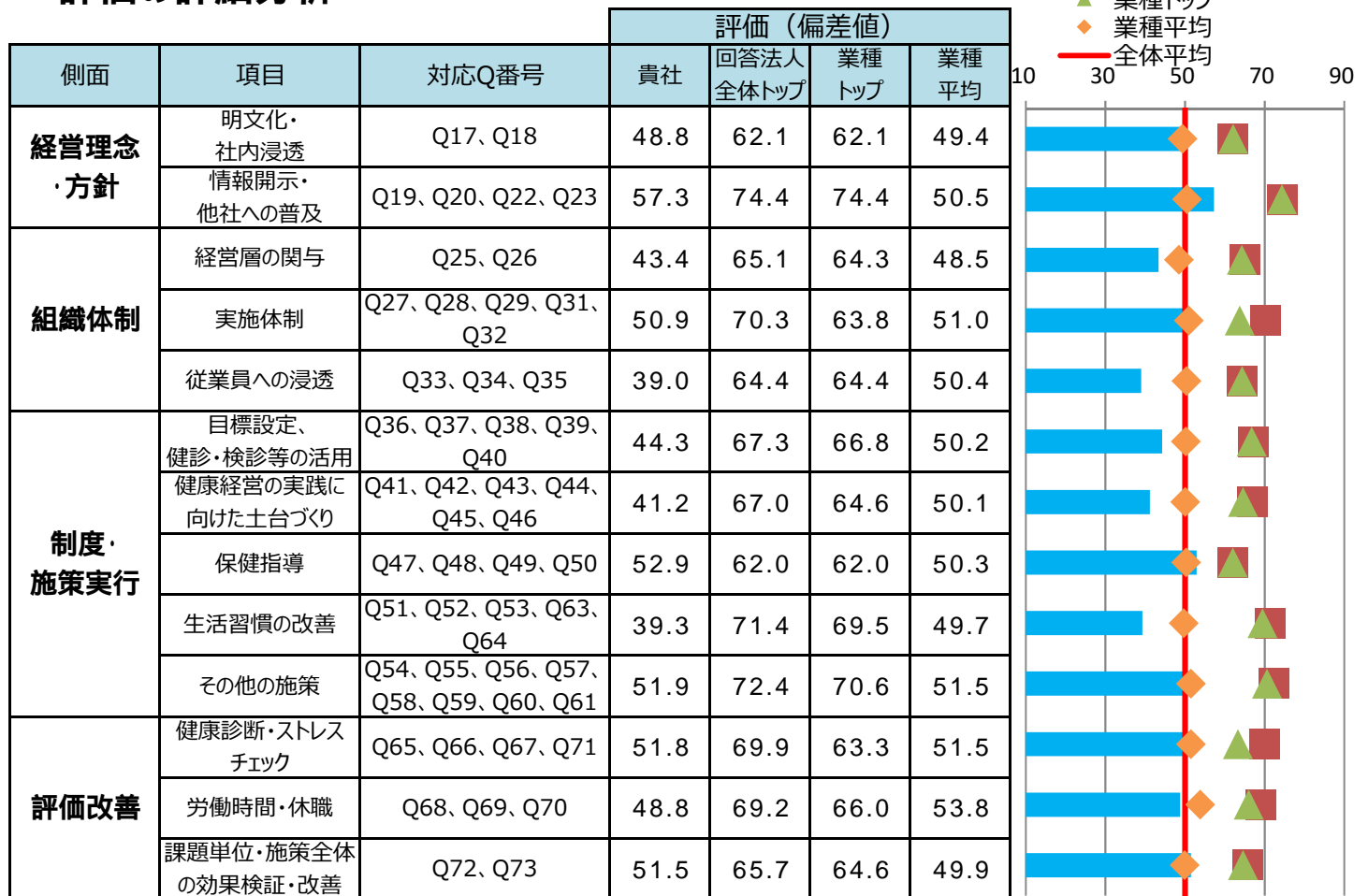
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	49.6(-)
【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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>カーリットグループでは、永続的かつ安定的な成長において、「人財」である従業員の心身の健康は基盤であると考えています。そのために、生活習慣病予防等の取り組みを通じ、従業員の健康増進を図るとともに安心・安全で活き活きとした職場環境づくりを進めていくことが必要と考えています。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が心身かつ健康で活き活きと働くことで、一人ひとりが本来持っている能力を発揮され、従業員の生産性向上が高まることを期待しています。また、各従業員の能力開発及び生産性向により、企業全体の価値向上につながることを期待しています。</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ESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.carlithd.co.jp/csr/about/human_rights.html">https://www.carlithd.co.jp/csr/about/human_rights.html</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	1	回

※貴社が健康経営度調査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	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	オープンスペースを確保し、自由な席で仕事や休憩が出来る為、コミュニケーション促進の場となっています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.9	%

- 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	野菜不足を懸念しかット野菜等を購入できるオフィスYASAIを導入。価格も会社が補助しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	ソフトボール部は厚生組合と健康保険組合から支援を受けて群馬県で開催している大会に年間3回出場				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.1	%

- 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		%

※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	42.6	50.6	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	49.4	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	51.6	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	43.0	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	52.8	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	49.0	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.0	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.5	48.1	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	当社の従業員は40代以上の構成割合が高く、肥満リスクも高い傾向にあるため、特定保健指導の実施率を向上させることで、重症化を予防し、従業員の健康増進を進めていく。
	施策実施結果	特定保健指導実施率は18.5%(2018年度) 23.4%(2019年度) 53.2%(2020年度) 48.7%(2021年度)と2020年度以降は以前より高い水準となっている。
	効果検証結果	健康経営の推進により特定保健指導実施率のさらなる向上を図るとともに、今後はそまそまの特保対象者の割合を下げるための従業員の健康意識醸成やセルフケアに資する取り組みを進めていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランスの推進は、仕事と生活の調和を図ることで、従業員のモチベーションアップ、心身の健康、労働生産性の向上に繋がると認識している為、どのような施策をすべきかが課題となっている。
	施策実施結果	在宅勤務補助を付けた在宅勤務制度の導入、また男性の出生時育児休業の有給化（最大4週間）を実施。
	効果検証結果	在宅勤務制度により通勤時間の削減につながったこと、また在宅勤務手当の導入により在宅時の補助を行ったことにより継続的に在宅勤務が定着となった。 また、有給の出生時育児休業制度を導入したことにより男性の育児休業取得率が大幅に向上し、「出生直後の妻の補助をしやすくなった」とアンケート結果があった。

※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：扶桑化学工業株式会社

英文名：Fuso Chemical Co.,Ltd

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

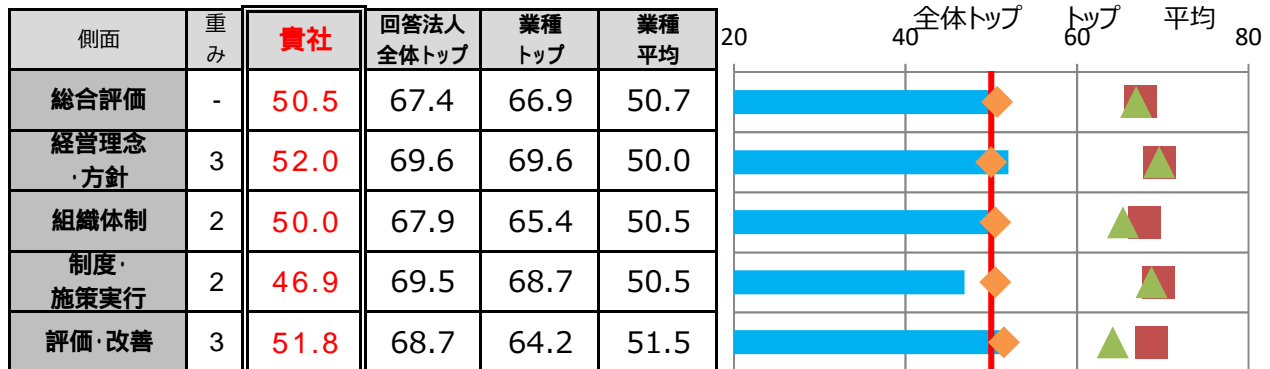
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価： 50.5 ↑2.9 (前回偏差値 47.6)

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

## 評価の内訳



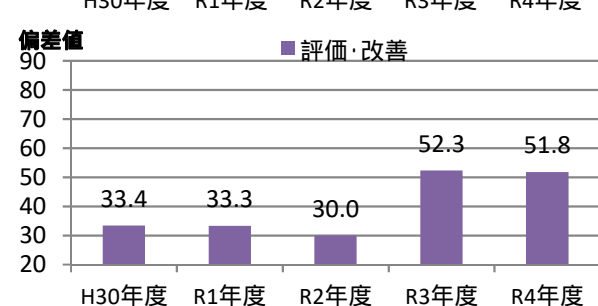
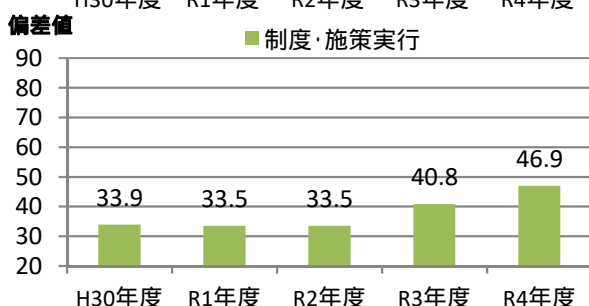
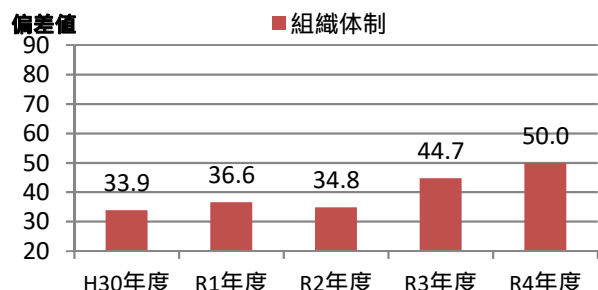
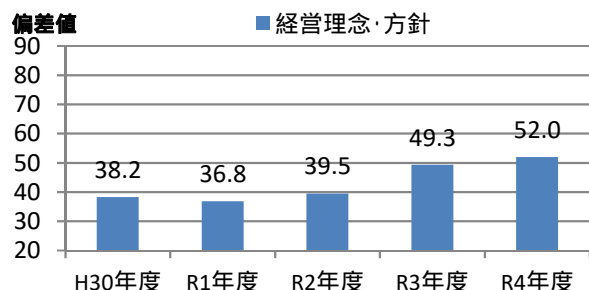
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

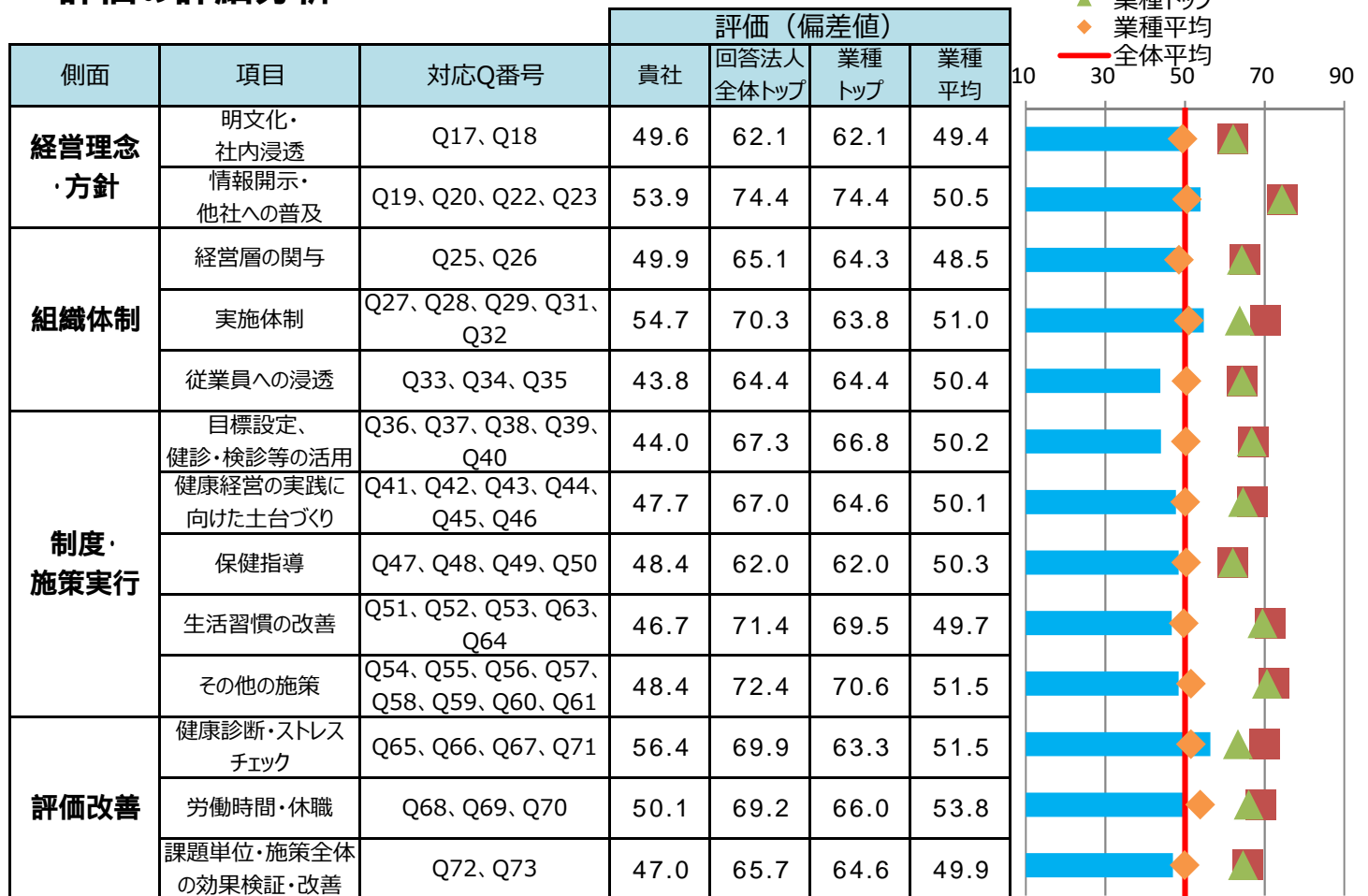
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2101～2150位	2301～2350位	1851～1900位	1551～1600位
総合評価	35.1	35.1(↑0.0)	34.5(↓0.6)	47.6(↑13.1)	50.5(↑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	人材定着や採用力向上 育児休業等を取得しやすい環境づくりを行う。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が働きやすい環境で就業を継続することに期待している。具体的に男性の育児休業取得率を25%以上にするるとともに、女性育児休業取得率100%を維持する、また、男性育児休業取得期間を5日以上、女性育児休業取得期間を330日以上にすることを目指す。そして、仕事と育児を両立する社員を積極的にサポートするために、育児休業等に関する社内相談窓口を設けた。

※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	<a href="https://fusokk.co.jp/esg/social#kenko01">https://fusokk.co.jp/esg/social#kenko01</a>

※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	0	回	0	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	10.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	野球部（2つ）、サッカー部、テニス部への金銭支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.8	%

- 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	正社員には1日定額の食事補助を至急している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健保組合の提供する運動促進のためのアプリや動画を利用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
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	46.4	50.6	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	51.1	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	51.6	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	44.6	50.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.3	52.8	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	47.2	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.9	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.9	48.1	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、高ストレスの部署がある。 対応事例の紹介と対策の具体的な提案を行った。
	施策実施 結果	高ストレスの部署に対してヒアリングを行った。
	効果検証 結果	対象部署において、効果を上げるような施策を考えて実行中。検証結果を基に管理職向け「ハラスメント防止研修」を実施した。受講率は100%で実施後アンケート結果は全回答が「（とても）分かり易かった」であった。
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で休職者が発生した。
	施策実施 結果	休職中のケアや、メンタルヘルス不調者の産業医面談、復職後の産業医・職場上司との面談を定期的に行い、段階的な職場復帰を実践した。リワークプログラムの希望者には施設を紹介し、参加することになった。
	効果検証 結果	産業医や職場上司との連携を密にし、スムーズな職場復帰を行った。また、職場へ復帰後も産業医・職場の上司・産業保健スタッフによるフォローアップを行い、再発防止のための改善や配慮を行った。

※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 A D E K A

英文名：

■加入保険者：A D E K A 健康保険組合

上場

■所属業種：化学

## 健康経営度評価結果

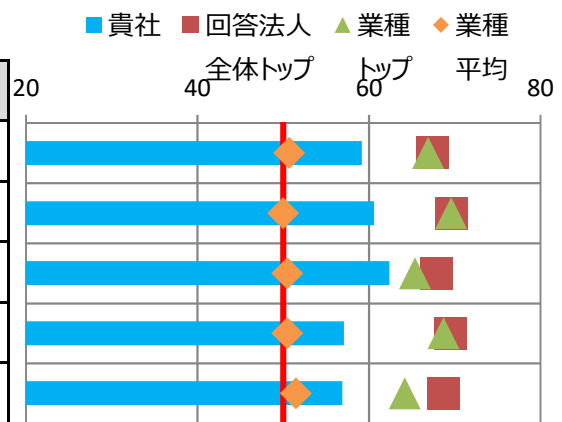
■総合順位： 601～650位 / 3169 社中

■総合評価： 59.2 ↑8.0 (前回偏差値 51.2)

※「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

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	59.2	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	60.6	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	62.4	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	57.1	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	56.9	68.7	64.2	51.5



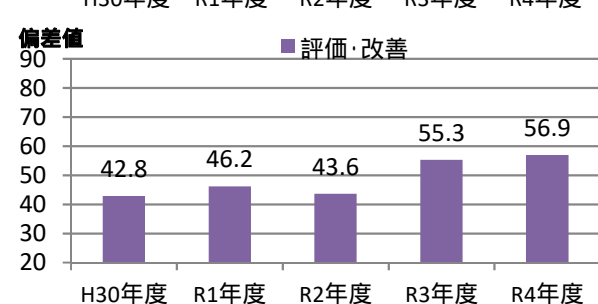
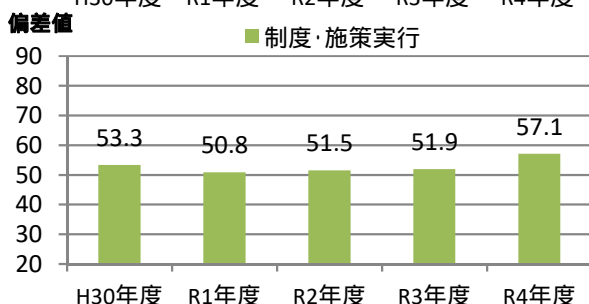
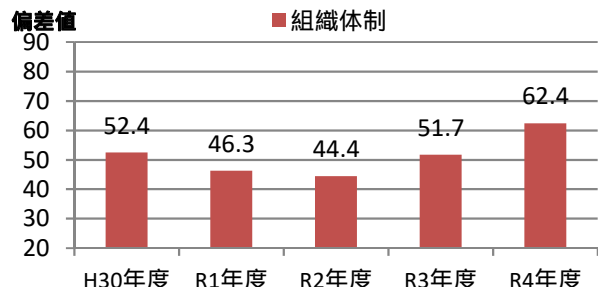
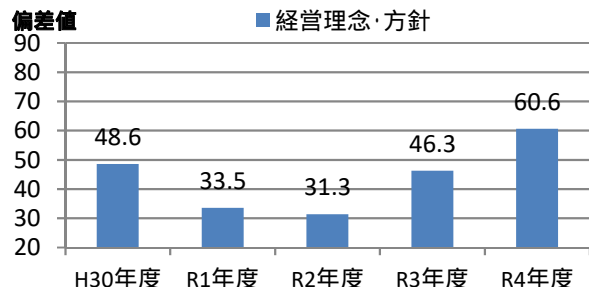
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	1701～1750位	2001～2050位	1451～1500位	601～650位
総合評価	49.6	43.3(↓6.3)	41.7(↓1.6)	51.2(↑9.5)	59.2(↑8.0)
【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>感染症拡大前(2019年)と現在では在宅勤務できる環境が整う一方、新しい働き方によるコミュニケーション不足等で、活気( 0.26)、抑うつ( 0.27)、高ストレス者率( 1.55%)となっており、ストレス傾向が上昇。プレゼンティーズム損失額においても5万円/名増加している。しかし、上司や同僚のサポートについては変わっていないことから、さらなる従業員の活性化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>働き方に対するモチベーションを保つため、上司や同僚の支援を得ながら、ワークライフバランス向上への取り組みを行い「働きがい」を高め「抑うつ感」の低減に努める。仕事と生活の満足度が上がることで活性度も上がり、プレゼンティーズム損失額についても小さくなると期待する。3年後に感染症拡大前の活性度83%以上、高ストレス者率に関しても6%台を目指す。</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	CSR報告書
URL	<a href="https://www.adeka.co.jp/csr/download.html">https://www.adeka.co.jp/csr/download.html</a>

※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	3	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	83.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	全従業員にMicrosoft Teamsを提供し活用、在宅勤務者や地方事業所との連携に役立っている。				
(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	食堂等に製品別栄養価マップを掲示し、栄養バランスを整える情報を提供、疾病別食事ポイント等も紹介				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	全国展開しているスポーツクラブと提携し、1回650円の負担で使えるよう会社補助をおこなっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.3	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	77.9	%
管理職限定	○	全管理職の	51.3	%
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	59.0	50.6	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	50.2	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	52.3	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	51.6	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	58.3	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	52.8	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	54.8	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.7	48.1	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	昨今のコロナ渦において、事業継続などの観点から従業員の感染症対策及び重症化予防が重要であると考えている。
	施策実施 結果	インフルエンザ予防接種に加え、コロナワクチン接種についても関係会社を含む従業員を対象に2021年度は第1、2回の職域接種を実施。地方事業所については近隣企業との共同職域接種での接種を促した。
	効果検証 結果	首都圏在勤の従業員に対してはコロナワクチン第1、2回目は74.6%の人に対し職域接種を実施。地方事業所の従業員に関しては工業団地・商工会共同接種を活用し一部の事業所で実施できた。さらにインフルエンザ予防接種についても健保補助金、会社補助金を給付し接種負担額を軽減することにより全社員の70%あたる従業員及び被扶養者に対し接種を実施することが出来ている。
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	健康診断については年2回（春季、秋季）実施し、受診率100%で実施している。有所見者率についても2021年度49.3%あり、2017年統計から有所見者率に変化はあまりなく（48.6～49.3%）一定数である。従業員の平均年齢も上昇していることから、重症化へ防止、未病対策が必要と思われる。
	施策実施 結果	健診後の結果における事後措置について、産業医療スタッフを中心に医療機関への受診勧奨、再検査の徹底を実施。とくに近年男女共に増えている大腸がん検診について注力した。
	効果検証 結果	大腸がん検診の便潜血について治療中の者や既往歴がある者以外の陽性者（16人）において医療機関の受診勧奨を行ったところ、7名の方に「手術」が必要であることがわかり、3名の方に「大腸がん」が発見された。3名とも早期発見、治療へと繋がり、重症化を防ぐことができた。健保と共に厚労省の「がん対策推進企業アクション」への推進パートナーにもエントリーし、頂いた情報を活かしながら啓蒙活動を行っている。

※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：新日本理化株式会社

英文名：New Japan Chemical Co., Ltd.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

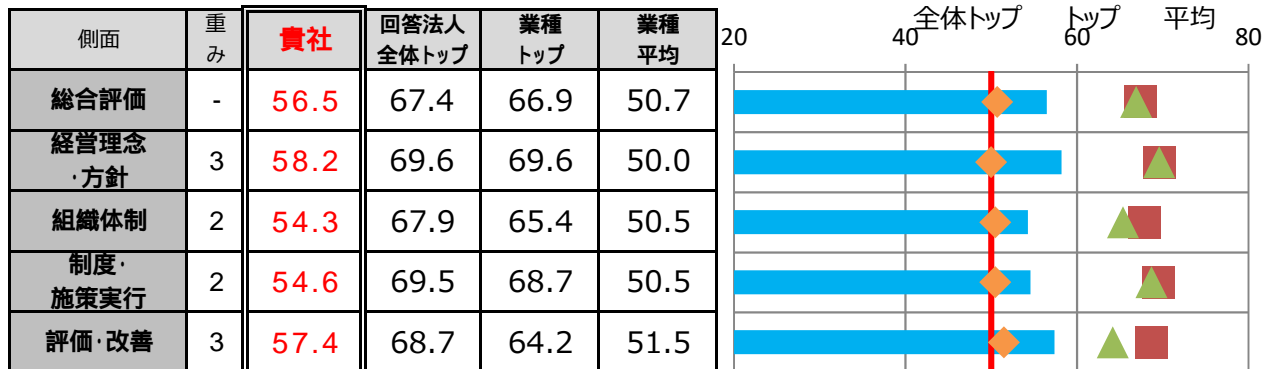
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 56.5 ↑5.3 (前回偏差値 51.2)

※「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



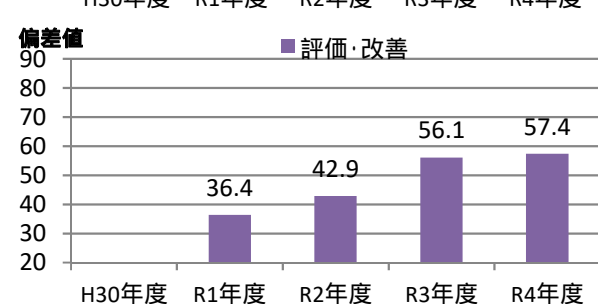
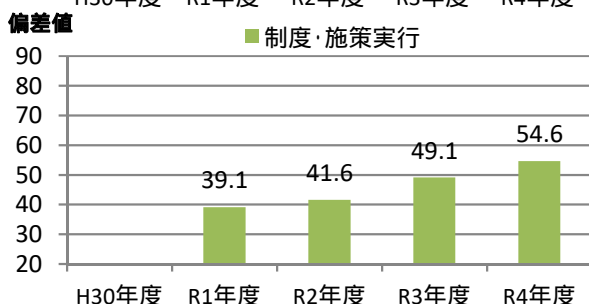
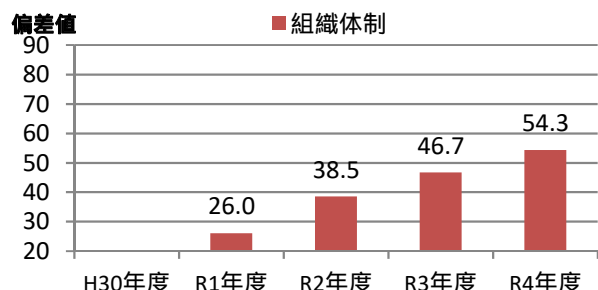
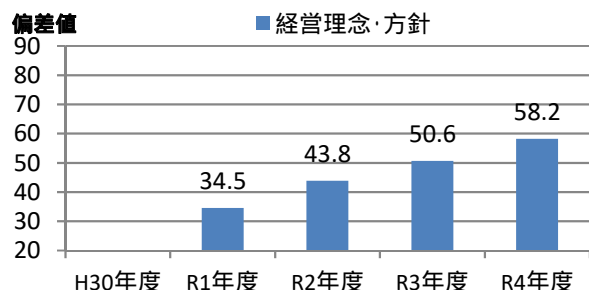
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

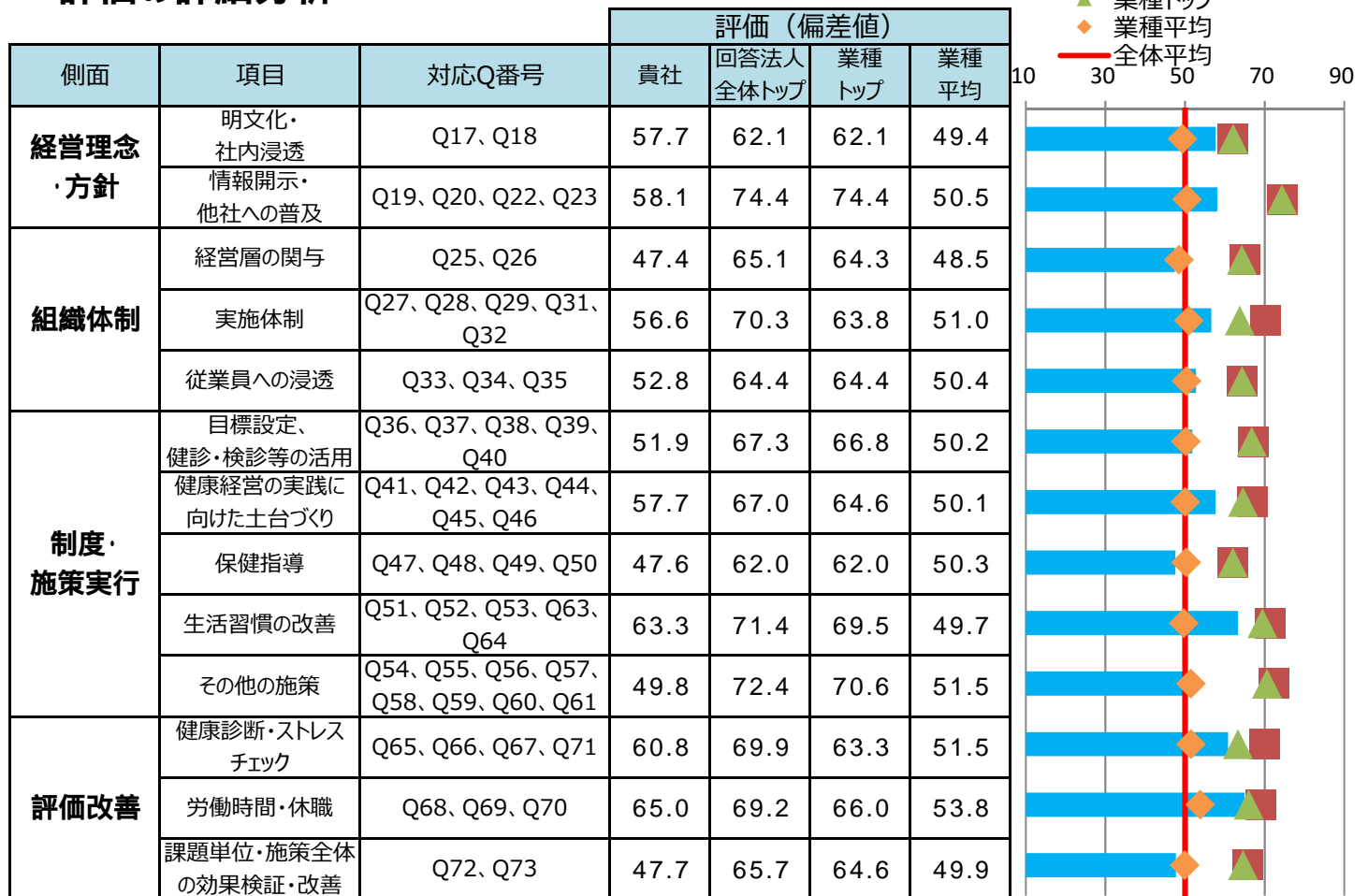
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2151～2200位	1951～2000位	1451～1500位	901～950位
総合評価	-	34.3(-)	42.0(↑7.7)	51.2(↑9.2)	56.5(↑5.3)
【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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>化学メーカーとして、もの創りを通して広く社会の発展に貢献するために、まずは従業員一人ひとりが「心身ともに健康でイキイキと活力ある」「働きがいのある」状態になることが重要であり、また事業活動を推進し、持続的成長していく上で大きな課題と考えている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員のパフォーマンスが発揮・向上するような職場環境を整備し、従業員一人ひとりが「心身ともに健康でイキイキと活力ある状態」そして「働きがいがある状態」を実感できることを期待している。</p> <p>具体的には、ストレスチェックや従業員アンケートにて、「働きがいがある」と回答する人の割合を現在の70%以上を今後も維持し、且つ80%以上への改善を目指す。</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	<a href="https://www.nj-chem.co.jp/csr/society.php#philosophy">https://www.nj-chem.co.jp/csr/society.php#philosophy</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	32	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	69.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	上司部下間のコミュニケーションを深め、自己開発を促すために上司から適性診断結果を返却・解説				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	健康に配慮した食事（管理栄養士が献立作成、優良業者選定）を摂取できるような食堂運営、仕出弁当の手配				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	55.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	始業前もしくは昼休憩後に、各職場でのオリジナル体操の実施・定着				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%

- 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	96.0	%
管理職限定		全管理職の	0.0	%
限定しない		全従業員の	0.0	%

※貴社が健康経営度調査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	58.5	50.6	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	51.6	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	51.6	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	55.8	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	52.8	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	53.9	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.5	48.1	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	業務上の都合上、研究部門にしかフレックスタイム制（コア有り）を導入していなかったが、育児の時短勤務者より、毎日決まった時刻の時短勤務は子供の急な不調や家族間の負担の調整がし難いという声があった。会社側も、働く時間・場所に囚われない働き方へ適応していくことが企業活動の継続性の観点からも重要な課題と考え、制度の拡大・深化を目的に、全従業員に対するフレックスタイム制（コアレス）対象者率の向上に取り組んだ
	施策実施結果	研究部門のみに限定導入していたフレックスタイム制（コアタイム有り）のコアタイムを廃止、適用部署拡大を進めた結果、全従業員に対するコアレスフレックスタイム制対象者比率を76%まで引き上げることができた
効果 検証 ②	効果検証結果	時間の柔軟性を高め、仕事と家庭の両立等、多様な働き方を実現しやすい環境を整備した。またこれにより、常に自身の最大のパフォーマンスを発揮しやすくなり、生産性の向上を後押しする。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の2017年度の喫煙率は30.5%と高く、非感染性の病気による死亡を招く1番目の危険因子と言われる喫煙について、真っ先に改善に向けて取り組む必要があった。
効果 検証 ②	施策実施結果	健康経営宣言発布以降、年2回の禁煙デーの創設、喫煙リスクに関する情報提供、事業所内の終日禁煙、禁煙チャレンジ制度（喫煙者に対して禁煙治療費用をサポート）の開始により、喫煙率を20.3%まで低減できた
	効果検証結果	当社従業員の喫煙率が低下することで、タバコを吸う従業員も吸わない従業員も、また社会環境も健康になることに貢献できている。現在は、保健師による保健指導面談にて喫煙者の禁煙支援も併せて実施しており、今後も喫煙率のさらなる低下を目指す。

※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：花王株式会社

英文名：Kao Corporation

■加入保険者：花王健康保険組合

上場

■所属業種：化学

## 健康経営度評価結果

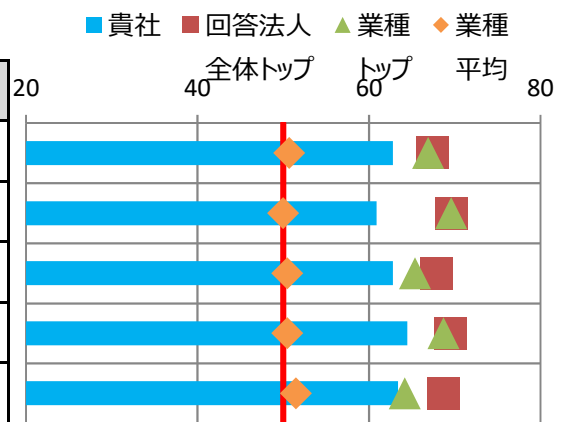
■総合順位： 151～200位 / 3169 社中

■総合評価： 62.8 ↓0.6 (前回偏差値 63.4)

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

## 評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.8	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	60.9	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	62.8	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	64.5	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	63.4	68.7	64.2	51.5



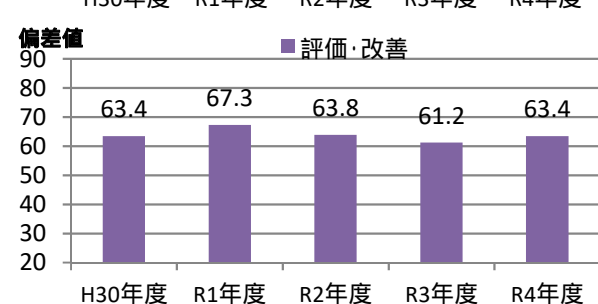
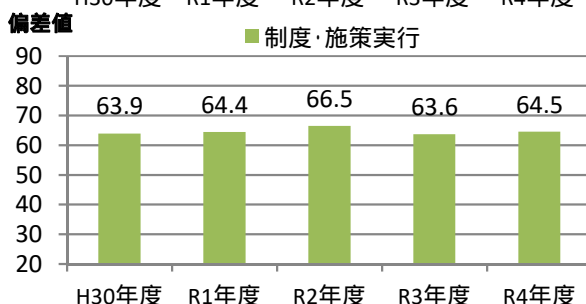
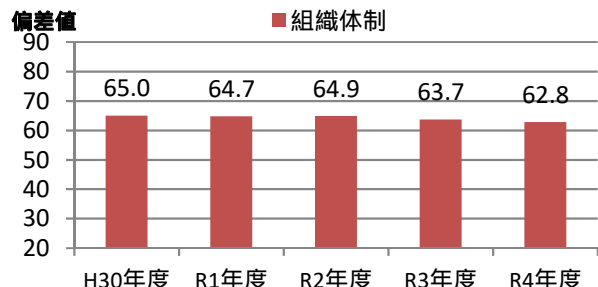
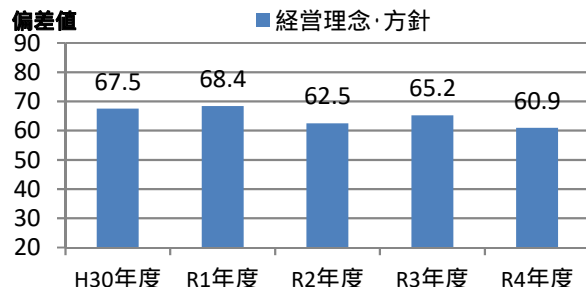
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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）

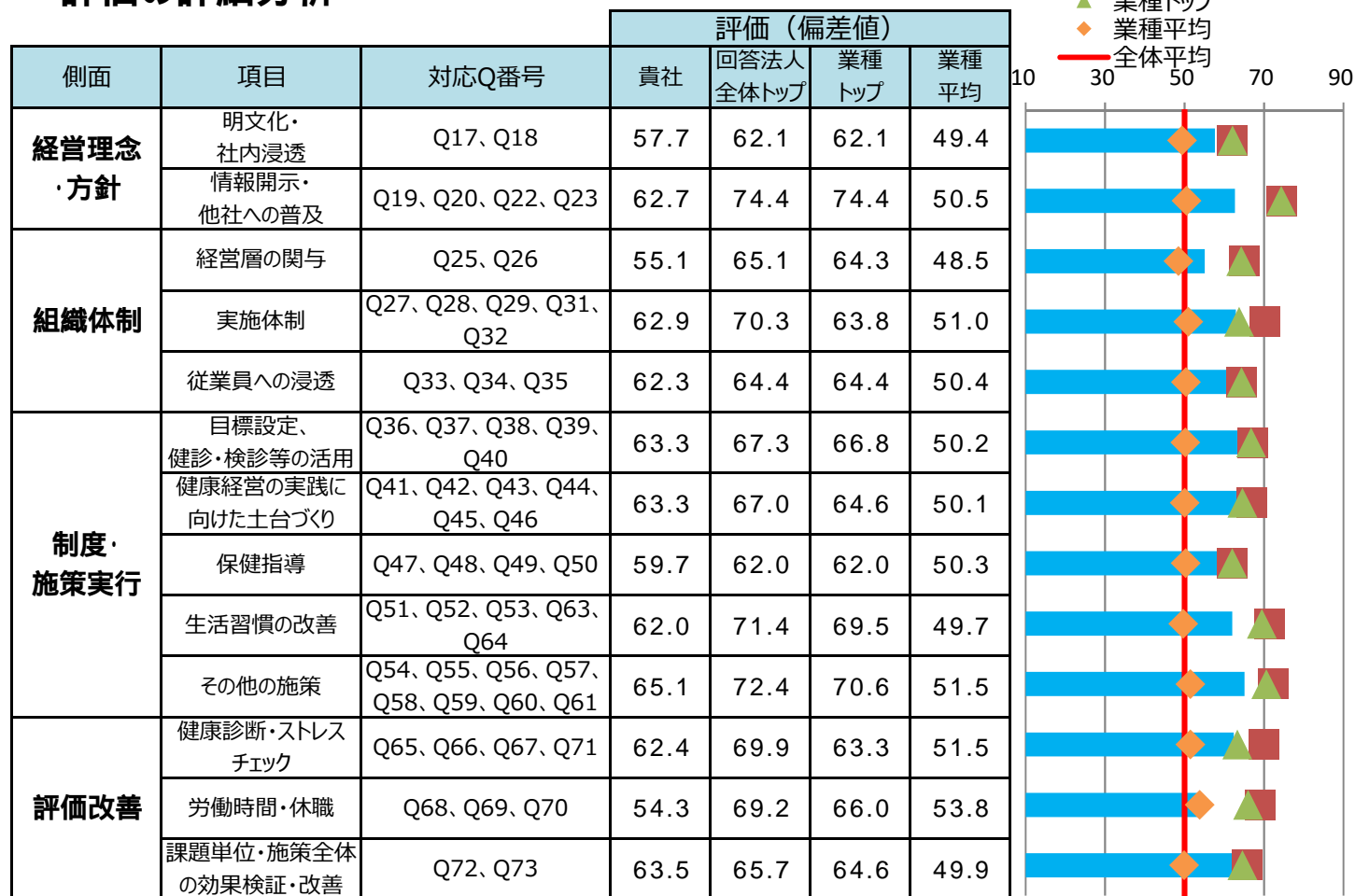
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1～50位	1～50位	51～100位	51～100位	151～200位
総合評価	65.1	66.5(↑1.4)	64.2(↓2.3)	63.4(↓0.8)	62.8(↓0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>2021年より開始された中期経営計画『K25』において3つの基本戦略のひとつに「社員活力の最大化」を掲げている。また、ESG戦略『Kirei Lifestyle Plan』の土台にも「社員の健康増進と安全」を掲げており、社員一人ひとりがいきいきと健康でいること、より良い状態を目指すことが、経営課題の解決に繋がる。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>社員一人ひとりがより良い状態となるために、健康経営の中期計画『KA0健康2025』を設定。重点指標として、GENKI率（ストレスチェック該当設問の肯定的回答率）約5%向上 高ストレス者率10%減 BMI25以上率5%減 喫煙率15%減を掲げ、2025年までの達成を目指す。</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ESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/sustainability2022-30.pdf">https://www.kao.com/content/dam/sites/kao/www-kao-com/jp/ja/corporate/sustainability/pdf/sustainability2022-30.pdf</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	69	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	32.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	地域の清掃活動、町会および近隣の祭りへの参加、健康イベント達成状況に応じた地域への寄付など				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.2	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	タンパク質・脂質・食物繊維のバランスに配慮したスマート和食を提供（カロリー表示あり）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.9	%

- 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	歩行測定会の実施、歩行計（ホコタッチ）を活用したイベントを開催し達成状況に応じたインセンティブを付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.9	%

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

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

※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	64.1	50.6	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	50.2	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	61.0	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.6	51.6	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	60.7	50.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	52.8	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	64.7	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.0	48.1	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	出社勤務と在宅勤務を併用した就業体制により、働く場所が自宅中心となることで時間に制限なく働いてしまうようなケースが見受けられるようになった。また、「休息・休憩」に関する社内調査から、就業時間内の適度な休息・休憩が必要と感じている社員が多く存在することがわかった。そこで、生産性低下防止のために、就業時間内でも積極的な「休息・休憩」が取れる社内風土の醸成と環境づくりが必要であると考えた。
	効果検証結果	自社製品「めぐりズムアイマスク」を配布し、1日1回休憩時間を確保するイベントを1か月間実施。また、社内コミュニティサイトにおいて、参加者間で感想を共有し、自身と異なる休息スタイルに気づく機会を設けた。
効果 検証 ②	効果検証結果	イベント参加者において、日中の休憩時間を確保できるようになった社員が増加（出社勤務時25%増、在宅勤務時35%増）し、労働生産性が5%、ワークエンゲージメントが高い人の割合が12%有意に向上した。また、イベント参加者からは、「日中休むことがなかったのが、リラックスして業務に取り組めた」「目を閉じる時間をつくり、スッキリできた」「午後からの集中力がアップした」など、効果を実感した感想が寄せられた。
	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	健康状態を維持または改善していくためには、日ごろからの生活習慣改善行動の定着が必要である。健診時の問診で、生活習慣改善に既に取り組んでいる社員は男性25.3%女性23.1%であり、予防行動をとれる社員を増やしていくことが課題であった。そのため、社員の健康行動またその意識を深掘し、健康的な活動が出来る社員を増やしていくこと、また職場として健康的な風土づくりをしていくことが望ましいと考えた。
効果 検証 ②	施策実施結果	健康的な風土醸成のためWHOの世界保健デーの4月7日を花王グループ健康の日と制定「わたしの健康宣言」を募集。健康意識を深めるアンケートを実施、課題の中から睡眠、運動、肩こり腰痛の健康キャンペーンを実施。
	効果検証結果	健診時問診で生活習慣改善に既に取り組んでいる社員は男性25.4%、女性27.1%で横ばいであったが、健康の日健康宣言をした社員は349名であり、運動、食事、睡眠などの宣言が多く寄せられた。社員の健康課題に応じた健康キャンペーンを10回開催した結果、健康増進サイトGENKI-WEの閲覧数は27.4% 47.1%に上昇。今後も健康課題に対応した健康キャンペーンを随時開催していく。

※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：第一工業製薬株式会社

英文名：DKS 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：化学

## 健康経営度評価結果

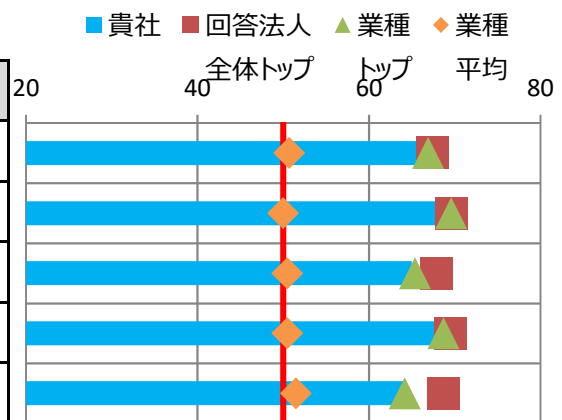
■総合順位： 1～50位 / 3169 社中

■総合評価： 66.9 ↑1.1 (前回偏差値 65.8)

※「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	-	66.9	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	69.6	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	65.0	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	68.7	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	64.2	68.7	64.2	51.5



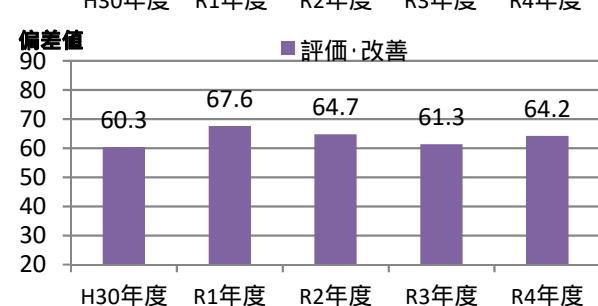
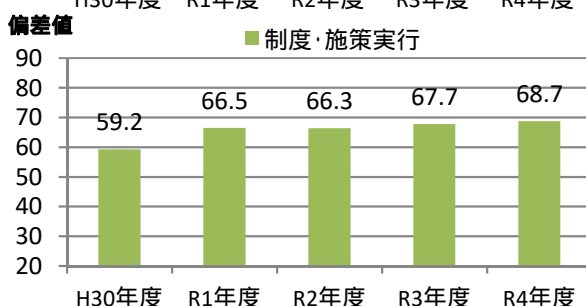
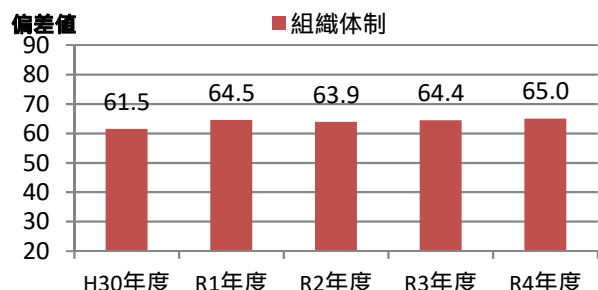
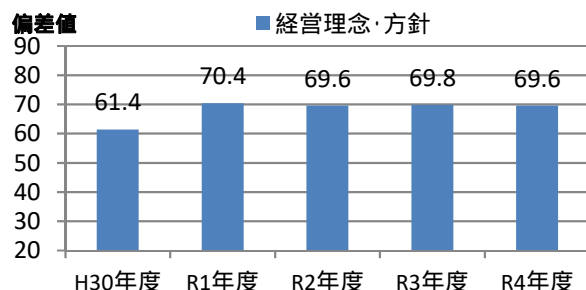
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

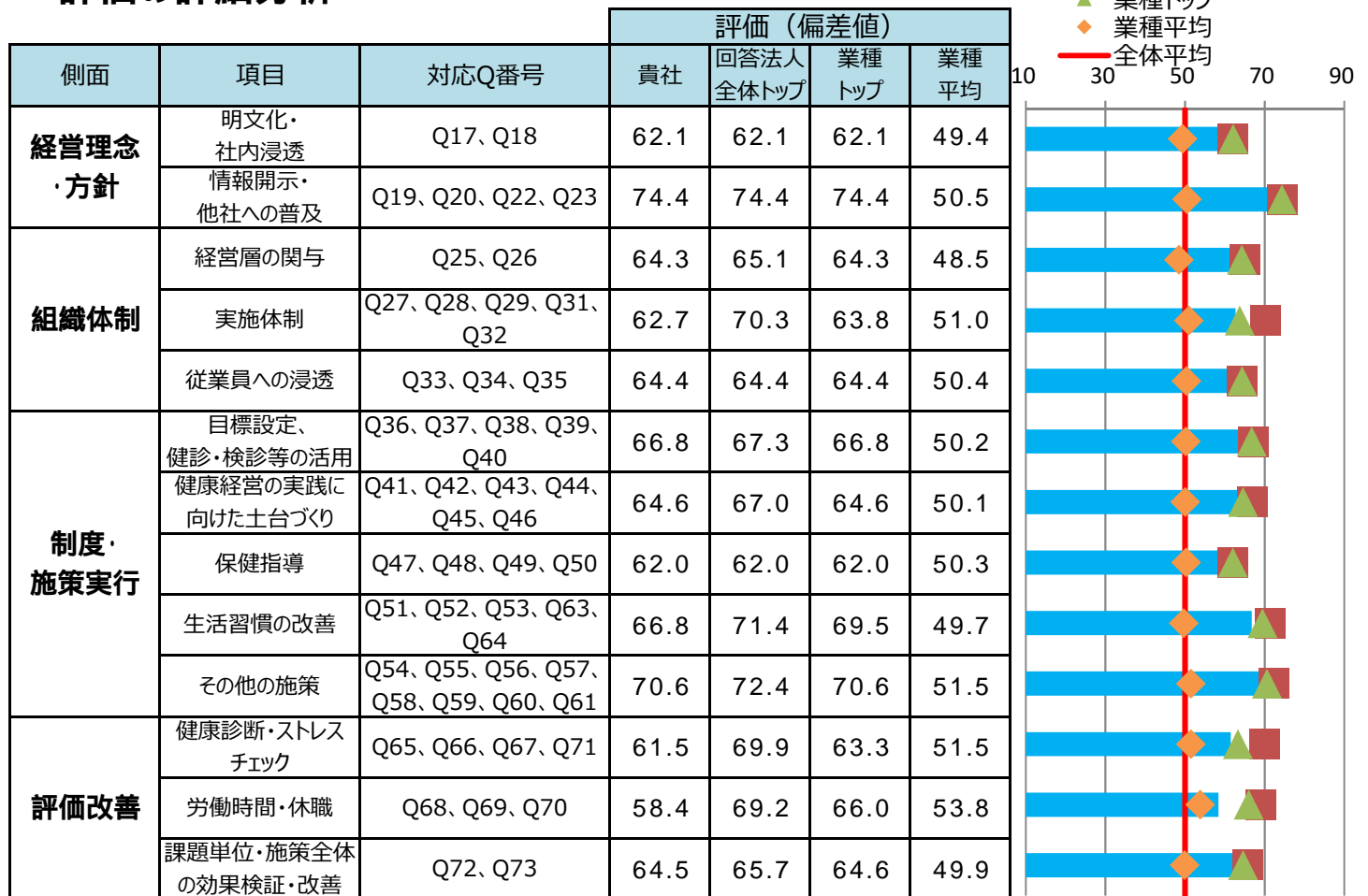
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1～50位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	60.5	67.6(↑7.1)	66.3(↓1.3)	65.8(↓0.5)	66.9(↑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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社のありたい姿である『ユニ・トップ企業として、4つのステークホルダーとハピネスを共有する経営を行う』を最終目標とし、成果としてエンゲージメントの向上などの人的資本を含めた、健康経営で『従業員の幸福度を高め、さらなる生産性の向上を図る』ことを目指し、様々な施策を推進している。健康の維持・向上のみならず、ワークエンゲージメントの向上も図り、その結果として生産性を高めることが課題であると認識している。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の生産性向上の指標として、プレゼンティーズム低減、アブセンティーズム低減、ワークエンゲージメント向上の3つを設定している。2021年度は前年に比してプレゼンティーズムは改善がみられるが、アブセンティーズムとワークエンゲージメントは目標レベル内で安定している。1 on 1をワークエンゲージメント向上を期待し取り組むことで、更なる生産性の向上をはかっている。</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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.dks-web.co.jp/sustainability/employee/health/index.html">https://www.dks-web.co.jp/sustainability/employee/health/index.html</a>

※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	10	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	2022年9月に全社フェスタ部署対抗ウォーキングイベントを開催し職場のコミュニケーションに繋がった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.8	%

- 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	食堂設置事業所では健康メニューの現物提供を行い、支店等では昼食費補助制度で欠食予防に繋げている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 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	2019年からアプリを活用したウォーキングイベントを年に2回定期的に実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	68.3	%
管理職限定	○	全管理職の	82.9	%
限定しない	○	全従業員の	80.3	%

※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	69.0	50.6	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	64.1	50.2	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	65.5	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	51.6	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	80.4	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	52.8	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	64.5	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.1	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.2	48.1	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	2017～2018年にかけて腹囲基準の超過者が増加傾向にあった。内臓脂肪型肥満の有所見者を増やさないためにも腹囲基準の超過者を減らす対策が必要となった。対策の一つとして、従業員の運動習慣率アップのために、ウォーキングアプリを利用した全社のウォーキングイベントを2019年度から導入した。年2回の催しではあるが、個人ランキング、部門別ランキングを取り、動機付けを行った。
	施策実施結果	2022年9月のイベントは参加率向上のために部門別チーム対抗戦で実施、インセンティブの幅を広げた。ランキングを3日に1回社内イントラにアップし参加率は2022年5月の71%から9月は81%に向上した。
効果 検証 ②	効果検証結果	参加者へのアンケートでは、67%の者が「継続する意思がある」と回答した。健康状態の変化については、寝つきが良くなった、体重が減った、腹囲の減少といった健康面の改善も見られた。また部署対抗戦の効果もあり職場でのコミュニケーションに35%繋がったと回答。運動習慣率は16%(2017年度)から25%(2021年度)に上がり、腹囲超過者の割合も34%(2018年度)から29%(2021年度)に減じた。
	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	メンタルヘルス不調者の発生予防を目的として社内外の相談窓口を設置してきたが、2018年には第4のケア（事業場外資源によるケア）の充実を図るため新たに外部EAPを導入した。また、導入するだけでなく、相談のハードルを低くするとともに、外部EAPを活用して早期発見にもつながる活動にも取り組んでいる。
効果 検証 ②	施策実施結果	心に不安をためてしまう可能性の高い入社3か月目の新入社員や 新任管理職を対象に、外部EAPの体験カウンセリングを受けてもらっている。いずれも実施率は100%になっている。
	効果検証結果	体験カウンセリング後のアンケートによると、利用しやすかったとの意見が多くあり、カウンセリングに対するハードルを下げるのに一定の効果が認められる。また、この活動によるメンタル不調の早期発見者は幸いなことに出ていない。なお、メンタル不調による新規退職者発生率は2018年0.2%、2019年0.2%、2020年0%、2021年0.2%となっており、低発生率を維持できている。

※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：三洋化成工業株式会社

英文名：Sanyo Chemical Industries, Ltd.

■加入保険者：三洋化成工業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

## 健康経営度評価結果

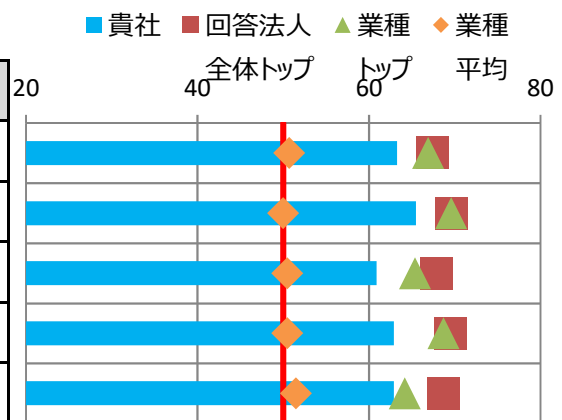
■総合順位： 101～150位 / 3169 社中

■総合評価： 63.3 ↑0.6 (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	-	63.3	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	65.5	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	60.9	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	62.9	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	62.9	68.7	64.2	51.5



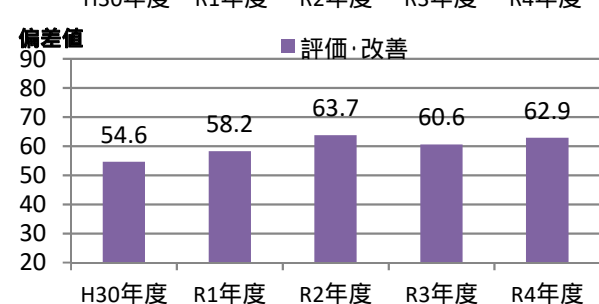
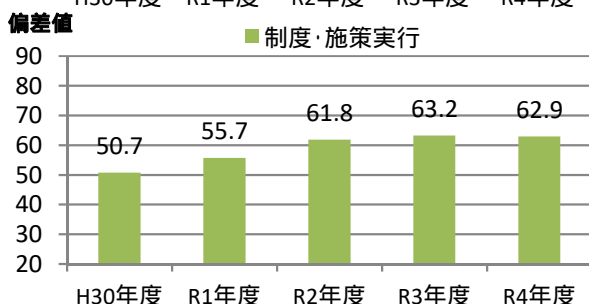
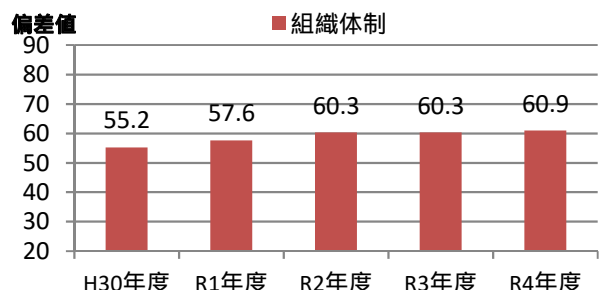
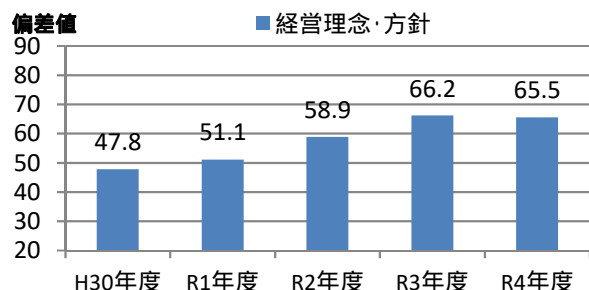
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

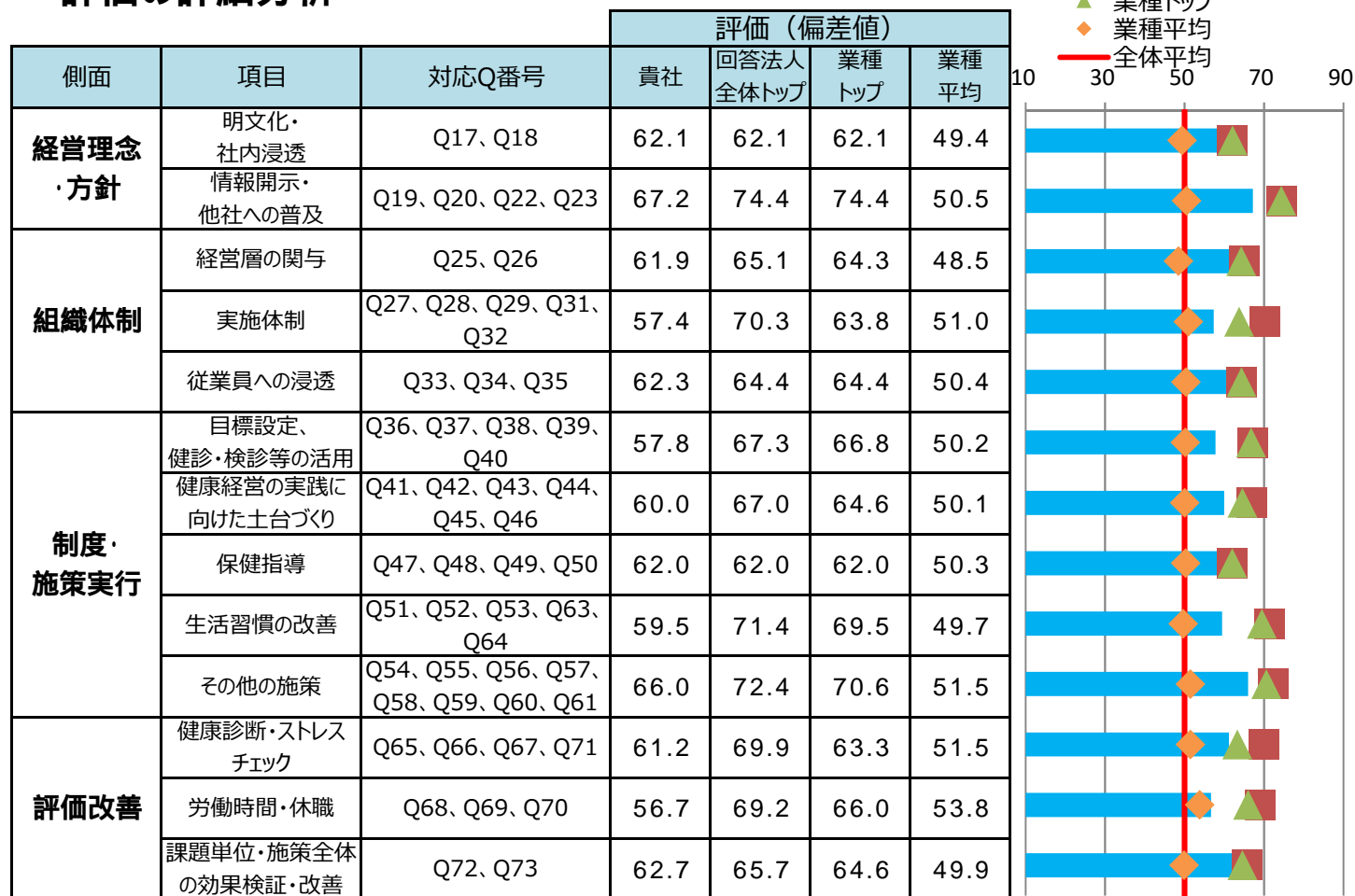
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	801～850位	251～300位	101～150位	101～150位
総合評価	51.5	55.5(↑4.0)	61.2(↑5.7)	62.7(↑1.5)	63.3(↑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	<b>組織の活性化</b> 一人ひとりが自主性と創造性を発揮し、自己実現を果たす （全従業員が三洋化成工業の一員であるという誇りを持ち、働きがいを感じながらいきいきと働ける環境づくり）
健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズムの低減（2020年度年間休業者1.0% 0.5%以下） プレゼンティーズムの低減（2021年度年度、生産性損失37.5% 30%以下） ワークエンゲージメントの向上（2021年度偏差値49.7 51以上）

※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	<a href="https://www.sanyo-chemical.co.jp/company/kenko-keiei">https://www.sanyo-chemical.co.jp/company/kenko-keiei</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	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	13.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	Office365のTeamsやYammer等の情報交換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	99.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%

- 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	健康アプリを提供して食事の記録と健康アドバイスを得られるサービスを提供している				
(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	3.0	%

- 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	健康アプリを用いたウォーキングイベントを開催し、個人戦チーム戦の参加賞上位表彰を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	11.1	%

※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	62.2	50.6	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	58.8	50.2	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	59.7	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	51.6	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	63.2	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	52.8	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	60.7	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.7	48.1	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	従業員調査で運動習慣があると回答する者は、2～3割程度そのまま変動なく推移している中、新型コロナウイルス感染拡大防止策としてテレワークの実施率が向上するに伴い、日常生活での身体活動量も低下しており、将来的なロコモティブシンドローム増加の懸念やそれに伴う生産性低下が懸念されることから、運動習慣の改善を課題と捉えている。
	施策実施結果	健康アプリを導入し同アプリに連携できるウェアラブル端末を希望者へ約300台購入補助し販売（2020年度）。2021年度には健康アプリ上で社内ウォーキングイベントを実施し約300名が参加した。
効果 検証 ②	効果検証結果	従業員調査結果の運動習慣がある者の割合が2019年度の29%から2021年度には50%に増加し、健診結果においては、肥満者の割合が2019年度の33%から2021年度には25%に改善した。
	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	健康スコアリングレポートや全従業員の健診データにおいて、適正飲酒の習慣と肝機能の値に課題を抱えている。コミュニケーションや嗜好品としての楽しみを奪うことなく、従業員自身のヘルスリテラシーを向上させ、適性な飲酒習慣に行動変容させる必要がある。
効果 検証 ②	施策実施結果	全社川柳大会を開催し、44作品エントリーがあり、適正飲酒の推進を愉しく盛り上げた。各事業所ごとに優秀作品を選定し、その中から最優秀作品を選び表彰した。
	効果検証結果	肝機能リスク者（2020年：34%、2021年：31%）、週2日以上休肝日を持つ者（2021年：75%、2022年：76%）、毎日2合以上の飲酒者（2021年：18.3%、2022年：21.3%）と効果判定が難しいが、役員自ら全社健康推進会議の場で休肝日取得を目標として宣言するなど、適正飲酒の意識がトップダウンで広まっていく兆しが見える。

※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: D I C 株式会社

英文名: DIC Corporation

■加入保険者: D I C 健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

## 健康経営度評価結果

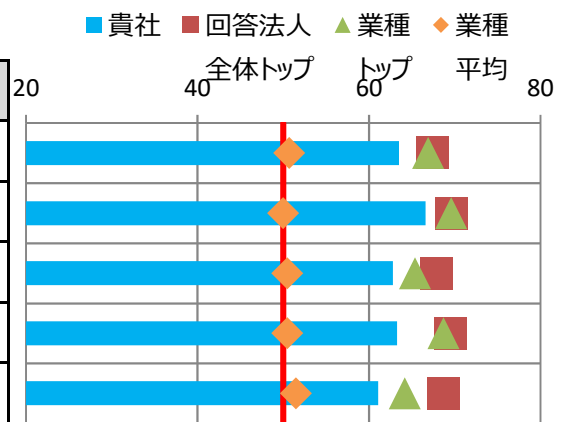
■総合順位: 101~150位 / 3169 社中

■総合評価: 63.5 ↑0.5 (前回偏差値 63.0)

※「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

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	63.5	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	66.6	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	62.8	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	63.3	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	61.1	68.7	64.2	51.5



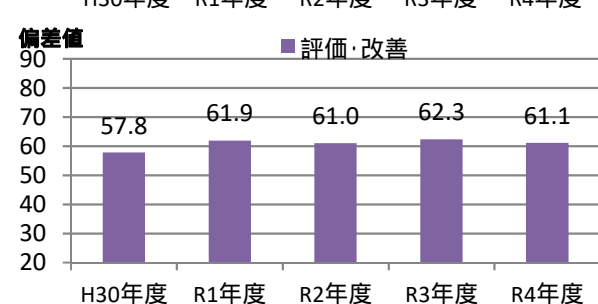
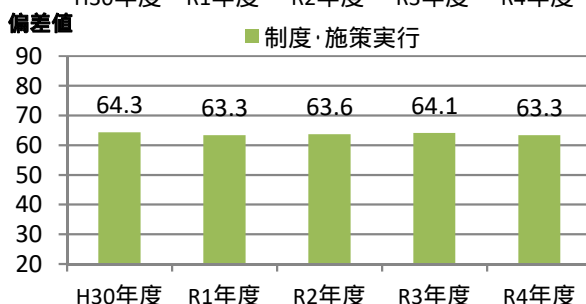
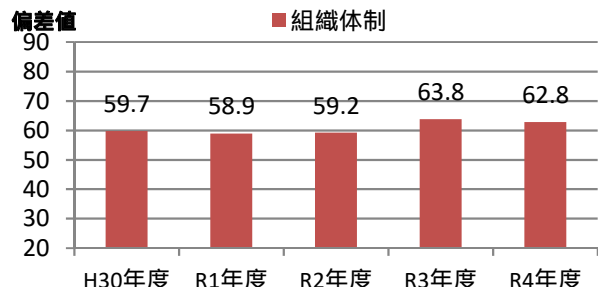
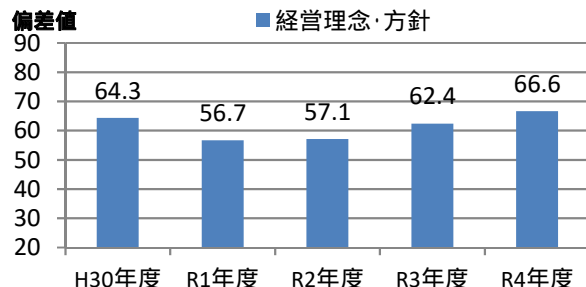
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	101~150位	301~350位	401~450位	101~150位	101~150位
総合評価	62.1	60.0(↓2.1)	60.0(↑0.0)	63.0(↑3.0)	63.5(↑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>ＤＩＣグループの経営理念である「絶えざるイノベーションにより豊かな価値を創造し、顧客と社会の持続可能な発展に貢献する」を実現させるため、その活動を支える社員が心身ともに健康でいきいき働くことのできる環境を整備する事が重要である。そのためには、まず従業員の健康不調を理由とする離職、休職、就労制限などの予防的施策を強化し、従業員の心身の健康維持・向上を図る必要がある。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>定期健康診断受診率100%の達成、定期健康診断結果の有所見者への医療スタッフによるフォロー実施100%の達成、ストレスチェック受検率の維持向上（95%以上）を実現することにより、従業員の健康状態を把握し、有効な対策を早期に提案・実行することが可能となり、疾病を理由とする退職者の抑止及び、能力を最大限発揮できる職場環境の実現を図る。</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	<a href="https://www.dic-global.com/ja/csr/health_management.html">https://www.dic-global.com/ja/csr/health_management.html</a>

※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	23	回	3	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	99.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	teamsの機能（チャット・通話）をフル活用、1 ON 1 ミーティングやメンター制度にも活用している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.4	%	(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	ヘルシーメニューの提供、関連する栄養情報展開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.7	%

- 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	健康維持・増進、ケガ防止を目的として、ラジオ体操、腰痛体操、リフレッシュ体操を毎日実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.3	%

- 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	24.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.2	%

※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	60.0	50.6	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	50.2	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	64.2	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.2	51.6	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	66.2	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	52.8	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	64.9	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.7	48.1	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	メンタルヘルス不調を感じながらも周囲に相談できずに無理して就業を続け、更に悪化させてどうにもならなくなった時点で急に欠勤しがちになる社員が散見されている。在宅勤務が進み周囲からの目も届きにくい就業環境の中、如何に早く不調のサインに気付き、職場や産業医、専門医に繋げることによって、長期休業には至ることなく就業が継続できる、又は早期に復職できるようにするための支援が必要である。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調の兆候、対処法、相談対応について、メンタルヘルス専門産業医が研修を実施。高ストレス判定者、高ストレス予備軍への受講勧奨を行い、受講者は前年比20%増、理解度100%を達成。
効果 検証 ②	効果検証結果	メンタルヘルス不調に関する産業医への相談件数が前年対比で増加傾向にある。不調者本人からの相談も増える中、職場の上長が部下の体調の異変に早く気付き、事前相談するケースが増えてきている。メンタルヘルス研修において、不調の兆候、産業医に相談することの大切さ、相談のハードルは決して高くないということを丁寧に説明し、浸透してきたことが相談件数の増加に繋がっている状況にあると考える。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性社員の活躍・管理職への積極登用を推進するため、まずは女性社員が安心して働ける職場環境を整えることが重要である。人事制度の整備はもとより、職場の理解と支援が得られやすい環境を整備するためには、女性特有の健康問題について、女性社員だけでなく男性社員にも理解を深めていくことが欠かせない。女性社員からのニーズも的確に把握しながら、より積極的に推進していく必要がある。
効果 検証 ②	施策実施結果	全事業所でセミナーを開催。一部事業所は男性社員の受講も促し、受講した男性社員からは、理解が進んだとの前向き評価が多い一方、低調な参加率が課題。女性社員からは年齢層・テーマを絞ったの実施希望が多かった。
	効果検証結果	受講した女性社員からは婦人科疾患を含む女性特有の健康課題についての理解が進み有益であったという意見が殆どであり、婦人科疾患に対する関心の高さとセミナー継続実施の有用性を確認できた反面、婦人科検診の受診率が非常に低いという課題も把握した。セミナーを通じて女性の健康課題を説きつつ、婦人科検診の受診率向上、並びに男性社員の受講率を高めるための取り組みが必要と考える。

※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：サカタインクス株式会社

英文名：SAKATA INX CORPORATION

■加入保険者：サカタインクス健康保険組合

上場

■所属業種：化学

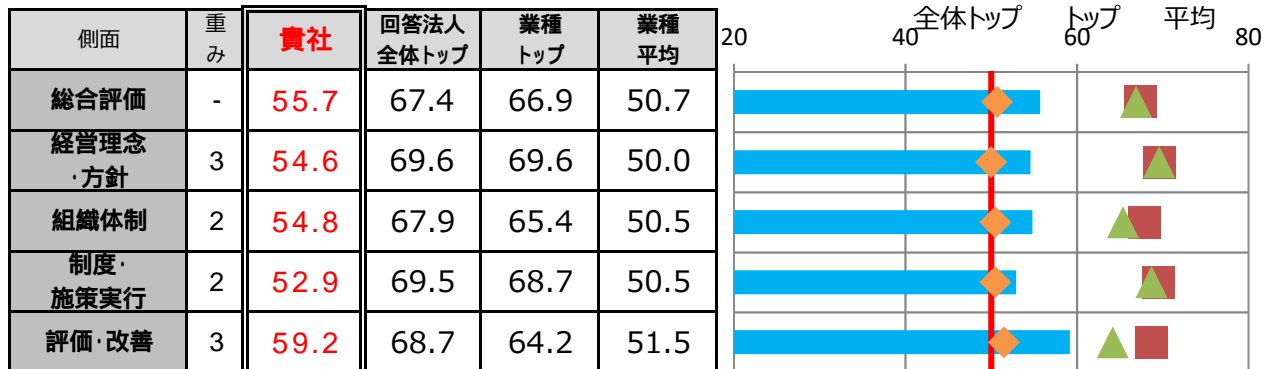
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 951～1000位 / 3169 社中

■総合評価： 55.7 ↑2.5 (前回偏差値 53.2)

※「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



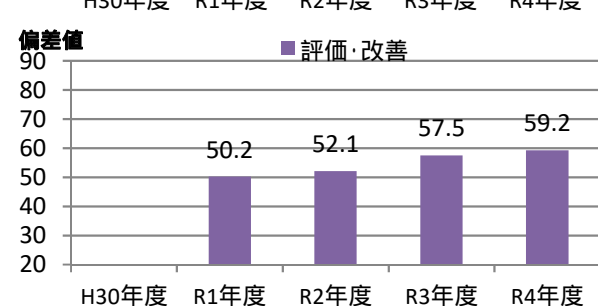
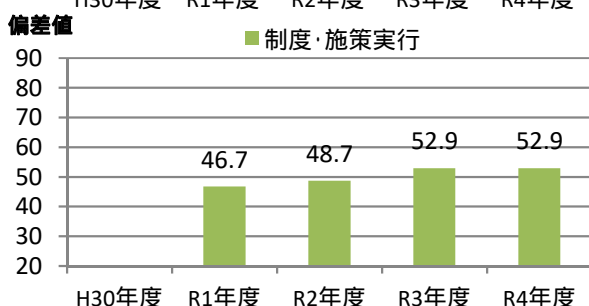
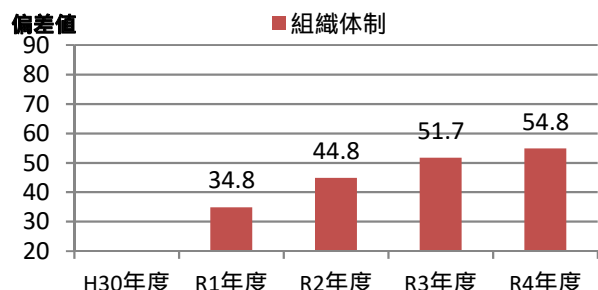
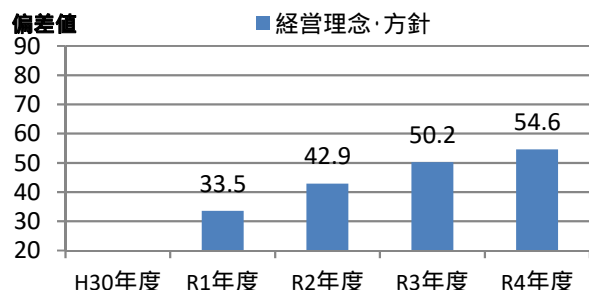
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	1801～1850位	1601～1650位	1151～1200位	951～1000位
総合評価	-	41.4(-)	47.2(↑5.8)	53.2(↑6.0)	55.7(↑2.5)
【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	中長期的な企業価値向上 従業員が心身ともに生き生きと働けるよう健康の保持増進と快適な職場環境づくりを重要課題と位置づけている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じて、従業員のプレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善、ワークエンゲージメントの向上により、生産性を伸ばし、企業価値の向上を目指す。

※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	<a href="https://www.inx.co.jp/sustainability/social/kenko_keiei/declaration.html">https://www.inx.co.jp/sustainability/social/kenko_keiei/declaration.html</a>

※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	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	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のチャット機能や共通するグループを作成し、従業員同士のコミュニケーションを活性化している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.0	%	(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	置き型社食を設置し、従業員に対して、健康的な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	15.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

- 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	工場にて始業前にラジオ体操を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.0	%	(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	54.4	50.6	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	52.7	50.2	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	43.2	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	51.6	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	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	52.8	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	50.3	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.7	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.0	48.1	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	特定保健指導の受診率向上が課題であった。
	施策実施 結果	啓発活動の実施。また、被扶養者については、オンラインで受診できるよう整備した。
	効果検証 結果	被保険者については、昨年48% 本年32%へ受診率が下がってしまったため、未受診者へのアンケートを行い、未受診の原因を特定させて次年度以降、改善に向けて施策を行っていく。一方、被扶養者については、オンライン受診の開始により受診率が昨年12% 本年29%へ上昇した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	2020年度より始まった健康経営をさらに従業員普及させ、さらに一緒に活動しいていくための仕掛けづくりが必要であった。
	施策実施 結果	健康づくりに関する情報発信を始め、全従業員が参加可能なアプリを用いたオンラインウォーキングイベントなどを企画し、実施。
	効果検証 結果	従業員へのアンケートの結果、当社の健康経営宣言・健康づくりへの取り組みについて理解している人の割合が6割を超えた。ウォーキングイベントでのコミュニケーション増加もあり、また運動習慣者比率については、昨年36.0% 本年36.6%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: 東洋インキ S Cホールディングス株式会社

英文名: TOYO INK SC HOLDINGS CO., LTD

■加入保険者: トップグループ健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

## 健康経営度評価結果

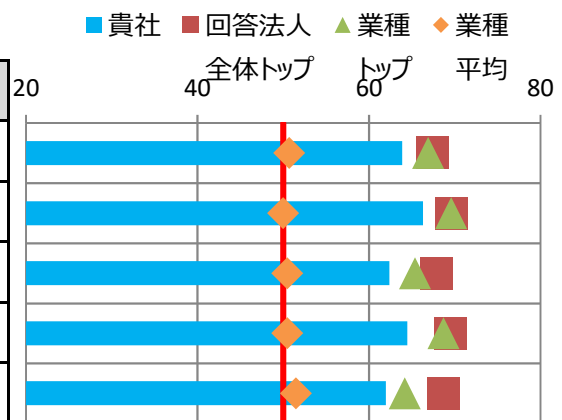
■総合順位: 51~100位 / 3169社中

■総合評価: 63.9 ↑0.3 (前回偏差値 63.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	66.9	50.7
経営理念・方針	3	66.3	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	62.4	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	64.5	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	62.0	68.7	64.2	51.5



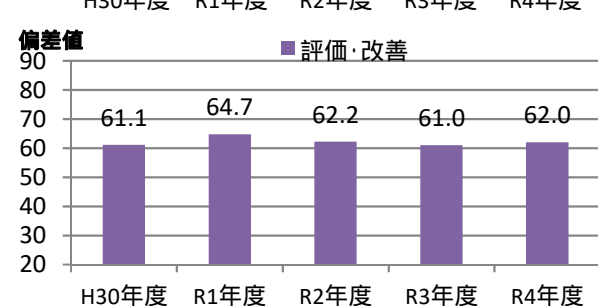
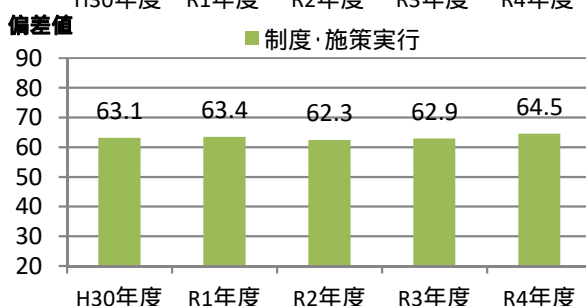
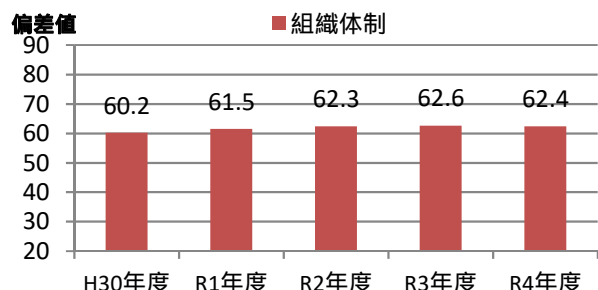
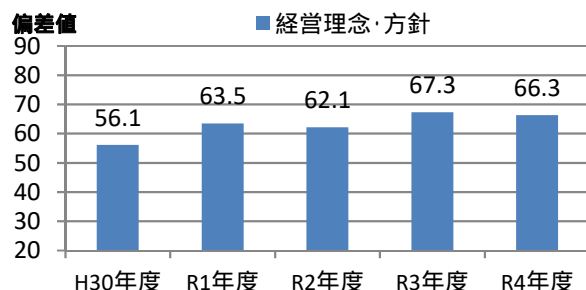
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

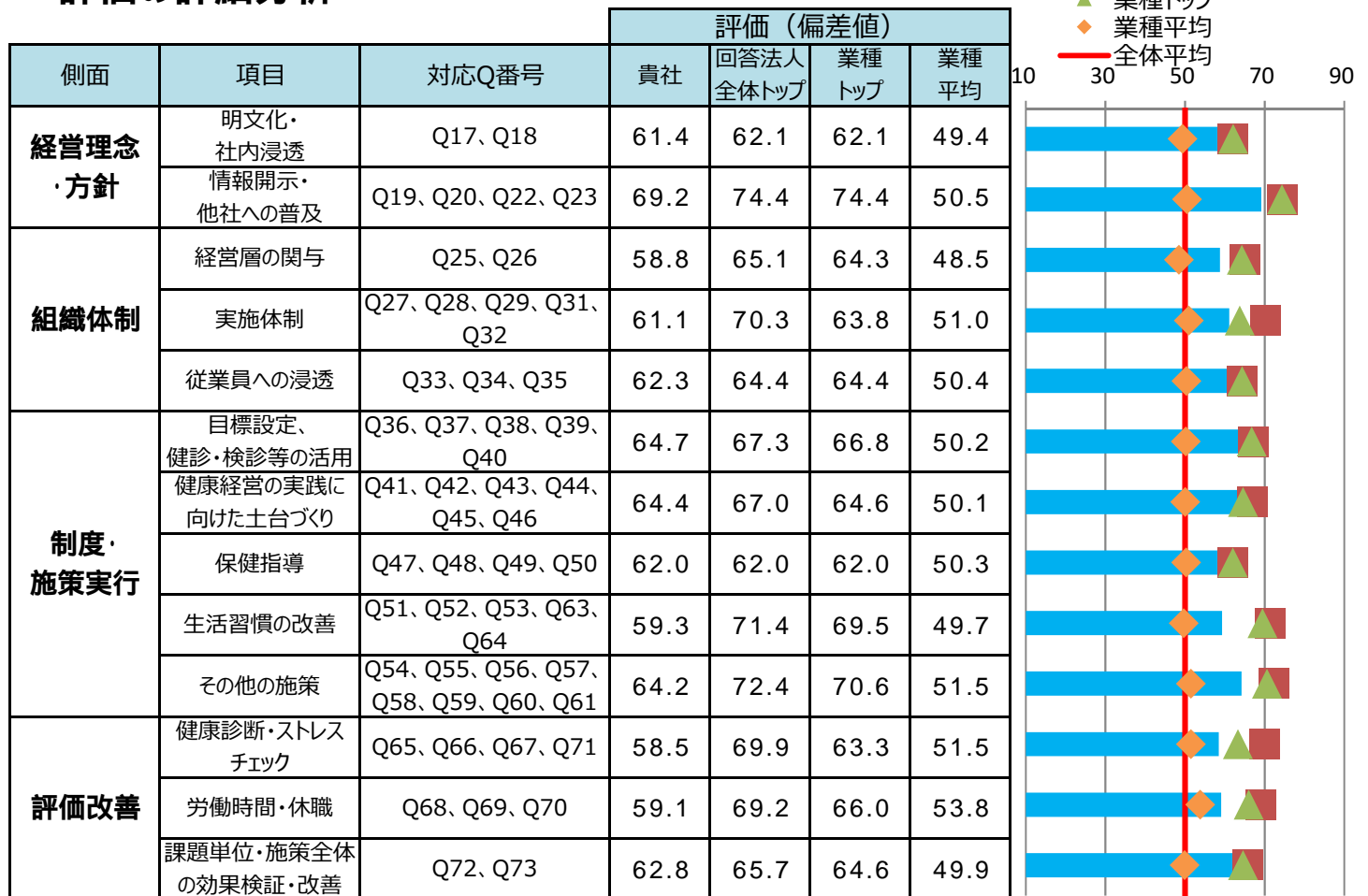
## 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	151~200位	51~100位	51~100位
総合評価	60.0	63.4(↑3.4)	62.2(↓1.2)	63.6(↑1.4)	63.9(↑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	中長期的な企業価値向上 企業の持続的成長を力強く推進するために、財産である社員が心身ともに健全で、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる仕組みと職場環境の整備を行っていくことが必要だと認識している。従前は産業保健範疇でのリスク低減や予防に務めていたが、潜在的プレゼンティーズム等の「不可視の生産性阻害要因」を改善し、この改善を通じた最大限働くことの出来る環境の整備が急務だと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	エンゲージメント、生産性の向上を行う事で、付加価値業務へのシフト、イノベーションへ通じる企業体質への変化によって企業価値向上へ繋がる。 上記ページにて現状把握と改善行動を行っている。

※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	<a href="https://schd.toyoinkgroup.com/ja/csr/matissues/healthmanagement.html">https://schd.toyoinkgroup.com/ja/csr/matissues/healthmanagement.html</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	59	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	80.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	従来は職場活性化のためのイベント費用補助をしていたが、サンクスポイントへ形を変え運用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.0	%

- 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	全国の食堂でスマートミール認証をうけ、数種のメニュー＋スナミを提供。喫食率は全国平均約2倍の17%。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.5	%

- 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	選択型福利厚生において、運動、リフレッシュ、育児介護等の幅広い費用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.8	%

- 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	40.0	%
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	65.2	50.6	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	62.4	50.2	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	57.2	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	51.6	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	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	52.8	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	66.2	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.8	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.6	48.1	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	産学連携のデータ分析会合において、「睡眠」と生産性やエンゲイジメントの関係性が示唆され、20年度の睡眠改善施策を実行した。因果関係の検証に課題が残ったが一定の成果が出た為、当年全国に展開し、睡眠課題の知識提供のセミナー、産学連携での6週間の睡眠改善プログラム（個別の睡眠測定と改善）を実施。睡眠の改善による生産性やエンゲイジメント向上の因果関係解明と、健康経営の一大施策として実行中である。
	施策実施結果	120名の定員に対し200名以上の応募があった。内容：6週間の睡眠測定と改善、2回の研修、スコアリングレポートによる客観的な改善効果把握。施策満足度：87.6%、参加者の32%が睡眠の大幅改善に成功
	効果検証結果	統計解析中だが、介入による生産性改善効果が見いだせた。その他、単純集計結果は以下の通り。睡眠改善した層では、「仕事の生産性スコア」が43%改善（10段階）、「仕事上の集中力」については、平均で100%改善（4段階のスコアが1段階上昇）した。睡眠改善が生産性向上に繋がる因果関係の解明も出来ている。今後、投資金額とプレゼンティズム改善によるリターンを検証予定。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健保組合から入手した事業所ヘルスケアレポートにより、脂質リスクが高いことが判明した（例：国平均：32.0%（2019年度）、当社：47.6%（2020年時点））。食事習慣の改善が重要課題であるという認識を持ち、2016年度より健保組合協業で、BMIの高い社員を指名し社員食堂でスマートミールを2カ月間喫食することで、体重等の改善を目指すプロジェクトを行っている。
	施策実施結果	21年度は22名が参加し、12名が体重 2kg、腹囲 2cmの目標を達成。参加者平均は体重 2.5kg、腹囲 2.9cmとなり、平均年齢が49.2歳と高く、体質改善ハードルが高い世代が多い中でも成果が出た。
	効果検証結果	当該施策は大塚製薬とのコラボも実施しており、プライベート時間（朝、夜食）も健康を意識するよう、「賢者の食卓」を配布している。また、高リスク者の改善だけでなく、国内事業所へスマートミール提供を水平展開することへ繋がっており（11拠点中9拠点）、多くの社員がスマートミールを喫食している。それにより脂質リスクの要所見割合が改善傾向になっている。

※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: 東京インキ株式会社

英文名: TOKYO PRINTING INK MFG.CO., LTD.

■加入保険者: 東京文具工業健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

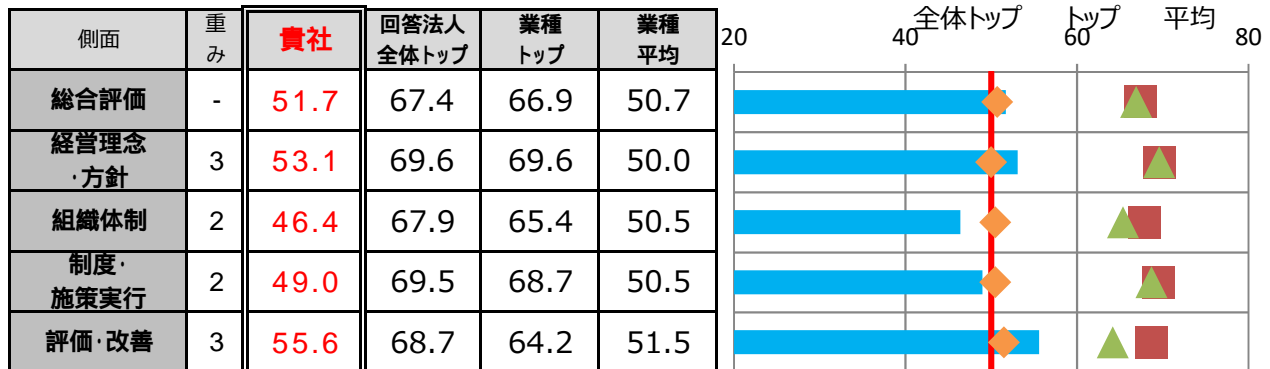
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 1451~1500位 / 3169社中

■総合評価: 51.7 ↑10.0 (前回偏差値 41.7)

※「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



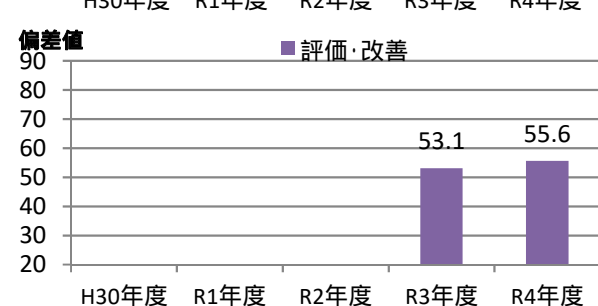
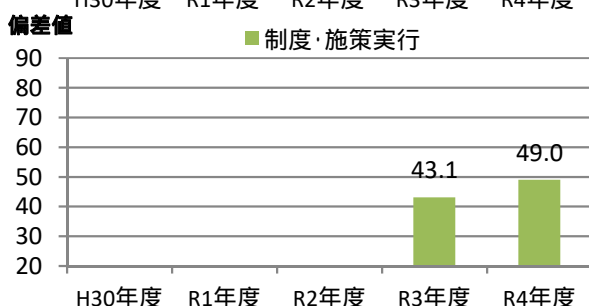
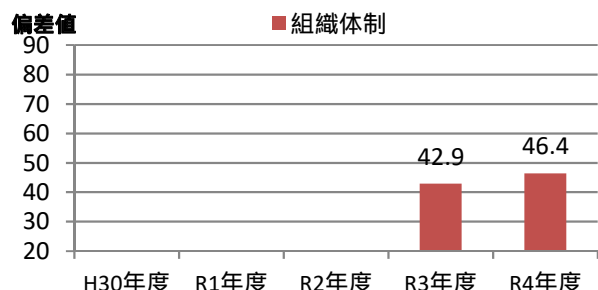
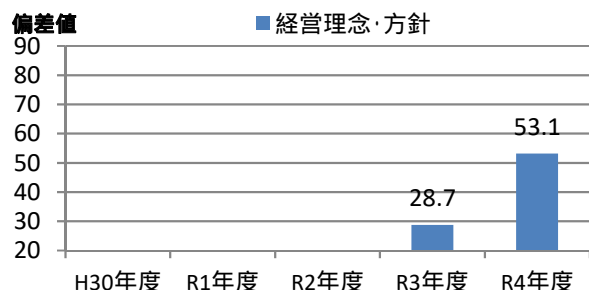
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

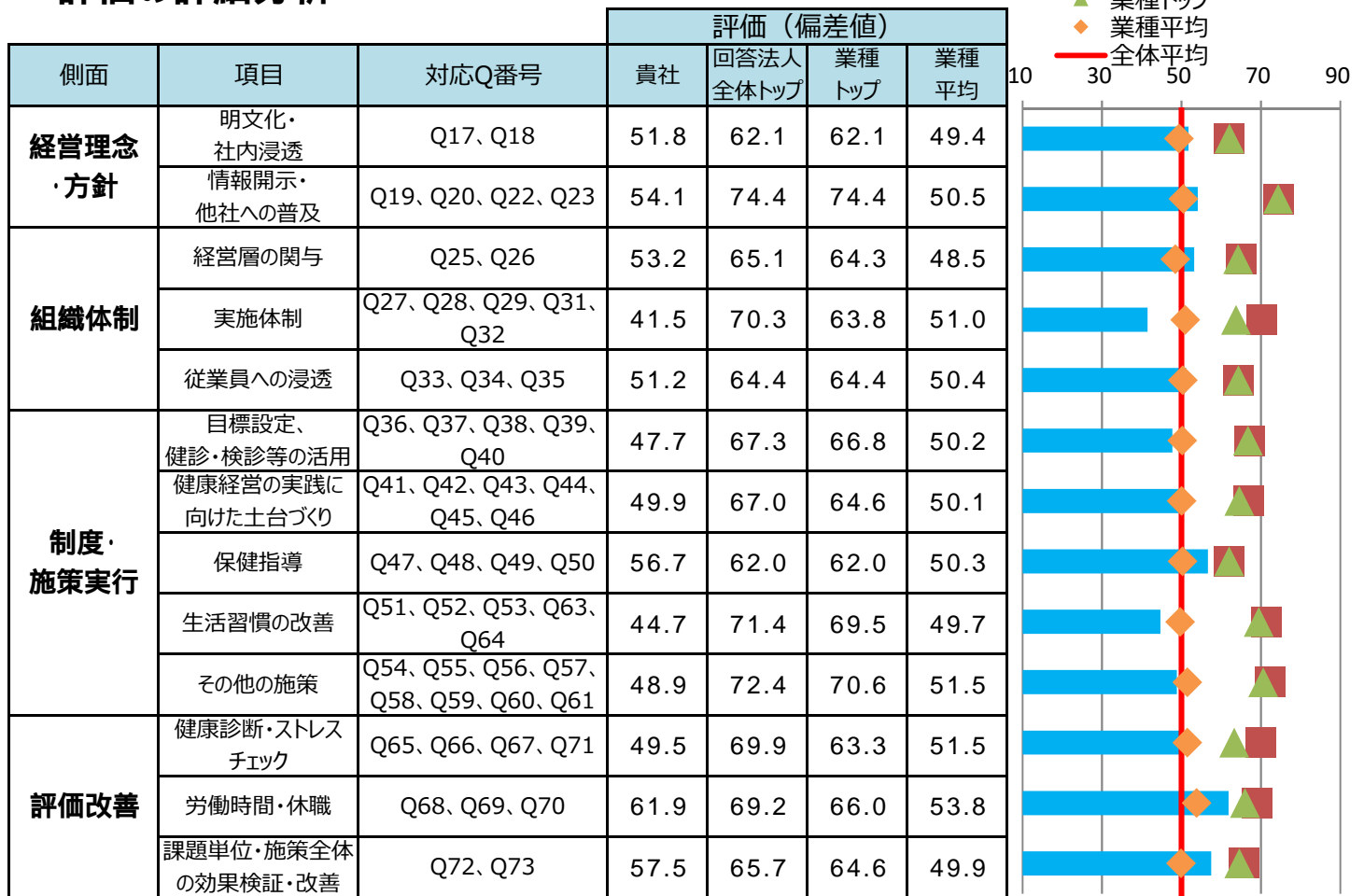
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2301~2350位	1451~1500位
総合評価	-	-	-	41.7(-)	51.7(↑10.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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 心身共に健康で働けることを感じる従業員による、持続的な企業価値の向上
健康経営の実施により期待する効果	心身共に健康で働けることを感じる従業員による、社員満足度が向上し、離職率の低減が見込め、個々のパフォーマンスが向上することによる持続的な企業価値の向上を目論む。具体的な指標として、毎年実施しているストレスチェックの高ストレス者を現在130名から100名以下を目標とし、様々な改善を行う。

※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	<a href="http://www.tokyoink.co.jp">http://www.tokyoink.co.jp</a>

※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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	2	回

※貴社が健康経営度調査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	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	団体旅行、見学会、スポーツ、ハイキング及び食事会等、職場の従業員の親睦を図る行事に対して補助金を支給				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.8	%

- 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	調理を外部企業へ委託し健康面に配慮した食事の提供に努め、金銭補助も行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	66.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.3	%

- 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	就業開始時に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	91.3	%	(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	57.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	52.8	50.6	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	54.4	50.2	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	48.9	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	51.6	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	45.0	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.3	52.8	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	54.1	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.3	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	36.6	48.1	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	毎年実施しているストレスチェックの結果より、高ストレス者数の減少を目指す。メンタル不調等のストレス関連疾患の発生予防や職場環境改善を行う。
	施策実施結果	高ストレス者が所属している部署での原因を把握し、それに基づき対策・改善を行い、半年後に改善効果を検証した。その結果、前年度の高ストレス者数130名が今年度は116名に改善した。
	効果検証結果	メンタル不調等で休業する従業員が前年3人の対して今年は1人となり、従業員の生産性が向上した。更に休業者を減らすことによる生産性アップを図り業務の平準化を行う。
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	労働時間の適正化とワークライフバランスの確保
	施策実施結果	フレックスタイム制度を導入できる管理系の部署から導入し、更にコアタイムも無くしたフレックスタイム制度を導入し、労働時間の適正化を図った。
	効果検証結果	出社時間、退社時間の自由が大幅に拡がり、前年と比べると月平均残業時間を2.6時間削減でき、ワークライフバランスが進み生活時間の確保に効果が出ており、更に導入部署を拡大していく。

※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：富士フイルムホールディングス株式会社

英文名：FUJIFILM Holdings Corporation

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

上場

■所属業種：化学

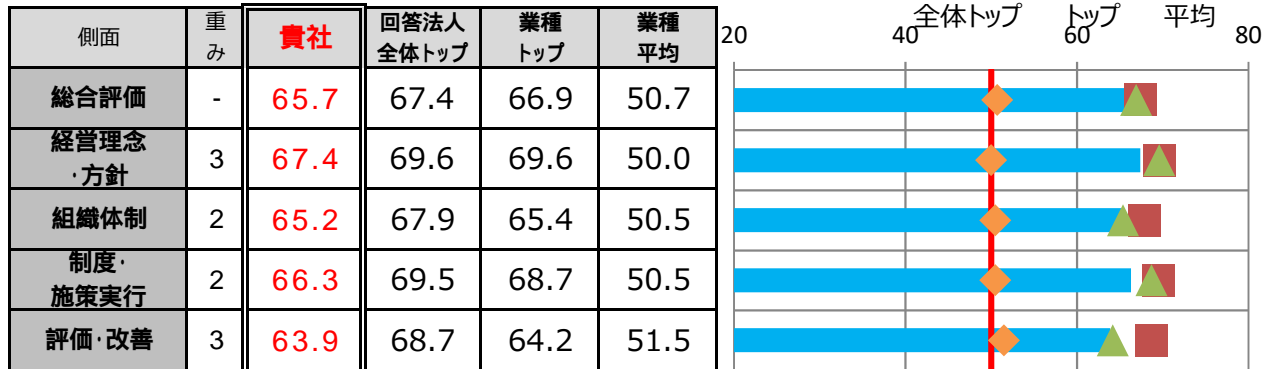
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1～50位 / 3169 社中

■総合評価： 65.7 ↑0.2 (前回偏差値 65.5)

※「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



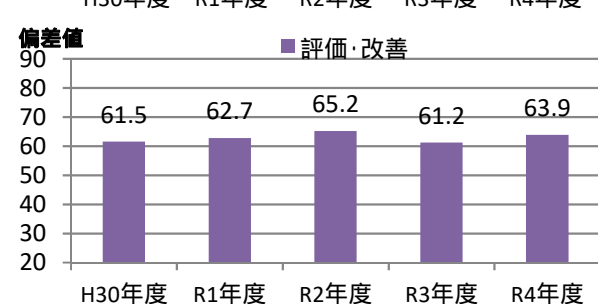
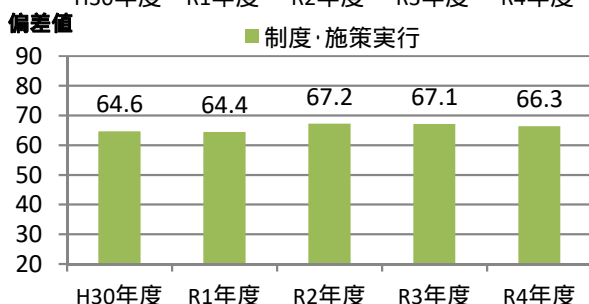
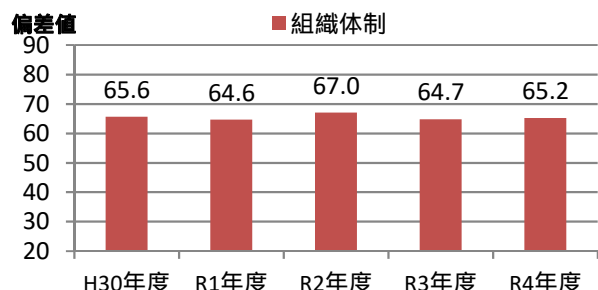
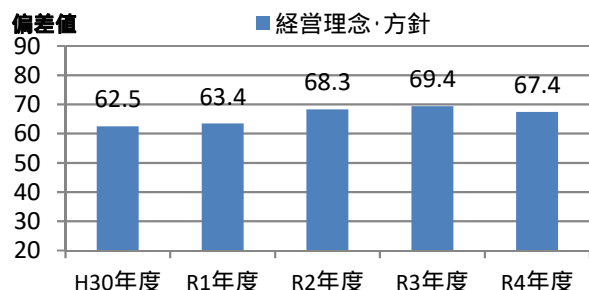
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

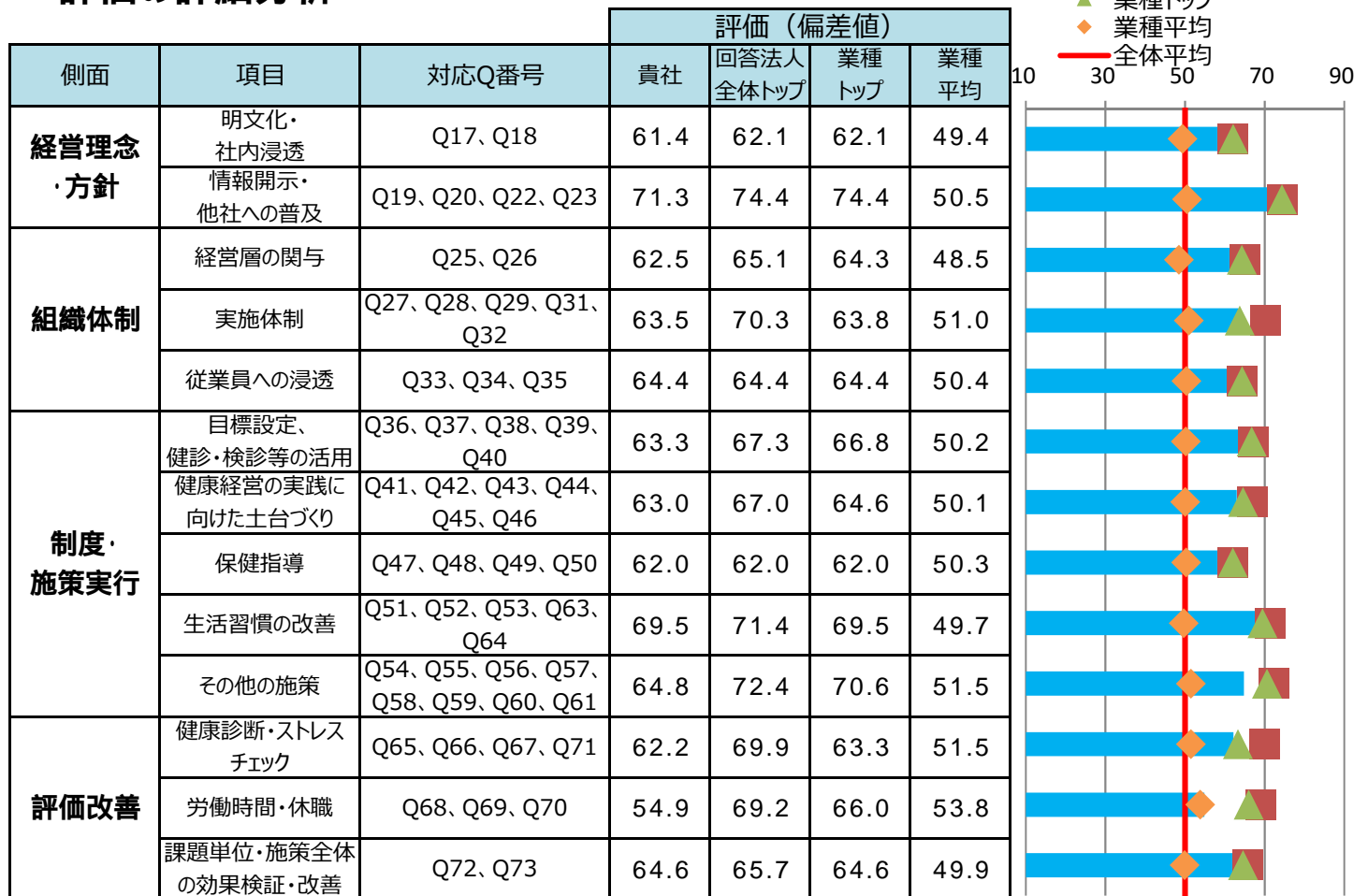
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51～100位	51～100位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	63.6	63.6(↑0.0)	66.9(↑3.3)	65.5(↓1.4)	65.7(↑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><b>企業の社会的責任</b></p> <p>富士フイルムグループは、事業を通して社会課題の解決を図り、企業の社会的責任を果たすべく社会に価値を提供していくためのプロセスを回している。その基盤に健康経営を位置づけ、従業員が健康で意欲高く働くことを重要な経営課題と捉えている。そのために経営のリーダーシップのもと、重点領域（生活習慣病、がん、喫煙、メンタルヘルス、長時間労働）における健康KPI向上など健康増進活動をグループ一体で取り組んでいる。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>各施策により、従業員が心身共に健康となり、意欲高く働くことで、生産性が上がり、ワークエンゲージメントの向上、強靱な企業体質、医療費の軽減などに繋がっていく。これまでの従業員向け健診施設に加え、新たに横浜市に健診施設を開設し、従業員が自社の最新医療機器による高品質なサービスを享受することで、健康維持増進への取り組みを加速させ、トータルヘルスケアカンパニーとして、健康長寿社会の実現に貢献する。</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	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	<a href="https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/health/priority-issue-5">https://holdings.fujifilm.com/ja/sustainability/activity/health/priority-issue-5</a>

※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	23	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	9	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	94.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	Teamsを全社コミュニケーションツールとして使用し、オンライン会議・Web面談の手段としても活用。				
(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	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	健康アプリで、食生活改善情報を提供し、日々食事に気をつける行動をしているかチェックできる環境を用意				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.5	%

- 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	富士フイルムグループ「7つの健康行動」の中での運動奨励。平均30分/日以上歩くことを奨励。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.4	%

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

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

※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	65.1	50.6	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	50.2	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	60.2	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	51.6	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	65.8	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	52.8	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	62.6	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	70.0	48.1	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	従業員データから、加齢と共に血糖値の悪化傾向があり、またがん、メンタル不全、新型コロナウイルス感染などの予防のため、健康的な生活習慣を身につけることをグループ全体の健康経営の取り組みとした。統括産業医監修のもと「富士フイルムグループ7つの健康行動」を実践中。従業員に広くアプローチし、実践度を定期的に確認して健康水準の向上をはかる。併せてがん検診受診も積極的に展開。精度の高い胃内視鏡検査を推奨中。
	施策実施結果	全従業員へのeラーニング、専門医による講演(3回)、講演動画のイントラ掲載、グループ報や社内イントラネットでの解説記事掲載などを順次展開。健保と連携し対象者への個別のメール発信など実施。
効果 検証 ②	効果検証結果	【7つの健康行動】2021年度：体重測定47.4%、健診結果確認96.5%、休肝日設定83.0%、6時間+睡眠62.6%、30分/日歩行63.8%、ウォーキングイベント参加24.5%、禁煙79.6% 2022年度調査11月、2022年度までに各項目90%+をめざす。 【がん対策】胃内視鏡受診率：2019年56.6%、2020年60.7%、2021年59.9% 2022年度までに90%+をめざす。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は、がんや心疾患などの様々な疾病に悪影響を与え、さらに新型コロナウイルスによる肺炎の重症化リスクも高まる。また受動喫煙による健康被害の問題もある。当社は2013年から喫煙対策を開始したが、2019年から健康経営の重点課題の一つとして喫煙対策を挙げ、経営陣のリーディングのもと、全社で取り組みを強化・加速している。特に管理職は全員禁煙をめざしている。
効果 検証 ②	施策実施結果	就業時間内禁煙の就業規則化、会社敷地内全喫煙所撤去、各種禁煙サポートプログラム提供、社内報への専門医解説記事掲載、個別メール発信などにより喫煙率の低下をはかってきた。
	効果検証結果	喫煙率2018年度16.6%、2019年度15.3%、2020年度11.5%、2021年度10.6%と目標12%は達成。次は喫煙率0%をめざす。グループ全体では、2018年度23.8%、2019年度22.6%、2020年度20.8%、2021年度19.6%とまだ目標には到達していないため、喫煙率の高いグループ会社には健保とのコラボヘルスで禁煙教育や禁煙サポートキャンペーンなど支援を実施していく。

※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：株式会社資生堂

英文名：Shiseido Company, Limited

■加入保険者：資生堂健康保険組合

上場

■所属業種：化学

## 健康経営度評価結果

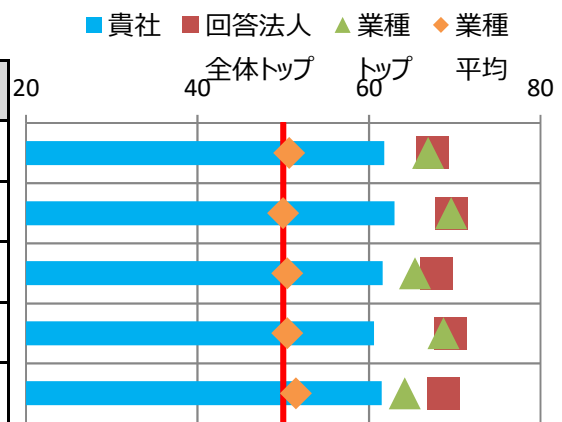
■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.8 ↑3.3 (前回偏差値 58.5)

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

## 評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	61.8	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	63.0	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	61.6	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	60.6	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	61.5	68.7	64.2	51.5



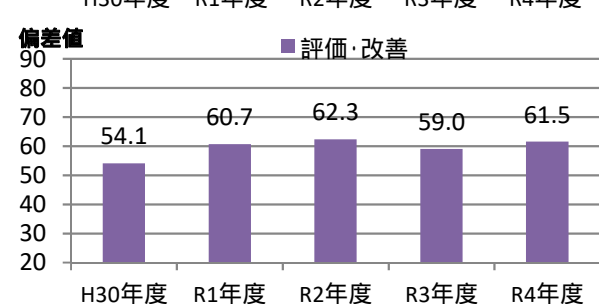
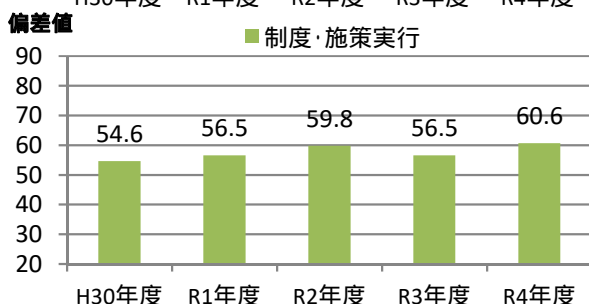
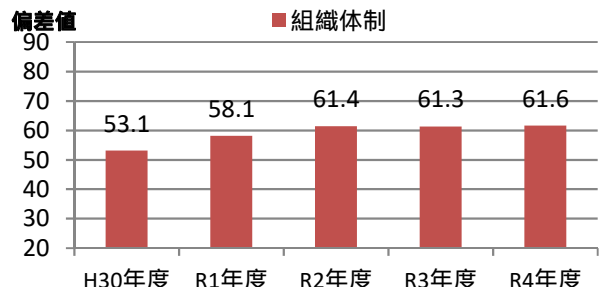
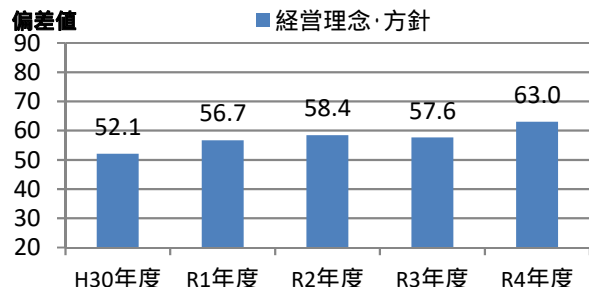
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

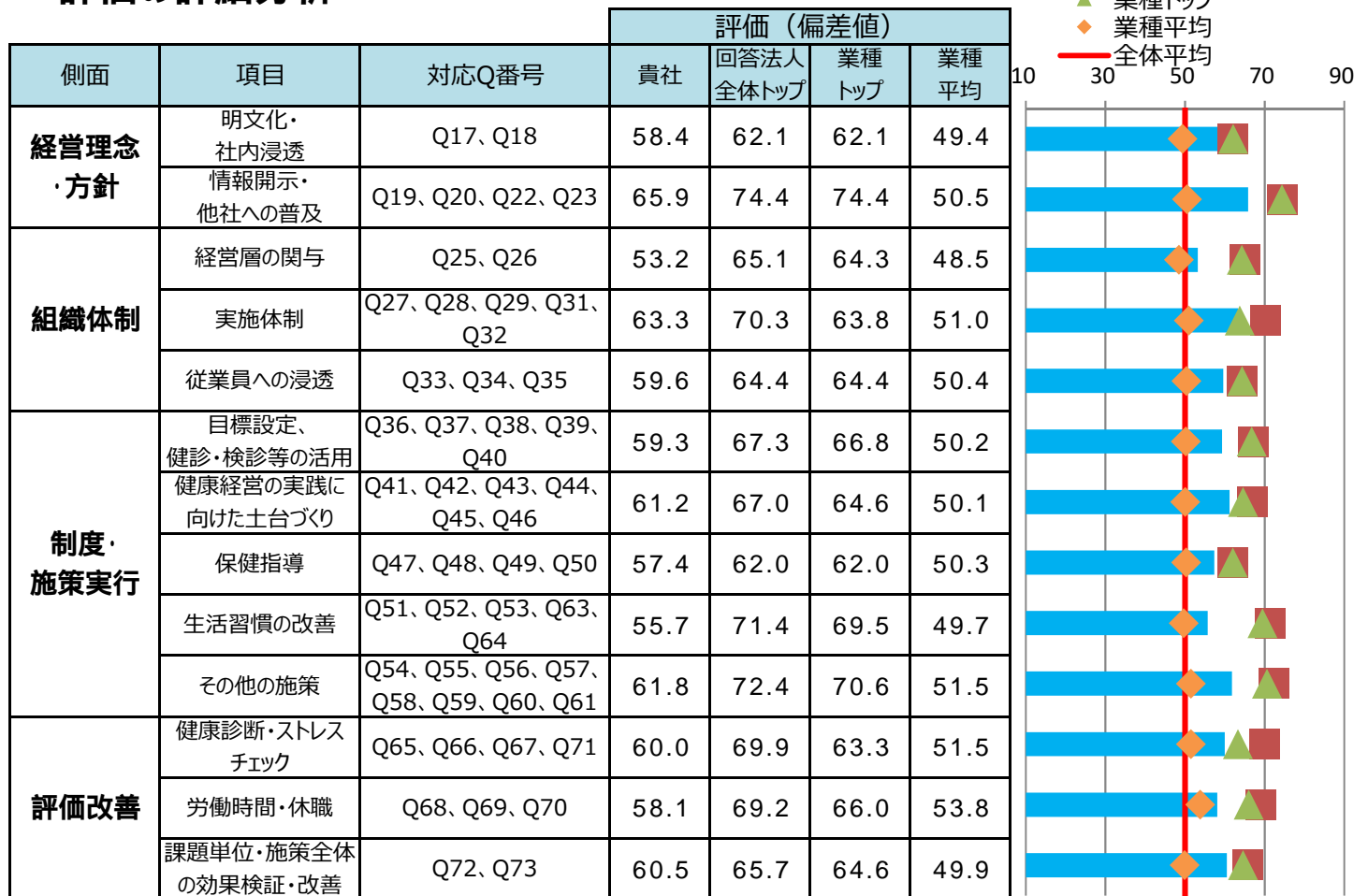
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	701～750位	501～550位	351～400位	551～600位	301～350位
総合評価	53.5	58.1(↑4.6)	60.5(↑2.4)	58.5(↓2.0)	61.8(↑3.3)
【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 運動、食事、睡眠、喫煙といった生活習慣の改善や精神疾患による長期休務者の削減が、社員の健康管理および事業の生産性向上を促進する上で大きな課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	生活習慣改善およびメンタルヘルスに関する諸施策の推進や長時間労働の改善等を通じて、社員の健康の保持・増進、長期休務者の削減および生産性向上が実現する。社員自身が健康の重要性を理解し、健康意識をもって、生活習慣を改善するサイクルが生まれる。その結果、ストレスチェック等の受験率が向上することで、更に正確のデータを取得することができ、より現状に即した施策が実行および結果検証できるサイクルが生まれる。

※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	<a href="https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/labor/health.html">https://corp.shiseido.com/jp/sustainability/labor/health.html</a>

※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	86.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ランチタイムセッションを開催して健康情報や幸せになるTips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	50.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食事セミナーおよび食生活改善に向けたアプリ提供をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.4	%

- 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	オンラインによる運動セミナー及びオンデマンド配信を行っている				
(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	5.3	%

- 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	62.4	%

※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	50.6	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	59.7	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.7	51.6	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	65.9	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	52.8	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	59.8	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.5	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.9	48.1	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	従業員全体の喫煙率は2021年度17.8%（うち女性16.0%）である。特に女性の喫煙率は依然として高く、女性社員数も多いため、2030年に喫煙率5%以下の目標達成に向けて、禁煙推進の会社方針、より踏み込んだ喫煙対策、禁煙支援の充実が喫緊の課題である
	施策実施結果	例年行っていた0円禁煙チャレンジプログラムを発展させ、2021年から「リモート禁煙外来」を開始。時期に合わせた情報発信や喫煙率の高い事業所への個別案内を実施して周知を徹底した。
	効果検証結果	2021年度のリモート禁煙外来参加者76人、禁煙成功率83.6% 2022年度上期に重点的に取り組んだ事業所では、リモート禁煙外来の申し込み者数は全体の1/3を占め、ターゲットを絞ったアプローチが有効と思われた。 2010年の喫煙率は33.6%（女性32.0%）だったが、2021年は17.8%（女性16.0%）と半減しており、喫煙率は継続して低下している。
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	グループ全体の休務者のうちメンタルヘルス不調による休務は、2019年は361人、2020年は343人と最大である。また、復職者の1件当たりの平均休務日数はメンタルヘルス疾患が194.9日と他の疾患に比べて最長であるため、4つのケアを中心としたメンタルヘルスケア対策の充実により、メンタルヘルス不調者を減らすことが課題である。
	施策実施結果	ラインケアとしての管理職研修、新入社員へのセルフケア研修、全社員を対象としたセルフケアeラーニングを行っている。eラーニングは2019年より実施しており、2021年の受講率は64%となっている。
	効果検証結果	2021年のeラーニング受講者は9779人。受講後アンケートでは99%がよく理解できた、理解できたと回答。満足度は93%だった。管理職研修は新任管理職144人が受講した。現時点で休務者減少までには至っていないが、ストレスチェックの高ストレス者割合は2019年13.2%、2020年10.3%、2021年12.4%と他社平均13.6%（約89万件のデータ）と比較して低値で推移している。

※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: ライオン株式会社

英文名: LION

■加入保険者: ライオン健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

## 健康経営度評価結果

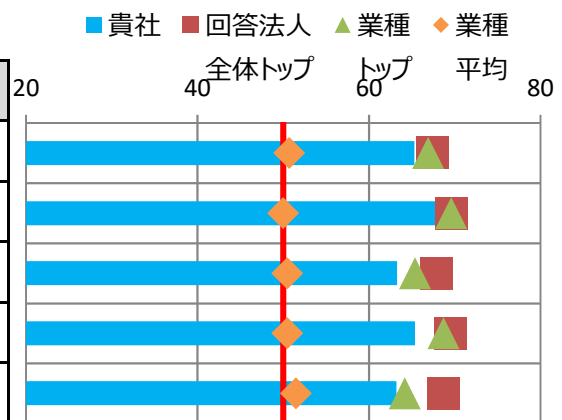
■総合順位: 1~50位 / 3169社中

■総合評価: 65.3 ↑1.7 (前回偏差値 63.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	-	65.3	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	68.6	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	63.3	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	65.4	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	63.2	68.7	64.2	51.5



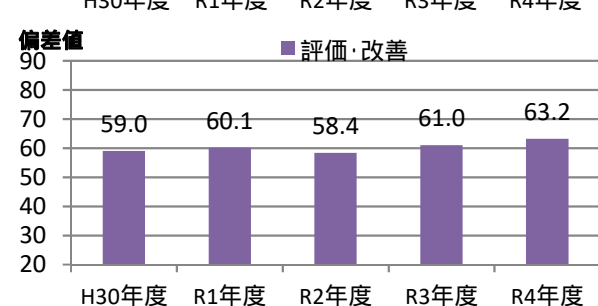
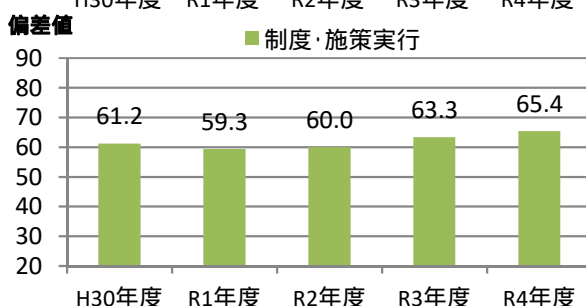
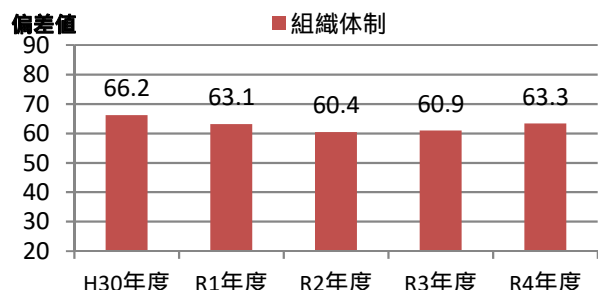
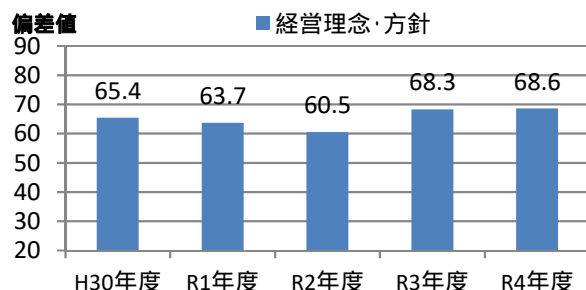
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

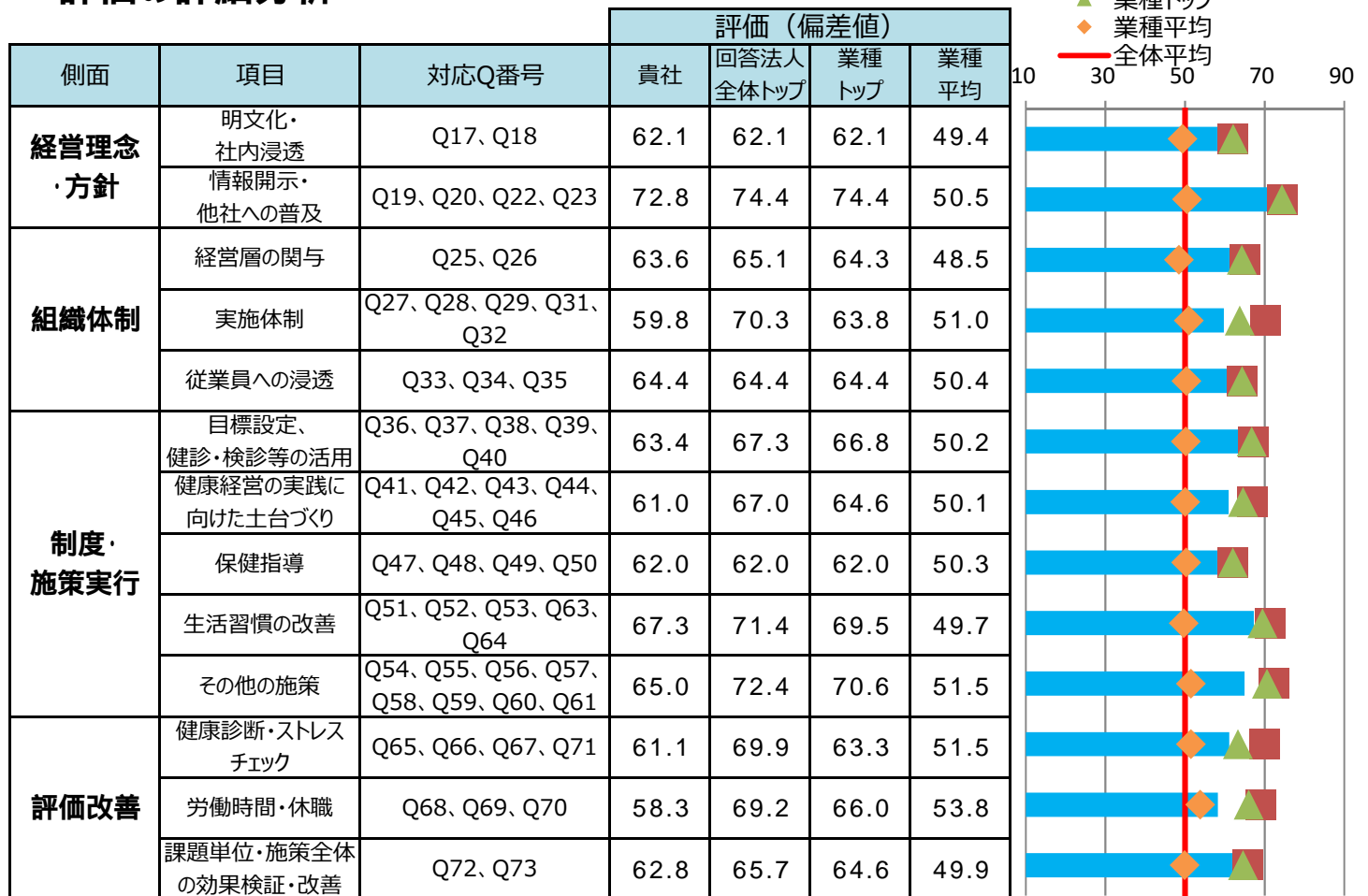
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	201~250位	401~450位	51~100位	1~50位
総合評価	63.0	61.6(↓1.4)	59.8(↓1.8)	63.6(↑3.8)	65.3(↑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	従業員のパフォーマンス向上 当社パーパスである「より良い習慣づくりで、人々の毎日に貢献する」企業活動を実践するため、従業員の心と身体のヘルスケアを支えることによる人材力の強化に繋げ、従業員の働きがいを高めていくことが大きな課題と認識し、「ライオン流動きが改革」を推進している。
健康経営の実施により期待する効果	「ライオン流動きが改革」により、多彩な能力発揮を最大化できる4つのテーマに基づいた多様なメニューを用意し、従業員のパフォーマンス向上を期待している。具体的には、2030年までの到達目標として、アブセンティズム0.4%未満、プレゼンティズム15%以下のマイルストーンを設定している。2021年度は、アブセンティズム0.7%、プレゼンティズム13.0%であり、目標到達に向け継続して取り組んでいる。

※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CSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.lion.co.jp/ja/sustainability/employee/health/">https://www.lion.co.jp/ja/sustainability/employee/health/</a>

※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	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	回	33	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	8.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.9	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- 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	文化体育会組織に活動場所の提供および運営資金の補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.6	%

- 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	噛むことや栄養バランス、疲労回復等健康を意識した献立と食事に関する情報も合わせて発信している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.8	%

- 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	年2回開催される健康保険組合主催のウォーキングイベントを会議や保健指導時に紹介し参加促進している。				
(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	22.4	%

- 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	32.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	36.8	%

※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	63.7	50.6	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	62.5	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	51.6	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	71.0	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	52.8	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	64.7	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.9	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.2	48.1	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年まで35歳を対象とした健康施策を実施していたが、35歳男性について、25歳時からの体重増加率を後ろ向きに検証した。5%以上体重が増加した者は、30歳時76%、35歳時86%という結果だった。30代は男女ともにライフスタイルが大きく変化する時期であり、適切でない生活習慣により生活習慣病の土台を作ってしまう。そこで、30代肥満者に対し、健康意識を高め、生活習慣改善に働きかける必要がある。
	施策実施結果	2021年度の健診結果から、30代かつBMI25以上の従業員138名を抽出した。自社製品の内臓脂肪に働くラクトフェリン2ヶ月分と生活習慣改善のヒントとなる独自のリーフレット作成し、合わせて配布した。
効果 検証 ②	効果検証結果	配布3ヶ月後のWEBアンケートは、72名の回答を得た。アンケートの結果、61%が「体重への意識が高まった」と回答した。また、32%が「食習慣を変える意識が高まった」と回答した。本施策の満足度「大変満足」、「概ね満足」は78%であった。今後、2022年度の健診結果で定量的な効果を確認する。
	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	健康経営施策の効果検証のため、働きがいに関する従業員アンケートを月1回実施している。在宅勤務が定着した2021年3月の結果、「私は働きがいを感じている」は75.3%、「私のチームはコミュニケーションがとれている」は73.8%という結果であった。また、働きがいへのプラス要因の記述を分析した結果「コミュニケーション」というキーワードが抽出され、働きがい向上のためコミュニケーション促進施策を実施した。
効果 検証 ②	施策実施結果	経営トップが各事業所へ出向き、従業員と直接会話する機会をこれまでに17回実施している。また、各所属長と部員が会話する懇談会、管理職を対象に職場の関係性を高める研修プログラムを実施している。
	効果検証結果	2022年3月の従業員アンケートの結果、「働きがいを感じている」は76.2%、「コミュニケーションが取れている」は74.4%と若干ではあるが上昇が見られた。現在もコミュニケーション促進施策は展開の途中であるため継続実施するとともに、今後、パルスサーベイの結果を属性や組織別等に詳細分析し、より良い施策展開に繋げていきたい。

※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：高砂香料工業株式会社

英文名：TAKASAGO INTERNATIONAL CORPORATION

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

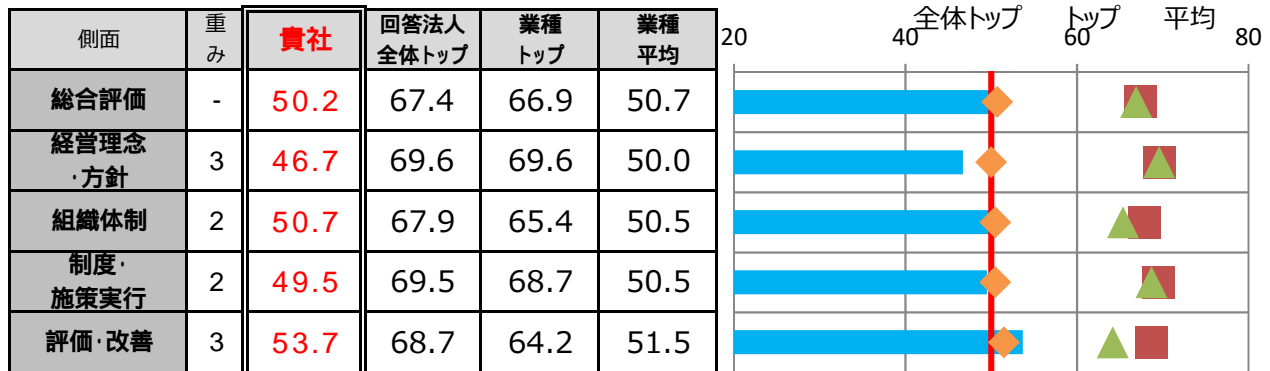
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1601～1650位 / 3169 社中

■総合評価： 50.2 ↓0.5 (前回偏差値 50.7)

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

## 評価の内訳



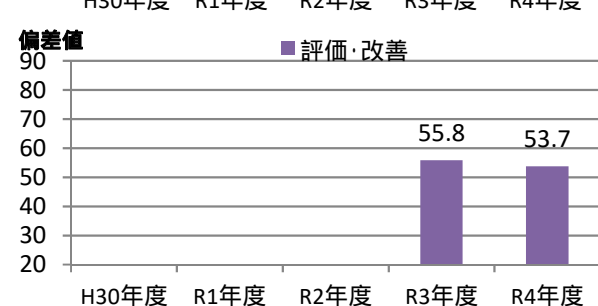
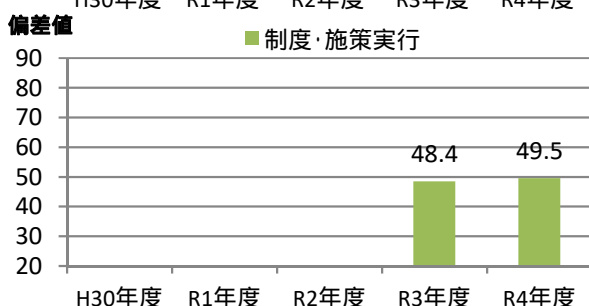
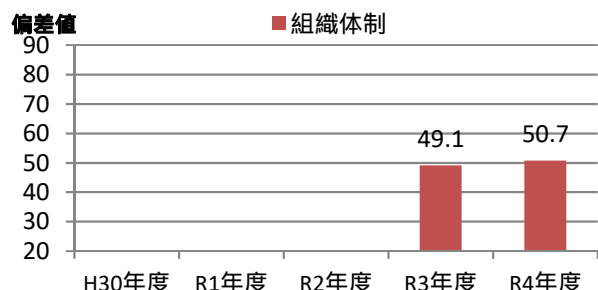
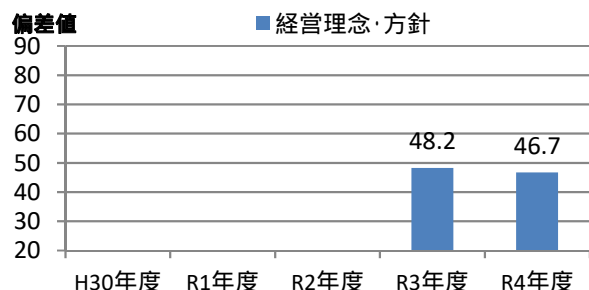
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	-	-	-	1501～1550位	1601～1650位
総合評価	-	-	-	50.7(-)	50.2(↓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	人材定着や採用力向上 昨今、学生や求職者が企業選びの際、「従業員を大切にしている働きやすい企業、福利厚生が充実している企業」というイメージが認知されることで企業イメージアップを図り、志望学生を増やしたい。
健康経営の実施により期待する効果	弊社の定着率は高い値を維持していると考えているが、更なる高定着率を目指し、新卒入社した従業員の5年後定着率100%、中途入社した従業員の5年後定着率100%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	<a href="https://www.takasago.com/ja/sustainability/employee/health.html">https://www.takasago.com/ja/sustainability/employee/health.html</a>

※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	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	85.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社内レクリエーションの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.2	%

- 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	管理栄養士が健康バランスを考えた食事を提供している。一部カロリー表示している。補助も支給している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	会社主催のスポーツ大会を開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	55.7	50.6	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	50.6	50.2	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	50.2	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	51.6	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	49.2	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	52.8	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	57.0	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.3	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.9	48.1	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	恒常的な時間外労働の削減。 ノー残業デーを実施し（本社、研究所においては毎月2回実施）、効率的な働き方を推奨しています。
	施策実施 結果	労働時間の減少効果が得られた。
	効果検証 結果	1人1か月平均時間外労働時間の減少や業務効率化による生産性の向上などの効果が得られています。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査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：株式会社ファンケル

英文名：FANCL

■加入保険者：神奈川県食品製造健康保険組合

上場

■所属業種：化学

## 健康経営度評価結果

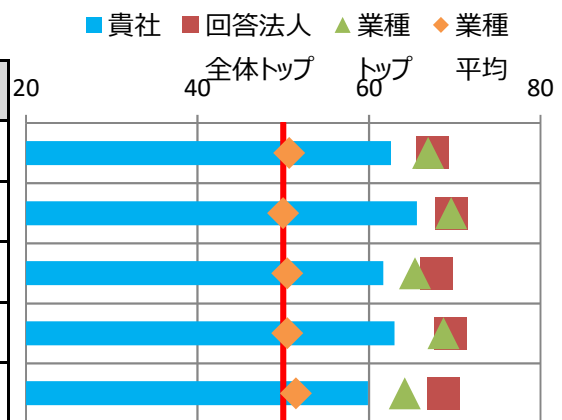
■総合順位： 201～250位 / 3169 社中

■総合評価： 62.6 ↑3.1 (前回偏差値 59.5)

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

## 評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	62.6	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	65.6	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	61.7	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	63.0	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	59.9	68.7	64.2	51.5



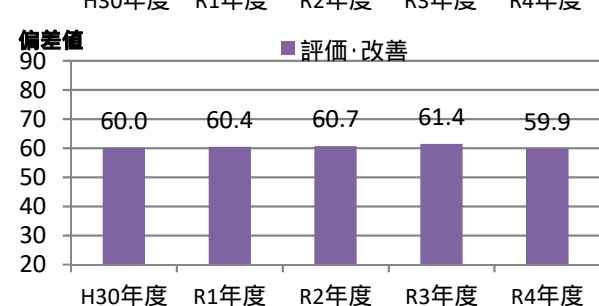
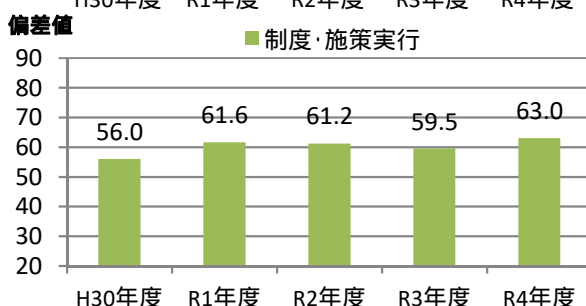
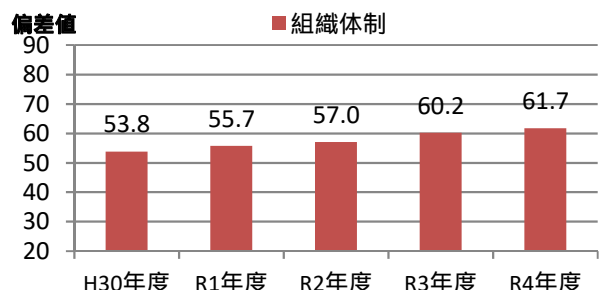
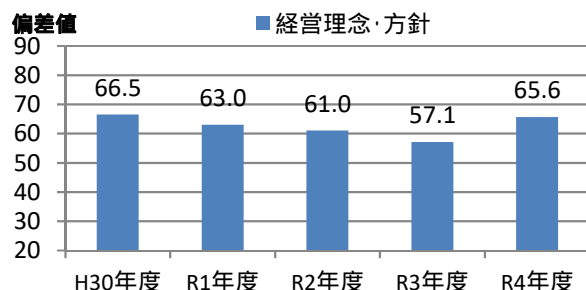
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

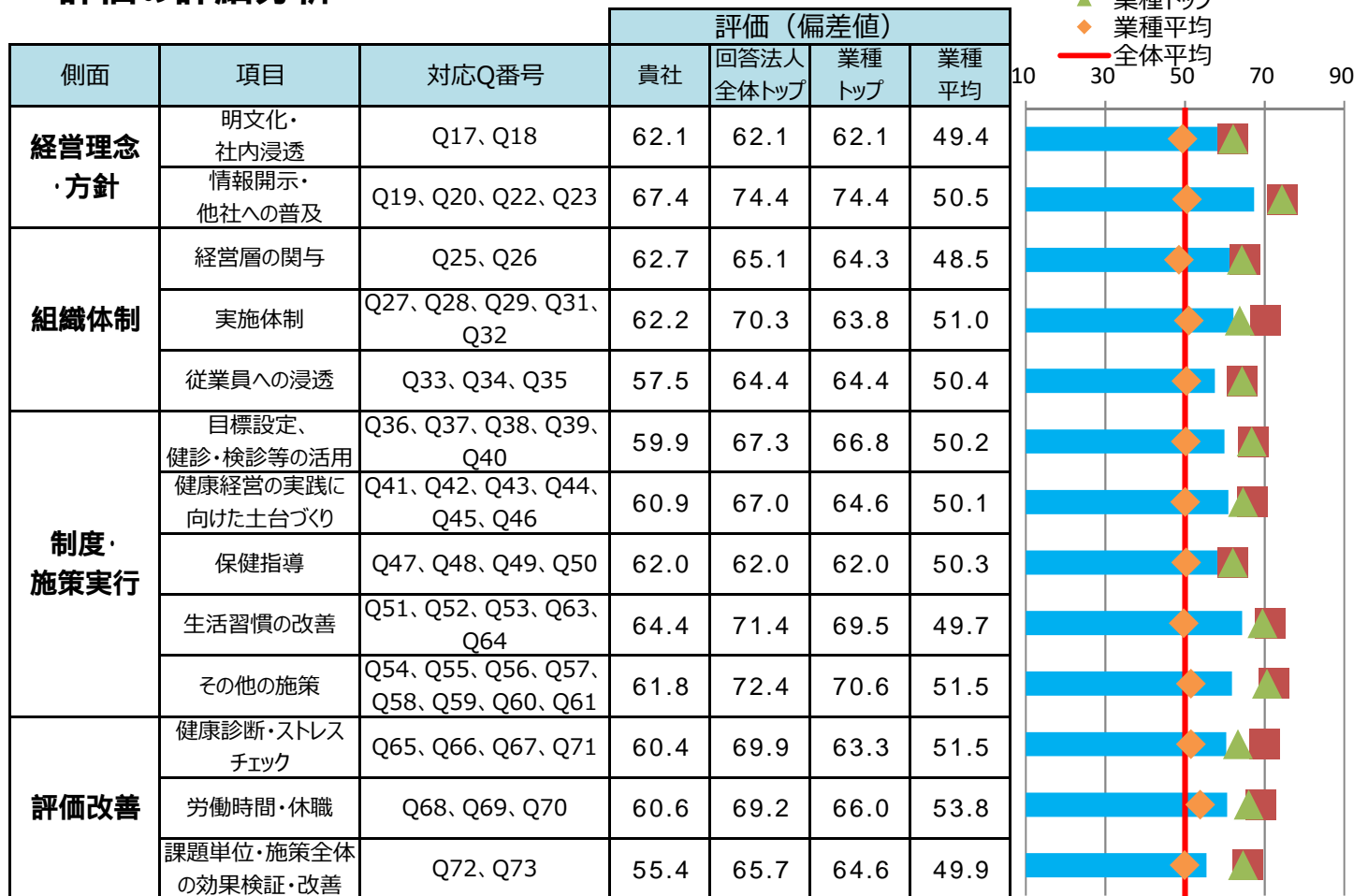
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	301～350位	351～400位	451～500位	201～250位
総合評価	59.5	60.5(↑1.0)	60.2(↓0.3)	59.5(↓0.7)	62.6(↑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 従業員の平均年齢の上昇に加えて定年延長の状況の中、メンタルヘルス不調や健診結果有所見率の低減、経営戦略に合わせた従業員エンゲージメントを向上させ、従業員がいきいきと笑顔で働ける職場を実現し、パフォーマンスを向上させることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	個人の健康度を上げることや女性の健康への理解度向上、職場環境改善等により従業員エンゲージメントや生産性の向上につながることを期待している。ストレスチェック結果総合健康リスク120以上の部署が2020年度4.2%から2021年度4%へ、更に2025年度3%以下を目標としている。また、ワークエンゲージメントは2020年度2.6、2021年度2.6で、2025年度更に数値を上げることを目標にしている。

※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CSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.fancl.jp/sustainable/society/healthcare/index.html">https://www.fancl.jp/sustainable/society/healthcare/index.html</a>

※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	6	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	90.0	%	(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	teams・シェアポイントを活用した会議や1 on 1 ミーティング、情報提供等の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	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	専門職が管理している健康メニューを社員食堂にて提供、発芽玄米や青汁購入の費用補助を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	ファンケルストレッチと名付けている専門職監修のストレッチを毎朝朝礼時に実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	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	61.5	50.6	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	50.2	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	64.7	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	51.6	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	67.4	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.9	52.8	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	61.7	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.5	48.1	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	従業員の喫煙率は全国平均と比べて高くはないものの、喫煙による生産性の低下、生活習慣病発症リスクは課題として考えており、喫煙率をさらにさげることが目標としている。美と健康のファンケルという会社イメージへの影響、接客時のお客様へ与える印象の低下のないよう、従業員の禁煙に対する意識を高めることが課題
	施策実施結果	世界禁煙デーにあわせた禁煙に関する情報提供を全従業員へ実施、社内喫煙所の撤廃、保健師による禁煙サポート、喫煙者の非採用の実施
	効果検証結果	喫煙率が全従業員で2018年度10.4%から2021年度7.0%まで低下 40歳以上で2018年度12.2%から2021年度7.4%まで低下
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染が社内で拡大すると従業員の欠勤から労働力の損失につながり、事業へ影響するリスクが考えられた。 また、感染症の発生による従業員の不安が拡大することで個々の業務への影響もみられた。
	施策実施結果	就業時間内の新型コロナワクチン職域接種（1回目～3回目）の実施。本社従業員の71.4%が職域接種を利用。従業員が感染した際や、濃厚接触者になった際の社内保健師によるサポートを全件実施
	効果検証結果	新型コロナウイルス感染症の社内の集団感染0件、感染者の重症化率0%。 感染者の全員、また感染が発生した部署が社内保健師によるサポートを受けられる環境を整備したことで、療養後速やかに勤務へ復帰することが可能となった。復帰率100%

※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: プレミアアンチエイジング株式会社

英文名: Premier Anti-Aging Co.,Ltd.

■加入保険者: 東京化粧品健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

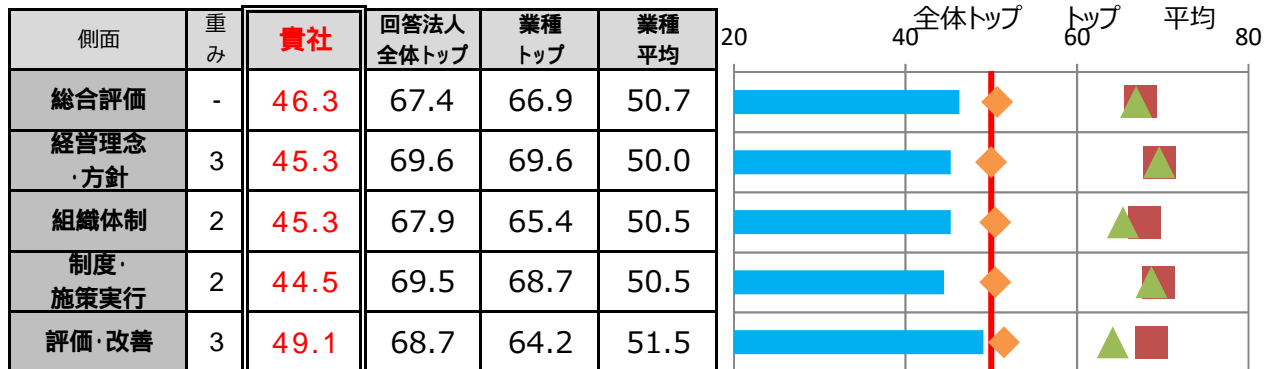
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 2101~2150位 / 3169社中

■総合評価: 46.3 ↑18.8 (前回偏差値 27.5)

※「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



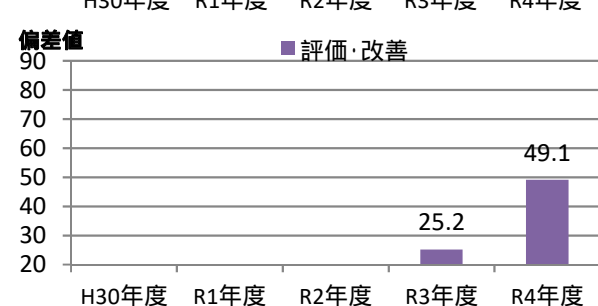
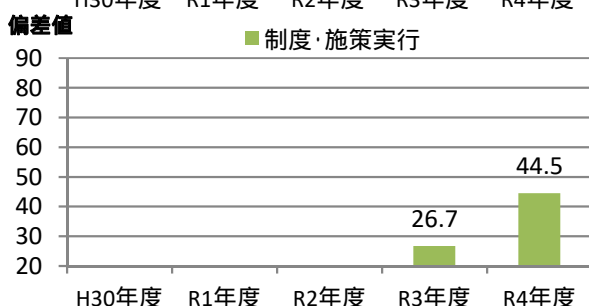
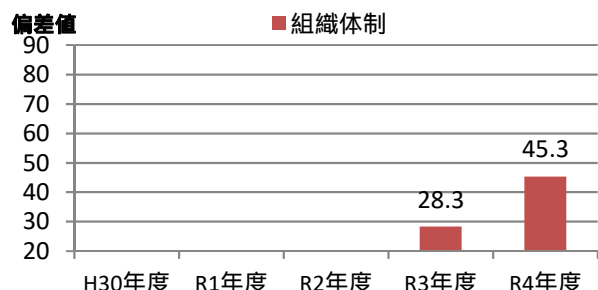
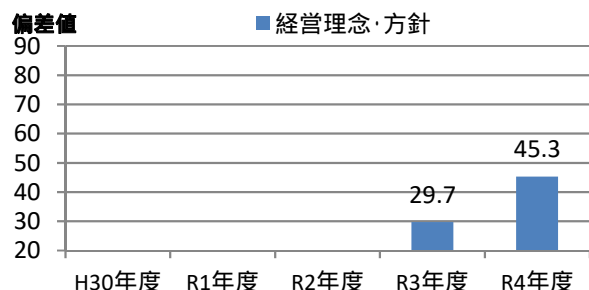
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	-	-	2801~2850位	2101~2150位
総合評価	-	-	-	27.5(-)	46.3(↑18.8)
【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><b>組織の活性化</b></p> <p>勤続年数が短い中途社員が多く、他部署の社員同士の交流も少ないこと、また、コロナの影響もあり、全員参加での社内交流イベント実施が難しい状況。社員同士のコミュニケーションを通し、互いを信頼し切磋琢磨していける関係を築き、組織が活性化されることが不可欠であること、また、経営課題の一つである社員のエンゲージメントの向上には、その土台となる社員の心と体の健康は大切な要素であり、健康経営施策を通し取り組む。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営施策を通して、社員間に共通の話題が生まれコミュニケーション回数が増えることで、相談しやすく自由な議論、称賛や承認、支援関係の深化や醸成を期待している。また、組織の活性化を図る一つの指標としているエンゲージメントサーベイでは実施初年度のスコア100として、2024年度までに77（2022年時点で68）を目標としている。</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	<a href="https://www.p-antiaging.co.jp/ja/sustainability/society.html">https://www.p-antiaging.co.jp/ja/sustainability/society.html</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	3	回

※貴社が健康経営度調査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	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	ポータルを活用と個別課題にはSlackを活用し課題毎のグループ間で課題を共有し、改善策を出し合えるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	ダイエットプロジェクトによる管理栄養士による栄養指導のうえで、個々にあったサプリメントをアドバイス。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	45.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	東京化粧品健康保険組合からの補助を活用し、社内へ案内を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	49.0	50.6	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	52.9	50.2	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	43.5	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.8	51.6	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	43.2	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	52.8	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	43.9	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.9	48.1	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	従業員間のコミュニケーションや人のつながり、情報流通（人やプロジェクト、部門に関する情報の社内流通）に関するアンケートを取ったところ、「自部門以外の人やプロジェクトや他部門の役割に関する情報」が必要とする回答が多く得られた
	施策実施結果	週次で「人」「プロジェクト」「部門取り組み」に特化した社内配信を4月より開始したところ、平均70%超えの視聴率で社員が視聴し理解を深めている
効果 検証 ②	効果検証結果	85%を超える社員が配信について「仕事や会社生活に役立つ情報がある」と回答があり、社員同士のコミュニケーションの基礎となる情報の流通の改善がみられる。コロナの状況も落ち着き、リアルな交流機会を求める声も増えてきており、今後の強化課題としている。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の受診率100%を達成したが、その後の検証を行っていないこと
効果 検証 ②	施策実施結果	会社として2次検査費用補助を行い、現時点で18%の2次検査受診率となっている。
	効果検証結果	産業医からの受診勧奨と合わせて、更に受診率をあげ、重症化リスクを回避することを課題としている。

※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: エステー株式会社

英文名: S.T. CORPORATION

■加入保険者: 東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

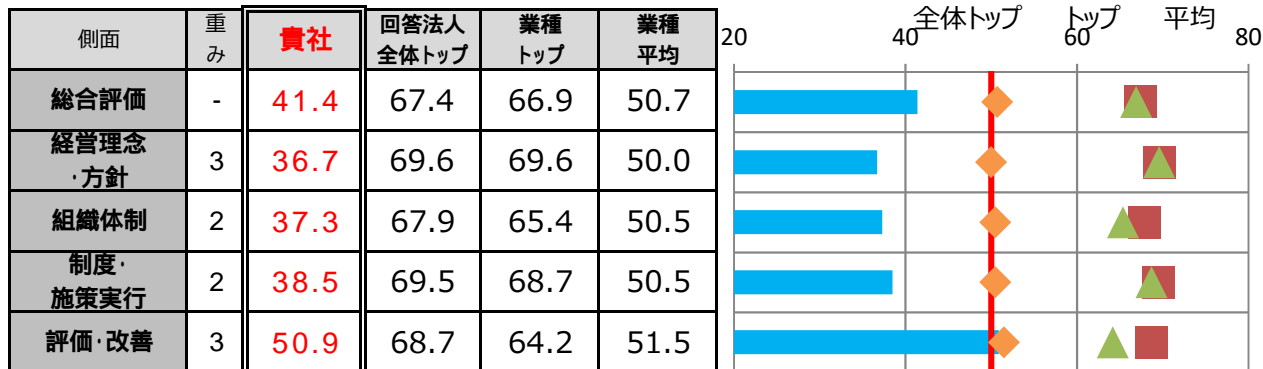
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 2601~2650位 / 3169社中

■総合評価: 41.4 ↑0.4 (前回偏差値 41.0)

※「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



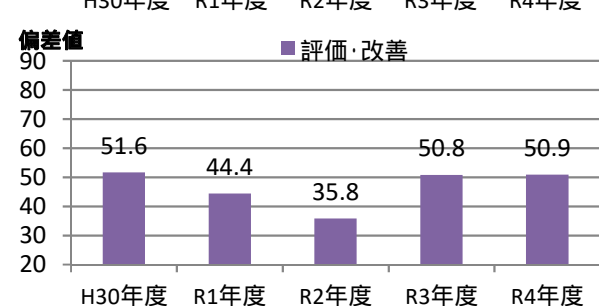
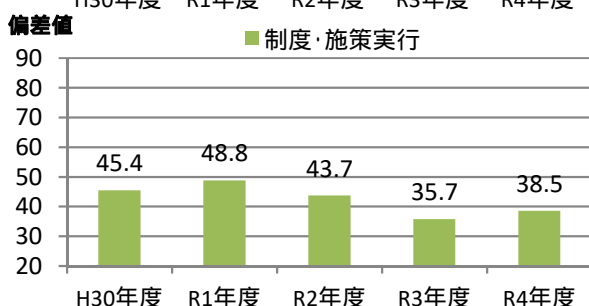
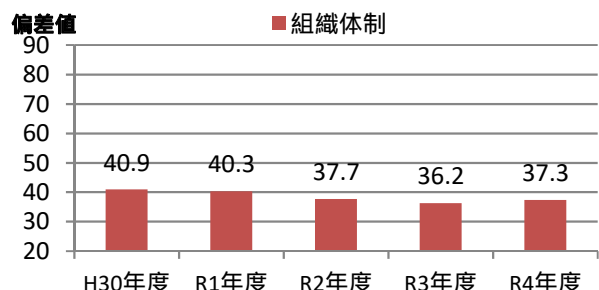
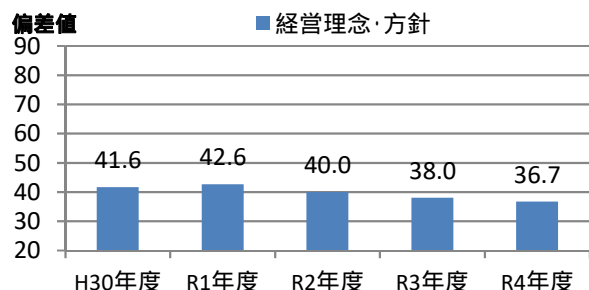
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

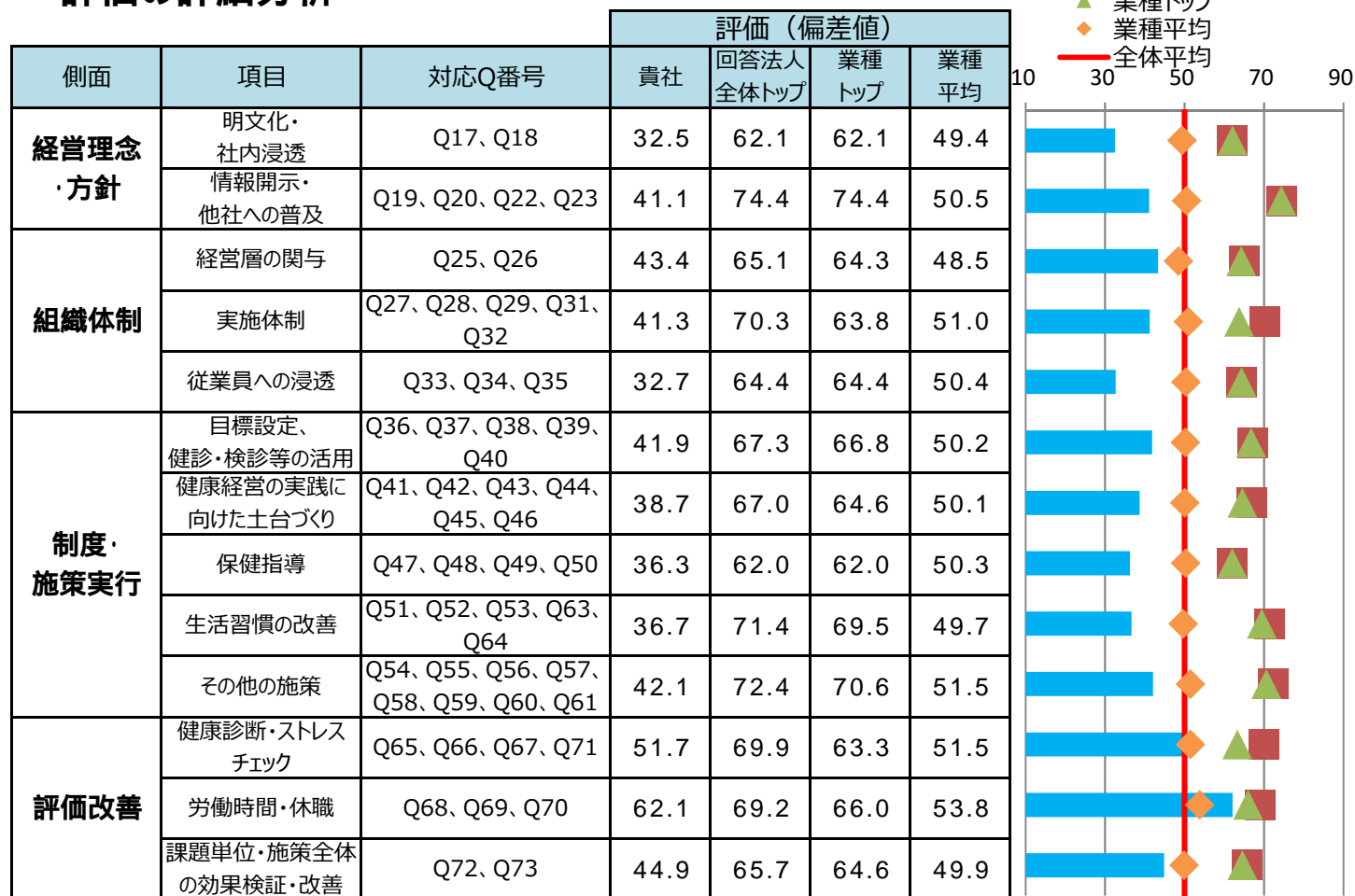
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1251~1300位	1651~1700位	2151~2200位	2351~2400位	2601~2650位
総合評価	44.6	43.9(↓0.7)	39.0(↓4.9)	41.0(↑2.0)	41.4(↑0.4)
【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	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査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	<a href="https://www.st-c.co.jp/sustainability/files/20181001_2.pdf">https://www.st-c.co.jp/sustainability/files/20181001_2.pdf</a>

※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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	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	9.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.6	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- 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	フリーアドレスを導入したことで空いたスペースに2～4人で打ち合わせができるスペースを新設した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	37.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	自販機メーカーが提供するアプリを利用し、歩数に応じてポイントがたまる制度を導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	福利厚生 of 外部委託業者のサービスを利用し、スポーツクラブとの会員提携が利用できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	39.4	50.6	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	36.8	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.3	51.6	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	41.4	50.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	52.8	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	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.1	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.1	48.1	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	課題：メンタル不調者を減らすこと。（不調から早期で復帰すること） 内容詳細：ストレスチェックの結果から少しずつ高ストレス者の割合が増加している。また、数年前は いなかったメンタル不調による休職も出始めている。
	施策実施 結果	2021年度は産業医との面談機会を増やした。面談を通して ストレスの要因を把握し、それに対処する もしくは本人が対処するための助言を行うようにした。
	効果検証 結果	ストレスチェックの結果、休職数に変化は出ていない。 しかし、個別にストレス要因を把握できたことで2022年度は以下の点について 対策を打ちたいと考える ・ラインケア ・セルフケア
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: 小林製薬株式会社

英文名: Kobayashi Pharmaceutical Co., Ltd.

■加入保険者: 大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

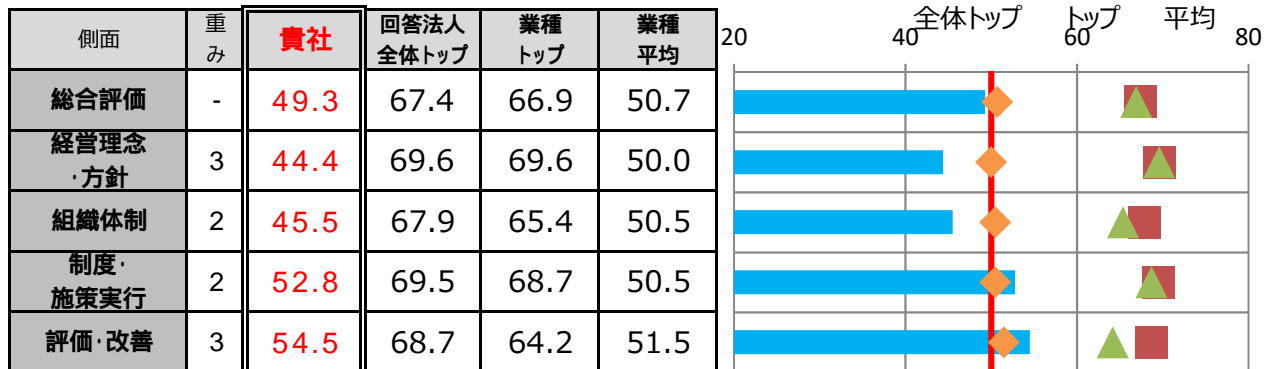
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 1751~1800位 / 3169 社中

■総合評価: 49.3 ↑10.6 (前回偏差値 38.7)

※「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



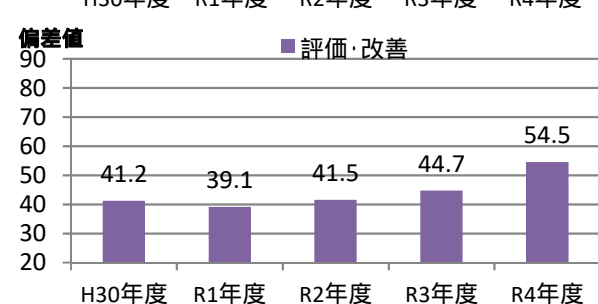
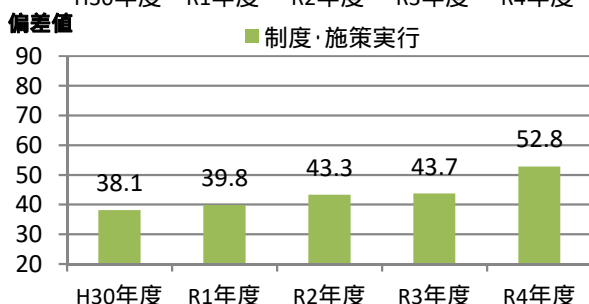
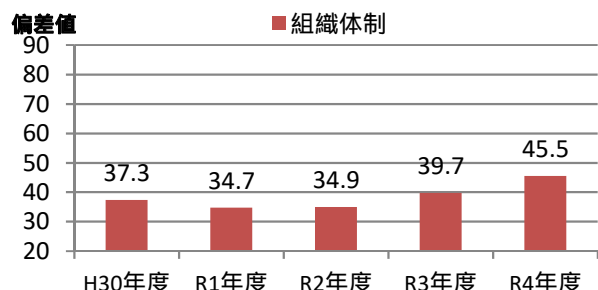
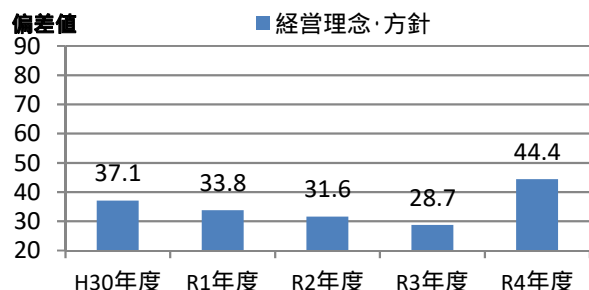
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

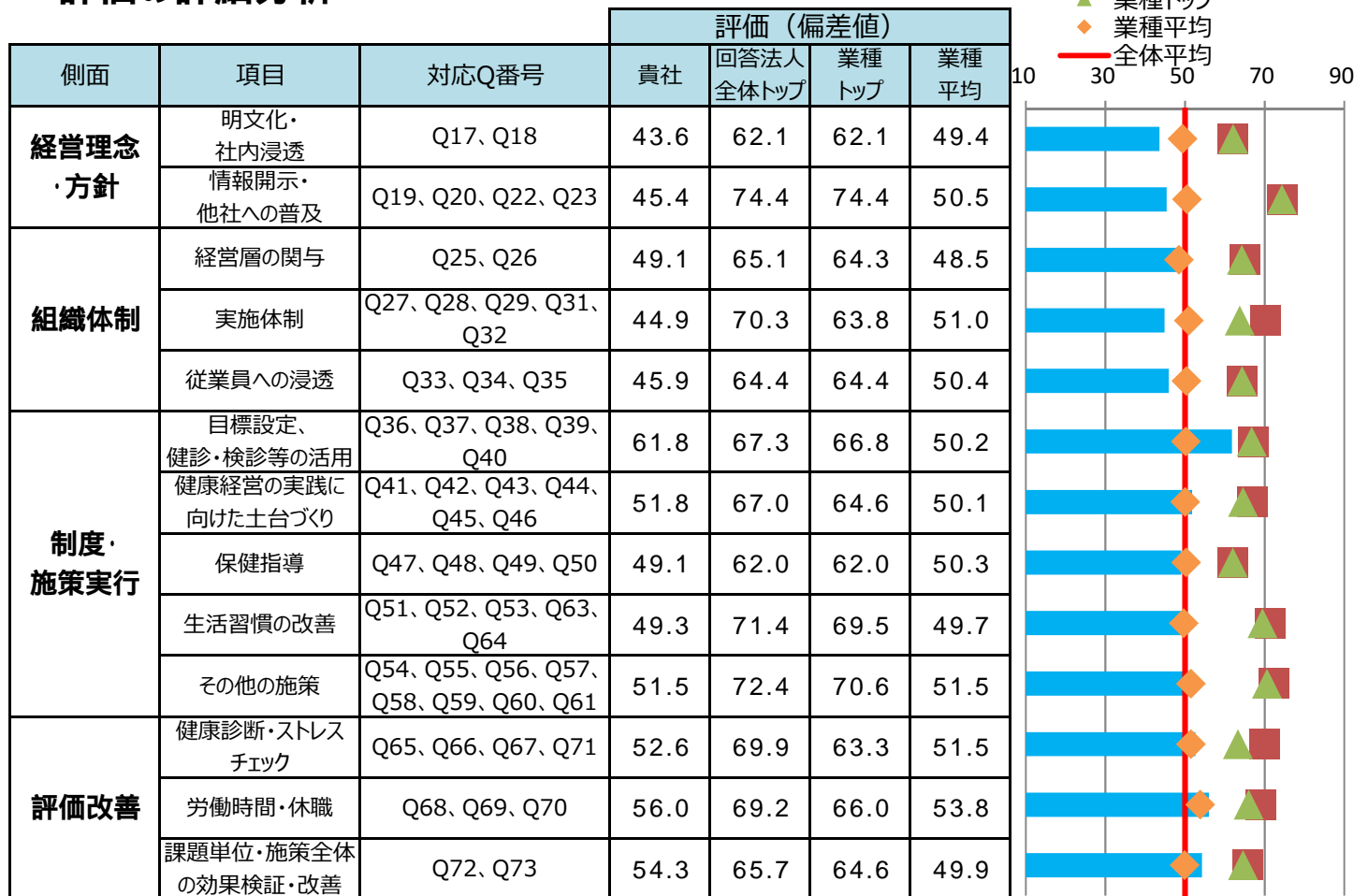
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1501~1550位	2051~2100位	2201~2250位	2451~2500位	1751~1800位
総合評価	38.3	36.8(↓1.5)	37.6(↑0.8)	38.7(↑1.1)	49.3(↑10.6)
【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 従業員一人一人が健康でいきいきと働く事でそれぞれのパフォーマンスを発揮し、会社全体の生産性向上につなげる組織運営を課題とする。
健康経営の実施により期待する効果	健康施策に関する仕掛けや環境を整備することで、従業員それぞれが自分自身の健康維持増進について自主的に取り組むことを期待している。具体的には、健康診断再受診勧奨の工夫や保健師等からの働きかけをより効果的に行う（対象者の見直し）、ウォーキングイベントの企画やヘルスリテラシー向上の機会を増やす等。またメンタルヘルスについては、相談室枠を増やす事やセミナー実施など、一次予防策を拡充する施策を継続する。

※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ESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.kobayashi.co.jp/contribution/employee/healthmanage.html">https://www.kobayashi.co.jp/contribution/employee/healthmanage.html</a>

※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)	48	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	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	所属を越えて褒め合うレコグニションツール（デジタルサンクス）を導入し活用を推進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	保健指導時にも、積極的に健康アプリを活用した、食生活見直しの機会を丁寧に説明して利用促進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.1	%

- 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	健康診断結果後の保健師のフォロー面談で、カロリーと運動の数値を示した資料で具体的な指導をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.2	%

- 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	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	57.5	50.6	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	50.2	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	57.4	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	51.6	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	47.4	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	52.8	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	54.2	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.2	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.9	48.1	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	過去、健康診断の再検査受診対象者には、保健師による受診勧奨を行ってきたものの（全体に対する再検査受診対象者の割合34.4%）、生活習慣病関連の疾病高リスク者に的を絞った対策が打てていなかった事が課題であった。
	施策実施結果	生活習慣病の疾病中リスク～高リスクに絞った面談対象者にすることで、生活習慣病等の疾病に的を絞った保健指導が出来ている。時間外労働データを活用し、個人の生活スタイルに合ったアドバイスも実施している。
効果 検証 ②	効果検証結果	保健指導面談後のアンケートでは86.5%から面談を受けて良かったとの回答が得られた。また、2021年度の間診において、保健指導等により生活習慣行動（運動や食生活）の改善に着手したと答えた割合は18.1%となっており、2020年度比較で2.9%伸びている。来年以降もPDCAを回しながら、更なる行動変容に繋がるよう、保健指導の効果を検証していく。
	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	2022年、社内相談室の利用についてのアンケートを実施、1,107名（全社員の62%）から回答を回収。内、15%の従業員から「女性特有の健康課題等について女性の心理師に相談したいが本社には女性の心理師が少ない」、「相談枠の数が足りておらずタイムリーに相談出来ない」という意見が上がり、相談体制においての課題が見えてきた。
効果 検証 ②	施策実施結果	女性心理師／保健師を1名新規採用し、現在の産業医等による従業員健康相談体制を強化した。女性だけに限らず男女を対象にしたヘルスリテラシー教育のテーマとして、女性の健康問題を取り上げ活動を開始した。
	効果検証結果	業務時間中に、女性心理師／保健師へ女性特有の健康相談が出来る、従業員健康相談体制等の環境を整えた結果、現時点で追加した女性心理師／保健師枠は100%利用されている。 経営層含めた男性従業員にも、女性特有の健康課題について理解を促すために、保健師から「女性の更年期について」の社内勉強会を経営幹部、管理職、一般従業員に向けて実施した。勉強会終了後のアンケート満足度も90%以上となっている。

※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：荒川化学工業株式会社

英文名：ARAKAWA CHEMICAL INDUSTRIES,LTD.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種：化学

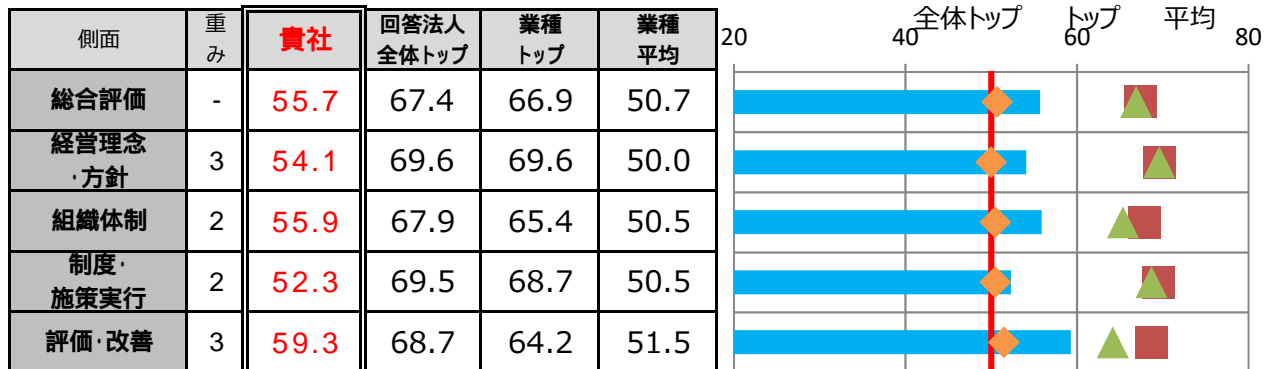
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 951～1000位 / 3169 社中

■総合評価： 55.7 ↑8.3 (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



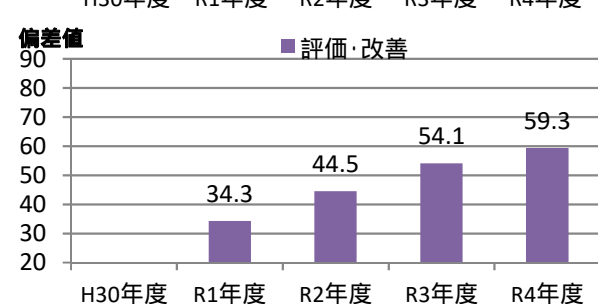
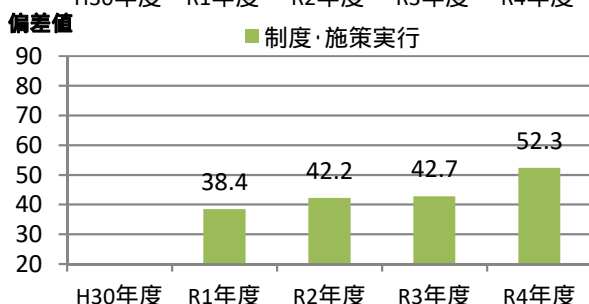
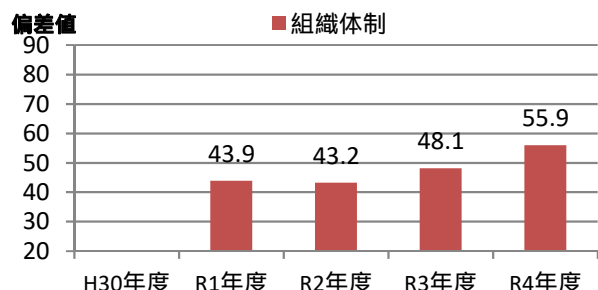
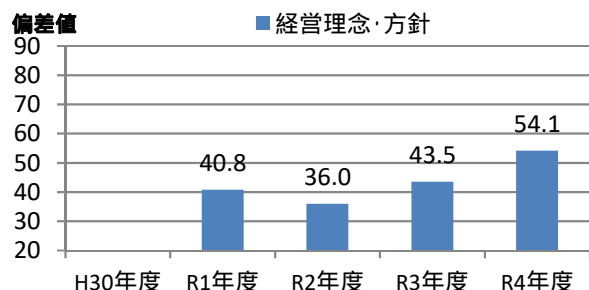
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

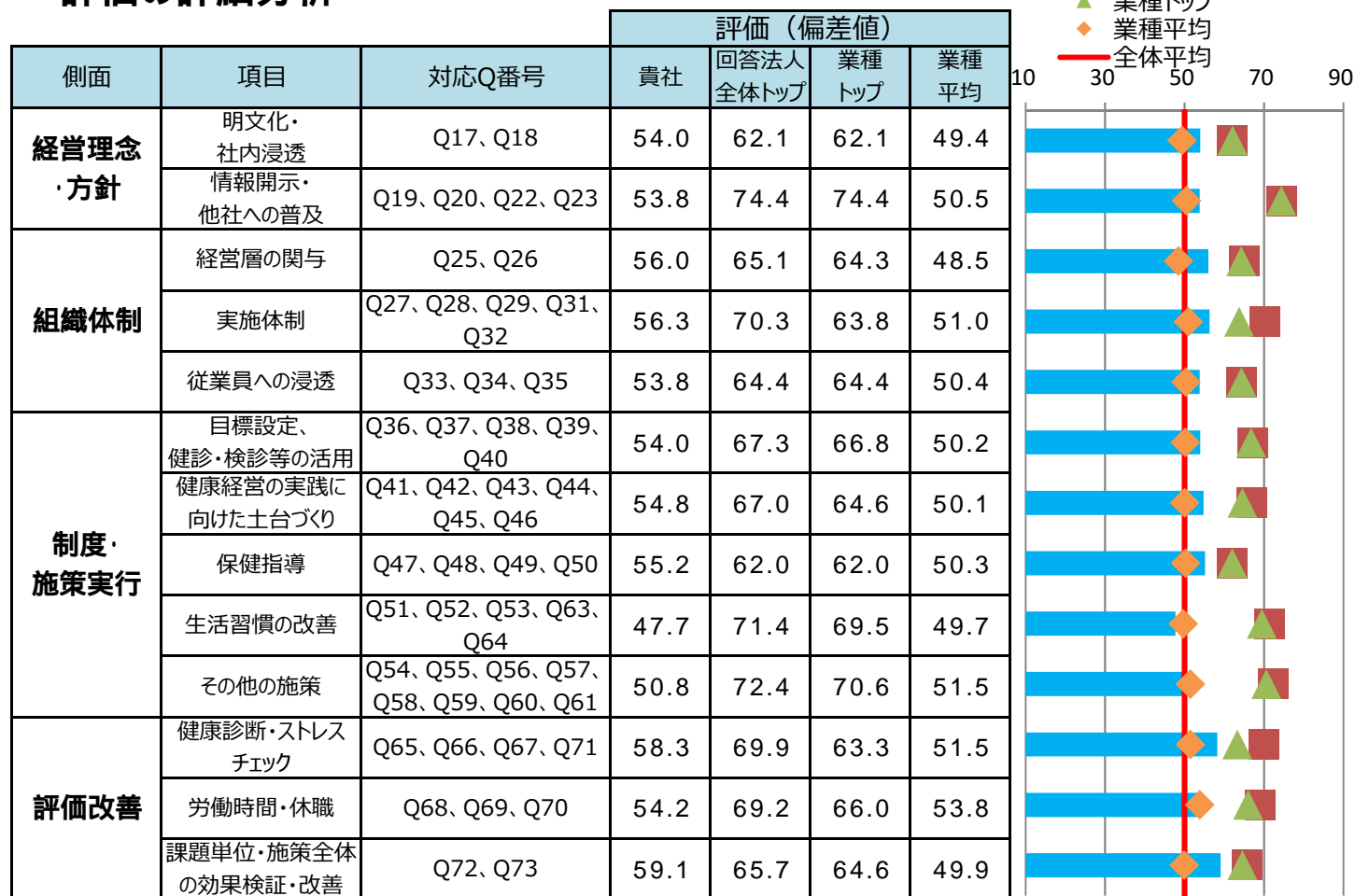
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1951～2000位	2001～2050位	1851～1900位	951～1000位
総合評価	-	39.0(-)	41.2(↑2.2)	47.4(↑6.2)	55.7(↑8.3)
【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	<p><b>組織の活性化</b></p> <p>65歳定年制を2019年度から導入し、希望する従業員が長く働ける土台を作った。それに伴い、長く働き活躍したいと思える環境づくりと、全従業員が能力を最大限発揮して働ける組織づくりを行う必要がある。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>具体的な指標として、ワークエンゲージメント（イキイキタイプ従業員50%以上）、生産性の向上（付加価値労働生産性25%アップ）を最終目標に位置づける。またその下位に、メタボリックシンドローム非該当者・予備軍割合や高ストレス者割合、休業者の復職率等を指標として設定し、従業員の健康促進を進めていく。</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	<a href="https://www.arakawachem.co.jp/jp/csr/activity/health.html">https://www.arakawachem.co.jp/jp/csr/activity/health.html</a>

※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)	23	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	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	社内チャットアプリの導入、およびその利用を促進させるため、デジタルサイネージなどで広報を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	社員食堂にて、ヘルシーメニューの提供や、カット野菜のフリーズドライの提供を行なっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.9	%	(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	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施				
取組内容	自転車通勤を制度化。また徒歩通勤を促すためにスニーカー通勤、リュックサック通勤の利用を促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	75.2	%
管理職限定	○	全管理職の	68.1	%
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	55.8	50.6	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	55.6	50.2	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	52.6	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	51.6	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	55.5	50.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	52.8	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	51.3	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.9	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.2	48.1	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	メタボ該当者・予備軍の割合が2018年度時点で総合健康保険組合平均よりも4%ほど高く、潜在的に休職リスクが高い従業員が多かった。一方、特定保健指導対象者の特定保健指導受診率は2018年度時点で1%であり、生活習慣の改善に努めている従業員が非常に少なく、生活習慣改善行動を促す必要があった。
	施策実施結果	保険組合から特定保健指導を受託し、全従業員が職場内で就業時間内に受診できるようにした。その結果受診率は18%まで改善し、受診した従業員のうち約半数が改善目標値を上回った。
	効果検証結果	メタボ該当者・予備軍の割合は2018年度を起点として、2019年度-1.0%、2020年度は-0.5%、2021年度は-4%と大幅な結果改善が見られ、総合健康保険組合平均と同程度にまで改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	生活習慣病への影響が大きい喫煙習慣者は、年々割合が減っているが25%程度を推移している。全社員対象に行ったアンケートでは、喫煙者の「禁煙に取り組んだが失敗した人」のうち、意志が弱く続かなかった人の割合は60%を超えていた。健康のため禁煙に取り組みたい人がいる中、なかなか続かない人が多いことが分かった。
	施策実施結果	スマホやPCなどから禁煙外来を受けられるプログラムを案内、およびその参加費用の全額補助を2020年度から行なっている。参加者は2020年度から毎年1人 5人 4人（回答日時点）と年々増加している。
	効果検証結果	定期健康診断の問診票上で集計した喫煙率のデータとして、2019年度から2021年度まで、27.6% 25.5% 24.5%と減少傾向で推移している。

※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: デクセリアルズ株式会社

英文名: Dexerials Corporation

■加入保険者: デクセリアルズ健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

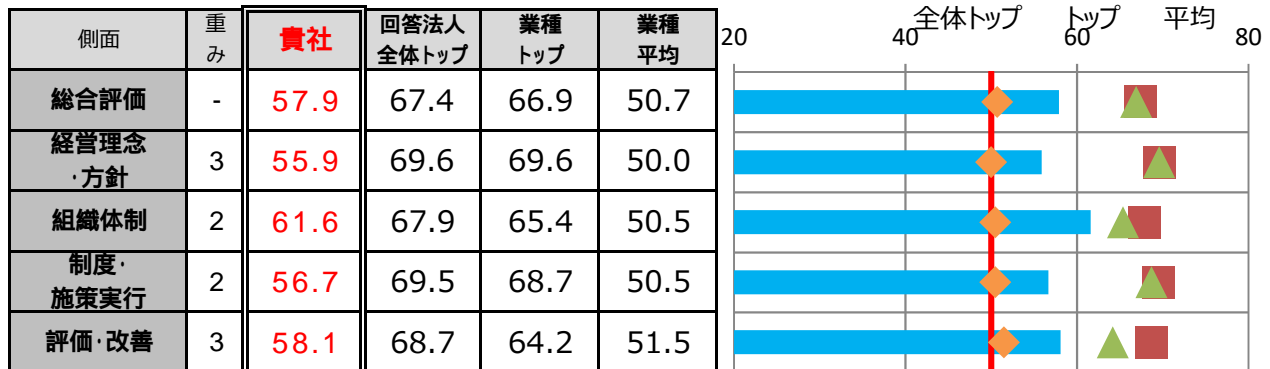
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 3169社中

■総合評価: 57.9 ↑5.9 (前回偏差値 52.0)

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

## 評価の内訳



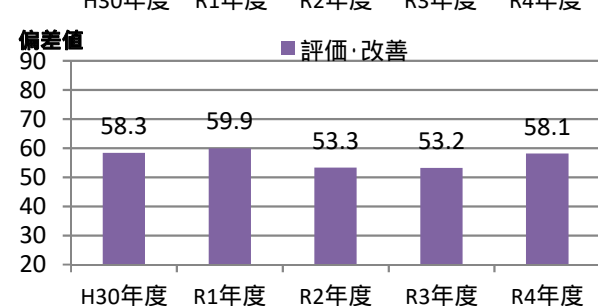
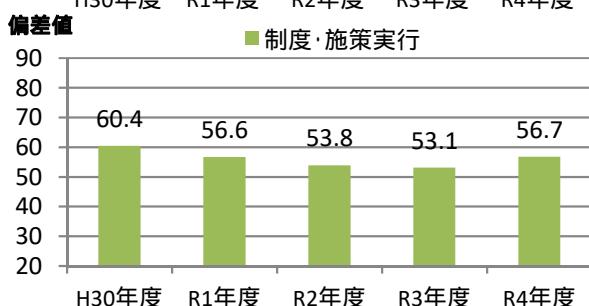
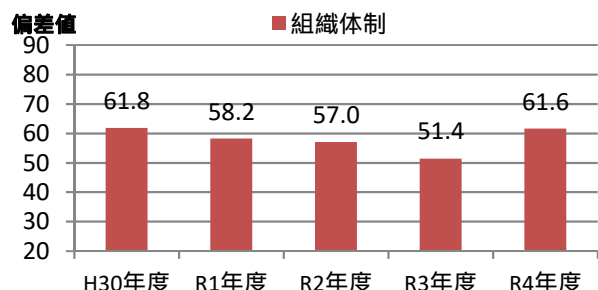
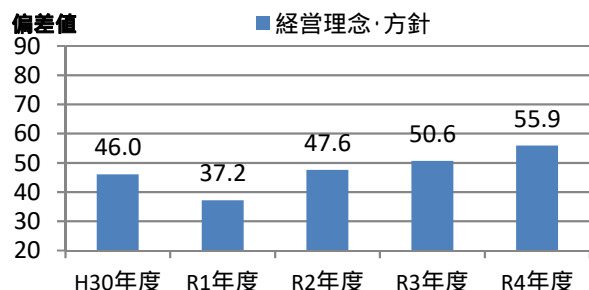
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	501~550位	1101~1150位	1101~1150位	1301~1350位	751~800位
総合評価	55.9	52.1(↓3.8)	52.4(↑0.3)	52.0(↓0.4)	57.9(↑5.9)
【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><b>組織の活性化</b></p> <p>すべての社員が心身ともに良好な状態で働き、社内全体が活性化されることにより、生産性向上・仕事の充実感を高め、デクセリアルズで働くことに価値を持ち新しいことに挑戦し続ける社員の育成が課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>すべての社員が心身ともに良好な状態で働くために、社員間のコミュニケーションを高め、ワークライフバランスの取れた働き方を推奨。自分の健康管理は自分で責任を持って管理できるよう支援していく。指標として、ストレスチェックワークエンゲイジメント偏差値50以上の継続。年次有給休暇の法令遵守100%となるよう管理。自己健康管理の基本となるドック・定健結果システム確認100%をまずは目指す。</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	統合報告書
URL	<a href="https://www.dexerials.jp/csr/download/">https://www.dexerials.jp/csr/download/</a>

※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)	25	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	96.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	社内ブログの新規設置、チャット利用、リモートワーク時におけるオンラインミーティングの推奨等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	アプリを用い毎食の野菜摂取量入力と野菜クイズの回答ポイント化、チーム対抗で野菜摂取量を増やすイベント				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

- 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	アプリを使ったウォーキングイベントを年2回被扶養者も含め開催。達成者は自宅に果物が届けられる。				
(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	16.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	21.8	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.6	%

※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	54.6	50.6	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	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	51.6	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	57.0	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	52.8	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	56.1	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.7	48.1	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	全社ストレスチェックにて高ストレス者の割合が2018年度11.7%と全国平均を上回る結果であった。まずは2023年度には9.76%の目標を立て、毎年-0.28%の削減目標を設定している。
	施策実施結果	集団分析結果の説明を、高ストレス部署だけでなく全ての事業部長に対し実施した。さらに希望のあった事業部に対しては人事部長と保健師による説明と職場改善取り組みによる課題解決を図った。
	効果検証結果	2019年度は11.1%、2020年度は10.6%、2021年度は10.4%と着実に高ストレス者の割合が低下している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は全国平均を上回る喫煙率2016年度29.03%であった。喫煙の健康への影響はWHOからも全世界に発信されており、2020年度以降はコロナ感染と相まって、更なる喫煙率低下が必須となっている。
	施策実施結果	健保共催の禁煙外来全額補助、オンライン禁煙ascoreによる病院を受診せず禁煙に取り組める施策の実施。健康経営ワーキンググループを発足し、2024年度敷地内全面禁煙に向けた施策を開始した。
	効果検証結果	2017年度28.62%、2019年度27.58%と順調に削減していたが2020年度は27.8%と増加となった。2021年度は26.4%と1.4%の削減となった。

※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: アース製薬株式会社

英文名: Earth Corporation

■加入保険者: 大塚製薬健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

## 健康経営度評価結果

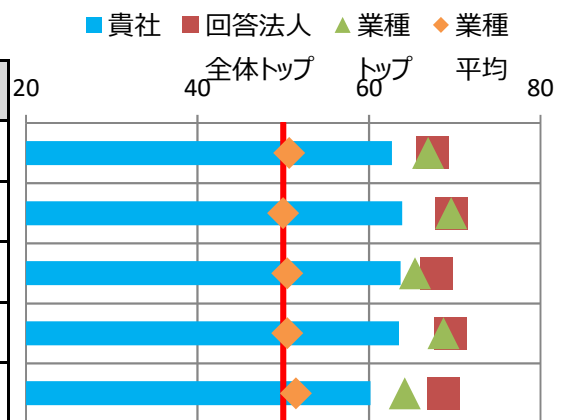
■総合順位: 201~250位 / 3169社中

■総合評価: 62.7 ↑1.8 (前回偏差値 60.9)

※「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

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	66.9	50.7
経営理念・方針	3	63.9	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	63.7	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	63.5	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	60.2	68.7	64.2	51.5



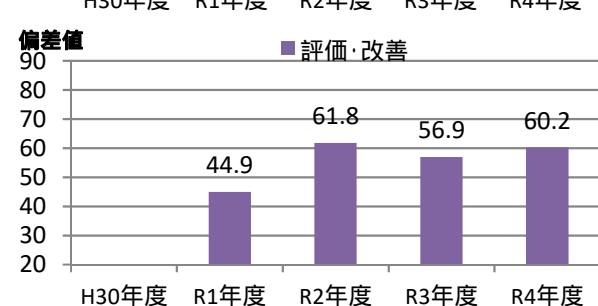
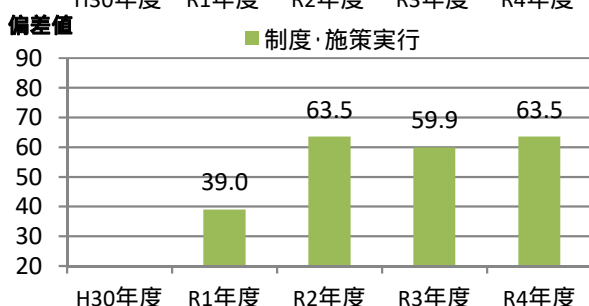
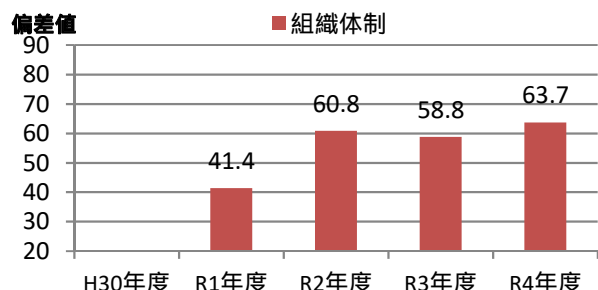
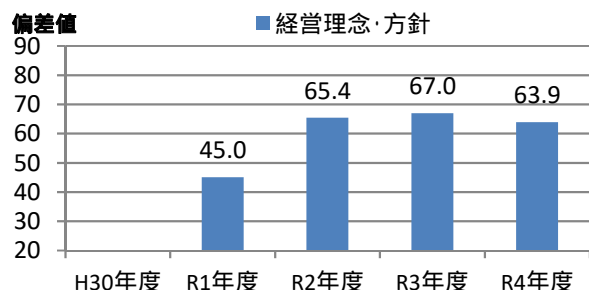
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	101~150位	301~350位	201~250位
総合評価	-	43.1(-)	63.0(↑19.9)	60.9(↓2.1)	62.7(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>昨今の従業員高齢化に伴い、病気等により貴重な人材が継続して働けなくなるというリスク自体が高まっているという現状がある。また多様な人材が仕事と病気の治療・育児・介護等と両立しながら働く上で、従業員各々の労働生産性が体調不良などで低下しないことは、事業活動を推進する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>従業員が感じている（もしくは実態としてある）健康課題に対する対策を講じることで、労働生産性低下の防止を期待している（体調不良に伴う労働生産性損失の抑制）。具体的な指標として、プレゼンティーイズムによる生産性損失割合を1年に1%程度改善させ、2020年度の19.4%から2025年には16%以下とすることを目指す。</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	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	<a href="https://corp.earth.jp/jp/csr/society/health/index.html">https://corp.earth.jp/jp/csr/society/health/index.html</a>

※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)	11	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	37.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	毎月全社一斉4Sの日、地域・職場美化を目指し、部署を超えてコミュニケーションを取りながらの清掃活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%

- 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	適切な摂取カロリーや適正体重、食事バランスや野菜接種量、調理方法の工夫などについての研修を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	ウォーキングイベントにエントリー。部内でのコミュニケーション運動習慣の向上に取組みを開始。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	22.5	%

※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	63.1	50.6	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	58.0	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	51.6	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	62.4	50.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	52.8	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	62.6	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.2	48.1	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	全従業員に健康調査を行ったところ、自身の健康状況に対して不安がある（「とても不安」「不安」の回答者）従業員が20%いた。健康上問題があったもの（複数回答可）の割合としては「眼精疲労やドライアイなど眼科症状」が73.2%「首・肩のこり」が60.2%「生理痛やPMS等月経随伴症状」が56%にて上位項目になっており、これらの問題が生産性低下に影響していると回答した従業員も多く、改善の必要があった。
	施策実施結果	ヘルスリテラシー上昇（正しい知識・セルフケア行動の獲得）を目的とし、各種セミナーを開催。ストレッチセミナーは32名、アイケアセミナーは648名、女性の健康に関するセミナーは396名が受講した。
効果 検証 ②	効果検証結果	各セミナー毎にアンケート実施・回答必須としており、全てのセミナーでその満足度が80%以上となった。セミナー前後にてプレゼンティーイズムによる生産性損失割合の改善見込み値を試算しており、月経随伴症状では0.18%、眼科症状では0.3%の改善が見込まれる結果となった。（実際に2022年度の健康調査では実施した施策項目の労働生産性損失割合に改善がみられている）
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2018年の健康増進法一部改正により社会的に、また社内においても喫煙対策への意識が高まっていた。しかし当社は以前より喫煙率が高く、屋内喫煙所も存在するなど望まない受動喫煙に対する対策も不十分な状態である。非喫煙者の従業員からの苦情や意見も複数あり、改善の必要があった。2021年度調査での喫煙率は22.2%。これを1年に1%減少させ2030年には12%以下とすることを目標とし、従業員へ周知した。
効果 検証 ②	施策実施結果	全従業員を対象に、喫煙自体や2次・3次喫煙のリスク、改正法等についてセミナーを行い禁煙・企業として取り組むべき喫煙対策についての意識醸成を期待。2021年度のセミナー受講人数は199名であった。
	効果検証結果	現時点では定量的な効果はまだ出ていないが、セミナー実施後、「セミナーを受けて禁煙しようと思ったか」の質問に「とてもそう思う」「まあそう思う」と回答した喫煙者は30%程度いた。受講者の約80%が内容について「理解ができた」と回答している。また、新たな社内喫煙ルールを定め、執行役員より各職場管理職へ周知。屋内喫煙所は2022年度中に全事業場において廃止する予定としている。

※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：株式会社寺岡製作所

英文名：Teraoka Seisakusho Co.,Ltd.

■加入保険者：印刷製本包装機械健康保険組合

上場

■所属業種：化学

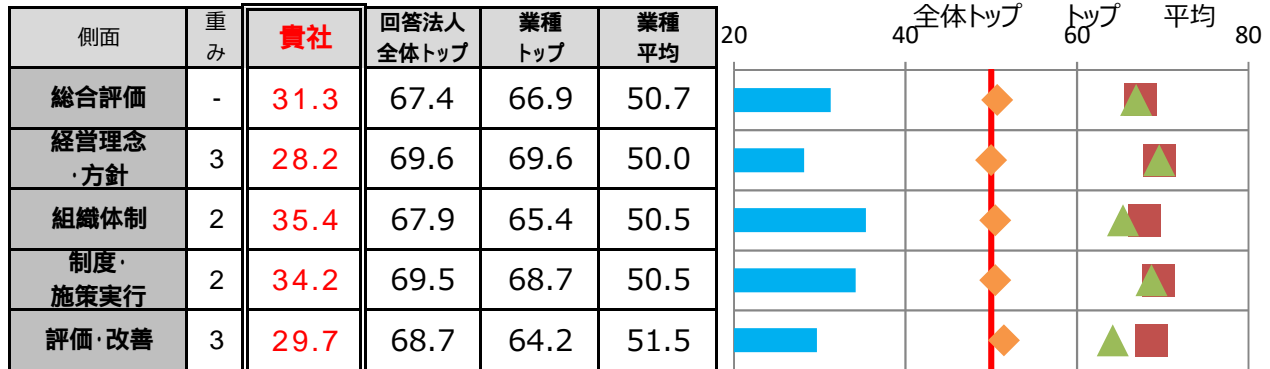
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 3001～3050位 / 3169 社中

■総合評価： 31.3 (前回偏差値 - )

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

## 評価の内訳



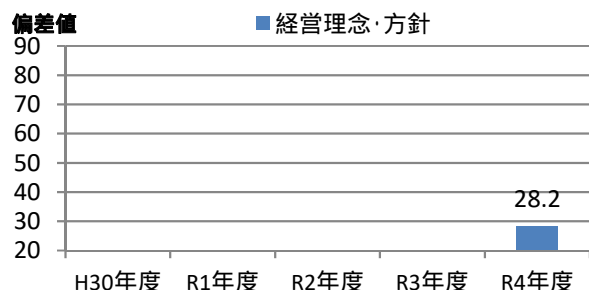
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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）

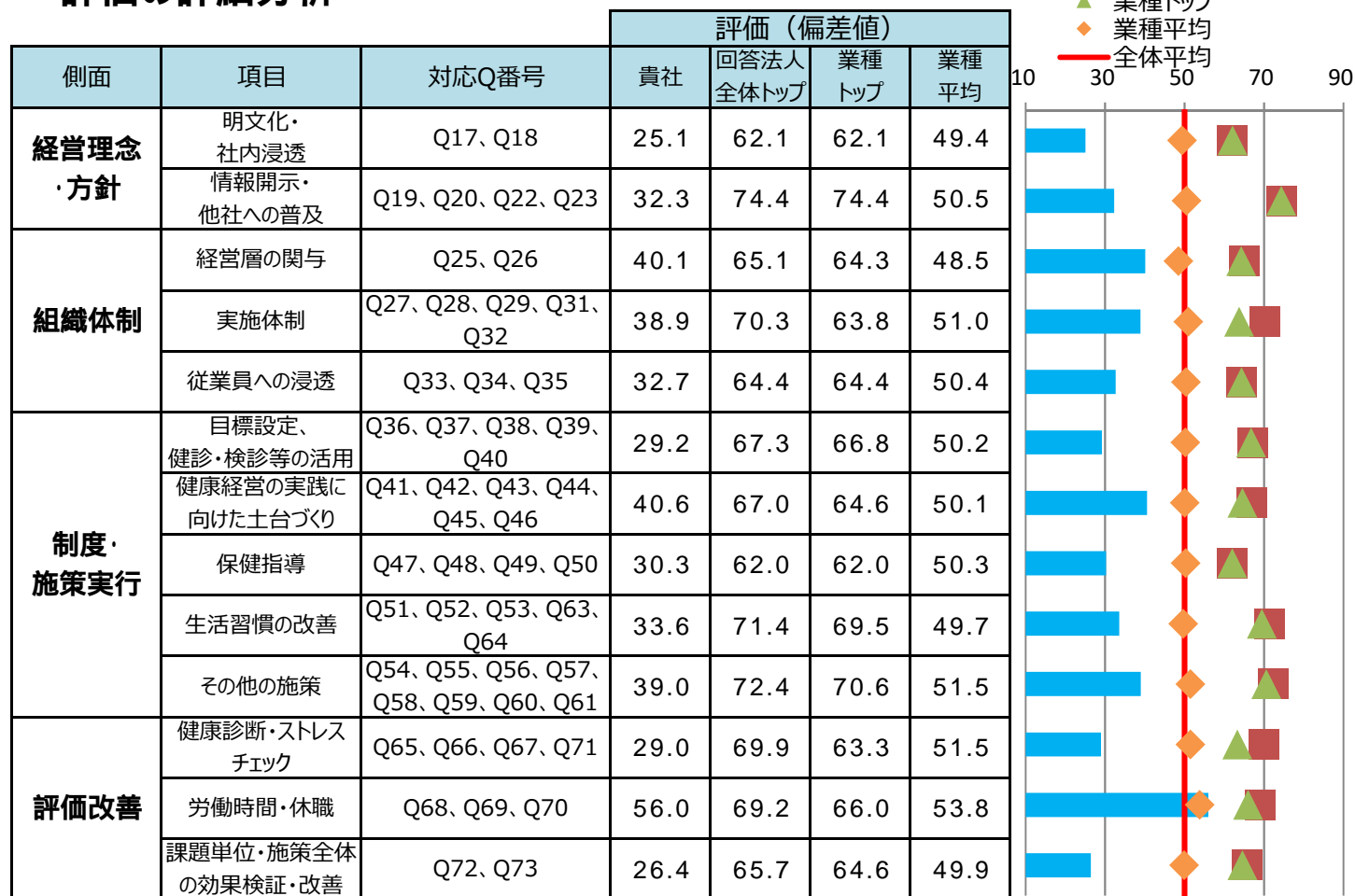
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	3001～3050位
総合評価	-	-	-	-	31.3(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査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	-
URL	

※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	18.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	一部の部署（東京支店、情報システム部）において、フリーアドレス化を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	2020年度、ジェクサー利用者196名、リラクゼ利用者63名。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	34.9	50.6	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	24.7	50.2	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	37.8	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	51.6	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	43.4	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.9	52.8	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	47.1	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	29.1	48.1	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	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査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：北興化学工業株式会社

英文名：HOKKO CHEMICAL INDUSTRY CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種：化学

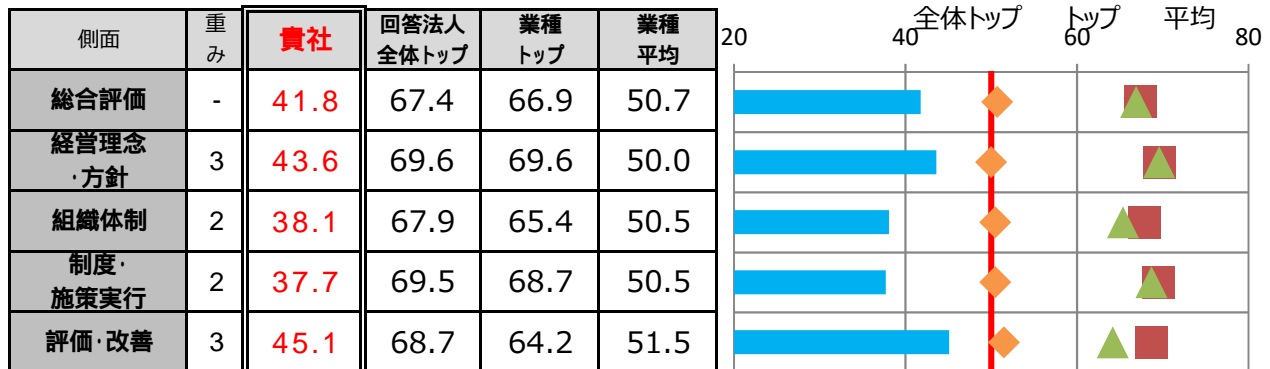
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2551～2600位 / 3169 社中

■総合評価： 41.8 ↑5.2 (前回偏差値 36.6)

※「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



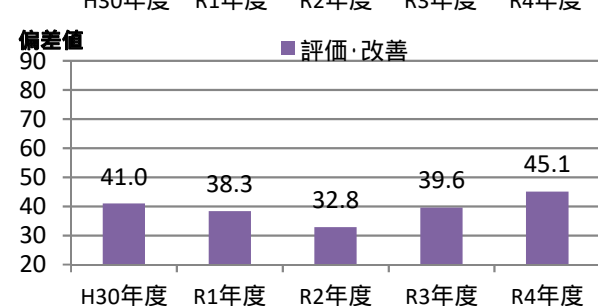
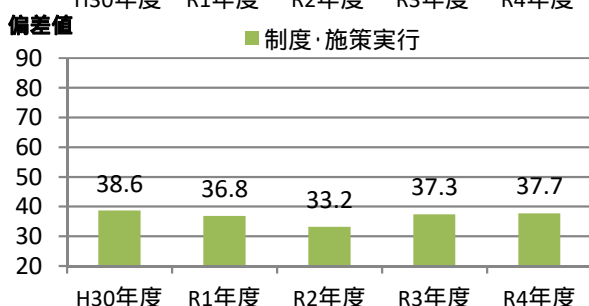
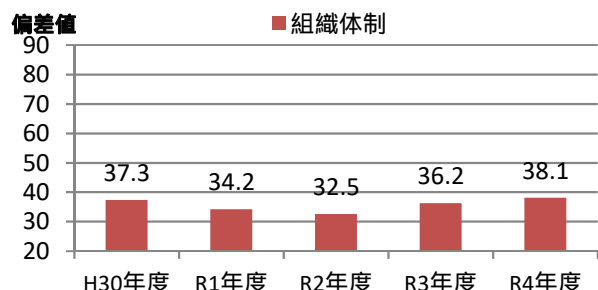
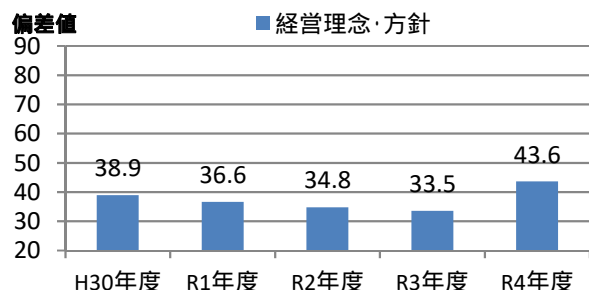
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

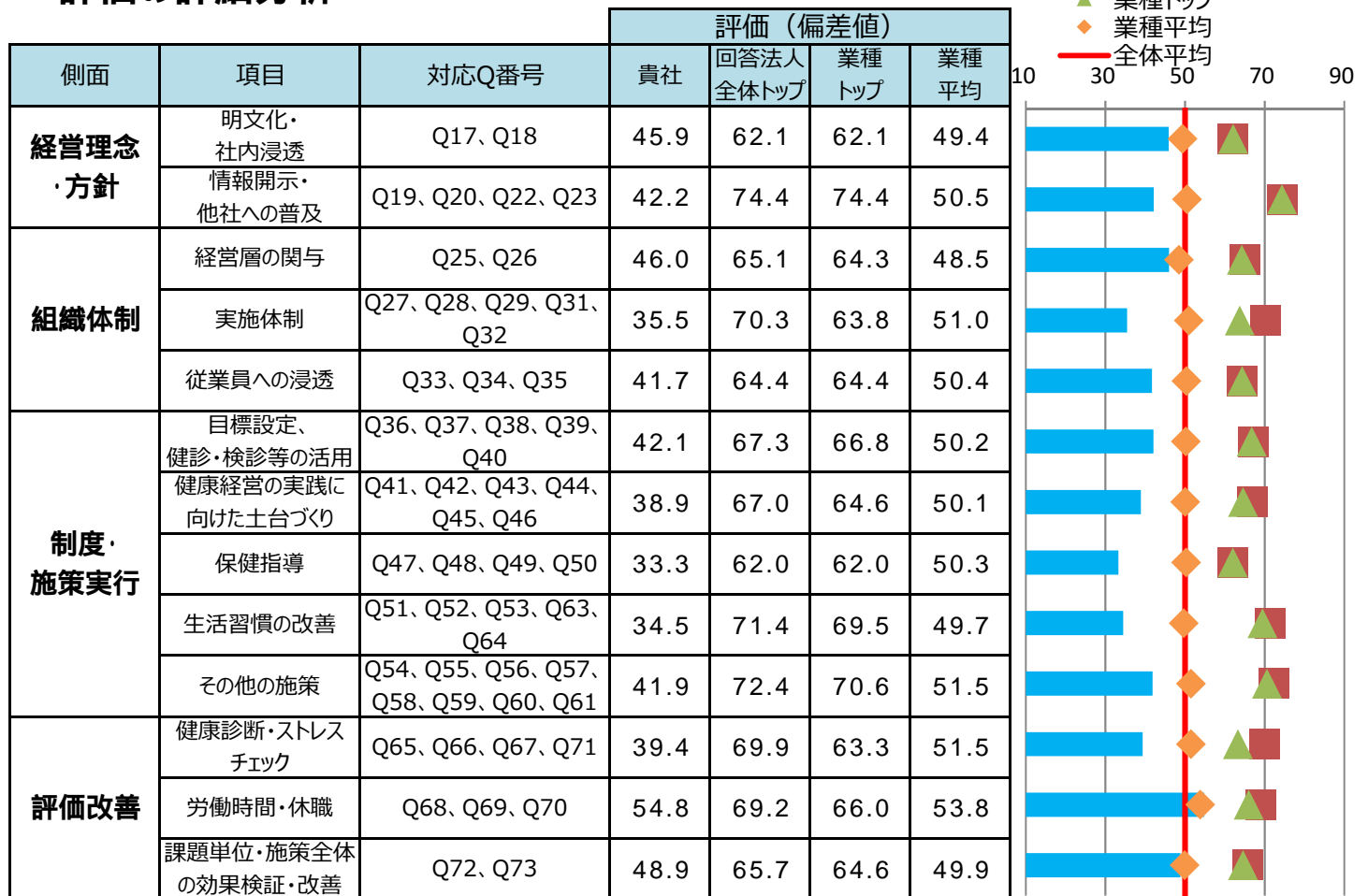
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1501～1550位	2051～2100位	2351～2400位	2551～2600位	2551～2600位
総合評価	38.9	36.7(↓2.2)	33.4(↓3.3)	36.6(↑3.2)	41.8(↑5.2)
【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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員の平均年齢の上昇が継続する中、生活習慣病高リスク者を減少させることやメンタルヘルスの健康保持が、従業員個人のパフォーマンスの向上だけでなく、事業継続の観点からも必要。</li> <li>・感染症の蔓延による生産活動の停止等のリスク。</li> </ul>
健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特定保健指導受診を推奨・受診率を向上させ、従業員本人が日頃の健康保持の意識を高めることで健全な労働参加に繋げる。</li> <li>・インフルエンザ・ワクチン接種の費用補助や集団接種の機会を設けることで、接種率を向上させ、生産活動の停止等のリスクの低減を図る。</li> </ul>

※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	<a href="https://www.hokkochem.co.jp/csr/kenko">https://www.hokkochem.co.jp/csr/kenko</a>

※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)	23	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	14.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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、社員の文化交流会、社員家族の社内見学会等に対する費用補助や社屋の提供を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	管理栄養士が栄養バランスを考えたメニューの仕出弁当を手配、カロリー・栄養・アレルギー等分かり易く表示				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	事業所内でラジオ体操を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	66.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	35.6	50.6	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	29.6	50.2	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	38.1	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	51.6	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	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	52.8	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	45.7	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.1	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	39.7	48.1	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染に加え季節性インフルエンザ感染が拡大した場合、特に工場における生産停止リスクが高まることから、毎年冬季に向けた感染予防対策が必要となる。
	施策実施 結果	全従業員のうち希望者にインフルエンザワクチン接種を会社費用負担で実施した。
	効果検証 結果	今年度も新型コロナ感染拡大とその感染予防施策の影響が考えられるが、期間中のインフルエンザによる隔離休暇取得者が発生していない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査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：大成ラミック株式会社

英文名：Taisei Lamick Co.,Ltd.

■加入保険者：東日本プラスチック健康保険組合

上場

■所属業種：化学

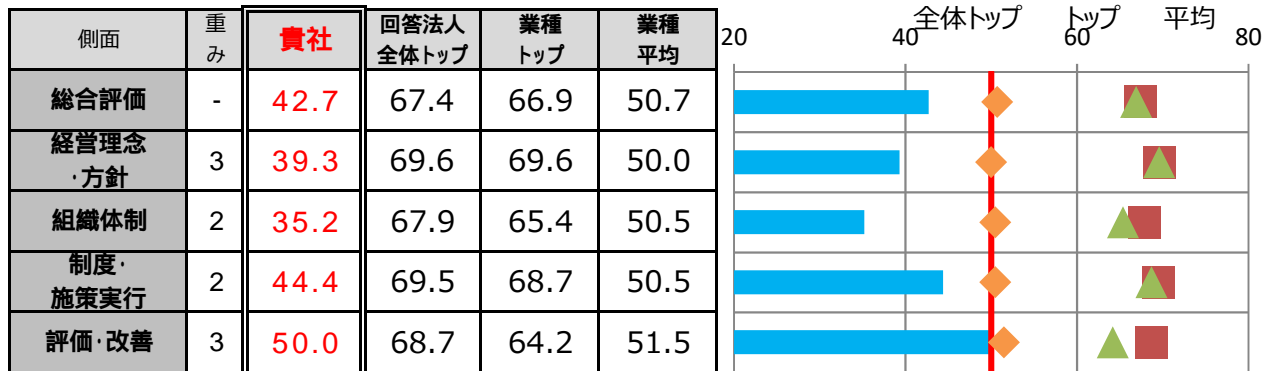
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2451～2500位 / 3169 社中

■総合評価： 42.7 ↓2.1 (前回偏差値 44.8)

※「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



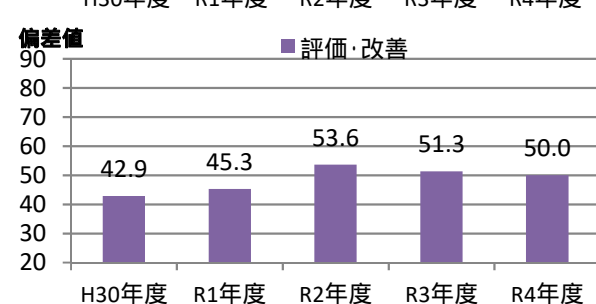
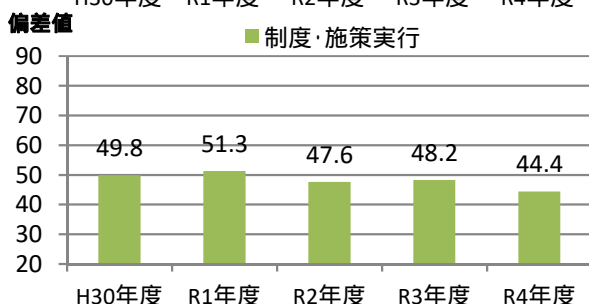
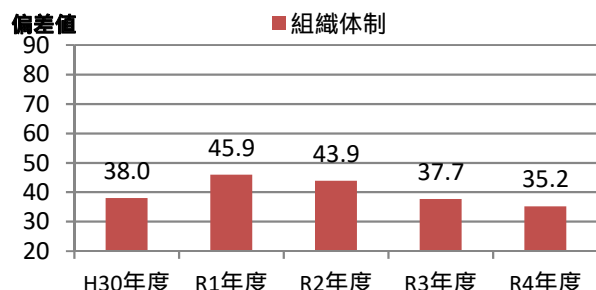
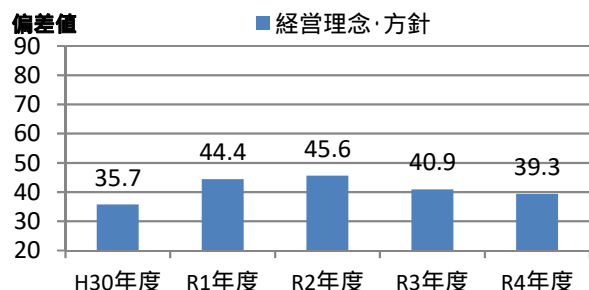
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

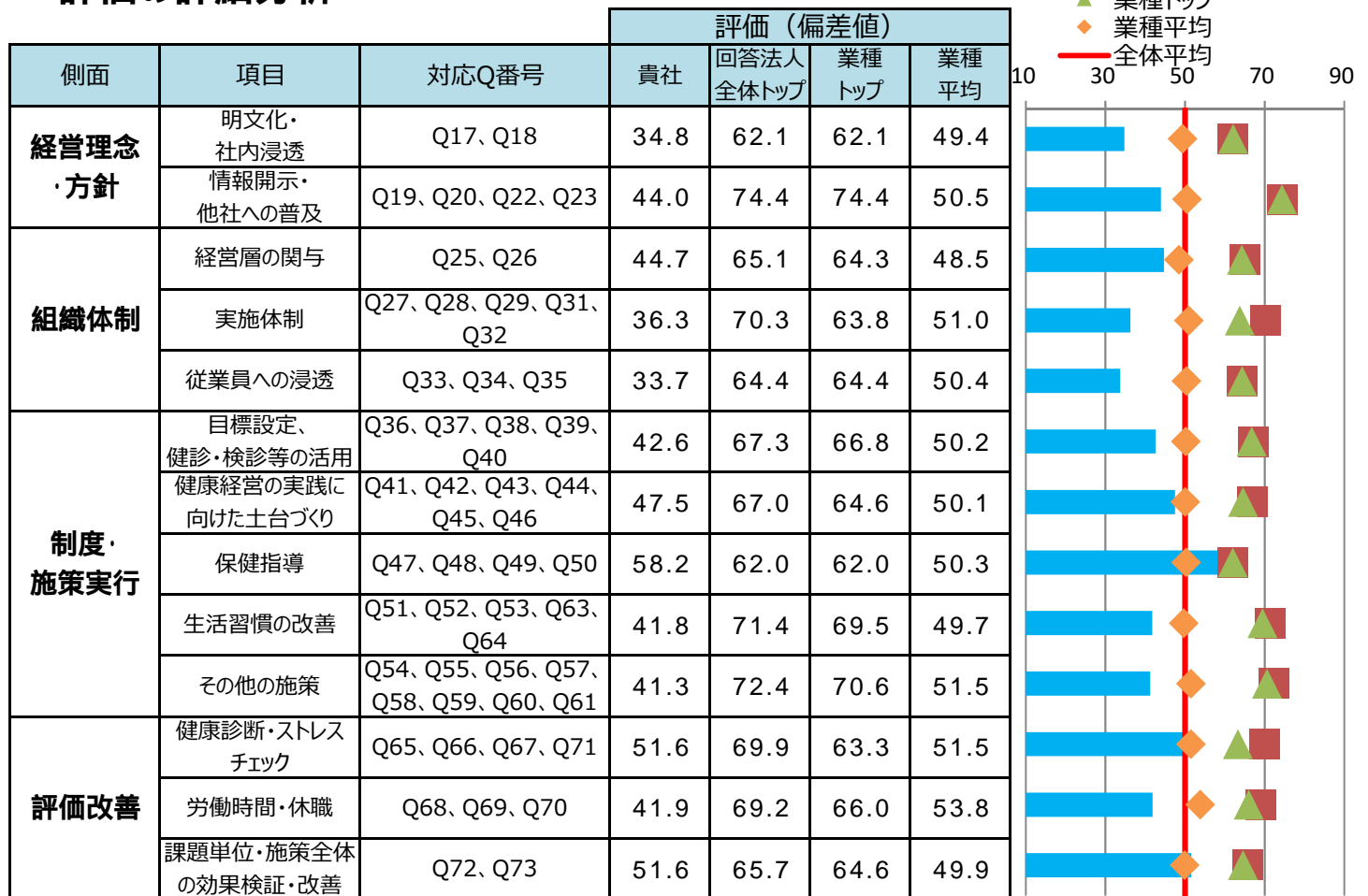
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1351～1400位	1501～1550位	1501～1550位	2051～2100位	2451～2500位
総合評価	41.8	46.4(↑4.6)	48.1(↑1.7)	44.8(↓3.3)	42.7(↓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	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査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	<a href="https://www.lamick.co.jp/company/kenko_keiei/index.html">https://www.lamick.co.jp/company/kenko_keiei/index.html</a>

※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)	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	8.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	会社周辺のゴミ拾いを行う美化運動				
(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	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	自身の体調に合わせたお弁当を選択することができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	1年に2回、ウォーキングイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	4.1	%

※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	44.8	50.6	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	50.2	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	47.3	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	51.6	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	47.0	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	52.8	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	38.3	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.4	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.7	48.1	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	当社の定期健康診断結果分析によると、肥満や脂質異常症等の生活習慣病リスクが高く、また平均年齢も年々上昇しており、高血圧症や糖尿病にて通院加療中の従業員もやや増加傾向にある。2020年度より特定保健指導の実施強化を重点課題として取り組み、2020年度の実施状況は、実施率92.5%であった。
	施策実施結果	昨年度に引き続き、全所属部署の上長に対し、就業時間内の特定保健指導初回面談の実施について協力要請した。特定保健指導初回面談は管理栄養士が事業所訪問をし、対象者が指導を受けやすい環境を整備した。
	効果検証結果	2021年度の実施状況は、実施率92.3%と、アウトプット指標については2020年度より概ね継続できている。次年度は2020年度から2022年度までのアウトプット指標およびアウトカム指標（BMI、体重、血圧、脂質、糖代謝等の数値）をもとに、3か年分の総合評価を実施予定である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当社のストレスチェック受検率は例年100%を維持している中、高ストレス者率は10%程度で推移しており、悪化傾向はみられないものの、部署によっては20%を超える職場も数か所ある。当社は、高ストレス者面談などの個別アプローチのみではなく、4年前より集団アプローチとして、集団分析結果をもとにした高ストレス職場を対象とした職場環境改善に取り組んでいる。これらは今後も継続的に実施し、効果検証する必要がある。
	施策実施結果	高ストレス職場を選定し、従業員主導型職場環境改善プログラム「職場ドック」を実施した。今年度は3部署にて6か月間改善に取り組み、終了後は社内報告会を実施して評価を行った。
	効果検証結果	過去、プログラムを実施した約7割の部署では、ストレスチェック集団分析結果の悪化はみられず、高ストレス者率の平均値より低い水準で経過している。一方、約3割の部署では高ストレス者率がやや増加傾向にあるケースもあり、要因分析や職場環境改善プログラムの再実施の検討が必要である。

※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：日東電工株式会社

英文名：Nitto Denko Corporation

■加入保険者：日東電工健康保険組合

上場

■所属業種：化学

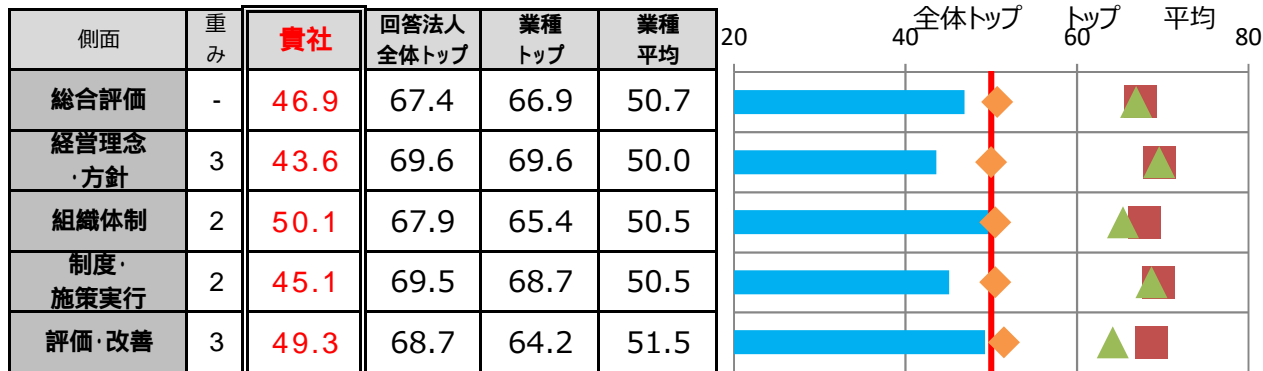
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2051～2100位 / 3169 社中

■総合評価： 46.9 ↑2.9 (前回偏差値 44.0)

※「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



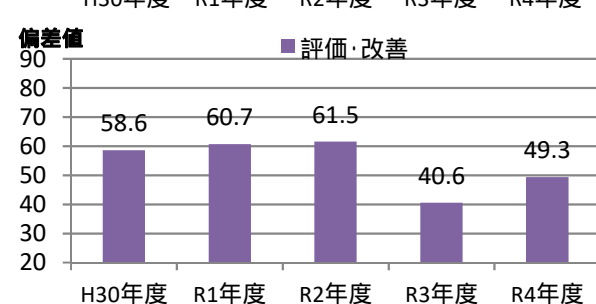
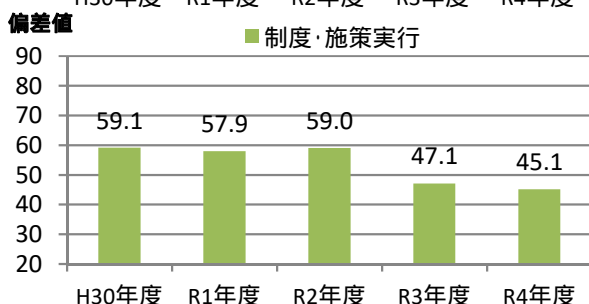
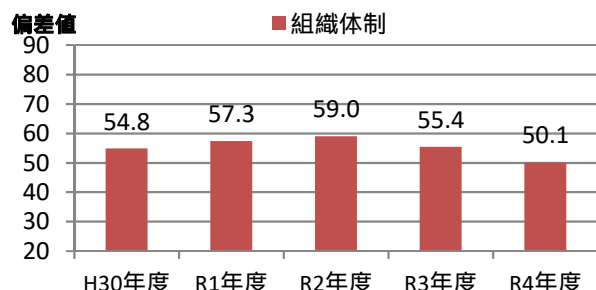
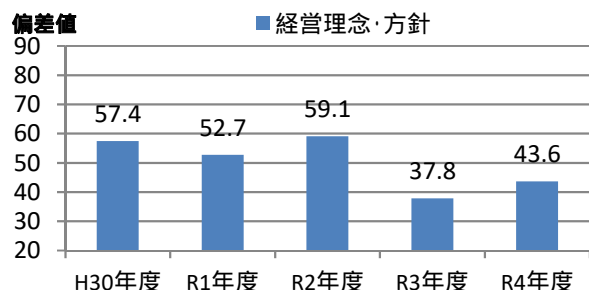
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	601～650位	401～450位	2151～2200位	2051～2100位
総合評価	57.6	57.1(↓0.5)	59.8(↑2.7)	44.0(↓15.8)	46.9(↑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	<b>組織の活性化</b> 企業の持続的に成長には、非財務指標の改善は必至である。中でもエンゲージメント向上は従業員の生産性やリテンションに効果を発揮する。エンゲージメントと従業員の健康は密接に関係しており、ストレスチェックや健康施策を実施しPDCAを回すことで従業員の健康度を上げ、エンゲージメント向上へ繋げたい。具体的指標：ストレスチェックの「働きがい」は48.4と平均未満（全体：50.0 製造業：49.0）
健康経営の実施により期待する効果	健康イベントや健康増進活動とともに社員間のコミュニケーションを活性化させる施策を展開し、感謝や労いを伝える機会を設け、忌憚なく意見を交わせる風土の醸成する。さらには、多様な価値観を認め合い、意見・アイデアを積極的に取り入れる企業風土を目指す事で、チーム力を上げ組織を活性化し、企業価値向上に繋げる。

※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	<a href="https://www.nitto.com/jp/ja/sustainability/social/human_resources/talent_management/">https://www.nitto.com/jp/ja/sustainability/social/human_resources/talent_management/</a>

※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	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	1	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		%	(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	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	フリーアドレスオフィス、サテライトオフィスの整備				
(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	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	食堂のある一部の事業所内ではあるが月に数回のヘルシーメニューの提供を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	全社ウォーキングイベント「てくてくトリノ」の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.0	%

- 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	41.7	50.6	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	55.3	50.2	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	55.3	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.8	51.6	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	41.5	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.6	52.8	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	56.7	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.8	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.8	48.1	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	ストレスチェック実施の結果、メンタル不調者の中で高ストレス職場ではなく高ハラスメント職場との関係性が疑われた。
	施策実施 結果	グループ会社含む高ハラスメント職場の上位30%に労務的に関わり、職制長を事業所内部からではなく、人材マネジメント部が客観的視点から面談する
	効果検証 結果	翌年（2022年度）のハラスメント職場（特に面談を行ったエリア）の数値が改善。ハラスメントの数値が高い職場がまだあるが、特異的に高値を示す職場がなくなった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査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: 株式会社きもと

英文名: KIMOTO Co., Ltd.

■加入保険者: 測量地質健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

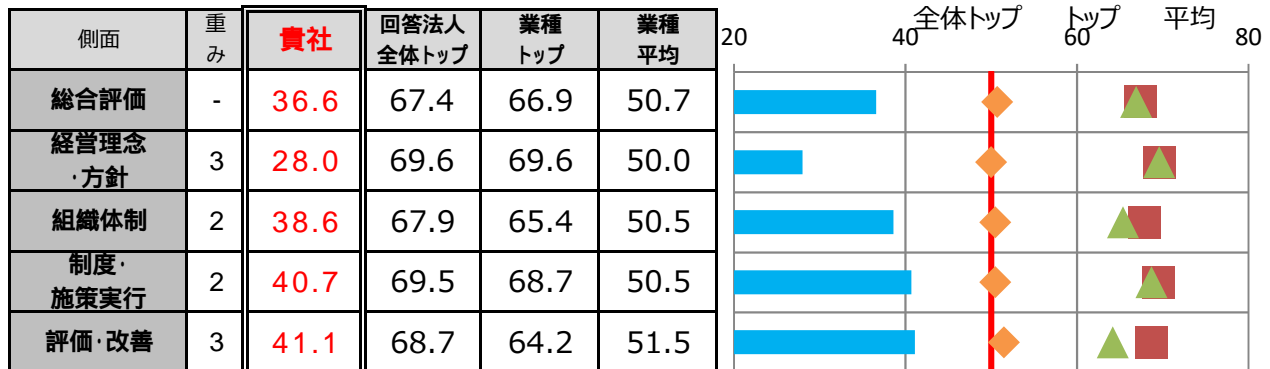
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 2851~2900位 / 3169 社中

■総合評価: 36.6 ↑1.9 (前回偏差値 34.7)

※「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



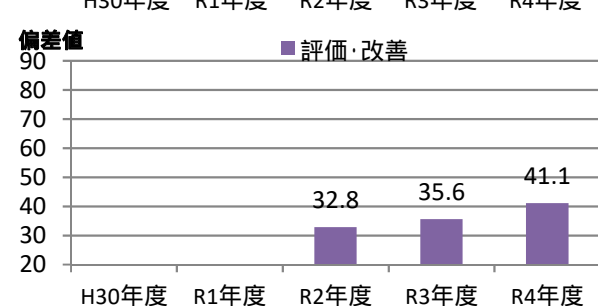
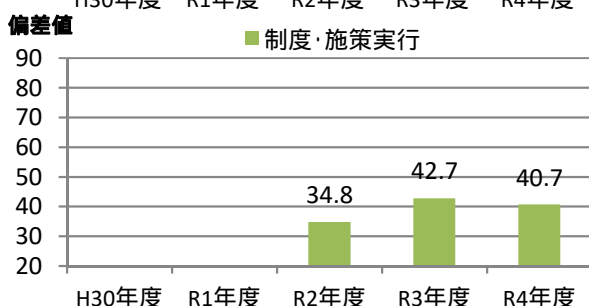
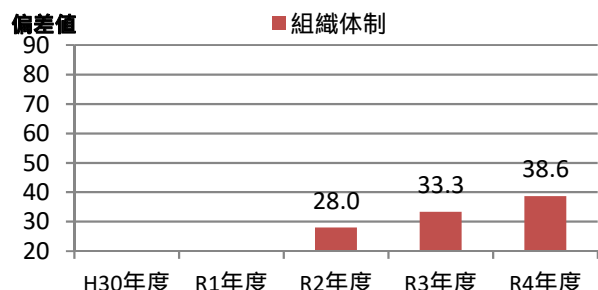
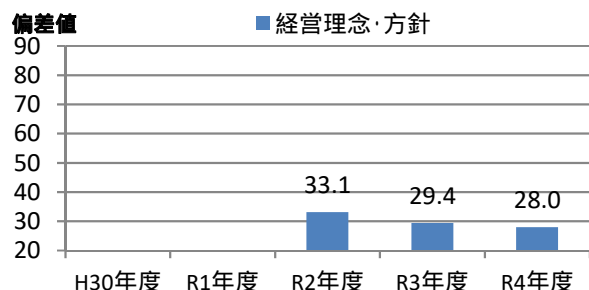
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

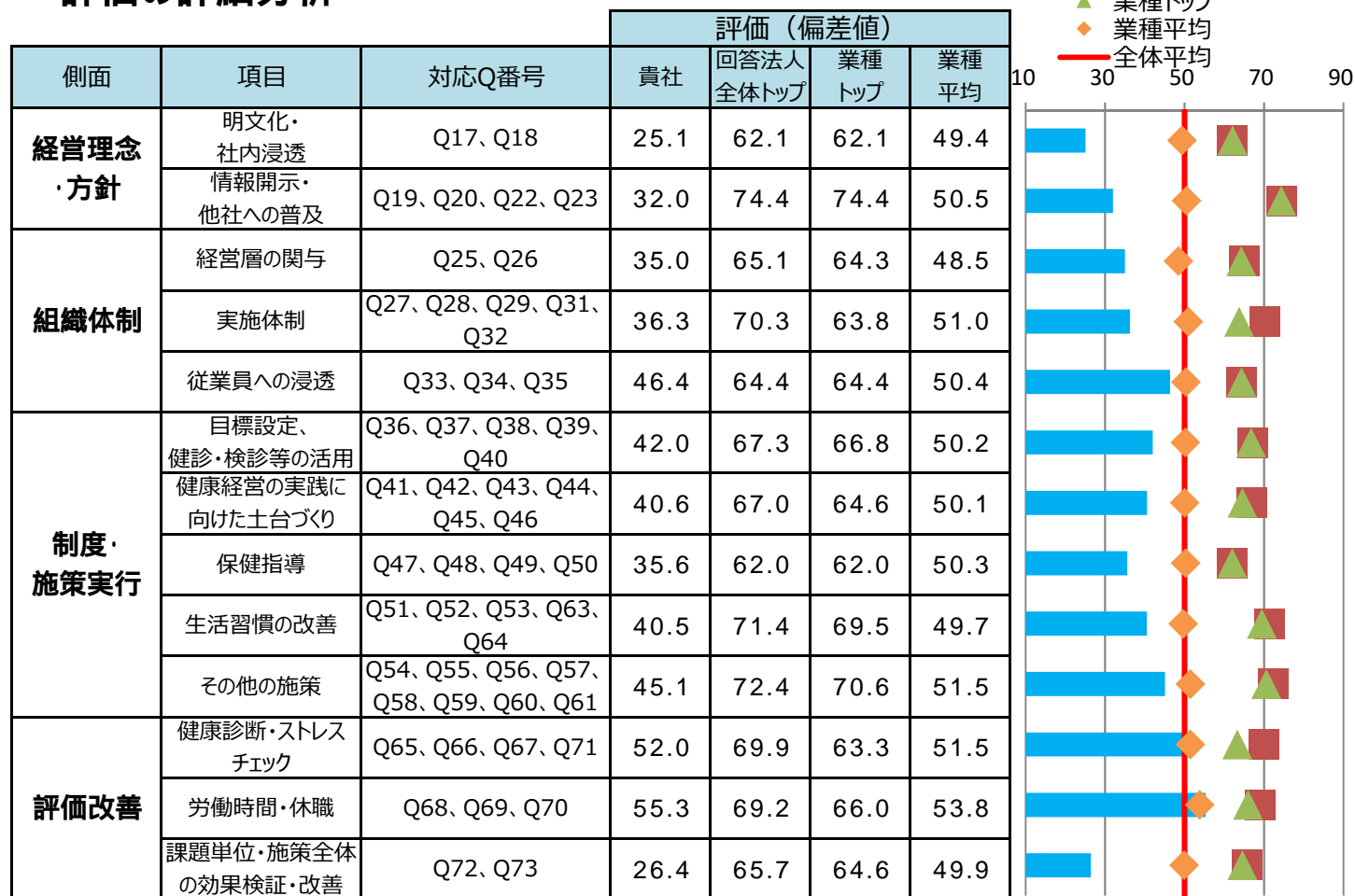
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2401~2450位	2601~2650位	2851~2900位
総合評価	-	-	32.3(-)	34.7(↑2.4)	36.6(↑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	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査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	-
URL	

※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	7.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- 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	従業員、役員を含めた全員が日報月報システム（自社開発）で活動を記入し相互にコメントできる仕組みを導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

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

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

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

※貴社が健康経営度調査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	38.6	50.6	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	39.1	50.2	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	46.9	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	51.6	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	36.1	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	52.8	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	51.4	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.9	48.1	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	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査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: ユニ・チャーム株式会社

英文名: Unicharm Corporation

■加入保険者: 東京実業健康保険組合

上場

■所属業種: 化学

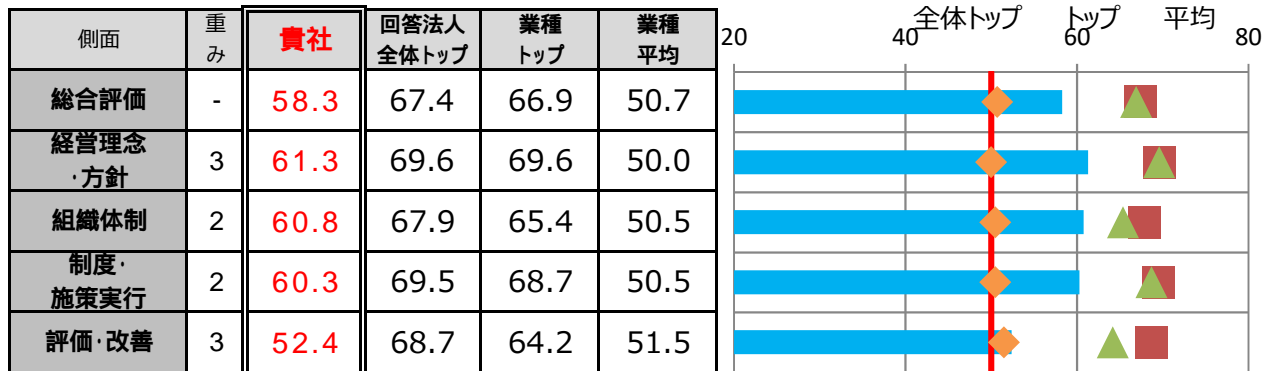
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 701~750位 / 3169社中

■総合評価: 58.3 ↑0.4 (前回偏差値 57.9)

※「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



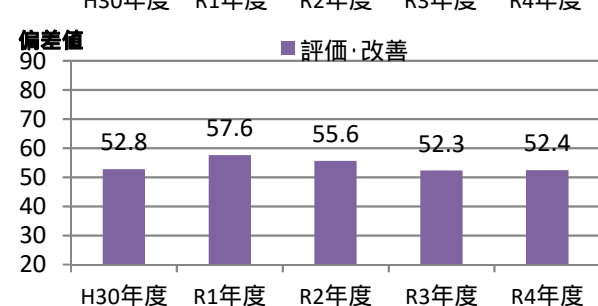
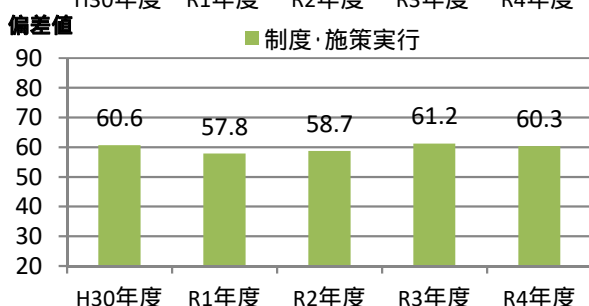
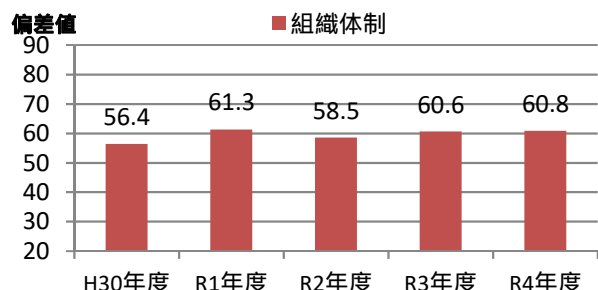
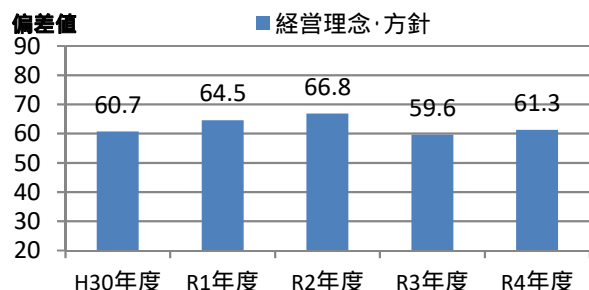
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	351~400位	301~350位	351~400位	651~700位	701~750位
総合評価	58.2	60.5(↑2.3)	60.2(↓0.3)	57.9(↓2.3)	58.3(↑0.4)
【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>社員の高齢化によるフィジカル疾病の発生率が高まる。心身機能の衰えに伴うパフォーマンスの低下や、生産性、仕事への満足度に影響を与える恐れがあり、社員の心身のコンディションを整え、健康度を高めることが必須となる。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>「自分の身体は自分で守る」を基本方針として、社員の健康リテラシーの向上に向けた啓発をすることで、健康意識の向上を目指し、傷病発症率を下げる。同時に社員への健康施策を通じて生活習慣リスクやプレゼンティーズム者を減少させ、働き方改革を遂行し生産性を向上させることで、エンゲージメントが向上して、企業業績につながることを期待。</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	<a href="https://www.unicharm.co.jp/ja/csr-eco.html">https://www.unicharm.co.jp/ja/csr-eco.html</a>

※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	9	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	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	85.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	Google Meet、LINE、チャット等を活用し社員同士のコミュニケーション頻度を高めている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	健康的なお惣菜、健康米、パンなどを常備する置き型社食の設置により、社内の食環境が改善。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	毎朝朝礼にてラジオ体操を開催。在宅勤務をしている社員が孤立感を感じないよう会社の風景を中継し実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	57.6	50.6	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	51.9	50.2	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	63.9	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	51.6	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	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	52.8	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	59.9	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.7	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.5	48.1	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	在宅勤務や外出自粛の影響で運動不足や姿勢の悪化、またデスクワーク継続による疲労蓄積・生産性低下リスクを回避するため、社員がリフレッシュできる機会・場所を提供する必要がある。
	施策実施結果	プロのトレーナーによるパーソナルストレッチを開催。業務時間の合間に参加でき、個別の悩みに合わせてカスタマイズした施術を受ける事が可能。
	効果検証結果	アンケート結果より、ストレッチ参加者の97%はリフレッシュ効果を実感、生産性向上に寄与している事が分かった。またリピート希望率は100%という結果から、健康支援策としてのニーズが高い事が判明。予約枠が約1時間で全て埋まっているという状況からも高い満足度が伺える。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスオミクロン株流行の中、業務によっては社員の出勤も発生する状況を鑑み、社員の健康と安全安心な職場環境実現のため、出来る限り早く接種の機会を提供、自社でできることは対応し、市区町村の負担を軽減する必要がある。
	施策実施結果	職域追加接種(3回目)を実施し、約600名の社員に対しワクチン接種を完了。国の方針に沿い接種間隔の短縮についても対応し適宜対象者を拡大。インフルエンザ予防接種も近畿・中部・三田本社の3拠点で実施した。
	効果検証結果	接種希望者が増加したことで感染予防に対する関心の高まり、社員の健康リテラシー向上、自社で接種機会がある事による安心感の向上に寄与した。

※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：三井化学東セロ株式会社

英文名：

■加入保険者：三井化学健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

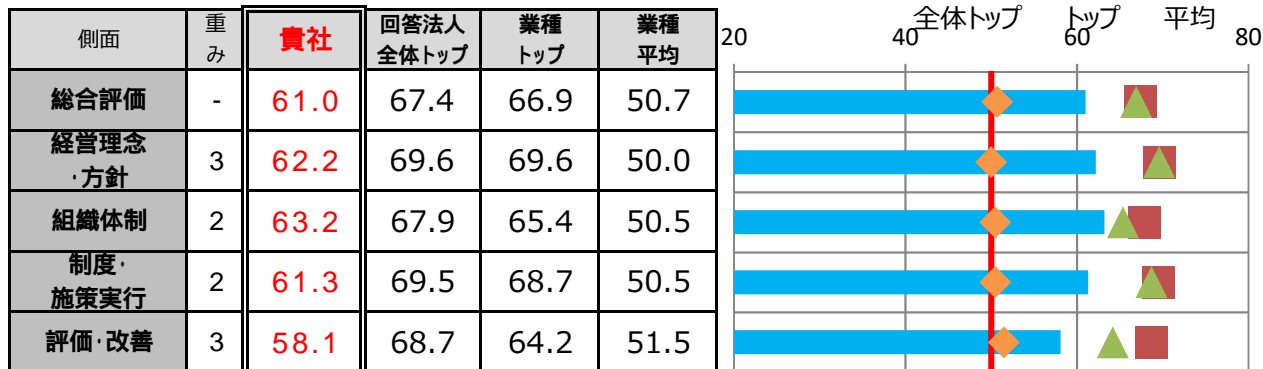
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 401～450位 / 3169 社中

■総合評価： 61.0 ↓0.9 (前回偏差値 61.9)

※「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



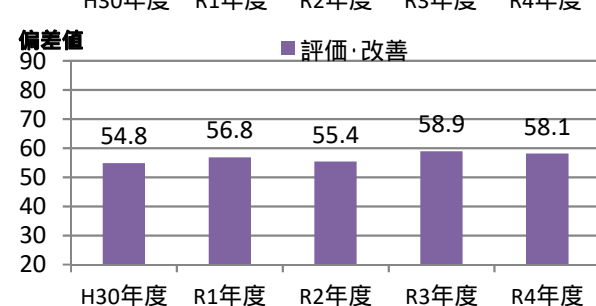
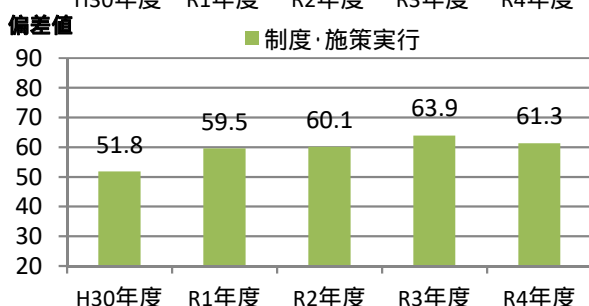
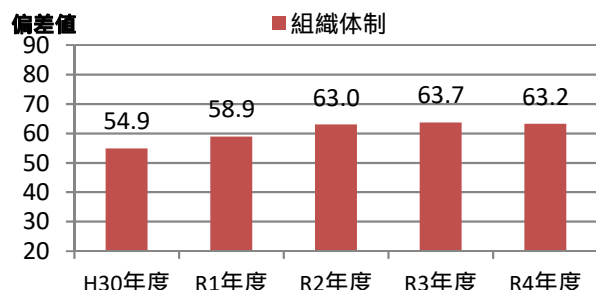
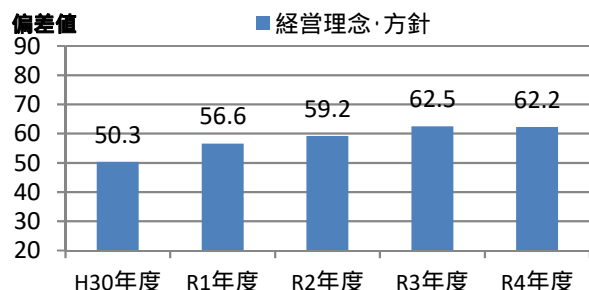
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	801～850位	551～600位	501～550位	151～200位	401～450位
総合評価	52.6	57.7(↑5.1)	59.0(↑1.3)	61.9(↑2.9)	61.0(↓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	従業員のパフォーマンス向上 従業員が健康でいきいきと個性や能力を発揮できることが、会社が持続的に成長するための基盤であり、大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康でいきいきと個性や能力を発揮できることを期待している。 具体的な指標として、2025年度末までに、①生活習慣（肥満者率20%以下、喫煙率25%以下）、②メンタルヘルス（3ヶ月以上の長期病欠者0件）、③働き方（平均時間外月15時間以内、年休取得率80%以上）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	<a href="https://www.mc-tohcelllo.co.jp/csr/rc_health.html">https://www.mc-tohcelllo.co.jp/csr/rc_health.html</a>

※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	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	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	その他				
取組内容	社長と若手社員・中堅社員・女性社員等階層別懇談会（17回）の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	茨城工場食堂にてヘルシメニューの提供や、食事ごとのカロリー表示、季節野菜の健康効果紹介を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.2	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	職場外のスポーツクラブと提携し会費割引を実施。またクラブ利用料やスポーツ用品購入費補助を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.3	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	57.3	50.6	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	50.2	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	59.7	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	51.6	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	68.9	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	52.8	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	66.7	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.4	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.7	48.1	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	メンタルヘルス起因による3ヶ月以上の長期病欠者（新規発生）の内、30歳以下の若手社員が占める割合が増加している。2019年は10件中1件（10%）であったのに対し、2020年は6件中4件（67%）と急増した。若年層向けのメンタルヘルス対策が急務であることを認識した。
	施策実施 結果	メンタルヘルス不調の早期発見・早期予防や、健康について気軽に相談できる場所が社内にあることを知ってもらうために、本社支店30歳未満の社員20名を対象に産業医保健師による面談を行った。
効果 検証 ②	効果検証 結果	2021年は新規発生が2件と少なかったが、いずれも30歳未満であった。また長期病欠に入る前に退職する若手社員もいた。面談対象者の範囲を工場含む全事業所に拡大し、22年度も引き続き産業医保健師面談を実施することとした。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社の茨城工場にて、40歳以上の特定保健指導対象者が286人中64人（22.4%）と高値である（全国平均20.7%）そのため特定指導対象ではない39歳以下の年齢でメタボリックシンドローム予備軍の社員に対し保健指導を実施し、若い年齢からのメタボリックシンドロームについて意識付け、減量を実行するよう支援することで、将来の特定保健指導対象者数を減らす。
効果 検証 ②	施策実施 結果	39歳以下のメタボリックシンドローム予備軍28名のうち、2021年度健診結果優先度の高い22名に当社保健師が独自に保健指導・減量指導を実施。
	効果検証 結果	保健指導を実施した22名のうち、22年度の健診結果にて体重の変動は以下のとおりである。21年度の定期健診結果より体重が減った（18名）、変化なし（1名）、増えた（3名）。この結果より39歳以下の比較的若い社員への支援は効果があったと思われる。

※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：宇部エクシモ株式会社

英文名：UBE EXSYMO CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：化学

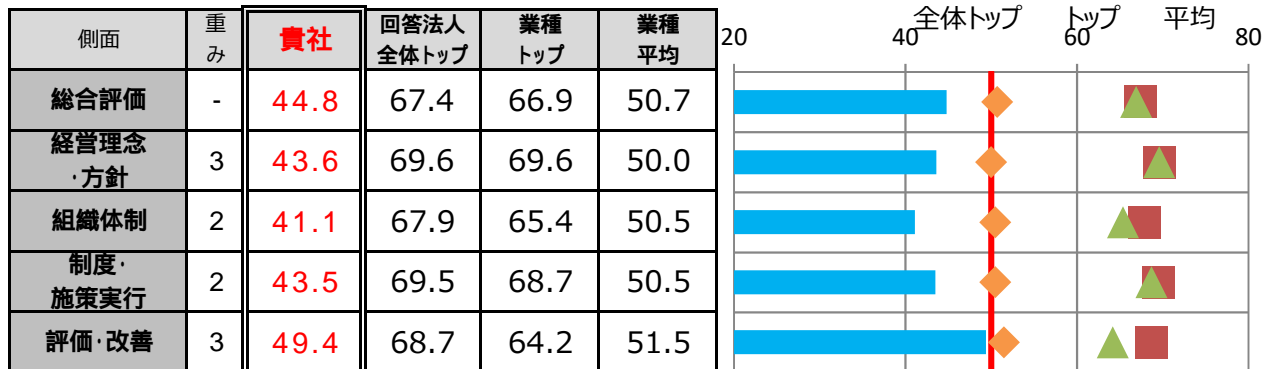
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2251～2300位 / 3169 社中

■総合評価： 44.8 ↑1.8 (前回偏差値 43.0 )

※「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



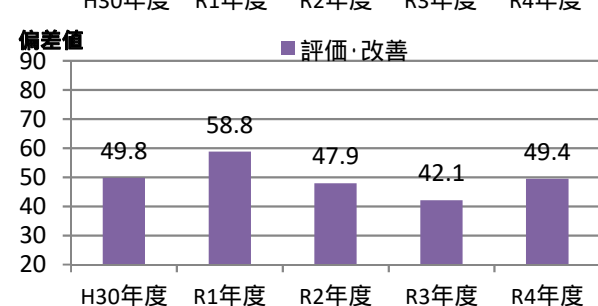
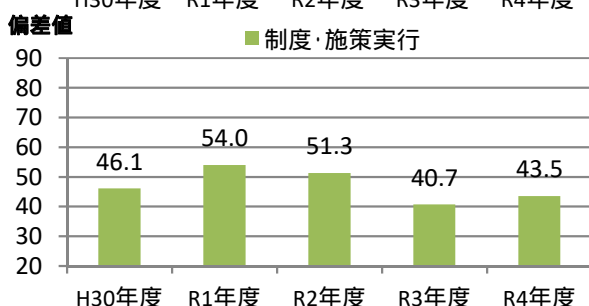
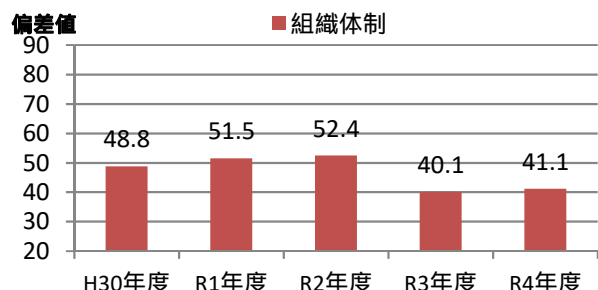
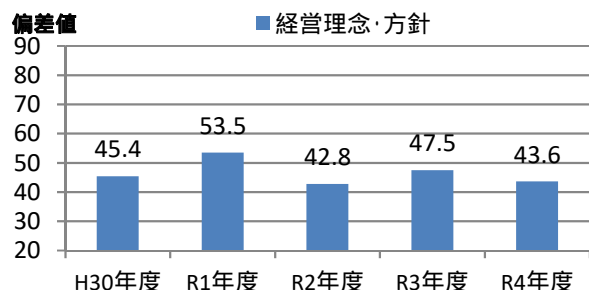
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

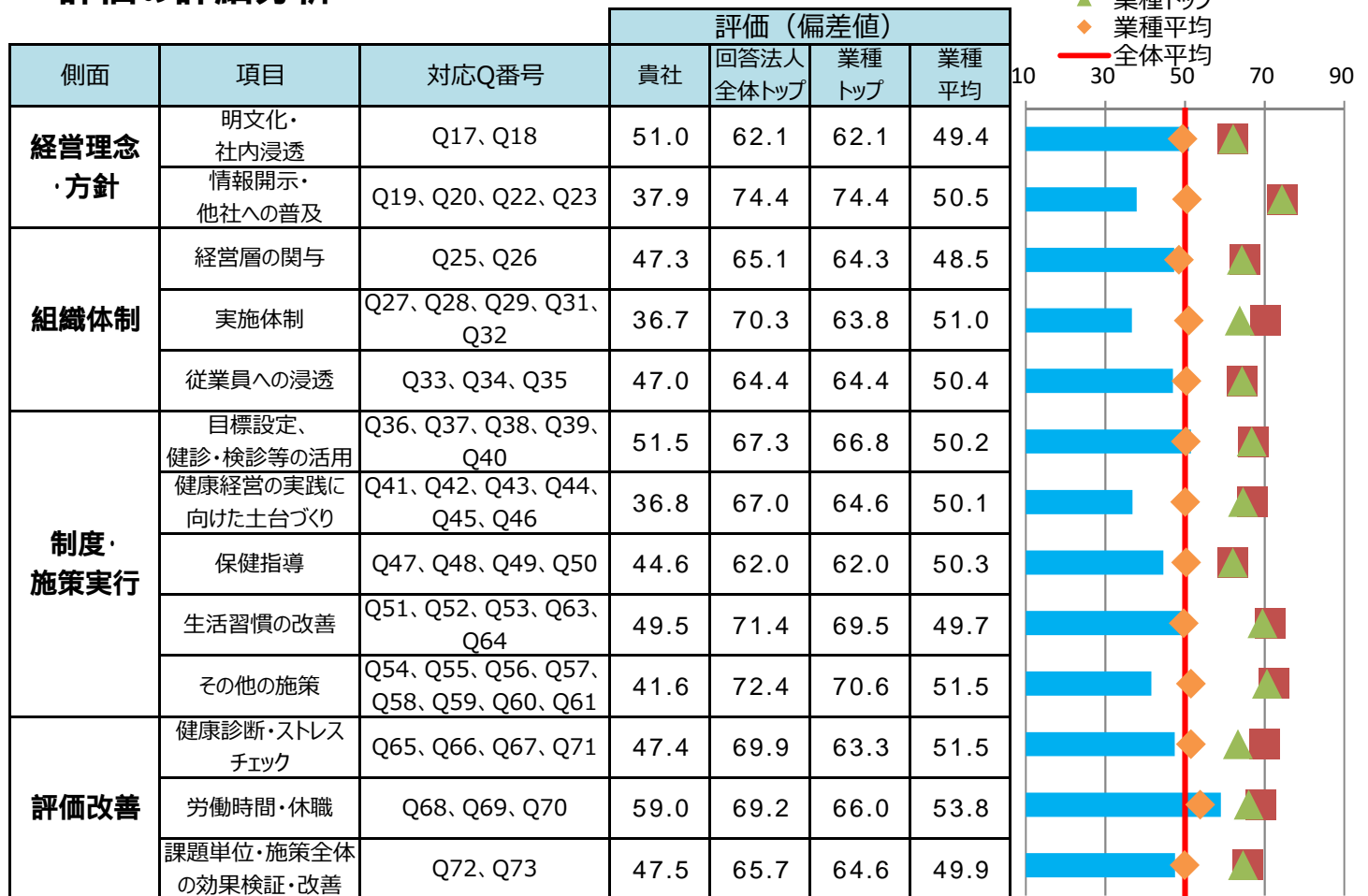
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1151～1200位	851～900位	1501～1550位	2251～2300位	2251～2300位
総合評価	47.2	54.8(↑7.6)	48.0(↓6.8)	43.0(↓5.0)	44.8(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>「疾病・ケガ・メンタルヘルス不調による生産性低下の防止」</p> <p>「心身ともに健康でいきいきと活躍・成長する従業員の増加」</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>疾病による欠勤・離職・休職の低減 目標値検討</p> <p>従業員の健康増進・維持意識の向上</p> <p>ワークエンゲージメントの向上</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	<a href="https://www.ube-exsymo.co.jp/corporate/">https://www.ube-exsymo.co.jp/corporate/</a>

※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	9	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	75.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	岐阜事業所では野球部、サッカー同好会、バドミントン同好会を支援している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.2	%	(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	ヘルシーメニュー、過食対策（カロリー表示と小さいお茶碗）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.6	%

- 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	専門業者を活用した運動習慣、食生活改善を目的とするweb配信セミナー、スポーツジムの利用補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%

- 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	48.9	50.6	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	45.6	50.2	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	52.0	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.6	51.6	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	49.9	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	52.8	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	44.8	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.7	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.9	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.0	48.1	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	2015年度以降、喫煙専用室数削減、喫煙専用室の狭小化、喫煙専用室内のイスの撤去による滞在時間減らす、ガラス張りによる見える化、喫煙専用室内でネガティブ動画放映の実施。更には、実際の禁煙推進としてチャンピックスによる禁煙のススメ等過去から喫煙率低下に取り組む。これらは継続して喫煙率低下に寄与している。しかし、一定数の頑な愛煙家は残った。
	施策実施結果	従来喫煙の時間帯の制限を設けていなかった。将来的に事業所内全面禁煙を目指すもののその前段階として2020年度10月以降、就業時間中全面禁煙を実施した。（喫煙可能時間は始業前、終業後、昼食休憩時間のみ）
	効果検証結果	2014年度30%、2017年度29%、今回の取り組み以降の21年度24.7%まで減少した。今後喫煙者を増やさない様に、2022年度は喫煙の有無を問わず新入社員若手社員に向けた喫煙防止教育を行う。今後も継続して施策を講じていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	2020年頃から発生した新型コロナウイルスは、罹患した場合の症状、また後遺症についても酷いと聞く。また1年後以降にも後遺症が現れるとのことで、その対応が重要となる。少なくとも就業中に於いての感染拡大を防止する必要がある
	施策実施結果	消毒や事務所食堂のパーテーション設置、発生状況に合わせた出張外出制限や会食自粛、テレワークWEB会議の拡大、就業後の執務室の消毒、工場間の出張時にはPCR検査実施など状況に合わせて随時実施した
	効果検証結果	2020年以降の社員の罹患率は14.9%であった。罹患理由の多くは同居家族からの感染であった。就業中の社員間からの感染率は0であり、施策の効果があったと考える。今後も油断せず継続して取り組む

※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：スリーエムジャパンイノベーション株式会社

英文名：3M Japan Innovation Limited

■加入保険者：スリーエムジャパン健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

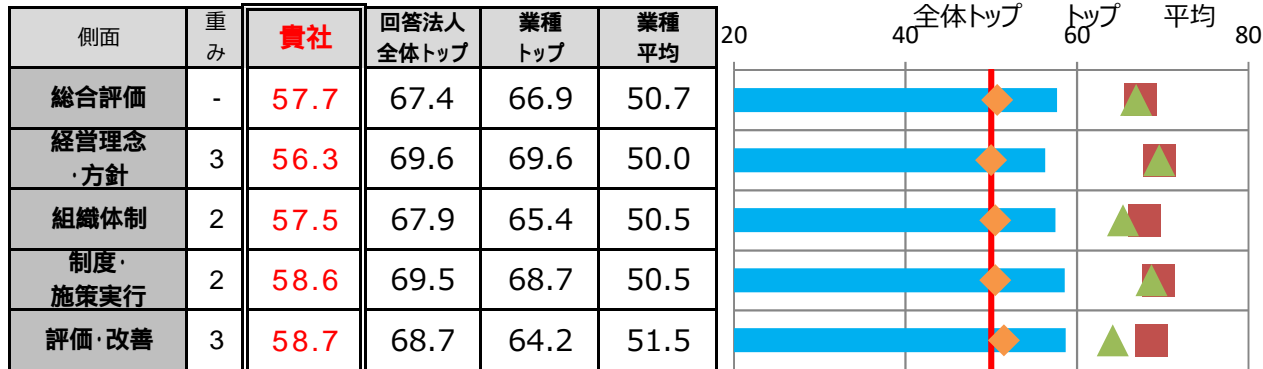
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 751～800位 / 3169 社中

■総合評価： 57.7 ↓2.9 (前回偏差値 60.6)

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

## 評価の内訳



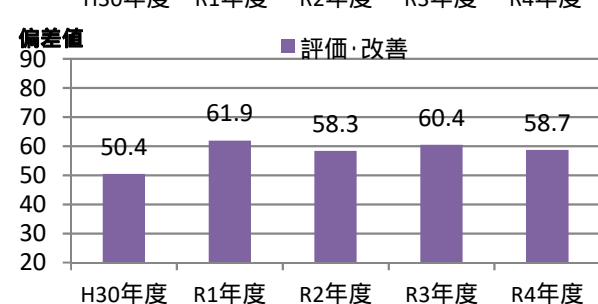
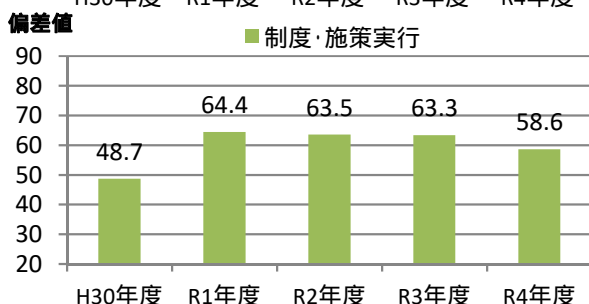
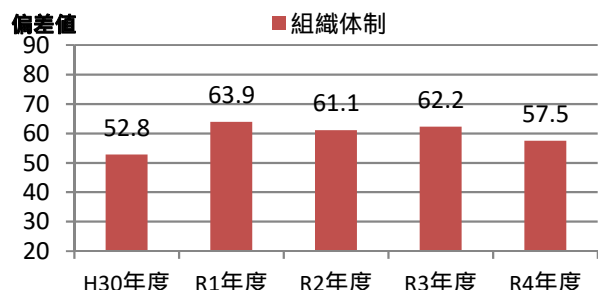
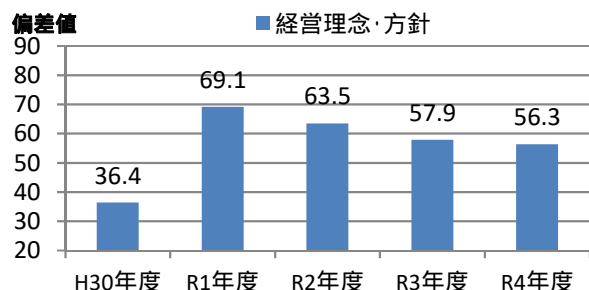
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

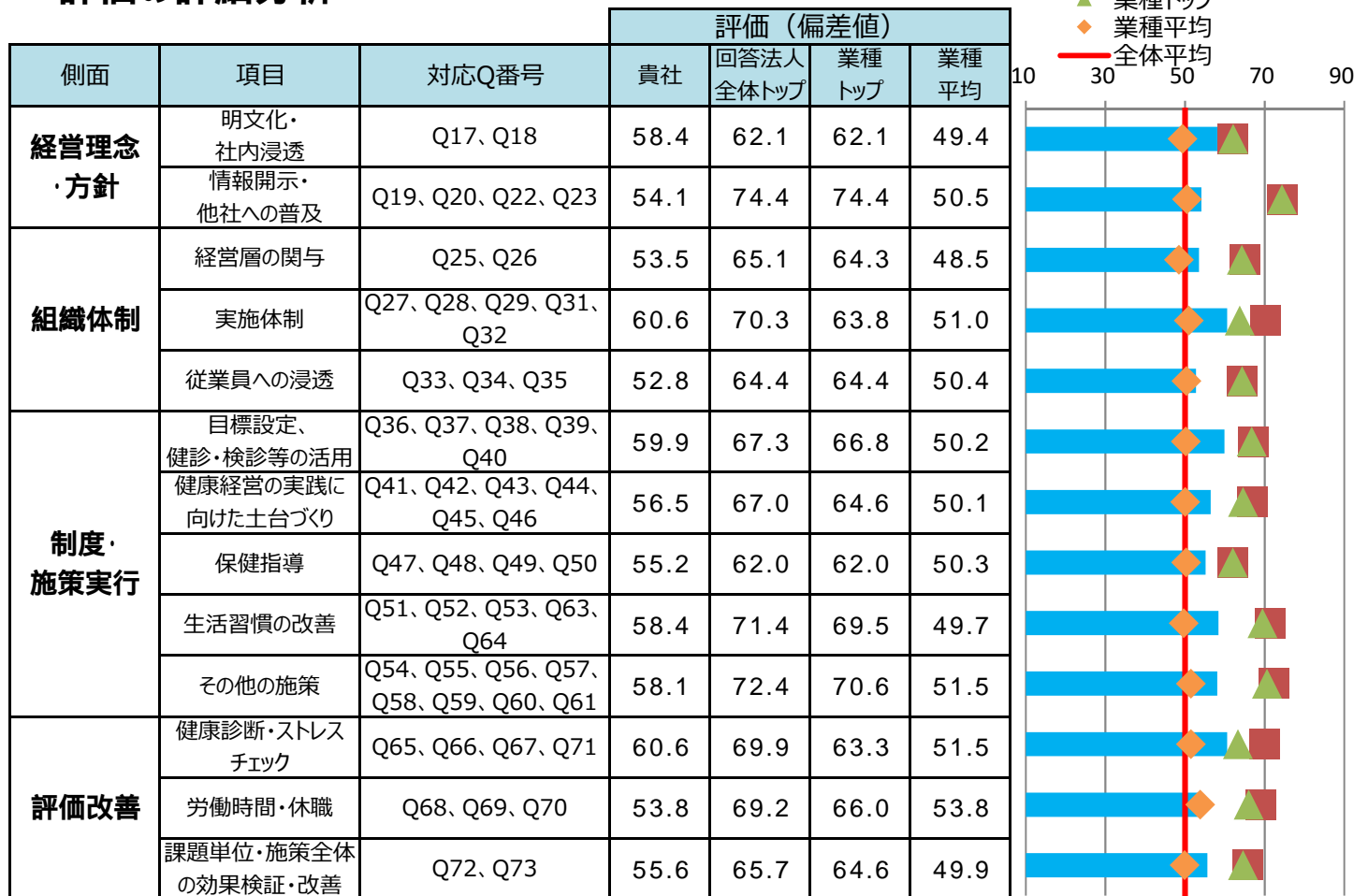
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1151～1200位	1～50位	201～250位	301～350位	751～800位
総合評価	46.2	65.0(↑18.8)	61.5(↓3.5)	60.6(↓0.9)	57.7(↓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	従業員のパフォーマンス向上 在宅勤務の浸透、社内外のビジネス環境、社員の高齢化といった様々な環境変化の中、社員の良好なコンディションの維持と生産性の向上が課題である
健康経営の実施により期待する効果	様々な環境の中でも社員が自ら健康度向上につながる行動を実践し、いいコンディションでパフォーマンスを発揮できていると認識する社員が増えることを期待している。 アンケートでは自身のパフォーマンスの発揮を高く評価した社員の割合が約3割であったが、今後この割合が増加することを目指す。

※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	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	<a href="https://www.3mcompany.jp/3M/ja_JP/company-jp/about-3m/healthmanifesto/">https://www.3mcompany.jp/3M/ja_JP/company-jp/about-3m/healthmanifesto/</a>

※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	21	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	3.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	事業所内のフリーアドレスのエリアを拡大しており、所属組織問わず交流しやすい環境の整備を推進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	秋に行う健康増進月間の中で、食事セミナーを実施している				
(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	6.0	%

- 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	健康に関する動画配信やインセンティブも含めたウォーキングイベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.0	%

※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	58.2	50.6	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	58.5	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	51.6	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	59.7	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	52.8	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	60.8	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.6	48.1	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	運動習慣の促しなどを実施しているが、前年比で体重が増加している社員の割合がコロナ前と比較して増加している。また血糖コントロールを示す値も横ばいから上昇傾向にある。在宅勤務の定着や社員の高齢化により、更に糖尿病発症のリスクを有する社員の増加が懸念されるため、糖尿病の発症とそれに伴う生産性への影響を防ぐことが必要である。
	施策実施 結果	血糖値が一定の基準以上の社員を対象に希望者を募り、血糖持続測定器と食事管理アプリのツールと、管理栄養士による個別栄養指導のプログラムを健保費用負担で提供した。
	効果検証 結果	参加者の8割以上で血糖値変動の改善がみとめられた。 アンケートより参加者の8割が血糖値上昇につながる行動に気がつき、上昇しないよう行動を変えたと回答した。また、参加者全員が今後も同じツールを使用して血糖改善に取り組みたいと回答した。実感しにくい血糖値変動を視覚的に確認できることが改善への行動のモチベーションとなり、すぐれた結果へと繋がったと考えた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナ感染症の変動が続く中、長期に渡り社員の感染予防の意識と行動を維持し、社員の安全と健康を守りながら業務継続していくことが課題である
	施策実施 結果	定期的な情報や注意喚起配信、コロナワクチンの職域接種の実施、出勤率のコントロール、必要に応じてN95マスクの配布など環境整備や感染予防実践のサポートを継続した。社内でのクラスター発生はゼロであった。
	効果検証 結果	在宅勤務の励行とサポート、事業所内の出勤率コントロールや社内の消毒作業、必要に応じたN95マスクの配布など社員が感染予防行動を摂りやすい環境整備を継続したこと、経営担当者をはじめとする各関係者からの情報配信や注意喚起を重ねたことで感染予防意識を保つことができ、社内でのクラスター発生ゼロを達成できた。

※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：協和発酵バイオ株式会社

英文名：KYOWA HAKKO BIO CO., LTD.

■加入保険者：協和キリン健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

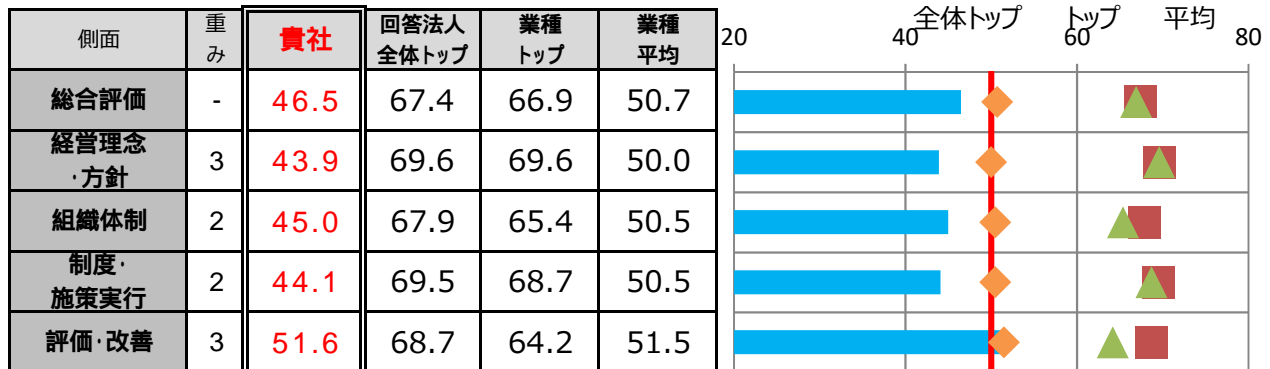
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2101～2150位 / 3169 社中

■総合評価： 46.5 ↓2.1 (前回偏差値 48.6)

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

## 評価の内訳



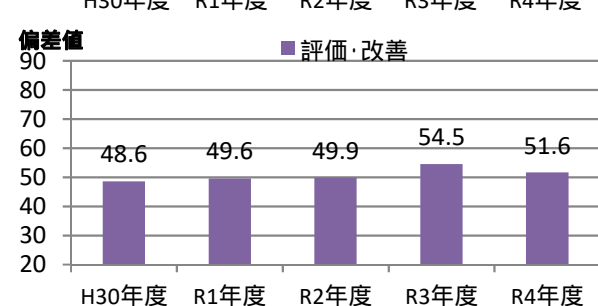
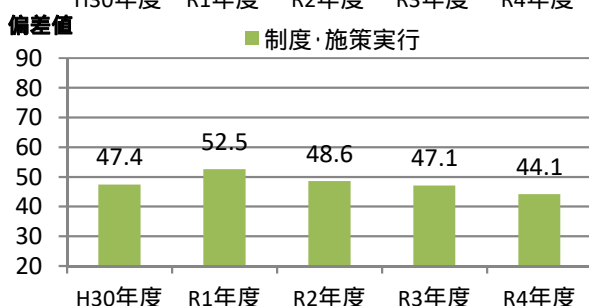
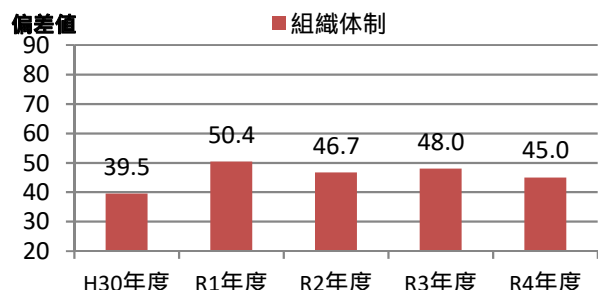
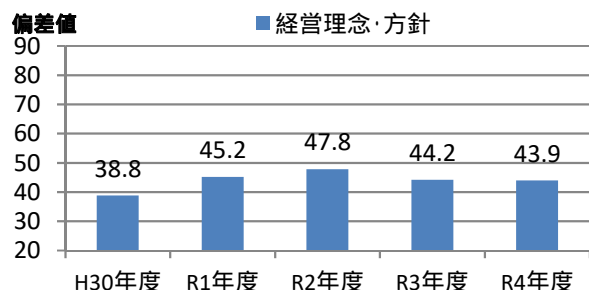
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	1301～1350位	1351～1400位	1501～1550位	1701～1750位	2101～2150位
総合評価	43.5	49.0(↑5.5)	48.4(↓0.6)	48.6(↑0.2)	46.5(↓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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>持続的な企業価値の向上を支える原動力は「人材」という考え方が浸透する中、コロナ禍により、自社・ステークホルダーにとって健康経営への取り組みの重要度が増しているが、健康保持・増進への関心・実践度は個人によってばらつきがあり、生産性が高い状態とはいえない。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が心と体の健康を保持・増進し、生産性を高めている状態の実現に向け、健康状態と生産性の関係性を示す「プレゼンティズム低減」、「アブセンティーズム低減」、身体の状態を示す代表的な指標である「適正体重維持者率向上」を2024年到達目標とする。</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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="http://www.kyowahakko-bio.co.jp/company/profile/health_management/">http://www.kyowahakko-bio.co.jp/company/profile/health_management/</a>

※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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	フリーアドレスオフィスによる部署間の横断的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		%	(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	食生活の中で少しでも取入れていただきたい健康に良いプチ情報を配信している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	健康保険組合と協同で、約4週間の「ウォーキングキャンペーン」を春・秋の年2回実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	0.7	%

※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	46.9	50.6	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	47.1	50.2	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	42.1	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	51.6	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	48.2	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	52.8	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	47.0	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.7	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.9	48.1	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	従業員の平均年齢が上昇する中、会社として取組を開始する前の適度な身体活動をしている人の割合は48%という状況。
	施策実施結果	会社としての2021年度目標に「適正体重維持者率向上」を設定し、定期健康診断周知の際に「適度な身体活動」の内容も説明。また、健康保険組合と共同でウォーキングキャンペーンを実施した。
	効果検証結果	定量目標設定、ウォーキングキャンペーンにより、従業員の意識付けに一定の効果があったものの、コロナの影響により2021年年度の適度な身体活動実施率は41.6%となった。昨年度と比較して4.3ポイント低下。取組前と比較して6.4ポイント低下。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	医薬原料や健康食品を製造する企業として世界の人々の健康に貢献すべき立場でありながら、会社として取組を開始する前の従業員喫煙率が25%という状況であり、従業員やその先にあるお客様の健康のために喫煙率を下げる必要がある。
	施策実施結果	2019年から就業時間内禁煙を開始し、2020年からは本社で賃貸事務所の共用部を含む敷地内禁煙とした。
	効果検証結果	健康保険組合の補助による禁煙外来を利用する者もあり、2021年度の従業員喫煙率は20.0%となった。昨年度と比較して0.3ポイント低下。取組前と比較して5.0ポイント低下。

※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：株式会社再春館製薬所

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会熊本支部

非上場

■所属業種：化学

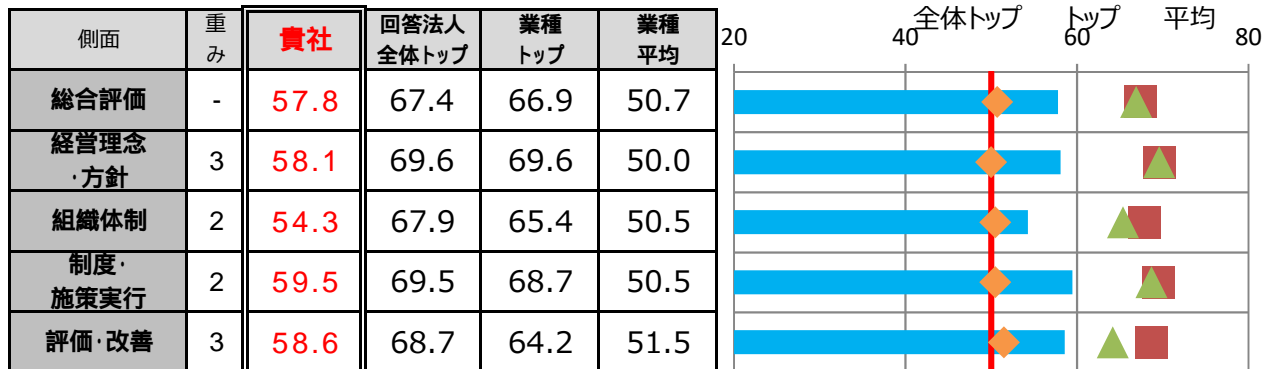
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 751～800位 / 3169 社中

■総合評価： 57.8 ↑1.9 (前回偏差値 55.9)

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

## 評価の内訳



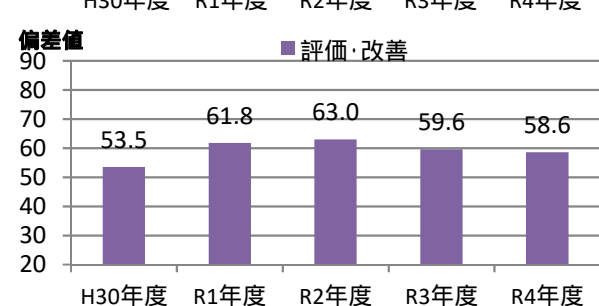
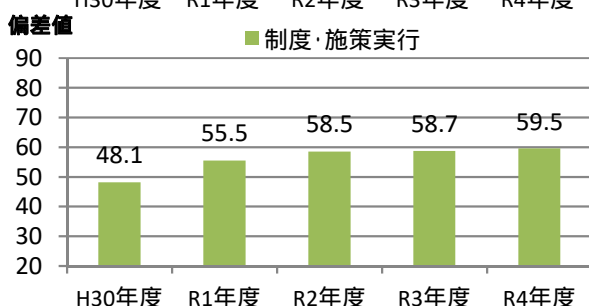
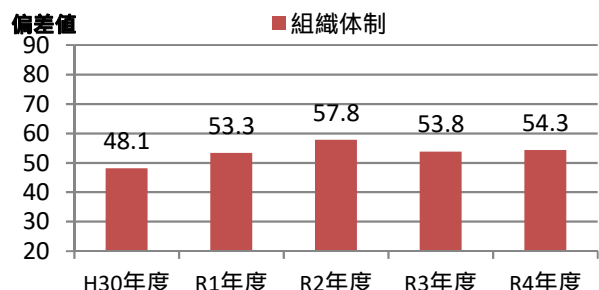
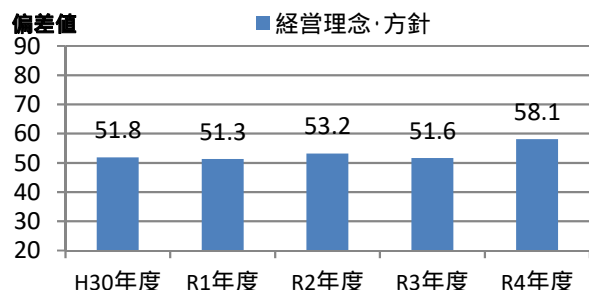
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	751～800位	551～600位	851～900位	751～800位
総合評価	50.3	55.7(↑5.4)	58.1(↑2.4)	55.9(↓2.2)	57.8(↑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	従業員のパフォーマンス向上 社員満足度の向上と、社員の心身の健康増進を図ることは不可欠と考えています。社員一人ひとりが快適で長く働くことができるように、エンゲージメントの強化や働く環境づくりを継続的に行っていくことは、大きな課題としてとらえています。
健康経営の実施により期待する効果	社員は再春館製薬所で働くことに誇りを持ち、お客様のイキイキ人生のお手伝いをするにやりがいをもって取り組むことを期待しています。ストレスケアや保健師との連携を強化しながら心身の健康づくり、職場環境の改善をスピード感をもって実行していくことで、弊社で導入しているモチベーションサーベイの現評価点数に対して全体で10%の上昇を目指しています。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.saishunkan.co.jp/company/message/">https://www.saishunkan.co.jp/company/message/</a>

※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)	258	回	134	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	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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SNSを通じての見える化、リアクションやありがとうカードを送ったり、コミュニケーションの活性化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	自社で社員食堂を運営。福利厚生費として食費の半額補助、主菜、副菜はビュッフェ方式で量を調整可能				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	敷地内に体育館を併設、ジム、フィットネス、室内競技を行うことができる。休日も開放（事前予約要）				
(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	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	62.7	50.6	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	61.8	50.2	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	50.6	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	51.6	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	61.5	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.7	52.8	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	68.4	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.9	48.1	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	メンタル不調者の産業保健師への相談ルートが曖昧だったため情報の整理と産業保健師への連絡、スケジュール管理が必要と感じ、社内管理職研修および、社内SNSを利用した、相談の登録が行えるように整備、総務（健康管理担当）でスケジュール調整を行えるようにしました。
	施策実施結果	管理職研修においてラインケアの重要性を認識、上司、部下、産業保健師との連携がとれるようになり、月1回4件（人）の相談を継続的に実施
	効果検証結果	社内SNSを利用した、メンタル不調者の相談スケジュール管理は情報の一元化ができ、産業保健師との情報連携もスムーズにできるようになった。予定日に出社が厳しい社員についても、オンライン面談で対応できるようにしている。保健師から上司への（本人承諾の上）フィードバックも行いながら、継続的にケアができるようになった。実績が蓄積された時点で経営層に向けた報告実施が次の取組み。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	ストレスチェックにおける、高ストレスの課題を見出すために、連携医療機関と相談の上、回答のオプション項目を追加することにより、課題の見える化を行うことにする
	施策実施結果	高ストレスの原因が睡眠不足による影響があるという結果を見出すことができた。
	効果検証結果	2022年度（実施済）も継続して検証を実施、睡眠に対する専門知識を持つ医師の提案もありストレスチェックにおいて医師面談を希望する項目にチェックした社員については専門医の睡眠改善の為に面談を実施する計画を立てている

※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: 天野エンザイム株式会社

英文名: Amano Enzyme Inc.

■加入保険者: 名古屋薬業健康保険組合

非上場

■所属業種: 化学

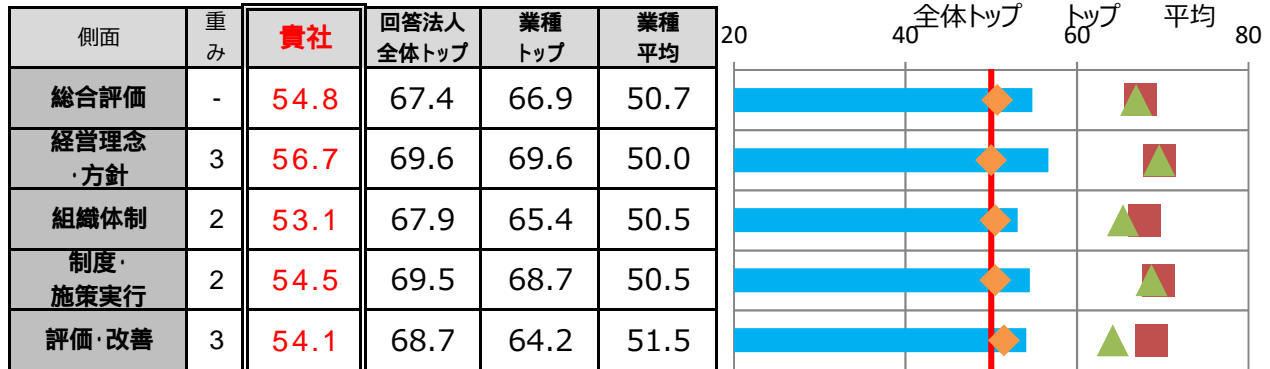
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 3169 社中

■総合評価: 54.8 ↓1.3 (前回偏差値 56.1)

※「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



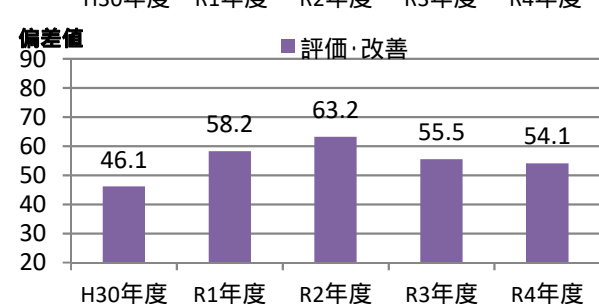
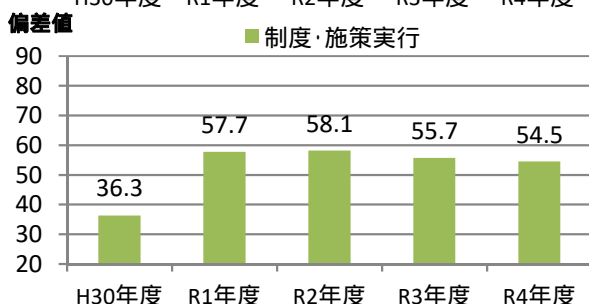
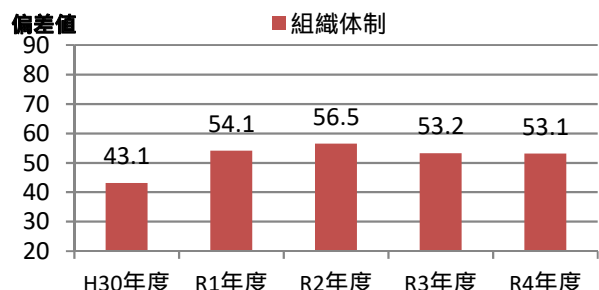
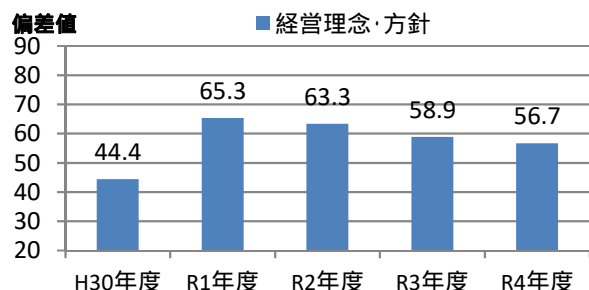
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

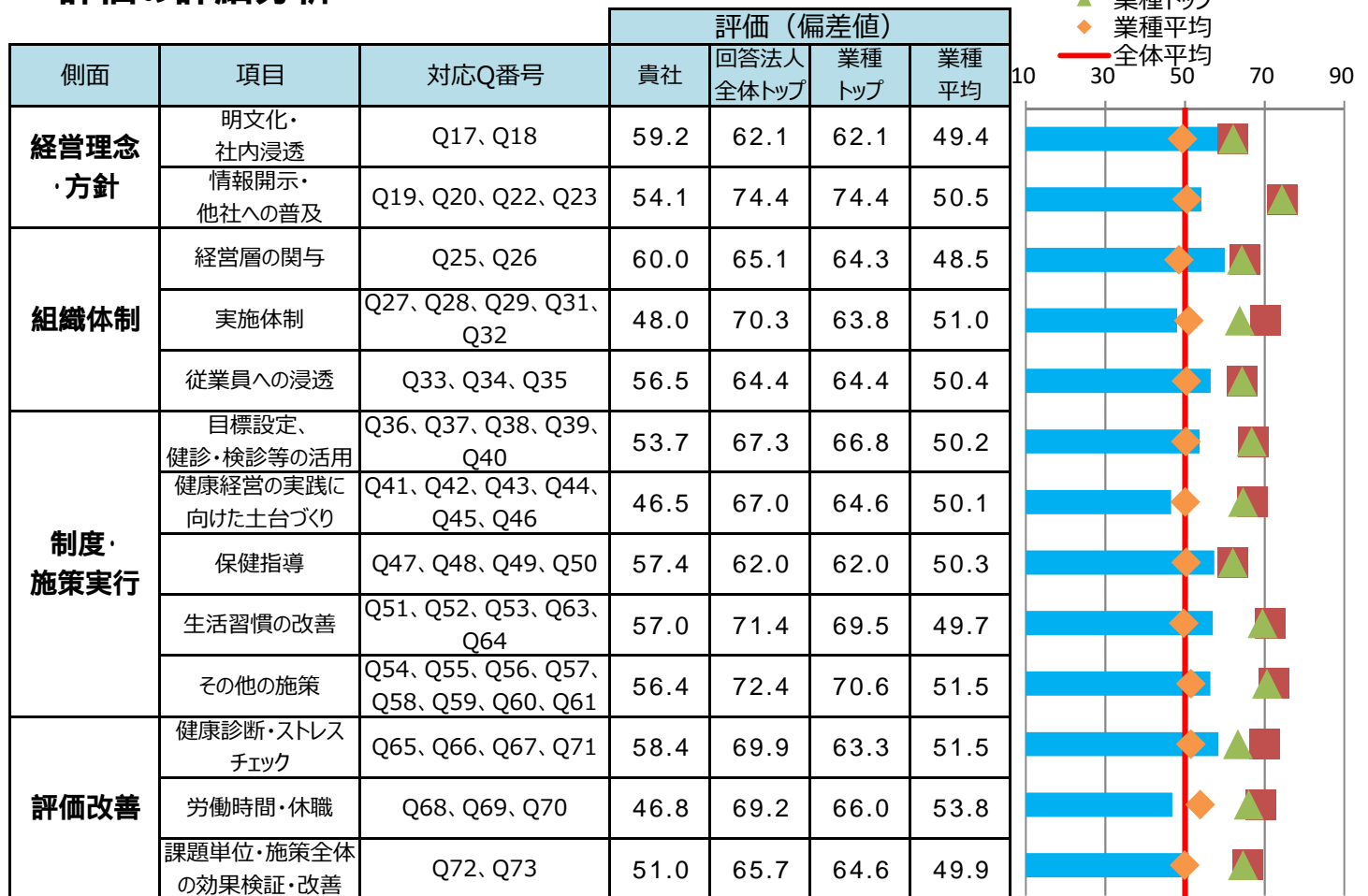
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1351~1400位	351~400位	301~350位	851~900位	1051~1100位
総合評価	42.1	59.4(↑17.3)	60.9(↑1.5)	56.1(↓4.8)	54.8(↓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	<p><b>組織の活性化</b></p> <p>コロナの影響等により、通常実施している社員旅行や同好会等の活動中止に伴い、社員同士のコミュニケーションを取る機会が減少している。特に若手社員は先輩や同期社員との交流機会があまりなく、他部署との交流も少ない。そのため社内のコミュニケーション活性化が課題である。社員同士のコミュニケーションから得られる心身の健康増進、職場の活性化、生産性の向上を健康経営を通じて実現したい。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>感染対策を講じた上で実施できる社内の企画・イベントを行うことで、社員同士が活気あふれる、働きやすく充実した職場になるよう進める。また、健康経営施策による社員同士の活発な意見交換の場を通して、社員コミュニケーションの活性化、仕事への充実度、満足度、生産性の向上効果を図る。</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	<a href="https://www.amano-enzyme.co.jp/corporate/health.html">https://www.amano-enzyme.co.jp/corporate/health.html</a>

※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	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査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	58.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社員同士の交流と運動機会の奨励として、スポーツ観戦同好会を発足した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	食事補助を実施し、各事業所に社員食堂を設置。管理栄養士がバランスを考えたメニューを健康食として提供。				
(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	46.2	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	福利厚生に関する業者と契約し、スポーツ観戦や各地のスポーツクラブ利用等への補助の仕組みを導入した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.8	%

- 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	97.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	54.8	50.6	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	56.7	50.2	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	53.4	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.6	51.6	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	49.2	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	52.8	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	44.2	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.2	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.5	48.1	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	スポーツを行うことによる「身体健康」と、スポーツによるコミュニケーションやストレスの発散、リフレッシュなどにより得られる「心の健康」の機会を幅広く提供し、スポーツを通じた社員の健康維持・増進を図ることができるような取り組みを進める。
	施策実施結果	社員の運動への取り組みを図るため、スポーツクラブやスポーツ観戦などの費用補助や機会提供を目的とした福利厚生に関するアウトソーシングサービスの導入を実施した。導入から3カ月間の利用率は12%であった。
効果 検証 ②	効果検証結果	2022年6月から開始した福利厚生のアウトソーシングサービスを利用した社員はまだ12%と少ない。利用開始してから3ヵ月での利用実績を踏まえて、これから利用促進に向けての社内周知活動を図る必要がある。具体的には、健康セミナーでの活用方法の紹介や、同好会活動での利用方法を社員に紹介をしていくなど、定期的に利用者増加を目的とした発信を続けていく。
	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	若手社員同士や若手社員と先輩社員のコミュニケーション機会が少なく、孤独感を感じやすい問題がある。また、日常困った時や悩み事をすぐに相談できる相手が見つからず、業務以外の社員交流はほとんどないことが課題となっている。
効果 検証 ②	施策実施結果	各事業所別に「若手社員座談会」を実施。1、2年目社員の入社してからの悩みに対し、3～6年目の先輩社員が自身の体験談やアドバイスを自由に話す場を設けた。
	効果検証結果	座談会終了後にアンケートを実施した結果、「グループ内でコミュニケーションを取れたか」という質問に対し、57%が「取れた」、43%が「積極的に取れた」との回答があった。また、「普段業務では話せないことが話せてよかった」、「将来について考えるきっかけになった」等、ポジティブな感想が多かった。今後も若手社員が先輩社員とのコミュニケーションを取るきっかけになる活動を続けていく。

※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：株式会社コニカミノルタサプライズ

英文名：Konicaminolta Supplies Manufacturing Co., Ltd

■加入保険者：コニカミノルタ健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

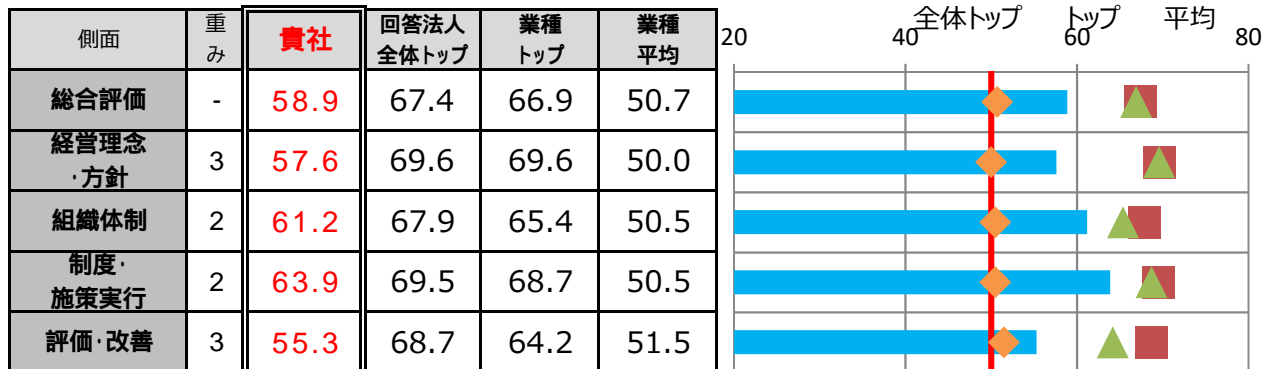
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 651～700位 / 3169 社中

■総合評価： 58.9 ↑3.7 (前回偏差値 55.2)

※「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



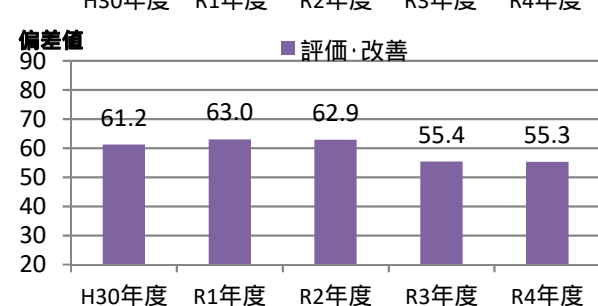
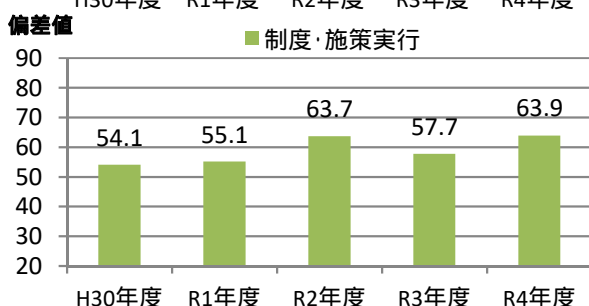
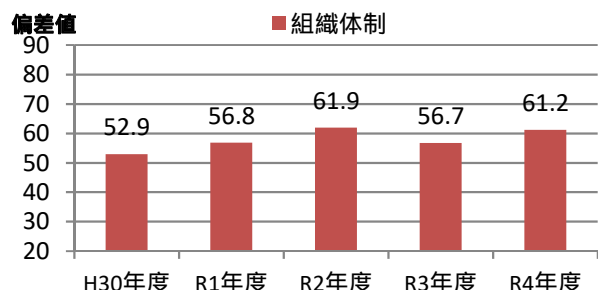
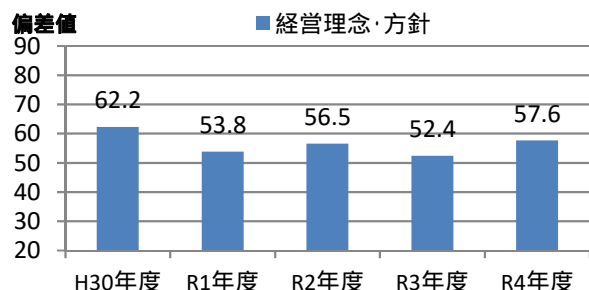
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

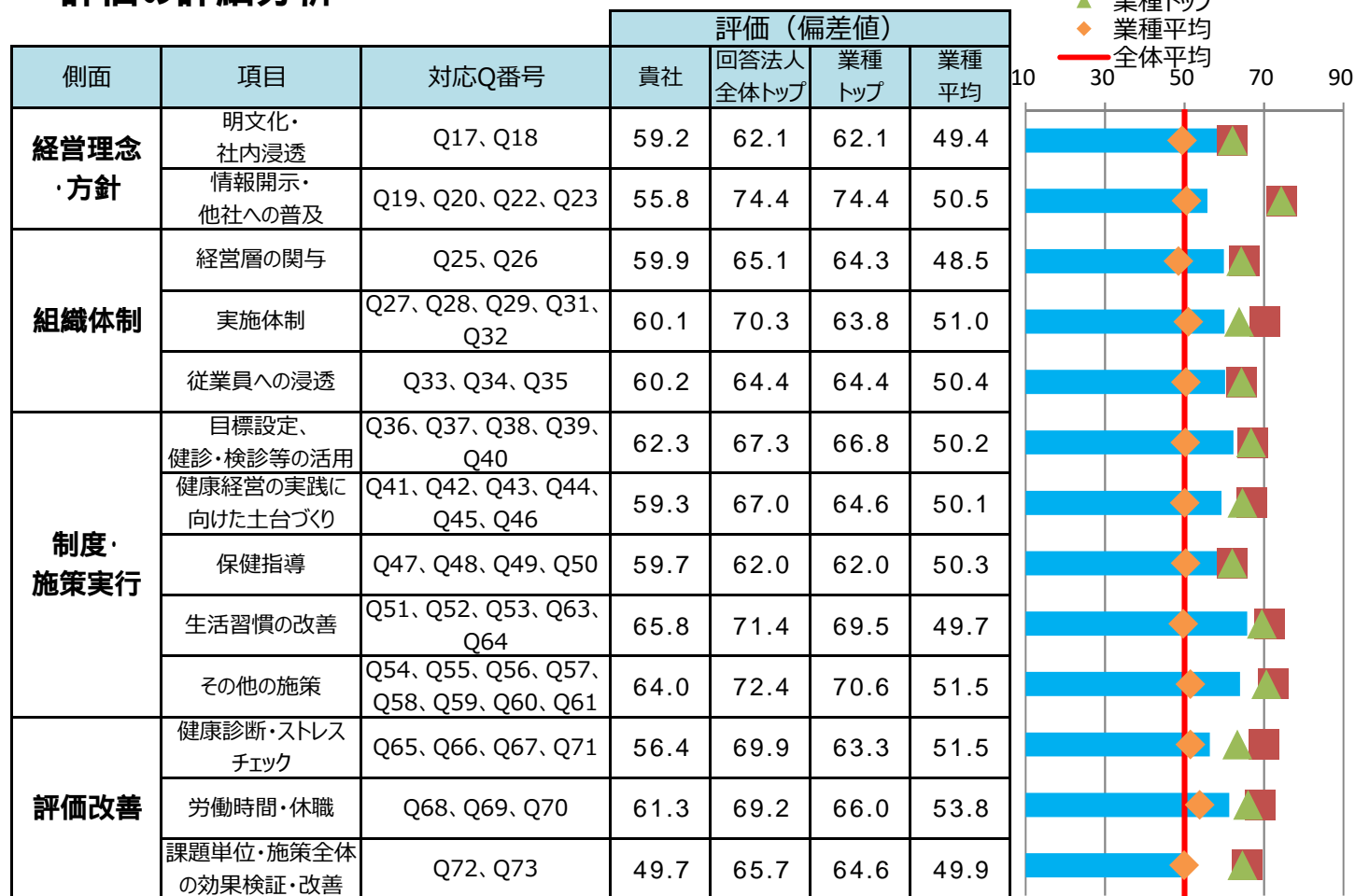
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	401～450位	551～600位	251～300位	901～950位	651～700位
総合評価	57.7	57.4(↓0.3)	60.9(↑3.5)	55.2(↓5.7)	58.9(↑3.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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>中長期的な企業価値向上</p> <p>コロナ禍の影響等により、主力製品であるトナー販売へのマイナス影響が避けられず会社業績が厳しさを増す中、従業員が高い目標にチャレンジし、その過程で自らの成長を実感できるような職場環境を創出することで、組織全体の活力アップと生産性の向上を図り、中長期的な企業価値向上につなげることが課題となっている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の実施により従業員一人ひとりの心身を好調にし、仕事に集中して取り組めるようにすることにより、最大のパフォーマンス発揮を期待できるが、これまで実施してきた「従業員満足度調査」のエンゲージメントのスコア(10点満点)は全社平均で、2021年度 4.33点、2022年度4.57点という結果となっており、2021年度中に実施した施策の効果が出ていると考えられる。</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	<a href="https://www.konicaminolta.com/jp-ja/bsj/pdf/health-management.pdf">https://www.konicaminolta.com/jp-ja/bsj/pdf/health-management.pdf</a>

※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)	48	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		%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	--	---

- 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	新型コロナ感染予防策の緩和に伴い、2022年度は 信玄公祭りへの参加及び忘年会の企画をしている。				
(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	0.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康保険組合と連携し、食事習慣改善アプリ＆サイト「あすけん」の活用推奨および特別イベントを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.1	%

- 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	健康管理システムを活用した「歩け歩け運動」を展開。歩数計・スマホアプリ無料展開。インセンティブ付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	53.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.3	%

- 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	1.0	%

※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	62.5	50.6	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	58.3	50.2	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	61.5	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	51.6	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	62.0	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	67.9	52.8	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	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.1	48.1	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	当社は喫煙率が2018年度で39.1%とコニカミノルタグループ平均の31.7%より高いことから、喫煙者本人の健康増進と非喫煙者の受動喫煙防止、生産性向上の観点から、喫煙率の低減を図る必要がある。
	施策実施結果	就業時間中の構内全面禁煙と、健康への関心度を上げる為の啓発活動、健康保険組合・外部ベンダーと協力した禁煙支援の等を継続実施した。
	効果検証結果	喫煙率は2018年度の39.1%から、2019年度には37.5%、2020年度には35.7%、2021年度には34.3%まで低下した。
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	定期健康診断の結果から、産業医より有所見率が高い原因は過食、飲酒、運動不足、肥満、高血圧、というアドバイスがあり、生活習慣による健康状態の悪化を課題と認識、BMIを指標として対策を行った。
	施策実施結果	産業医、保健師による個人毎の特定保健指導の他、広く健康増進、特に肥満防止に関わる啓発活動を行った。
	効果検証結果	若年層があまり入社してこない為毎年平均年齢がほぼ1歳ずつ上がっている影響もあってか、定期健康診断結果での適性体重維持者率は、2019年度 62.2% 2020年度では59.9%と逆に若干ではあるものの悪化してしまったものの、2021年度62%と持ち直している。

※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：スターライト工業株式会社

英文名：Starlite Co., Ltd.

■加入保険者：西日本プラスチック工業健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

## 健康経営度評価結果

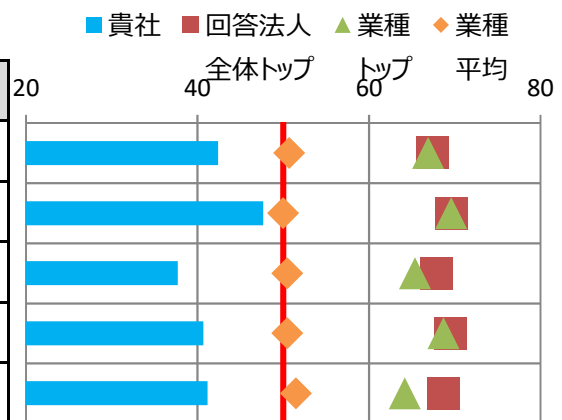
■総合順位： 2501～2550位 / 3169 社中

■総合評価： 42.4 (前回偏差値 - )

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

## 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	-	42.4	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	47.7	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	37.7	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	40.7	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	41.2	68.7	64.2	51.5



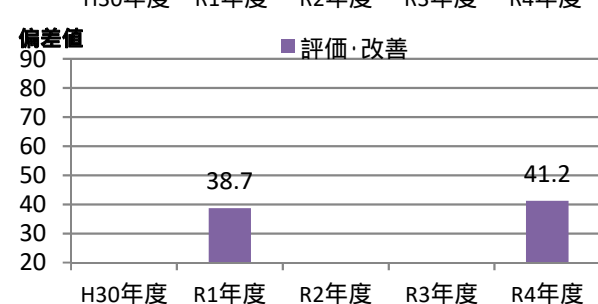
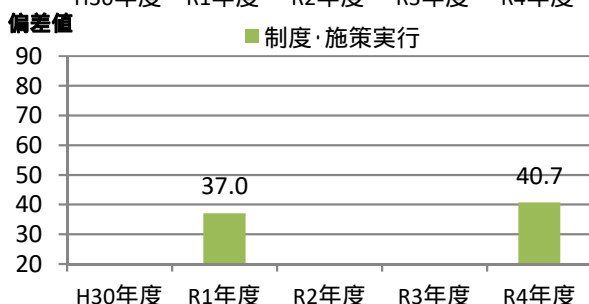
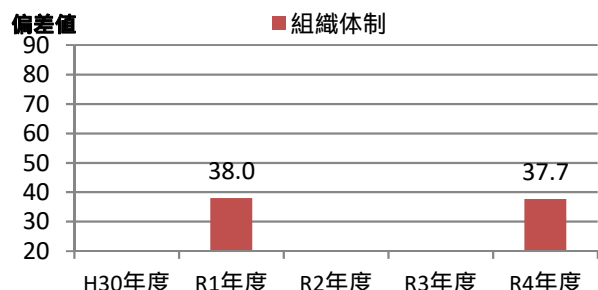
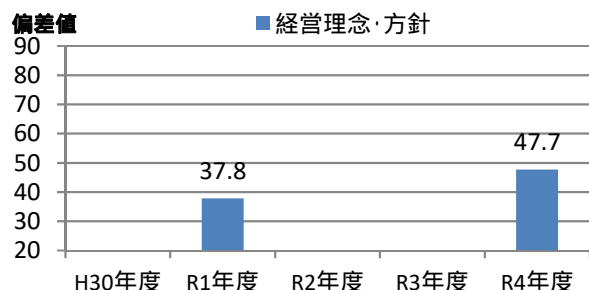
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

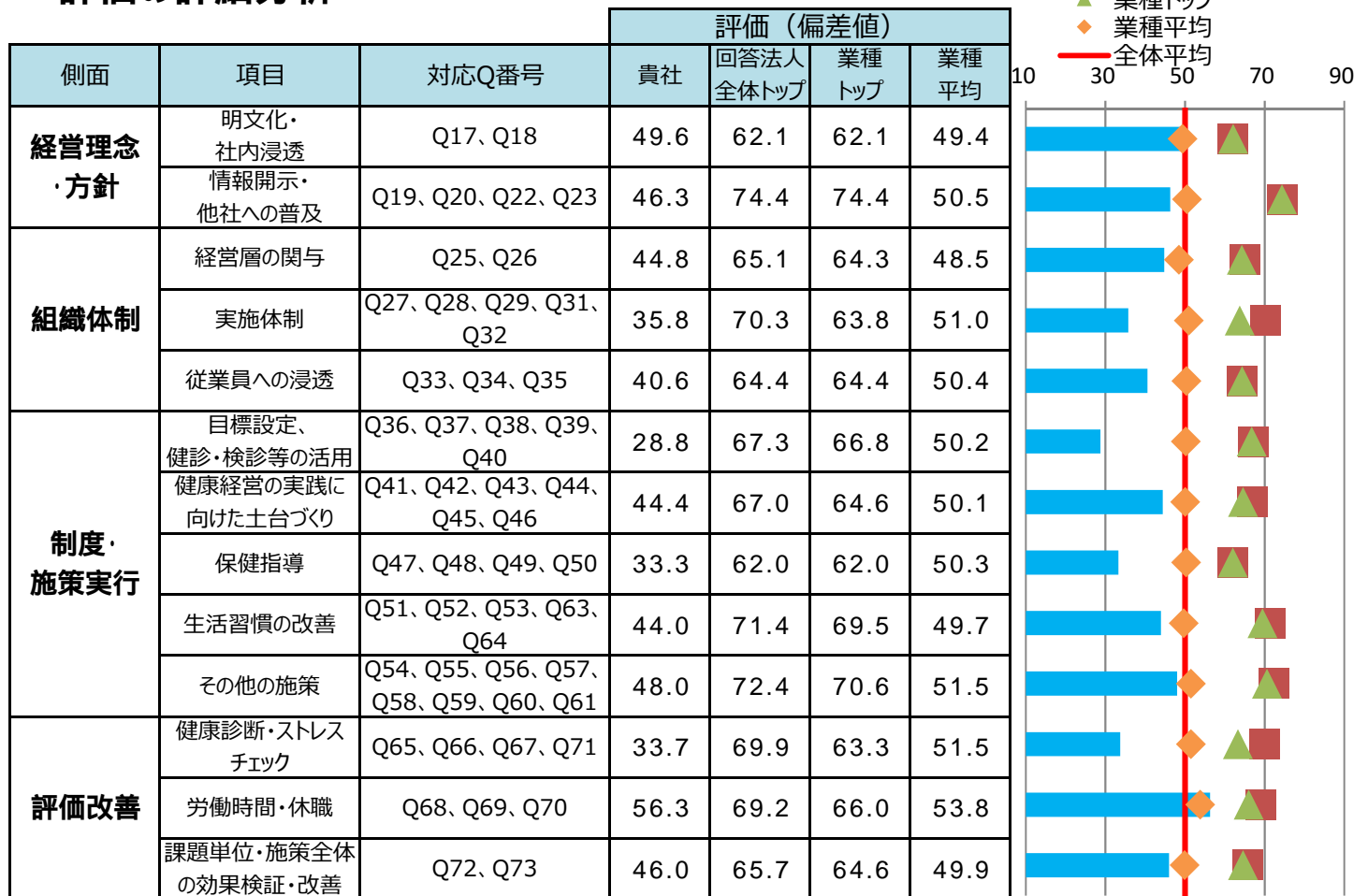
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2001～2050位	-	-	2501～2550位
総合評価	-	38.0(-)	-	-	42.4(-)
【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	人材定着や採用力向上 新規採用が困難な中、スキル等を保有する優秀な従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が事業活動を推進する上で課題の一つと捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	経験を重ねること等でスキルを高め、定年再雇用を含め、誰もが健康で長く働くことで、いかなる状況においても事業活動を継続・向上していく。

※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	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://starlite.co.jp/vision/mission">https://starlite.co.jp/vision/mission</a>

※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)	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	10.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	全額会社負担で各事業所にて納涼祭を開催している。				
(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	70.0	%

- 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	社員食堂での金銭補助およびメニューのカロリー表示や健康に配慮したメニューの提供を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

- 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	自由参加ではあるが、就業開始5分前に各職場でラジオ体操を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	38.3	50.6	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	30.3	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.3	51.6	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	47.5	50.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	52.8	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	48.0	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.2	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.6	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	31.3	48.1	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	メンタル等を理由とした休職者があり、復職後の定着も困難な場合がある。
	施策実施 結果	外部講師によるメンタルヘルス講習を開催し管理職全員に受講させた。
	効果検証 結果	管理職によりラインケアの実施と、セルフケアを含めた職場での意識向上がはかれている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザ等感染症罹患に伴う休暇者による業務の遅れ。
	施策実施 結果	会社内でのワクチン接種の機会を設け、ワクチン接種の補助があることについて継続して告知を行い、接種を促している。
	効果検証 結果	ワクチン接種が定着した。また、罹患時は無理をせず感染拡大防止の意味でも早期に休暇取得し事業継続がはかれている。

※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：富士フイルム和光純薬株式会社

英文名：FUJIFILM Wako Pure Chemical Corporation

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

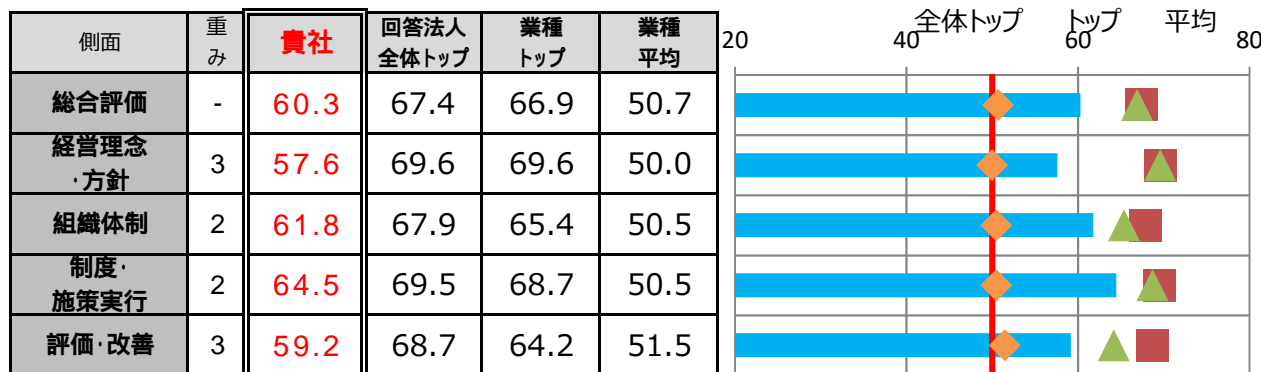
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 3169 社中

■総合評価： 60.3 ↑1.0 (前回偏差値 59.3)

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

## 評価の内訳



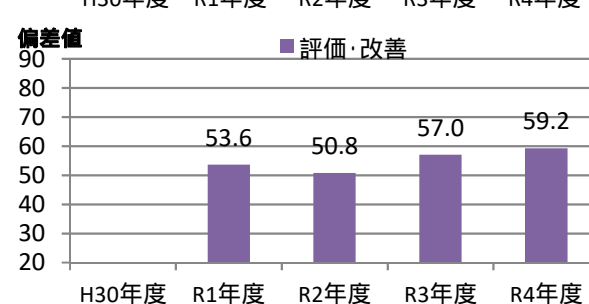
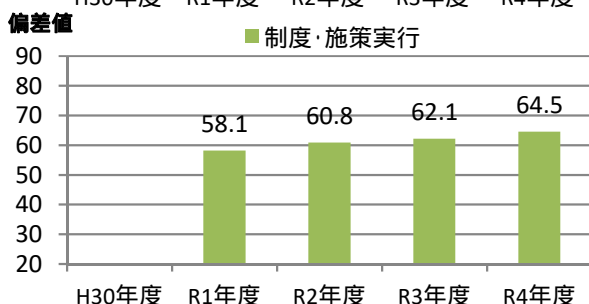
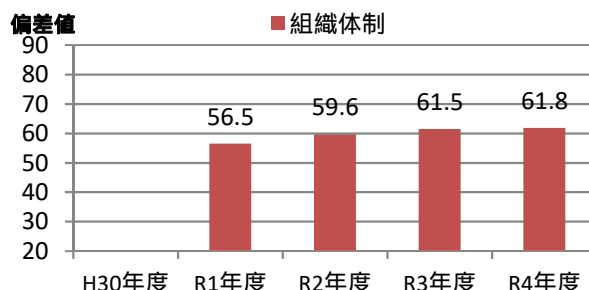
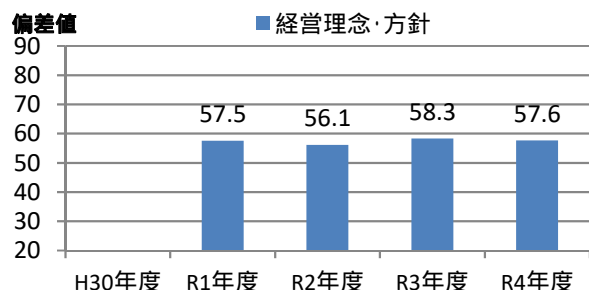
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	701～750位	751～800位	501～550位	501～550位
総合評価	-	56.3(-)	56.2(↓0.1)	59.3(↑3.1)	60.3(↑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	従業員のパフォーマンス向上 従業員が健全な状態で最高のパフォーマンスを発揮し生産性を向上させることが課題である。2021年7月、2022年2月と社員健康意識調査を2回実施し、プレゼンティーズムに陥っている従業員が一定率（29%）存在する結果となった。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が自身の健康状態を改善・維持・増進し、パフォーマンスを発揮することを期待する。具体的な指標として、プレゼンティーズムに陥っている社員割合を20%へ改善する。

※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	<a href="https://www.fujifilm.com/ffwk/ja/about/sustainability/health">https://www.fujifilm.com/ffwk/ja/about/sustainability/health</a>

※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	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	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	97.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	社内標準PCにはチャットアプリがインストール済みで、部署、社員間のコミュニケーションに活用している。				
(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	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	食費補助および社員食堂・仕出弁当にてスマートミールを提供することで、健康的な食事環境を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.3	%	(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	毎朝始業前にラジオ体操を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	53.0	%	(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	91.9	%
管理職限定	○	全管理職の	85.1	%
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	63.5	50.6	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	61.3	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	51.6	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	60.5	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	52.8	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	58.3	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.4	48.1	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	従業員ががん罹患により、プレゼンティーズム、アブセンティーズム、退職するケースが発生している。早期発見・早期治療に繋げるために、がん検診受診率の向上が必要である。
	施策実施結果	定期健診にがん検診を組み込み、従業員へがん検診の重要性を周知し、原則的に対象者は全がん検診必須の方針を掲げ受診を強く勧奨した。がん検診に係る費用は会社と健保より全額補助を行った。
	効果検証結果	前年比で以下の通り受診率が向上した。 胃がん健診(胃内視鏡または胃X線) 52% 55.1% 大腸がん検診 96.2% 90.2% 乳がん検診 70.6% 72.4% 子宮頸がん検診 57% 62.4%
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働を削減し、メンタル疾患への防止やワークライフバランスの促進している。対象としている長時間労働者の延べ実施人数は、2020年度 月45H以上の時間外労働者は783名、月80H以上は5名であった
	施策実施結果	WSI労使委員会にて長時間労働の多い部署にヒアリングを行い状況把握と時間外労働となる要因分析、人材支援等を実施。管理職に時間管理の意識改善を行い、部下の時間外労働となる業務を把握し分担見直しを実施。
	効果検証結果	前年に対し、長時間労働者の延べ実施人数は減少した。 2021年度 月45H以上の時間外労働者は783名 626名(157名減、20%改善) 月80H以上は5名 0名(5名減、100%改善)

※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：上野キャノンマテリアル株式会社

英文名：

■加入保険者：キャノン健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

## 健康経営度評価結果

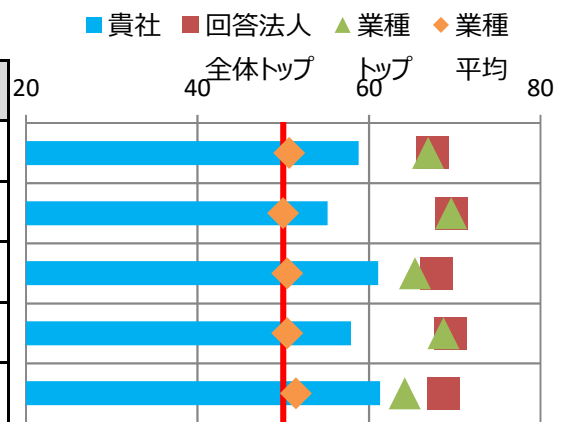
■総合順位： 651～700位 / 3169 社中

■総合評価： 58.8 ↑4.0 (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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.8	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	55.2	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	61.1	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	57.9	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	61.3	68.7	64.2	51.5



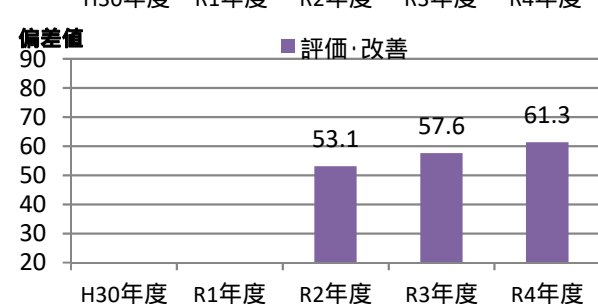
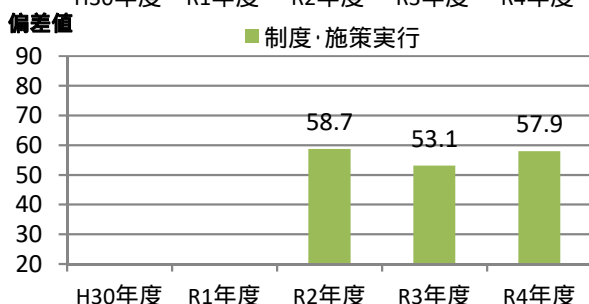
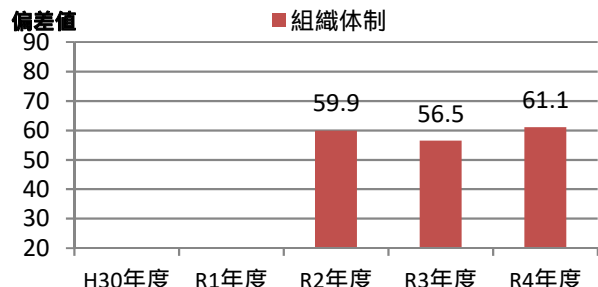
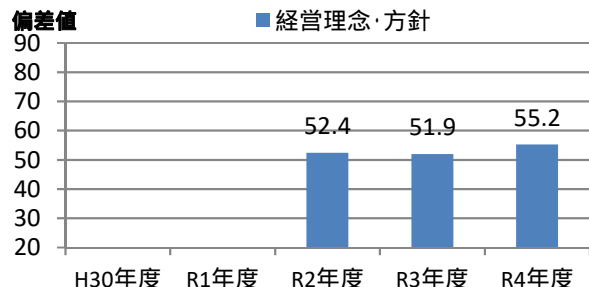
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	951～1000位	651～700位
総合評価	-	-	55.4(-)	54.8(↓0.6)	58.8(↑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	組織の活性化 従業員のさまざまな健康問題が組織の活性化を妨げ、生産性に影響を及ぼすことが課題となる。
	従業員のヘルスリテラシーが向上し、組織も活性化することで、従業員がいきいきと働く強固な組織になる効果を期待している。具体的指標として、がん検診受診率（2025年40歳以上100％）と喫煙率（2025年20％）を掲げている。また、ヘルスリテラシーの向上や組織の活性化についての指標も定量的、定性的に把握し、経年変化を確認している。

※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CSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://ueno.canon/">https://ueno.canon/</a>

※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)	36	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	17.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場等でチームを作って歩数を競うウォーキングイベントを開催。平均8,000歩以上達成者を表彰。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.7	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	年1回の栄養キャンペーン期間に各職場の代表者に栄養講話を実施、内容を職場内へ伝達している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	会社近隣のスポーツクラブと提携して利用券を配布し、運動習慣の定着を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.5	%

- 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	10.3	%

※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	58.1	50.6	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	50.2	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	46.6	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	51.6	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	58.8	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	52.8	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	59.3	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.6	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.1	48.1	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、高ストレス者の割合が高い傾向にある。メンタルヘルス不調の未然防止のための対応が必要である。
	施策実施 結果	ストレスチェック集団分析の結果について、2020年度から実施者・人事部門・職場管理者で意見交換会実施し、職場の課題共有や好事例の紹介を行い、職場環境改善策を検討、職場ごとに取り組んだ。
	効果検証 結果	ストレスチェック結果の経年変化では、高ストレス者の割合に大きな変化は見られないが、健康リスクの高い職場数は減少した。アブセンティーズム、プレゼンティーズム、ワークエンゲイジメントの指標はともに良化している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	平均年齢の上昇に伴い、生活習慣病等の疾病が増加、重症化することによる、生産性低下を防ぐことが課題である。そのためには、若年層の体重増加を抑制することも重要である。
	施策実施 結果	30歳代から特定保健指導を実施した。（実施率90％）また、健診結果事後措置として、要治療区分の従業員全員に医師による面接を複数回実施し、治療継続と疾病管理を支援した。
	効果検証 結果	特定保健指導実施者の62％で体重減少の効果があり、メタボ該当・予備群の割合の増加が緩やかになった。2020年度から2021年度にかけて、メタボ該当・予備群の割合は2.5ポイント低下、要受診区分の割合は1.4ポイント低下した。

※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：阪本薬品工業株式会社

英文名：Sakamoto Yakuhin Kogyo Co., Ltd.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

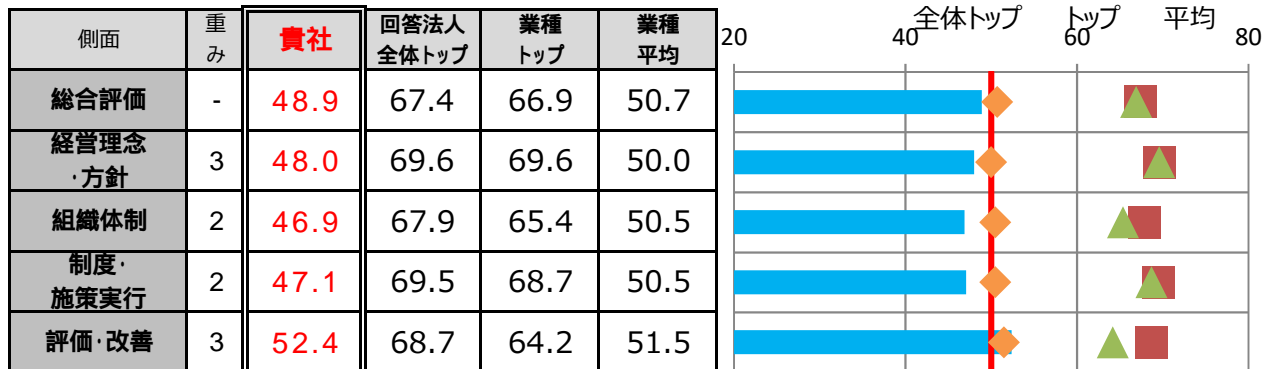
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価： 48.9 ↑6.5 (前回偏差値 42.4)

※「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



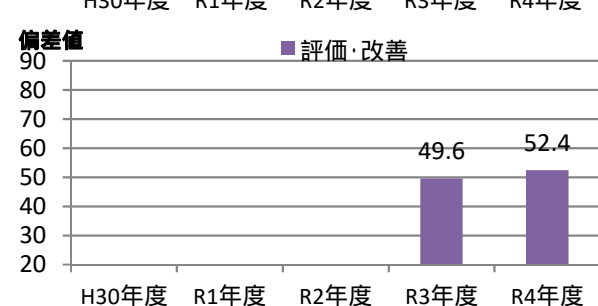
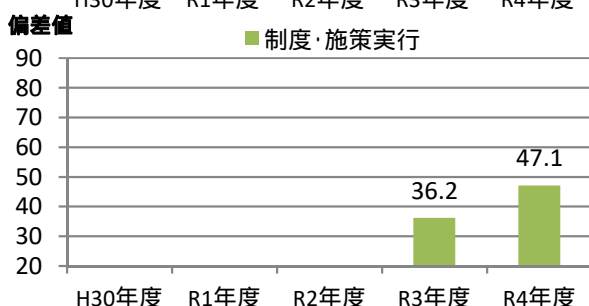
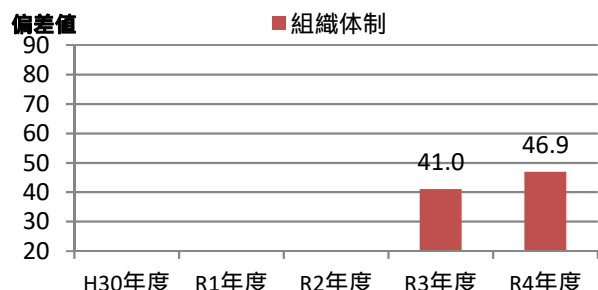
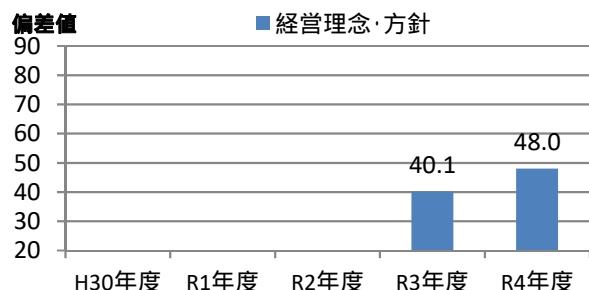
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

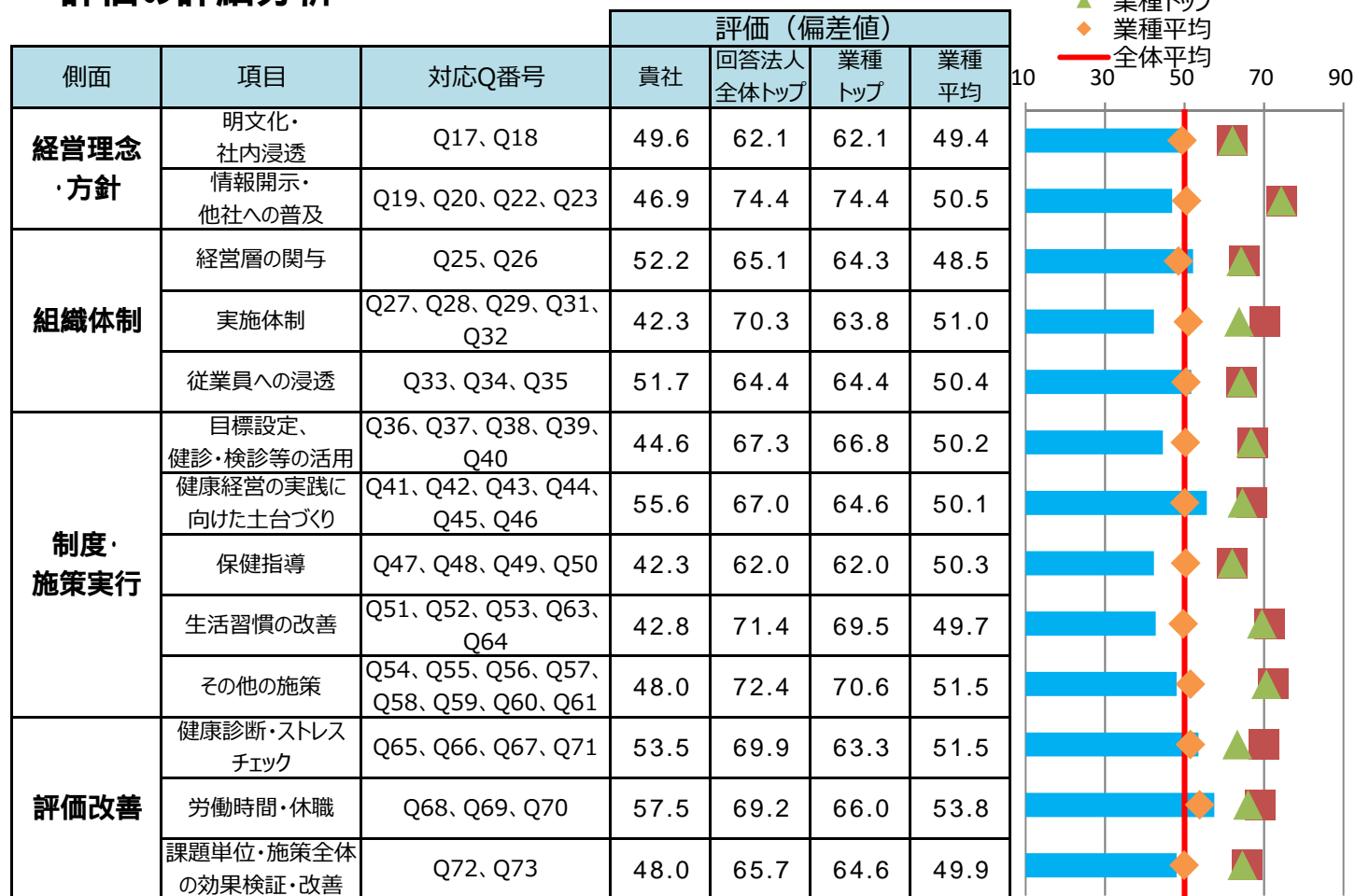
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2301～2350位	1801～1850位
総合評価	-	-	-	42.4(-)	48.9(↑6.5)
【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>中長期的に見た生産人口の減少と高齢化に鑑み、定年延長の流れと相まった高齢労働者の更なる労働力堅持と活用を目指す。</p> <p>若年層のみならず、DXなどのIT技術をはじめとする様々な変化・進化に順応すべく、人材活用・採用と育成を施し(リスクリング)、労働環境の変更に柔軟に対応していく必要性が高まっている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>年代別や、個々の各々のキャリアの活用とリスクリングの実施などより先見性を備えた、社員教育・研修制度の構築が重要である。</p> <p>健康経営に実施により、個々の働き方の見直しや検証を促し、リスクリングや後進への技術伝承などを通じて、ワークエンゲージメントを実感できるようになる。</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	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	<a href="https://www.sy-kogyo.co.jp/sustainability/health_and_productivity/">https://www.sy-kogyo.co.jp/sustainability/health_and_productivity/</a>

※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)	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	90.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	自席でなく、集中ブースを設置し、WebMTGにおいて周囲に気兼ねなく進行できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	41.6	%	(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	健康経営に特化したeラーニングで食生活改善メニューの提案。実際の調理方法まで解説しその改善を促す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.5	%

- 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	ラーニングで運動習慣のメニューから選択して実践。個々の運動強度や運動習慣レベルに合わせた構成				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
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	57.0	50.6	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	45.1	50.2	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	45.6	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	51.6	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	47.3	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	52.8	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	55.0	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.7	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.4	48.1	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	事業所によっては、特定の従業員に時間外労働が常態化している傾向が見られる。現状及び傾向把握のため、労働安全監査を実施。当該事業所の全従業員と個別面談を実施した。対策として、30時間/月超の従業員には、所属上長や所属長から指導を行い改善を促すこととした。子育て世代の短時間勤務者に配慮し、補助業務担当を新たに採用し、負担軽減を目指す。
	施策実施結果	時間外労働への偏った見方～時間外労働時間の多さが貢献度・個人業績評価の高さに比例するといった風潮があったが、捉え方について所属長をはじめ管理層から一般層まで従業員に是正すべく説明を実施した。
	効果検証結果	一時期常態化していた時間外労働時間数が減少した(実例：約2時間減/月/人)。従業員にも心理的に余裕が生まれ、モチベーション向上にも寄与している。短時間勤務者をフォローする業務補助担当により、ワークライフバランスを保ちつつモチベーションを維持できる働き方の構築を目指していく。
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：ナガセケムテックス株式会社

英文名：

■加入保険者：長瀬産業健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

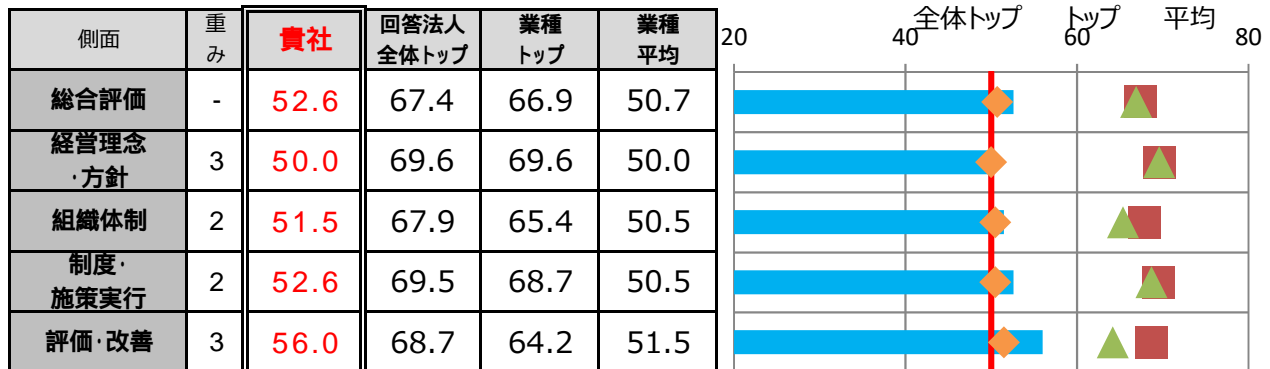
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1351～1400位 / 3169 社中

■総合評価： 52.6 ↑0.7 (前回偏差値 51.9)

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

## 評価の内訳



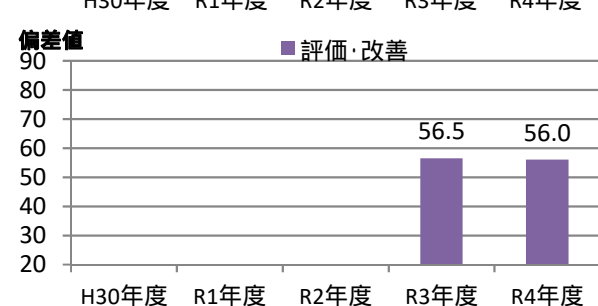
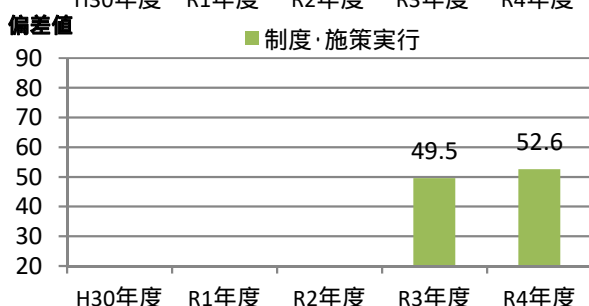
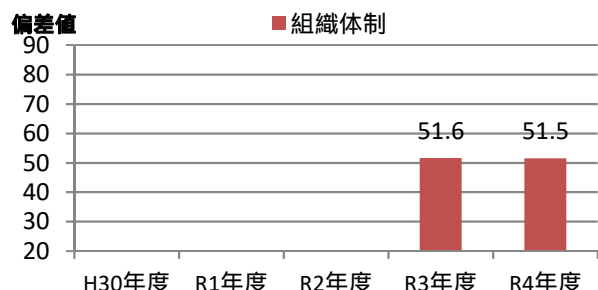
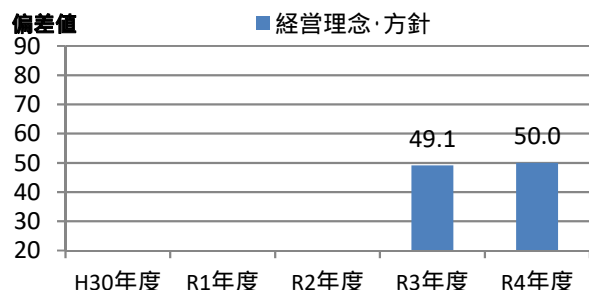
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	-	-	-	1351～1400位	1351～1400位
総合評価	-	-	-	51.9(-)	52.6(↑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	従業員のパフォーマンス向上 新規採用が難しい中で、ノウハウや技術を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する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	従業員がやりがいをもって存分に力を発揮することを目指している。 目標としては、エンゲージメントサーベイを定期的の実施し、施策の有効性を確認する。 具体的な指標として、スコアを2年後には52.0以上の「相互に話せばわかる状態」に、そしてACE2.0の最終年度（2025年）には、58.0以上の「信頼し合っている状態」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	<a href="https://www.nagasechemtex.co.jp/sustainability/employee/workplace/">https://www.nagasechemtex.co.jp/sustainability/employee/workplace/</a>

※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	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	13.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	年齢、立場を超えたコミュニケーションの場として、部活動の設置・金銭支援や場所の提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.4	%

- 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	社員食堂は「健康な食事・食環境（スマートミール認証）」を取得している受託社員食堂を導入。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	KEN康チャレンジ制度策定。運動目標を3か月または6か月間継続する。達成者にはインセンティブを付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.5	%

- 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	7.4	%

※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	53.2	50.6	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	61.5	50.2	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	53.3	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.1	51.6	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	53.8	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	52.8	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	49.5	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.0	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.6	48.1	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	フレックスの適用範囲職務が限定されており、復職者の就業時間の柔軟性がなかった。
	施策実施 結果	フレックスの適用範囲を拡大し、徐々に勤務時間を増やす形での復帰や、人の少ない時間帯への勤務時間異動、復帰後の通院時の早帰り用の対応を可能にした。
	効果検証 結果	個人の状況に応じた働き方が選択できている。 メンタル不調者の復帰時には、数時間～半日～フルタイムと、その時の状況に応じて勤務時間を決められるようになった。 発達障害による聴覚過敏に対して、人の少ない早朝出勤を可とし少しでも働きやすい環境の整備となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	エンゲージメントサーベイのスコアが40.9と低い結果となった。結果より、適切な採用・配置、スペースや設備の充実、上下間の意思疎通、経営陣に対する信頼、多様な働き方の選択、相互尊重が課題となっており、現状のままでは生産性の低下、さらには離職に繋がると考えられるため改善が必要である。
	施策実施 結果	従業員に対して全社一体となった取り組みで、より風通しの良い組織風土作り、コミュニケーションの活性化を目的に、「さん付け」「あいさつ運動」の推奨を経営トップからのメールにより周知を行った。
	効果検証 結果	2回目のエンゲージメント調査では、スコアが44.5へ上昇した。エンゲージメントスコアの上昇につながった。各部にて課題に対するアクションプランを策定し、改善活動を実施。「さん付け」「あいさつ運動」がグループ会社全社にも共通の取り組みとして周知・推奨され、グループ間のコミュニケーションの活性化につながった。

※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：太陽化学株式会社

英文名：TAIYOKAGAKU

■加入保険者：全国健康保険協会三重支部

非上場

■所属業種：化学

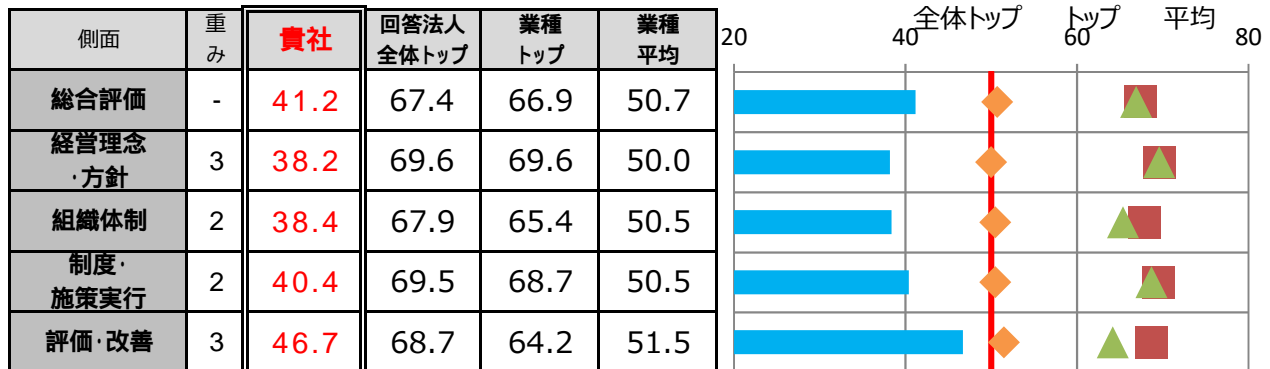
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2601～2650位 / 3169 社中

■総合評価： 41.2 ↑1.0 (前回偏差値 40.2)

※「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



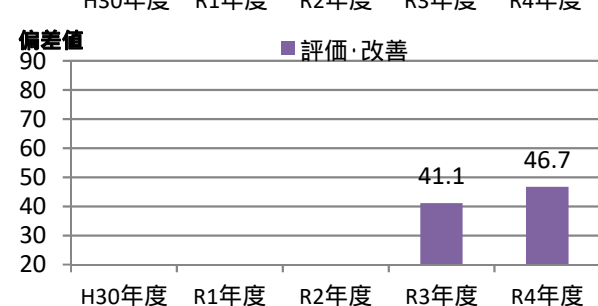
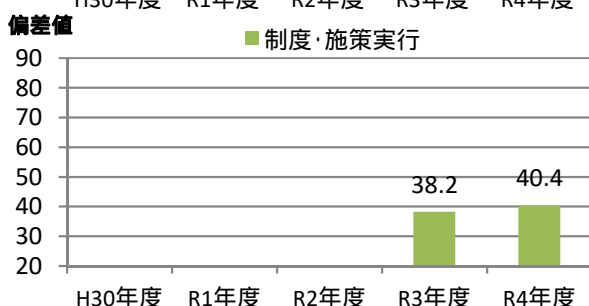
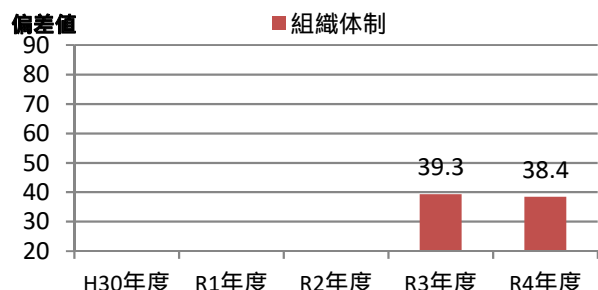
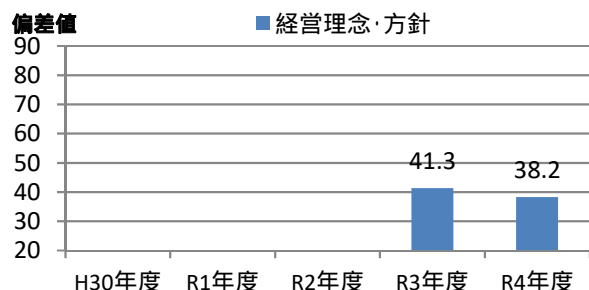
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

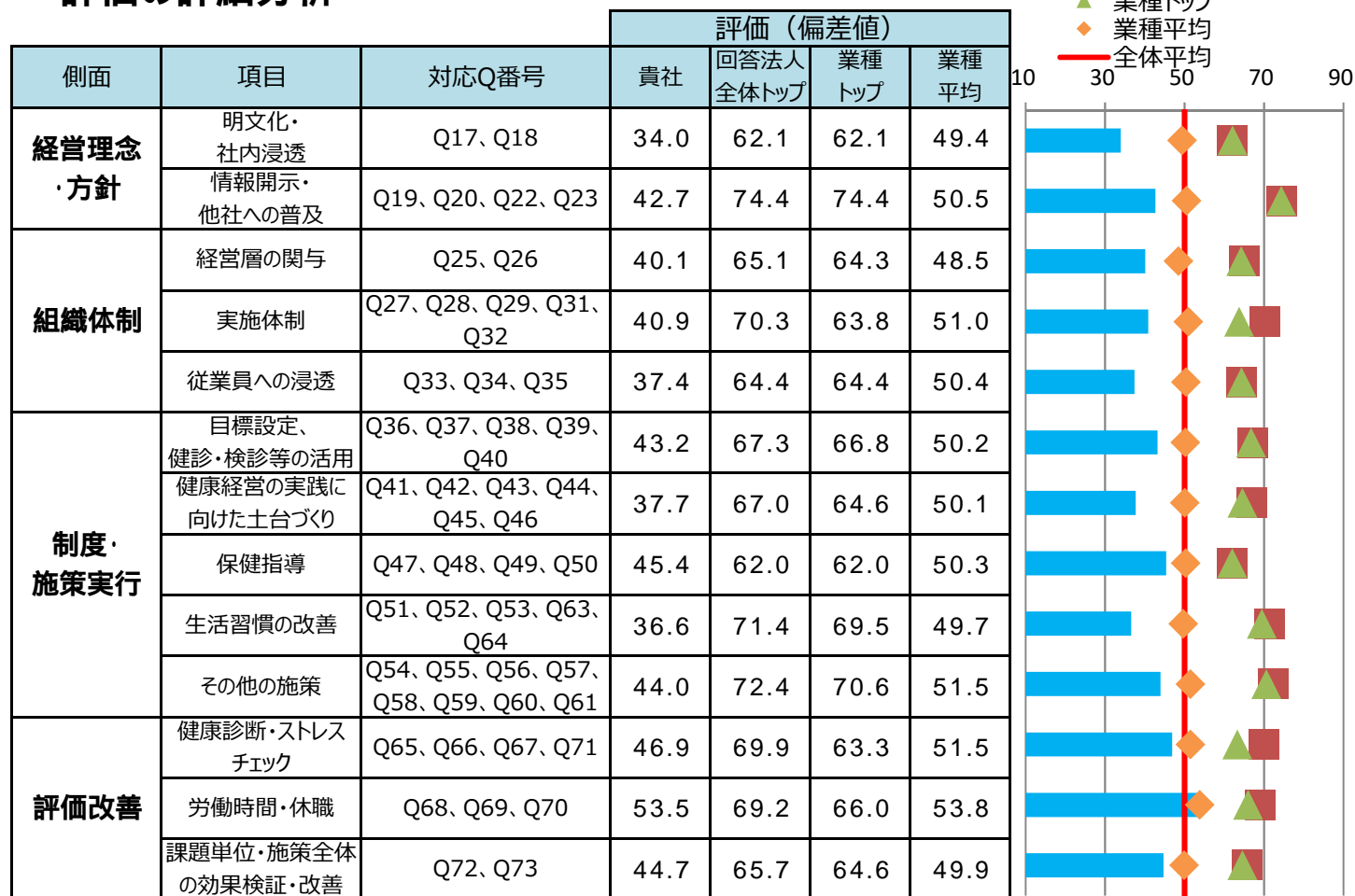
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2401～2450位	2601～2650位
総合評価	-	-	-	40.2(-)	41.2(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査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	<a href="https://www.taiyokagaku.com/corporate/health_management/">https://www.taiyokagaku.com/corporate/health_management/</a>

※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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	社員寮に全従業員利用可のコミュニケーションの場所の提供、部署ごとでの懇親会への場所の提供、金銭支援				
(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	食堂にて、健康診断前2か月間、肥満、高血圧、貧血改善などのテーマに沿ったメニューの提供				
(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	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	全事業場で朝礼時にラジオ体操を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	50.6	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	47.6	50.2	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	28.0	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	51.6	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	40.3	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	52.8	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	48.0	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.8	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.1	48.1	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	メンタル不調による長期欠勤者が増えた。欠勤理由に職場環境が影響しているケースが多い。ストレスチェックの高ストレス者の割合は10.2%（2020年）。
	施策実施結果	ストレスチェックの受検率は87.3%から92.7%へ増加したが、高ストレス者の割合は10.2%と変化なし。
	効果検証結果	ストレスチェックを行い高ストレス者への対応だけでは、退職者を減らすことにつながっていない。部署ごとの集団分析を行い、職場環境の問題点を見える化し、必要な改善に取り組むとともに、メンタル不調者の早期発見について周知していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	男性授業員が、育児休業や子どもの行事参加のための休暇が取りづらい状況があった。
	施策実施結果	出生届のあった男性従業員へ育児休業を案内。育児休業取得の相談があった際、本人、上司へ周知。在宅勤務制度の導入、ストック休暇の使用事由にライフイベント休暇を追加する等、サポート環境を構築した。
	効果検証結果	男性の育児休業取得率27%。育児休業を1か月取得した者もあり、男性の育児休業取得が徐々に浸透し始めている。CSRレポートでも周知しており社内全体への理解を更に広めて行く。

※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：東洋エアゾール工業株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：化学

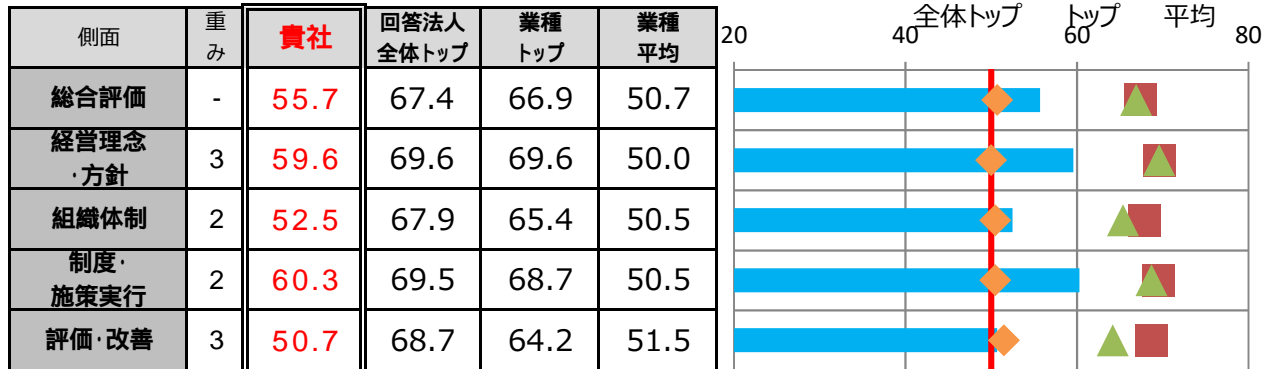
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 951～1000位 / 3169 社中

■総合評価： 55.7 ↑24.1 (前回偏差値 31.6)

※「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



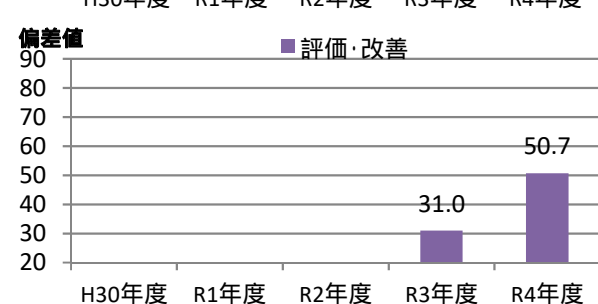
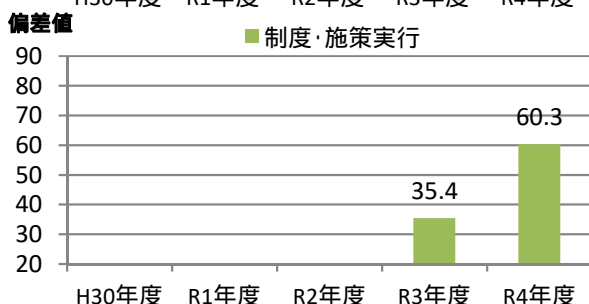
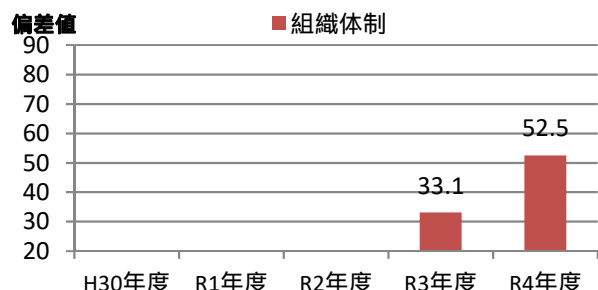
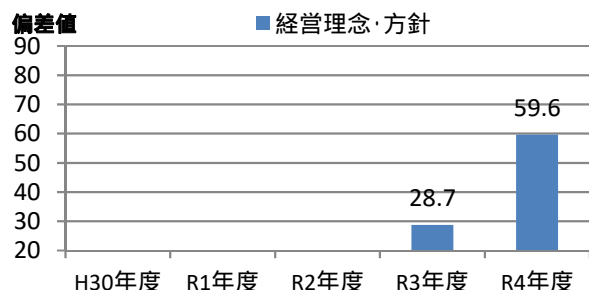
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	-	-	2701～2750位	951～1000位
総合評価	-	-	-	31.6(-)	55.7(↑24.1)
【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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の能力を最大限発揮する為には、働きやすい環境作りが必須となる。職場環境の整備を行い、従業員の健康に配慮し、生産性向上に繋げることが大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>生産性向上に繋げるためには従業員一人ひとりの健康に配慮し、働きやすい環境作りが必須となる。職場環境の整備としてテレワーク・フレックス勤務・有給取得率の向上等を推奨し、従業員のパフォーマンス向上に繋げる。数値としての目標は傷病等の休職者ゼロ人を目指す。</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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.toyoa.co.jp/">https://www.toyoa.co.jp/</a>

※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)	24	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	25.0	%	(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	WEB会議システムZOOMの導入。チャット・リモート会議にてコミュニケーションツールを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	53.0	%	(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・現物支給・金銭補助を通じて、専門職が栄養管理した食事メニューを作成し従業員へ提供。				
(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	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	福利厚生サービスの導入。スポーツ施設利用時の割引補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.1	%	(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	78.0	%
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	58.3	50.6	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	59.2	50.2	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	64.5	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.6	51.6	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	53.7	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.4	52.8	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	57.1	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.5	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.9	48.1	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	近年、メンタルヘルス不調者及びストレス疾患が増加傾向にあり、退職者が発生することにより、職場内での生産低下が顕在化している。退職者発生を防ぐにはストレス関連疾患の発生予防・労働環境の改善が必須となる。
	施策実施結果	時間外労働の削減、テレワーク・フレックス勤務・有給取得率の向上(計画有給制度等)などの労働環境整備を行った。
	効果検証結果	労働環境整備を行った結果、メンタルヘルス不調者及びストレス疾患の発生予防に繋がり、退職者数が減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス流行により、当社にて社内ガイドライン(感染対策)を制定し感染防止対策に努めてきたが、2020年度一部事業所にて社内クラスターが発生し、感染拡大を防ぐべく、操業停止とした。操業停止により取引先への供給責任が果たせなかった。
	施策実施結果	社内ガイドラインの見直しを行い、感染拡大防止の徹底策として全従業員に対し大型連休後の一斉抗原検査を実施し、感染防止対策を再構築した。
	効果検証結果	感染防止対策を再構築した結果、社内でのクラスターは発生せず、感染対策強化に繋がった（取引先への供給責任を果たせた）。

※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：三菱マテリアル電子化成株式会社

英文名：Mitsubishi Materials Electronic Chemicals Co.,Ltd.

■加入保険者：三菱マテリアル健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

### 健康経営度評価結果

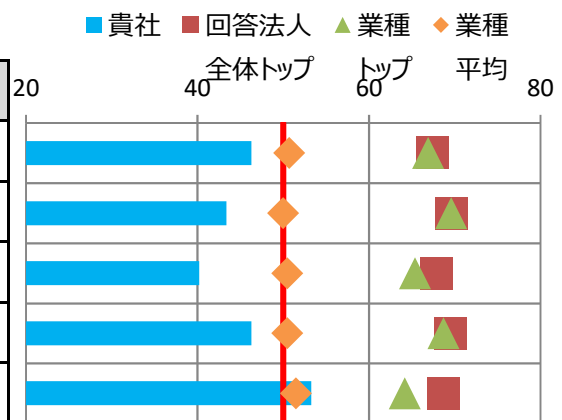
■総合順位： 2101～2150位 / 3169 社中

■総合評価： 46.3 ↑0.5 (前回偏差値 45.8 )

※「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	-	46.3	67.4	66.9	50.7
経営理念・方針	3	43.4	69.6	69.6	50.0
組織体制	2	40.2	67.9	65.4	50.5
制度・施策実行	2	46.3	69.5	68.7	50.5
評価・改善	3	53.3	68.7	64.2	51.5



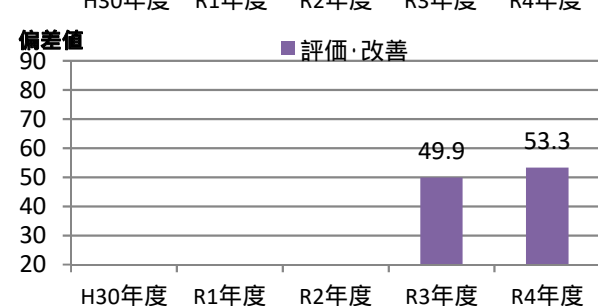
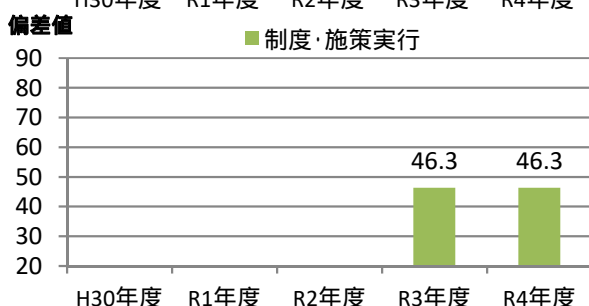
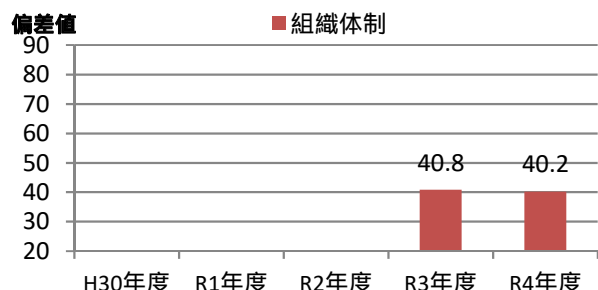
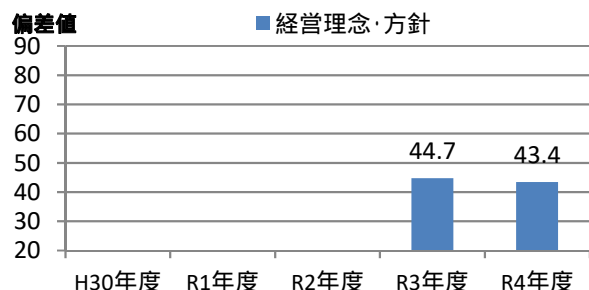
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	-	-	-	2001～2050位	2101～2150位
総合評価	-	-	-	45.8(-)	46.3(↑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><b>組織の活性化</b></p> <p>近年のコロナ禍により、企業の在り方や対応、従業員の働き方の急激な多様化（在宅勤務や、コロナ罹患・濃厚接触者該当による休暇など）に伴い、その変化に対応できる組織構築と活性化の実現が、企業経営を行う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>従業員一人一人の仕事へのモチベーション向上と、心身の健康を保つために、階層別のコミュニケーション研修を4回、健康イベント（スポーツ大会、体力測定会）を実施する。仕事の生産性も高まり、組織全体の活性化に繋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	<a href="https://www.mmc-ec.co.jp/companyinfo/health/">https://www.mmc-ec.co.jp/companyinfo/health/</a>

※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	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	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	Teamsを導入して、従業員同士のコミュニケーション促進と、在宅勤務時のコミュニケーション不足解消。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	仕出弁当の栄養成分表示、熱中症対策飲料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		%

- 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	始業開始と同時に、構内放送でラジオ体操第一を放送し、全従業員に行う時間を設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	49.0	50.6	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	54.6	50.2	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	43.3	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	51.6	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	43.2	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.5	52.8	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	48.1	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.0	48.1	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	定期健康診断受診率は毎年100%であるが、精密検査の受診率は低い。健康診断の判定が「要精検」となっているにもかかわらず、現在症状がないから大丈夫だと考えている従業員が多く、精密検査の必要性を理解した上で、疾病の発生・重症化予防への意識付けが必要である。
	施策実施結果	対象者には、健診結果と共に個別に受診勧奨の文章を配布し受診結果を提出するように指示。未提出者は看護師面談を実施し、必ず精密検査を受けるように指導し、2021年度の受診率75%まで増加した。
	効果検証結果	看護師面談を行い、直接指導したことにより受診率は増加したが、それでも受診しない対象者もいるため、定期的に面談を行っていく必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新規採用者の増加に伴い従業員の人員構成・年齢構成が急激に変化している中で、上司・部下・同僚間でのコミュニケーションの充実が不可欠となっている。しかし上司からは、近年ハラスメントが問題となっている中で、自らの指導がハラスメントに当たらないのか考えると、コミュニケーション不足となってしまうとの訴えがあった。正しい知識の習熟と、適切な対応に繋がれるようにする必要がある。
	施策実施結果	外部講師による研修を係長職37名を対象に開催。36名が受講し受講率は97%。上司と部下夫々の関係性に必要なコミュニケーションスキルを習熟することで、コミュニケーション能力が向上するように動機付けした。
	効果検証結果	管理職を対象とした研修は継続的に開催していたが、係長職対象の研修は初めて開催した。受講後のアンケートでは、正しい知識の習得と、再認識する良い機会となったと意見が多く、回答者の100%が「研修は効果的であった」と回答した。今後は、新入社員、若手社員を対象とした研修も開催予定である。

※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：大塚化学株式会社

英文名：Otsuka Chemical Co., Ltd.

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

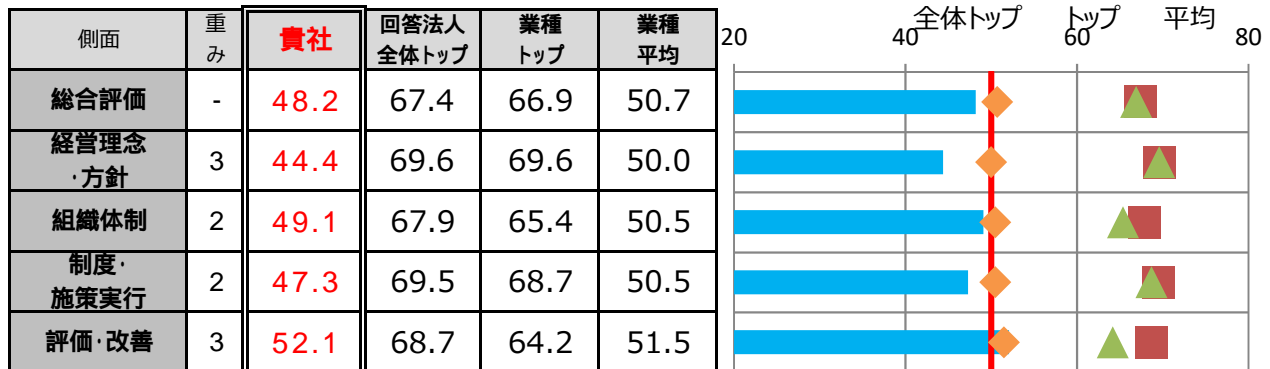
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 48.2 ↑6.8 (前回偏差値 41.4)

※「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



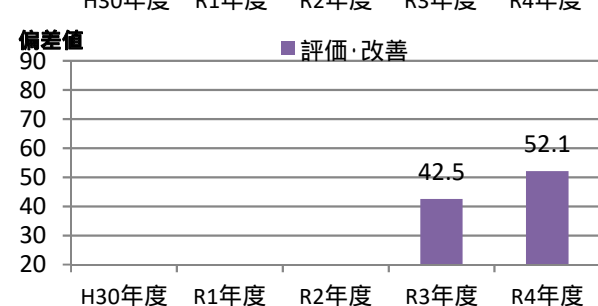
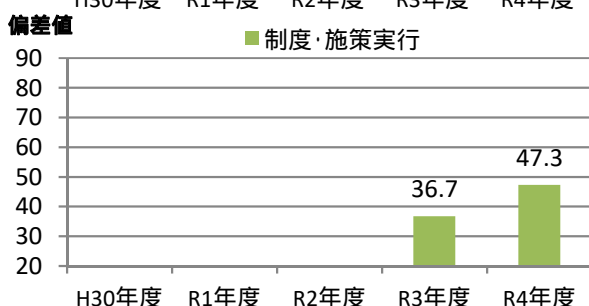
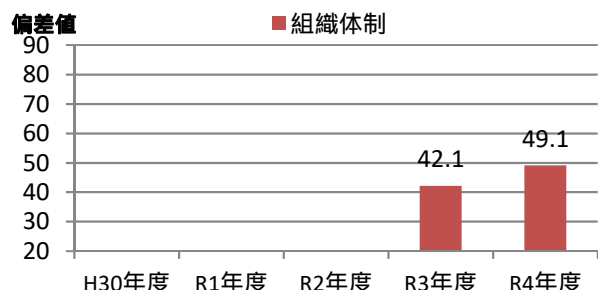
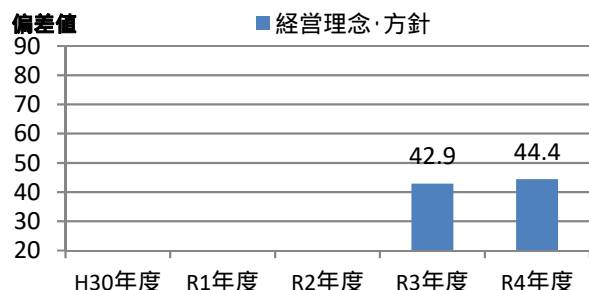
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	-	-	2351～2400位	1901～1950位
総合評価	-	-	-	41.4(-)	48.2(↑6.8)
【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 従業員の働く事に対する意欲の向上
健康経営の実施により期待する効果	健康やメンタル面の支援に関する取り組みから、良好な心身の健康やメンタルを保ち、仕事に積極的に取り組めるように働きやすい環境を築く事

※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	<a href="https://www.otsukac.co.jp/company/csr/health/">https://www.otsukac.co.jp/company/csr/health/</a>

※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	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	73.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	SharaPointやTeamsを用いて、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	91.0	%

- 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	食生活の改善に向けて、野菜摂取習慣の案内・野菜の提供を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施				
取組内容	自転車通勤をエコ通勤として月毎に一定回数、自転車通勤をされた方には手当金を支給する制度を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	68.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	19.2	%

※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	49.2	50.6	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	52.9	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	51.6	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	49.4	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	52.8	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	43.7	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.4	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.4	48.1	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	様々な化学物質の取扱いおよび危険業務が多いので、従業員の健康をおびやかす重大な労災が発生する可能性が高く、過去に重大な労災や様々な労災が発生している。
	施策実施結果	・安全道場を通して従業員へ過去労災・危険業務について座学や体験教育 ・グループ会社内で発生した労災の情報を共有し、対策を実施 ・安全パトロールを行い、各職場環境の改善の実施
	効果検証結果	労災情報を共有する事で、同じような環境にある作業場の改善をはかることで労災の発生率および重大な労災の発生率は減少しているので、引き続き改善を目指す一定期間（約3～4年）を過ぎると発生率が急上昇する傾向にあるので定期的に、意識的にも注意を促していきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：株式会社バスクリン

英文名：Bathclin Corporation

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：化学

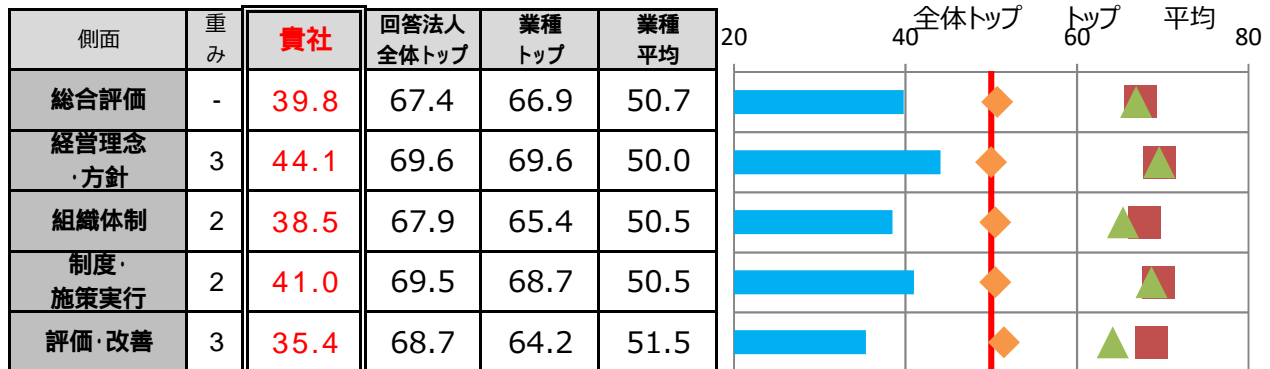
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2701～2750位 / 3169 社中

■総合評価： 39.8 (前回偏差値 - )

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

## 評価の内訳



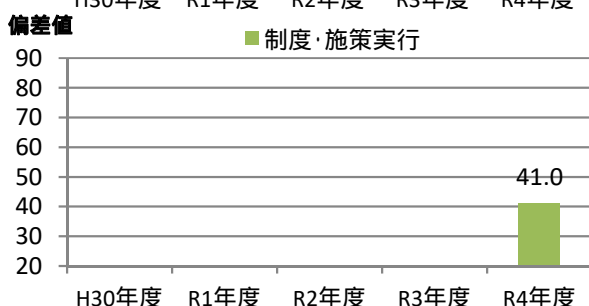
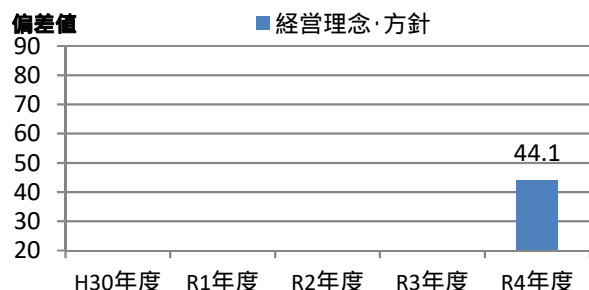
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

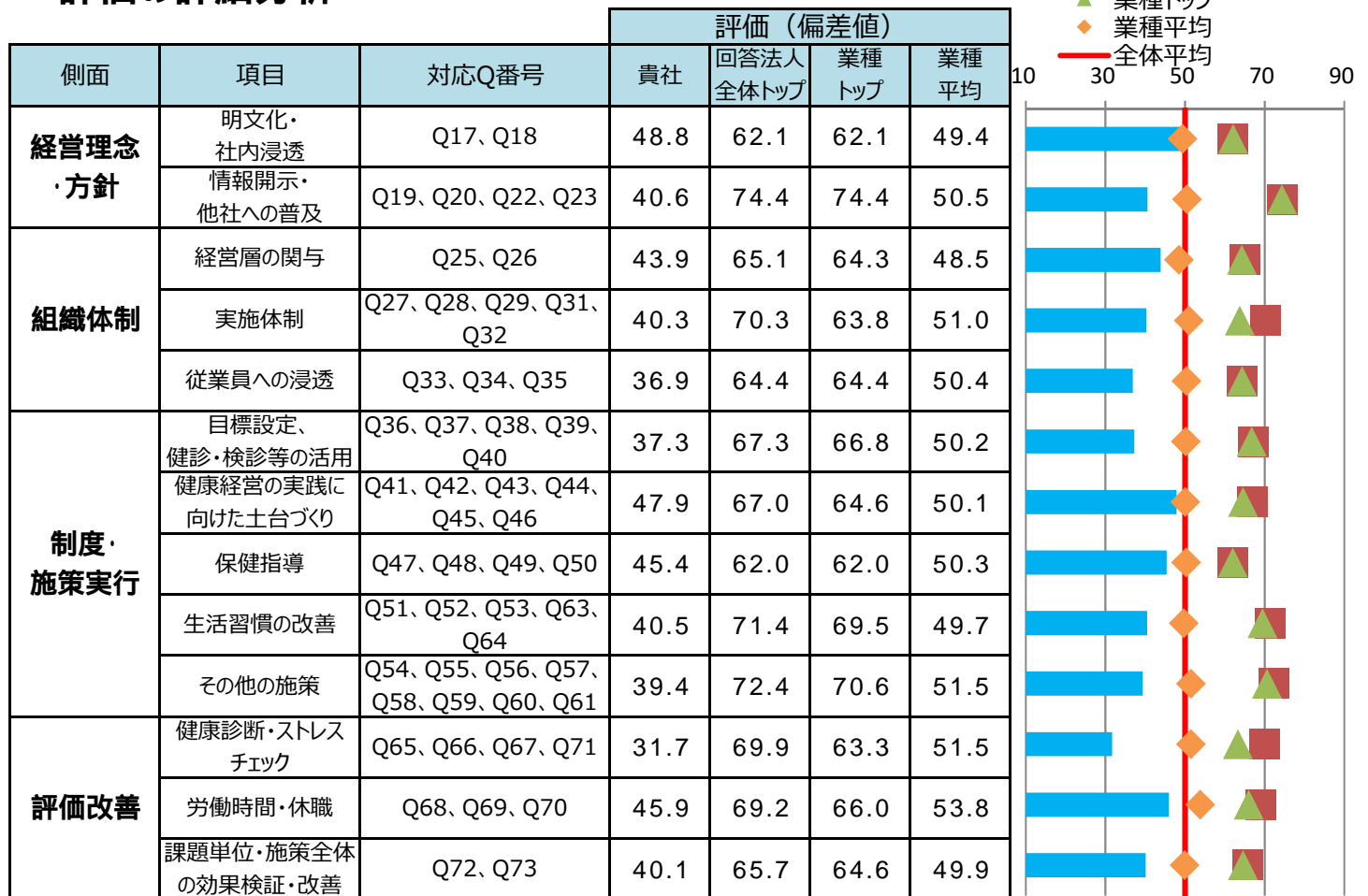
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2701～2750位
総合評価	-	-	-	-	39.8(-)
【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 社員の高齢化に伴い、不健康・疾病等を訴える社員が増加していることに加え、当社が新たな事業を推し進めるにあたり、今まで以上に社員一人ひとりがパフォーマンスを向上させていかなくてはならない。
健康経営の実施により期待する効果	不調を訴える社員を減らし、社員のワークエンゲージメントを向上させることで、当社で働きたいと考える社員が今まで以上に増えることを期待している。また、それにより、社員のパフォーマンスが向上することで、組織が更に活性化し、当社の成長を推し進めることを目指している。

※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CSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.bathclin.co.jp/sustainable/health-management/">https://www.bathclin.co.jp/sustainable/health-management/</a>

※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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	オフィスのフリーアドレス化を行い、社員間コミュニケーションの促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.0	%	(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	野菜摂取週間の実施				
(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		%

- 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	立ち会議スペースとスタンディングデスクを設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	44.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	34.8	50.6	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	38.0	50.2	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	52.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	51.6	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	41.3	50.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	52.8	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	40.0	52.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.3	51.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	52.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.5	48.1	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	社員数の増加や高齢化により、不健康・疾病等を訴える社員が増加しており、社員のヘルスリテラシーの向上が課題となっていた。そこで全社員の健康に関する意識を向上させることを目標とした。
	施策実施結果	健康教育セミナーや野菜摂取週間、運動機会の増進に向けた取組を実施し、その都度、健康経営の意義について周知を行ってきた。
	効果検証結果	「当社の健康経営の取り組みを通じて、自身の健康に対する意識が以前より向上したと思うか」という設問で意識調査を行った。回答率は85%で、回答者のうち70%が「はい」と回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：大鵬薬品工業株式会社

英文名：TAIHO PHARMACEUTICAL CO.,LTD.

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

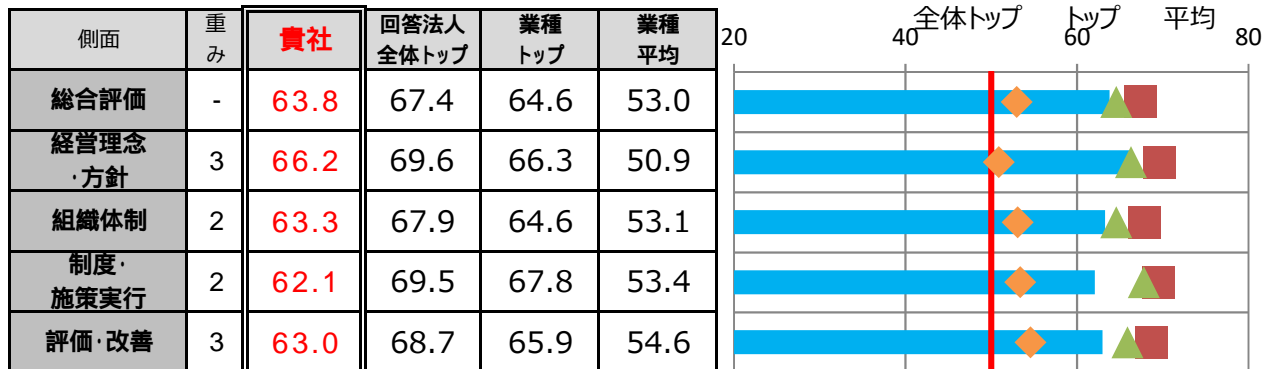
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 51～100位 / 3169 社中

■総合評価： 63.8 ↑3.7 (前回偏差値 60.1)

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

## 評価の内訳



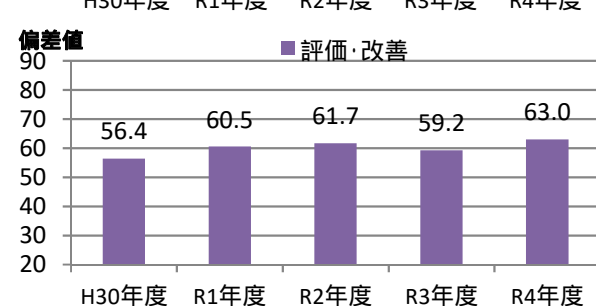
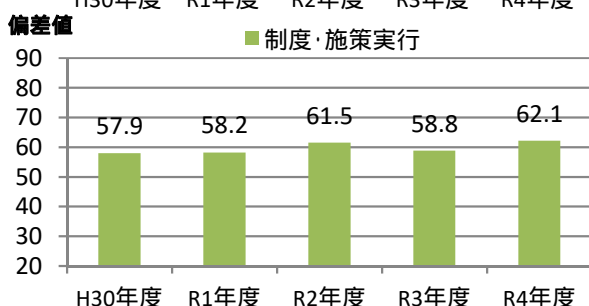
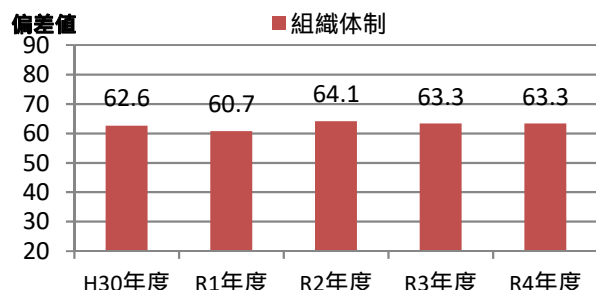
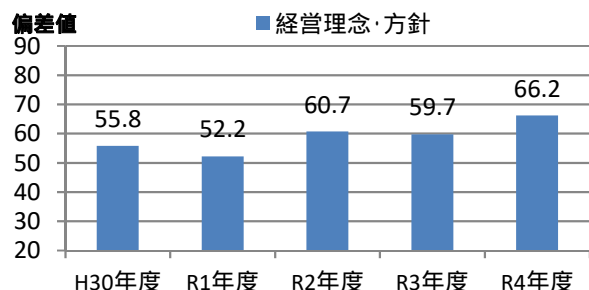
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

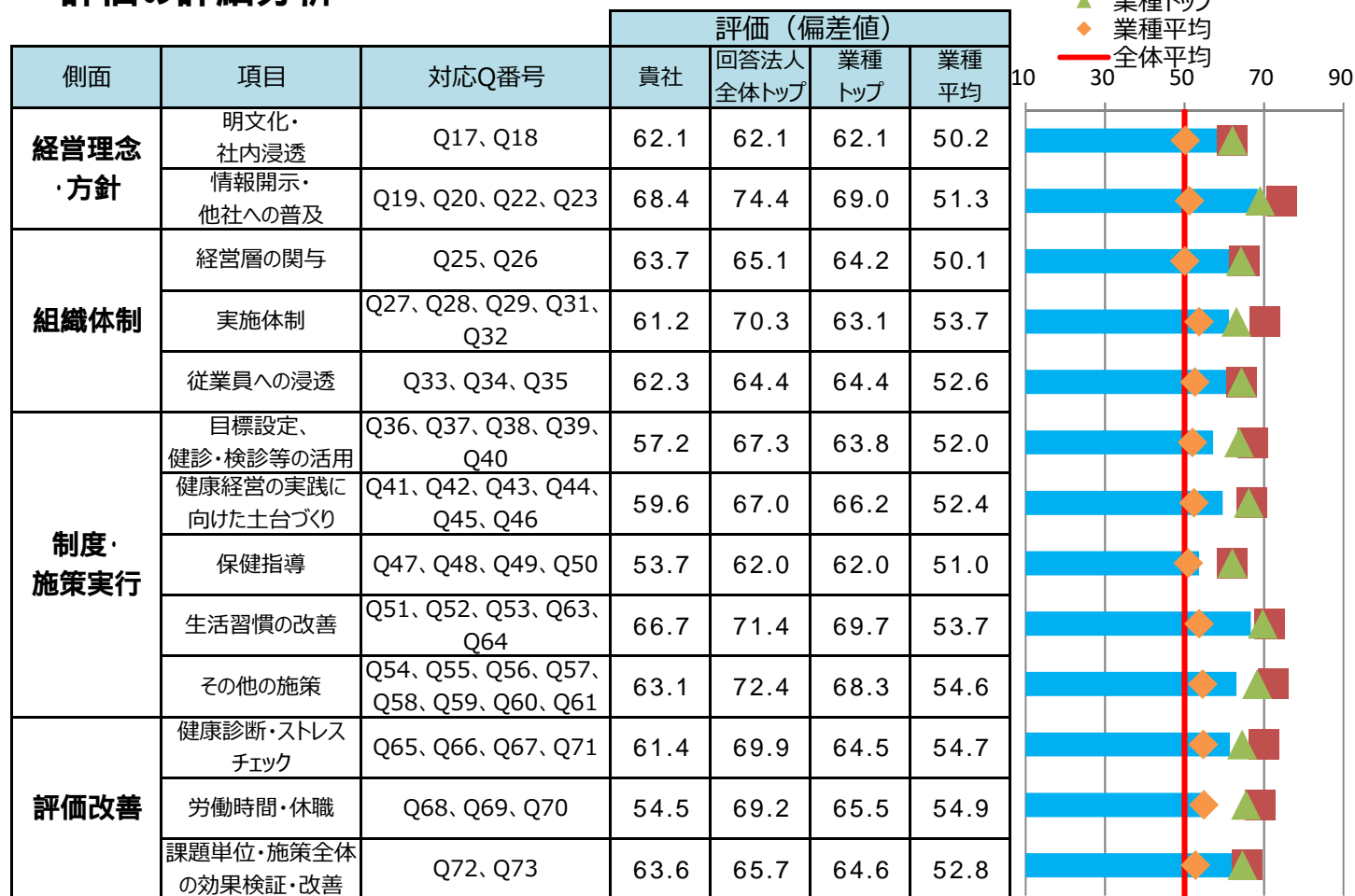
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	551～600位	201～250位	401～450位	51～100位
総合評価	57.9	57.6(↓0.3)	61.8(↑4.2)	60.1(↓1.7)	63.8(↑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	中長期的な企業価値向上 現場で培った知恵とスキルを有する貴重な社員の多くが生活習慣病発症予備軍となっており、定年延長を見据えたがん予防対策および早期発見と合わせて医療機関への受診機会の向上が課題。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営に対する各種取り組みが社内外で認識され、新卒内定率の向上、社内においては喫煙率の低減、生活習慣病発症予備軍の受診率向上などを通じて、不健康や疾病による生産性低下の防止を期待している。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.taiho.co.jp/company/philosophy/health/">https://www.taiho.co.jp/company/philosophy/health/</a>

※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)	24	回	18	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	その他				
取組内容	運動アプリによる全社社内運動会を通じてコミュニケーション活性				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.6	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	2021年8月スマートミール認証を取得し、社員へ健康な食事・食環境を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	運動アプリを利用し社内運動会を実施。筋トレ、ウォーキング等のクラス再生回数を個人、団体で競った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.6	%

- 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	13.0	%

※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	59.8	52.2	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	52.6	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	60.7	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.3	53.1	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	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	54.3	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	61.0	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.1	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	68.3	56.7	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	2019年以前の喫煙率は全国平均並みを推移。2020年時点の社内調査では喫煙率15%であった。がん治療関連医薬品を主要な事業領域としていることから、全社員とその家族の健康と命を守るため、全社協力の元、喫煙率を低減する必要性があった。
	施策実施結果	卒煙希望者全員に対して禁煙外来費用の補助、成功体験談を共有。また、喫煙者を新規採用しない、工場・研究所の喫煙所を閉鎖、役職任命時の考慮要素の一つとする等を順次推進した結果、喫煙率5.6%に減少。
効果 検証 ②	効果検証結果	社内調査における喫煙率は、2021年4月時点9.2%、2022年4月時点5.6%であり、うち禁煙外来受診者の成功率は約90%であった。「2023年喫煙率ゼロ」達成に向け、「休憩中含む」就業中禁煙、マネジメント職任命時や管理職昇格時、定年後継続雇用区分の考慮要素の一つとする等の実施項目を追加。
	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	コロナ禍の運動不足により、体重増加、生活習慣病の悪化、肩こり・腰痛等を訴える社員が少なくない。職種の違いや生活スタイルの変化を越えて全社員に継続した運動機会の提供を目的に、2021年2月運動支援アプリを全社導入する。アプリの導入率は当初目標としていたラインを達成していたが、使用頻度という点で更なる働き掛けが必要であることが課題として残った。
効果 検証 ②	施策実施結果	定期的に社内イベントや周知啓発活動を実施しながら、利用率の維持に努めた。運動アプリを活用した社内運動会を毎年5月に開催、半年後の秋にもイベントを開催した結果、参加率は約60%だった。
	効果検証結果	全社員に対して毎年4月に生活習慣調査を実施しており、2021年5月導入前後（2021年と2022年）で比較した結果、「軽く息があがるくらいの運動」を「週1～2回している」社員が2%増加、「ほとんど行っていない」社員は1%減少という結果であった。以上から、イベント実施期間以外での運動の習慣化が更なる課題として残った。

※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：ファイザー株式会社

英文名：Pfizer Japan Inc.

■加入保険者：ファイザー健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

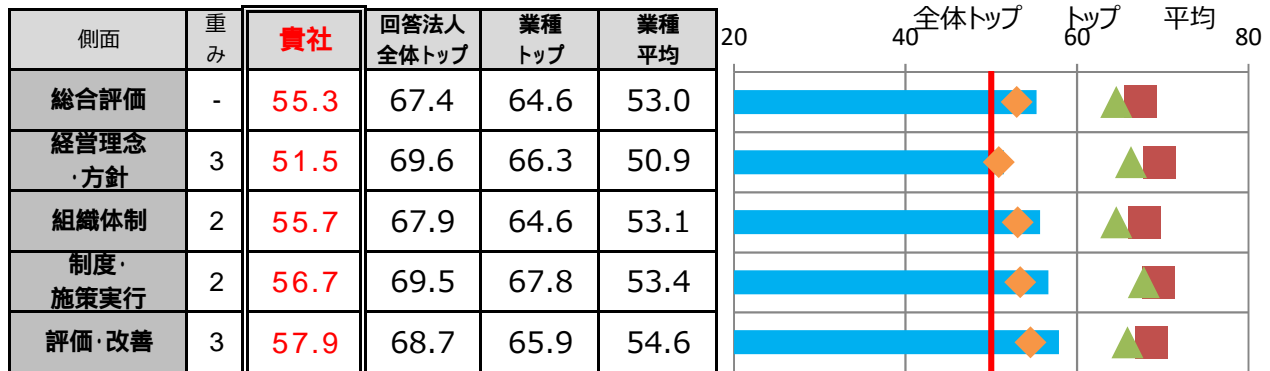
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1001～1050位 / 3169 社中

■総合評価： 55.3 ↑2.3 (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



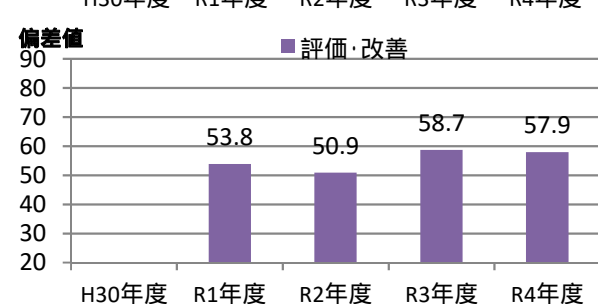
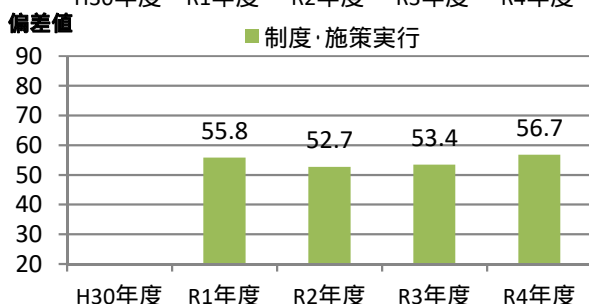
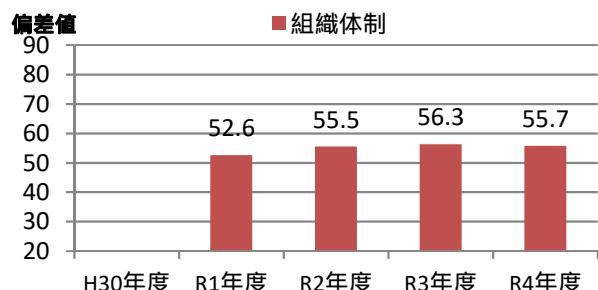
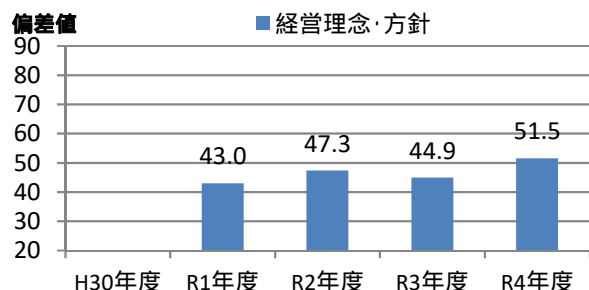
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

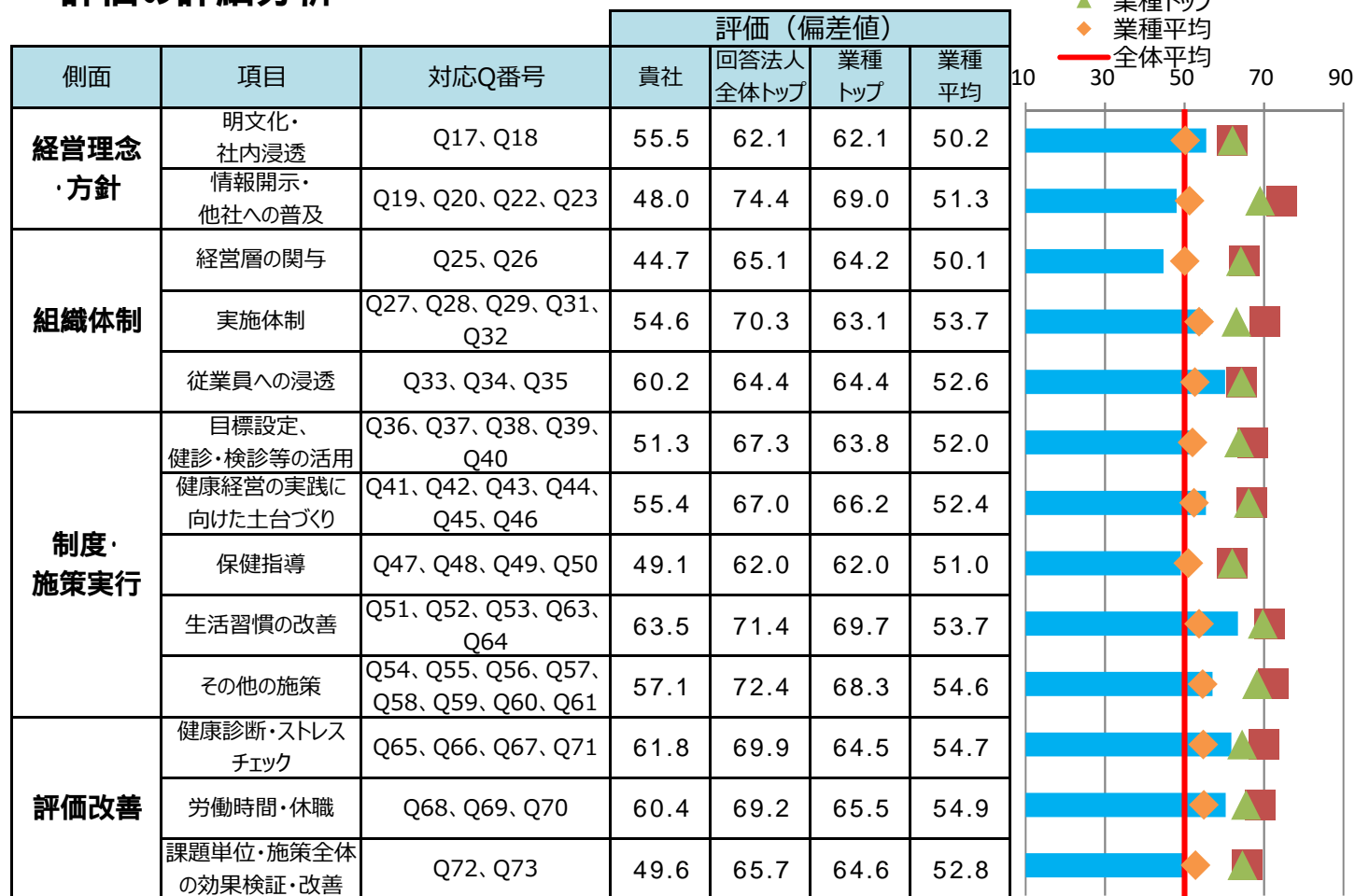
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1201～1250位	1251～1300位	1201～1250位	1001～1050位
総合評価	-	50.7(-)	51.1(↑0.4)	53.0(↑1.9)	55.3(↑2.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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	組織の活性化 パーパス経営実現の鍵になる人的資本の価値向上
	社員が持っている潜在能力を最大限発揮できるようになる。(Unleash the power of our people) ・意味のある重要な仕事に集中できる(定期会議の削減、会議なしの集中日。メール削減等) ・社員がイキイキと働ける、素晴らしい職場になる(服装、働く場所・時間を自分でデザインする等) ・事業目的「患者さんの生活を大きく変えるブレイクスルーを生み出す」が継続的にできる

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.pfizer.co.jp/pfizer/company/corporate_outline/index.html">https://www.pfizer.co.jp/pfizer/company/corporate_outline/index.html</a> (ページ最下段に健康への取り組みの資料を掲載)

※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	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	3.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	ダイバーシティなど、様々な取り組みに関して、自由に意見交換できるような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		%

- 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	食事を管理するアプリ提供や健康チャレンジプログラム配信により、行動変容に取り組んでもらう				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.7	%

- 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	ウェアラブルウォッチやアプリを活用したプログラム提供や毎日エクササイズ動画を配信している				
(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	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	4.7	%

※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	58.0	52.2	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	53.3	52.6	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	62.1	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.9	53.1	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	55.6	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	54.3	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	50.4	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.3	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.9	56.7	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	ワークバランスの確保の観点から、有給休暇取得率を80%以上にする。
	施策実施 結果	部門や部署単位での年次有給休暇の取得計画の見える化、法定5日以上取得義務の未達者のフォロー
	効果検証 結果	2018年度：56%、2019年度：70%、2020年度：74%
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2005年から継続的な取り組みをおこない、2015年には「2020年までに喫煙者をゼロにする（喫煙者ゼロ最終宣言）」を掲げて取り組んでいるが、まだ、喫煙者はゼロにはなっていない。
	施策実施 結果	就業規則への明文化や懲戒処分ガイドラインによる懲戒処分、喫煙者の採用禁止や登用禁止、社長からの手紙・「禁煙の日メッセージ」の発信、健康保険組合による禁煙支援プログラムの提供など
	効果検証 結果	2019年：1.6%、2020年：1.0%、2021年：1.3%

※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：千寿製薬株式会社

英文名：Senju Pharmaceutical Co.,Ltd.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

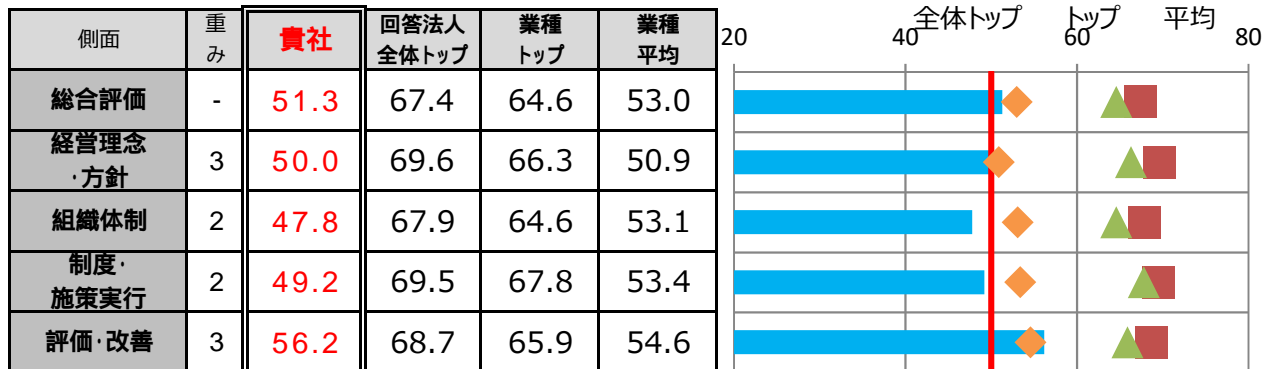
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1501～1550位 / 3169 社中

■総合評価： 51.3 ↓1.3 (前回偏差値 52.6)

※「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



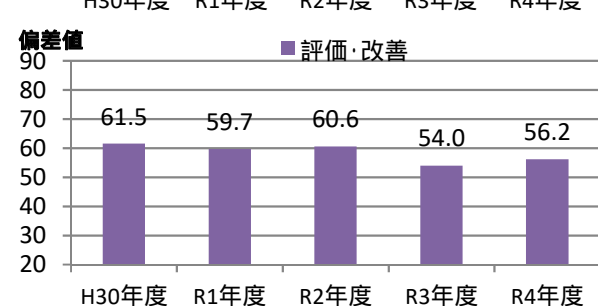
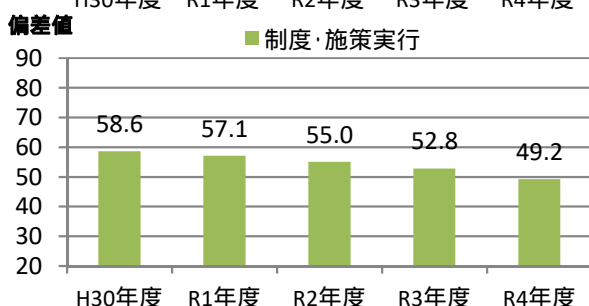
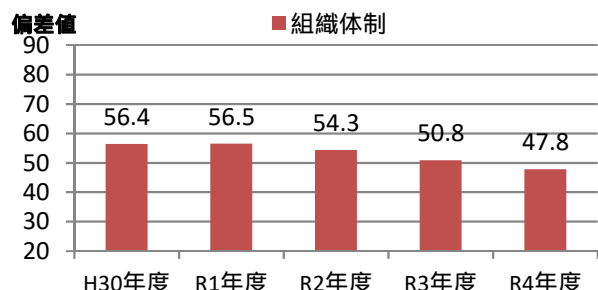
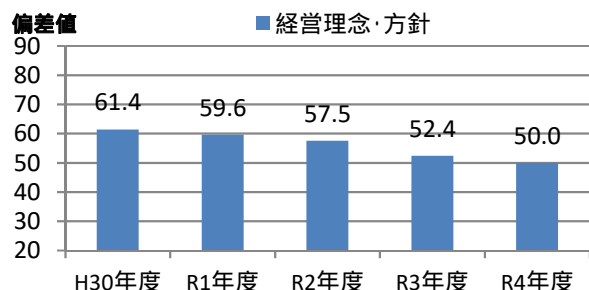
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

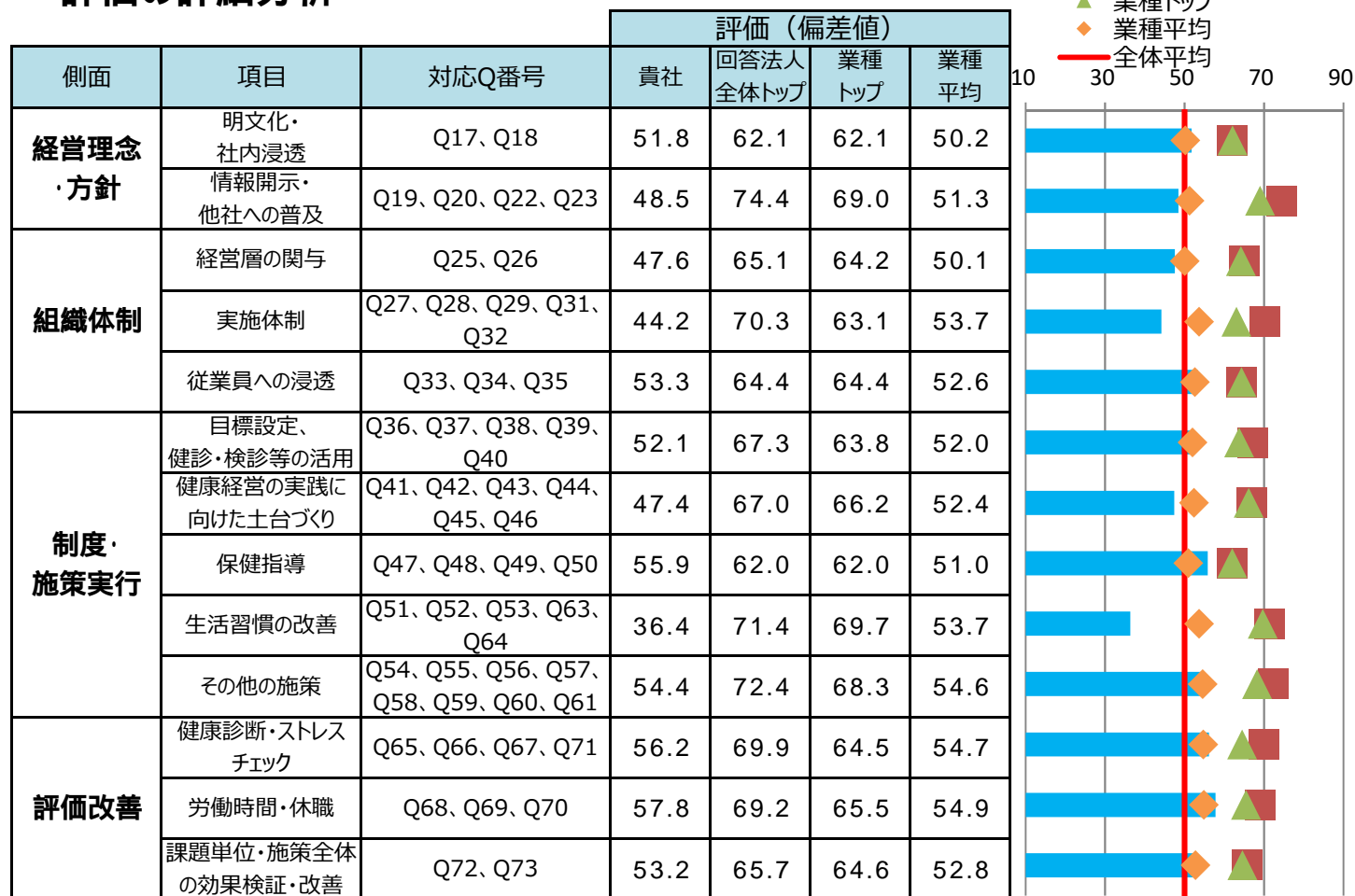
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	451～500位	651～700位	1251～1300位	1501～1550位
総合評価	59.6	58.5(↓1.1)	57.3(↓1.2)	52.6(↓4.7)	51.3(↓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	<p><b>組織の活性化</b></p> <p>千寿製薬は「Good Company～関わるすべての人々がしあわせ～」という経営理念のもと、「If I were you～相手の立場で考え行動する～」という行動理念を掲げています。大きく社会が変化する中で多様な人材が多様な働き方を選択でき、生き活きと働くことで従業員の生産性が向上し、結果として組織の活性化につながり、それが理念の実現につながるものと考えます。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>ワーク・エンゲイジメント、ソーシャル・キャピタルといった組織の活性化につながる指標の改善と最終的には会社満足度の向上を期待します。5年後の仕事への熱意・活力の高エンゲイジメント者割合70%、職場の一体感高評価者割合70%、会社満足度高評価者割合70%を具体的な指標とします。組織の活性化実現によりオリジナルビジョンの達成を期待します。</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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="http://www.senju.co.jp/about/csr/health.html">http://www.senju.co.jp/about/csr/health.html</a>

※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	6	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査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	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	本社と研究所ではフリーアドレスを導入し、部門を超えたコミュニケーションを促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(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	血糖値の上昇を抑えるために健康に配慮した補食を準備している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	オフィス什器に座面が動く椅子やスタンディングデスク等健康を意識したものを取り入れている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	10.0	%
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	48.6	52.2	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	56.8	52.6	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	49.7	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.4	53.1	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	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	54.3	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	58.8	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.8	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.0	56.7	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、社員の感染を抑制することで事業継続に影響が出ないようにする。
	施策実施 結果	他社で実施していたコロナウイルスワクチンの職域接種に参加し東京、大阪で従業員が受けれるようにアナウンスした。また副反応が出た場合は特別休暇を付与することで社員に積極的な接種を促した。
	効果検証 結果	本社と営業所の対象500人中約350人（内営業所は9割以上が接種した）が職域接種でワクチン接種。特別休暇は約7割の社員が取得した。
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	年次有給休暇取得率の向上。2019年度全社の有給休暇取得率が66.4%であった。2020年度以降は70%を目標に社内アナウンスをおこなった。
	施策実施 結果	具体的には部門責任者会議で本部単位で有給休暇取得率と取得日数（有給取得5日未満の対象リスト）を管理本部から公表した。
	効果検証 結果	目標の70%には達成しなかったが69.1%（2020年度）、67.8%（2021年度）と取得率は上がった。また有給取得5日以上取得者の割合については、例年12月頃で約70%であったが、2021年度は9月で70%を超えた。

※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: グラクソ・スミスクライン株式会社

英文名: GlaxoSmithKline K.K.

■加入保険者: グラクソ・スミスクライン健康保険組合

非上場

■所属業種: 医薬品

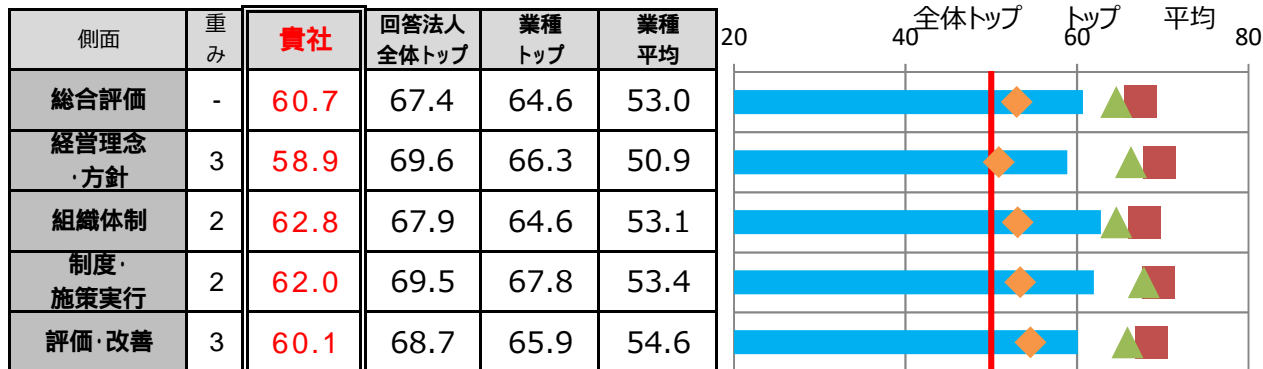
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 3169社中

■総合評価: 60.7 ↑0.7 (前回偏差値 60.0)

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

## 評価の内訳



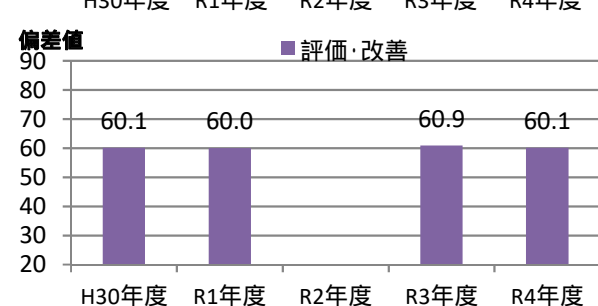
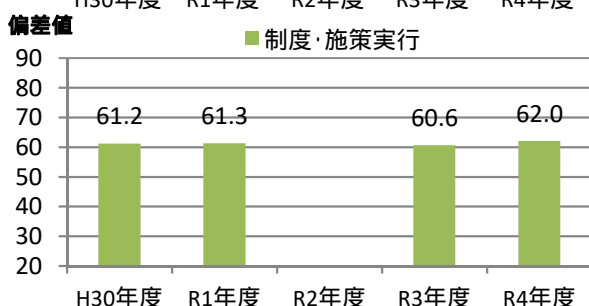
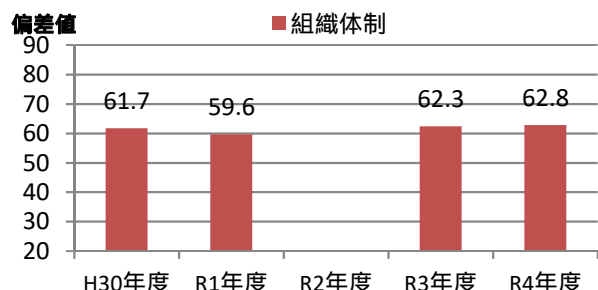
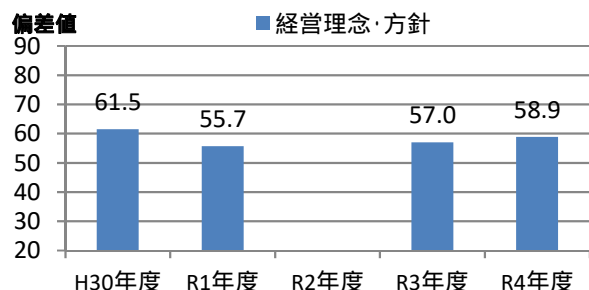
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	401~450位	-	401~450位	451~500位
総合評価	61.2	58.9(↓2.3)	-	60.0(-)	60.7(↑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	<b>組織の活性化</b> 従業員の健康度合いを最大化することで、パフォーマンスは最大化され且つ会社に対するエンゲージメントが向上するという幸福経営学のロジックに基づき、会社は従業員の身体的・精神的健康に積極的に関与し、これを支援し改善することで更なる成長に結び付けたい。
健康経営の実施により期待する効果	従業員個人のパフォーマンスの最大化によるエンゲージメントの向上。 スピーディで変化の激しいビジネス環境を適切にマネージできる組織作り。

※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	<a href="https://jp.gsk.com/jp/careers/working-at-gsk/employee-health-safety-and-well-being/">https://jp.gsk.com/jp/careers/working-at-gsk/employee-health-safety-and-well-being/</a>

※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	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	94.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	ボランティア休暇の取得促進と社内SNSを通じた情報共有を通じてエンゲージメント向上を図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.9	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	食生活改善のための「腸活セミナー」をオンラインで実施し、その後オンデマンド配信した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.1	%

- 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	RenoBodyアプリを活用したウォーキングイベントの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.6	%

- 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	5.2	%
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	62.6	52.2	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	62.6	52.6	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	56.4	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	53.1	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	64.7	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	54.3	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	56.9	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.4	56.7	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	勤務形態が変化し、在宅での就業環境が続く中でコミュニケーションが不足することによるメンタル起因の休業の増加を抑えることが課題である。
	施策実施結果	管理職に対してメンタルケアのトレーニングを実施するとともに、メンタル専用の相談窓口を設置し、利用の促進を図った。また、メンタル起因の休業率の推移を衛生委員会でモニターした。
	効果検証結果	勤務形態が変化する前と同等の低い値(0.4%)で推移している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病予防に於いて最も重要な血圧、血糖コントロールのうち、血糖数値の改善が他社と比較して思わしくなかった。特に営業職の食習慣、運動習慣が原因であることはわかっていたが、きめ細かい対応ができていなかった。
	施策実施結果	高リスク者に対し、経年データベースを元に、産業医面談を100%実施し、その後継続的に面談やメール勧奨を実施。また、人事を通じた受診勧奨も実施した。
	効果検証結果	産業医面談100%実施および継続フォローにより、血糖数値のコントロール率が前年に比較し改善した。血糖管理不良者率は、0.79% 0.77%とやや改善。血糖CCは74.2% 82.3%、血糖ECは、32.5% 37.9%に改善した。

※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：大塚製薬株式会社

英文名：Otsuka Pharmaceutical Co., Ltd.

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

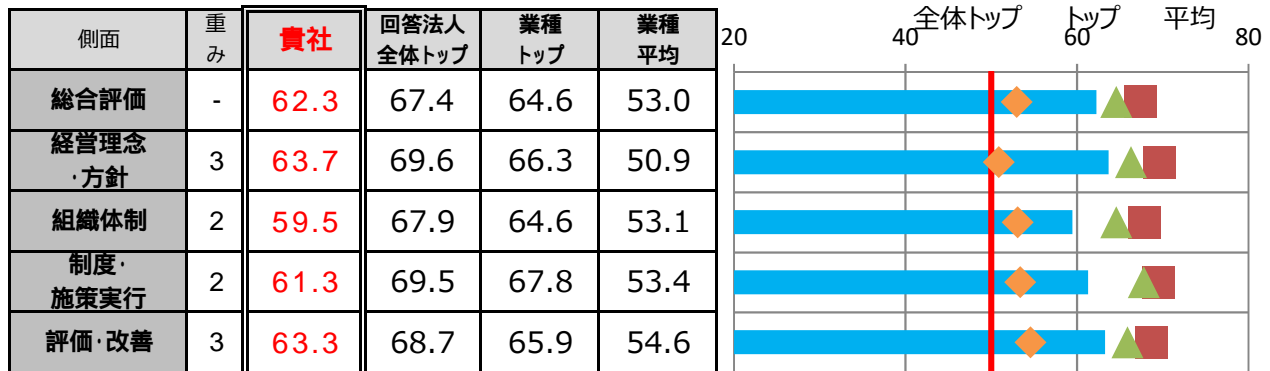
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 251～300位 / 3169 社中

■総合評価： 62.3 ↑2.8 (前回偏差値 59.5)

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

## 評価の内訳



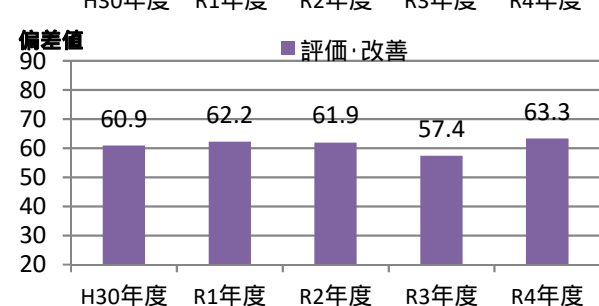
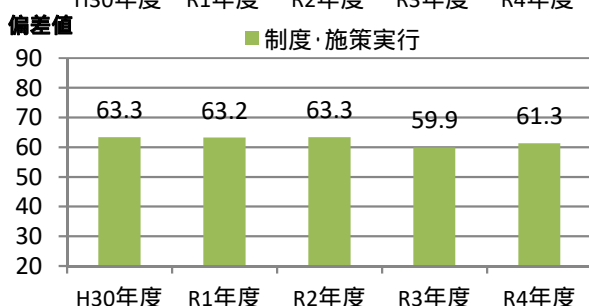
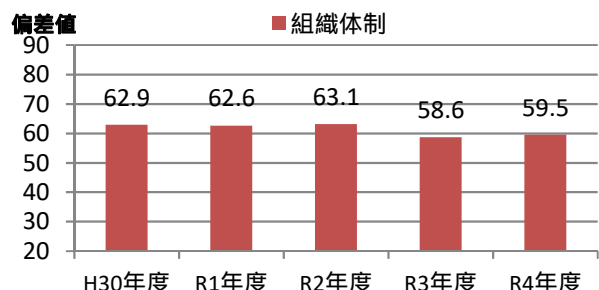
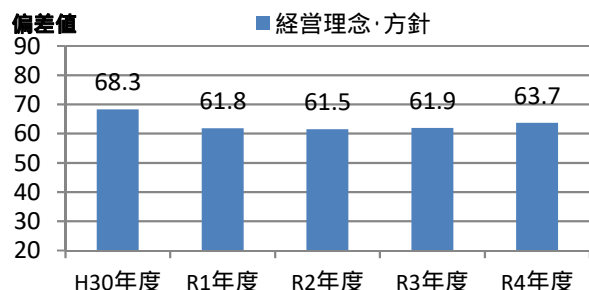
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

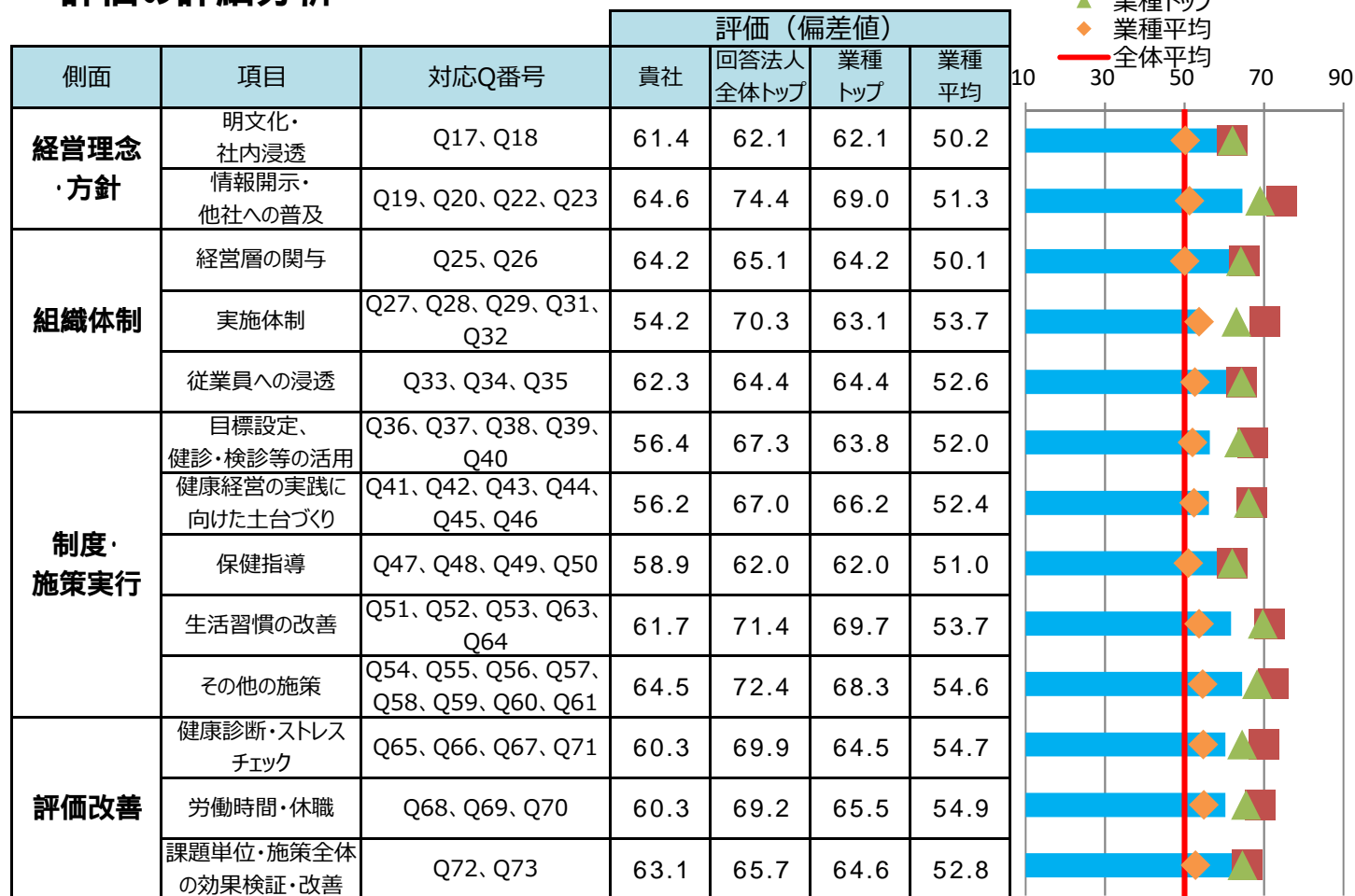
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	151～200位	451～500位	251～300位
総合評価	64.2	62.4(↓1.8)	62.3(↓0.1)	59.5(↓2.8)	62.3(↑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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>様々な健康施策やアンケート等を実施することにより、より具体的な健康課題把握が可能となっている。プレゼンティーズムに影響を及ぼしている原因として、男性は睡眠、女性はPMSに課題を抱えている社員が一番多く、全体としては頭痛等の痛みに関することや、心の健康に関しても課題を感じている社員が多い。また、年代別では、40代、50代の社員数が多く、更年期障害に関する課題も出てきている</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>各課題に対する専門家によるセミナーや、社員による情報発信を継続することにより、課題を抱えている当事者のヘルスリテラシーを向上するだけでなく、周囲の理解を深めることにより、相談しやすい体制をつくり、健康課題を放置せずに自ら改善への行動を起こすことが当たり前になる体制を整えていく。「知って、相談して、対処する」体制を構築することにより、社内全体のプレゼンティーズムがより改善されるよう活動していく</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	<a href="https://www.otsuka.co.jp/csr/employees/health/">https://www.otsuka.co.jp/csr/employees/health/</a>

※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)	14	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	42.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	Yammerによる社員交流の場を社内運営希望者により企画運営を行い、様々な情報発信や交流を行っている				
(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	30.0	%

- 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	工場研究所の社員食堂において低カロリー・高栄養な食事を提供、おにぎりを小さくするなど工夫している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%

- 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	全国の工場研究所を対象としてアプリを使って1日6000歩を目標としたウォーキングイベントを開催した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	37.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.0	%

- 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	83.0	%

※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	57.2	52.2	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	52.6	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	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	53.1	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	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	54.3	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	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.5	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.5	56.7	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	生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防についても実施しながら、予防の観点からも、会社が実施する健康に関する活動への参加者に偏りが出ないように、より多くの社員に参加をしてもらい、会社全体のヘルスリテラシー向上を目指していきたいという課題があった。
	施策実施結果	専門家による健康セミナー9回実施。参加率の低い営業職等による、知見を活かした動画を作成し、発信する側から参加。毎月配信し合計12本の動画配信を行った。海外グループ会社と一緒にランニングイベント開催
	効果検証結果	専門家による健康セミナーの参加人数は延べ1591名、録画視聴者は1101名となり、セミナー後のアンケートでは、平均97%の社員が満足、85%の社員が今後に活かせると回答しており、行動変容のきっかけとなった。社員による動画作成には年間40名近く出演し、延べ2807名が視聴している。海外とのランニングイベントでは参加者の30%が運動習慣の無い社員であるなど、健康活動の周知と参加者の増加に繋がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	WFunのプレゼンティーズム調査において、女性が困っている問題の1位はPMSとなっており、女性全体の15.2%、更年期症状と回答した社員は5.9%という結果になった。その中には調査結果13点未満のプレゼンティーズム問題なしという社員も50%弱いるが、自身の改善と周囲の理解をさらに改善していく必要がある。
	施策実施結果	婦人科産業界と契約をし、相談窓口の設置を行った。女性の健康とプレゼンティーズムというテーマでのセミナーや全社員を対象とした女性の健康に関するe-ラーニングを実施し、受講率は83.6%となった。
	効果検証結果	本年度は全体を対象として周知活動を行ってきたため、相談窓口へは女性だけでなく、男性からの配偶者に関する相談なども発生している。セミナー参加後には90%がプレゼンティーズムを意識するようになったと回答。E-ラーニングについては受講後に女性ホルモンの働きについて95%が理解が深まり、93%が更年期症状の原因や対処法について理解できたと回答するなど、男女問わず学ぶ機会となった。

※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：協和キリン株式会社

英文名：Kyowa Kirin Co., Ltd.

■加入保険者：協和キリン健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

## 健康経営度評価結果

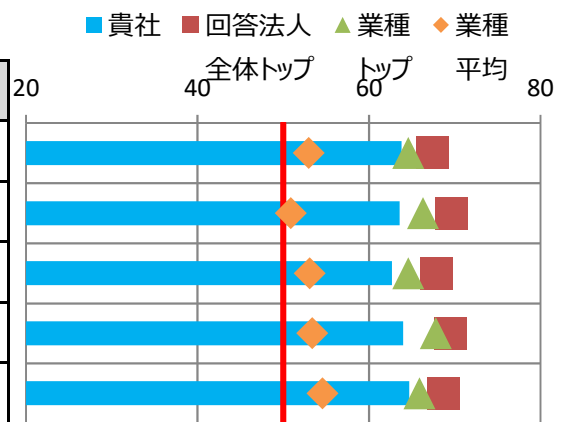
■総合順位： 51～100位 / 3169 社中

■総合評価： 63.8 ↑0.2 (前回偏差値 63.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	-	63.8	67.4	64.6	53.0
経営理念・方針	3	63.6	69.6	66.3	50.9
組織体制	2	62.7	67.9	64.6	53.1
制度・施策実行	2	64.0	69.5	67.8	53.4
評価・改善	3	64.7	68.7	65.9	54.6



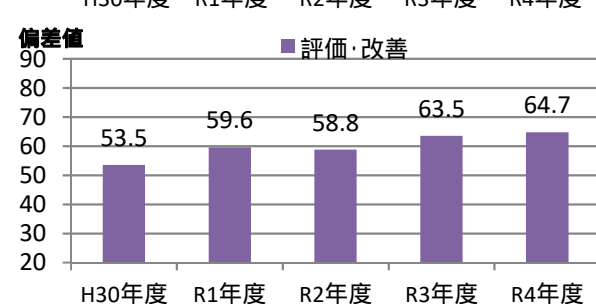
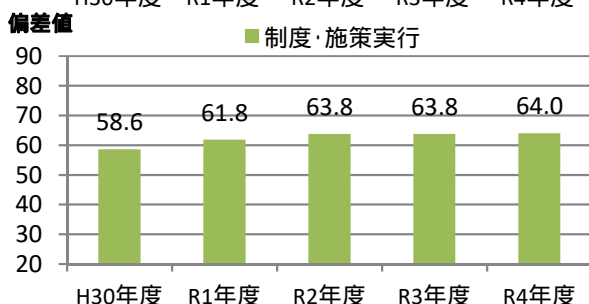
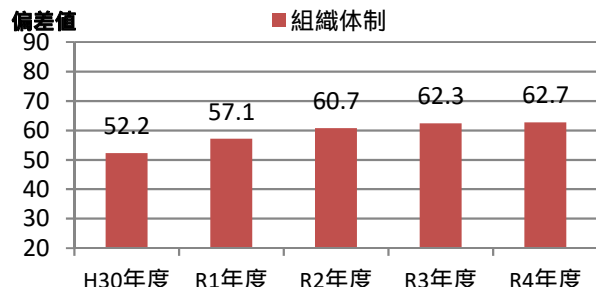
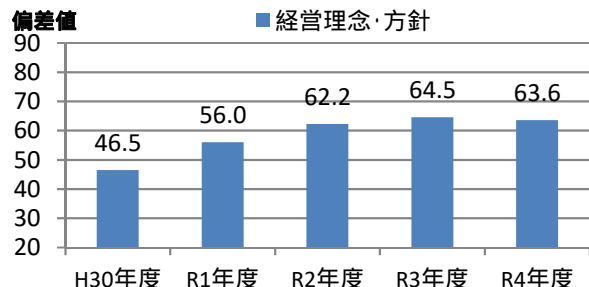
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

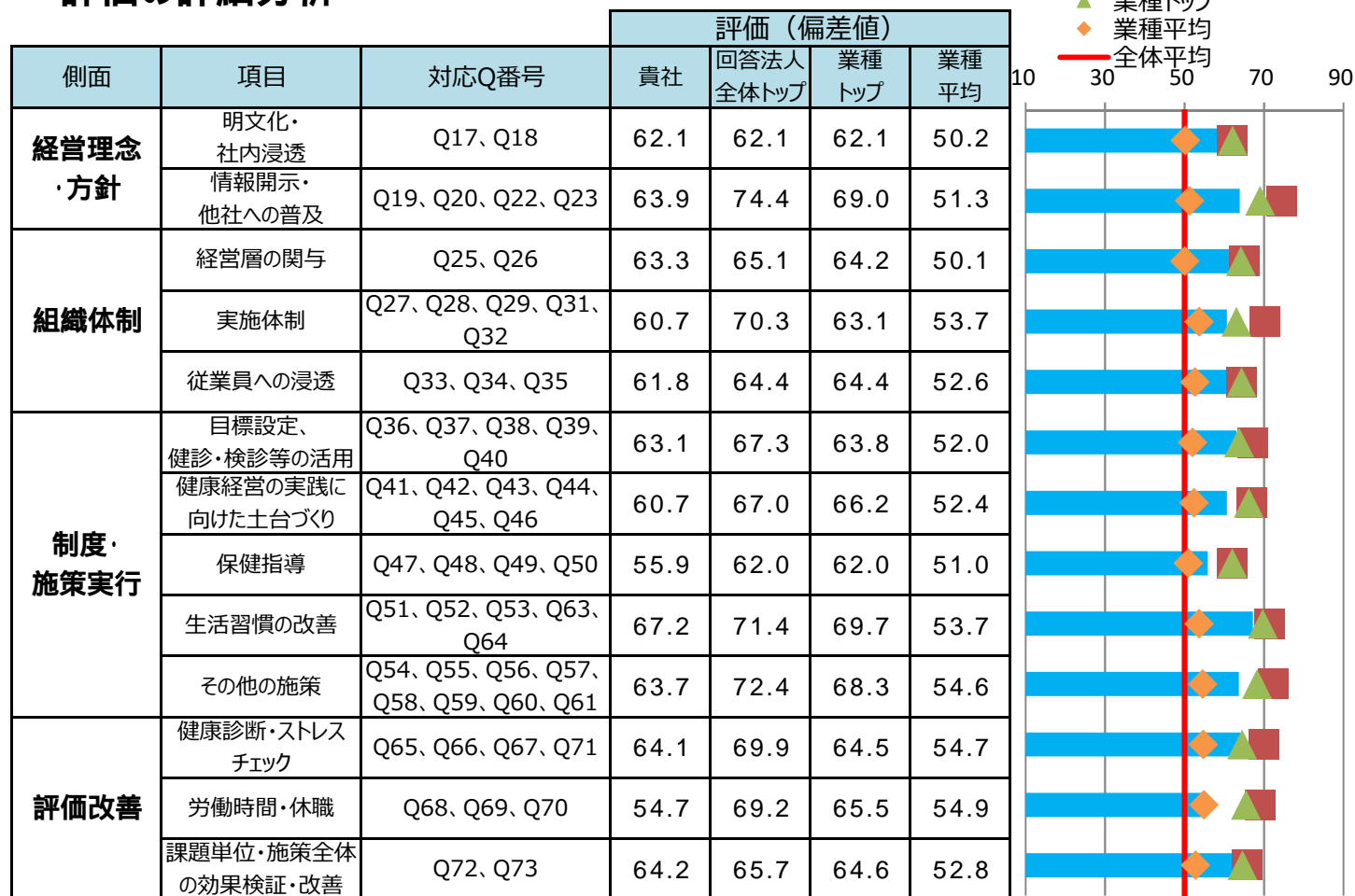
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	801～850位	451～500位	251～300位	51～100位	51～100位
総合評価	52.7	58.5(↑5.8)	61.2(↑2.7)	63.6(↑2.4)	63.8(↑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	従業員のパフォーマンス向上 協和キリングループの従業員とその周囲の方が、自分ごととしてワクワク感を持ってWellness Action（行動変容）に取り組むことにより、自らの健康リスクの低減や豊かな人生の実現に加え、会社、社会に貢献していくことを目指す。その実現に向けての経営上の課題が「Withコロナに適応した働き方の実現」と「企業文化の改革」である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の各取り組みを通して「従業員の健康と安心・安全」と「様々な壁を乗り越え、やり切る」を実現する。1人ひとりが自分ごととして取り組み、確実に達成できる指標を中心に目標設定し、ウォーキングキャンペーン時の平均歩数5,000歩かつ参加率80%以上、1年のうち2週間継続して食事記録した者の割合80%以上、自身に適した睡眠習慣を知った者の割合80%、平均休暇取得日数16日以上といった目標を掲げる。

※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	<a href="https://www.kyowakirin.co.jp/csr/human_resources/workplace_safety/index.html">https://www.kyowakirin.co.jp/csr/human_resources/workplace_safety/index.html</a>

※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	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	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	95.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	従業員のオンラインコミュニケーション活性化を目的として、一人あたり5,000円を支給				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.1	%	(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	「免疫を維持して安心して日常を過ごす」を掲げてグループ会社商品「iMUSEサプリ」を配布				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康保険組合と協同で、約4週間の「ウォーキングキャンペーン」を春・秋の年2回実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	40.9	%
限定しない	○	全従業員の	21.3	%

※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	63.2	52.2	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	58.9	52.6	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	59.7	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.1	53.1	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	63.9	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	54.3	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	60.9	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.5	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.5	56.7	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	ウォーキングキャンペーン参加率は年々増加しているものの、協和キリンググループWellness Action 2020 GOALSの指標にしていた「適度な身体活動を行っている割合」が50%以下だった。コロナをきっかけとした公私の新しい生活スタイルにおいては、外出/運動機会や周囲の仲間とのコミュニケーション機会を意図的に作る必要性があった。
	施策実施結果	「ウォーキングキャンペーン参加率」や「平均歩数」といった、わかりやすく取り組みやすい具体的行動を社内共通目標にすることで、参加率75%以上、参加人数約3,000人の取り組みとなった。
効果 検証 ②	効果検証結果	キャンペーン期間中間時点の1日あたり平均歩数は4,255歩、終了時点の1日あたり平均歩数は5,056歩となり、1日あたり平均歩数8,009歩の役員を筆頭に組織で取り組みことにより行動変容に繋がった。一方で、1日あたり平均歩数4,000歩未満の者が45%存在していることも明確になった。組織として継続して取り組むことで、1日あたり平均歩数4,000歩以上の者の割合の増加を目指す。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	製薬企業として世界の人々の健康に貢献すべき立場でありながら、会社として取組を開始する前の従業員喫煙率が22%という状況であり、従業員やその先にあるお客様の健康のために喫煙率を下げる必要がある。
効果 検証 ②	施策実施結果	2019年に非喫煙者の採用を明示し、2020年末までに在籍する喫煙者が禁煙開始日を宣言することで禁煙の挑戦を開始。協和キリンググループ441人の従業員（喫煙者の約80%）が禁煙に挑戦した。
	効果検証結果	結果として、2020年8月時点で協和キリン（単体）の喫煙率は4.3%となり、その後2022年5月時点でも喫煙率4.0%と低喫煙者率を維持している。禁煙の取り組みにより、従業員とその周囲の方の健康（喫煙および受動喫煙による健康被害予防）に貢献し、企業の生産性という観点では、投資5,000千円に対する生産性向上の効果が300,000千円弱と計算している。（シアトル大学ワイズ博士の試算に基づく）

※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: アステラス製薬株式会社

英文名: Astellas Pharma Inc.

■加入保険者: アステラス健康保険組合

上場

■所属業種: 医薬品

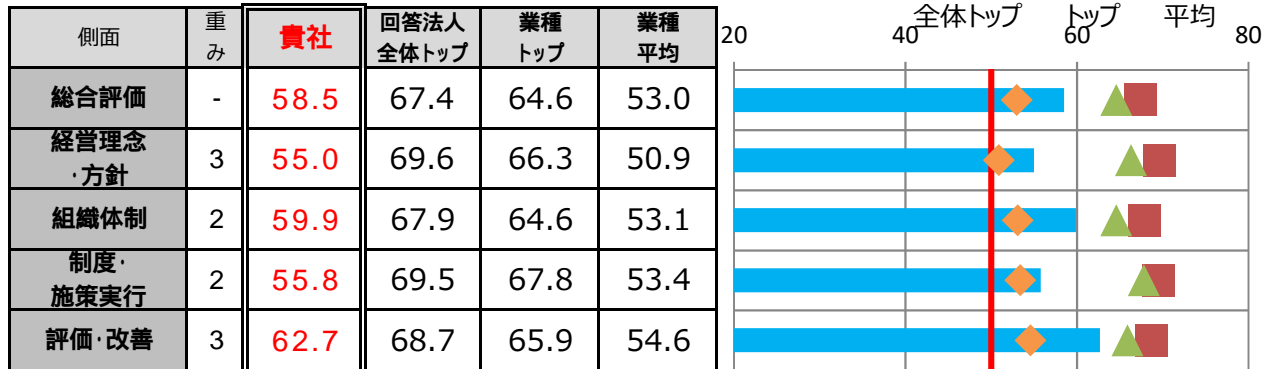
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 701~750位 / 3169社中

■総合評価: 58.5 ↑4.4 (前回偏差値 54.1)

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

## 評価の内訳



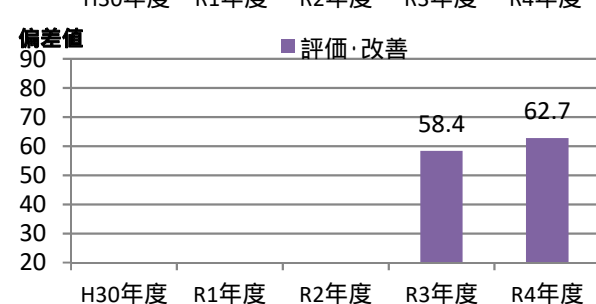
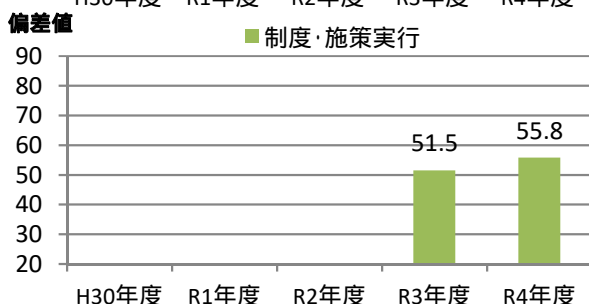
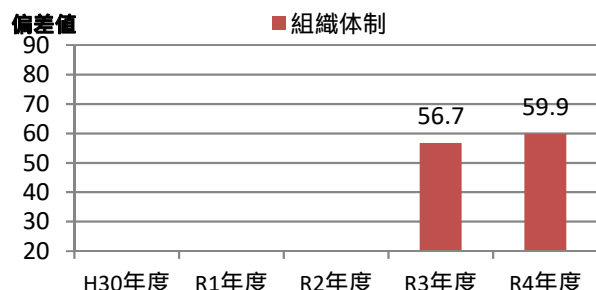
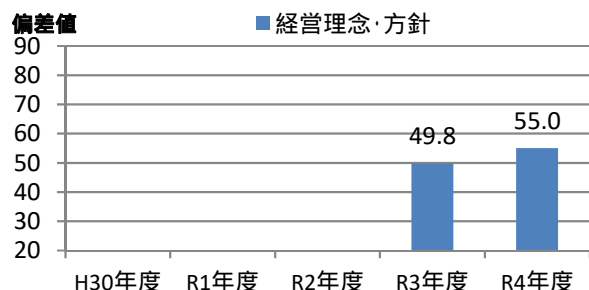
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

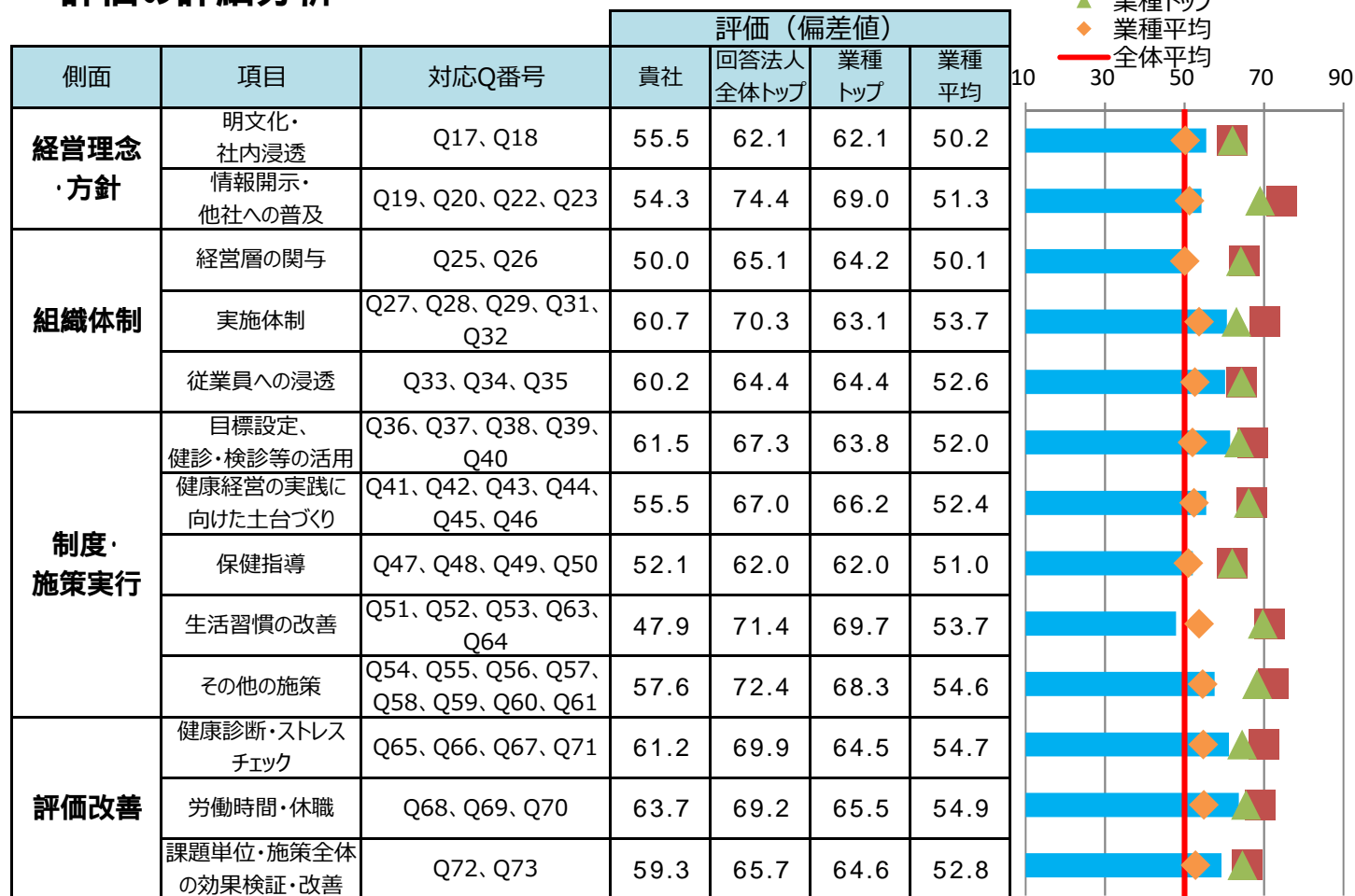
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	701~750位
総合評価	-	-	-	54.1(-)	58.5(↑4.4)
【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>その他</p> <p>【組織の健全化】</p> <p>社員一人ひとりが高い生産性や創造性を発揮し、自己実現が可能な働き方を実践することは、組織を活性化させて、組織の成長に繋がる。こうした働き方を実現するための前提として、社員の健康と健全な組織風土を醸成していくことについて重要な課題として捉えている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健全な組織風土は、心理的安全性が高く、全ての社員が互いに尊重し合い、安心して活発なコミュニケーションができる環境が必要と考えている。</p> <p>アステラスでは、全ての社員が心身ともに健康な状態で、より高い生産性を追求できるよう、多様な働き方と社員の健康増進を支援し、組織の健全化を更に高めていく。</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	<a href="https://www.astellas.com/jp/sustainability/promoting-health-management">https://www.astellas.com/jp/sustainability/promoting-health-management</a>

※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)	15	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	1.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.6	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- 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	2021年に本社フリーアドレス化。2022年全国の営業所廃止とコミュニケーションオフィスの設置。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.3	%	(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	健康米・大豆ミートなど、従業員の健康を考慮したメニュー提供に取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.0	%	(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	その他				
取組内容	運動を含む16項目の中から3項目選択し3か月間チャレンジするキャンペーン				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.2	%

- 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	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	55.0	52.2	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	52.6	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	58.2	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	53.1	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	58.5	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.9	54.3	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	61.9	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.8	56.7	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	長時間労働対象者の抑止。過去と比較し全社的に対象者数は減少したが、特定の部署・勤務形態において対象者が発生している状況。そのため、システム依存の自動送信注意喚起メールのみでなく、労務担当による定期的なスクリーニング・注意喚起を実施する。
	施策実施結果	特定の部署については対象者が減少したものの、勤務形態別での対象者については現時点でも解消に至っていない。
	効果検証結果	アンケート等での効果検証は実施していないが、労務担当へ寄せられる質問内容より、長時間労働のマネジメント方法の理解が一部で不十分であることがうかがえた。本件解消のために、労務管理に関するマネジャー向けコンテンツや年2回実施される新任マネジャー研修の内容に関し、労務管理に関する内容の更なる充実を図ることとする。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染症対策として、感染状況や国の指針に沿って、社内における感染症対策（出社基準・出社制限、会議・研修・出張、飲食、ファシリティなど）を確実かつ柔軟に講じる必要があった。また、生産拠点においては、医薬品の安定供給という社会的責任を負っていることから、要員確保のためにも、より厳密な管理を行う必要があった。
	施策実施結果	社内に感染症対策委員会を立ち上げ、対応、運用ルール等を作成。また、新型コロナウイルスワクチンの職域接種を3回目まで実施し、従業員へ早期のワクチン接種機会の提供を行った。
	効果検証結果	社内で陽性者が出た場合も対応ルールを明確にしているため、早期に濃厚接触者の隔離対応をとることができ、これまで大きなクラスターを発生させることなく事業への影響を最小限に抑えられている。職域接種においては、社員のみならず家族、近隣企業へも声をかけ、職域接種計3回で延べ14,700人へ接種を行い、ワクチン接種の加速及び社内感染対策、重症化予防につなげることができた。

※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：住友ファーマ株式会社

英文名：Sumitomo Pharma Co., Ltd.

■加入保険者：住友ファーマ健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

## 健康経営度評価結果

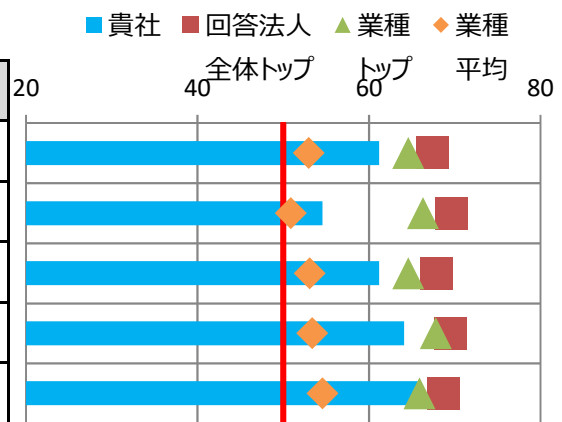
■総合順位： 351～400位 / 3169 社中

■総合評価： 61.2 ↑0.6 (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	-	61.2	67.4	64.6	53.0
経営理念・方針	3	54.6	69.6	66.3	50.9
組織体制	2	61.2	67.9	64.6	53.1
制度・施策実行	2	64.1	69.5	67.8	53.4
評価・改善	3	65.9	68.7	65.9	54.6



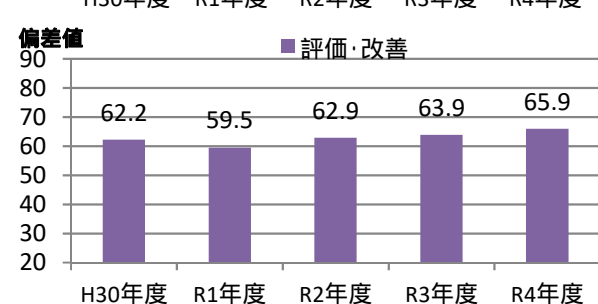
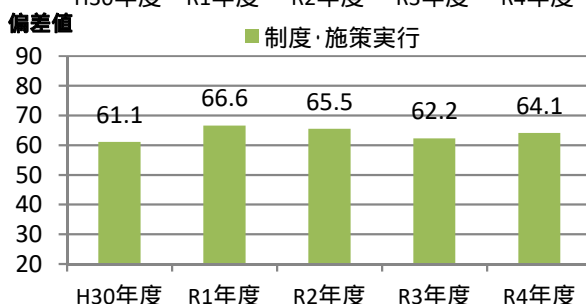
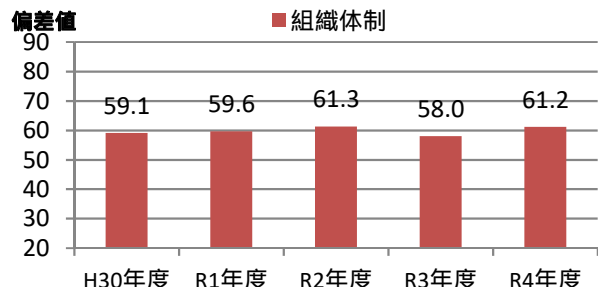
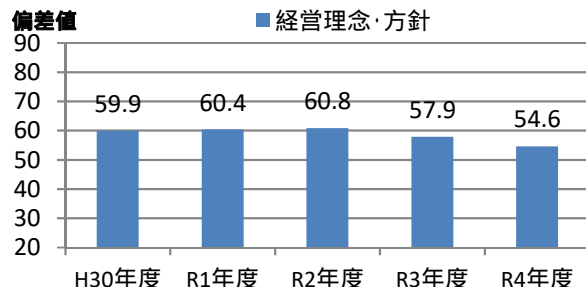
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	201～250位	201～250位	151～200位	301～350位	351～400位
総合評価	60.6	61.2(↑0.6)	62.5(↑1.3)	60.6(↓1.9)	61.2(↑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 不健康や疾病による生産性低下の阻止。社員がいきいきと活躍し、変化に対応できる状態。
健康経営の実施により期待する効果	アブセンティーズム・プレゼンティーズムの低減。ワークエンゲージメントの向上。

※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	統合報告書
URL	<a href="https://www.sumitomo-pharma.co.jp/ir/library/annual/pdf/2022/integrated_report2022_j.pdf">https://www.sumitomo-pharma.co.jp/ir/library/annual/pdf/2022/integrated_report2022_j.pdf</a>

※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	22	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	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	28.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	従業員間のコミュニケーション促進を図るための職場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	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	社員食堂においてはカロリー表示栄養表示あり。食堂がない事業場では低カロリー弁当を医師監修で提供				
(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	58.0	%

- 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	ウォーキングキャンペーンを年2回実施し、KENPOSポイントと連動した取り組みを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	2.0	%
管理職限定	○	全管理職の	9.0	%
限定しない	○	全従業員の	52.0	%

※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	64.4	52.2	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	52.6	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	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	53.1	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	59.4	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.1	54.3	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	62.6	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.4	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	70.4	56.7	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	全社における喫煙率は、2020年度が10.1%であった。
	施策実施 結果	11月に禁煙講話を管理職を対象にLIVEおよびオンデマンドにて配信。禁煙キャンペーンを健保より実施。スワン通信として全従業員向けに情報発信を定期的に行う。等
	効果検証 結果	各施策を実施した結果、2021年度の喫煙率は8.7%となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調およびメンタルヘルス不調による休業の未然防止に加え、早期発見早期対応の可能性をより高めるための施策が必要である。
	施策実施 結果	セルフケア研修（受講率28.3%）、ラインケア研修（受講率97.3%）、産業保健スタッフによる高リスク者（新人営業職や海外赴任者）全員面談、高ストレス職場への職場環境改善活動などを行った。
	効果検証 結果	コラボヘルス研究会の従業員アンケートでK6が5点以上の従業員の割合が20年度29.1%から21年度27.6%へと改善した。ストレスチェックの高ストレス職場では、高ストレス者の割合が20年度12.2%から21年度11.6%へ改善した。

※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: 塩野義製薬株式会社

英文名: SHIONOGI &amp; Co., LTD

■加入保険者: 塩野義健康保険組合

上場

■所属業種: 医薬品

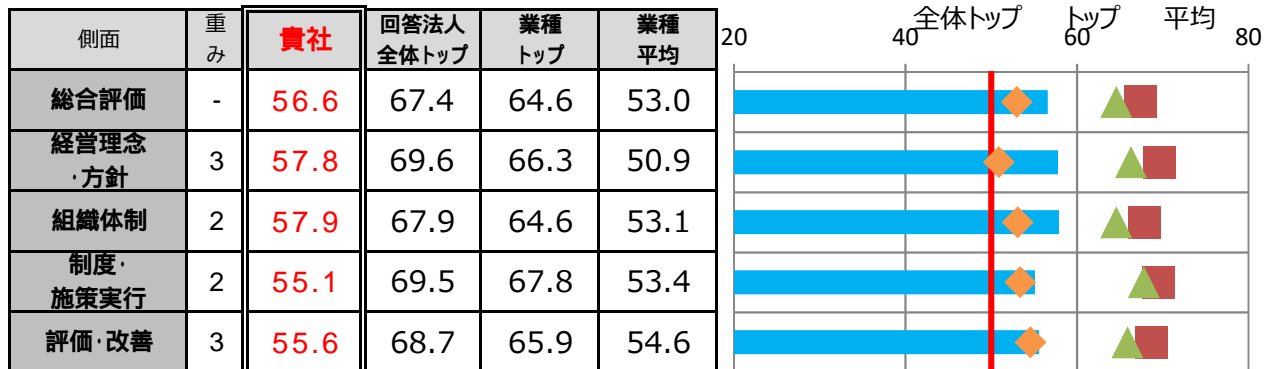
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 3169社中

■総合評価: 56.6 ↓1.2 (前回偏差値 57.8)

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

## 評価の内訳



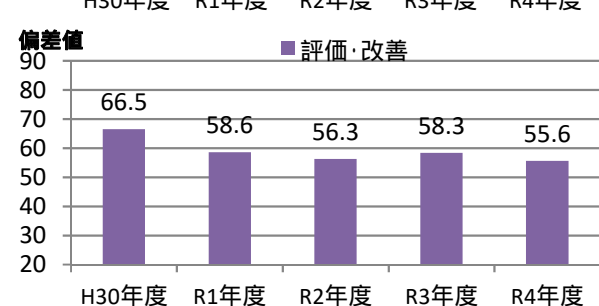
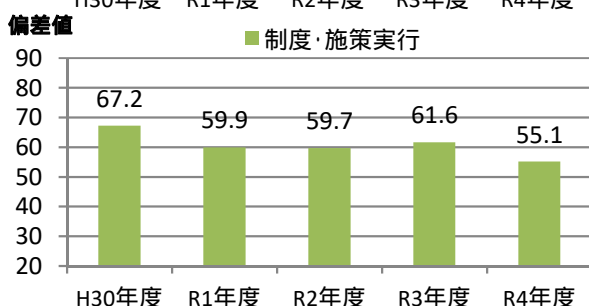
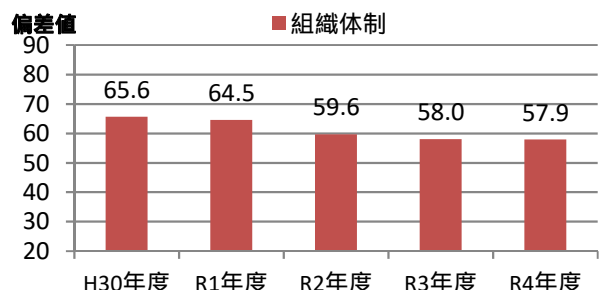
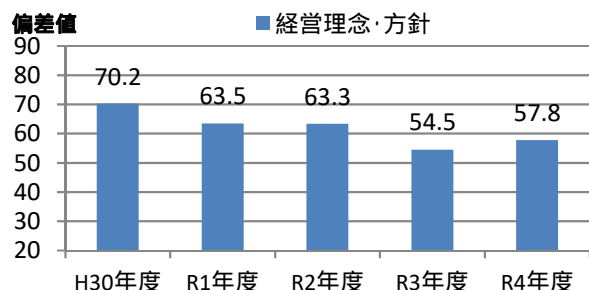
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	201~250位	401~450位	651~700位	851~900位
総合評価	67.6	61.5(↓6.1)	59.7(↓1.8)	57.8(↓1.9)	56.6(↓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 企業理念であるSHIONOGI GroupのHeritage（基本方針）およびVisionを実現するためには、すべての従業員が心身ともに健康で、パフォーマンスを最大限に発揮できる環境であること、また従業員とその家族の生活が豊かであることが不可欠であるため、「従業員のウェルビーイングの実現」を経営上の課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	SHIONOGIは「シオノギグループ健康基本方針」のもと、健康経営を推進し、すべての従業員の健康保持・増進と快適な環境づくりに積極的に取り組むことで、「従業員のウェルビーイングを実現」し、その結果、持続的な「企業価値の向上」と社会への貢献を達成することを期待している。

※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	<a href="https://www.shionogi.com/jp/ja/sustainability/society/office/health-management.html">https://www.shionogi.com/jp/ja/sustainability/society/office/health-management.html</a>

※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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	32	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	82.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	フリーアドレスで自組織以外の従業員同士でもコミュニケーションを図る機会としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	食堂施設があり、可能な事業所からヘルシーメニュー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	29.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.2	%

- 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	アスリート社員によるストレッチ動画の配信、健康ウォークイベントの開催等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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		%
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	56.4	52.2	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	52.6	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	45.1	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	53.1	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	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	54.3	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	51.3	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.9	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.4	56.7	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	人々の健康に奉仕する製薬企業の一員として、自身の健康のみならず、家族や同僚、周囲の方々の健康を害する喫煙をなくすことは必要であると考えている。健康増進法の改正に伴い、2020年4月に絶煙宣言を発出した時点では、13.4%の喫煙率であったことから、製薬企業としては喫煙率が高いと認識しており、できるだけ早く喫煙率ゼロとすることが喫緊の課題ととらえている。
	施策実施結果	ライン軸による啓蒙活動、喫煙者や非（元）喫煙者の有志による禁煙推進プロジェクト活動（メルマガ発行、禁煙チャレンジャーのサポート、啓発ポスター等）、禁煙プログラム完遂者へのインセンティブなどを実施した。
効果 検証 ②	効果検証結果	2022年度の健康診断の問診の結果から集計した喫煙率は、5.0%であったことから、上記のライン軸・プロジェクト軸の両方向の施策の効果はある程度は認められたものの、削減率の低減は頭打ちになりつつあり、また人数も減ってきていることから、これまでとは異なる施策が必要であると判断している。
	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実施において、SHIONOGI全体においては一般的な企業平均を上回っているが、2020年度より組織単位で偏差値平均以上を目指し、平均を下回る組織への職場環境のケアをおこなってきたが、2021年度は平均以下の組織が増え、高ストレス者割合も増えるなど、全体ではいきいき状態ではあるが、ストレス反応が強まっており、健康経営の目的達成に向けて「メンタルヘルス」は重要な課題テーマととらえた。
効果 検証 ②	施策実施結果	ストレス反応に影響を及ぼす要因分析から、マネジャーを中心とした職場/人間関係改善の活動（対応計画立案・実施）とメンタルタフネスの向上対策（研修）、エンゲージメント向上に資する施策（研修）をおこなった。
	効果検証結果	2022年度ストレスチェック実施の結果、偏差値の平均を下回る組織が前年より半減、高ストレス者割合も半減に近く、改善が見られた。ストレスに対する行動・気持ちの変化を起こさせるように考え方を見直すための研修や、マネジャー自身のコミュニケーションスタイルを確認し、部下のモチベーションを高めるコミュニケーション方法について検討する研修をおこなうことで、職場での対応計画の実施と相乗効果を得られた。

※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：田辺三菱製薬株式会社

英文名：Mitsubishi Tanabe Pharma Corporation

■加入保険者：田辺三菱製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

## 健康経営度評価結果

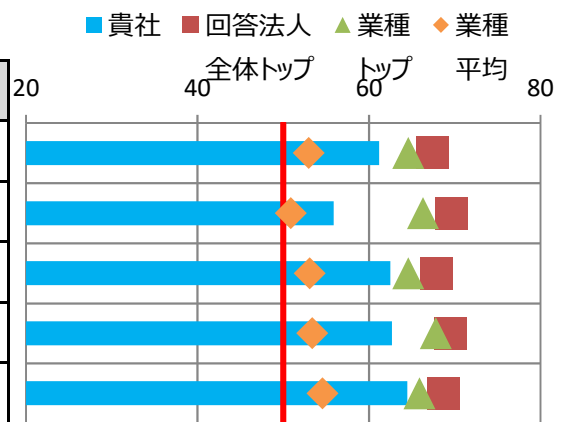
■総合順位： 401～450位 / 3169 社中

■総合評価： 61.2 ↓1.3 (前回偏差値 62.5)

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

## 評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.2	67.4	64.6	53.0
経営理念・方針	3	55.9	69.6	66.3	50.9
組織体制	2	62.5	67.9	64.6	53.1
制度・施策実行	2	62.7	69.5	67.8	53.4
評価・改善	3	64.5	68.7	65.9	54.6



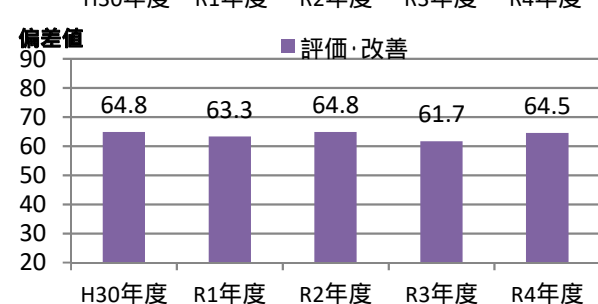
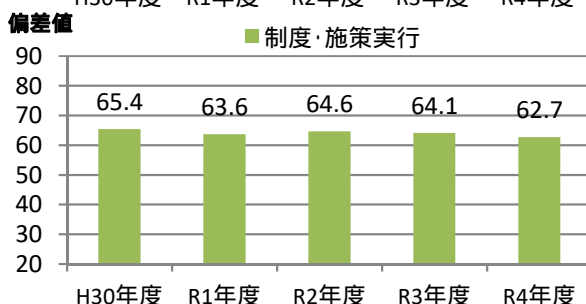
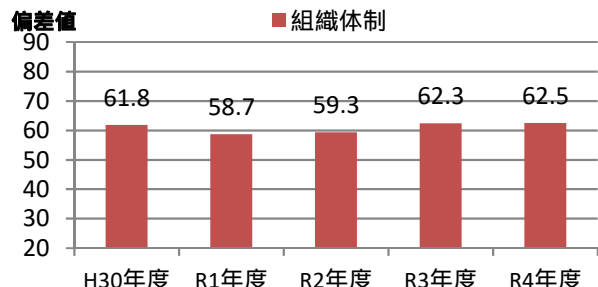
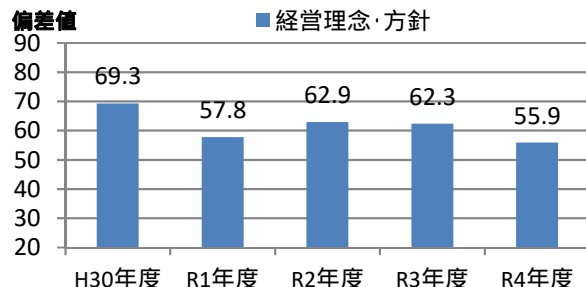
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

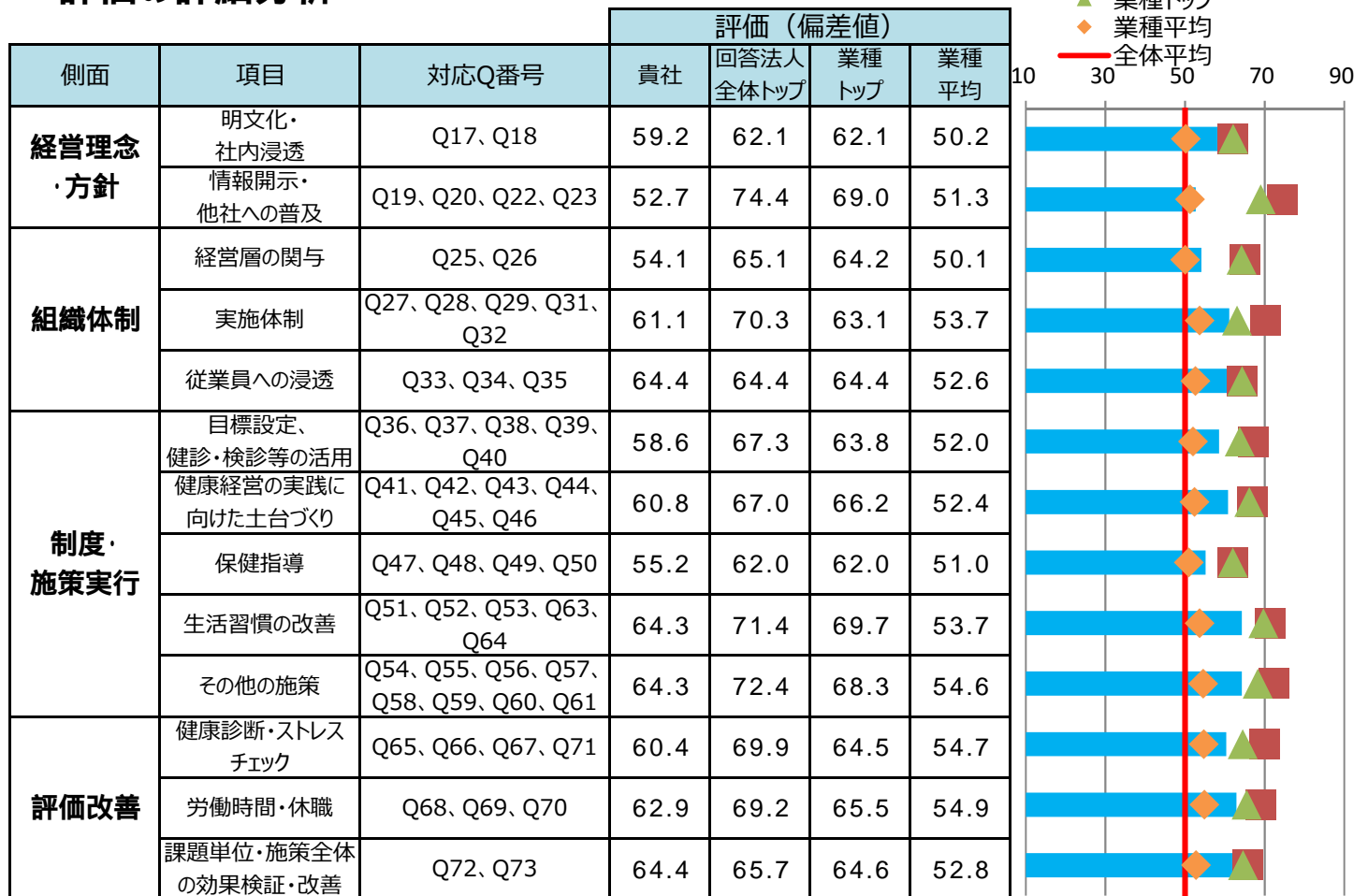
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	251～300位	101～150位	101～150位	401～450位
総合評価	65.7	60.8(↓4.9)	63.1(↑2.3)	62.5(↓0.6)	61.2(↓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	人材定着や採用力向上 働きやすい職場づくりを推進することで、多様な人材の活躍、個々のライフステージに応じた働き方の選択ができるよう取り組みを進めている。特に病気を抱える従業員が離職することなく働ける職場風土の醸成が課題である。両立支援制度は数年前より導入をしているが、制度についての従業員の認知についてはまだ十分とは言えない状況である。
健康経営の実施により期待する効果	両立支援制度の利用促進に向けて、様々な機会をとらえ周知啓発を行っていくことが必要と考える。特にキーとなる管理職に対して、制度についての理解を進め、社内の両立支援制度の認知率90%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	<a href="https://www.mt-pharma.co.jp/sustainability/social/employee_safety.html">https://www.mt-pharma.co.jp/sustainability/social/employee_safety.html</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	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	97.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	フリーアドレスやサテライトオフィス、soloブース（個別のPC作業用の集中ワークスペース）の設置				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	高血圧予防のための食習慣改善セミナーの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%

- 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	社内マッサージルームと連携した従業員向けのストレッチ動画配信				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.2	%

- 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	92.7	%

※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	60.5	52.2	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	58.3	52.6	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	65.5	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	53.1	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	69.6	55.1	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.5	54.3	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	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.4	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	68.1	56.7	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	ストレスチェックを利用した高ストレス者への面談対応や社外EAP活用促進などを行ってきっていたが、自主的な相談件数は限られており、メンタル不調予防のための幅広いアプローチが求められる段階にあった。
	施策実施 結果	高ストレス者の中で慢性的な痛みの訴えがあるものに焦点をあて、痛みを緩和することでメンタル不調悪化を防ぐプログラムを実施。
	効果検証 結果	プログラム参加者のうち、腰痛、肩こり、目の疲れ、頭痛等に該当する自覚症状の数の平均が、プログラム参加前後で7.67個から3.83個に減少が図れた。またW-funスコアが参加前後で18.5から14.5へ改善、K6を用いたうつリスクの割合は83.3%から66.7%へ低下、うつリスクのスコアも7.33から4.67へ低下が図れた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2016年度当初、同業他社と比較すると喫煙率が高い状態であった。健康保険組合では禁煙を考える被保険者に対し禁煙支援（禁煙補助薬の購入費用補助、禁煙成功時のインセンティブ付与）などを行っていたが、喫煙率の低下が進まない状況であった。
	施策実施 結果	禁煙施策を健康経営の重点施策として設定。3力年で喫煙率目標を5%に掲げ、敷地内禁煙、就業時間中の喫煙の禁止、非喫煙者へのインセンティブ付与などに取り組み、2019年度には敷地内完全禁煙を達成した。
	効果検証 結果	2017年度からの継続的な禁煙支援、会社、健保組合だけでなく労働組合も巻き込み、三位一体での禁煙支援体制の構築、労使共同での禁煙宣言、社長、各本部のトップからの禁煙推進メッセージの発信を行い、2016年当時22%だった喫煙率は2022年現在9%に低下が図れた。

※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: 日本新薬株式会社

英文名: Nippon Shinyaku Co.,Ltd.

■加入保険者: 日本新薬健康保険組合

上場

■所属業種: 医薬品

## 健康経営度評価結果

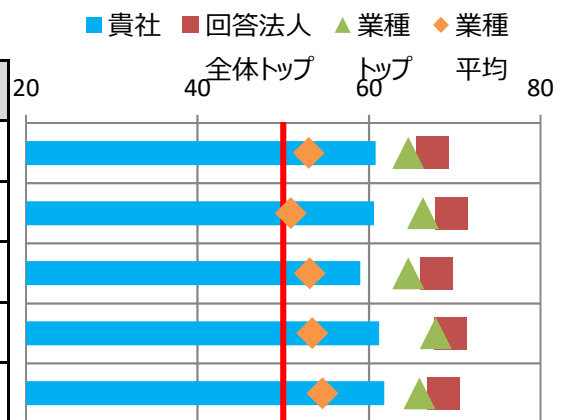
■総合順位: 451~500位 / 3169 社中

■総合評価: 60.8 ↓0.7 (前回偏差値 61.5)

※「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	-	60.8	67.4	64.6	53.0
経営理念・方針	3	60.6	69.6	66.3	50.9
組織体制	2	59.0	67.9	64.6	53.1
制度・施策実行	2	61.2	69.5	67.8	53.4
評価・改善	3	61.8	68.7	65.9	54.6



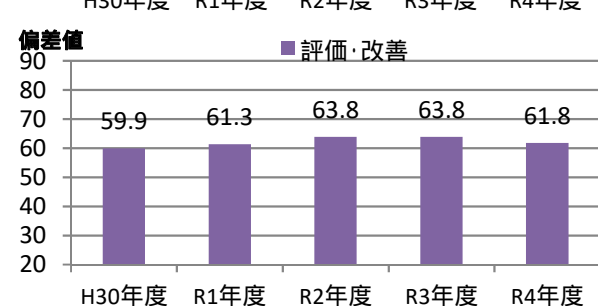
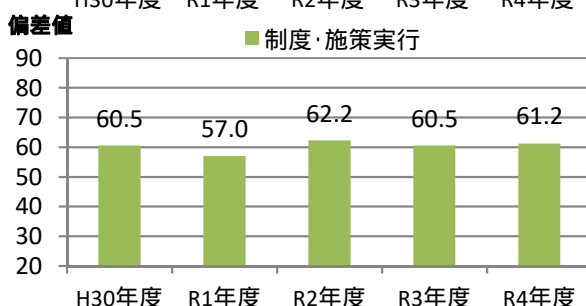
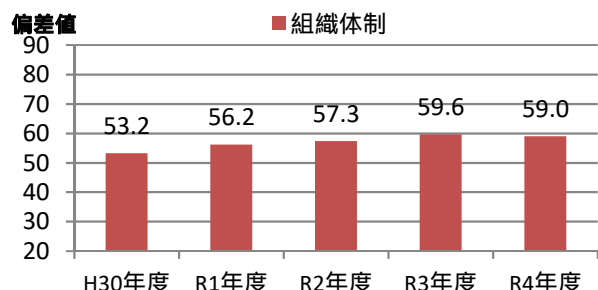
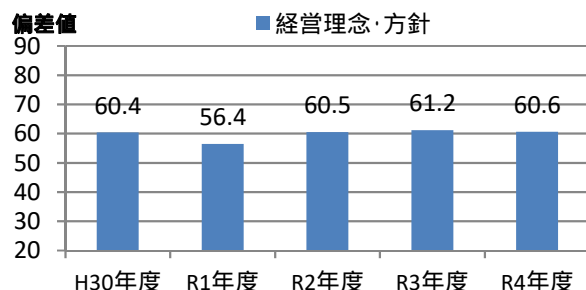
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

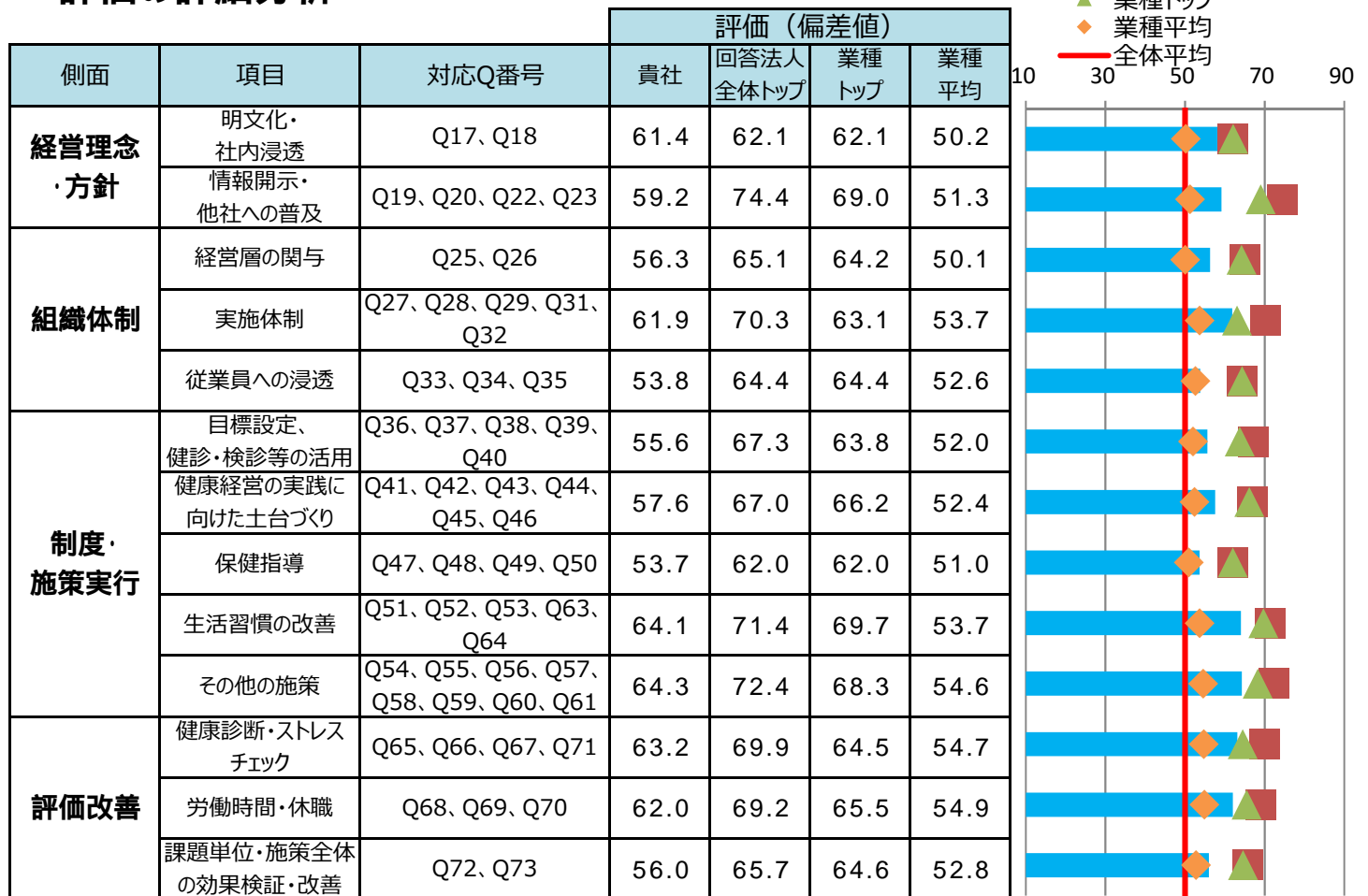
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	301~350位	501~550位	251~300位	201~250位	451~500位
総合評価	58.9	58.0(↓0.9)	61.2(↑3.2)	61.5(↑0.3)	60.8(↓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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>「一人ひとりが活躍する組織風土の醸成」のためには、従業員のフィジカル、メンタル両面のリスクを低減させ、十分なパフォーマンスを発揮できる体制を整備することが必要であり、また、「働きがいのある会社」となるためには、多様な社員が増える中、ハラスメントのない職場、心理的安全性の高い職場づくりによる従業員エンゲージメントの向上が課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>喫煙対策の継続的な推進や生活習慣改善等への積極的な取組みによる「フィジカルリスク者の減少」、「従業員の生産性の向上（プレゼンティーイズムやアブセンティイズムの改善）」、ストレスチェック結果に基づくラインケア研修の継続の実施やセルフケアとしてのカウンセリング勤奨等による「高ストレス者率の5%水準維持」、コミュニケーションの活性化による「従業員エンゲージメントの向上」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	<a href="https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/social/health.php">https://www.nippon-shinyaku.co.jp/sustainability/esg/social/health.php</a>

※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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	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	18.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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（TEAMS）にて、部門内外問わず、コミュニケーションをとりやすい環境を整備している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	2022年9月、野菜摂取の重要性を従業員に意識させるために、カゴメの「ベジ選手権」を実施（4週間）。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.0	%

- 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	健康保険組合主催の「みんなで歩活」を年2回（春・秋）実施。各チームがアプリを用いて歩数を管理し競う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.7	%

※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	59.2	52.2	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	52.6	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	62.9	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	53.1	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	60.6	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.9	54.3	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	61.7	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.7	56.7	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	一人一人が活躍する組織風土の醸成、働きがいのある会社が目標であり、その為の労働生産性向上の一つとして、健康リスクの高い喫煙対策に取り組んできました。ここ数年、禁煙の意識・行動変容を促す施策により喫煙率は減少した（2018年18.1% 2020年15.1%）。医薬品製造業にとって喫煙率低減は重要課題であると認識し、2022年9月末の喫煙率0%の目標に向けて、全社を挙げた禁煙促進の環境づくりを課題とした。
	施策実施結果	喫煙所全廃、就業時間内完全禁煙、毎月禁煙デーの禁煙情報発信、吸わんカップ2021開催（取締役・全部門が参加し喫煙者に寄り添った座談会等実施）、オンライン禁煙外来、禁煙補助剤購入費補助
	効果検証結果	2021年度喫煙率は12.6%。禁煙に向けた喫煙者の行動変容は引き続き改善傾向にあり3.4%向上した。特に、保健師が個別に53名と面談し14名が禁煙に取り組む意思表示をし、個別面談がある程度効果的であることも確認できた。 喫煙率0%への道のりは遠いが、保健師による個別面談を中心に、定期的な禁煙の情報提供、オンライン禁煙外来、費用補助等を行い、経営層や非喫煙者も巻き込んで喫煙対策を推進していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病やメタボ等への対策を推進する際にBMI指数を指標の一つとしており、標準範囲（18.5以上25未満）者の従業員割合75%を目標として掲げている。2020年度健診結果は64.8%で対前年度-1.4%、運動習慣リスク者は対前年度でほぼ横ばいであった。新型コロナ感染拡大以降、テレワーク等による働き方や生活様式の変化は運動不足や食生活にも影響を及ぼし、従業員の健康リテラシー向上は喫緊の課題である。
	施策実施結果	全従業員対象の「健康チャレンジキャンペーン」を3年連続で実施（2ヶ月間）。2021年度参加率は51.2%。達成率は全体が55.7%で、前年度より30代では14.8%、50代以上では5.4%上昇した。
	効果検証結果	達成賞導入の効果もあり参加率・達成率は向上したが、年代により取組みの温度差が大きく、50代以下ではまだ不十分である。事後アンケートで65%が「より健康を意識するようになった」と回答し、健康リテラシーの向上につながったと思われる。2021年度BMI標準範囲者の従業員割合向上（67%）に対し、運動習慣者比率は16.7%と対前年度で減少（-10.8%）した。今後は食習慣改善も含めてイベント等を検討する。

※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：中外製薬株式会社

英文名：CHUGAI PHARMACEUTICAL CO.,LTD

■加入保険者：中外製薬健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

## 健康経営度評価結果

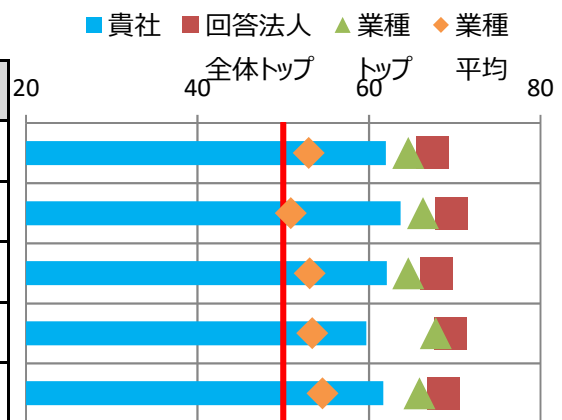
■総合順位： 251～300位 / 3169 社中

■総合評価： 62.0 ↑0.5 (前回偏差値 61.5)

※「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	-	62.0	67.4	64.6	53.0
経営理念・方針	3	63.7	69.6	66.3	50.9
組織体制	2	62.1	67.9	64.6	53.1
制度・施策実行	2	59.7	69.5	67.8	53.4
評価・改善	3	61.7	68.7	65.9	54.6



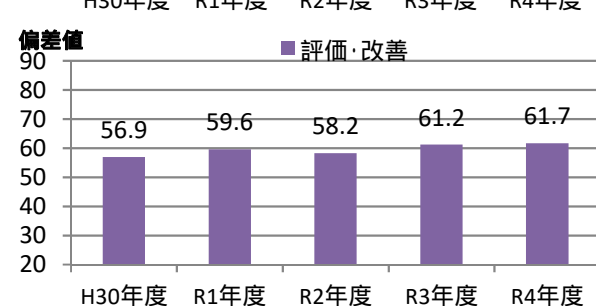
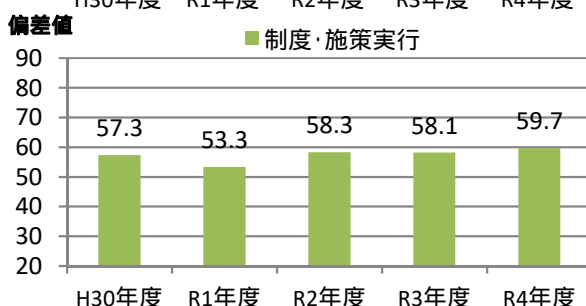
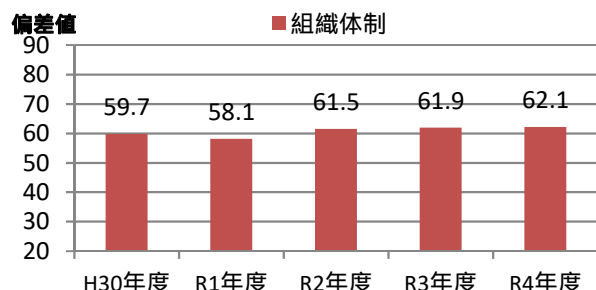
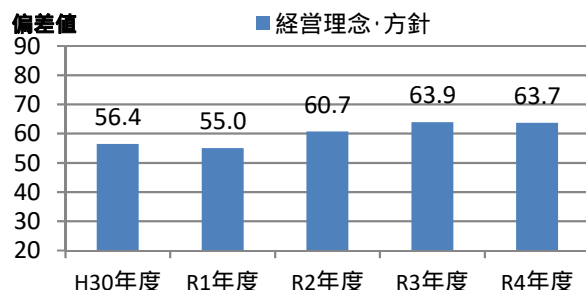
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

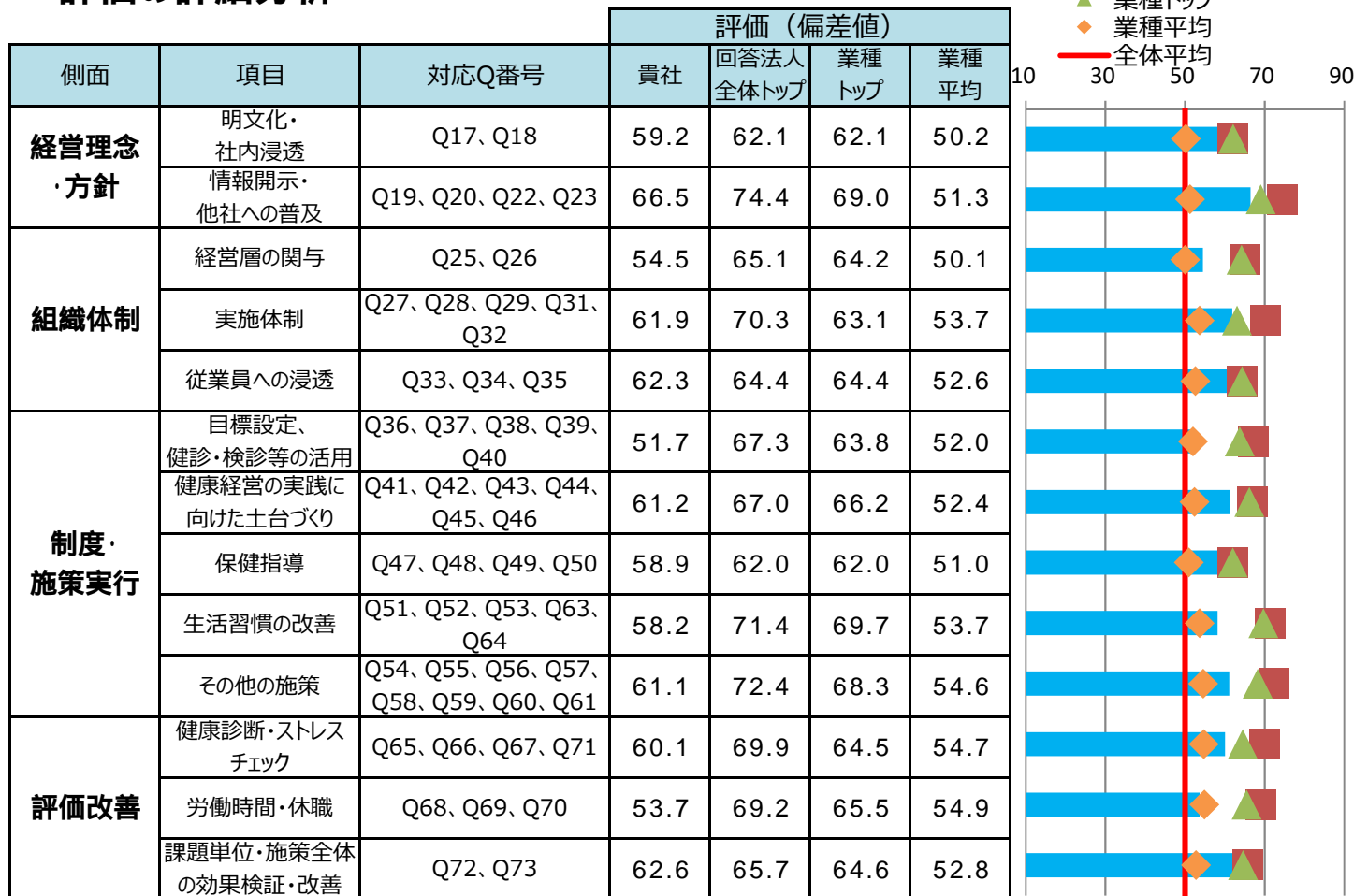
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	401～450位	651～700位	401～450位	201～250位	251～300位
総合評価	57.4	56.7(↓0.7)	59.6(↑2.9)	61.5(↑1.9)	62.0(↑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	従業員のパフォーマンス向上 中期経営戦略目標達成に向けて、活躍社員（自ら考え行動する社員）比率を高める土台として、従業員が心身ともに元気で働き、同時に、活力ある健全な職場風土を醸成し、従業員のパフォーマンス向上を目指している。パフォーマンス（プレゼンティーズム、アブセンティーズム、ワークエンゲージメント）に影響するがん、生活習慣病、メンタル不調による休職・離職者が生じていること等が課題である
健康経営の実施により期待する効果	がん検診受診率改善（現在79～98%、目標90%以上、以下同様）、生活習慣病ハイリスク者率の維持（1.0%、1%以下）、高ストレス者面接率の向上（希望者/受検者：0.7%、2%以上）や健康総合リスクの高い組織減少（4.7%、5%以下）により、がん・生活習慣病・メンタルヘルスに起因する休職・離職を低減し、プレゼンティーズム、アブセンティーズムの低減、ワークエンゲージメントの向上を目指す。

※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	<a href="https://www.chugai-pharm.co.jp/sustainability/healthmanagement/index.html">https://www.chugai-pharm.co.jp/sustainability/healthmanagement/index.html</a>

※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	10	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	33	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	92.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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促進のため、関係の深い部署ごとにフロアを配置し、フリーアドレスオフィスを整備				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	食堂施設のある全事業所において、低カロリー食の提供、メニューへのカロリー表示				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	ベネフィットステーションにて利用補助を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%

- 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	92.8	%

※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	55.6	52.2	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	52.6	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	60.0	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	53.1	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	63.6	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	54.3	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	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.6	56.7	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	生活習慣病対策としてハイリスク者を対象に全員面談、就業配慮、受診勧奨を実施しているが、生活習慣病リスク（2019、2020年以下同：肥満(22.9、23.8)、高血圧(18.9、20.1)、脂質(53.4、55.4)）が上昇している。更にコロナ禍における在宅勤務実施により運動習慣リスク者率が悪化（62.7、68.9）しており、生活習慣病リスク改善のためには、全従業員への運動習慣改善が課題である。
	施策実施結果	運動推奨（ウォーキング等）、生活習慣改善のためのヘルスアップキャンペーンを実施した。参加率は21%であった。
効果 検証 ②	効果検証結果	ヘルスアップキャンペーンを実施したが、運動習慣の改善（2021年：69.3）は認められなかった。本施策では参加率が低く効果が得られなかったと考えられるため、新たにウェアラブルとアプリを使用した施策も検討中である。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	全社喫煙率は2018年16.5%、2019年16.3%であったが、2019年に禁煙宣言を発出し、2030年喫煙率ゼロを目標とした喫煙対策に全社として取り組み開始した。禁煙宣言発出後の2020年には13.8%と低下してきているが、2030年喫煙率ゼロを達成するためにはより一層の取り組みが必要である。
効果 検証 ②	施策実施結果	2020年事業所内禁煙、2021年末就業時間内禁煙の実施、就業規則への記載。経営層や従業員の禁煙成功体験談の定期的発信（掲載HPのページビューは毎回1000～2000）、世界禁煙デーでの啓発活動など。
	効果検証結果	禁煙宣言発出後の2020年13.8%、事業所内禁煙実施後の2021年11.9%と順調に低下している。

※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：エーザイ株式会社

英文名：Eisai Co., Ltd.

■加入保険者：エーザイ健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

## 健康経営度評価結果

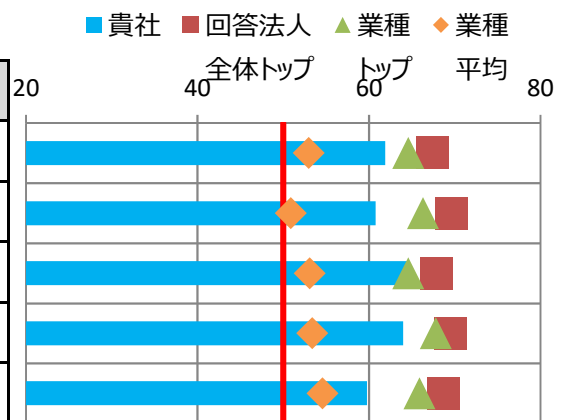
■総合順位： 251～300位 / 3169 社中

■総合評価： 61.9 ↑0.1 (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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.9	67.4	64.6	53.0
経営理念・方針	3	60.8	69.6	66.3	50.9
組織体制	2	64.6	67.9	64.6	53.1
制度・施策実行	2	64.0	69.5	67.8	53.4
評価・改善	3	59.8	68.7	65.9	54.6



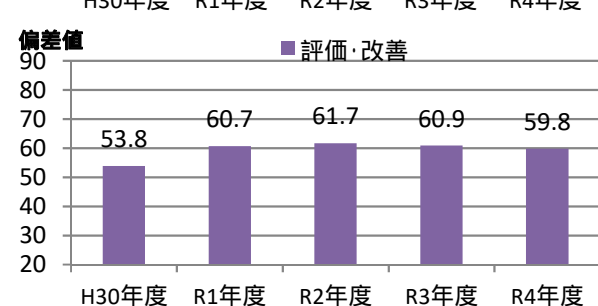
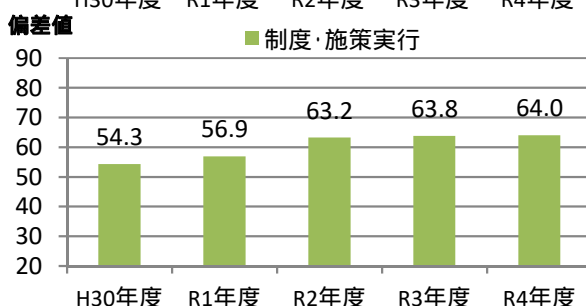
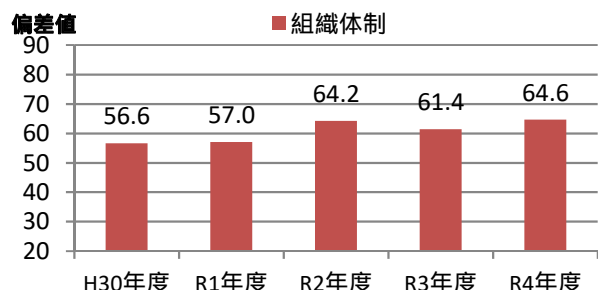
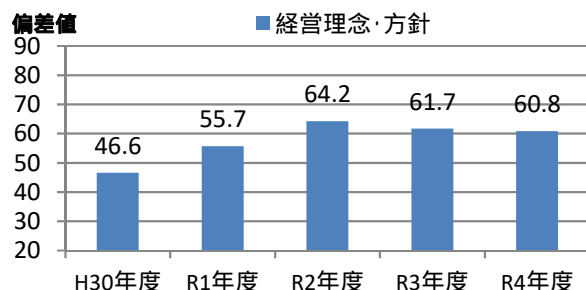
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	801～850位	551～600位	101～150位	201～250位	251～300位
総合評価	52.4	57.7(↑5.3)	63.3(↑5.6)	61.8(↓1.5)	61.9(↑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	中長期的な企業価値向上 企業の価値は、売上・利益・資産といった財務指標偏重から、企業文化、人材、ノウハウ、知的財産を含めた総合的な価値に転換しつつある。全社員が、健康で生き生きと働ける環境の下、自らも健康維持・向上に向けて努力することにより、高いパフォーマンスを発揮し、結果として、継続的な社の成長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	健康経営の推進により、社員が自ら健康維持・向上を目指す風土が醸成され、アブセンティズム・プレゼンティズム両面における改善が促進される。このことが、社員の高いパフォーマンスによる企業価値の向上へと結び付く。また、価値観、生活スタイルが多様化しつつある社員に対し、健康をキーワードとする働きやすい職場、安心して働ける職場の実現は、企業としての求心力を高めることとなる。

※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	<a href="https://www.eisai.co.jp/sustainability/employee/health_declaration/index.html">https://www.eisai.co.jp/sustainability/employee/health_declaration/index.html</a>

※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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査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	32.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	コミュニケーション促進に役立つとして、社員が要望するサークルに対し費用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	81.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.0	%

- 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	定期的に食堂前において、生活習慣病予防等をテーマに栄養展を開催し、展示・資料配布を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.0	%

- 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	年に2回健康イベントを実施。1カ月間で1日平均8000歩以上達成すると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	11.0	%

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

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

※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	62.4	52.2	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	59.0	52.6	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	65.7	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.9	53.1	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	63.3	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	54.3	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	61.6	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.6	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	68.2	56.7	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	定期健康診断の受診率を100%にすることができていない。更に2年連続で定期健康診断を受診していない社員の存在がある。医療スタッフ及び労務担当者の勧奨が及ばず、ごく少数ではあるが、未受診者の疾病の重篤化等の問題が発生するケースもある。社の明確な方針として、健康経営を推進することを社内外で宣言すること、疾病の発生予防には、産業医による社員教育が必須であると判断し、W E B セミナーを開催する。
	効果検証結果	新体制のもと、社の明確な方針として、健康経営を推進することを社内外で宣言した。更に「健康診断の重要性」を社員教育として産業医によるW E B セミナーを実施した。W E B セミナーの視聴率増加に取り組む。
効果 検証 ②	効果検証結果	2021年度は、医療スタッフ及び労務担当者の勧奨が強化されたが、定期健康診断の受診率99%と100%は未達であった。年々積み重ねた社員教育の成果として、健康診断の問診票の集計結果における各項目の指標が改善傾向にある（喫煙率11.8%・睡眠73%・運動26.5%）最終的には、「アブセンティズムの値：1日」の改善「一人当たりの医療費：167千円」の削減、二次受診率の向上を実現する。
	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	弊社ではメタボリックシンドロームの該当者と予備軍とを併せて、2018年度36.1%、2019年度36.5%、2020年度38.5%と微増しつつある。特にコロナ禍で在宅勤務者が多くなり、2019年度から2020年度でメタボの該当者と予備軍で計2%増加した。弊社では、若い世代から疾病啓発することで、40代・50代のメタボ該当者を減らせると考え、全社員に向けた健康イベントを開催することとした。
効果 検証 ②	施策実施結果	健康イベント「くうねるあるく+ふせぐ」を初めて開催し、食事・睡眠・歩く・感染予防の4つをテーマにビデオ視聴+ミニテスト、ウォーキング等を実施した。参加者数の増加を狙ったが、219人と低水準である。
	効果検証結果	健康イベントによる効果は、2021年10月より開始したため、まだ健診結果には反映されていないと思われる。2022年度は年2回この健康イベントを開催し、参加人数の増加に取り組み、結果として全社の各種健康指標が改善することを期待する。2021年度の効果指標は、適正体重維持者率が68.7%に増加、糖代謝異常者数が2.1%に増加、血圧有所見者数が0.2%に減少したという結果であった。

※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：森下仁丹株式会社

英文名：Morishita Jintan Co.,Ltd.

■加入保険者：森下仁丹健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

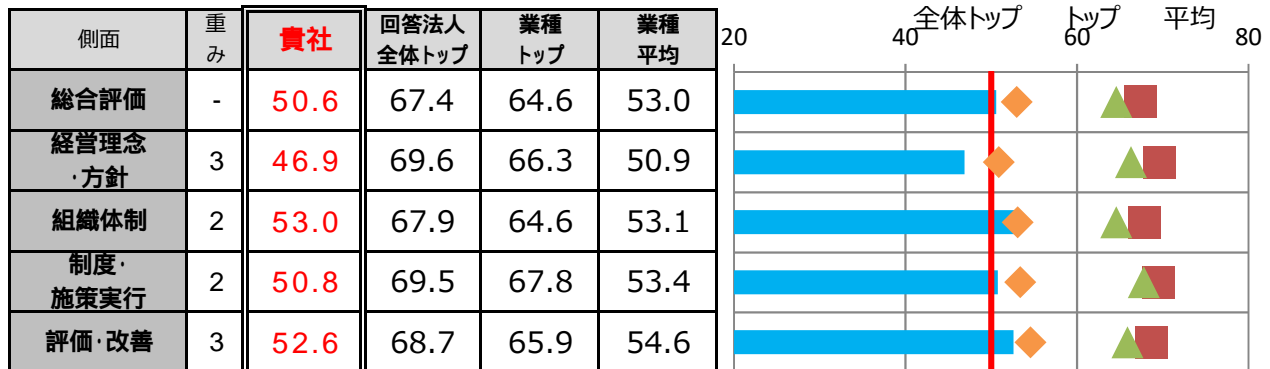
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価： 50.6 ↓2.3 (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



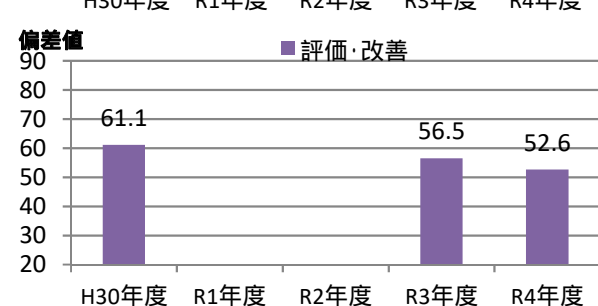
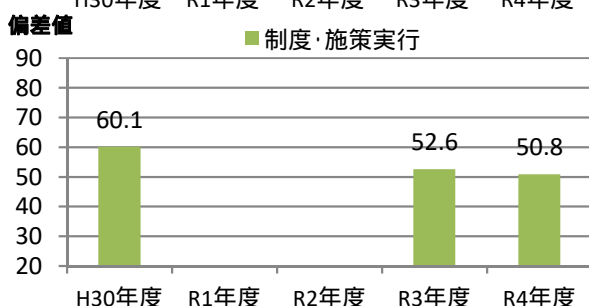
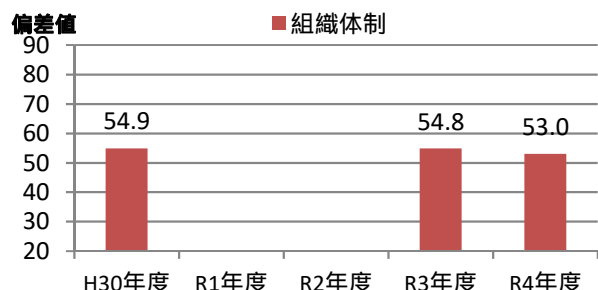
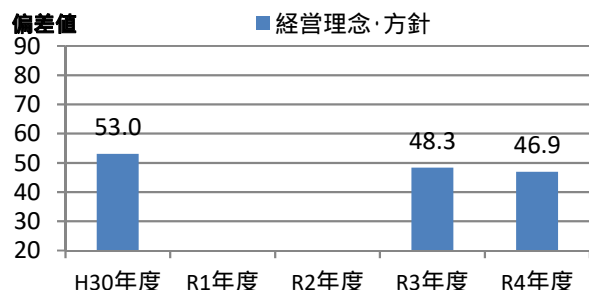
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	451～500位	-	-	1201～1250位	1551～1600位
総合評価	57.1	-	-	52.9(-)	50.6(↓2.3)
【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 心身共に健康であることをベースに、会社への勤続意欲、高いパフォーマンスと経験値をもって、長期的に能力を発揮できる人材戦略の策定が、事業活動推進する上での大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	まずは心身ともに健康であることが重要であり、体表的な健康指標として、肥満率を男性は23%、女性は15%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	<a href="https://www.jintan.co.jp/corp/health/">https://www.jintan.co.jp/corp/health/</a>

※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)	50	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	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	献血活動の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	新入社員への健康・栄養教育				
(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		%

- 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の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.5	%

- 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	80.0	%

※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	52.4	52.2	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	52.6	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	46.4	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	53.1	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	51.9	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.2	54.3	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	42.4	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.9	56.7	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	改善傾向にあるものの、特に男性従業員の肥満率が高い
	施策実施 結果	特定保健指導の強化、および、若年層（40歳）への栄養カウンセリング実施
	効果検証 結果	肥満率（BMI 25） 2020年度 27.7% 2021年度 26.8%
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	改善傾向にあるものの、特に男性従業員の喫煙率が高い
	施策実施 結果	禁煙外来治療費の補助、および、屋外喫煙スペースの就業時間内利用禁止
	効果検証 結果	喫煙率 2020年度 31.4% 2021年度 24.9%

※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: ロート製薬株式会社

英文名: ROHTO Pharmaceutical Co., Ltd.

■加入保険者: ロートグループ健康保険組合

上場

■所属業種: 医薬品

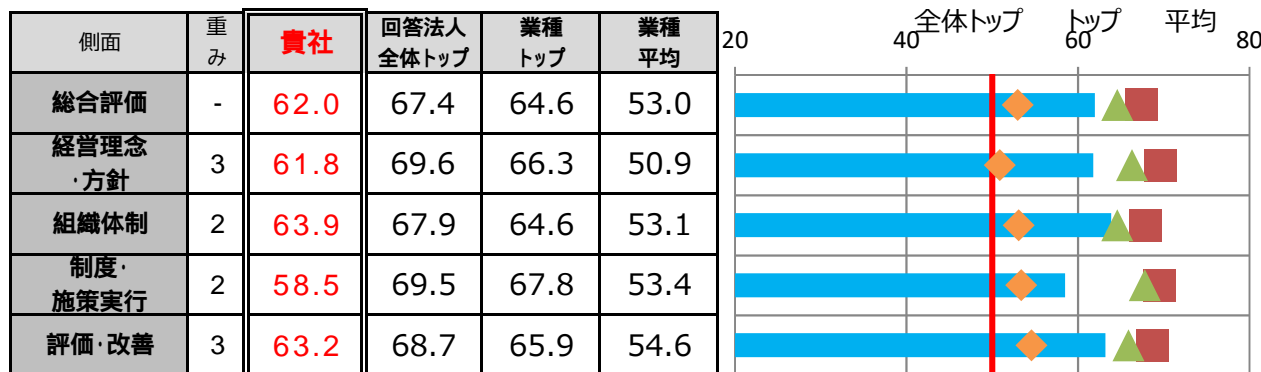
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 3169社中

■総合評価: 62.0 ↑0.1 (前回偏差値 61.9)

※「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



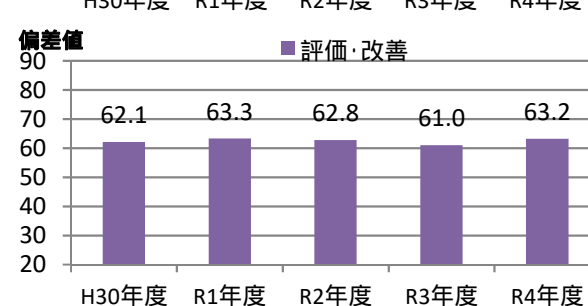
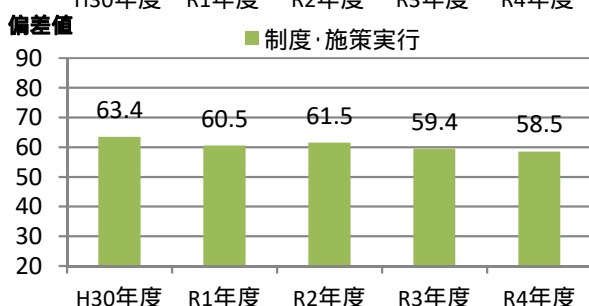
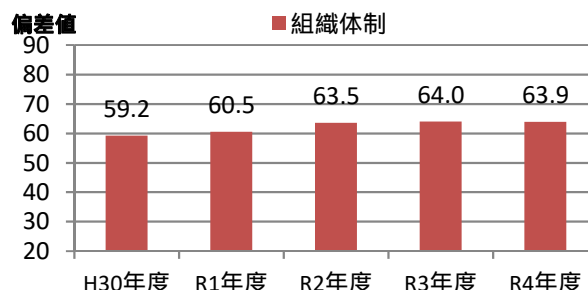
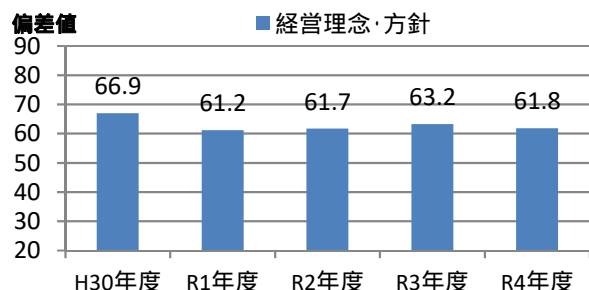
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

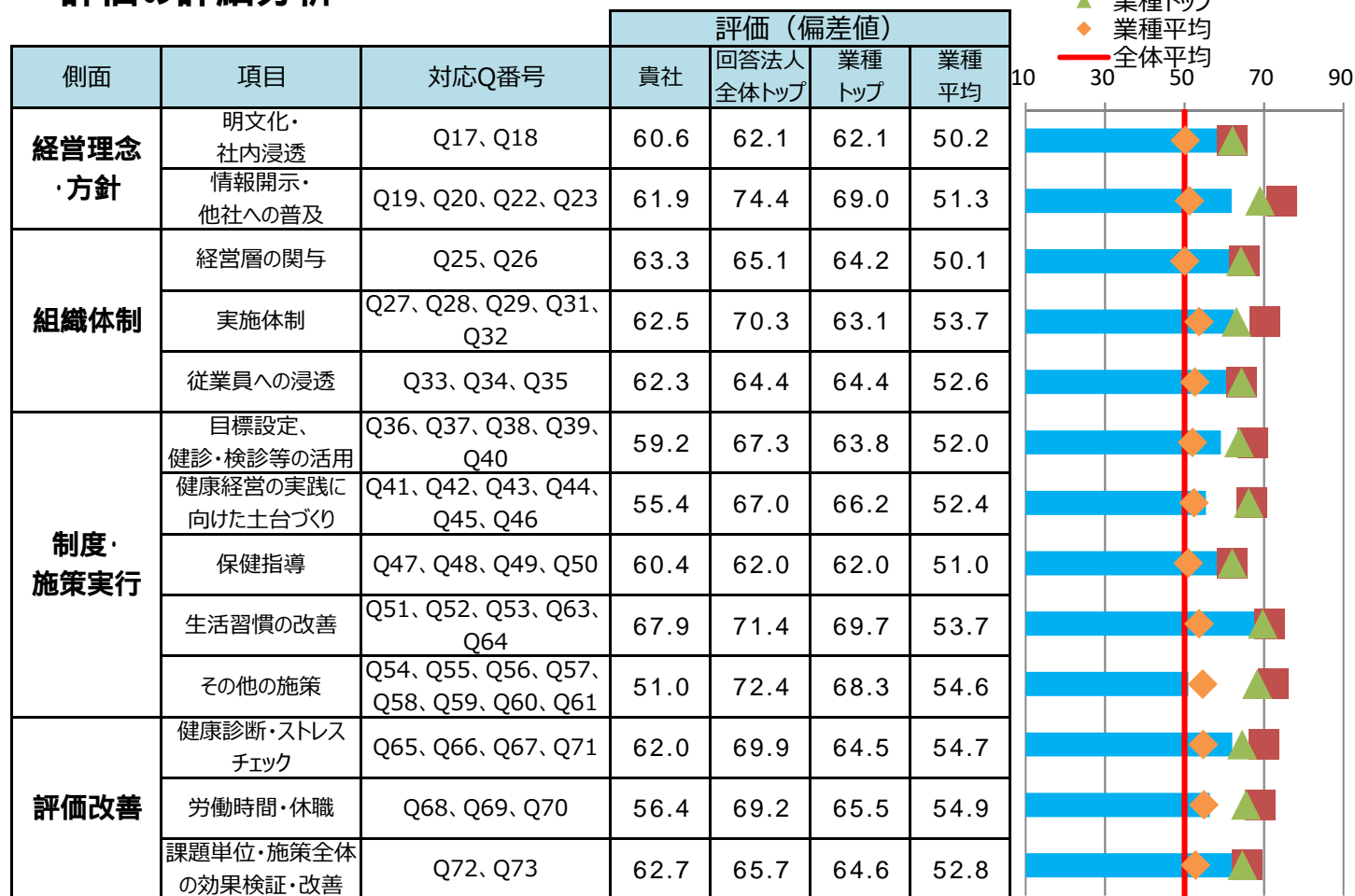
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51~100位	201~250位	151~200位	151~200位	251~300位
総合評価	63.4	61.6(↓1.8)	62.4(↑0.8)	61.9(↓0.5)	62.0(↑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><b>企業の社会的責任</b></p> <p>当社は、Well-beingな社会の実現に貢献することを経営理念と置き、そのための商品やサービスを世界中へ提供することを事業活動としている。その実現のための会社の成長には、社員が働きがい・生きがいを持ち、心身ともに健康なWell-beingな状態で働き続けることが課題と考え、社員個々がその実践に向けて自走できている状態を目指して健康経営を進めている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>エンゲージメントを示す独自指標「Well-beingポイント」の向上を目標とする。またWell-beingの実現には健康が土台と捉え、現在未来に加えて次世代に繋がる健康指標を設定している。 6.5時間以上睡眠実践率50% 1日8000歩早歩き20分以上実践率50% メタボリックシンドローム該当率0% 貧血該当率0% 喫煙率0% 適性飲酒実践率100% 運動習慣率50% 低健全年齢の実現率80%</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	<a href="https://www.rohto.co.jp/company/kenko/">https://www.rohto.co.jp/company/kenko/</a>

※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)	25	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングイベントをチーム戦・個人戦で実施し、歩数の向上とコミュニケーション促進に繋げた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.5	%

- 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	週替わりで朝食摂取、野菜やたんぱく質摂取などの目標を設定し、実践のヒントを配信、結果を収集している。				
(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	55.7	%

- 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	全社員に活動量計を配布しており、歩数・早歩き時間に応じて社内健康通貨を付与している。				
(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	90.2	%

- 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	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	59.0	52.2	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	61.5	52.6	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	53.8	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	53.1	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	62.7	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	54.3	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	53.5	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	71.3	56.7	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	8つの健康目標の1つに、1日8000歩・早歩き20分の達成者の割合を2023年に50%にする、という目標を設定している。しかし、2021年夏から秋にかけてコロナの第5波が到来しリモートワークの社員も増えていた。通勤がなくなったことによる運動不足はもちろん、弊社ではWell-beingにつながると考えている社員同士のコミュニケーションも不足し、生産性の低下が懸念される。
	施策実施結果	2021年11月に社内ウォーキングイベントを実施し、コロナ禍以降実施を控えていたチーム戦を復活させた。当時対象者となる社員1781人のうち、1701人の社員がどこチャレに参加した(参加率95.5%)。
	効果検証結果	平均歩数は9151歩、平均早歩き分数は30分となった。期間平均で、歩数8000歩、早歩き20分を達成した社員は889人(52.3%)で、過去のイベントの中でも最高の結果となった。コミュニケーション面に関しては、同僚同士やチーム全体で声を掛け合って一緒に歩くなど、コミュニケーション活性化につながった事例があったことが確認された。
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	社内での健康アンケートから、特に女性において不定愁訴に悩まされる社員が多いことが課題となっている。不定愁訴のみならず、貧血は女性の将来の妊娠、出産に関わることから、次世代の健康にも関わるため課題であると認識している。弊社では、8つの健康目標の1つに「貧血該当率0%」を掲げており、貧血改善を図ることで社員のWell-beingにつなげたいと考えている。
	施策実施結果	2021年3月から半年間、社員133名に対して貧血改善プログラムを実施。知識向上のためのセミナー、鉄の摂取を促すイベント、非侵襲性のヘモグロビン測定のを設けた。
	効果検証結果	取組に参加した133名の2020年度と2021年度の健康診断の結果を比較したところ、貧血該当者(Hb12.0g/dL未満)は58.6%から33.8%、貧血治療域該当者(Hb10.0g/dL未満)は13.5%から4.5%に減少し、改善が見られた。アンケートの結果からは8割以上の社員が月の半分以上鉄分摂取を意識できたと回答しており、この取組で鉄分摂取の意識づけ、行動変容につながったと考えている。

※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：小野薬品工業株式会社

英文名：ONO PHARMACEUTICAL CO.,LTD

■加入保険者：小野薬品健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

## 健康経営度評価結果

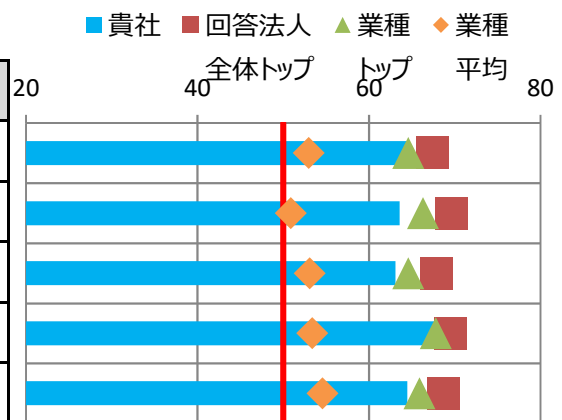
■総合順位： 1～50位 / 3169 社中

■総合評価： 64.6 ↑0.0 (前回偏差値 64.6)

※「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	-	64.6	67.4	64.6	53.0
経営理念・方針	3	63.6	69.6	66.3	50.9
組織体制	2	63.1	67.9	64.6	53.1
制度・施策実行	2	67.8	69.5	67.8	53.4
評価・改善	3	64.5	68.7	65.9	54.6



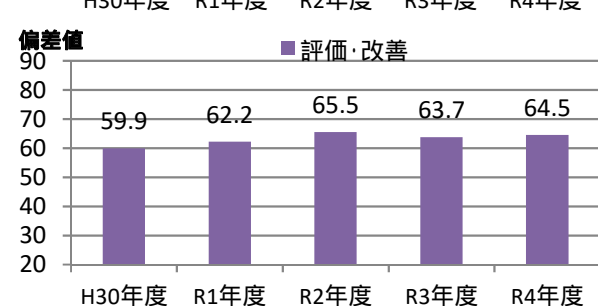
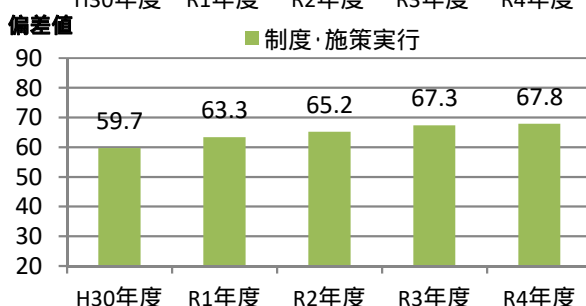
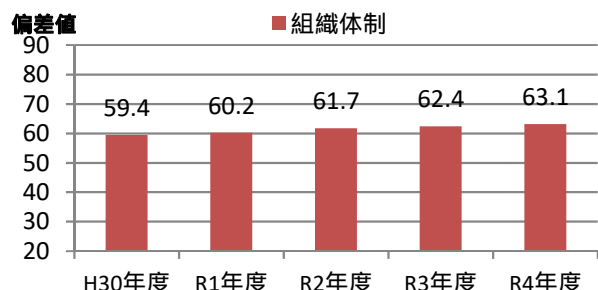
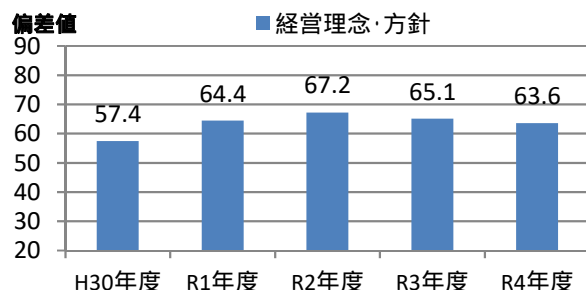
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	301～350位	101～150位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	59.0	62.7(↑3.7)	65.2(↑2.5)	64.6(↓0.6)	64.6(↑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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>事業を継続していく為には、社員一人ひとりが心身共に健康であることが必須要件であることから、社員自身の健康に対する「セルフケア」の意識を高め、不健康状態や疾病休業による労働生産性低下の防止を図ることが、企業価値を高めていく上で喫緊の課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員一人当たりの労働生産性の向上を期待する。具体的にはプレゼンティーズムの改善による労働生産性向上に向けた指標として、社員1人あたり1カ月の損失額を、新型コロナ禍前の2019年度（33,120円）比で、2022年度は5%改善（31,460円）することを目指す。また、不健康状態や疾病休業のリスク低減のため、健診結果に基づく医療費予測モデルである「健康年齢」を、実年齢-3歳とすることを旨とする。</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	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	<a href="https://sustainability.ono-pharma.com/ja/themes/104">https://sustainability.ono-pharma.com/ja/themes/104</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	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	84.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	10～11月に、全社員やその家族、派遣社員・業務委託者を対象としたウォーキングイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.7	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	健康課題に「高血糖」生活習慣課題に「運動不足・早食い」がある事業場に、栄養士と立案した昼食会を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	全社員に対し、働きながら健康づくりができるバランスディスク（クッション型バランスボール）を配布。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	64.1	%

※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	67.9	52.2	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	52.6	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	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	53.1	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	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	54.3	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	60.7	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.0	56.7	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	新領域への参入に伴い従業員の負荷が増加し、メンタル不調による休業者が増加傾向。中でも20代の休業者が高く推移しており、若年層の休業者低減が課題。 メンタル不調による1か月以上の休業者内訳 2019年度：社員総数中の全休業者割合0.97% 20代総数中の20代休業者割合1.54% 2020年度：社員総数中の全休業者割合0.84% 20代総数中の20代休業者割合1.19%
	施策実施結果	セルフケア研修 20代66名 アサーション研修 全社員中93.5% エンゲージメント向上研修 全ライン長 ストレスチェック結果要改善職場長向け研修 78名 高ストレス職場で保健師面談 21名
	効果検証結果	コロナ禍前より上記施策を中心に継続し、ヘルスケア意識のある社員は83%に増加した一方、減少傾向にあった20代休業者割合は2021年度は1.97%（社員総数中0.98%）に悪化した。働き方の変化により必要なケアの種類が異なってきていると考えられる。22年度は高ストレス職場で組織開発を開始し数値指標の改善も出始めているが、今後は採用・育成部門との連携や、今の働き方に適したラインケア教育の強化を図る。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	「健康年齢」と実年齢の差が数年間 1.4歳に留まっており、その要因は肥満・高血糖・喫煙率、若年層を含めた食・運動習慣であると分析。 【2018年度】40歳以上 肥満者29.8%、高血糖リスク者56.7%、喫煙率20.0%、早食いしない者59.3%、1日30分以上の運動を週2回以上33.2%  健康年齢：健診結果に基づく医療費予測モデルであり、健康度のアウトカム指標
	施策実施結果	健康アプリ（登録率85%）、特定保健指導（実施率39%）、ウォーキングキャンペーン（参加率47%）、主要建屋の健康イベント（全社員の33%参加）、禁煙サポート、オンラインストレッチ14回
	効果検証結果	コロナ禍のためICTを積極的に活用した結果、2021年度の健康年齢と実年齢の差は 1.8歳と改善し、各指標で改善が見られた。（2021年度全社意識調査における「会社や上司から健康支援を受けている」との回答割合は86.1%と高数値） 【2021年度】40歳以上 肥満者27.9%、高血糖リスク者58.1%、喫煙率15.6%、早食いしない者59.7%、1日30分以上の運動を週2回以上34.9%

※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：参天製薬株式会社

英文名：Santen Pharmaceutical Co., Ltd.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

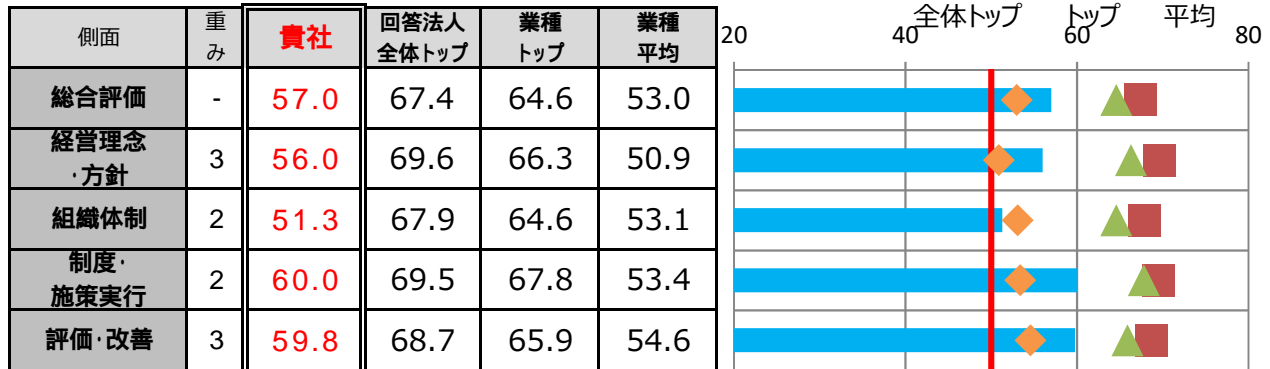
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 851～900位 / 3169 社中

■総合評価： 57.0 ↓0.9 (前回偏差値 57.9)

※「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



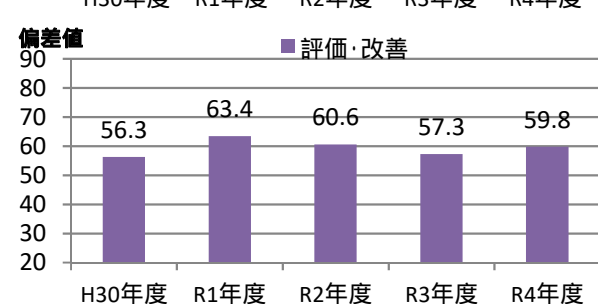
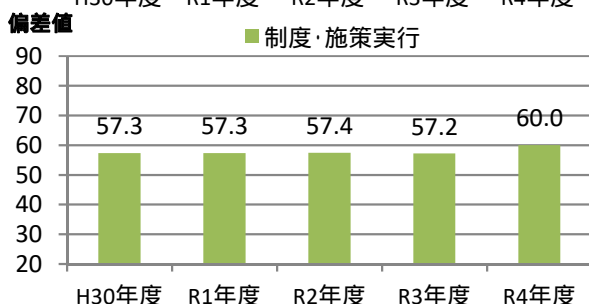
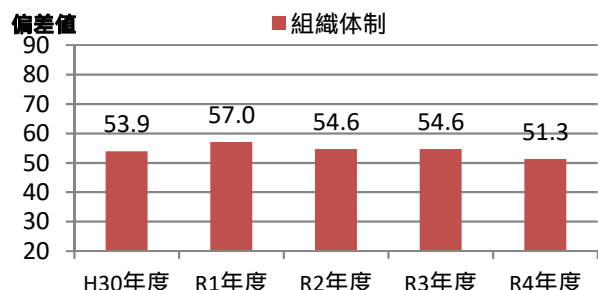
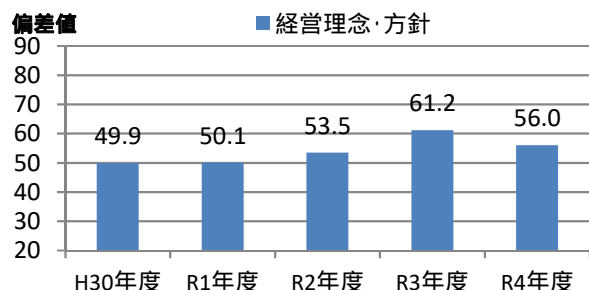
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

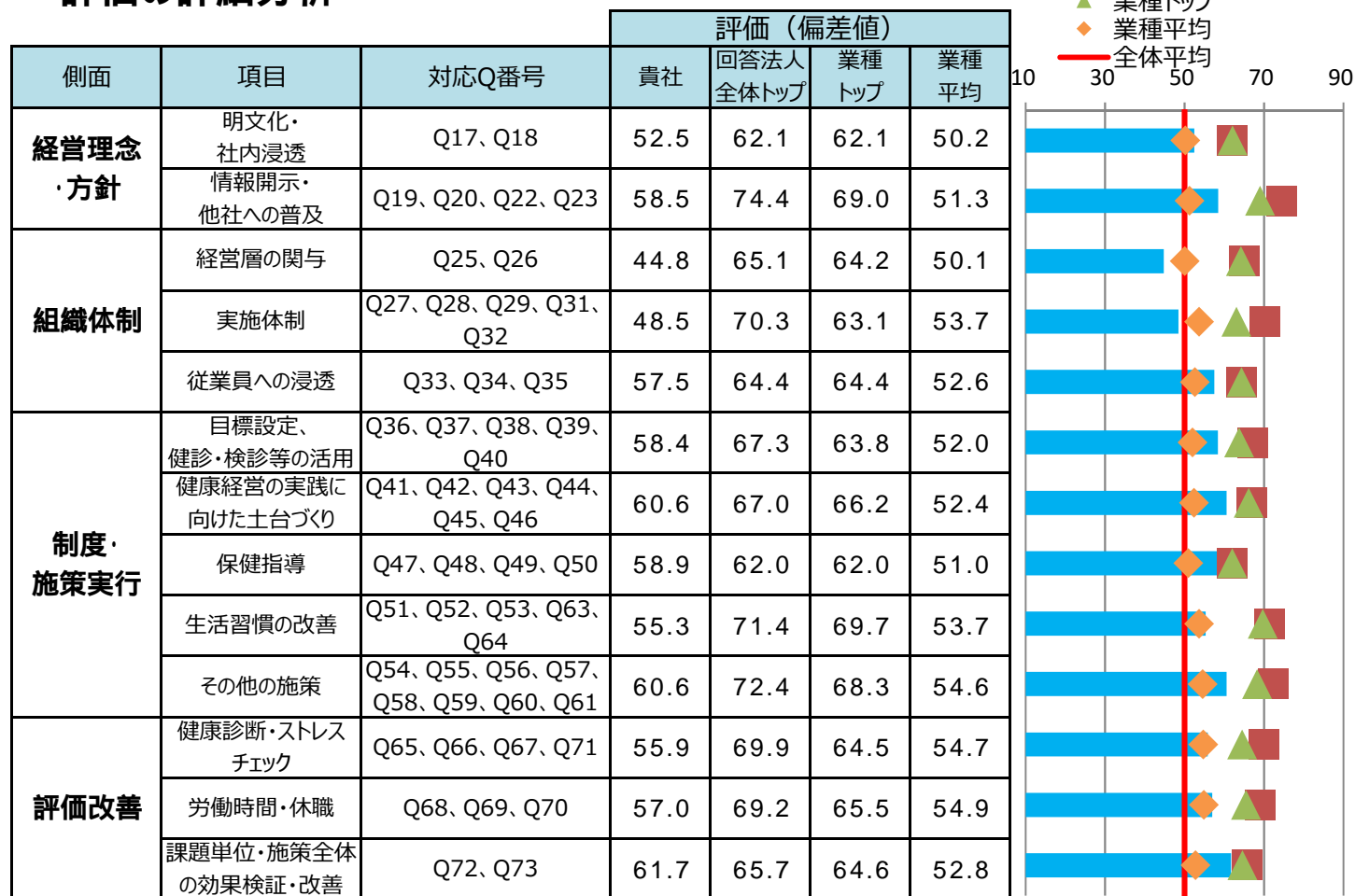
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	651～700位	601～650位	751～800位	651～700位	851～900位
総合評価	54.2	56.9(↑2.7)	56.6(↓0.3)	57.9(↑1.3)	57.0(↓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	組織の活性化
	価値創造を促進する組織風土の醸成に向けた、高付加価値で生産性の高い職場環境の構築
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが心身ともにHealthy（健康）かつWell-being（幸福）で働きがいを持ち、活躍することによる人と組織の活性化

※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	<a href="https://www.santen.co.jp/ja/csr/">https://www.santen.co.jp/ja/csr/</a>

※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)	21	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	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	従業員自律と働きがいの向上・会社価値向上につなげるためフルリモート・ノンコアフレックスタイム制を導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.1	%	(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	工場では食堂業者様と連携し、健康的な食事提供や食事改善・栄養に関する健康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	23.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	外部EAPサービス提供のアプリケーションにて、携帯の歩数計と連動した運動奨励機能を提供				
(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		%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	58.7	52.2	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	59.0	52.6	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	59.0	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	53.1	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	59.7	55.1	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	54.3	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	63.4	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.9	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.2	56.7	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	メンタルヘルス不調による休業者には選任メンターをつけ、社内医療職と連携しながら復職支援を行っていたが、管理監督者の巻き込みが不足し「他人事」感が強まり、休職の長期化や再燃につながっていた。
	施策実施結果	休復職対応のフローを再整備し、メンター制度の廃止、管理監督者による復職後の定期フォローができる仕組み、外部医療職の導入による客観的な判断ができる体制整備を実施した。
	効果検証結果	産業保健体制全体を入れ替えたため、一時的に休職者は増えている（2021年度14名 2022年度28名）が、産業医からは体制変更の副産物で数年は起こり得るとの評価を受けている。一方で、管理監督者の巻き込みにより休業者の約7割が3カ月以内、約9割が6カ月以内に復職している。休業者へは、産業医より生活習慣の改善を含む健康指導を実施し、必要に応じリワーク等紹介し再燃を防ぐ働きかけを継続中。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間の所定外労働がなお偏在し、また、年次有給休暇の平均取得率が70%を下回っており、全従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に課題があった。
	施策実施結果	一般事業主行動計画に所定外労働時間の更なる削減 休暇休業取得推進 ワークライフインテグレーションの推進を掲げ、管理監督者と連携した労働時間管理や休暇取得の啓蒙、テレワーク・フレックスの拡充等を実施。
	効果検証結果	所定外労働時間については、全社で26%の削減（2018年度14.2時間 2021年度10.5時間）に成功し、テレワーク・インターバル制度・育児短時間フレックスの導入などワーク・ライフ・インテグレーションの推進も達成した。しかし、休暇・休業取得率70%以上の取得については、対2018年度比6.5%マイナスとなり、継続的な取り組みが必要。

※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：株式会社ツムラ

英文名：TSUMURA &amp; CO.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

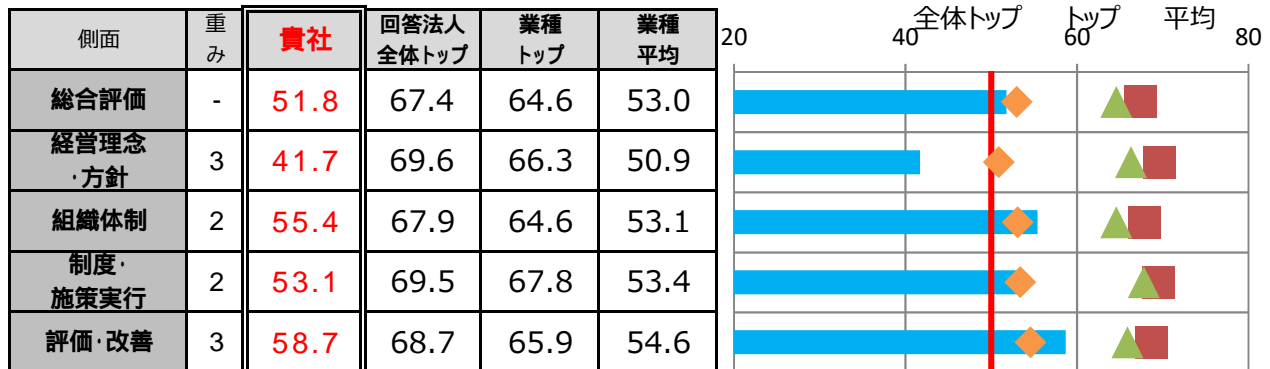
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価： 51.8 ↑0.6 (前回偏差値 51.2)

※「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



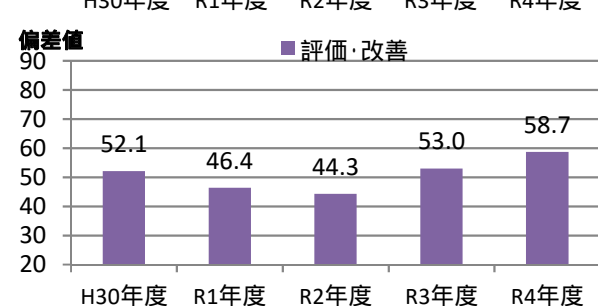
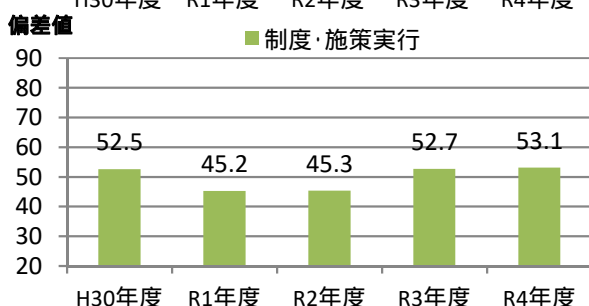
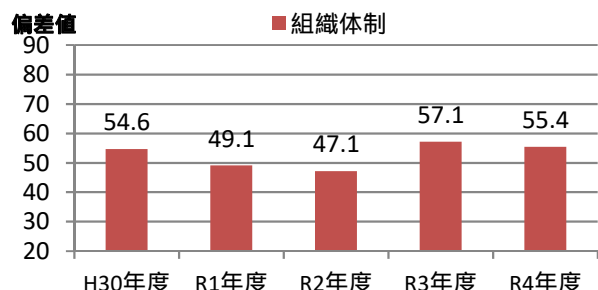
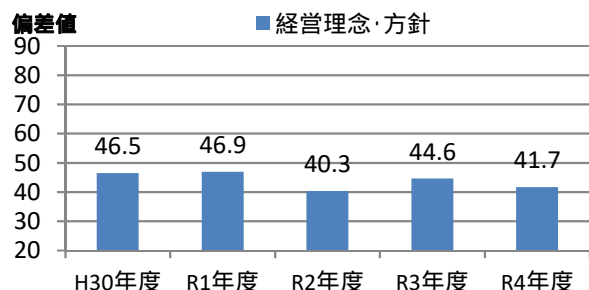
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

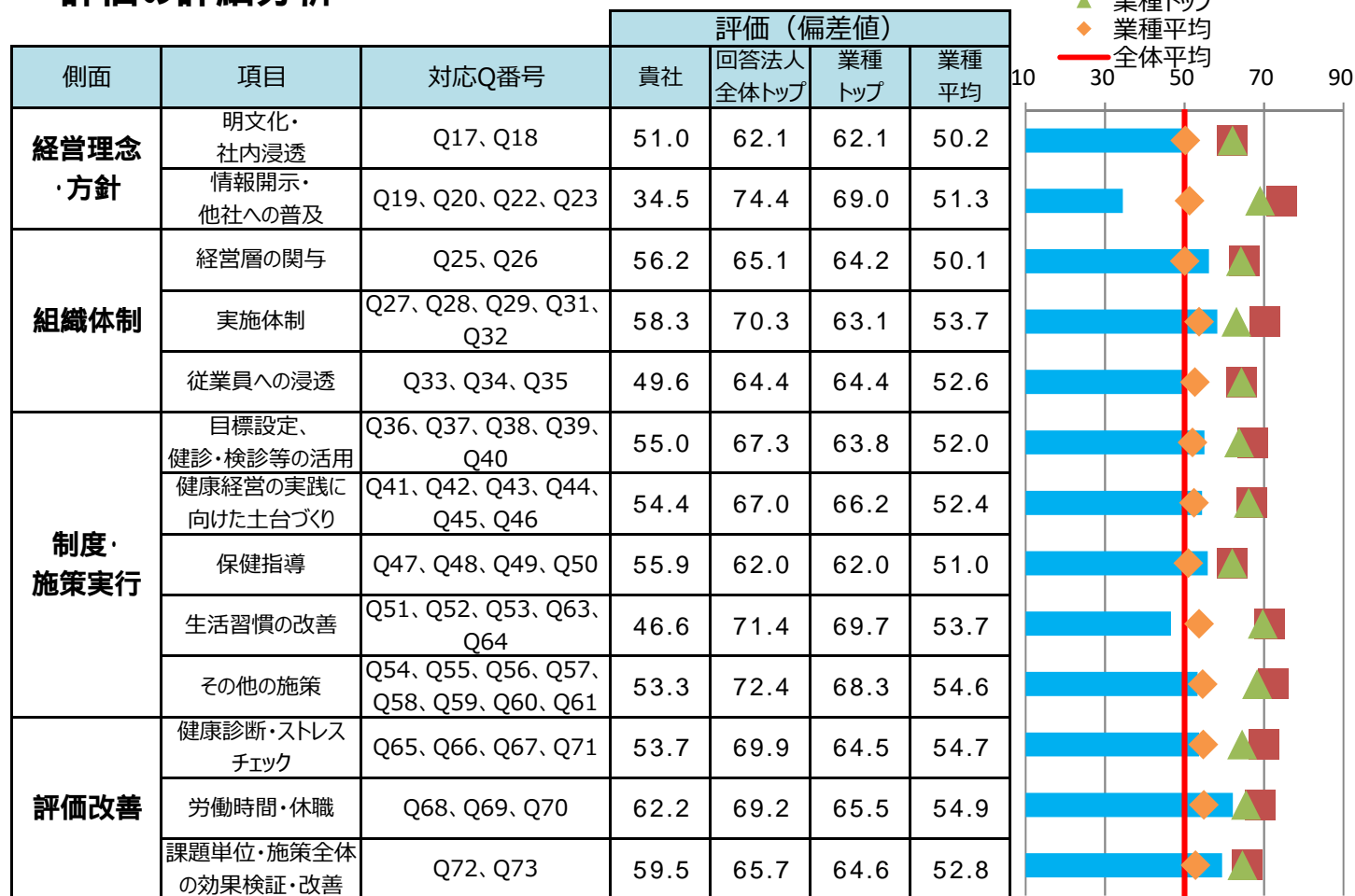
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	901～950位	1501～1550位	1801～1850位	1401～1450位	1451～1500位
総合評価	51.0	46.9(↓4.1)	43.9(↓3.0)	51.2(↑7.3)	51.8(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上（予防対策の充実：無関心層の関心化 行動変容）</li> <li>アブセンティズム・プレゼンティズムの減少（重症化予防）</li> </ul>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員のエンゲージメント、やりがいの向上（一人ひとりがイキイキと働けること＝従業員・家族の幸せ）</p> <p>による従業員のパフォーマンス向上から生産性向上につながり、安定した事業継続で社会的責任を果たすこと（西洋医学と漢方医学の融合により世界で類のない医療提供に貢献する）</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	-
URL	

※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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	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	20.0	%	(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	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	出社が制限される中、teamsを使っての1 on 1の面談や朝礼・会議、従業員同士での交流会等を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	両工場の社員食堂にて健康に配慮したヘルシー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	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	30～40代で特定保健指導対象同程度の希望者に活動量計を配布し、運動等の意識向上を促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	52.6	52.2	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	52.6	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	52.0	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	53.1	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	56.6	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.1	54.3	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	59.5	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.2	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.9	56.7	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	従業員の中でも特に40代以降の有所見率が増加傾向にあり、所属健保の平均有所見率を上回っている状況（血圧・血糖・脂質）。その中で所見の悪化により、脳・心疾患に罹患し休業に至ってしまう事例も発生していた。
	施策実施結果	2022年度は支店営業所の50代以降の有所見者（約350名）に対し、産業医面談を実施し、支援体制の充実を図っている。
	効果検証結果	2022年度の下期にかけて産業医面談を実施していくので、効果（重症化予防）については次年度の健診結果をもって検証していく。
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	2020年度の特定保健指導実施率が9%であり、対象社員への特定保健指導が十分に実施できている状況ではなかった。
	施策実施結果	2021年度からは個人への受診勧奨及び集団特定保健指導の実施（本社・支店対象）し、実施率としては25%まで向上している。
	効果検証結果	現時点では健診結果の分析までには至っていないが、前年度に比較して、今年度の該当者が約50名減少している。2022年度は工場地区の対象社員に集団特定保健指導を実施予定。

※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: キッセイ薬品工業株式会社

英文名: Kissei Pharmaceutical Co., Ltd

■加入保険者: キッセイ健康保険組合

上場

■所属業種: 医薬品

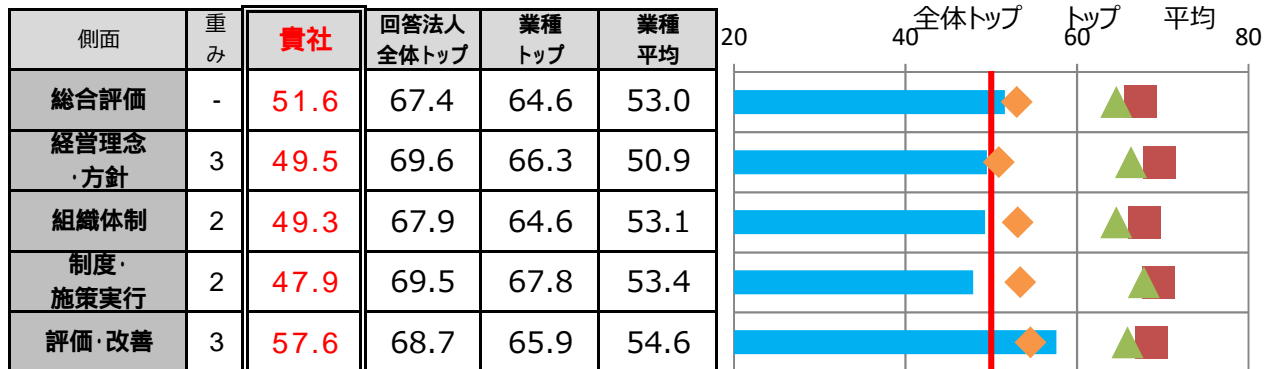
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 1451~1500位 / 3169社中

■総合評価: 51.6 ↓0.5 (前回偏差値 52.1)

※「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



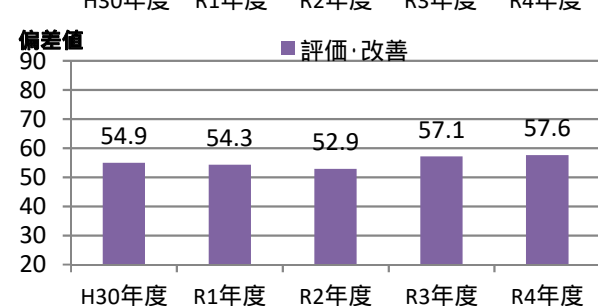
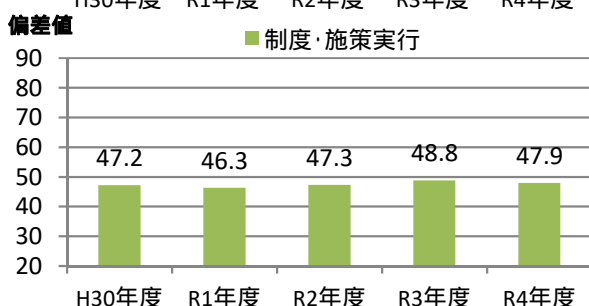
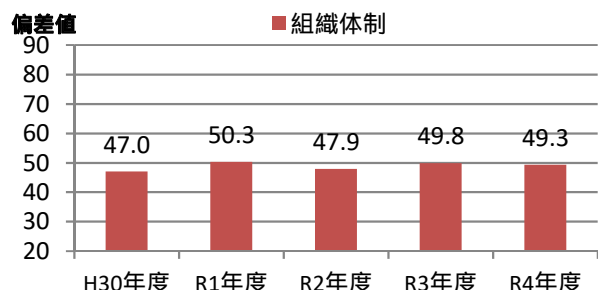
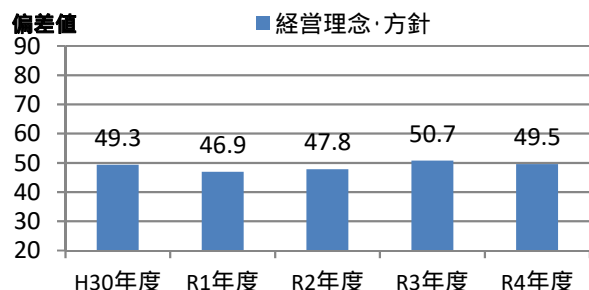
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

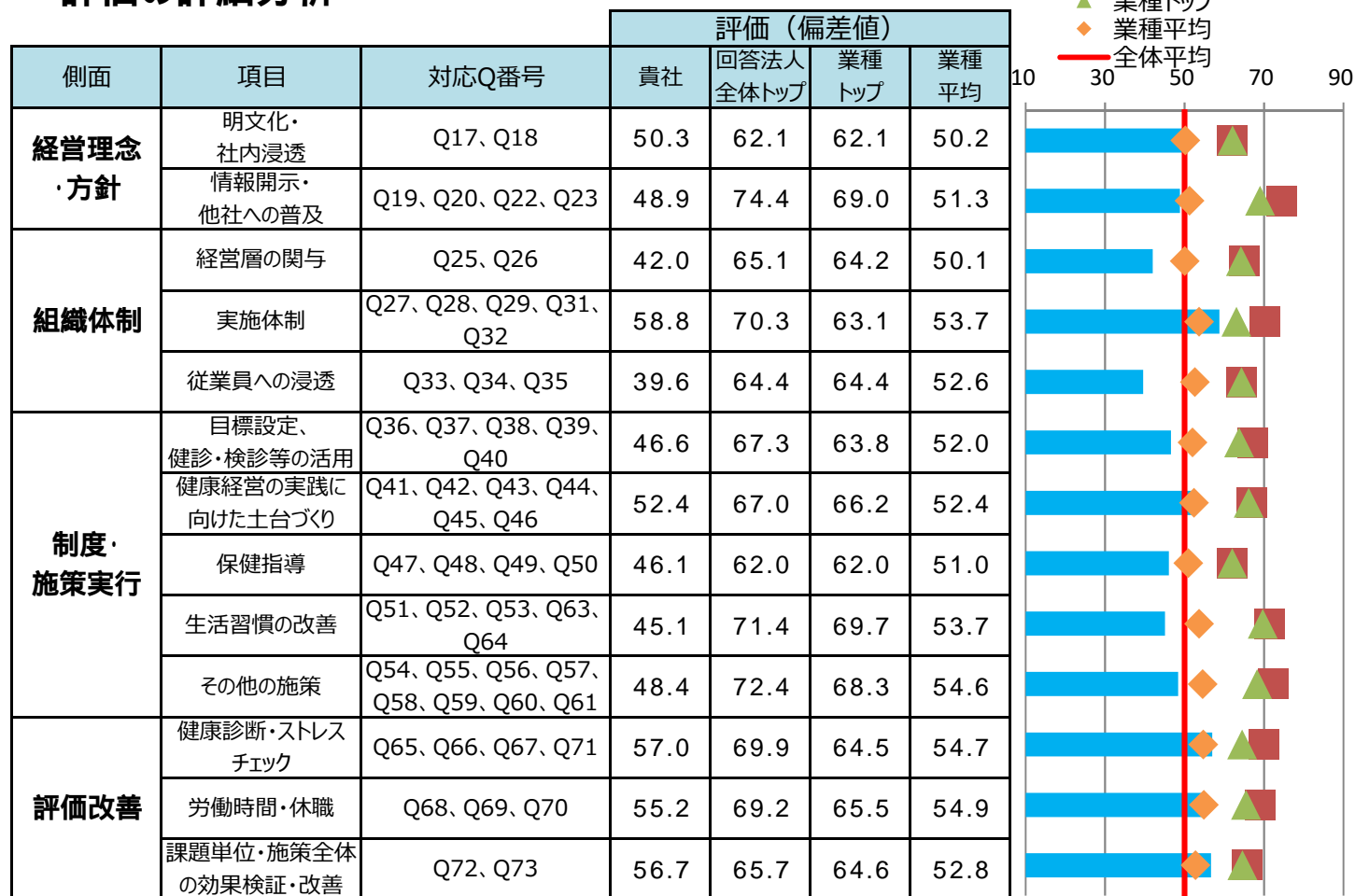
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1001~1050位	1301~1350位	1401~1450位	1301~1350位	1451~1500位
総合評価	49.3	49.7(↑0.4)	49.3(↓0.4)	52.1(↑2.8)	51.6(↓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	<b>組織の活性化</b> 中期経営計画の基本戦略としてSDGsの推進を掲げており、働きがいのある職場づくりを重要課題（マテリアリティ）の一つとして特定している。働きがいのある職場の実現のためには、社員一人ひとりが「生きがい」や「働きがい」を感じながら、その能力を十分に発揮できる、健康的で活力のある職場風土づくりを目指すことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の各取組みを推進することにより、健康的で活力のある職場風土を醸成し、組織が活性化されることを期待している。当社は組織の活性を「組織本来の目的を組織メンバーが共有し、主体的・自発的に協働しながら達成しようとしている状態」と定義し定期的に実施している「組織活性度調査」により、職場ごとの課題を抽出、課題解決に向けた取組みを立案、実行することで組織の活性化を目指す。

※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	<a href="https://www.kissei.co.jp/sustainability/contribution/">https://www.kissei.co.jp/sustainability/contribution/</a>

※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)	10	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	18.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	地域貢献の一環として、事業所周辺において春のごみゼロ運動（5月）及び秋の一斉清掃（10月）を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	55.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出し弁当、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	社員食堂でメニューごとのカロリーを表示やヘルシーメニューの提供、カロリー表示がある仕出し弁当の提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.7	%

- 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	始業時のラジオ体操の実施（全国の営業拠点を除く）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	39.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	22.9	%
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	51.2	52.2	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	47.4	52.6	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	46.6	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	53.1	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	43.6	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	54.3	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	52.3	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.6	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.1	56.7	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	多くの従業員が罹患しこの先の生活に大きく影響を与えるのが生活習慣病である。高血圧や高血糖は自覚症状が乏しく放置されやすいが、そのまま放置すると重篤化や合併症を招き、医療費負担はもちろんのこと、労働生産性にも大きく影響を与えることになる。 一方生活習慣病は早期の対策、生活習慣の改善で進行予防が期待できる。 以上の点から、生活習慣病リスクの高い者に早期治療を促す介入が必要である。
	施策実施結果	健診の結果、生活習慣病で要治療レベルにありながら受診が確認できない48名にに対し、保健師より受診勧奨とアンケートを行った。また、受診勧奨後の医療機関への受診歴と次年度健診の検査値を確認した。
	効果検証結果	アンケートの回答は27件。アンケートの結果医療機関へ受診を開始した者は13名。その後の受診勧奨等により48名中15名が受診、治療を開始した。 該当者の次年度健診の検査値（血圧値、HbA1c値）との比較を行った。検査数値が低下したものを改善、同じものを変わらず、上昇したものを悪化と判定した。結果、改善が6名、変わらずが35名、悪化が8名だった。（血圧値46件、HbA1c値3件；1件は重複）
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	従業員満足度調査の分析結果から、「有給休暇の取りやすい環境作り」がエンゲージメントの向上に重要な因子であることから、これらの環境整備に継続的に取り組むことが必要。
	施策実施結果	年次有給休暇のうち年間3日間を計画年休とし、100%取得を目指して職場で休暇取得計画表を作成、進捗管理を実施。2019年度より0.7ポイント上昇し、2021年度は98.4%の取得率となった。
	効果検証結果	2022年9月に実施した従業員満足度調査において、「有給休暇の取りやすい環境作り」への満足度は2019年度の前回調査より0.13ポイント上昇した。当該調査は3年に1回の実施のため、2020年度の取組みの効果検証を今回調査で検証した。

※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: 東和薬品株式会社

英文名: TOWA PHARMACEUTICAL CO.,LTD.

■加入保険者: 東和薬品健康保険組合

上場

■所属業種: 医薬品

## 健康経営度評価結果

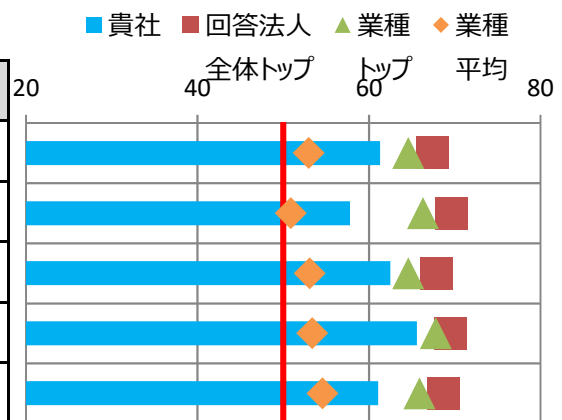
■総合順位: 351~400位 / 3169社中

■総合評価: 61.3 ↑1.7 (前回偏差値 59.6)

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

## 評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.3	67.4	64.6	53.0
経営理念・方針	3	57.8	69.6	66.3	50.9
組織体制	2	62.5	67.9	64.6	53.1
制度・施策実行	2	65.6	69.5	67.8	53.4
評価・改善	3	61.1	68.7	65.9	54.6



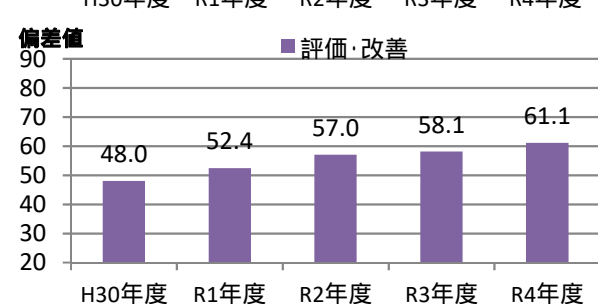
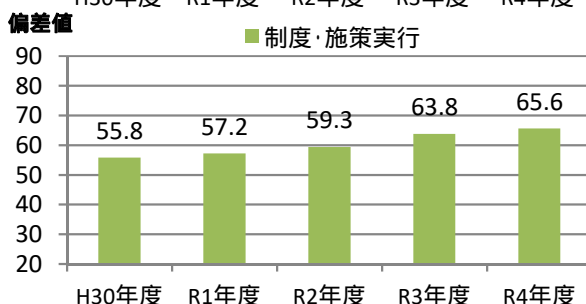
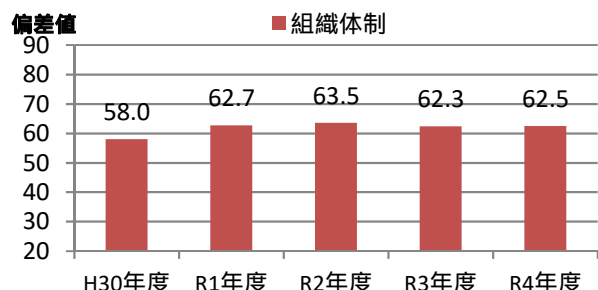
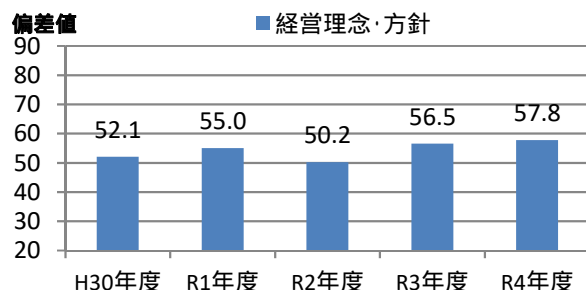
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

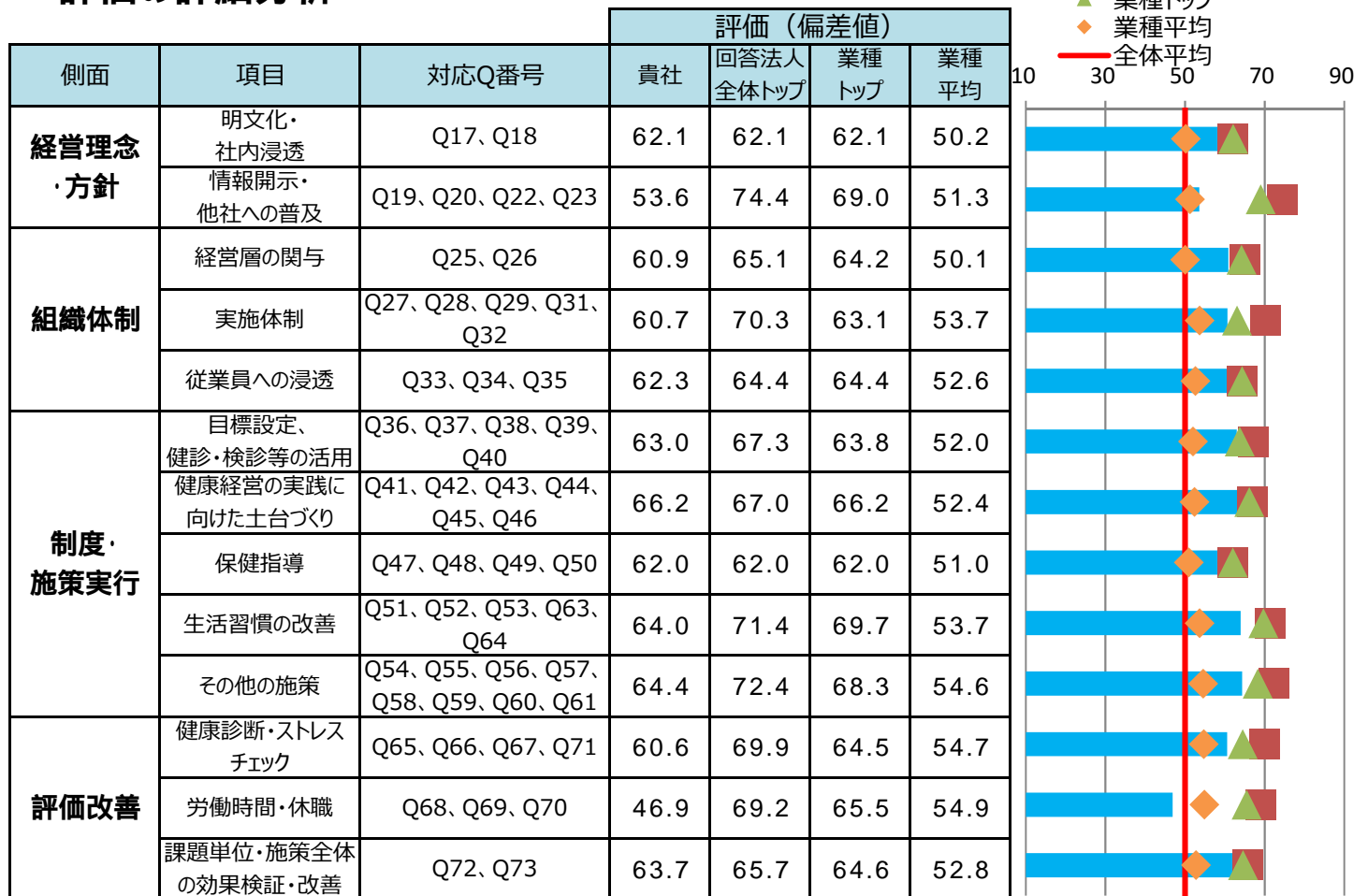
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	701~750位	701~750位	701~750位	451~500位	351~400位
総合評価	53.6	56.2(↑2.6)	56.7(↑0.5)	59.6(↑2.9)	61.3(↑1.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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><b>組織の活性化</b></p> <p>企業理念の中で掲げている「人々の健康」と「こころの笑顔」は、社員にとっても重要なことで、人々の健康に貢献する企業だからこそ、社員自身が心身ともに健康であることが大切だと考える。健康関連事業を推進するためにも、従業員の一人ひとりが常に健康について関心を持ち、会社と社員がともに成長し、組織をより活性化す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>社員が自分自身の健康を大切にし、自ら健康維持・増進に努めることで、健康でいきいきと働くことができ、組織の活性化に繋がると期待している。具体的な指標として、自分自身の健康の大切さについて考えるきっかけを作るための社内体力測定イベントを定期的実施し、参加率80%以上の維持を目指す。（2022年度参加率：79.8%）</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	<a href="https://www.towayakuhin.co.jp/company/compliance/healthmanagement.php">https://www.towayakuhin.co.jp/company/compliance/healthmanagement.php</a>

※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)	14	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	79.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全従業員を対象とした健康に関する体力測定イベントを全社的に開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.8	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	生活習慣病予防(メタ・高血圧)の為、体力測定イベント時に食事バランスや塩分摂取量について啓蒙				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	社内で体力測定イベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
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	65.1	52.2	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	62.5	52.6	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	63.6	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	53.1	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	65.7	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	54.3	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	54.1	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.7	56.7	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	健康診断の問診結果を分析すると、運動習慣のある者や、食事習慣が適切な者の割合が他健保と比べて低い結果であった。生活習慣を改善し、社員の健康意識の醸成を促す必要がある。
	施策実施結果	まずは社員に自分自身の健康の大切さに気付いてもらうきっかけを作るため、経営トップが全面的に参加を推進する社内体力測定イベントを実施、対象者のうち約8割が参加した。
	効果検証結果	測定イベント後のアンケートでは約9割が自身の健康に関心を持ったと回答し意識醸成に繋がったと認識している。一方で、参加者からは健康のため運動習慣を身に着けたいが方法がわからない、定着しないという声も多く聞かれたため2022年度は各個人結果に応じた運動指導や、運動習慣定着のための施策を実施中である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度のストレスチェックの結果では、前年度までと比較し高ストレス者割合が増加し、同業他社平均と比べても多い状況にあった。社員のメンタル不調を未然防止し、職場環境の改善により組織を活性化し、高ストレス者割合を減少させる必要がある。
	施策実施結果	面接を希望しない高ストレス者全員に対して、実施者である保健師によるフォローを実施。また、経営トップが出席する会議での分析報告や高ストレス者割合が高い事業場では環境に応じた改善提案を実施した。
	効果検証結果	2021年度の取り組みの結果、2022年7月のストレスチェックでは高ストレス者割合が2.9%減少した。今後は高ストレス者割合をさらに低下させることが課題であり、産業医や保健師による相談対応をより充実させることや、管理職への分析結果フィードバックにより組織的な職場環境改善策を講じること、管理職への研修を内製化して社内の課題に沿ったアプローチを行うこと等の取り組みを実施中である。

※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：富士製薬工業株式会社

英文名：Fuji Pharma Co., Ltd.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

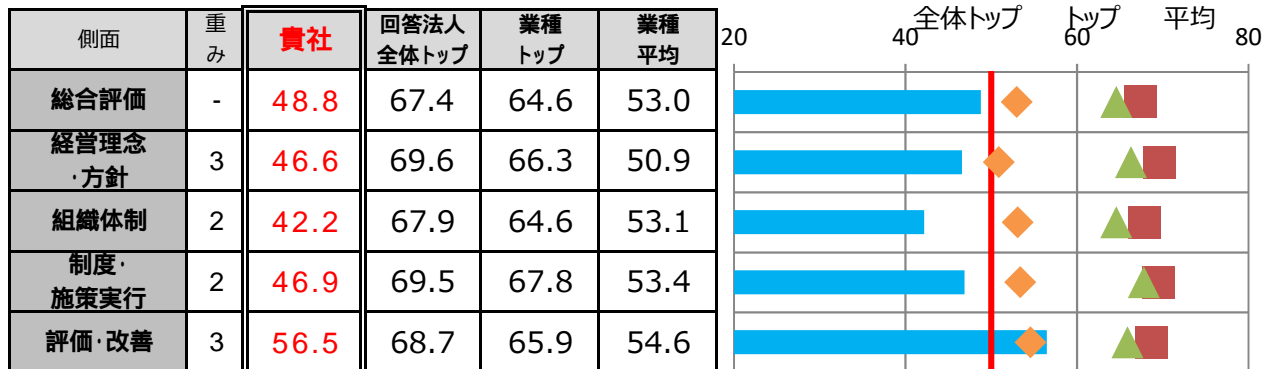
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価： 48.8 ↑1.8 (前回偏差値 47.0 )

※「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



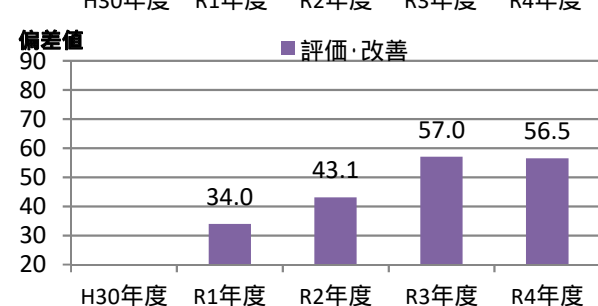
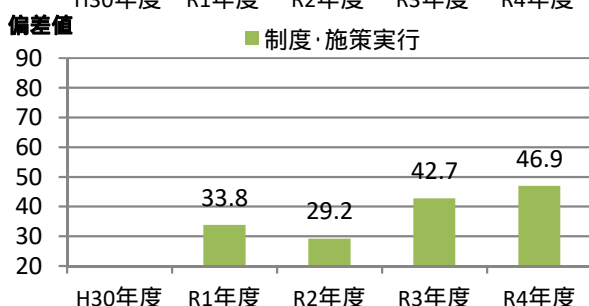
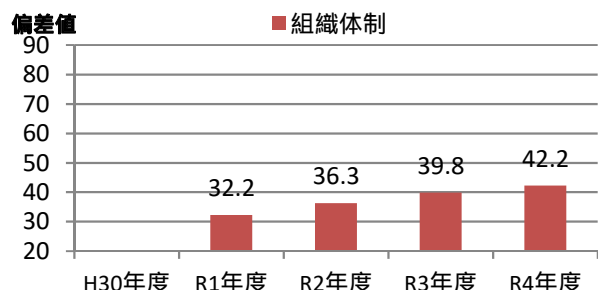
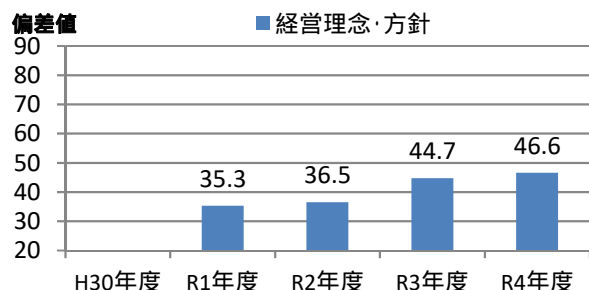
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	2151～2200位	2201～2250位	1901～1950位	1801～1850位
総合評価	-	34.0(-)	37.0(↑3.0)	47.0(↑10.0)	48.8(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>経営理念を実現するためには、従業員一人ひとりが心身共に生き生きと働けることが事業の継続的拡大に重要。そのためアブセンティズム・プレゼンティズムとワークエンゲージメントの改善が課題である。今年度ストレスチェック結果で、高ストレス者割合が17.6%と外部EAP11.3%よりも高く、相談窓口利用でのプライベートや精神面の相談数が増加している。また従業員のヘルスリテラシー向上にも課題がある。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の生産性向上、ストレスマネジメント力の向上を期待している。</p> <p>具体的指標として、年1回のストレスチェック受検率を95%以上を維持、休業者割合を年度平均0.2% 0%へ改善することを目指す。プレゼンティズムに関する指標では、アクサ生命の健康習慣アンケート結果での生産性低下25% 20%、仕事満足度2.7点 3.0点へ改善を目指す。</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ESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.fujipharma.jp/sustainability/core_subject/03-labor.php#labor-0201">https://www.fujipharma.jp/sustainability/core_subject/03-labor.php#labor-0201</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	1	回

※貴社が健康経営度調査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	17.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	Unipos「ピアボーナス」を活用し、社員同士仕事の成果や貢献に対して感謝や賞賛を送り合う制度を導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.2	%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	KENKO企業会分科会共催のウォーキング大会の実施（専用アプリを用いた歩数競争イベント）。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	44.3	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	6.3	%

※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	47.2	52.2	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	40.9	52.6	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	61.2	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	53.1	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	59.7	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.8	54.3	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	48.0	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.4	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.0	56.7	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	令和2年度のメンタル不調による当社の休業者割合が令和2年度労働安全衛生調査（実態調査）の0.4%と比較すると0.6%と若干高いが、外部EAPストレスチェックの結果によるストレスレベル要注意者＝高ストレス者の割合が15.4%と外部EAP参加企業平均11.3%よりも高いため、職場の環境改善が必要である。
	施策実施結果	メンタル不調者への早期介入と従業員のストレス度合を知る事、相談窓口活用の促進を実施。ストレスチェックの結果を受け、管理職層へのフィードバック会の実施並びに各職場単位での改善対応策の作成。
	効果検証結果	ストレスチェック受検率は95%以上、高ストレス者は2020年度15.1% 17.6%と増加傾向、外部EAP定義ストレスレベル要注意社の相談率が2020年度35.8% 27.0%に低下した。メンタル不調休業者割合は今年度、前年度0.6%から0.2%に低下。ストレスチェック集団分析説明会を管理職に実施し、全部署から職場改善レポートが提出され職場環境改善のPDCAサイクルを回している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性特有の健康課題における不調は習慣化しているが、自身でその不調に疾患リスクが潜んでいる可能性に気づきにくい実態。女性の健康課題としても、34.8%が医療機関の受診が必要な状態であるにもかかわらず、多くの方が受診していない。また月経困難症や更年期症状によるパフォーマンスが元気な時と比べ半分に低下した割合は、両者とも45%以上であった。その反面、48%が症状が習慣化し不調を体の異常と捉えていない。
	施策実施結果	株式会社リンケージの「FEMCLEプログラム」を女性従業員358名へ提供。対象者のうち44.3%が問診に回答。問診回答への組織診断レポートの提供を受け社内へ結果の掲示とフィードバックを実施。
	効果検証結果	有症者割合は月経痛・過多、PMS、更年期様症状全てで60%以上であったが、昨年度よりも受診推奨対象者数は減少。（月経痛：21年51.0% 22年40.0%、過多月経：59.1% 22年43.3%、PMS症状43.9% 22年41.9%、更年期症状：58.2% 35.8%）。

※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：株式会社中京医薬品

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：医薬品

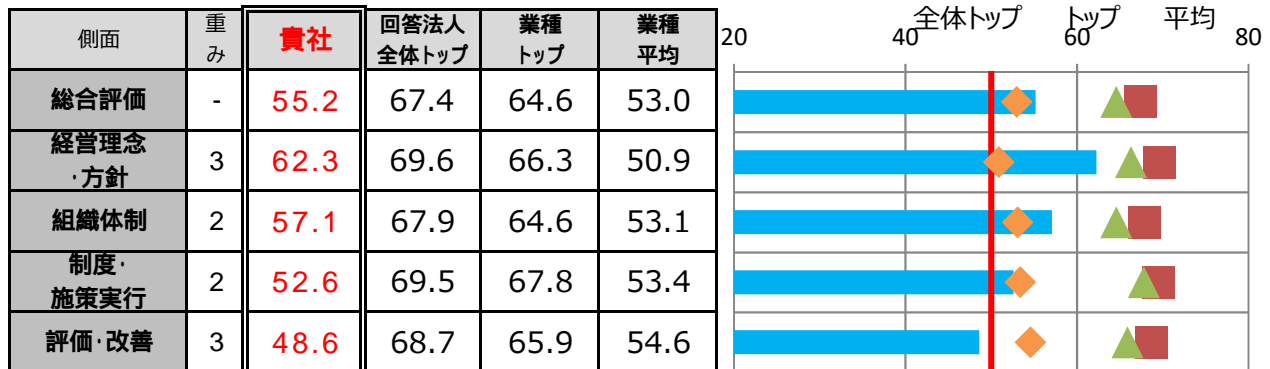
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1001～1050位 / 3169 社中

■総合評価： 55.2 ↑0.0 (前回偏差値 55.2)

※「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



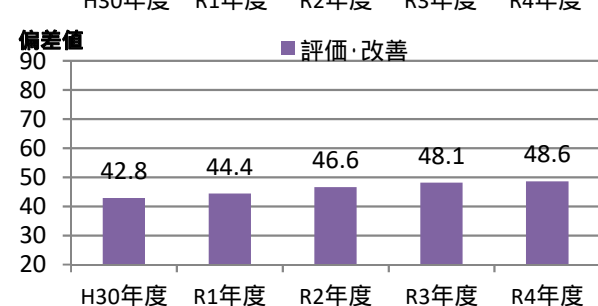
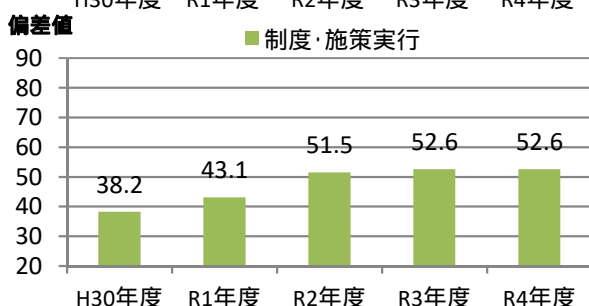
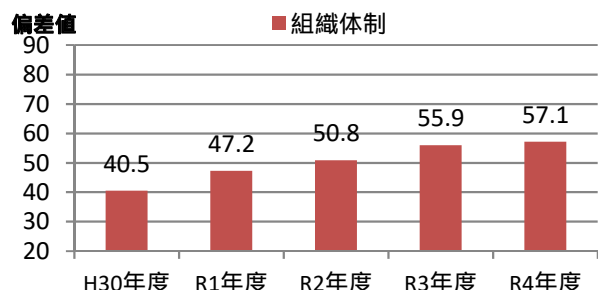
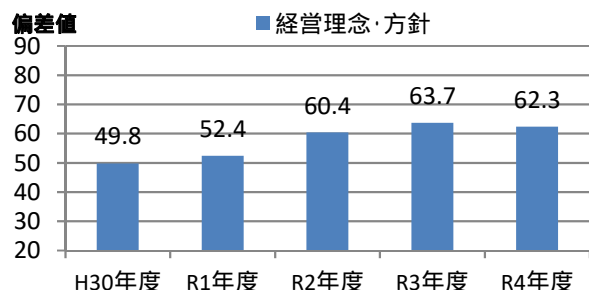
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	1301～1350位	1451～1500位	1101～1150位	901～950位	1001～1050位
総合評価	43.1	47.1(↑4.0)	52.6(↑5.5)	55.2(↑2.6)	55.2(↑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 自社の特性として労働集約型産業であるがゆえに、従業員の健康状態によって活動実績が大きく左右するため、健康の維持増進が経営上の重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康を増進することにより、健全な社員の育成を図ることができ、業績の向上にも繋がる。それにより、より多くのお客様の健康を支えるという使命を果たすことを目指す。

※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	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.chukyoikyakuin.biz/corporate/activity/kenko_keiei/index.html">https://www.chukyoikyakuin.biz/corporate/activity/kenko_keiei/index.html</a>

※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)	16	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	78.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	社内SNSにより健康への取り組み紹介、健康企画の参加者進捗と推奨、社員禁煙等の成功者談話の紹介等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.0	%

- 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	野菜ジュース等の配布による、食生活の改善				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	ウォーキング大会を企画し、2ヶ月間競いました。チーム戦や個人のレベルにあった方法で表彰しました。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	76.8	%

※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	53.2	52.2	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	39.6	52.6	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	34.2	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.5	53.1	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	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	54.3	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	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.5	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.3	56.7	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	従業員の超過勤務状況を把握し、長時間労働の実態改善が急務と認識。過労死リスクの高まる月80時間超の残業対象者を無くす目標を達成した為、更に基準を高めた月60時間超の残業対象者を生じさせないことを継続目標として取り組んだ。
	施策実施結果	勤怠実績から時間外労働が単月で42時間超もしくは年間で320時間超ペースの者について、勤怠システムを活用して繰り返し注意喚起を行った。結果、月60時間超の残業対象者の延べ人数は8名→3名に減少した。
	効果検証結果	月60時間超の残業対象者を0名にする目標には僅かながら達しない結果となった。特定の社員に残業が偏っている事が引き続き大きな要因であった為、部署の責任者を通じて業務改善・時間管理の徹底を図っていく。なお効果の定量的な検証として、病気による欠勤または退職の全従業員平均が、昨年の2.47日から2.31日に減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスが第6波、第7波と今だ感染の流行が起こる中、従業員の新型コロナウイルスへの予防意識低下、慣れによる危機意識低下を防ぐ必要があり全社をもって予防の徹底、感染・濃厚接触者時の対処の徹底を図る。また、インフルエンザ等が2021年下期から流行しなかった為に予防接種率が14.5%と低下した為、予防接種受診率向上の施策を検討する。
	施策実施結果	新型コロナウイルスへの対策は通達ならびに社内SNSにて注意喚起とルールの徹底を語る。役員会にてインフルエンザ予防接種1,500円補助の継続が決定。インフルエンザ情報を配信し、82.4%の従業員に周知。
	効果検証結果	新型コロナウイルスへの対策は徹底したルールが遵守された。マスク、手洗い、3密を避ける、Web会議、リモートワークなど感染予防の行動を徹底。また、自身と家族の感染、濃厚接触者に対しても社内SNSや会社携帯等で情報を的確に把握し自宅待機等を含め、検査キットの配布など適時、把握と対応する。インフルエンザ予防接種1,500円補助の継続を通達、インフルエンザ情報を配信し45.2%が予防接種受診予定と回答。

※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：第一三共株式会社

英文名：DAIICHI SANKYO COMPANY,LIMITED

■加入保険者：第一三共グループ健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

## 健康経営度評価結果

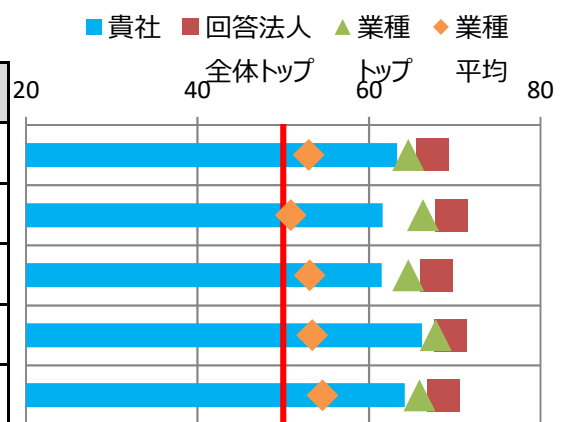
■総合順位： 101～150位 / 3169 社中

■総合評価： 63.3 ↑0.9 (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

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	-	63.3	67.4	64.6	53.0
経営理念・方針	3	61.6	69.6	66.3	50.9
組織体制	2	61.5	67.9	64.6	53.1
制度・施策実行	2	66.2	69.5	67.8	53.4
評価・改善	3	64.2	68.7	65.9	54.6



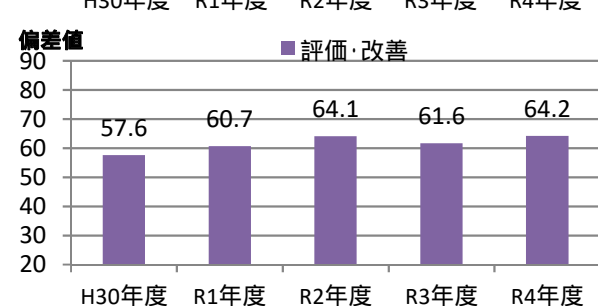
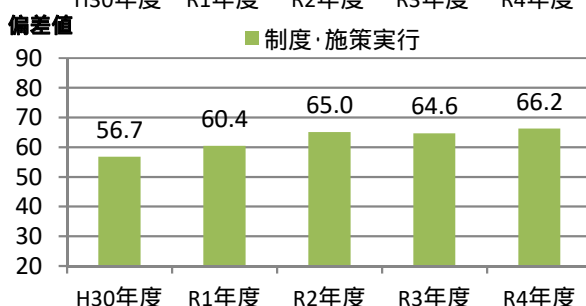
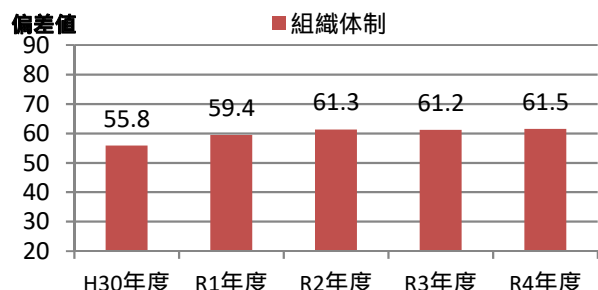
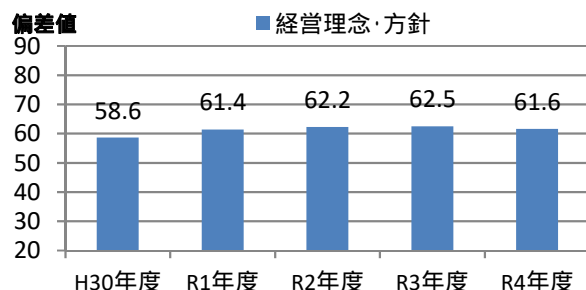
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	401～450位	251～300位	101～150位	151～200位	101～150位
総合評価	57.3	60.6(↑3.3)	63.2(↑2.6)	62.4(↓0.8)	63.3(↑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	従業員のパフォーマンス向上 第一三共グループの企業理念およびビジョンの実現に向けて会社と従業員が共に成長を遂げるためには、従業員の心と体の健康・安全が不可欠である。経営課題を生産性の向上とし、それにつながるアブセンティーズム、プレゼンティーズム、さらにはエンゲージメントを指標としたKPI改善を目指している。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じて従業員の健康行動を推進することで、従業員1人の心身の健康の向上を図る。活動継続によりアブセンティーズムやプレゼンティーズム、エンゲージメントなど従業員の生産性の向上を目指す。代表的な目標指標であるプレゼンティーズムにおいては、2019年度の18.3%から2025年度の14.0%の達成を目指し、健康経営を通じて、パーパス「世界中の人々の健康で豊かな生活に貢献する」実現につなげる。

※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	<a href="https://www.daiichisankyo.co.jp/sustainability/our_workplace/employee_health/">https://www.daiichisankyo.co.jp/sustainability/our_workplace/employee_health/</a>

※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)	50	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	29.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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を提供し、社員同士のコミュニケーションツールを整備している				
(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	健康アドバイスアプリ「カロマップラス」を試験的に導入し、食生活改善に向けた支援を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.5	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	健保主催の健康イベント（IkiIkiウォーキング）を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.3	%

- 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	4.7	%

※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	63.1	52.2	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	60.0	52.6	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	65.7	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	53.1	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	59.7	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	54.3	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	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.6	56.7	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	企業理念の実現に向けて会社と従業員が共に成長を遂げるためには従業員の心と体の健康・安全が不可欠であることを謳っているが、喫煙は生活習慣病やがんの発症に大きく影響を及ぼすため喫煙率の改善は当社の重要課題である。 喫煙率は2018年度17.9%、2019年度16.9%と改善傾向にあるが、さらなる喫煙率の低下に向けては従業員の自主的な禁煙だけでなく禁煙促進に向けた全社的なサポートが必要。
	施策実施結果	2020年4月に事業場内・就業時間内禁煙、オンライン禁煙外来費用補助を展開（計50人） 最高健康経営責任者であるCEOから2030年喫煙率ゼロを社内外に宣言 国内全役員2021年度の禁煙を支援
	効果検証結果	喫煙率は2019年の16.9%から2021年には12.5%へ大きく低下した。CEOメッセージと、事業場内・就業時間内禁煙の制度化による禁煙に向けた意識の浸透が一定程度進んだものと思われる。 オンライン禁煙外来は禁煙達成率9割以上の高い効果を示し、禁煙が困難な喫煙者の支援に寄与した。 グループ会社も含め、すべての役員が禁煙に取り組んだ。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当社は健康経営を通じて従業員の心と体の健康・安全と生産性の向上を目指しており、高ストレス者割合を健康関連の最終指標の1つとしている。 セルフケア・ラインケアなど不調者の発生予防には従来から力を入れており、近年の高ストレス者割合は業界平均と比べても良好だが、コロナ禍により働く場所や働き方の急激な変化によるメンタル不調の増加が危惧されており、具体的な状況の把握と対策の実施が課題である。
	施策実施結果	従来の定期測定に加えエンゲージメントサーベイを実施し不調や変化の早期把握とケアを図った。結果については組織ごとにフィードバックし、対策を実施。 全社員を対象にオンライン研修を実施し、約2割が受講。
	効果検証結果	コロナ禍により生活、就業環境が大きく変化した2020年度を除くと2018年から2021年度にかけて高ストレス者割合は1%程度改善した。 エンゲージメントサーベイを活用した支援策の有用性を確認できたため全社に展開した。 コロナ禍の影響が大きかった2020年度について、特に就業環境の変化が大きかった営業職群でプレゼンティーズムの低下が見られたが、2021年度においては大幅な改善が認められた。

※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: キョーリン製薬ホールディングス株式会社

英文名: KYORIN Holdings, Inc.

■加入保険者: 杏林健康保険組合

上場

■所属業種: 医薬品

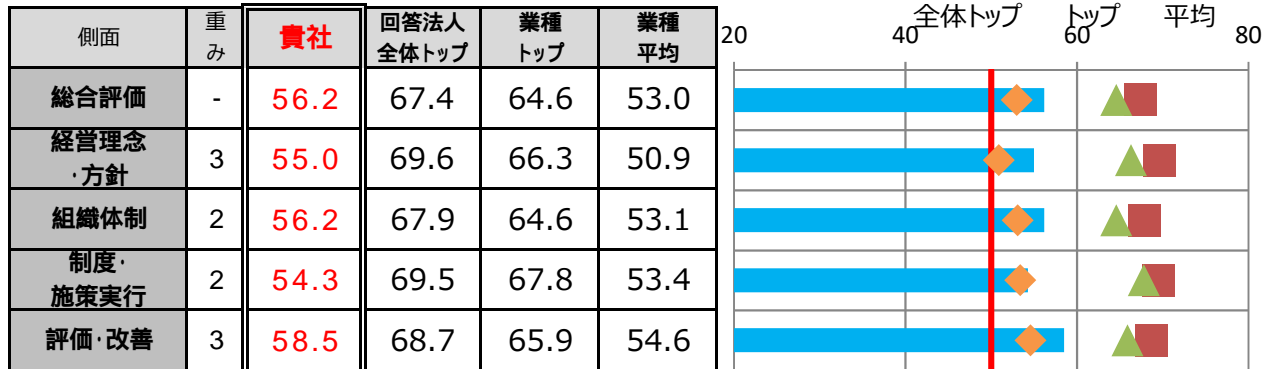
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 3169社中

■総合評価: 56.2 ↑1.9 (前回偏差値 54.3)

※「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



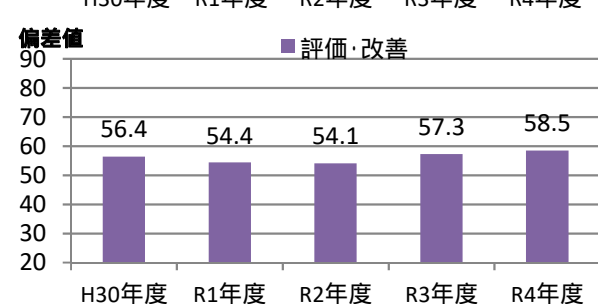
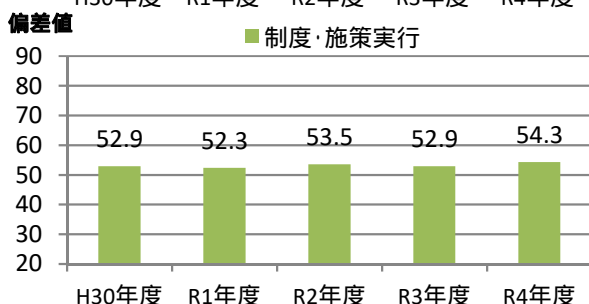
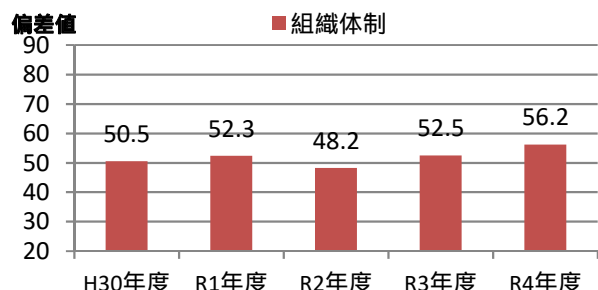
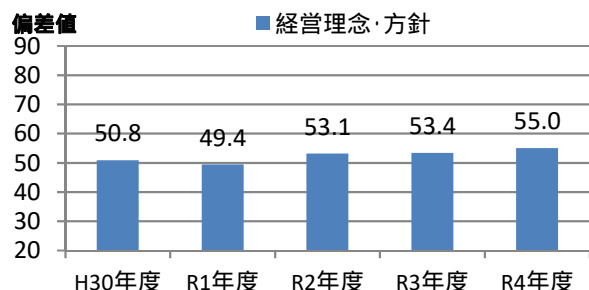
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	801~850位	1101~1150位	1101~1150位	1001~1050位	901~950位
総合評価	52.5	52.1(↓0.4)	52.5(↑0.4)	54.3(↑1.8)	56.2(↑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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員が健康であれば、集中して仕事に取り組むことが可能になり、その結果、高いパフォーマンスを発揮できると考えている。</p> <p>当社グループでは、社員およびそのご家族の健康保持・増進に努めるとともに、その能力を十分に発揮し、健康的で活力のある職場風土をつくり、さらなる「働きがい」の向上を目指している。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>現場の管理者や社員が、健康経営に主体的に取り組んでもらうことを期待している。具体的な指標として、社員に身近な「生活習慣（喫煙、飲酒、運動、睡眠）」について、2019年基準年に対し2023年までの目標値（基準に満たない社員を20%減らす）をそれぞれ設定。衛生委員会を通じ、各職場の実情に合ったものを選び、皆でアイデアを出しあい、推進している。</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	<a href="https://www.kyorin-gr.co.jp/csr/health.shtml">https://www.kyorin-gr.co.jp/csr/health.shtml</a>

※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)	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	4.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	オフィス移転に際し従来の固定席からフリーアドレス席への移行を実施し、移転以外のオフィスでの導入を検討				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	メニューにカロリー表記し、主食の種類・量を選択できるようニーズに合わせた選択が出来るようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.0	%	(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	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kencomの利用促進				
(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	61.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.0	%

※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	55.1	52.2	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	53.7	52.6	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	53.9	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	53.1	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	51.2	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	54.3	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	50.1	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.6	56.7	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	コロナ禍で、体重増加や健診データが悪化している社員も少なくなく、健康への意識を向上していく必要がある。
	施策実施 結果	・健康ポイントによるインセンティブ付与 インセンティブ利用率10% ・健康セミナーへの参加状況：「睡眠」4%（アンケート回答）、「運動」5%（視聴） ・ウォーキングキャンペーンへの参加状況：14%
	効果検証 結果	・「1日1時間程度の歩行又は同程度の身体活動bの社員」47.5%（2020年度） 47.9%（2021年度） ・「睡眠で十分な休息が取れている社員」74.9%（2020年度） 70.3%（2021年度）
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	職場におけるキーパーソンである管理職のメンタルヘルスに関する教育が、昇格時にはきちんと行われているが、それ以降に関しては十分ではない。
	施策実施 結果	全管理職向けのラインケア研修をオンラインで実施。自主参加としているが、参加率は95%であった。
	効果検証 結果	ケーススタディの質問に対する回答から、対応に関する必要な知識が得られていることが確認できた。

※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：大正製薬ホールディングス株式会社

英文名：TAISHO PHARMACEUTICAL HOLDINGS

■加入保険者：大正製薬健康保険組合

上場

■所属業種：医薬品

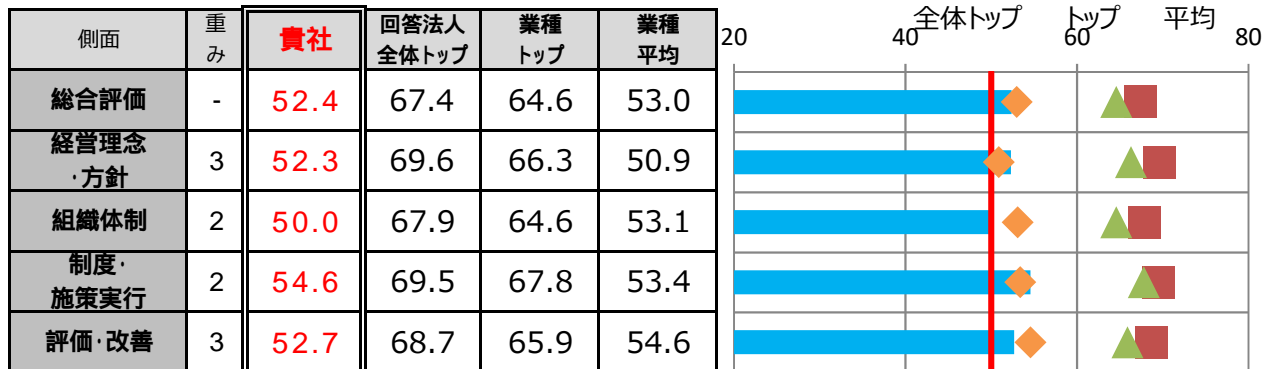
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1351～1400位 / 3169 社中

■総合評価： 52.4 ↑0.8 (前回偏差値 51.6)

※「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



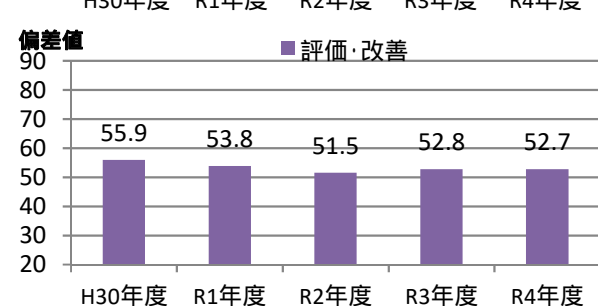
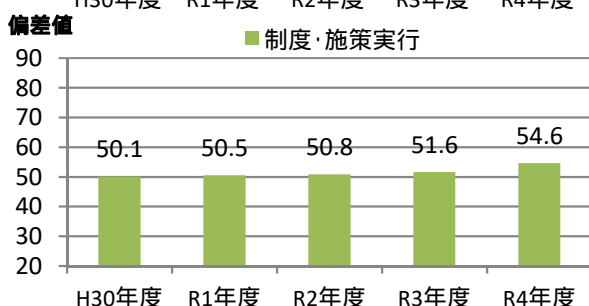
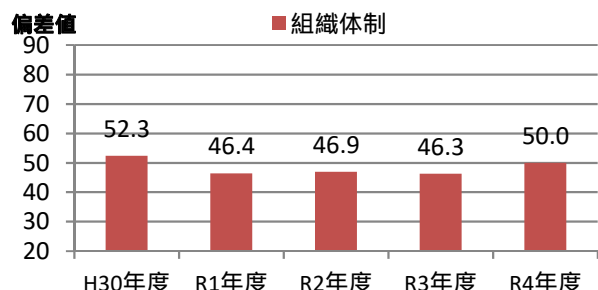
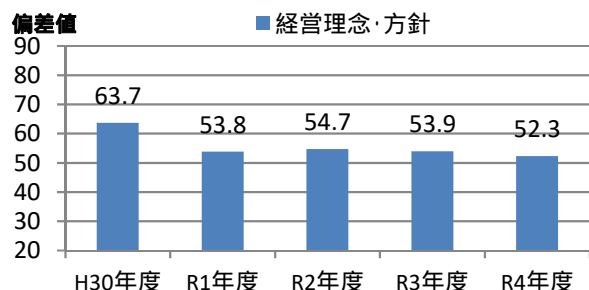
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	501～550位	1151～1200位	1201～1250位	1401～1450位	1351～1400位
総合評価	55.8	51.7(↓4.1)	51.4(↓0.3)	51.6(↑0.2)	52.4(↑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>企業の社会的責任</p> <p>急速に進む高齢化に伴い、社会保障費、特に医療費が増加しており、医療費の効率的・効果的な使用が求められていることが課題となっている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>「自分の健康は、自分のために、自分で守る」というセルフメディケーションの考えを浸透させ、健康増進、病気の予防から治療まで、健康と美のトータルサポートを目指すとともに、持続可能な社会への実現を目指す。</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	アニュアルレポート
URL	<a href="https://www.taisho-holdings.co.jp/investors/library/annual.html">https://www.taisho-holdings.co.jp/investors/library/annual.html</a>

※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	72.0	%	(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	社内SNSでの情報共有やチャットアプリ等に加えイントラで従業員や部署を紹介しコミュニケーションを促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	健康アプリを導入し、体重や食事の記録から食生活改善をサポートしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.5	%

- 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	健康アプリを活用し、歩数によりポイントを付与する等、運動習慣の定着を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.2	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	51.1	52.2	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	55.8	52.6	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	58.7	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.3	53.1	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	50.1	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	54.3	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	48.2	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.3	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.3	56.7	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	健康診断結果の判定基準が事業所ごとに異なるため、全社統一した基準での施策検討に課題
	施策実施 結果	2021年度に全国をカバーできる業者へ健康診断業務の委託を変更。 2022年度より運用開始。
	効果検証 結果	2022年度より健康増進アプリ上で健診結果を確認できるようになり、従業員の意識向上につなげることが できる
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働は減少傾向にあるが、部署や個人によって偏りがある
	施策実施 結果	勤怠管理システムの変更により、上長も管理しやすくなった。それに伴い、事前申請の徹底を再度実行。
	効果検証 結果	45時間超の時間外勤務者数は年間で前年比5.1%減。

※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: あすか製薬ホールディングス株式会社

英文名: ASKA Pharmaceutical Holdings Co., Ltd.

■加入保険者: 東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種: 医薬品

## 健康経営度評価結果

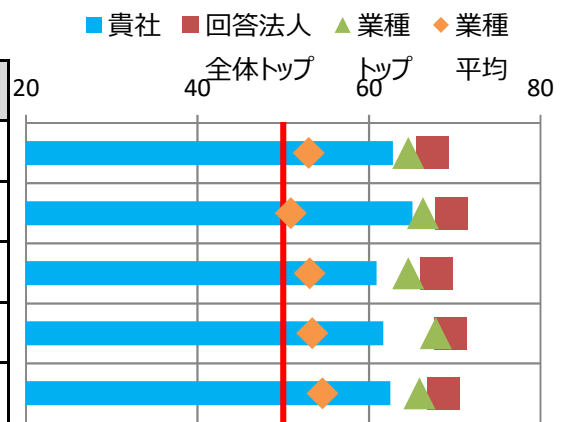
■総合順位: 151~200位 / 3169社中

■総合評価: 62.8 ↑1.9 (前回偏差値 60.9)

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.8	67.4	64.6	53.0
経営理念・方針	3	65.1	69.6	66.3	50.9
組織体制	2	60.9	67.9	64.6	53.1
制度・施策実行	2	61.7	69.5	67.8	53.4
評価・改善	3	62.5	68.7	65.9	54.6



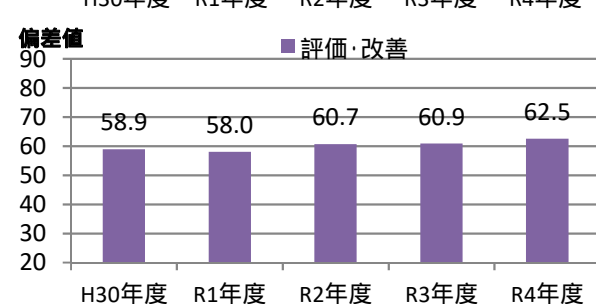
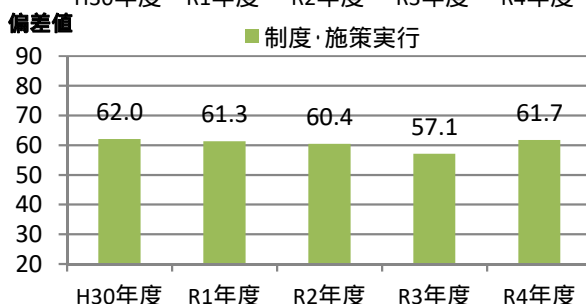
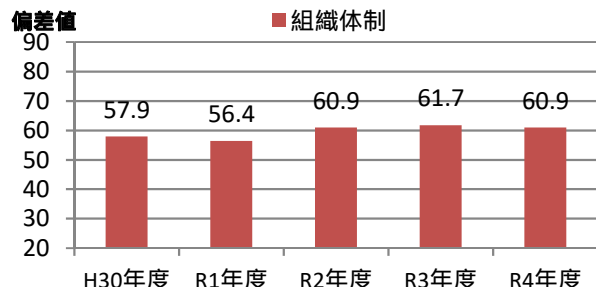
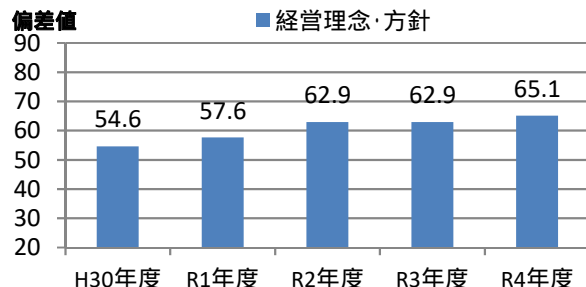
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

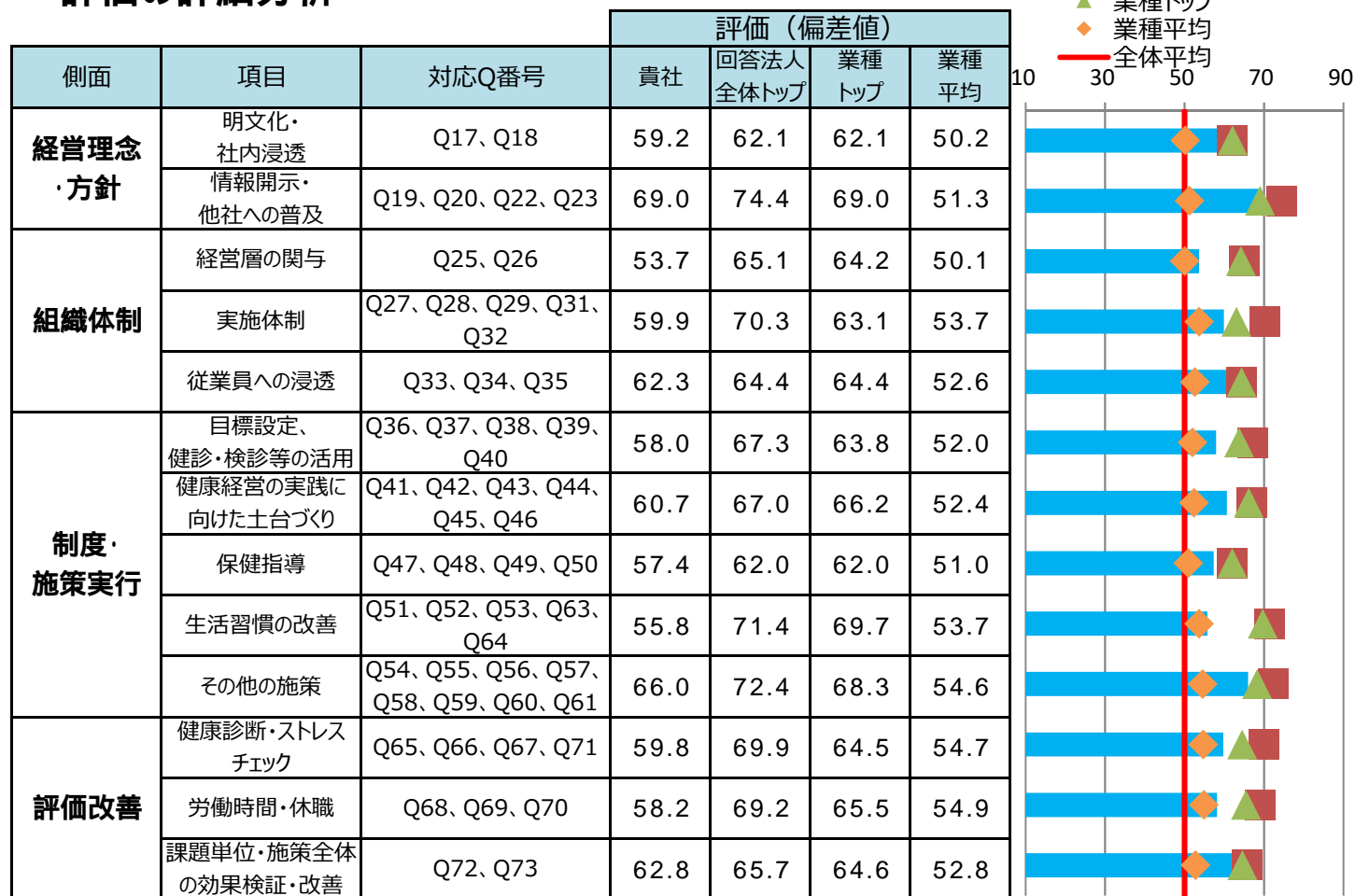
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351~400位	501~550位	251~300位	301~350位	151~200位
総合評価	58.3	58.2(↓0.1)	61.3(↑3.1)	60.9(↓0.4)	62.8(↑1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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>中長期的な企業価値向上</p> <p>あすか製薬HDグループはESG経営への取り組みが企業価値向上につながるとの認識のもと、17のマテリアリティ（最重要課題）を明確化し全社行動計画を定めました。ESG経営のうち「社会:Social」のマテリアリティは、健康経営の最終目標の一つとして掲げる「エンゲージメントの向上」に必要不可欠な要素となります。従業員一人ひとりがその背景を理解し、自らが考え、主体的に行動していけるかが課題となります。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>エンゲージメントの向上により、従業員の生産性と創造性が高まることを期待しています。生産性については不定愁訴の早期発見と改善により、従業員のプレゼンテイズム低減をめざします。創造性では職場環境の改善はもとより、研修によるリテラシーの向上を通じてワークエンゲージメントやメンタルタフネス環境の強度を高め、2025年までに組織における高値割合30%を目標とし、エンゲージメントが成熟した組織をめざします。</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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.asaka-pharma-hd.co.jp/csr/sustainability/health.html">https://www.asaka-pharma-hd.co.jp/csr/sustainability/health.html</a>

※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)	17	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	63.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	あすか製薬(株)創立100周年の記念事業として全グループ会社従業員とOBを含めた交流の集いを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.9	%

- 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	「みんなで健康になろう2021-2022」と題し、食事施策を実施。生活習慣病改善メニューを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.8	%

- 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	工場では朝礼時のラジオ体操、事務職においては午後3時3分間のリフレッシュ運動を毎日実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	48.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	94.8	%

※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	58.4	52.2	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	52.6	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	64.5	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	53.1	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	64.2	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	54.3	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	65.2	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.1	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.5	56.7	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	「女性のつらい症状に関する」社内アンケート結果（回答率64%）において「体がだるく疲れやすい」と回答した女性の割合が、男性に比べ1.7倍（男性34%：女性58%）であったことから、女性従業員の多くが何らかの不定愁訴に悩んでいる姿が浮き彫りとなった。また、職場の女性が何らかのつらい症状を感じつつ就労している事や、女性自身が女性の体に関する知識が無いと感じている現状を把握した。
	施策実施結果	健診検査項目に甲状腺機能検査_83%受検、フェリチン値(貯蔵鉄量)測定_64%受検 を導入。甲状腺調査、女性の健康に関する社内研修会、医師による貧血に関する講演会を開催。並行して食事施策を実践。
効果 検証 ②	効果検証結果	甲状腺機能異常や、貧血の症状に「体が疲れやすい」ことが含まれるため、甲状腺機能検査やフェリチン値を測定。甲状腺に異常が疑われる従業員には専門医を連携し治療開始。また、貧血改善を促すために産婦人科医の講演会を開催し、社員食堂では鉄分強化メニューを継続して提供。さらに、女性の健康に関する社内研修会では経営層が直接コミットメントし開催。「役に立った/84%」「研修内容に満足/89%」と参加者が回答。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の平均年齢が40代半ばとなり健康課題が顕れる世代であると共に、コロナ禍における運動不足、生活習慣の乱れが起因し脂質異常の有所見者率が年々微増しており、2020年度の前年同期比では、5%上昇していた。また、精密検査受診率においてはコロナ禍以降低下を続け、2020年度には31.1%の低水準となり、従業員の健康とヘルスリテラシーの低下が懸念される状況である。
効果 検証 ②	施策実施結果	運動習慣定着を目標にヨガイベントを月1回、4ヶ月連続実施_参加率各回10%。運動施策に運動して社員食堂で糖尿病、高血圧、脂質異常に特化したヘルシーメニューを提供。これに並行し保健師の保健指導を強化。
	効果検証結果	健診時の標準的質問票において、2021年度の適正体重維持者率は67.6%に至り、2017年度より1.2%増加した。また運動習慣者比率においても24.7%に至り、2017年度より4.1%増加した。運動食事の実施施策アンケートでも有意義であった等の肯定的な意見が過半数であった。精密検査受診率は2021年度34.5%での前年同期比より3.3%向上し、産業保健スタッフと職場上長の連携強化により実現した。

※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: アルプス薬品工業株式会社

英文名: Alps Pharmaceutical Ind.Co.,Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種: 医薬品

## 健康経営度評価結果

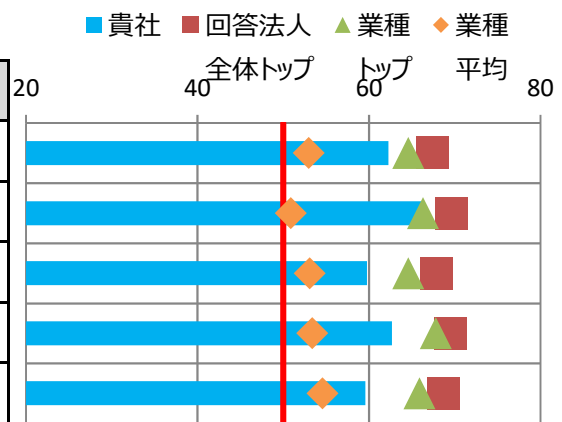
■総合順位: 251~300位 / 3169社中

■総合評価: 62.3 ↑3.2 (前回偏差値 59.1)

※「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

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	62.3	67.4	64.6	53.0
経営理念・方針	3	66.3	69.6	66.3	50.9
組織体制	2	59.8	67.9	64.6	53.1
制度・施策実行	2	62.7	69.5	67.8	53.4
評価・改善	3	59.6	68.7	65.9	54.6



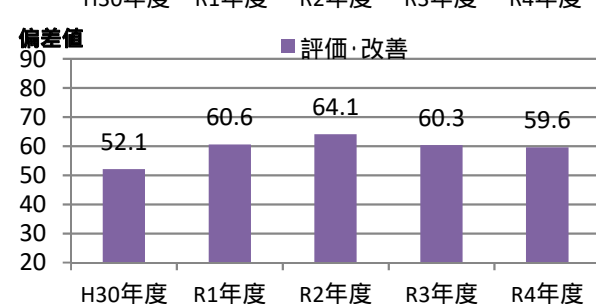
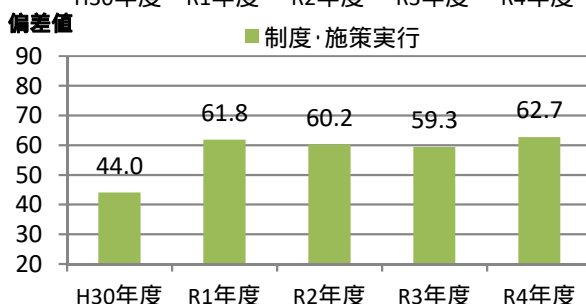
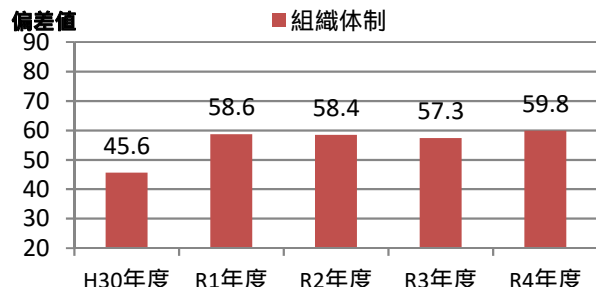
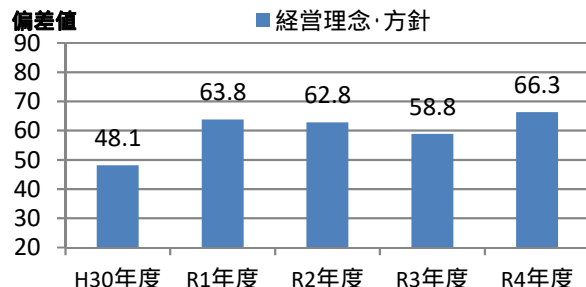
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	1151~1200位	201~250位	201~250位	501~550位	251~300位
総合評価	47.2	61.4(↑14.2)	61.8(↑0.4)	59.1(↓2.7)	62.3(↑3.2)
【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	従業員のパフォーマンス向上 会社10年計画の中に『ワークスタイルの変革』を課題として盛り込み、多様な人材が生き生きと働き続けることができる基盤作りとして、健康保持・増進、メンタルヘルス対策、働き方改革を活動の3本柱として推進し、会社の発展向上を目指します。今期は特に有給休暇の取得率向上を目標とし、私生活を充実させる事で生産性の向上を図ります。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のエンゲージメント増大に繋がる事を期待しています。ワークライフバランス向上を目的として、具体的な指標として、月平均残業時間10時間以下、月の有給取得率を昨年の0.8日以上から1.0日以上に引き上げ継続達成を目指しています。

※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ESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.alps-pharm.co.jp/future/health.php">https://www.alps-pharm.co.jp/future/health.php</a>

※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	49	回	26	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	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	体を動かすことを目的としたイベントへの参加や家族での健康促進につながる補助金の提供を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%

- 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	サラダの日、ヨーグルトの日を隔月ごとに実施し、食生活改善を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

- 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	運動促進アプリ「aruku&（あるくと）」の利用環境を提供し、アプリ限定のイベントを毎月実施している。				
(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	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	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	35.0	%

※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	62.0	52.2	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	52.6	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	54.0	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.4	53.1	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	66.1	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	54.3	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	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.7	56.7	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	健診結果より、産業医から血圧に問題が懸念される従業員がいる旨の指摘があった。主な原因は飲酒による不摂生が多かったが、中には転勤等によるメンタル的な側面からの飲酒もあった。
	施策実施 結果	面談を実施し、飲酒を控えるよう勧奨した。また、通院し血圧を正常値に落とすよう勧奨した。転勤でメンタル面に不安がある従業員については家族の住む勤務地に戻って貰った。
	効果検証 結果	応じてくれた従業員から診断書を見せて貰い、症状が改善している旨を確認した。また、10月に健康診断を実施するため、結果を継続して確認する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	昨年は感染症の防止対策を課題としており、PCR検査および抗原検査の徹底した指示を出した。特にコロナ対策では対応マニュアルを作成・更新し、常に細心の注意を払う方針で活動が出来た。また、インフルエンザの予防接種は産業医に流行を確認し、適切な時期に全従業員が接種出来た。
	施策実施 結果	第6波までは従業員で陽性者は1人も出なかった。残念ながら第7波では従業員による陽性者も出たが、3回目までの接種を完了している従業員が9割を超えており、全員症状も軽度で済んでいる。
	効果検証 結果	陽性者が出たが、マニュアルを徹底周知していたため、社内でのクラスターは現在発生していない。また、インフルエンザについては感染症予防が適切であるためか、2年続けて陽性者0名となっている。

※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：日本メジフィジックス株式会社

英文名：Nihon Medi-Physics Co.,Ltd

■加入保険者：住友化学健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

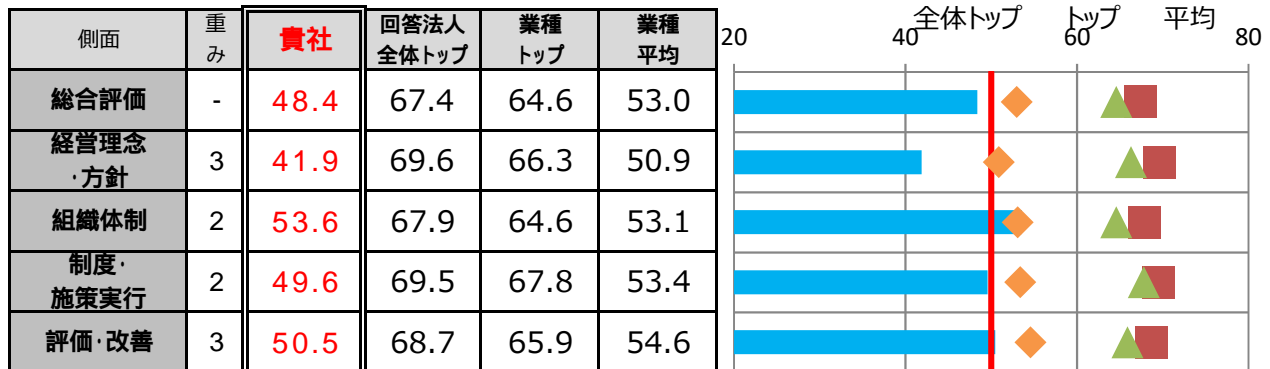
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1851～1900位 / 3169 社中

■総合評価： 48.4 ↓2.0 (前回偏差値 50.4)

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

## 評価の内訳



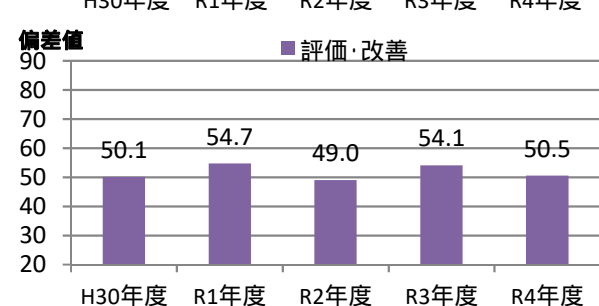
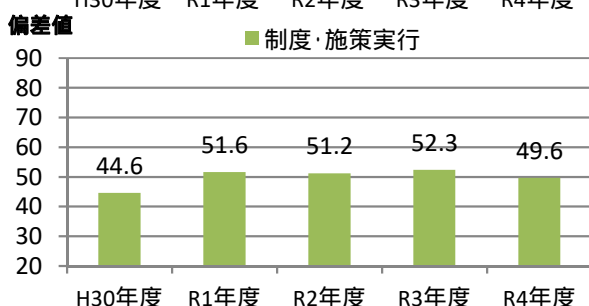
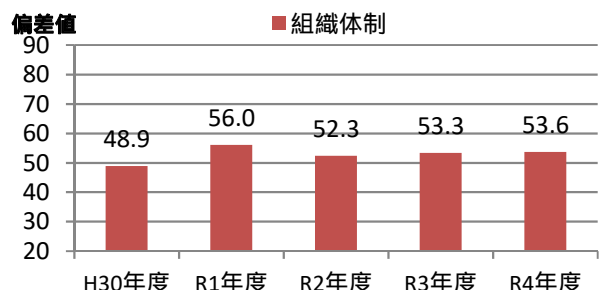
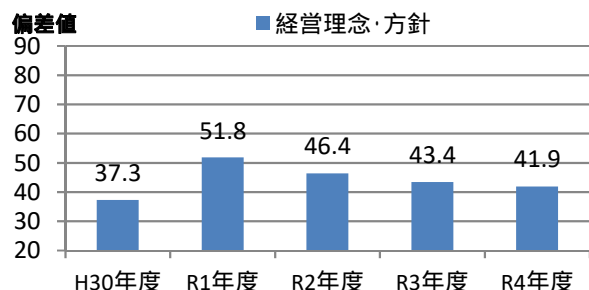
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

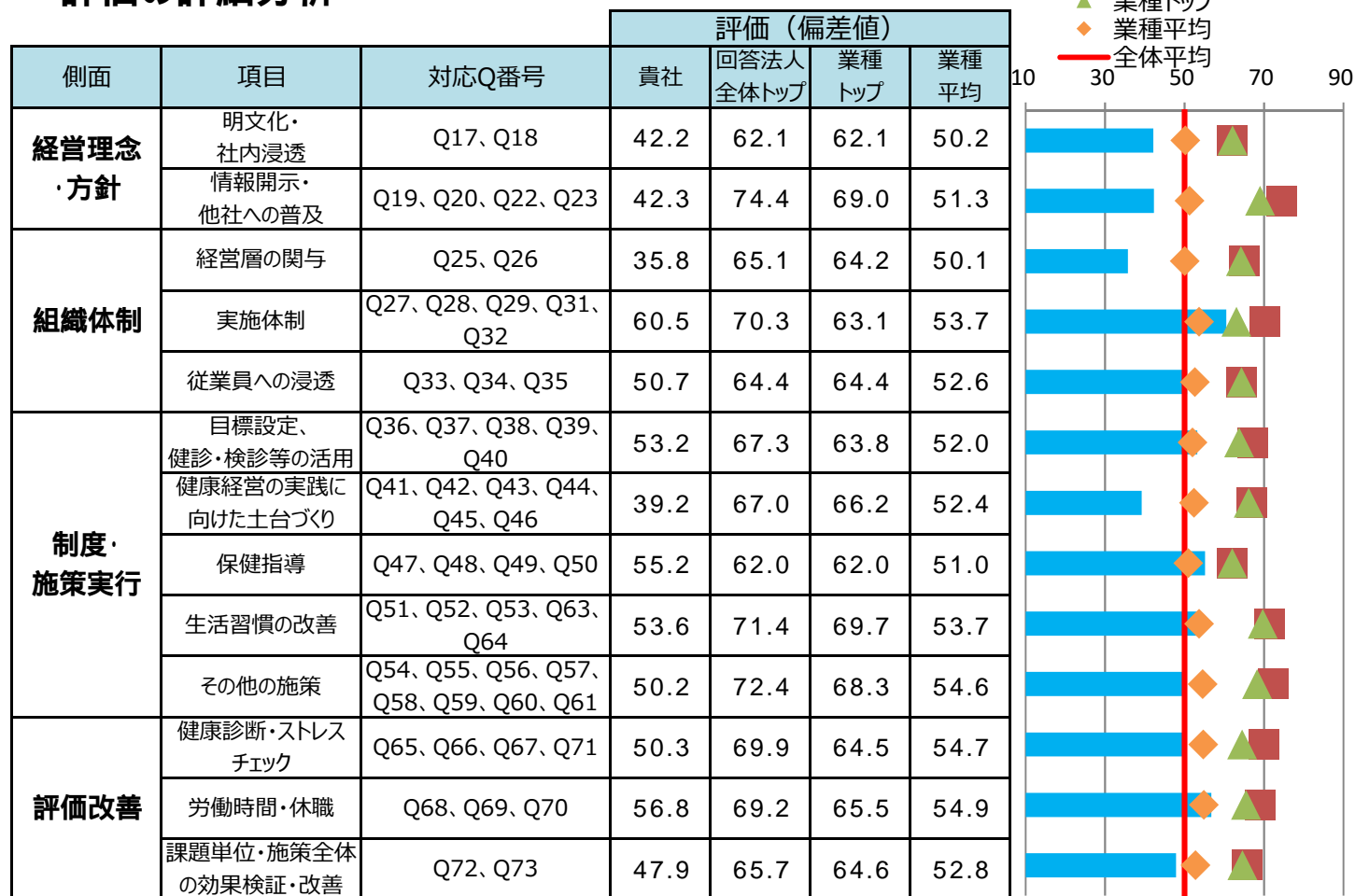
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	951～1000位	1401～1450位	1501～1550位	1851～1900位
総合評価	44.4	53.5(↑9.1)	49.3(↓4.2)	50.4(↑1.1)	48.4(↓2.0)
【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	人材定着や採用力向上 労働人口減少に伴い、働き手の確保のために従業員の雇用延長による高齢化が進んでいる。当社でも従業員の高齢化が進み、60歳以上の再雇用による社員の割合も増している。経験を活かし長期間元気に勤務してほしいと思う一方で、50代の私傷病による死亡や長期休養が発生。経過から予防や早期発見が可能であったと考えられる疾患が多いため、従業員の健康管理体制やヘルスリテラシーの向上が経営上の課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	再検査受診率100%、在職死亡0名、長期休務者0名、加齢による身体能力の低下が要因となる労災事故0件

※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	<a href="https://www.nmp.co.jp/corpo/csr/index.html">https://www.nmp.co.jp/corpo/csr/index.html</a>

※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)	22	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	55.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	本社や工場の執務スペースをフリーアドレスとし、社内の交流を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	健康チャレンジキャンペーンを実施している				
(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	23.3	%

- 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	スポーツ施設等に使用した金額の半額を補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	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	44.0	52.2	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	52.6	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	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	53.1	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	49.2	55.1	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	54.3	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	51.8	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.7	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.1	56.7	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	高血圧や糖尿病により、脳梗塞や脳出血を発症した従業員がいる。長期休業している従業員もいるほか、復職はしたものの元の仕事には従事できていない従業員もいる。確実な治療によって防げた事象と考えており、その為に受診し治療をする必要性が発生する仕組みをつくり、実施した。
	施策実施結果	結果が一定基準を超えた65名の従業員に、メールまたは対面WEBで結果説明し、精密検査や受診治療につなげた。数値が非常に悪い方には産業医面談を実施し就業制限の検討した。対象者の60%に改善を確認した。
	効果検証結果	2019年度の就業制限値該当者16名に対し、2020年の該当者は9名、2021年は15名だった。前年度の対応により該当者が増えているが、経過を確認し、必要に応じて産業医面談を実施する等し、全員の改善を把握している。
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	休養時と復職時のルールを設定し、復職後の経過も丁寧に見ていき再発予防に努めている。また、長期休職者や休職を繰り返していた従業員については、リワークを活用し、復職準備性を高めてから復職判定をしている。今年度はがん治療中の従業員や難病指定疾患治療中の従業員の両立支援を行っている。
	施策実施結果	10名の新規休務者中、8名が復職。復職者全員が就業と治療を両立できている。
	効果検証結果	ルールに則り、診断書の提出や受診報告を義務付けることで休務中の状況を把握し、適切なタイミングで情報提供や相談等のフォローができています。メンタル不調に対しては早期対応と必要に応じたリワーク活用により、早期復職につながっている。

※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：協和ファーマケミカル株式会社

英文名：KYOWA PHARMA CHEMICAL CO.,LTD.

■加入保険者：協和キリン健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

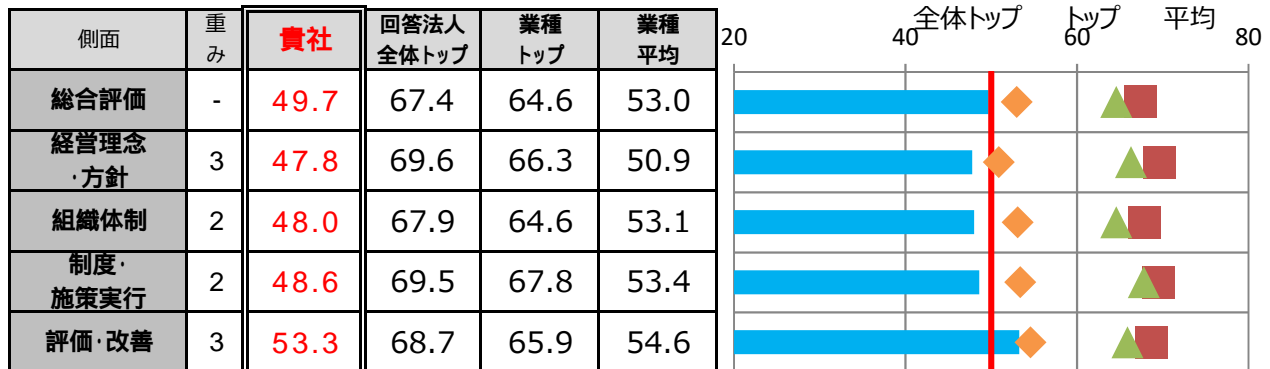
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1701～1750位 / 3169 社中

■総合評価： 49.7 ↑0.1 (前回偏差値 49.6)

※「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



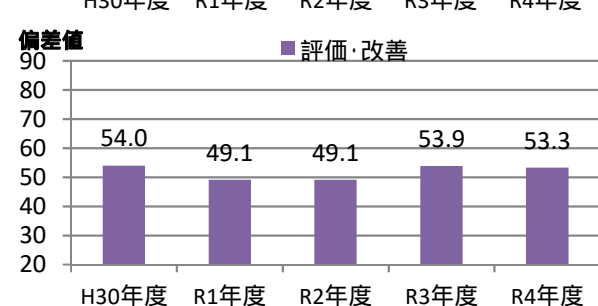
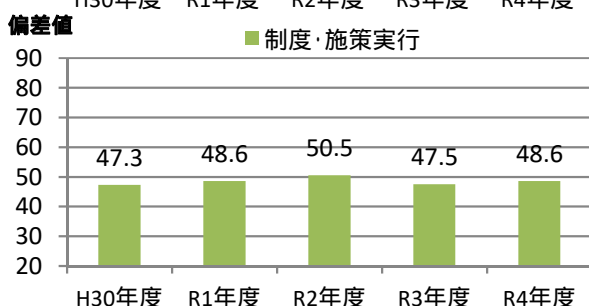
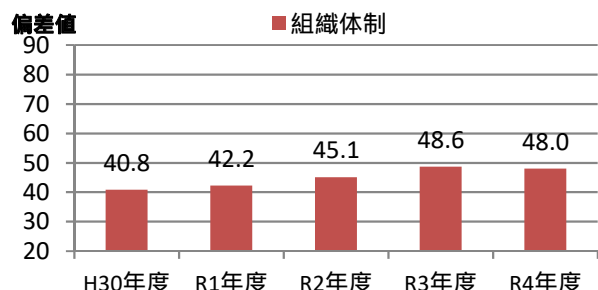
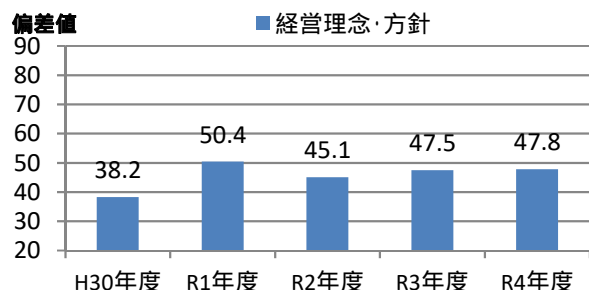
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

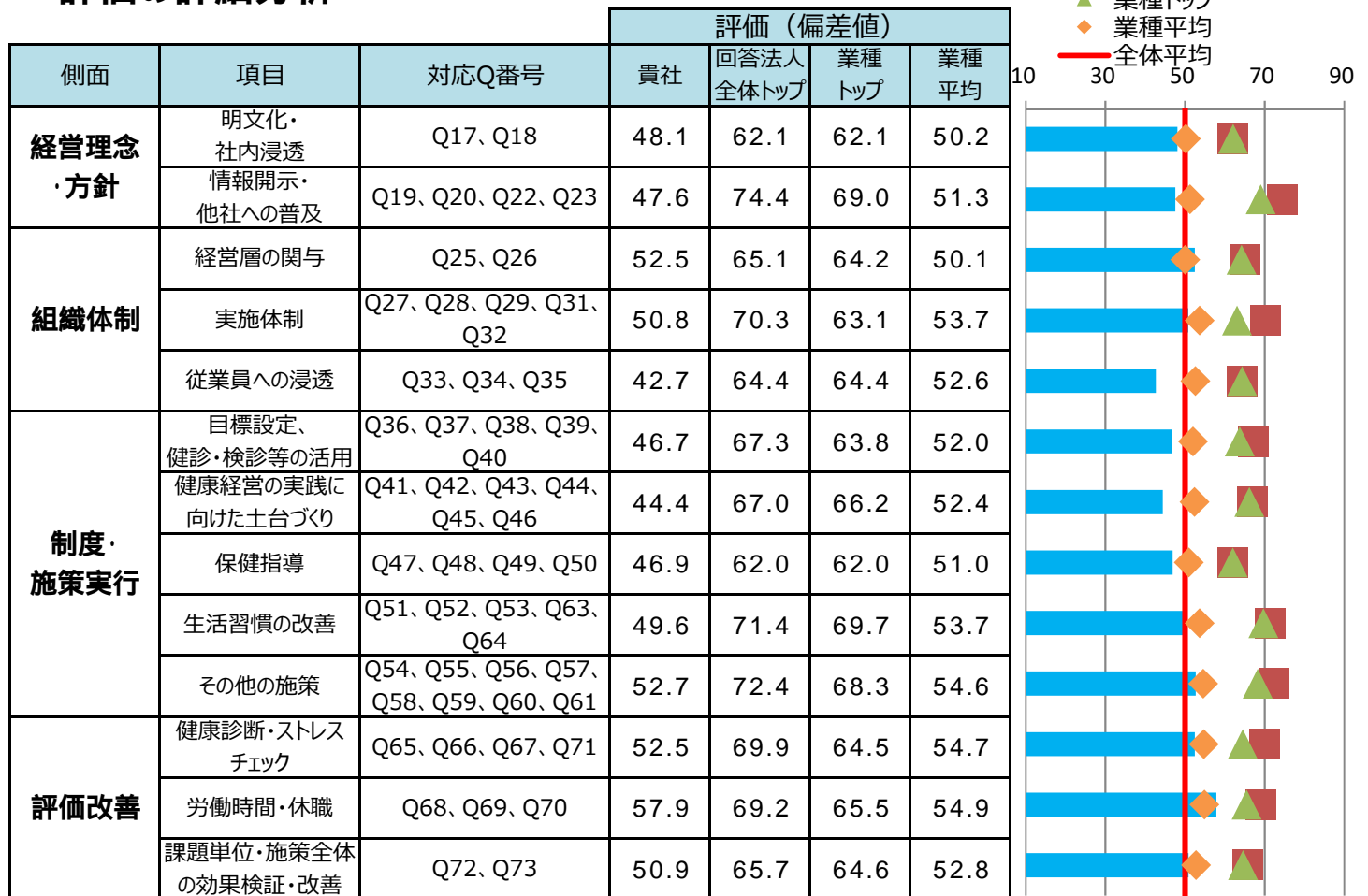
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1251～1300位	1401～1450位	1551～1600位	1601～1650位	1701～1750位
総合評価	44.6	48.0(↑3.4)	47.4(↓0.6)	49.6(↑2.2)	49.7(↑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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>「適度に運動する」「検診を受ける」「健康に食べる」活動を支援し、「健康で質の高い豊かな人生」を実現する。具体的には、二次検診受診率向上 血糖・脂質・血圧の有所見者比率の低下 職場のポジティブメンタルヘルス実施率向上 年休取得日数向上 適度な運動習慣 喫煙率低下の項目について、前年比改善を目標とする。</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	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	<a href="https://www.kyowa-pharma.co.jp/csvsdgs/">https://www.kyowa-pharma.co.jp/csvsdgs/</a>

※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	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	15.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	サックスカード導入(仕事や努力を認め頑張りや感謝の気持ちを伝えあうWEB版メッセージカード)				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	からだ元気プレート1日50食限定でカロリーを抑えた食事の提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	56.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

- 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	毎朝始業時に構内放送でラジオ体操放送し職場単位でラジオ体操実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.0	%	(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	89.4	%
限定しない	○	全従業員の	6.5	%

※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	46.4	52.2	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	50.2	52.6	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	57.4	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.6	53.1	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	49.4	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.1	54.3	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	54.4	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.8	56.7	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	脂質の有所見者が約4割を占めている。
	施策実施 結果	若年層をターゲットを絞り保健師による健康教室を実施した。（対象者40名）
	効果検証 結果	2021年の健康診断結果で効果判定。 57.5%が改善または改善傾向であった。結果について参加者に伝え、改善の見られなかった人に対しては、改めて生活習慣を振り返り、自分で取り組める事を再確認してもらった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率目標5%と設定しているが、喫煙者の意識改善が課題。
	施策実施 結果	場内禁煙の対応を実施したこと、喫煙者の禁煙成功体験談など公開した。
	効果検証 結果	喫煙率は、21%(2019年) 19%(2020年) 16%(2021年)と減少した。

※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：日本臓器製薬株式会社

英文名：NIPPON ZOKI PHARMACEUTICAL CO., LTD.

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：医薬品

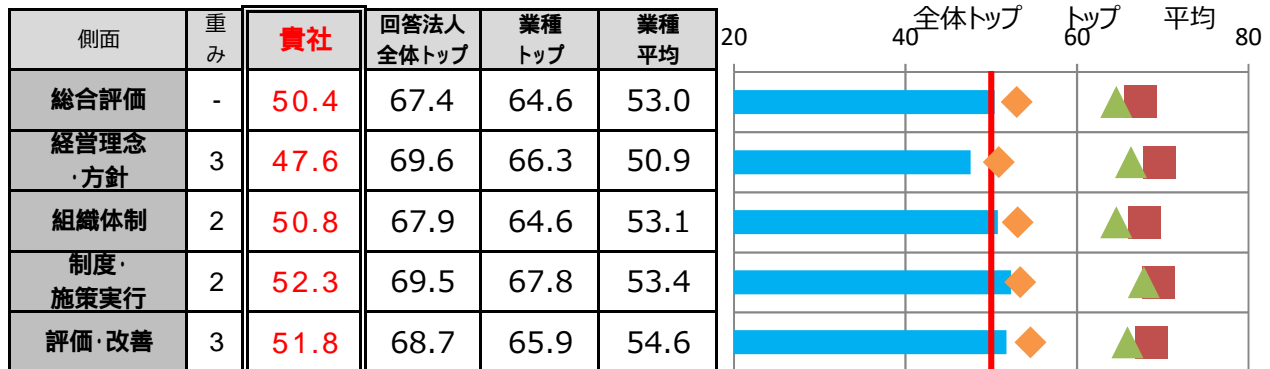
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1601～1650位 / 3169 社中

■総合評価： 50.4 ↓2.0 (前回偏差値 52.4)

※「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



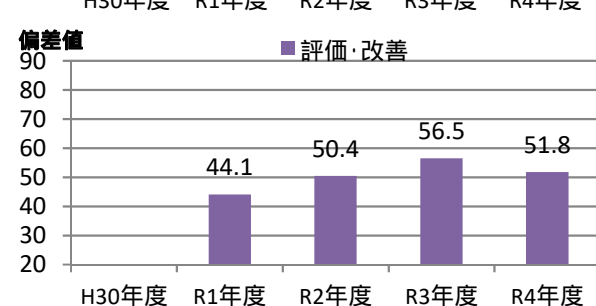
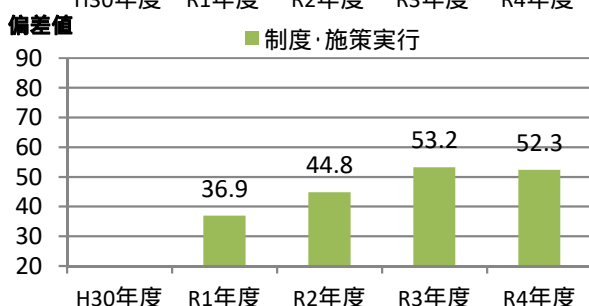
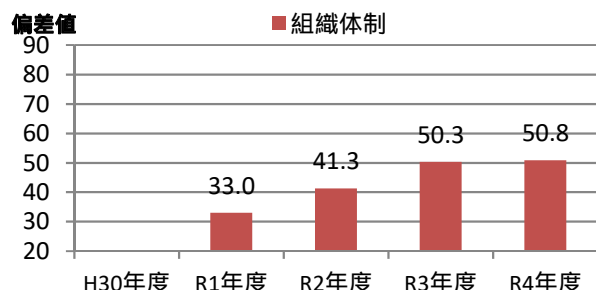
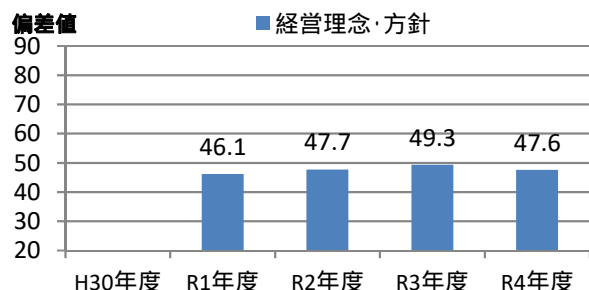
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	1601～1650位	1251～1300位	1601～1650位
総合評価	-	41.0(-)	46.7(↑5.7)	52.4(↑5.7)	50.4(↓2.0)
【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 従業員のモチベーションアップのために、事務仕事や肉体労働で特に負荷のかかる肩や腰への負担を減らし、少しでも快適に働いてもらうことが課題。
健康経営の実施により期待する効果	エクササイズZという体操を制作し、各事業所で実施することにより運動習慣をつけると同時にストレス解消を目指す。

※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	<a href="https://www.nippon-zoki.co.jp/company/csr/health.html">https://www.nippon-zoki.co.jp/company/csr/health.html</a>

※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	10	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	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	24.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	社内イントラネット、社内報、チャットアプリなどを取り入れている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	事業所によって食堂やカフェを運営し提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	エクササイズ				
(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	80.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	53.0	52.2	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	52.3	52.6	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	46.9	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	53.1	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	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	54.3	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	53.0	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.7	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.2	56.7	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	新型コロナウイルス感染症への長期的な対応で、社員同士で接する機会が少なくなり、メンタル不調を訴える社員の増加が予想される。 メンタルヘルスチェックの結果を活用して各部門との面談を実施する。
	施策実施 結果	メンタルヘルスチェックの結果を部門責任者にフィードバックするとともに、特に問題のあった事業所（工場、一部営業所）については、健康経営推進委員会主導で、施策の検討を行った。
	効果検証 結果	各事業所で、対面やwebでの社員面接（上長と本人、人事部と本人）を積極的に実施することにより、メンタル不調者の発見と対応、未然の予防ができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染症の社内クラスター発生を予防する
	施策実施 結果	就業時間中のマスク着用義務化（マスクを会社が配付） ワクチン接種の就業時間中の実施許可。職域接種の実施。
	効果検証 結果	社内クラスターの発生なし。 ワクチン2回目までの接種率88%

※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: 富士化学工業株式会社

英文名: fuji Chemical Industries Co.,Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会富山支部

非上場

■所属業種: 医薬品

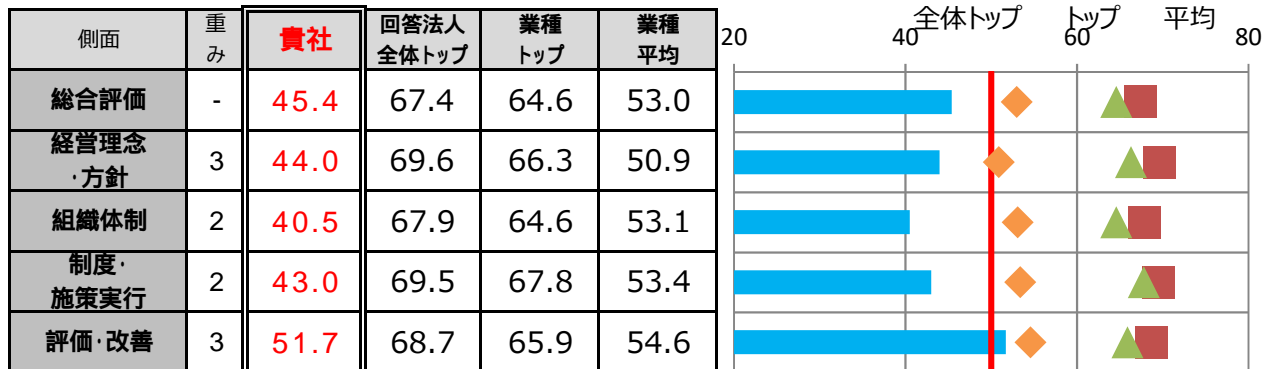
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 2201~2250位 / 3169 社中

■総合評価: 45.4 ↑2.4 (前回偏差値 43.0)

※「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



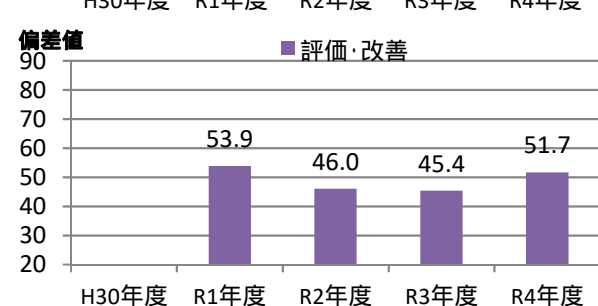
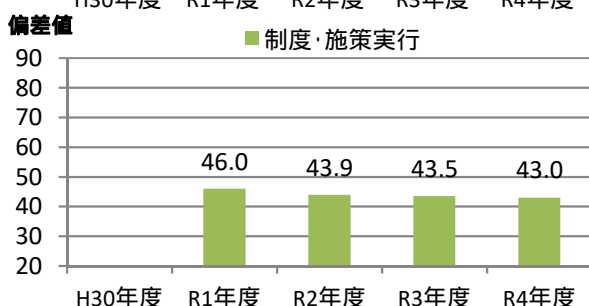
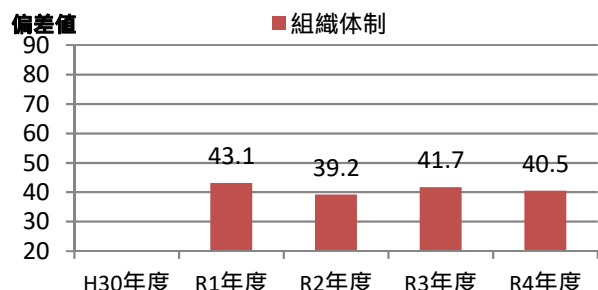
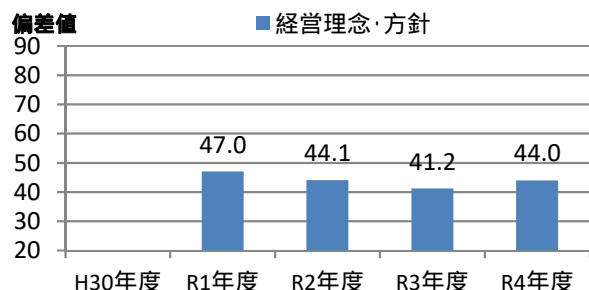
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

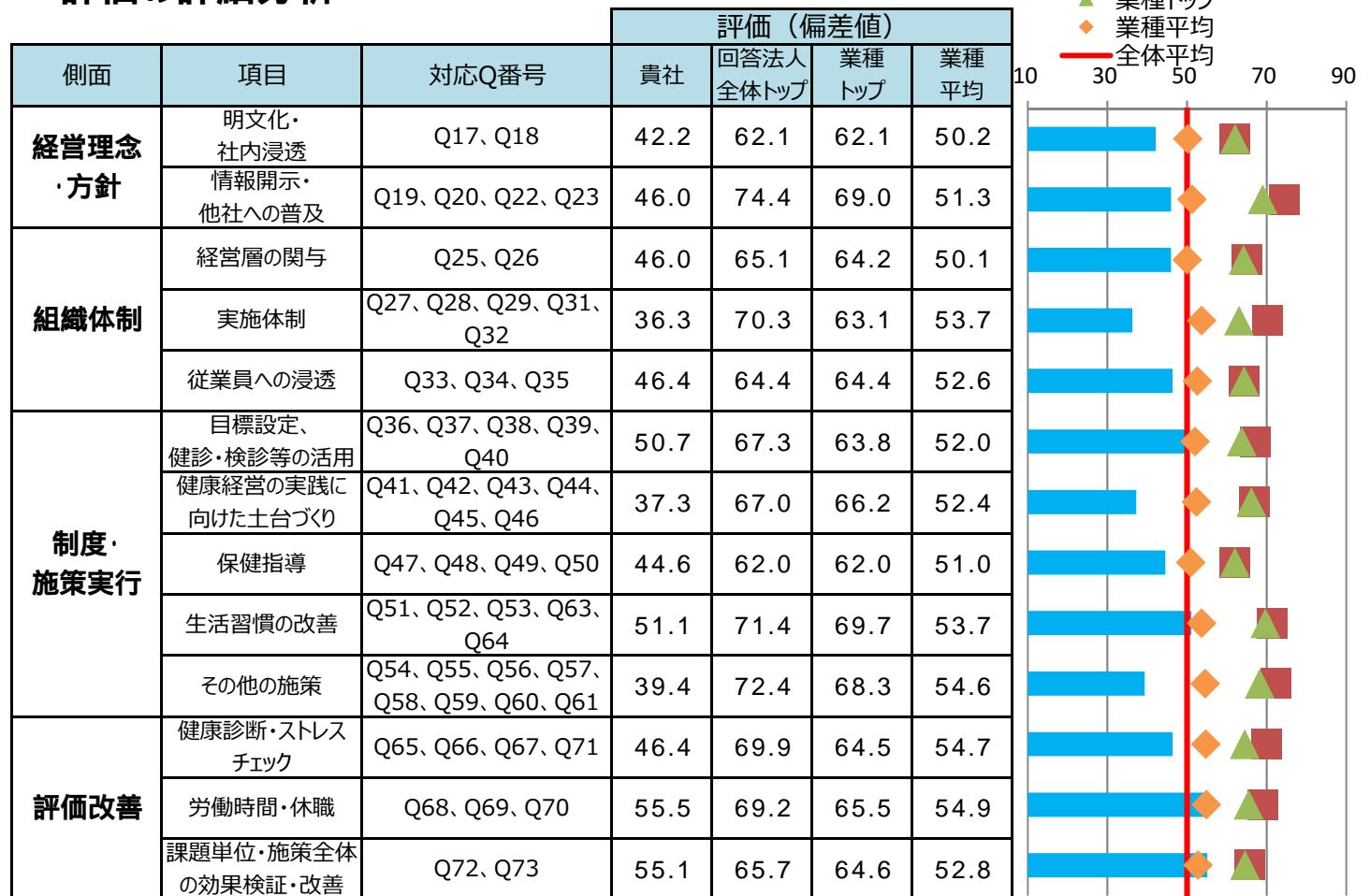
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1401~1450位	1851~1900位	2251~2300位	2201~2250位
総合評価	-	48.1(-)	43.7(↓4.4)	43.0(↓0.7)	45.4(↑2.4)
【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>お客様の健康に貢献し、健康増進をサポートするには、社員自身が健康であることが不可欠であり、健康でなければお客様の信頼を得ることはできないと考えています。会社の成長を支える社員と家族の心身の健康を重要な経営資源の一つと捉え、健康維持・増進活動に対する積極的な支援と組織的な健康づくりの推進によって、「社員がいきいきと豊かで快適・健康な社会生活と経済の発展に貢献する会社」を目指します。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>「運動する習慣」「健康に食べる」「検診を受ける」という三点に着目し、「社員がいきいきと豊かで快適・健康な社会生活と経済の発展に貢献する会社」に向けてサポートしていく。具体的には、生活習慣病に繋がる有所見者比率の低下 適度な運動習慣 二次検診受診率向上 家族の特定検診率向上 喫煙率低下について目標を設定し、個人・企業ともに持続的成長に繋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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.fujichemical.co.jp/csr/index.html">https://www.fujichemical.co.jp/csr/index.html</a>

※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	1	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査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	84.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	社内には6つの同好会があり、それぞれ社員全員にイベント参加を募集し、職場以外での交流を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

- 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	昼の仕出弁当をヘルシーでカロリー表示があり健康に配慮した食事を摂取できるような環境を整備している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.0	%

- 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	全従業員が朝の就業前に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		%

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

	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	50.5	52.2	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	44.5	52.6	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	36.3	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.6	53.1	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	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.9	54.3	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	44.2	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.3	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.3	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.5	56.7	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	生活習慣病に関する有所見率が増加傾向にあり、今後は予備軍の増加や有所見者の重症化を防ぐことが重要と考える。 BMIの不適正者(18.5～25%以外)が2018年に31.2%であったのが、2021年には32.6%と増加していることから、全従業員の健康に対する関心度を高めていくことが必要である。
	施策実施 結果	生活習慣病予防のため社内イントラネットに健康情報をアップ、運動推奨のウォーキング企画を実施、スポーツ同好会の活動費補助、また特定保健指導対象者には個別に案内を出し、受診の推奨を行っている。
	効果検証 結果	BMI適正者比率が2018年で68.8%、2019年70.6%であったのが、2021年には67.4%と減少している。そのため運動習慣関連企画の効果検証(参加人数)を本格的に調査し始めたのは今年度からではあるが、今年既に複数回実施しているウォーキング企画は全社員のおよそ30%がに参加。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	近年喫煙率は約25%と4人に1人が喫煙者となっているので、喫煙率を低下させていきたい。禁煙外来受診を推奨し、会社から禁煙補助金の実施、また5/31の世界禁煙デーに合わせて社内喫煙所の封鎖、毎月22日をスワンスワンデーとして制定し禁煙の推奨を行っている。 また社外講師による禁煙セミナーを実施し禁煙、卒煙の啓蒙活動を実施している。
	施策実施 結果	現在の禁煙外来受診希望者は2名。他に禁煙に興味を示す人が数名いるので、受診に誘導する。
	効果検証 結果	喫煙者率は2018年が25.8%、2019年27.1%、2020年24.9%、2021年が24.4%と推移している。本年度より禁煙外来の補助を実施しているため、禁煙外来受診者の禁煙成功の効果は実証は未定であるが、禁煙外来受診者に対しては100%を目標としたい。

※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: K Mバイオロジクス株式会社

英文名:

■加入保険者: 東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種: 医薬品

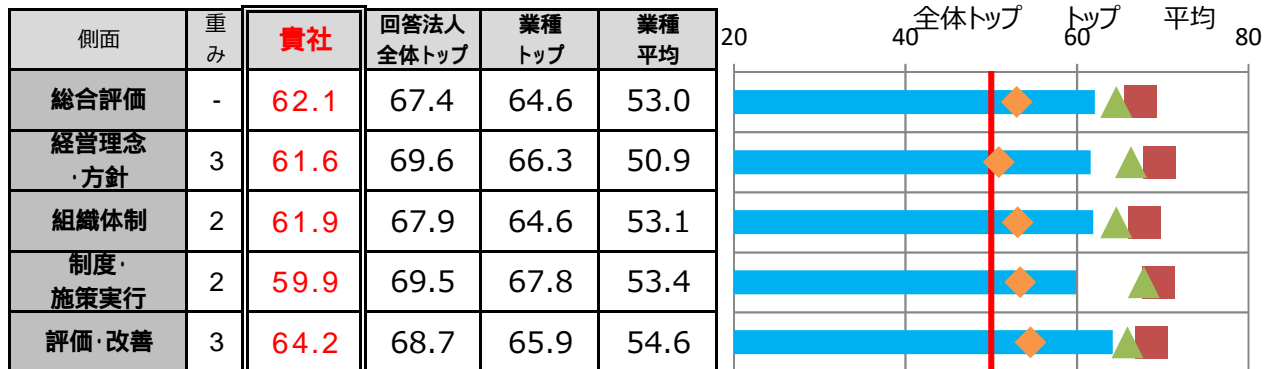
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 3169社中

■総合評価: 62.1 ↑0.3 (前回偏差値 61.8)

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

## 評価の内訳



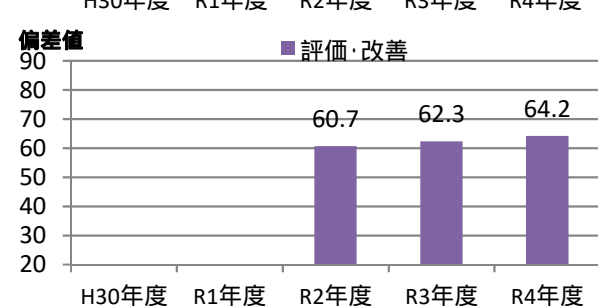
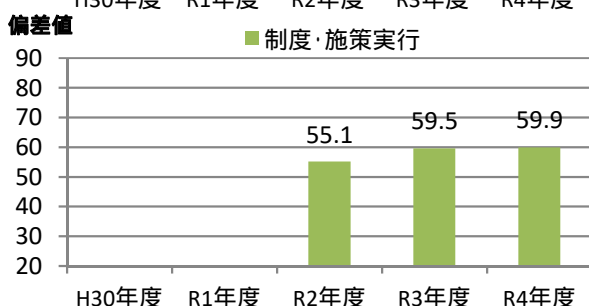
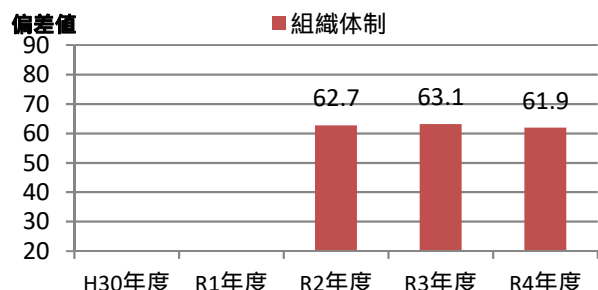
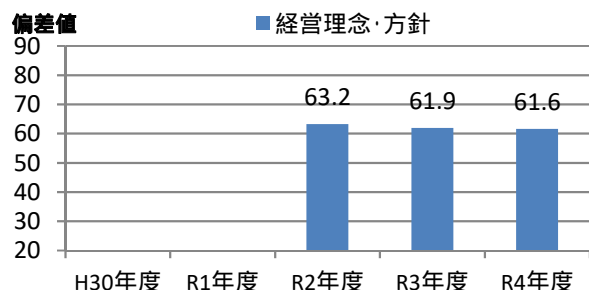
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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）

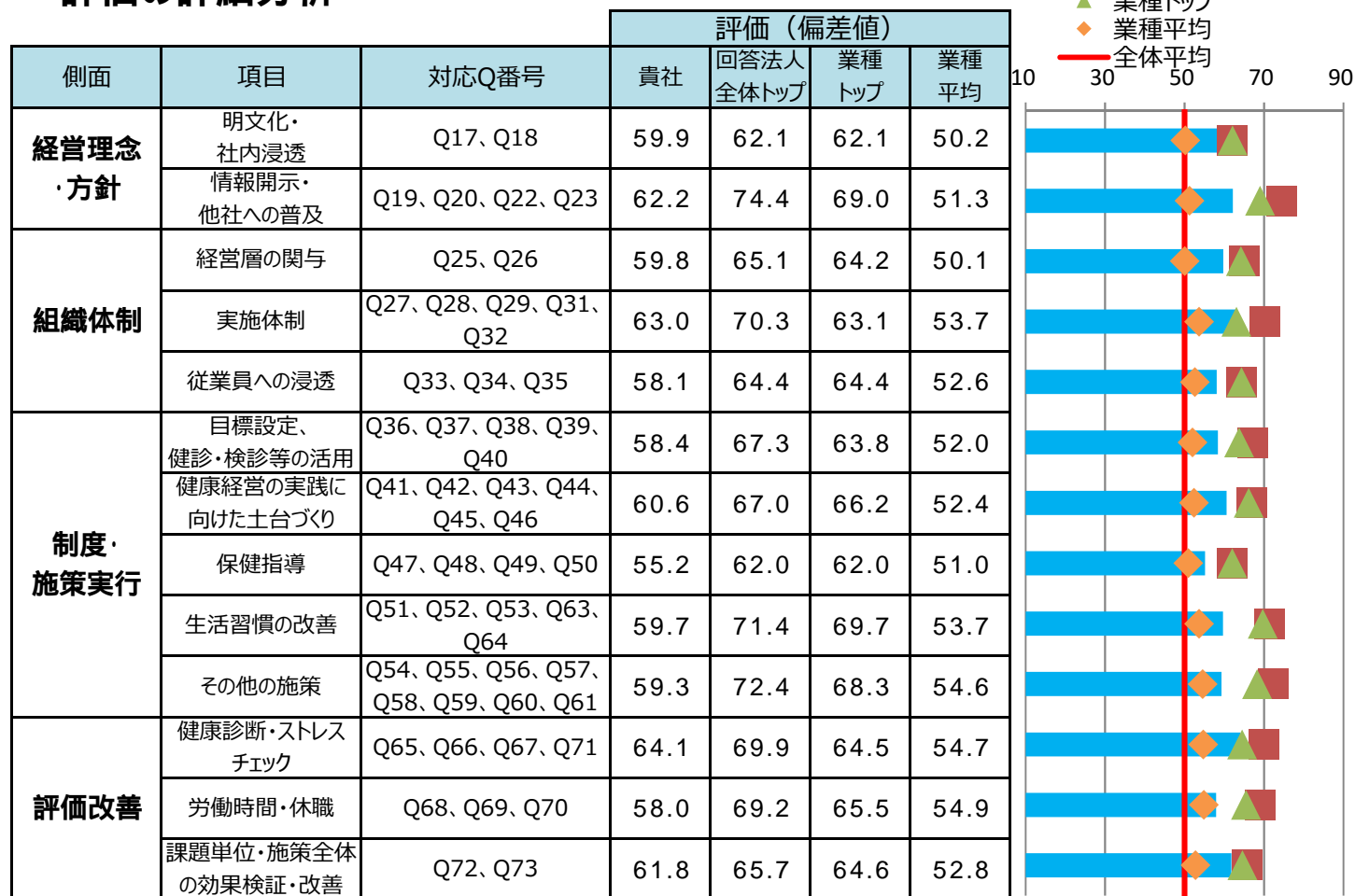
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	301~350位	201~250位	251~300位
総合評価	-	-	60.7(-)	61.8(↑1.1)	62.1(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>当社は「健康経営の取組み」はサステナビリティ活動の1つとし、経営方針の中核として位置付けて全社を挙げて取組みを推進している。健康経営を始めとしたサステナビリティ活動を従業員一人ひとりが認識して進めていくための土台づくりとして教育・啓蒙活動（自分ゴト化、理解・共感、促進等）を強化し、継続していくことが課題となっている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営の実践に向け、心身ともに健康で生き活きと働ける職場環境づくりの推進、並びに従業員の自発的・自律的な行動変容を促す。健康経営の取組みを通じて従業員の健康増進はもとより、持続的にインテグリティ、従業員の満足度向上や企業価値の向上を果たしていく。</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	<a href="https://www.kmbiologics.com/sustainability/society_creation/">https://www.kmbiologics.com/sustainability/society_creation/</a>

※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	33	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	32	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	19.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	月1回職場懇談会にて全員参加で課毎に開催。テーマは全社共通（健康、安全等）と自由テーマにて実施				
(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	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	10月の労働衛生週間期間中に、食数限定でブルーサークルメニューを割引価格にて提供				
(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	5.4	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的実施				
取組内容	高齢者層(40歳以上)を対象とした転倒防止セミナーを開催、運動機能のセルフチェックを実施した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.8	%

- 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	43.1	%

※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	60.4	52.2	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	58.3	52.6	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	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	53.1	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	60.6	55.1	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	54.3	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	58.8	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.5	56.7	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	従業員に「からだ」だけではなく「こころ」も健康に働いてもらうために、従来より設置している相談窓口（産業医、保健師）を拡充した。社内のメンタル不調による休職者は2019年度より増加傾向となり（2019年度14名 2020年度20名）、相談内容もメンタル不調以外の相談件数も増えてきたため、健康管理室のみの相談窓口だけでは限界があった。
	施策実施結果	従来の相談窓口「障がい者支援」、「介護」、「家族」、「マネジメント」の社内相談窓口を追加した。カウンセリングの分野・窓口が広がることで手軽に相談に行きやすい環境を整備した（2021年4月より）。
効果 検証 ②	効果検証結果	相談窓口が広がったことで相談件数が増加した（2020年度436件 2021年度486件）。「障がい者支援」では、障がい者本人と上司も含めたカウンセリングが行われており、行政の相談窓口や福祉サービスの紹介が行われている。就業時間中に外部専門家より無料でカウンセリングを受けることが可能となった。新たに加わった相談窓口は毎回予約で埋まっており、利用者の満足度は高い。
	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	健康経営という言葉聞いたことがあるが、実際にどのような取り組みをしていけばよいのか、従業員に十分浸透していなかった。健康経営優良法人ホワイト500に認定されたものの、従業員一人ひとりに健康経営が浸透しておらず、健康について自分ごととなっていなかった。健康経営の考え方が従業員全体にいき渡るような意識づくり、風土づくりを推進していく必要があった。
効果 検証 ②	施策実施結果	従業員が一人ひとりが健康経営に参画する仕組みとして、会社名（KMB）にちなんで「Kenko My Boom（健康マイブーム）」を展開し、自ら健康づくりに取り組む施策を開始した（2021年7月より）。
	効果検証結果	2021年度の取り組みとして、個人健康宣言約294名、グループ健康宣言23件（387名）の参加表明（全従業員の34%）。個人健康宣言による個人のモチベーション向上や満足度向上を期待し、グループ健康宣言により取り組みやすさや継続性も高まっていく。健康に対する前向きな考え方が会社全体に広がり、全従業員の疾病の発生予防につながる。副次的効果として生産性の向上や職場コミュニケーションの向上にもつながる。

※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: EAファーマ株式会社

英文名: EA Pharma Co.,Ltd.

■加入保険者: E Aファーマ健康保険組合

非上場

■所属業種: 医薬品

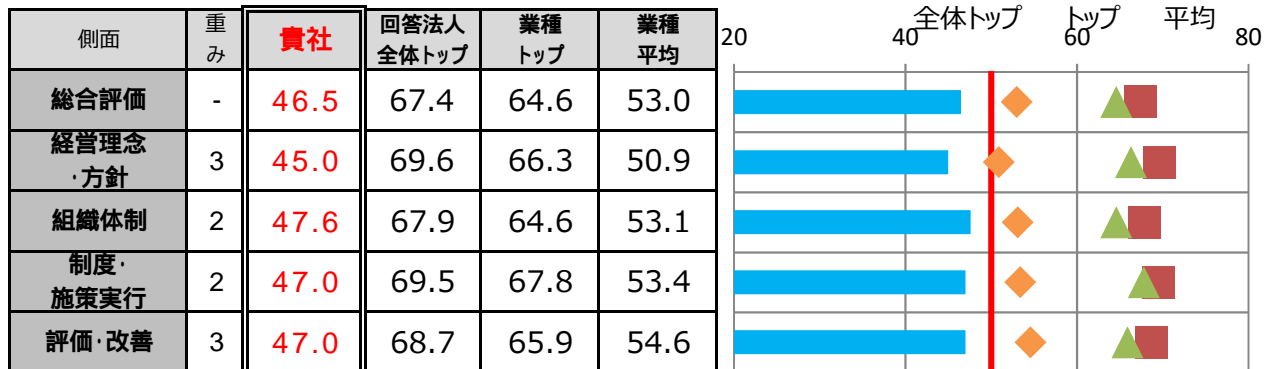
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 3169社中

■総合評価: 46.5 (前回偏差値 - )

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

## 評価の内訳



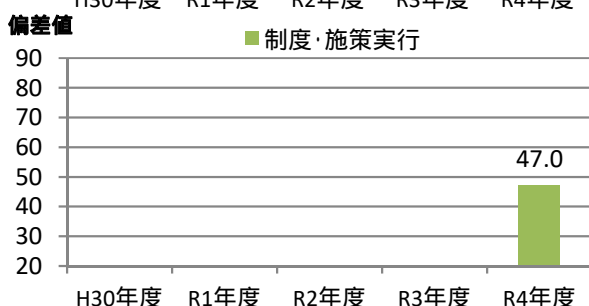
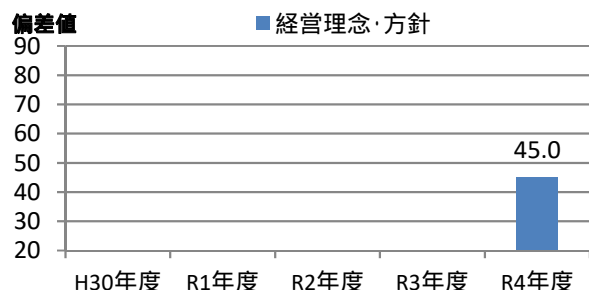
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

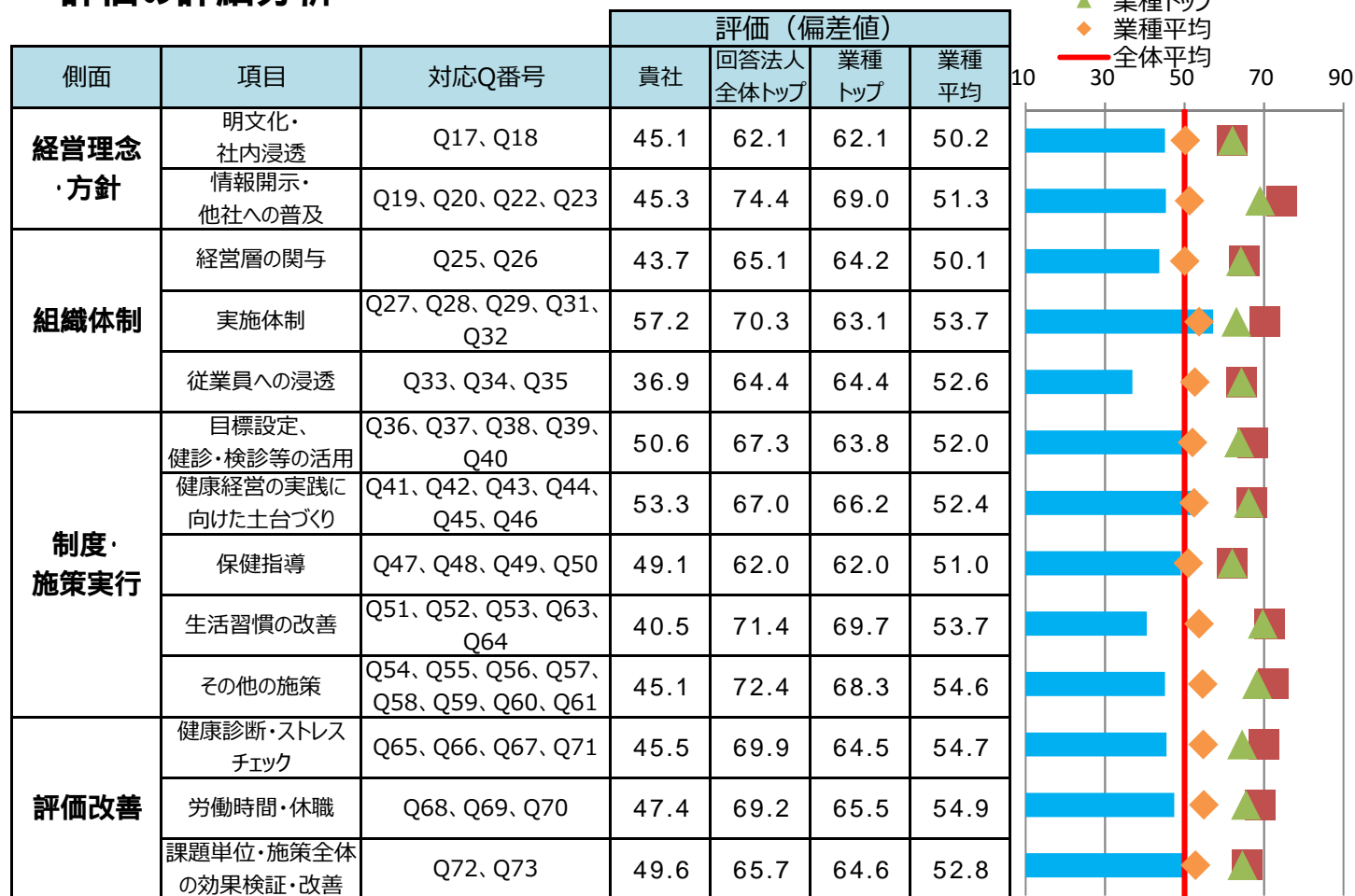
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2051~2100位
総合評価	-	-	-	-	46.5(-)
【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	<b>組織の活性化</b> 会社全体のパフォーマンスや組織の活気向上について、全社的な課題としてとらえられている。その要因の1つとして、以前から社内におけるヘルスリテラシーの格差が影響しているのではないかと感じていた。特にコロナ禍にて、従業員のBMI 25以上の割合増加・運動習慣の減少が見られ、この点について、強い危機感を抱いており、健康経営の取り組みを通じて、本課題の解決に向け、策を講じていくことが必要と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取り組みを通じ、ヘルスリテラシーの底上げによる意識変容から行動変容につなげ、従業員が心身ともに健康で、かつ生き生きと働くことができる会社風土の醸成を期待している。具体的には、BMI、生活習慣への意識、喫煙率、精密検査等受診率、ストレスチェック結果、残業時間、有給休暇取得率の改善を図り、会社全体のパフォーマンスや組織の活気向上を目指す。

※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	<a href="https://www.eapharma.co.jp/company/health">https://www.eapharma.co.jp/company/health</a>

※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)	24	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	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	全従業員がTeams利用可能な環境を整備し、チャット等を有効活用できるよう、浸透を図った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	健康と体力づくりを支援する目的で、全国展開しているスポーツクラブと法人会員契約を結んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.4	%

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

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

※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	44.8	52.2	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	50.1	52.6	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	49.8	54.5	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.3	53.1	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	45.6	55.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	54.3	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	42.8	54.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	53.5	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	54.3	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.8	56.7	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	健康診断有所見者に対し、メールで受診勧奨しているものの再検査率が上がらない。その結果、重症化が進むことが課題であり、ヘルスリテラシーの醸成が必要。
	施策実施 結果	健康診断有所見者に対し、メールでの受診勧奨を行い、受診しない社員には、組織を巻き込んだ受診勧奨を実施。2021年度精密検査等受診率38%
	効果検証 結果	受診勧奨範囲を拡大した結果、精密検査等受診率は、2019年度36%、2020年度35%、2021年度38%となっており、大きな改善はみられていないが、運動や食生活等の生活習慣を改善するつもりがない従業員の割合は2019年度18.1%から2021年度15.7%に低下しており、徐々にヘルスリテラシーに変化がみられ始めている。
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	2021年度ストレスチェック組織分析結果が思わしくなく、退職者数やメンタルヘルス対応者数が多い事業所があり、職場環境の改善の必要がある。
	施策実施 結果	上記課題のある事業所の基幹職24名に対し、メンタルヘルス研修を実施。参加率71%。（2021年度中の実施に向け準備を進めたが、事業所スケジュールの都合で2022年4月に実施）
	効果検証 結果	研修直後と研修3ヵ月後で参加者にアンケートを実施。研修直後アンケート（回答率94%）研修全体の満足度：やや満足以上100%。研修3ヵ月後アンケート（回答率59%）研修内容を実践している：90%。施策と効果の関連性があると仮定した事業所の高ストレス者率は、2021年度17.2%、2022年度18.7%、前年比1.5%増。高ストレス者増加には他の要因も考えられるため、引き続き、対応を検討する。

※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：関西熱化学株式会社

英文名：KANSAI COKE &amp; CHEMICALS Co.,Ltd.

■加入保険者：三菱ケミカル健康保険組合

非上場

■所属業種：石油・石炭製品

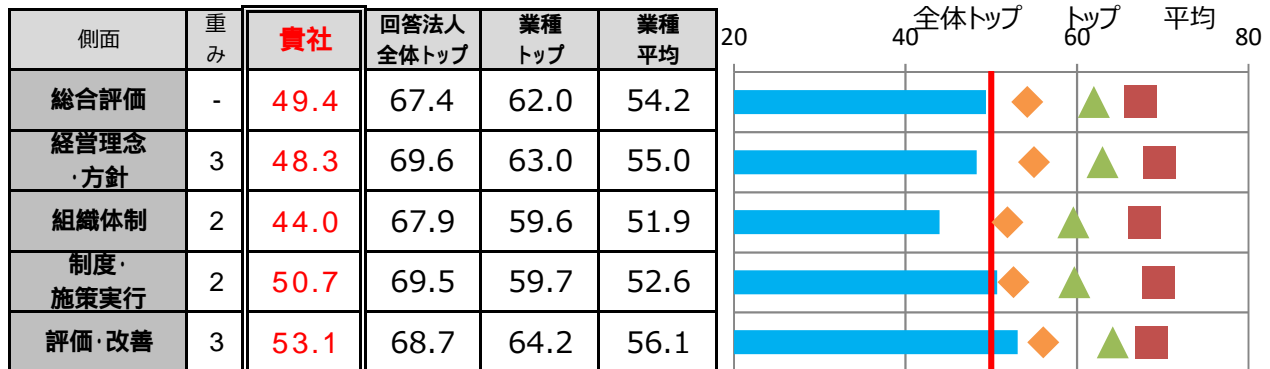
## 健康経営度評価結果

■総合順位：1751～1800位 / 3169 社中

■総合評価：49.4 ↑0.0 (前回偏差値 49.4)

※「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



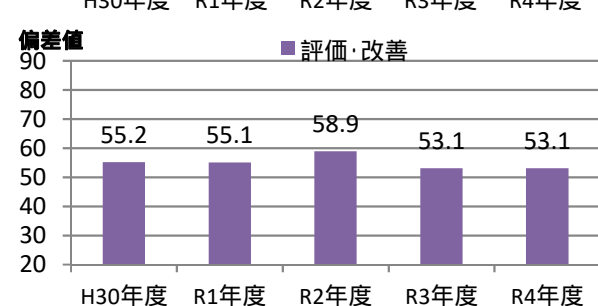
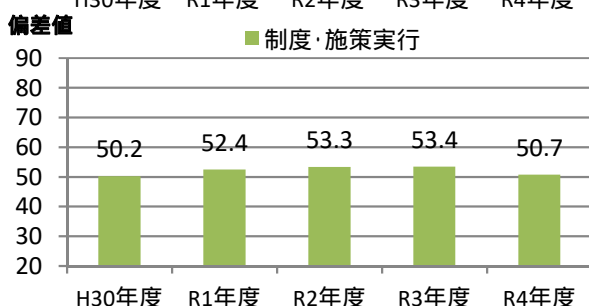
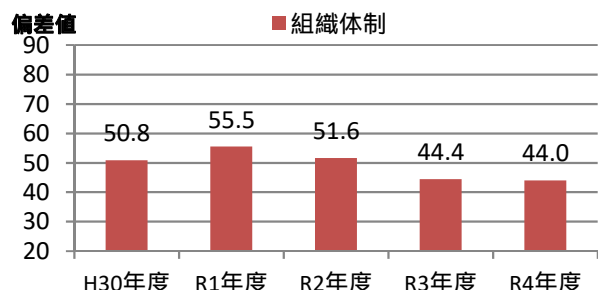
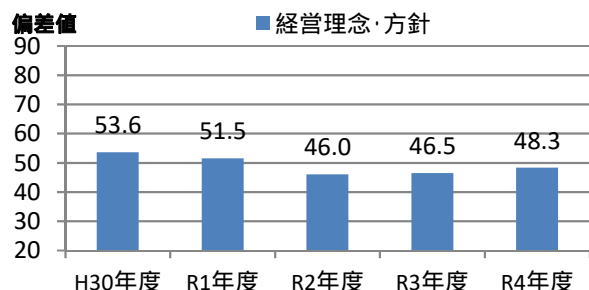
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

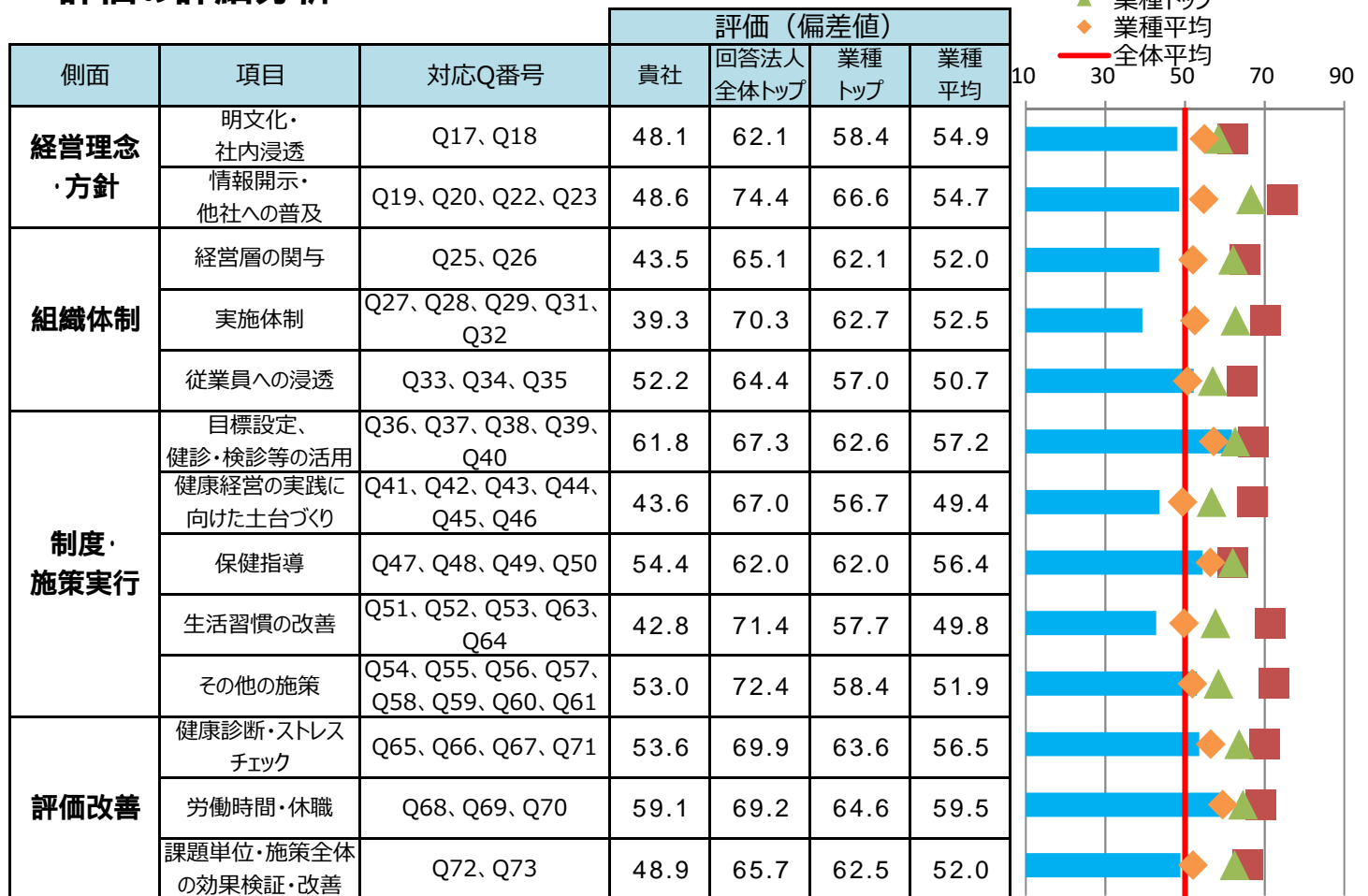
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	801～850位	951～1000位	1101～1150位	1651～1700位	1751～1800位
総合評価	52.3	53.6(↑1.3)	52.5(↓1.1)	49.4(↓3.1)	49.4(↑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	<p>その他</p> <p>従業員・職場の「健康支援」と「働き方改革」を両輪として、健康という視点から、企業の最も大切な財産のひとつである「働く人」の活躍を最大化して、多様な人材がいいきと活力高く働ける会社・職場づくりを通じて、高い生産性と豊かな創造性の基盤を築くことが、KAITEKI健康経営の課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>自分の仕事の価値を理解し仕事に誇りを感じる。 熱意をもって仕事に取り組んでいる。 職場のメンバーとお互いを尊重し支援・協力する関係を築いている。 社内において切磋琢磨の雰囲気や刺激を感じている。 仕事を通して成長していると実感している。 現状に満足することなく向上心と変革意識を持って行動している。 ことに従業員一人ひとりが、自信をもって「はい」と答えられる職場・会社づくりを目指す。</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	<a href="https://www.tkcc.co.jp/company/health/">https://www.tkcc.co.jp/company/health/</a>

※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	88.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	各場所において、地域清掃の実施や、青少年育成のために従業員がボランティアでスポーツ指導等を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	弁当製造会社と契約し栄養バランス等を考慮した弁当を費用の一部を会社負担として希望者に提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	始業前に放送を流しラジオ体操の時間を設けている。ただし、始業時間前のため体操実施は任意としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	50.7	54.5	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	56.1	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	57.4	51.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	55.1	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	40.3	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	52.5	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	52.0	52.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.7	56.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	55.8	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.0	48.0	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	近年事業場内での転倒災害が相次いで発生していた。現場の高齢化が進む中で、自身の身体能力について、認識と実際の稼働域に乖離があることが原因のひとつと考えられ、自らの身体能力や可動域を実感してもらう必要がある。
	施策実施結果	2019年度から転倒災害防止のための安全安心体力テストを毎年実施、2020年1月からは、同じく転倒災害防止のための体幹や筋力を向上させる目的でKAITEKI体操を毎日実施。
	効果検証結果	運動機能低下や自身の体力を把握し、改善のための、前述の施策継続した結果として、2019年度以降は転倒災害は発生していない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康経営を推進する中で、喫煙によって、健康を害して病気によって休業者が増えると生産性の低下に繋がってしまうため、従業員の禁煙に働きかける必要がある。
	施策実施結果	2020年度は禁煙外来でかかる自己負担を会社が負担する補助制度を実施。さらに、受動喫煙防止に向けて禁煙タイムと禁煙デーを設定。今後、禁煙外来補助再開と段階的に禁煙タイムと禁煙デーを増加していく予定。
	効果検証結果	喫煙者の割合は、2017年度末時点では25.4%であったが、2019年度末時点24.7%、2020年度末時点23.7%、2021年度末時点22.7%と減少している。

※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: 東亜石油株式会社

英文名: TOA OIL CO.,Ltd.

■加入保険者: 出光興産健康保険組合

上場

■所属業種: 石油・石炭製品

## 健康経営度評価結果

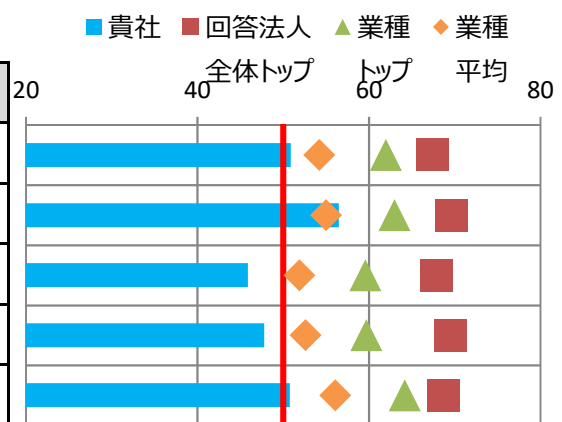
■総合順位: 1551~1600位 / 3169 社中

■総合評価: 50.9 ↑12.5 (前回偏差値 38.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	-	50.9	67.4	62.0	54.2
経営理念 ・方針	3	56.5	69.6	63.0	55.0
組織体制	2	45.9	67.9	59.6	51.9
制度・ 施策実行	2	47.8	69.5	59.7	52.6
評価・改善	3	50.8	68.7	64.2	56.1



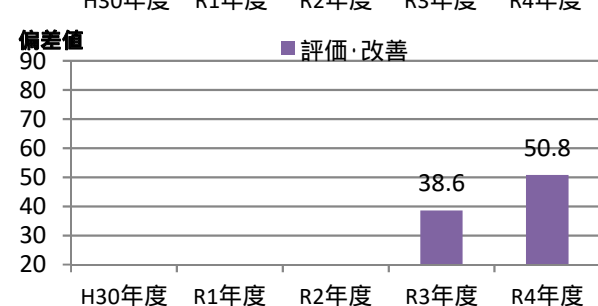
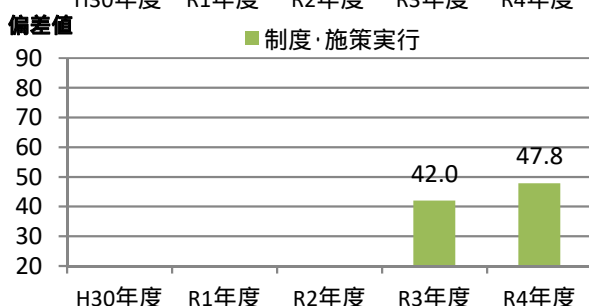
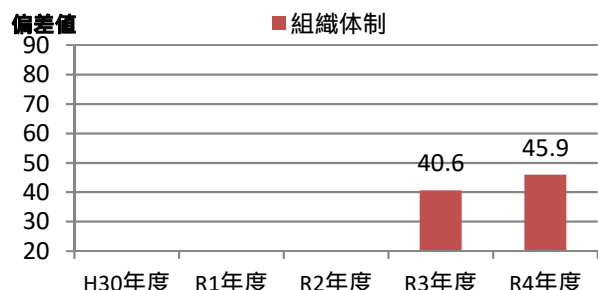
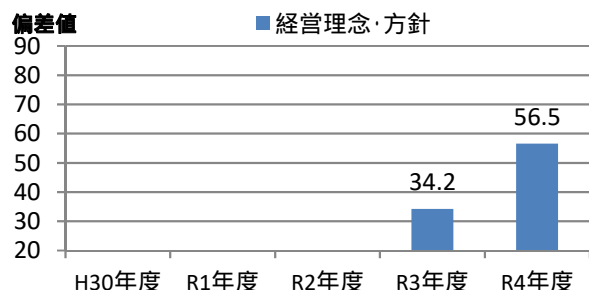
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

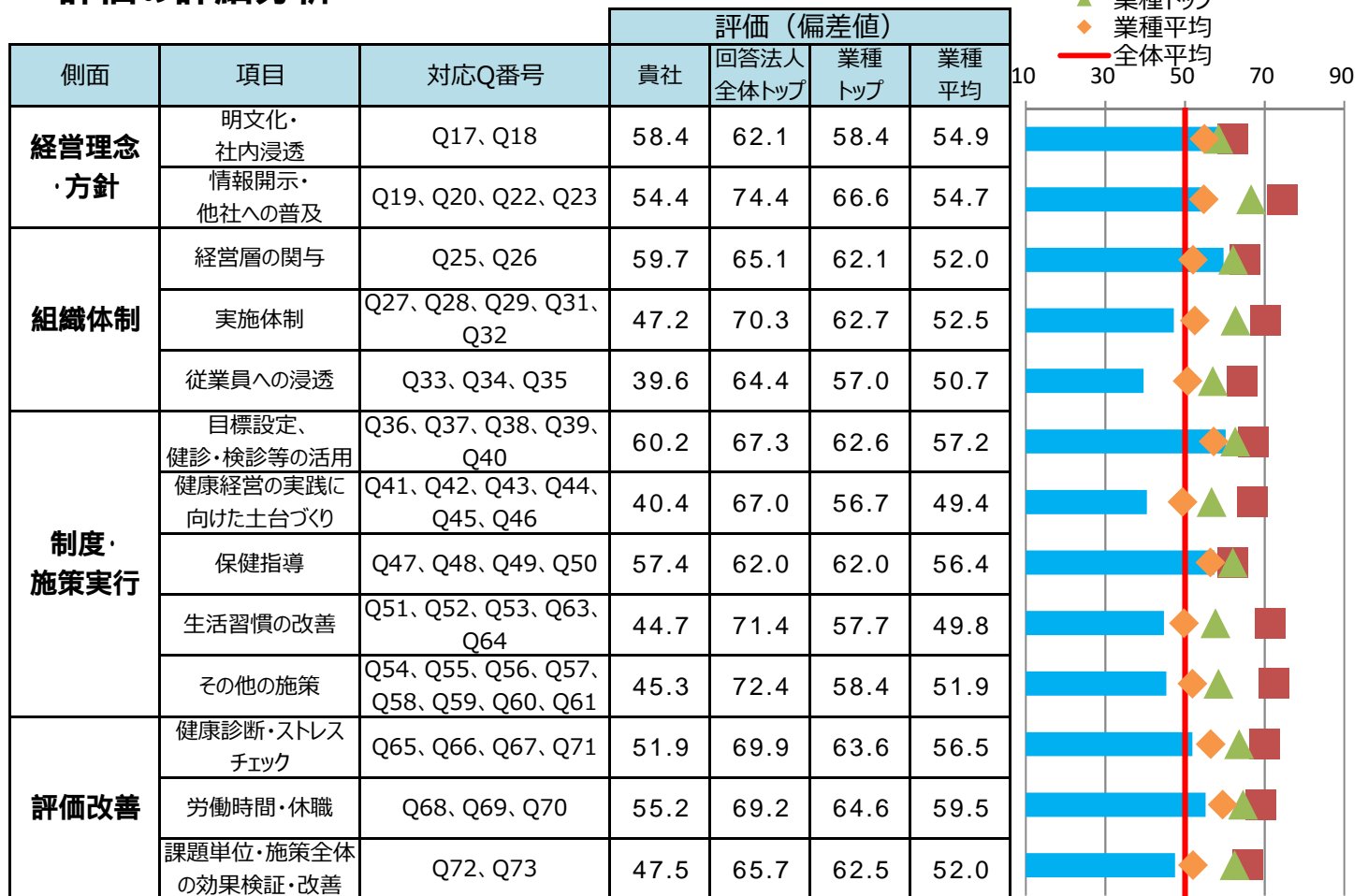
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2501~2550位	1551~1600位
総合評価	-	-	-	38.4(-)	50.9(↑12.5)
【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	<b>組織の活性化</b> 従業員一人ひとりの健康確保が、将来的に収益性を高める投資であると考えている。生活習慣病や体調不良・メンタルヘルス不調などにより従業員の能力が十分に発揮されないことは、相互理解と信頼に基づく活力溢れる人間集団を形成する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員自らが健康維持増進のセルフケアに努め、仕事に対してポジティブに取り組むことで組織が活性化することを期待している。 以下の指標が改善することを健康経営の目標とする。 <b>【指標：21年度実績→25年度目標】</b> ①アブセンティーズム低減：7.8日→4.0日 ②エンゲイジメントスコア偏差値：48.9→50 ③プレゼンティーズム改善：56.9→60

※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	<a href="https://www.toaoil.co.jp/topics/1352/">https://www.toaoil.co.jp/topics/1352/</a>

※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	10	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	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	29.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	経営陣が従業員と直接対話できるミーティングを開催し、コミュニケーション活性化に取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	社員食堂では金銭補助をしており、健康に配慮したkaradaCare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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝、職場においてラジオ体操を行う時間を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	58.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	49.3	54.5	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	56.1	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	43.6	51.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	55.1	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	48.0	52.0	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.4	52.5	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	48.3	52.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	56.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	55.8	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.3	48.0	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	若年層の人数が増え、平均年齢が低下したこともあり、定期健康診断有所見率は低下しているが、有所見者は全年代に散見される状態にあり、従業員の健康意識醸成が継続的な課題。
	施策実施 結果	定期健康診断個人通知書に精密検査受診勧奨文書を同封。上司経由でも受診勧奨し受診率の向上につなげた。
	効果検証 結果	精密検査の受診率は100%。有所見率は0.9%低下したが高リスク者が一定数いるため、今後は重症化予防への取り組み強化が必要と考えている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の喫煙率は緩やかに低下しているものの、全国平均と比べると高い状況。望まない受動喫煙を減らすためにも喫煙率を下げる取り組みが必要。
	施策実施 結果	毎月22日をスワンスワンデーとし、就業時間内禁煙を従業員に周知した。
	効果検証 結果	喫煙率はやや悪化しているが、スワンスワンデーをきっかけに禁煙した者もあり、徐々に禁煙への意識が向上している。今後も取り組みを強化しながら継続していく。

※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：出光興産株式会社

英文名：IDEMITSU KOSAN KABUSHIKI KAISHA

■加入保険者：出光興産健康保険組合

上場

■所属業種：石油・石炭製品

## 健康経営度評価結果

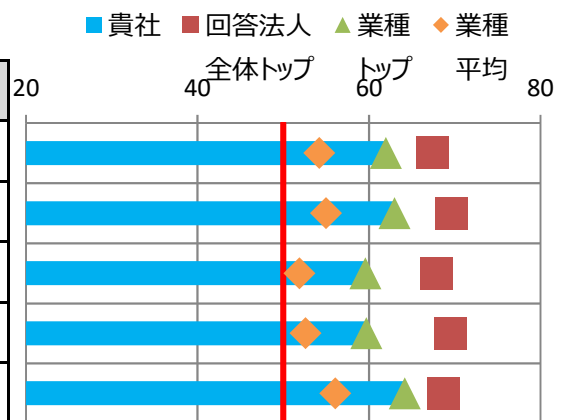
■総合順位： 251～300位 / 3169 社中

■総合評価： 62.0 ↑0.5 (前回偏差値 61.5)

※「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	-	62.0	67.4	62.0	54.2
経営理念・方針	3	63.0	69.6	63.0	55.0
組織体制	2	59.6	67.9	59.6	51.9
制度・施策実行	2	59.7	69.5	59.7	52.6
評価・改善	3	64.2	68.7	64.2	56.1



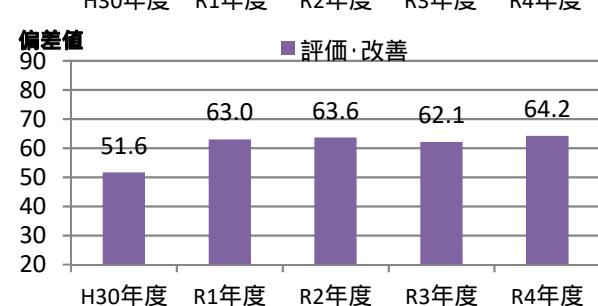
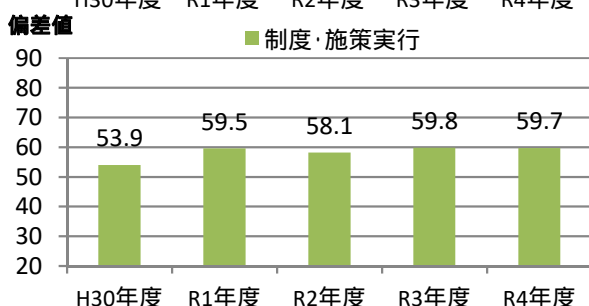
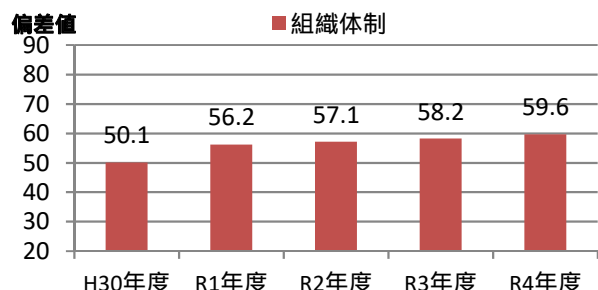
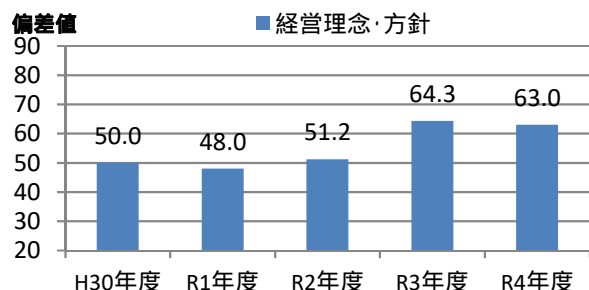
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

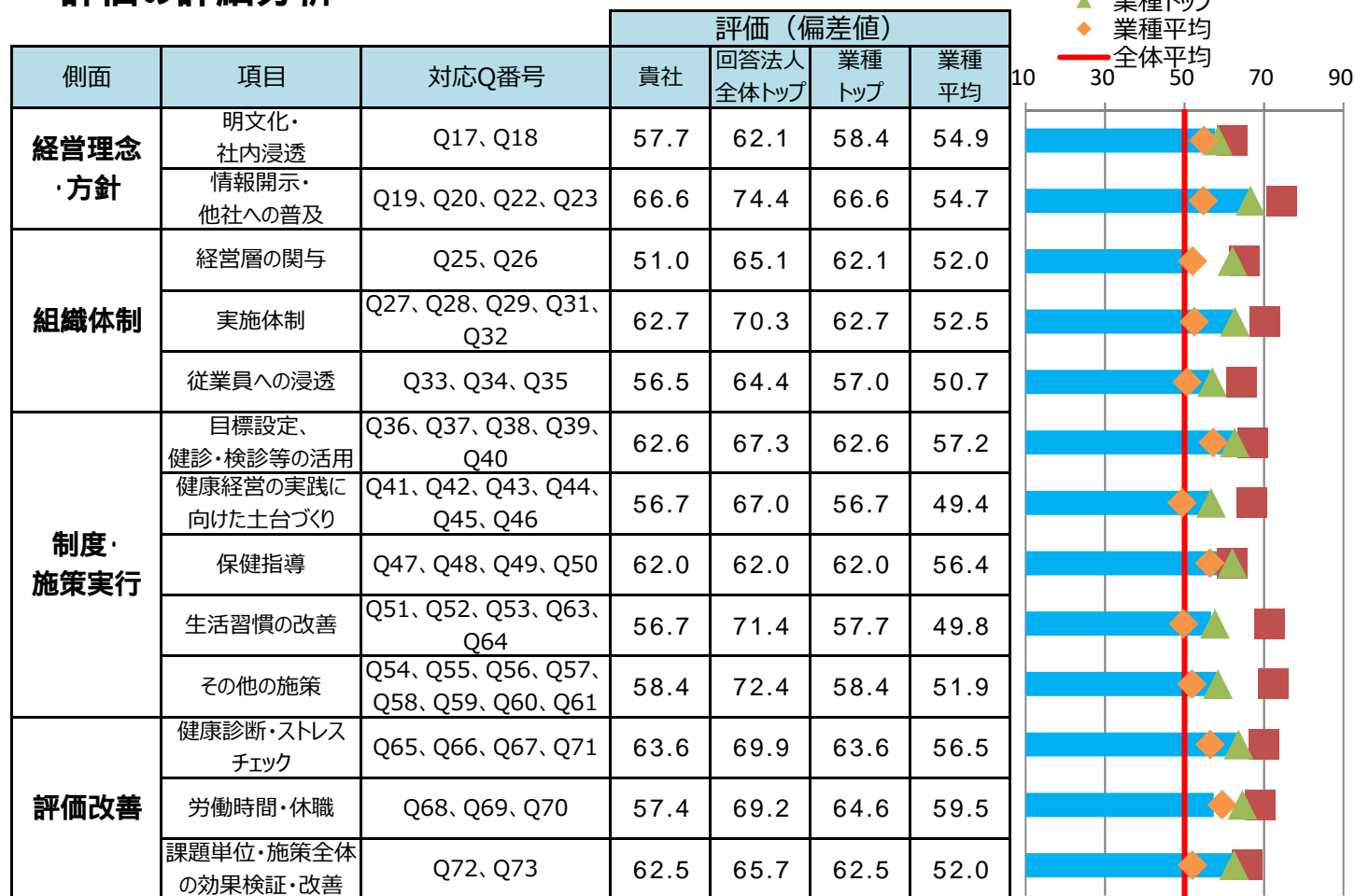
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	651～700位	201～250位	251～300位
総合評価	51.5	56.4(↑4.9)	57.5(↑1.1)	61.5(↑4.0)	62.0(↑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>その他</p> <p>当社は「人が中心の経営」を掲げ「世の中の役に立つ、尊重される人材の育成」が当社の存在意義及び経営上の課題である。昨今も、コロナ禍や事業環境の大きな変化に対しレジリエントかつサステナブルな企業体であることが求められているが、これは多様な人が集い、成長し、その力を最大限に発揮することで可能となる。健康経営の更なる推進により、経営課題の解決のみならず、当社の持続的発展及び事業を通じた社会貢献を実現する。</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力を最大限に発揮するための「土台となる心身の健康作り」そして「いきいきと働ける職場風土の醸成」を実現すること。従業員ひとり一人のメンタル、フィジカルな健康と、オープンでフラットな職場環境の醸成、そしてコミュニケーションの活性化により、従業員ひとり一人の成長とやりがい向上させる。</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	<a href="https://sustainability.idemitsu.com/ja">https://sustainability.idemitsu.com/ja</a>

※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)	38	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	28.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場単位の座談会を開催し、職場の課題などをテーマに社員同士が自由に話し合う場を作っている				
(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	65.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	生活習慣病ハイリスク者への食生活改善に向けた個別保健指導の実施とヘルスアクションの実践を推奨。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.1	%

- 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	健保と連携して歩数・体重計管理アプリの提供と利用促進活動を実施。利用状況に応じて景品付与している。				
(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	60.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	40.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.6	%

※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	64.0	54.5	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	61.0	56.1	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	57.3	51.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.5	55.1	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	57.7	52.0	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	52.5	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	56.4	52.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	56.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	55.8	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.6	48.0	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	やりがい調査、およびストレスチェックの組織分析の結果、スコアとしては大きな問題は見られないものの、分析結果から組織内、組織間のコミュニケーションに課題があることがわかった。事業変革を進めていくためにオープンでフラットな組織づくりを全社で推進している一方、柔軟な働き方が進む中テレワークによるコミュニケーション不足も懸念される。社内のコミュニケーションの活性化を課題と考えた。
	施策実施 結果	職場単位の座談会を60%の社員で実施、経営層とのタウンホールミーティングを年4回以上、またD&Iを展開した。
	効果検証 結果	22年度のやりがい調査結果では、柔軟な働き方の中での円滑なコミュニケーション(特に製造部門)の向上が見られるとともに、柔軟な働き方の中でも不安感や孤独感を感じることなく業務できているとの回答比率も増えた。 一方、年代別では20～30代のコミュニケーションスコアが悪化し上司や先輩のケアが一層求められること、部門を超えたコミュニケーションにおいて組織のタコつぼ化・サイロ化が残っていることは課題である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	脱炭素化の高まり、コロナ禍での石油需要減少等により当社を取り巻く事業環境は大きく変化した。これに対し高いレジリエンスを発揮し、サステナブルな企業であり続けるために、中長期戦略を再構築し、打ち手をさらにスピードアップする必要がある。また従業員の働き方もテレワークが進みコミュニケーションの量や質も変化した。これらのストレスフルな環境下でも心身の健康を保つためセルフケア・ラインケアの向上が課題である。
	施策実施 結果	課題に対し0～3次予防を網羅的に推進。セルフケア・ラインケア研修の実施、eラーニング(11個)の受講勧奨(21年度の受講実人数1042人)、のハイリスクである異動者への個別の声掛け等を行った。
	効果検証 結果	21年度の休職者率は1.5%の95人。年度内に休職入りした者は57人(前年+4人)。うち初発37人(同+2人)。発症理由は「環境の変化」が多く、働き方の多様化や異動等に適応できず不調となり、かつ上司の早期対応が遅れるとリスクが高まると考えられた。次年度以降の課題として0～2次予防、特に環境変化への適応を盛り込んだセルフケア、異動者へのラインケアの強化、心理的安全性の高い職場風土作りが急務である。

※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：横浜ゴム株式会社

英文名：The Yokohama Rubber Co., Ltd.

■加入保険者：横浜ゴム健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

## 健康経営度評価結果

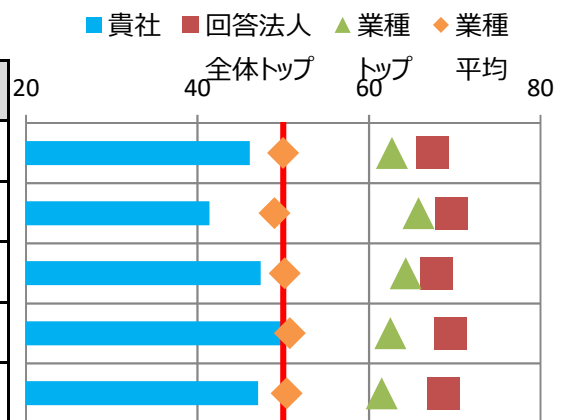
■総合順位： 2151～2200位 / 3169 社中

■総合評価： 46.1 ↑1.0 (前回偏差値 45.1)

※「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

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	-	46.1	67.4	62.7	50.0
経営理念・方針	3	41.4	69.6	65.8	49.0
組織体制	2	47.4	67.9	64.3	50.2
制度・施策実行	2	50.2	69.5	62.5	50.8
評価・改善	3	47.1	68.7	61.5	50.4



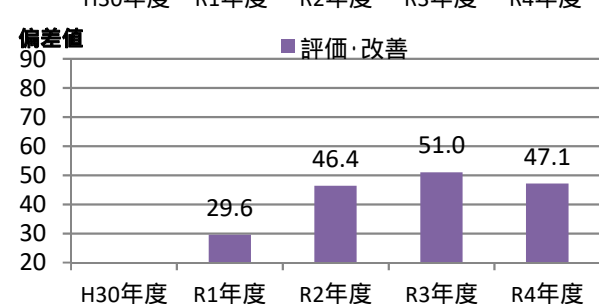
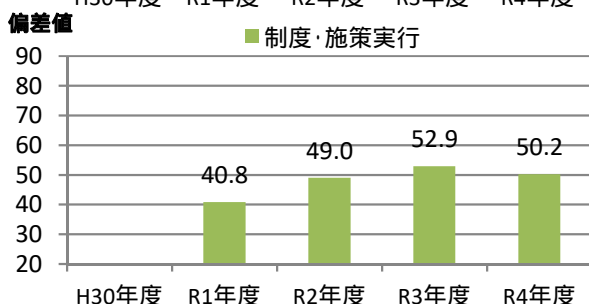
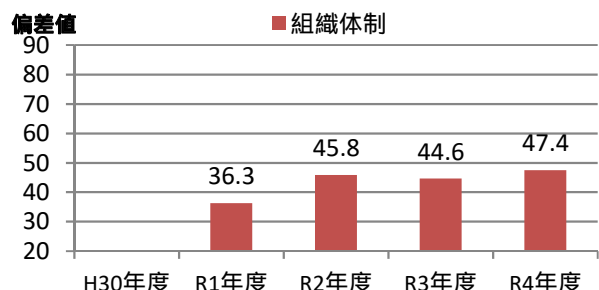
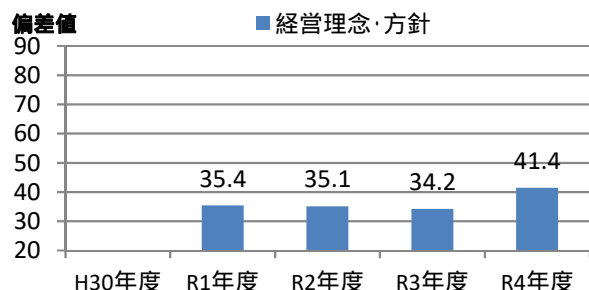
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	1851～1900位	2051～2100位	2151～2200位
総合評価	-	34.9(-)	43.4(↑8.5)	45.1(↑1.7)	46.1(↑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	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査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	統合報告書
URL	<a href="https://www.y-yokohama.com/csr/information/backnumber_report/">https://www.y-yokohama.com/csr/information/backnumber_report/</a>

※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	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	0	回	0	回

※貴社が健康経営度調査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	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	工場周辺の環境保全活動に参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	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	ヘルシーメニューの提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎日作業開始前に全員でラジオ体操を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(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	46.2	50.6	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	52.5	51.5	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	52.6	53.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	48.4	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	44.6	48.7	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	52.7	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	54.0	52.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.8	48.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.4	51.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.7	49.2	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	糖尿病腎症の重症化予防については本人のQOL維持のため、また企業にとっても貴重な人材の労働生産性の損失を防ぐため重要であるため、健診結果分析により、重症化リスクの高いと認められる者に対して健康状態の悪化を防ぐことを目的に、改善へ向けた働きかけを行う。
	施策実施結果	糖尿病性腎症重症化予防施策として、健診数値等の基準から抽出した対象者76名に対し、各事業所診療所医療従事者より個別にフォローを行い、受診勧奨・保健指導を行った。
	効果検証結果	受診勧奨の結果、対象者のうち66名についてその後通院していることが確認できた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	過重労働者の心身への負担が心配される。法違反になる可能性がある。
	施策実施結果	時間外勤務70時間超、特別条項該当者を毎月確認し、労組と情報共有して過重労働にならないよう、勤務を調整している。
	効果検証結果	法違反となるような過重労働者は未然に防ぐことができています。

※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: TOYO TIRE 株式会社

英文名: TOYO TIRE Corporation

■加入保険者: TOYO TIRE健康保険組合

上場

■所属業種: ゴム製品

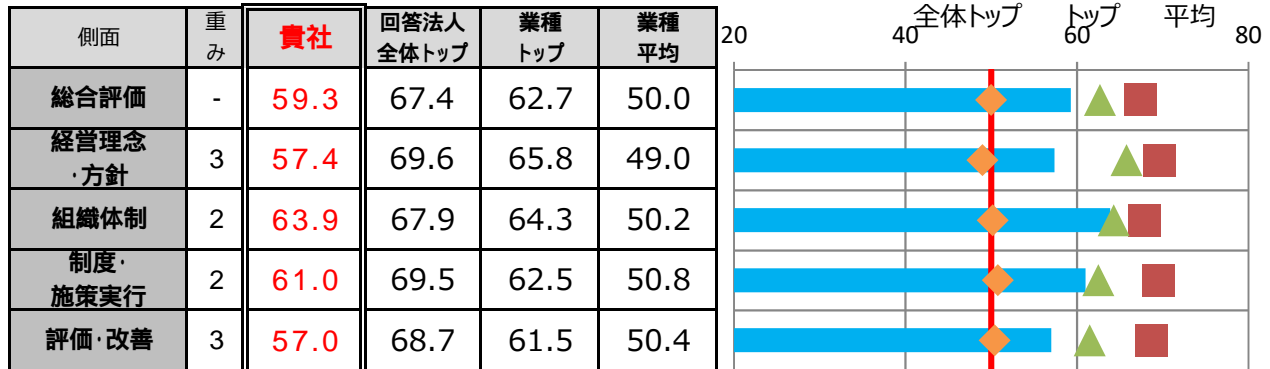
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 601~650位 / 3169 社中

■総合評価: 59.3 ↑0.3 (前回偏差値 59.0)

※「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



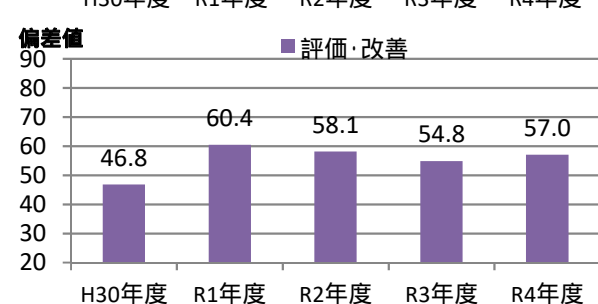
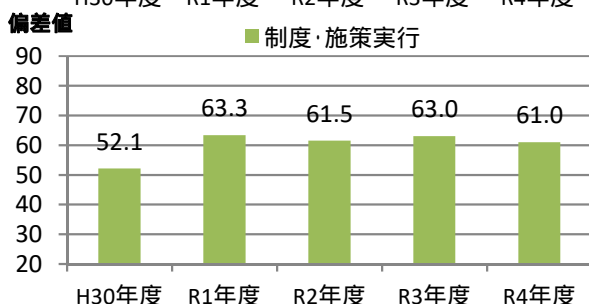
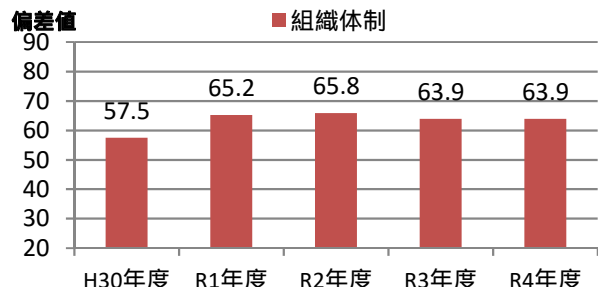
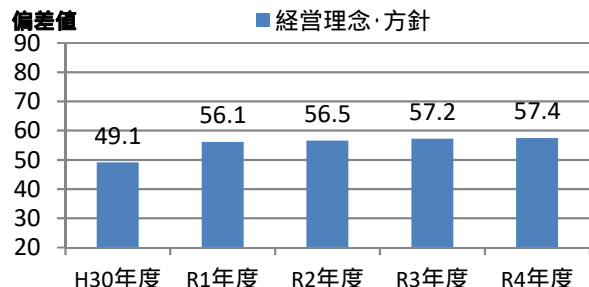
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	901~950位	251~300位	401~450位	501~550位	601~650位
総合評価	51.2	60.7(↑9.5)	59.8(↓0.9)	59.0(↓0.8)	59.3(↑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	<b>組織の活性化</b> ・ストレスチェックの結果において、職務共感・職場環境（人間関係）へのストレス度が高く、加えて個々のストレス対処力も低く推移している状態にある ・心理的安全性の低い職場では、個々及びチームのパフォーマンスは低くなり、生産性向上を阻害する要因となりえる
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個人及び集団結果をもとに、メンタルヘルスラインケア・セルフケアセミナーによるリテラシー向上、オンライン会議など積極的に活用し、コロナ渦でも活発なコミュニケーションを推進。また職場改善対策を行い、心理的安全性の高い職場づくりを行うことにより、課題解決が期待される

※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	<a href="https://www.toyotires.co.jp/csr/others/safety/">https://www.toyotires.co.jp/csr/others/safety/</a>

※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)	29	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	53.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	・固定席では困難な他部門とのコミュニケーション強化・働き方改革、新型コロナ対策の両立				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.9	%

- 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	社員食堂にて管理栄養士が健康面に配慮した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	96.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.1	%

- 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	始業前に全員でラジオ体操を実施。運動習慣定着の働きかけを行うとともに、作業時のけがの未然防止を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.4	%

※貴社が健康経営度調査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	57.7	50.6	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	51.5	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	58.5	53.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	48.4	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	62.9	48.7	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	52.7	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	48.6	52.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.6	48.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	51.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.7	49.2	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	生活習慣病による休職者数、休職の期間がいずれも増加傾向を示しており、課題の一つであると認識している。休職者における生活習慣病による疾患者比率は低いものの、早期に改善策を講じることが必要である。
	施策実施 結果	健診結果から「プレスローの7つの健康習慣」を用いて、分析を行ったところ、実践者比率が悪化傾向を示したため、生活習慣病セミナーを実施し、幅広く展開を行った。 (対象者に占める参加者の割合：93.1%)
	効果検証 結果	上記施策の実施により、一定の効果として、生活習慣病による休職日数の低減が認められた。 ・一人当たりの生活習慣病による休職日数：7日低減 ・適正体重維持者率：3.4%良化 ・運動習慣者比率：7.3%良化 また事業所ごとの実施施策を共有し、有効な施策を取り入れることで、各事業所の更なる改善につなげている
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	休職者におけるメンタル疾患者比率：60%以上 ・メンタル疾患者は、休職の期間が長期化する傾向があることから、生産性の低下が避けられないため、事業継続上の非常に大きな問題であり、改善が必要である。
	施策実施 結果	ストレスチェック結果から分析し、課題を明確化することにより、具体的な施策に落とし込む手法をセミナーにて取得し、事業所毎にラインケア、セルフケア研修を実施。 (対象者に占める参加者の割合：94.5%)
	効果検証 結果	・休職者におけるメンタル疾患者比率：56.0% ・メンタル疾患による休職率：14%改善 また事業所ごとの実施施策を共有し、有効な施策を取り入れることで、各事業所の更なる改善につなげている

※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：株式会社ブリヂストン

英文名：Bridgestone

■加入保険者：ブリヂストン健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

## 健康経営度評価結果

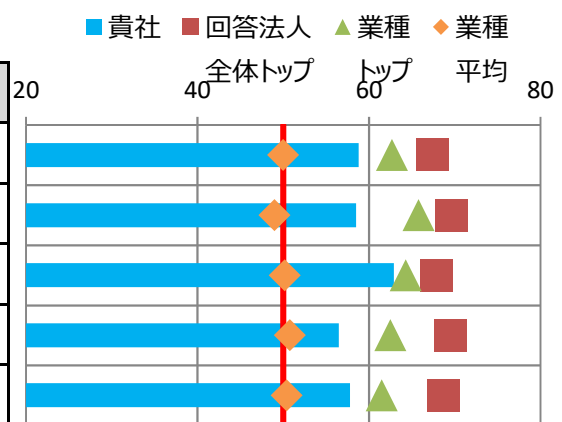
■総合順位： 651～700位 / 3169 社中

■総合評価： 58.8 ↑0.5 (前回偏差値 58.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	-	58.8	67.4	62.7	50.0
経営理念・方針	3	58.5	69.6	65.8	49.0
組織体制	2	62.9	67.9	64.3	50.2
制度・施策実行	2	56.5	69.5	62.5	50.8
評価・改善	3	57.8	68.7	61.5	50.4



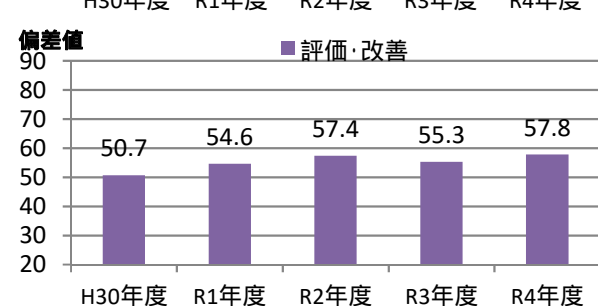
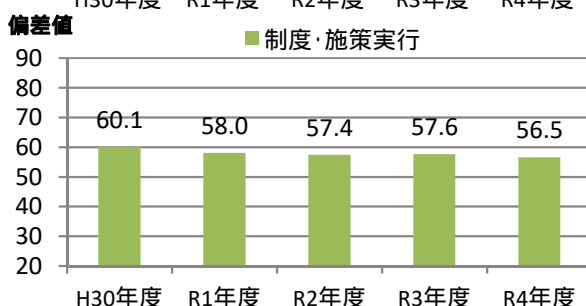
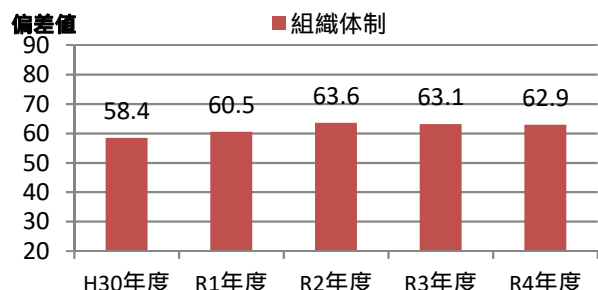
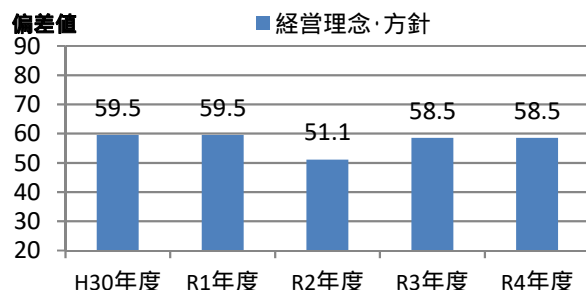
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

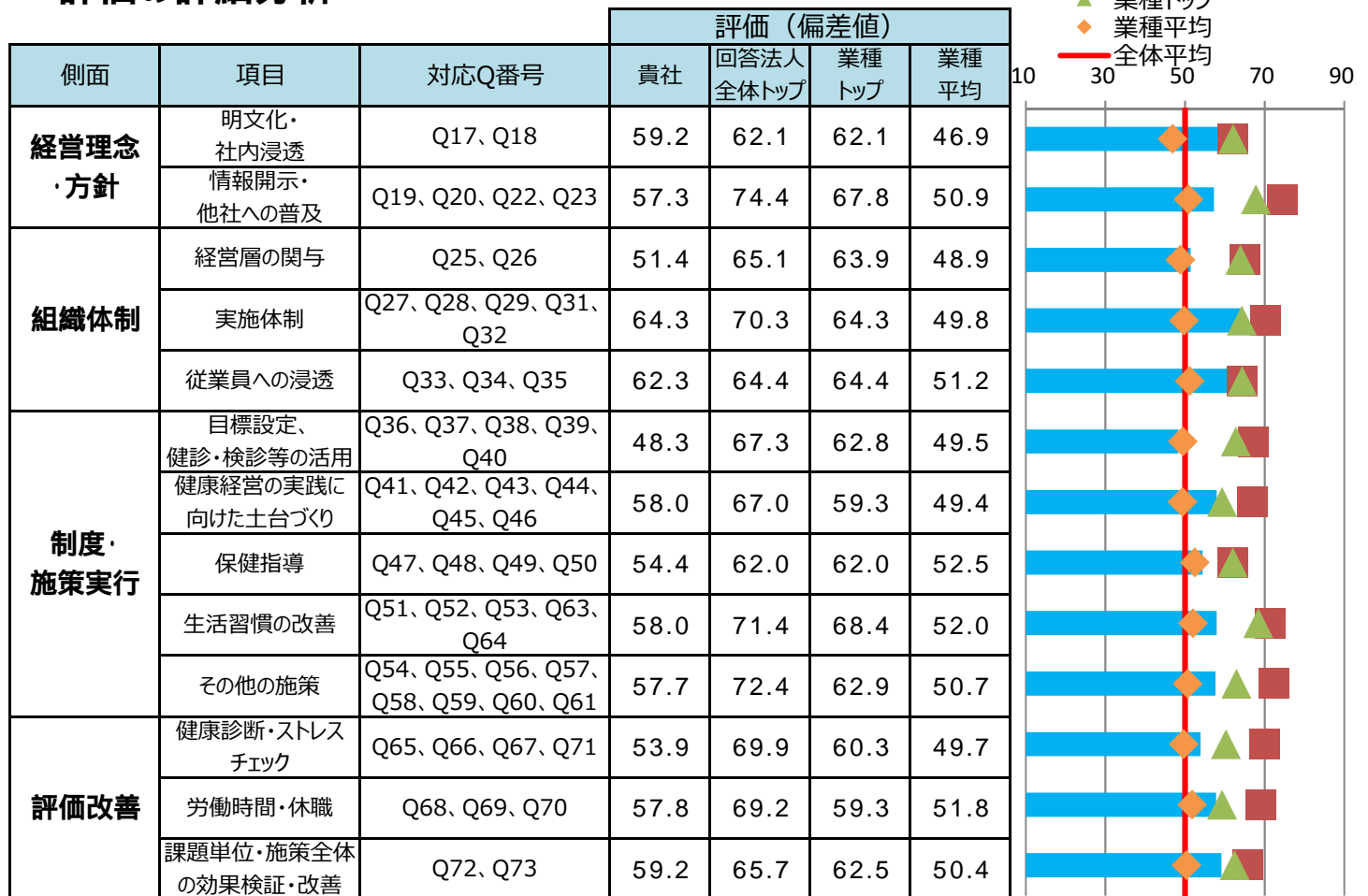
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	501～550位	701～750位	601～650位	651～700位
総合評価	57.7	57.9(↑0.2)	56.8(↓1.1)	58.3(↑1.5)	58.8(↑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> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 疾病による休職等の低減・健康的で活力ある人材増加による生産性向上</li> <li>・ 従業員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上</li> <li>・ 6つの重点施策への取組み（喫煙対策 がん対策・健診充実 生活習慣病対策 メンタルヘルスケア、健康関連事業との連携、感染症対策）</li> </ul>
健康経営の実施により期待する効果	<p>個人の充実した人生と、会社の企業理念それぞれを実現するための健康経営方針を定め、働く場に関わらず、セルフケアや執務環境、労働安全等への働きかけ・支援を行うことで「心」と「身体」の健康維持増進を図る。</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	<a href="https://www.bridgestone.co.jp/csr/social/safety_industrial_hygiene/index.html">https://www.bridgestone.co.jp/csr/social/safety_industrial_hygiene/index.html</a>

※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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	6	回

※貴社が健康経営度調査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	66.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	近隣住民や取引先を招く等、祭りの開催や従業員ボランティアによる周辺地域の環境美化、森林保全活動等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	食生活に関する記事の配信、体重測定チャレンジ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.9	%

- 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	すべての工場にて始業前に体操を行うことを必須としている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.3	%	(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	90.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	56.4	50.6	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	53.7	51.5	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	53.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	48.4	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	48.7	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	52.7	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	57.8	52.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.5	48.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.3	51.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.8	49.2	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	当社喫煙率43%（2017年）という高い喫煙率。また、基準内ではあるが屋内喫煙所が数多く存在しており、喫煙可能な環境となっていた。
	施策実施 結果	会社全体で喫煙施策に関する目標を策定し、全地区に方針展開。喫煙調査（傾向や課題の把握）を行い、喫煙率低下を促すキャンペーン実施。 喫煙所に関しては本社より各地区（工場）に対して屋内喫煙所の削減を依頼。
	効果検証 結果	取り組みの結果、喫煙率が36.2%まで低下。また、屋内喫煙所数自体も大幅に減少（2021年9月時点28か所 2022年6月時点10か所）
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性がんの罹患率が全国平均よりも高くなっているため、女性がん検診について受診率向上を図り早期発見と就業継続を目指す必要がある。
	施策実施 結果	女性がん検診の機会提供としてネットワーク健診を導入。またがん検診の啓発活動の推進（検診費用補助、啓発動画の配信、e-ラーニングやDVDによる知識習得）を実施。
	効果検証 結果	女性がん検診の受診率が前回調査時より上昇し、国の目標である50%以上を達成 2020年（2019/4/1～2020/3/31）：乳がん検診38.2%、子宮がん検診31.3% 2022年度（2020/4/1～2022/3/31）：乳がん検診64.6%、子宮がん検診60.7%

※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: 住友ゴム工業株式会社

英文名: Sumitomo Rubber Industries,LTD

■加入保険者: 住友ゴム工業健康保険組合

上場

■所属業種: ゴム製品

## 健康経営度評価結果

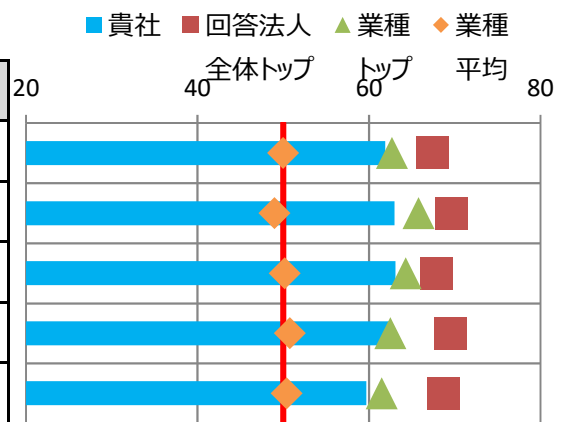
■総合順位: 251~300位 / 3169 社中

■総合評価: 61.9 ↑1.6 (前回偏差値 60.3)

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

## 評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	61.9	67.4	62.7	50.0
経営理念・方針	3	63.0	69.6	65.8	49.0
組織体制	2	63.1	67.9	64.3	50.2
制度・施策実行	2	62.5	69.5	62.5	50.8
評価・改善	3	59.7	68.7	61.5	50.4



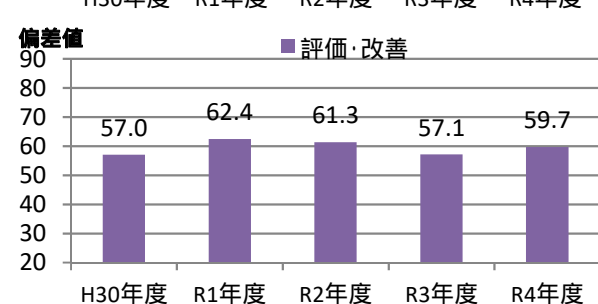
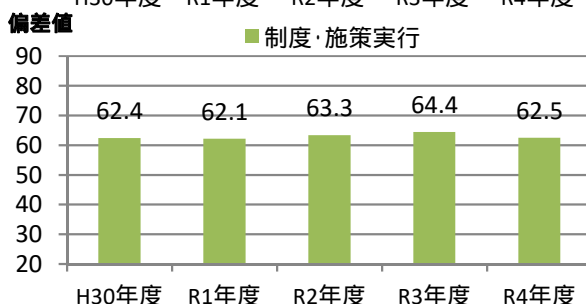
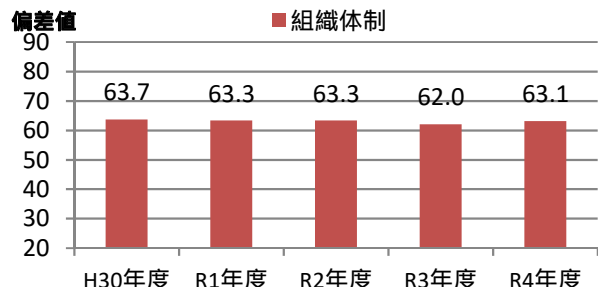
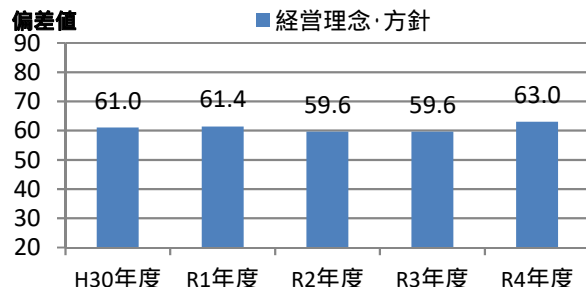
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

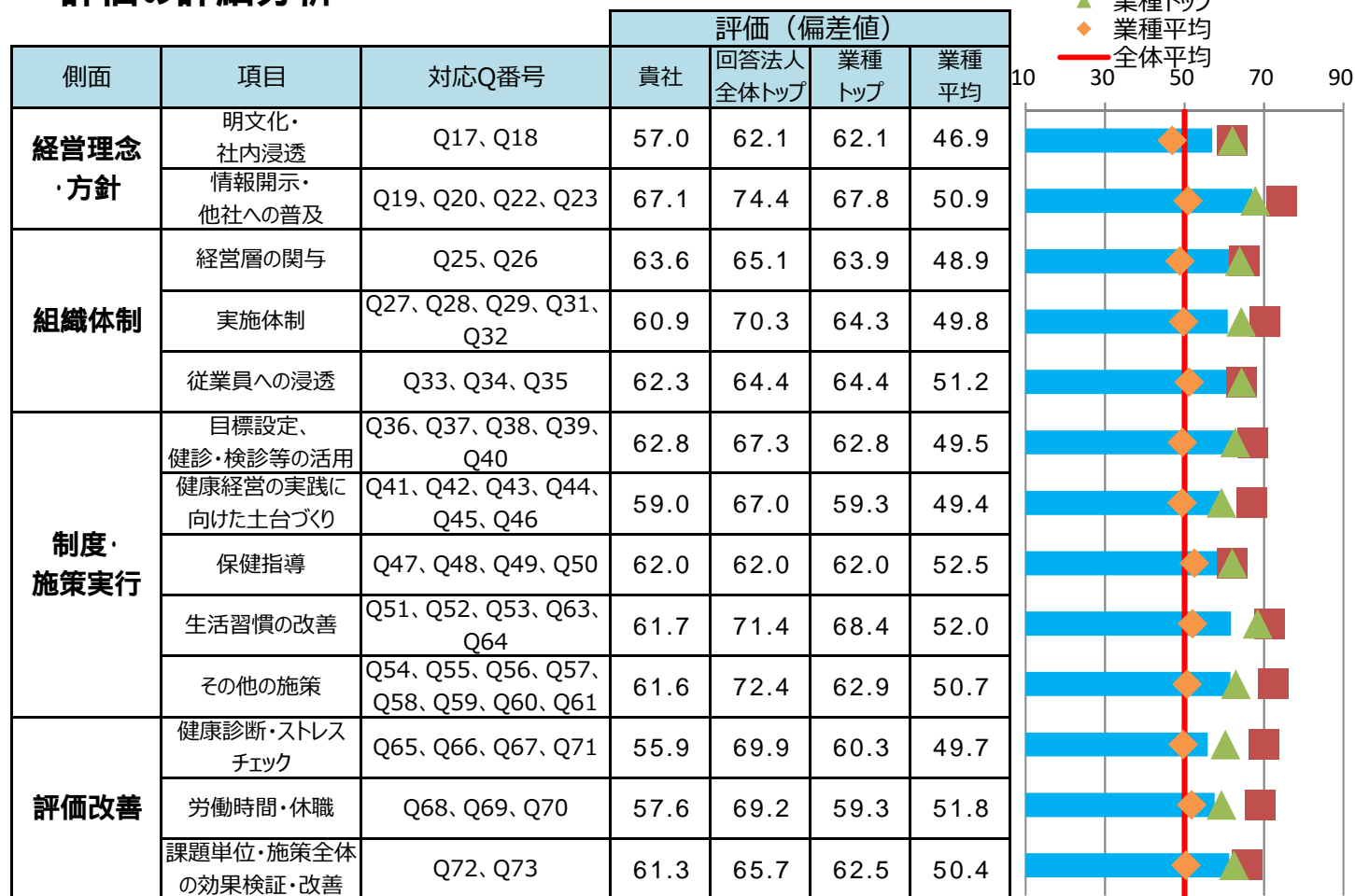
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	151~200位	201~250位	351~400位	251~300位
総合評価	61.2	62.2(↑1.0)	61.6(↓0.6)	60.3(↓1.3)	61.9(↑1.6)
【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 安定的な人材確保が厳しい状況のなか、従業員の健康施策に投資をすることにより、従業員の健康度を高め、健康文化を確立することは、活力のある従業員・職場、パフォーマンスの高い組織を創出することにつながる。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康状況の改善（BMI、高血圧や糖尿病の治療率や適切管理率、喫煙率など）、ワークエンゲイジメント、プレゼンティーイズムやアブセンティーイズムなど、健康経営に関わる重要な評価指標の改善が期待できる。個人レベル、職場レベル、会社レベルでの健康状態の向上によって、健康文化の醸成や生産性の高い組織を実現することができる。

※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	統合報告書
URL	<a href="https://www.srigroup.co.jp/sustainability/genki/kindness/02_3.html">https://www.srigroup.co.jp/sustainability/genki/kindness/02_3.html</a>

※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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査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	87.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全社組織風土改革プロジェクトとしてブーストオンラインセミナー				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.0	%

- 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	全ての主要拠点に社員食堂を設置し健康メニューの提供、食費補助を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.8	%

- 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	健康増進支援ITCを用いたウォーキングラリー大会による運動促進活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.1	%

- 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		%

※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	60.2	50.6	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	61.3	51.5	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	58.0	53.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	48.4	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	55.6	48.7	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.2	52.7	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	62.1	52.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	48.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	51.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.9	49.2	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	法令で定められている健康診断を実施しているが、有所見率は65%と高い水準であり、健康診断に関する事後措置の強化し、従業員の健康度を向上させるとともに、ハイリスク者を適切に管理していくことが課題となっている。
	施策実施結果	リスク判定基準や健康診断の事後措置の手順を健康管理規程で定め、全社的に事後措置対応が標準化できるように努めた。また保健指導では、対面での保健指導に加え、在宅勤務者にも遠隔ツールによる指導を実施した。
効果 検証 ②	効果検証結果	2021年の健康診断受診率は100%、精密検査受検率は99%、保健指導実施率は99%、高リスク者の産業医面談実施率76%などと健康診断の事後措置対応は強化している。2021年の身体疾患休業日数率は対前年比8%減少し、減少傾向である（休業日数率0.26）。他方で肥満（BMI30以上）については、7.1%と増悪するなど、生活習慣改善などが課題である。
	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6月以降、政府は新型コロナウイルスワクチンの接種に関する自治体の負担軽減、ワクチン接種を加速するため、企業等での職域接種（初回接種）を可能にした。このため当社においても、2021年7月以降、従業員規模が1000名超、専属産業医が在籍している事業所を中心に、新型コロナワクチン職域接種の実施を検討した。
効果 検証 ②	施策実施結果	本社地区や他拠点（2拠点）において、新型コロナワクチンの職域接種事業を実施した。またワクチン接種後の副反応による体調不良のための特別休暇制度も導入した。
	効果検証結果	全社で、初回接種は合計7,626回（1回目：3,056名、2回目：3,049名）の接種を実施した。職域接種事業実施により、新型コロナワクチン接種を加速させるという社会的貢献を果たすことができた。

※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: 西川ゴム工業株式会社

英文名: NISHIKAWA RUBBER CO.,LTD.

■加入保険者: 西川ゴム工業健康保険組合

上場

■所属業種: ゴム製品

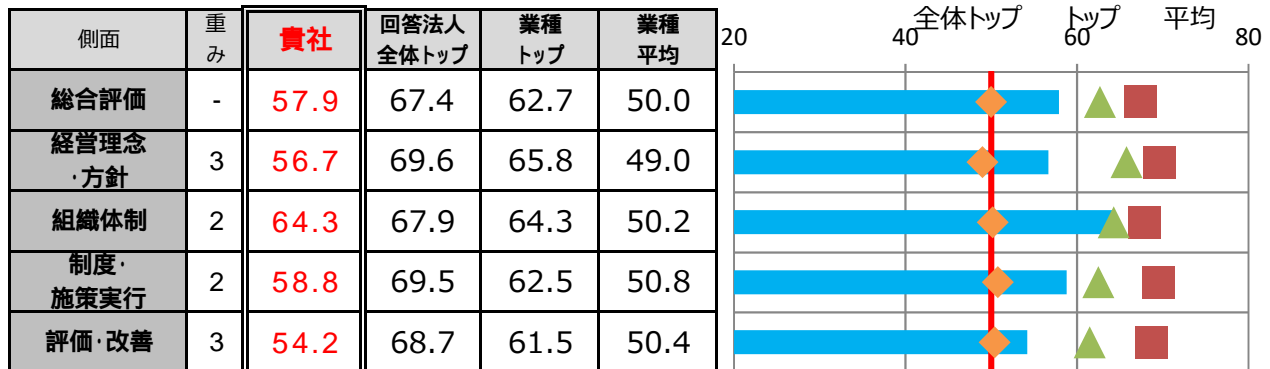
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 3169 社中

■総合評価: 57.9 ↑2.1 (前回偏差値 55.8)

※「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



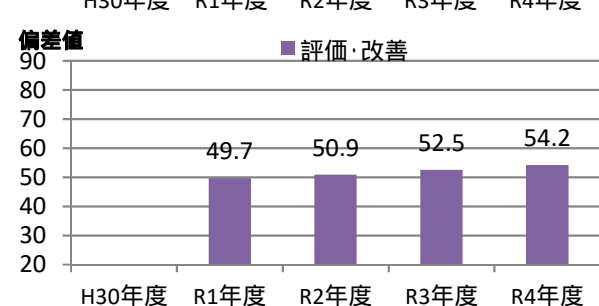
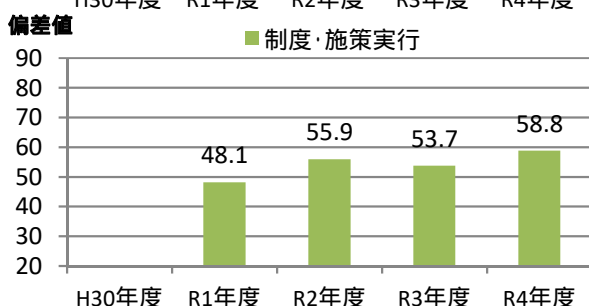
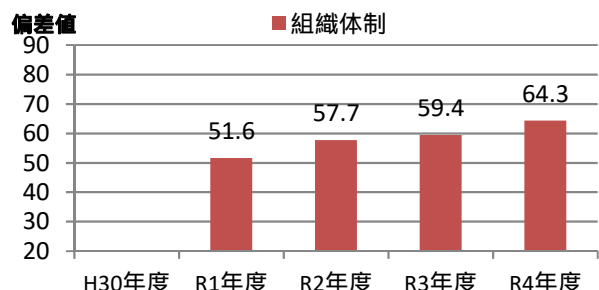
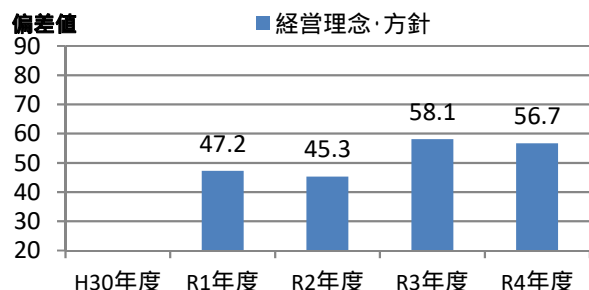
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

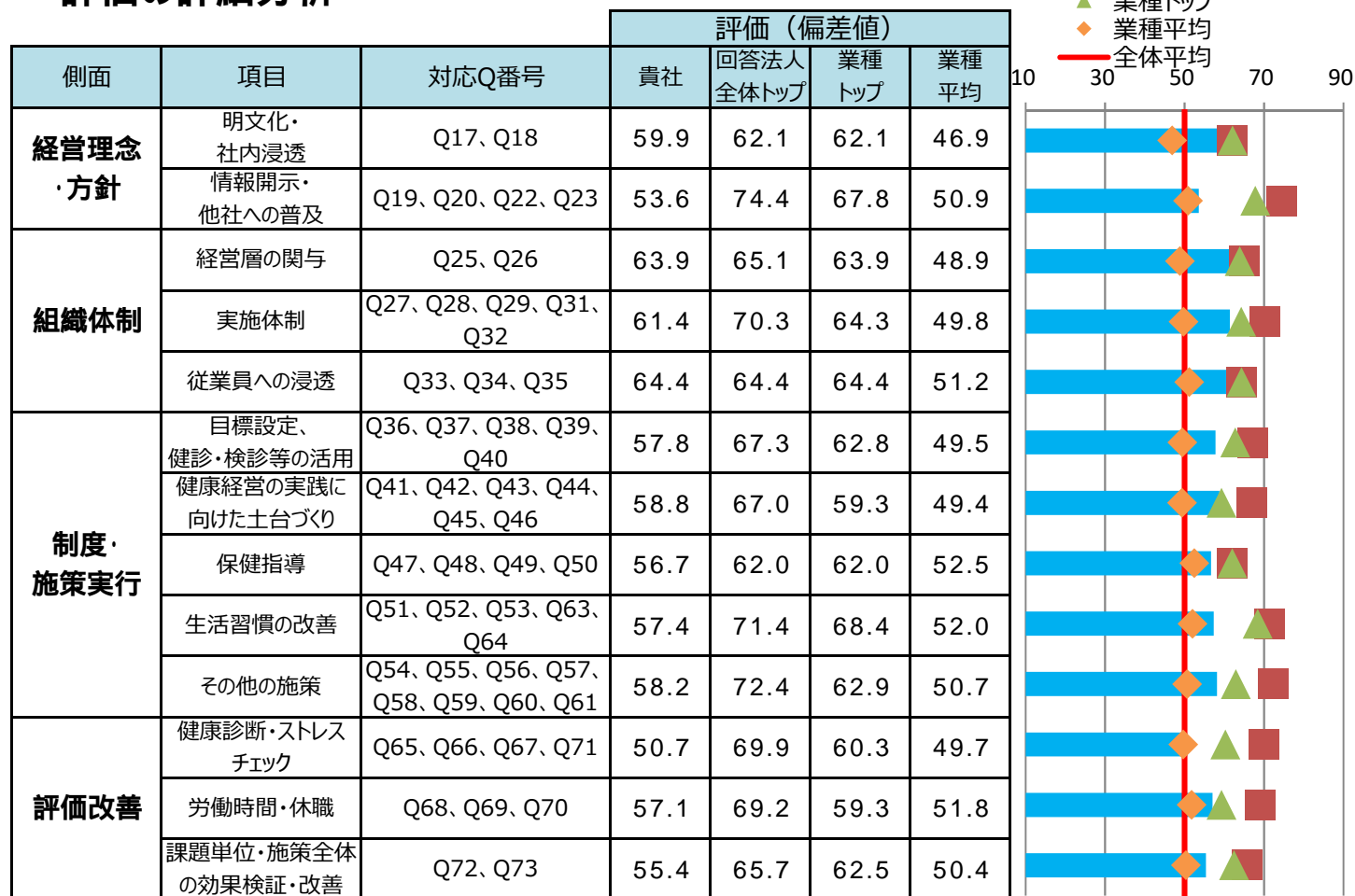
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1351~1400位	1201~1250位	851~900位	751~800位
総合評価	-	49.0(-)	51.6(↑2.6)	55.8(↑4.2)	57.9(↑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	従業員のパフォーマンス向上 従業員がやりがいや働き甲斐を感じ、意欲を高め、主体的かつ意欲的に業務に取り組むことができる企業文化の定着させる
健康経営の実施により期待する効果	上記課題を早期に解決・改善すべく、各種施策の実施と同時に、社員同士のコミュニケーションの向上、社員のプレゼンטיーイズムの解消、更には社内全体でいきいきとやり甲斐のある職場環境の実現を行うことで、最終的には個人の豊かで活力のある生活と企業価値の向上を目指す。

※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	<a href="https://www.nishikawa-rbr.co.jp/csr_health_management.php">https://www.nishikawa-rbr.co.jp/csr_health_management.php</a>

※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)	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	15.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	オンライン会議、チャット等の情報共有ツールによりコミュニケーション活性化を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(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	その他				
取組内容	「健康な食事（通称：スマートミール）」を継続的に健康的な環境で提供しており3工場で認証取得済み				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	53.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.6	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	全社員を対象としたウォーキングイベントをGW、10月の2回実施し、運動習慣の定着を図った				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	19.4	%

※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	55.7	50.6	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	51.5	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	53.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.0	48.4	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	53.7	48.7	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	52.7	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	60.7	52.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.7	48.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	51.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.4	49.2	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	40歳以上となると生活習慣病のリスクが急激に高くなると言われているが、弊社は健康診断等の結果に基づく40歳以上を対象とした「特定保健指導」の受諾率が他社に比べてかなり低いことがわかった。社員に長期間、健康で活躍してもらうため、まずは特定保健指導の受諾率を向上させ、生活習慣の見直し・定着を図って貰い、最終的には特定保健指導の対象から外れて貰う必要がある。
	施策実施結果	特定保健指導(受諾率) 2018年度：16% 2021年度：85% 特定保健指導の該当率：2018年度：23% 2021年度：23%と変化なし
	効果検証結果	特定保健指導該当の案内、及び受診状況のフォローを職制を通じて実施する事で受諾率向上を図っている。また、治療中でありながら数字が改善していない方に対しては、外部機関又は社内保健師による重症化予防（面談・指導）を数年前から開始した。結果として上記のとおり指導受諾率は向上したが、指導の対象になる人数（該当率）は減っていないため、いかに該当者を減らすかが今後の課題として残る。
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年度に、2025年度までに敷地内全面禁煙とすることを会社として決定し、禁煙デーの制定等、準備を進めて来たが、社員の喫煙率は全国平均より高く、禁煙推進活動の取り組みが不十分であり、更なる改善が必要である。 また、喫煙者へのアンケート結果や、他社事例では、禁煙をするに当たって禁煙補助剤や禁煙外来への補助のインセンティブ付与が重要になってくるが当社は未対応だった。
	施策実施結果	・禁煙デーの回数増（2021年度：1回/月 2022年度：毎週金曜日）、禁煙デー実施率100% ・禁煙補助薬、禁煙外来の補助等の禁煙支援を2022年度から実施（現在3名禁煙トライ中）
	効果検証結果	喫煙率は年々低下しており2018年度の28.6%から2021年度は24.9%に低減して来た。禁煙デーの定着による効果が出てきたと思われるが、更に喫煙率を低下させるために、禁煙講座（セミナー）の継続開催や、インセンティブの継続等も必要となる。

※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：株式会社ニチリン

英文名：Nichirin 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：ゴム製品

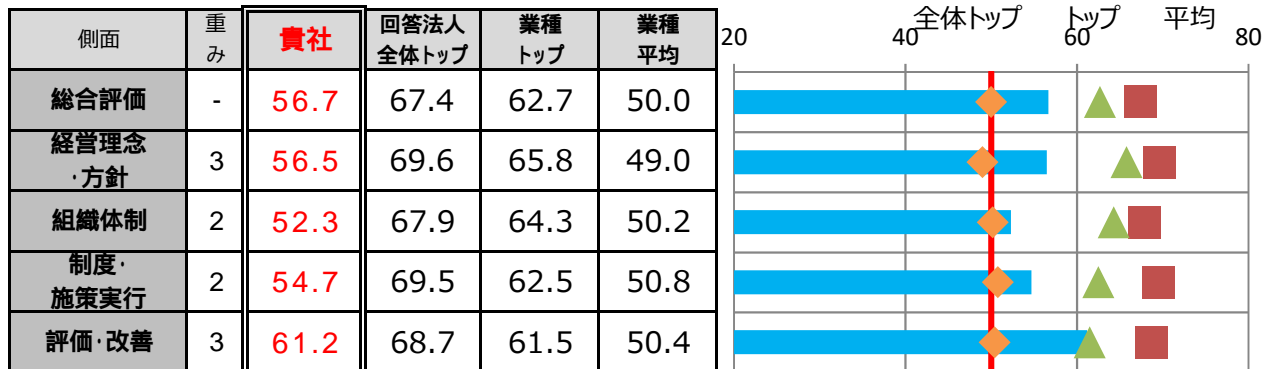
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 851～900位 / 3169 社中

■総合評価： 56.7 ↑0.9 (前回偏差値 55.8)

※「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



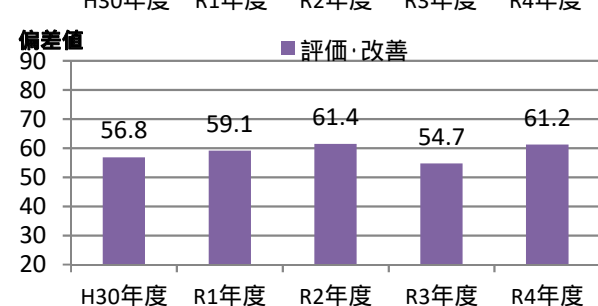
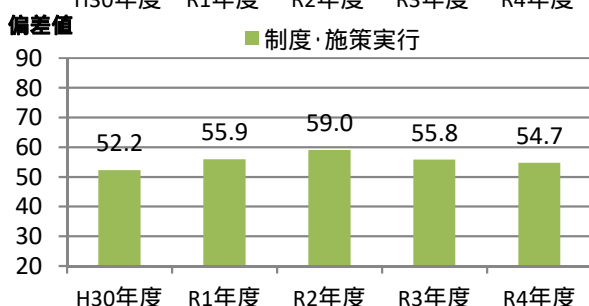
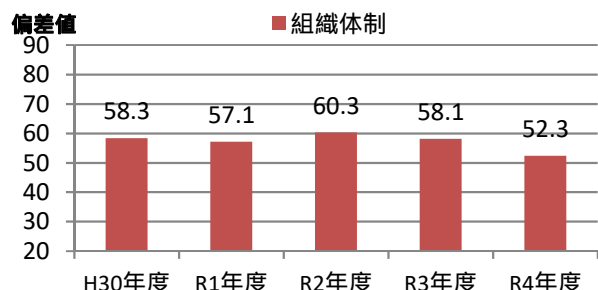
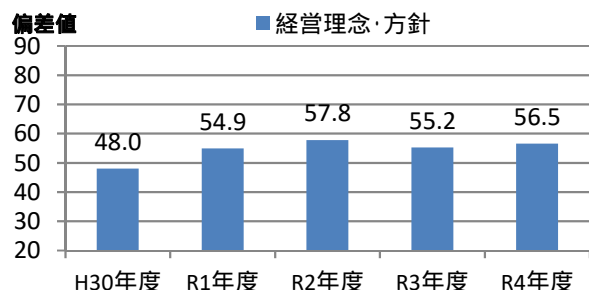
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

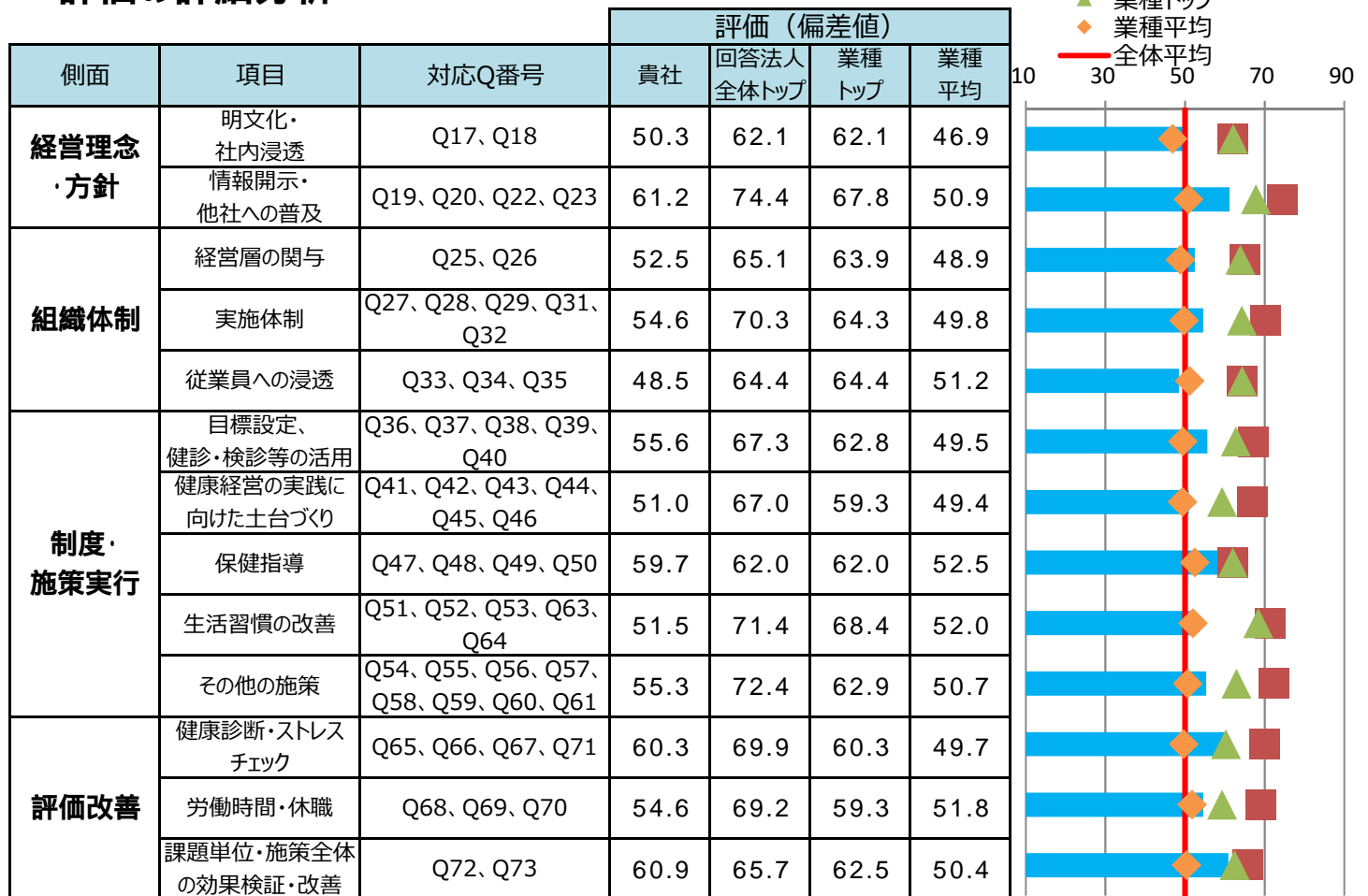
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	751～800位	651～700位	401～450位	851～900位	851～900位
総合評価	53.1	56.8(↑3.7)	59.6(↑2.8)	55.8(↓3.8)	56.7(↑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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>少子高齢化が深刻となった70歳雇用時代にあって、「高品質で安定的な労働力確保し競争力を維持すること」が経営上の課題である。そのためには、高齢社員に「定年後も健康で生き生きと働いてもらえること＝長く活躍いただくこと」が重要な課題である。しかしながら、高齢社員は生活習慣病からの心疾患・脳血管障害の発症リスクが高いが、有所見者であっても受診しない方が多く、「長く活躍いただくこと」を阻害している。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>高齢社員は生活習慣病の所見がある方が多いが、受診せず放置している方が多い。高齢社員の有所見自体を減らすことは難しいが、医療の管理下に置けば、発症を予防することは可能である。健康経営の実施により、要精検受診率を2019年の50%から100%に改善することで、重大疾患の発症を予防し、「長く活躍いただくこと」を実現させる。そのための、精検受診への重い腰を上げさせる様々な仕掛けを実施していく。</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	<a href="https://www.nichirin.co.jp/corporate/health.html">https://www.nichirin.co.jp/corporate/health.html</a>

※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	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	38.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングイベントへの参加案内、社員同士の旅行へ補助金支給、労働組合との共催による球技大会				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	栄養士（兼トレーナー）から食事と運動の個別指導とフォローを行い、食生活を含めた生活習慣の改善を図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%

- 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	歩数に応じてリワード（商品）の抽選権を付与することで、活動量増加の誘因を作り、運動促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	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	58.8	50.6	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	59.7	51.5	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	53.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	48.4	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	50.9	48.7	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	52.7	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	53.6	52.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.3	48.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	51.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.7	49.2	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	精検受診率は2017年20%であった。保健指導の中で受診勧奨したり、産業医の面談により受診勧奨するなど続けることで、徐々に改善してきたが、2020年度でも40%に止まっていた。
	施策実施結果	重い腰を上げさせるために、受診勧奨する際に専門医への紹介状を書くこと、初診予約を取ることを提案し、受診へつなげることを行った。
	効果検証結果	2017年度には20%（2020年度40.9%）であった精密検査の受診率が、2021年度には65%に大幅に向上した。また、定期的な主治医への受診による検査結果（画像検査、血液検査）の自ら医務室に持参し、状況報告をしてくれるようになった社員が増えた。2017年以前ではそういった報告はゼロであった。
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	高齢社員が増えているが、彼らに共通の問題として、生活習慣病の罹患率が多いにも関わらず、受診していない方が多いという問題があった。動脈硬化も進んでいると思われ、心疾患・脳血管障害の突然の発症が懸念されるため、受診をさせ、医療の管理下におきたい。
	施策実施結果	60歳以上の高齢社員の定期健康診断時に頸部エコーとPSA検査を不可することにし、有所見者には、頸部エコーの写像を見せながら、心疾患・脳血管障害の発症リスクを説明し、精密検査の受診を促した。
	効果検証結果	頸部エコーの画像を見せた有所見者全員が、精密検査を受診した。60歳以上の要精検者に限定すると100%の精検受診率をなり、大幅な改善となった。会社としても医療の管理下に置くことができ、重篤な心疾患・脳血管障害の発症リスクの低減を図ることができた。

※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：ニッタ株式会社

英文名：Nitta Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

上場

■所属業種：ゴム製品

## 健康経営度評価結果

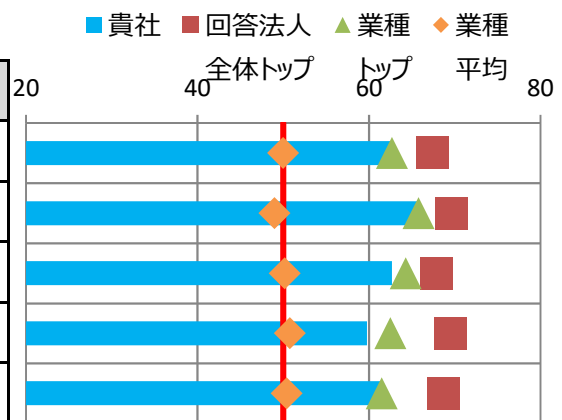
■総合順位： 151～200位 / 3169 社中

■総合評価： 62.7 ↑2.9 (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

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	62.7	50.0
経営理念・方針	3	65.8	69.6	65.8	49.0
組織体制	2	62.7	67.9	64.3	50.2
制度・施策実行	2	59.8	69.5	62.5	50.8
評価・改善	3	61.5	68.7	61.5	50.4



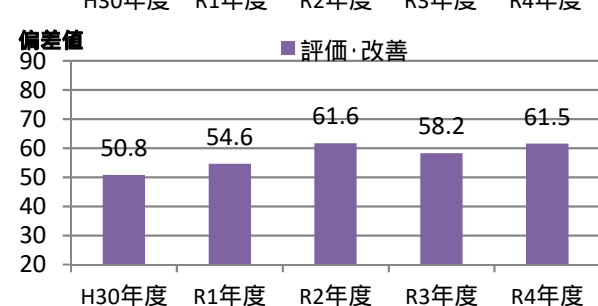
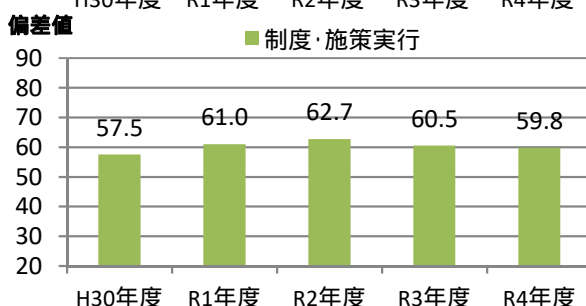
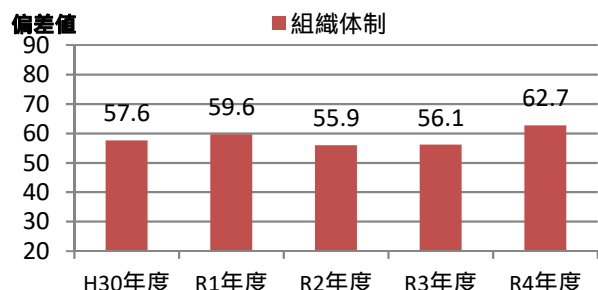
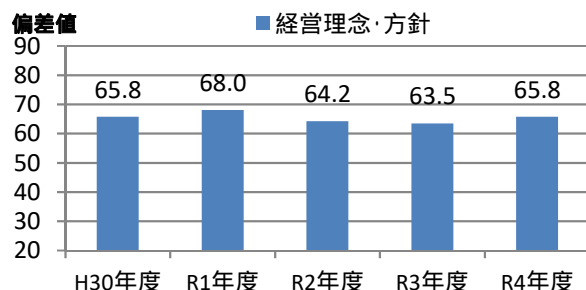
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	251～300位	201～250位	401～450位	151～200位
総合評価	58.7	60.9(↑2.2)	61.5(↑0.6)	59.8(↓1.7)	62.7(↑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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社がかかげる理念「NITTAは動かす、未来へ導く製品で。世の中を前へ、そして人々を幸せに。」この『使命』を実現するために、社員の心身の健康を重要な経営基盤と位置づけており、社員一人ひとりが心身ともに健康で、自らの能力を生き活きと発揮できる環境の実現が課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>取り組みとして、3つの健康という視点から、あらゆる施策を講じる。健康なからだについて、2021年度までにメタボ該当者2.7%低減を目指していたが、2%という結果になった為、2022年度の達成を目指す。健康なこころについて、プレゼンティーズムの損失割合低減を目指す。健康な職場について、組織活性化の向上を目指す。</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	<a href="https://www.nittagroup.com/jp/sustainability/esg/society/health.html">https://www.nittagroup.com/jp/sustainability/esg/society/health.html</a>

※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)	28	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	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や場所の提供によりスポーツ推進、コミュニケーション活性の一助としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.0	%

- 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	社員食堂にて女子栄養大学監修の健康バランス定食を毎日提供しており、スマートミール認定を受けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.3	%

- 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	健康チャレンジ月間を設け、健康づくりメニュー提供、ウォーキング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	36.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
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	60.1	50.6	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	51.5	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	52.4	53.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	48.4	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	61.3	48.7	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	52.7	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	52.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.9	48.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	51.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.9	49.2	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	社員一人ひとりが心身ともに健康で自らの能力を生き活きと発揮するためには、社員が生活習慣病に罹患しないことが大切であり、予防を目的として生活習慣を改善していくことが重要であるが、食事リスク者率20.7%、身体活動リスク者率63.6%、睡眠リスク者率47.4%を外部データと比較したところリスク者率が高く、対策が必要である。
	施策実施結果	「職場まるごと健康宣言」を協会けんぽと共同実施し参加率は36.7%となった。またウォーキングイベントを実施(参加率15.3%)。参加者の意欲向上を狙い、グループ・個人順位を競う仕組みを構築した。
	効果検証結果	昨年度と比較して効果検証を行ったところ、身体活動リスク者率59.3%と改善傾向にあり、身体活動習慣の定着に施策は一定の効果があったと考えられる。一方で、食事リスク者率23.3%、睡眠リスク者率50.9%と悪化傾向にあることが確認された。施策の参加率が低く効果が限定的であることを理由と考えており、今後は参加率向上のために周知活動を徹底していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員が自らの能力を生き活きと発揮するためには、ワークエンゲージメントの向上が重要で、その為には社員のワークライフバランスを重要視し社員が長く働ける環境づくりが必要。これまでの取り組みにより着実に残業時間は減少傾向にあり、2019年度は年間残業時間が240時間を超える人が全体の28.4%となった。一方、コロナによる在宅勤務の開始や生産量の増加から残業時間の増加が懸念されたため対策が必要である。
	施策実施結果	かねてより残業が20時間を超える場合の申請を義務付けていたが、申請に加え、申請書を基に管理職と社員が対話し業務効率化や業務分担の見直し等、業務負荷が高い社員への必要なサポートを検討する体制を構築。
	効果検証結果	年間残業240時間超の割合は2020年度24.3%と2019年度対比減少したが、2021年度は31.4%と増加。管理職対話のみでは2021年度の急激な生産増加に対応しきれなかったと考え、人材戦略も含めた更なる対策の検討が必要。残業時間が減少した2020年度のワークエンゲージメント改善者割合は32.9%に上り、残業時間とワークエンゲージメントに一定の相関があると仮説を立て、今後も対策を行っていく。

※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：住友理工株式会社

英文名：Sumitomo Riko Company Limited

■加入保険者：住友理工健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

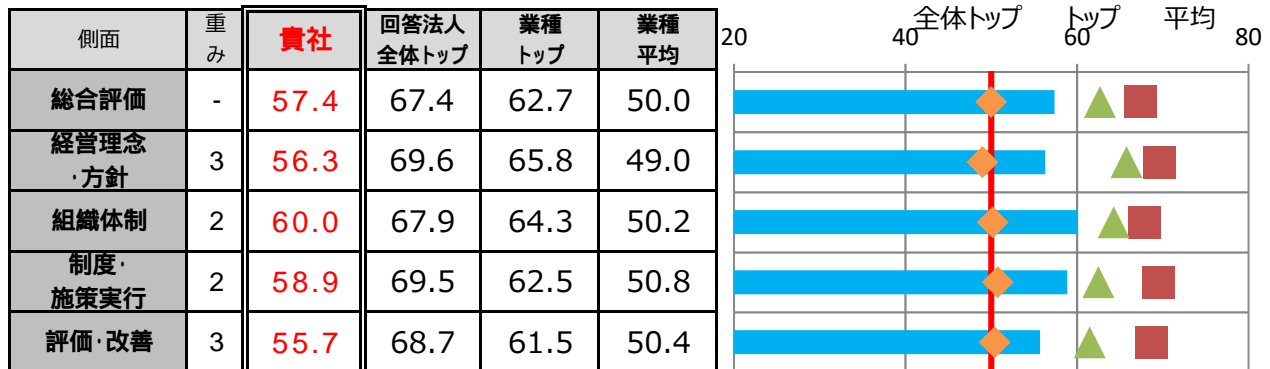
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 801～850位 / 3169 社中

■総合評価： 57.4 ↓0.8 (前回偏差値 58.2)

※「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



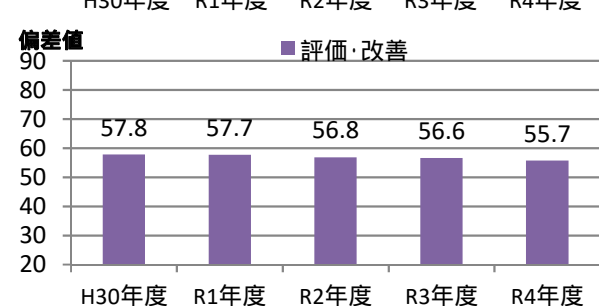
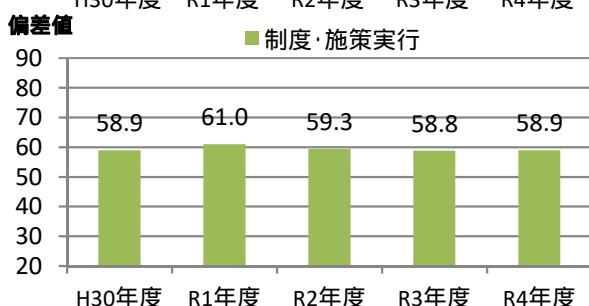
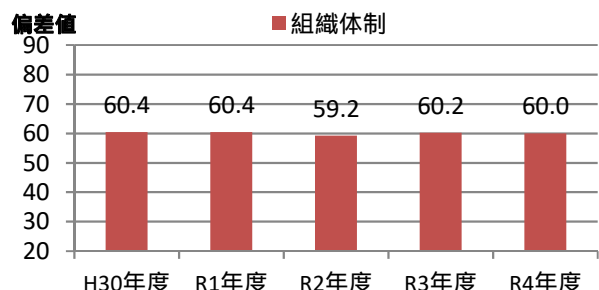
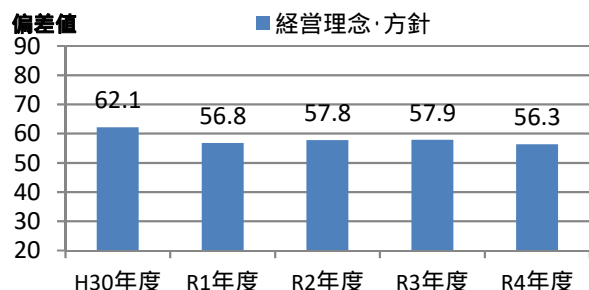
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

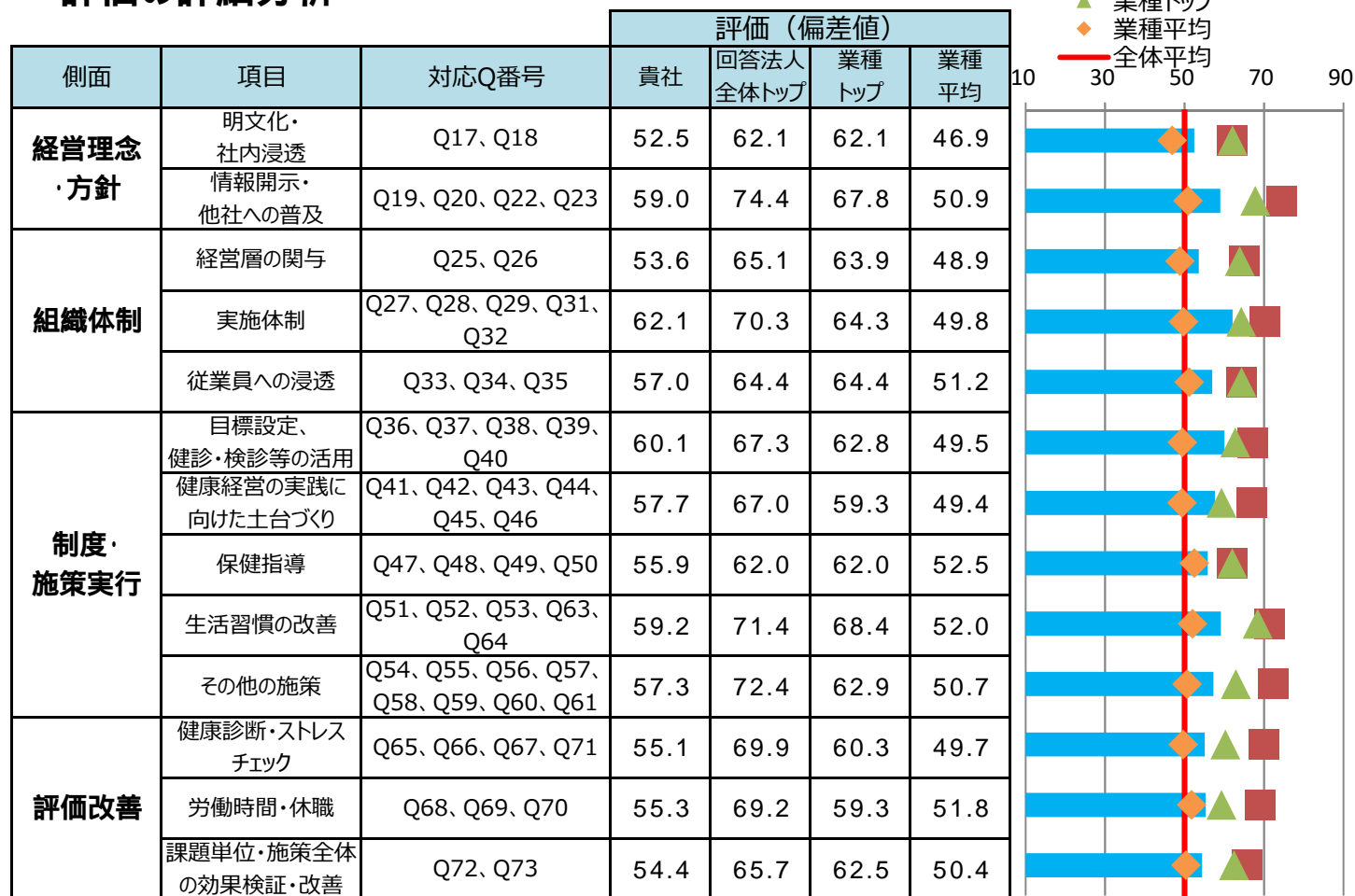
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251～300位	451～500位	551～600位	601～650位	801～850位
総合評価	59.9	58.6(↓1.3)	58.1(↓0.5)	58.2(↑0.1)	57.4(↓0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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><b>組織の活性化</b></p> <p>2021年度ワークエンゲージメントが全国平均よりも低い結果となり、メンタルヘルス休業者数も昨年度の数値からまだ改善には至っていない等から職場改善活動を強化する等、不活性職場を無くし、組織活力を高めていくことが事業活動を推進する上で課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>組織が活性化し、全ての従業員が自分の仕事に誇りを持ち、力を発揮できていると感じることを期待する。具体的な指標として、総合健康リスク120%以上の部署を無くし、メンタルヘルス疾病休業日数率を現在よりも1割改善し、ワークエンゲージメントを平均以上にすることを目指す。</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	CSR報告書
URL	<a href="https://www.sumitomoriko.co.jp/csr/portal/health-safety/safety.html">https://www.sumitomoriko.co.jp/csr/portal/health-safety/safety.html</a> <a href="https://www.sumitomoriko.co.jp/csr/portal/health-safety/health.html">https://www.sumitomoriko.co.jp/csr/portal/health-safety/health.html</a>

※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)	43	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	29.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	職場単位でのコミュニケーション活動（懇親会等）補助※但し21年度はコロナ影響で利用者がほぼ無かった				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

- 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	社員食堂において定期的にヘルシーメニュー（健康御膳等）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	6.9	%

- 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	始業時間前のラジオ体操に加え、始業後に従業員全員対象で健康づくり体操（弊社オリジナル）を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	11.2	%

※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	58.9	50.6	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	51.5	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	56.2	53.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	48.4	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	48.7	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	52.7	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	52.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.5	48.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	51.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.2	49.2	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	運動習慣のある従業員の割合は、2021年度は前年比で約1%増加したものの、全国平均と比較するとまだかなり低い。また肥満者の割合も前年比で大幅には改善しておらず、生活習慣病リスクへの対策含め従業員の疾病発生予防にむけた取り組みが必要である。
	施策実施結果	健保組合と協働し2020年に健康ポイント制度を導入。参加者拡大のため、参加手続き方法等、書面で全員宅に案内を郵送。各職場訪問による登録依頼および食堂等での情宣活動を実施した。
	効果検証結果	結果、参加者は2020年度23.6%から2021年度末で30.8%となった。ウォーキングイベントへの参加者も2020年度449名から2021年度末で880名まで増やすことができ、従業員の健康増進につながった。今後も健康ポイント制度参加者を増やすとともに、効果的な健康イベント企画を行っていきたい。
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	定期健康診断実施後の再検査受診勧奨を強化し2019年度には改善したが、2020年度はコロナの影響もあり下がってしまった。残業規制等、就業制限を必要とするハイリスク疾患患者数が増加した事業所もあり、重症化予防対策も含めた取り組みが必要である。
	施策実施結果	再検査受診勧奨を強化し、2021年度は職場上司と協働して受診勧奨を実施した。また就業制限者とアルコール多飲者全員に個別面談を実施。治療中断者を治療継続に、多飲者には適正飲酒の意識付けを行った。
	効果検証結果	再検査受診率について、2021年度は80%まで引き上げることができ、本人達への意識づけを醸成できつつある。肥満、脂質異常等の有所見者の発生状況等の結果から、高リスク者割合が改善までには至っていないが、治療再開、多飲者の適正飲酒意識づけにはつながっており、今後も高リスク者に対する個別指導を継続して実施していく。

※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：バンドー化学株式会社

英文名：Bando Chemical Industries, Ltd.

■加入保険者：バンドー化学健康保険組合

上場

■所属業種：ゴム製品

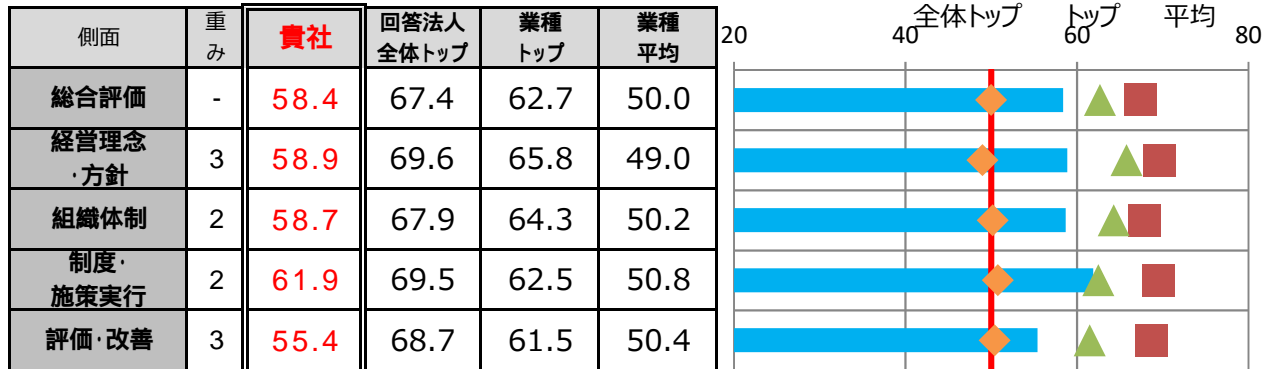
### 健康経営度評価結果

■総合順位： 701～750位 / 3169 社中

■総合評価： 58.4 ↓2.3 (前回偏差値 60.7)

※「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



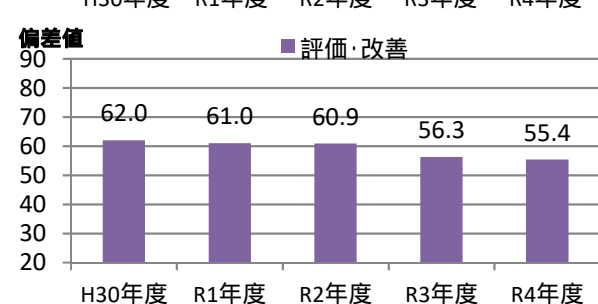
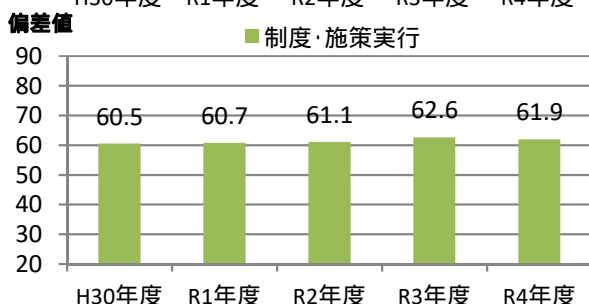
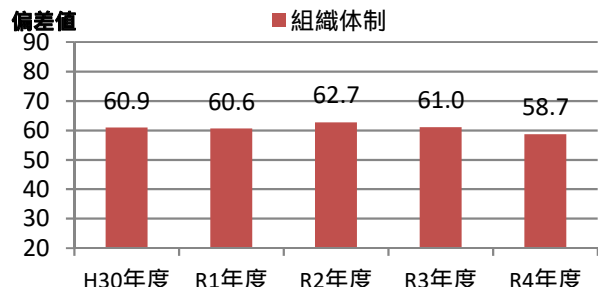
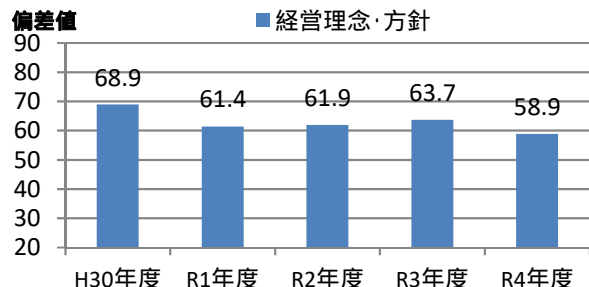
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

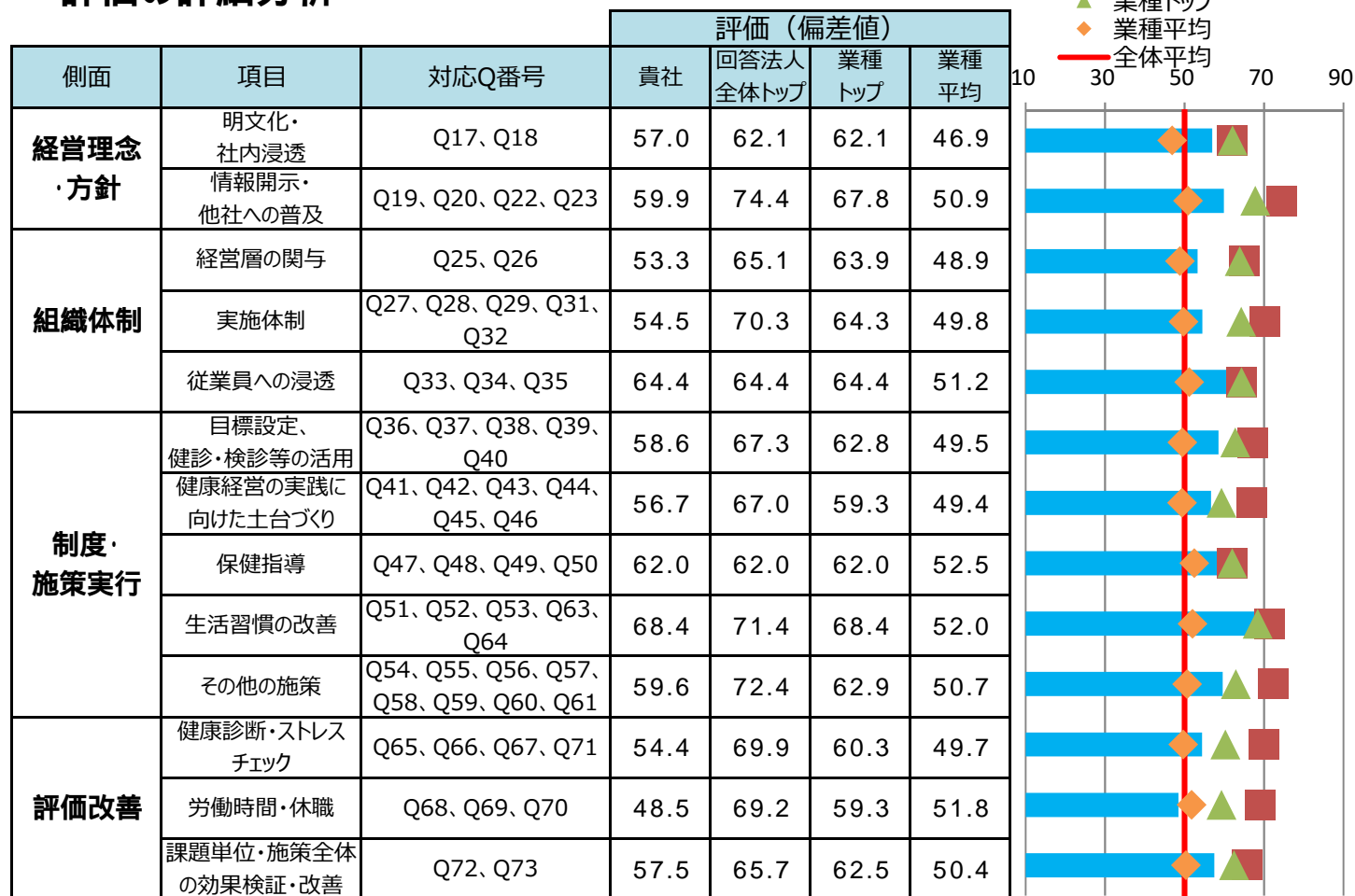
### 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51～100位	251～300位	201～250位	301～350位	701～750位
総合評価	63.4	61.0(↓2.4)	61.6(↑0.6)	60.7(↓0.9)	58.4(↓2.3)
【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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>平均年齢が42.6歳と従業員の高齢化が進んでいる中、40～50代を中心に有所見者率は年々上昇している。特に生活習慣病やメンタルヘルス疾患による休業者の割合が多いことが特徴であるため、心身の健康を保持し、従業員一人ひとりの生産性向上を図ることが直近の課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>重症化予防に加え予防的な健康づくりを推進し、高齢であっても変わらぬパフォーマンスを発揮できることに加え、若いうちから健康意識が高まることを期待。休業日数率を現在の0.75%から0.4%へ改善することを目指す。</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	CSR報告書
URL	<a href="https://www.bandogrp.com/csr/download.html">https://www.bandogrp.com/csr/download.html</a>

※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	2	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	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	足利花火大会会場清掃ボランティア、泉南警察署管内「まちの見守り隊」				
(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	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	食堂において女子栄養大学監修のメニューを取り入れ、従業員の健康に配慮した昼食選びを推進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場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、業間体操、縄跳び、筋トレ、オンラインヨガ等、身体を動かす機会の提供を各事業所で実施。				
(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	95.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	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	59.3	50.6	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	60.3	51.5	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	53.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.7	48.4	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	47.9	48.7	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	52.7	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	53.8	52.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.9	48.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	51.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.4	49.2	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	近年、従業員の高齢化が進んでいるほか、長期療養者の理由として筋骨格系疾患の割合が増えている傾向にある。柔軟性と筋骨格系の機能低下は、労働災害にも繋がりがね、高齢化に伴う転倒災害等も懸念される。課題に合わせ、適切な対策構築が必要である。
	施策実施結果	柔軟性・バランス力・瞬発力を測定する項目を従来の元気度チェック（体力チェック）に取り入れ、全従業員に対して実施している。
	効果検証結果	従業員の結果から、柔軟性・筋力・瞬発力のうち、特に柔軟性について低い傾向が見られた。柔軟性を強化するため、トレーニング動画やヨガのテーマに柔軟性を取り入れた内容を実施し、2022年度の元気度チェックで改善検証を行う予定である。
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	生活習慣アンケートの結果、「運動習慣がない」と答えた従業員が約7割に及んだ。高齢化が進んでいるなか、生活習慣病の予防にも繋げていく必要がある。
	施策実施結果	神戸市商工会議所主催の企業交流運動会（オンライン）への参加や、健康保険組合とのコラボヘルスの推進など、社内外における運動機会の提供を強化した。
	効果検証結果	まだ定量的な効果には至っていないが、定期的に運動イベントを実施することで、従業員が楽しみながら参加し、従業員同士のコミュニケーションの機会にも繋がっている。

※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：三菱電線工業株式会社

英文名：MITSUBISHI CABLE INDUSTRIES, LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：ゴム製品

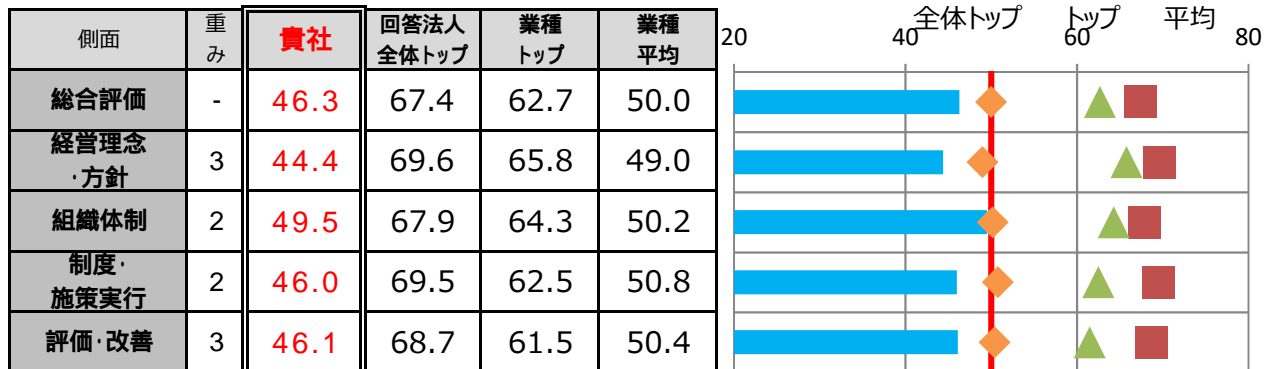
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2101～2150位 / 3169 社中

■総合評価： 46.3 ↑0.0 (前回偏差値 46.3)

※「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



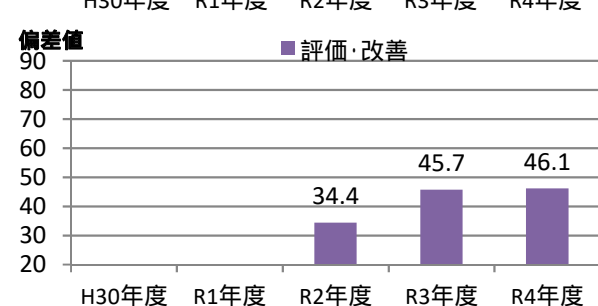
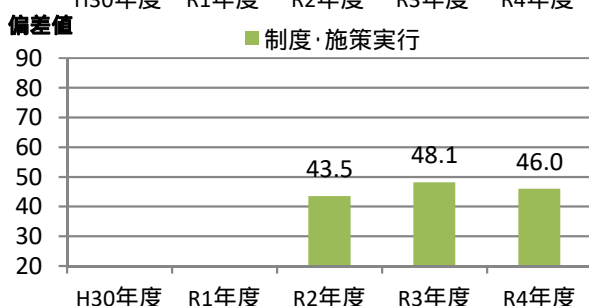
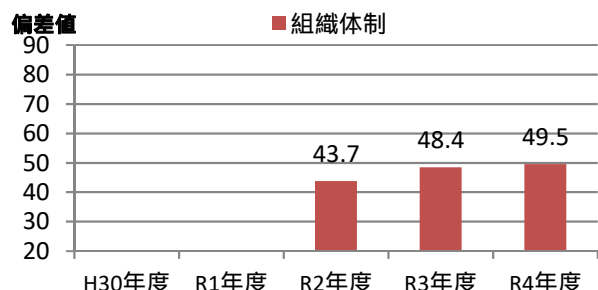
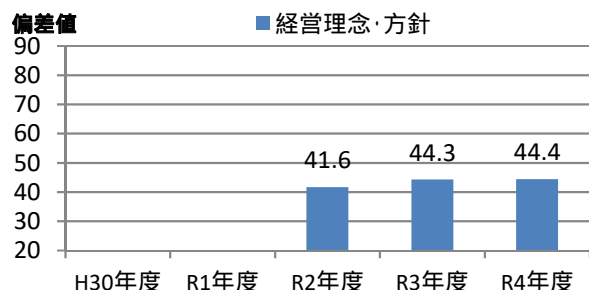
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

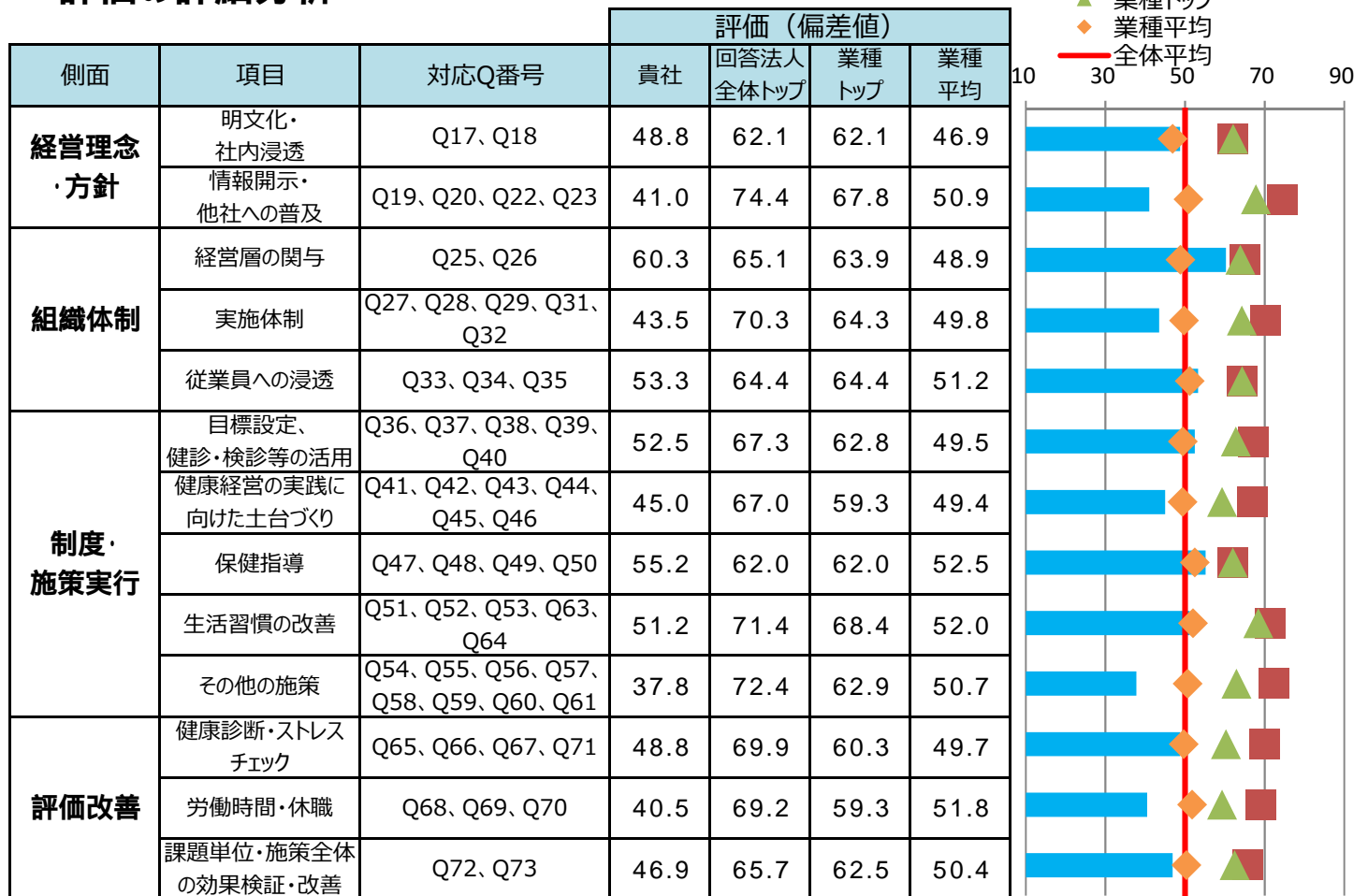
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2051～2100位	1951～2000位	2101～2150位
総合評価	-	-	40.2(-)	46.3(↑6.1)	46.3(↑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 過去から慢性的な労働時間の超過が課題となっていた現状があり、幾多の対応策を実施してきたものの、決定打とはなっていなかった。 いっぽうで人員不足の中マンパワーの増強が上手くいかず、「生産性の向上」問題を解決するには従業員のパフォーマンス向上が必要であるとの認識に至った。
健康経営の実施により期待する効果	これらを踏まえて健康経営のスローガンには「仕事と生活が充実し、従業員がいいき働ける職場環境を目指す」事とした。 改めて「適切な働き方の実現」を目指す事とし、年間総労働時間の削減、ならびに残業時間の削減をKPIとして設定して、推進してゆく。

※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	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	<a href="https://www.mitsubishi-cable.co.jp/">https://www.mitsubishi-cable.co.jp/</a>

※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	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	18	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	51.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場内のコミュニケーション促進のための、従業員参加型ワークショップをまずスタッフ層向けに実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	44.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.5	%

- 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	食堂提供するメニューに野菜中心のヘルシーメニューを加えたり、オフィスコンビニの提供をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.6	%

- 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	健康サポートアプリ導入、ウォーキングイベント開催。上位入賞者に福利厚生で利用できるポイントを付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.5	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	47.6	50.6	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	51.5	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	46.7	53.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	48.4	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	40.3	48.7	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.5	52.7	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	44.6	52.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.9	48.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.4	51.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.5	49.2	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	一部の多忙な部署において長時間労働が慢性化している事もあり、その結果懸念される健康障害を発生させないことが課題である。長時間労働削減活動はもとより、コミュニケーション等、各所ごとの問題点に対して、改善アプローチを実施し組織風土を良くしていくことにより、ワークライフバランスの実現、ひいては働きがいのある職場を実現する事とした。
	施策実施結果	勤務間インターバル制度、時間単位有給制度、を導入。各部署において、引き続き業務の棚卸と不要業務の整理を推進したものの、2021年年度の総労働時間は、2,124時間。月平均時間外は31時間であった。
	効果検証結果	2020年度の2,113時間に対して微増の結果で、スタッフ層は概ね前年並みで推移したものの、現場ワーカー層は生産量増加に伴い労働時間数も増加した。一方で健診時間診では、睡眠+2.4、運動習慣+2.6ポイント増加傾向、飲酒習慣者も5.5ポイント減少が見られており、「適切な働き方の実現」については必ずしも悪い方向ではない。最終的な効果検証は、従業員満足度調査等で見てゆく必要がある。
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：弘進ゴム株式会社

英文名：KOHSHIN RUBBER CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会宮城支部

非上場

■所属業種：ゴム製品

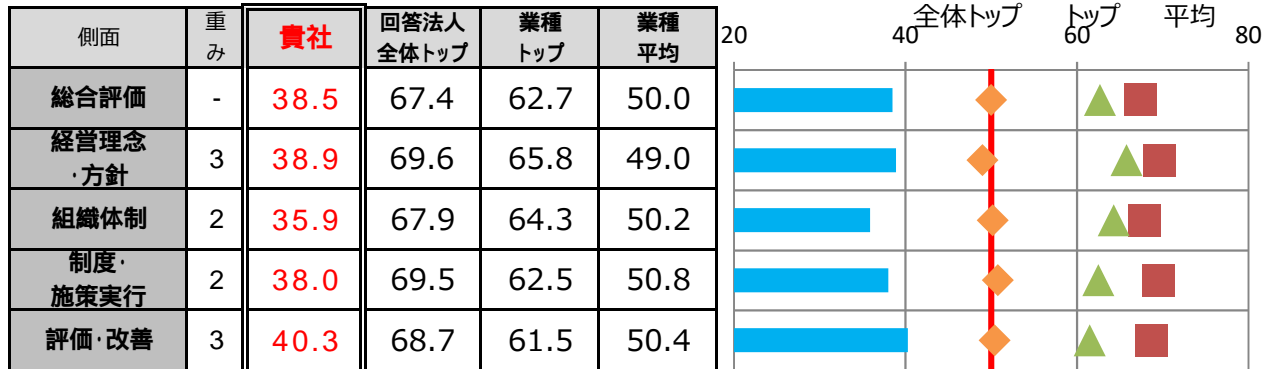
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2751～2800位 / 3169 社中

■総合評価： 38.5 (前回偏差値 - )

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

## 評価の内訳



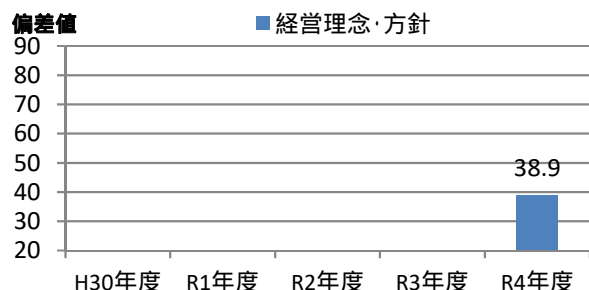
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

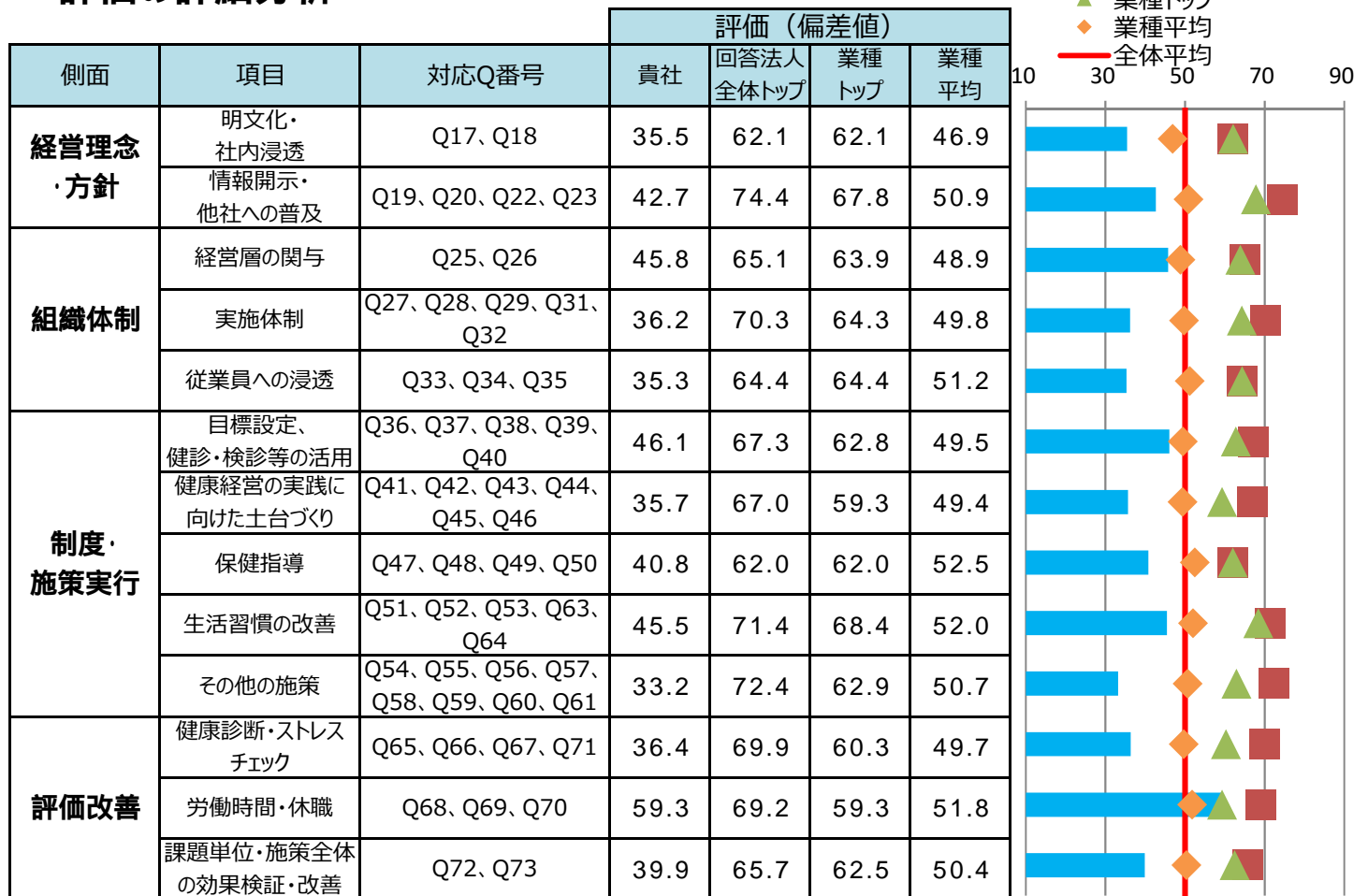
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2751～2800位
総合評価	-	-	-	-	38.5(-)
【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	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査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	<a href="https://www.kohshin-grp.co.jp">https://www.kohshin-grp.co.jp</a>

※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)	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	77.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	長靴ホッケーチームを公認サークルとし、活動費補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	自動販売機でトクホ飲料や機能性表示飲料等、健康に配慮した飲料を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	仙台リレーマラソンに会社として参加し、従業員の参加率を伸ばそうとしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.3	%

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

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

※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	42.6	50.6	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	32.3	51.5	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	46.0	53.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.8	48.4	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	41.7	48.7	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	52.7	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	49.3	52.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.6	48.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.9	51.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.4	49.2	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	厚労省５７項目だけでは改善すべきポイントを的確に押さえきれない。
	施策実施 結果	５７項目だけでなく、従業員それぞれのストレス耐性測定やハラスメント要因を調査できる項目を追加提供する業者と契約した。
	効果検証 結果	役員会にてストレス度の高い部門の確認を行い、担当役員より関係部門長へ指導・改善を促すことができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査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: 倉敷化工株式会社

英文名: KURASHIKIKAKO CO.,LTD

■加入保険者: マツダ健康保険組合

非上場

■所属業種: ゴム製品

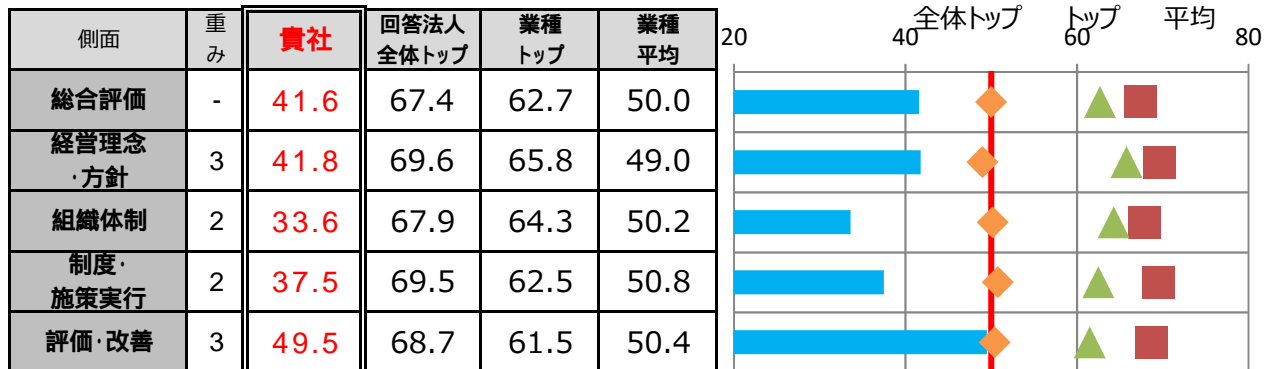
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 2551~2600位 / 3169 社中

■総合評価: 41.6 (前回偏差値 - )

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

## 評価の内訳



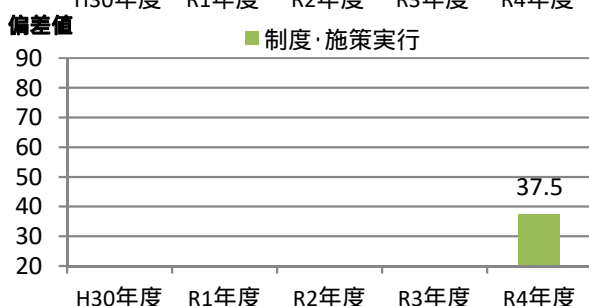
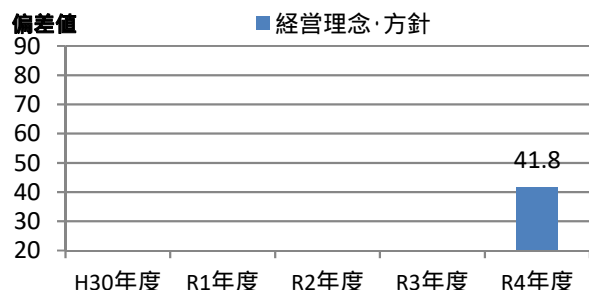
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

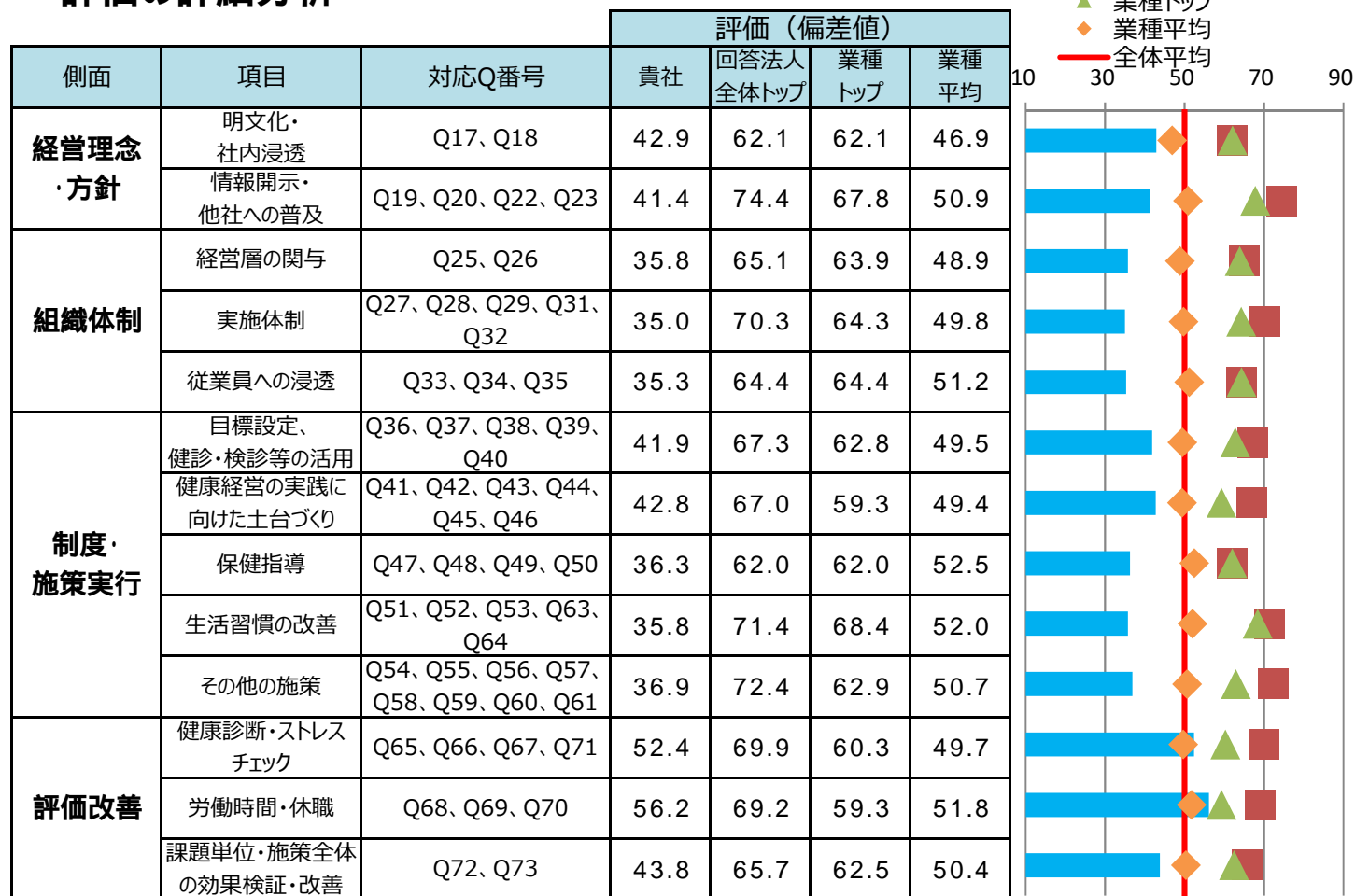
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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
総合評価	-	-	-	-	41.6(-)
【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 毎年行う社員意識調査において、「自分の仕事から活力を得ている」ことの肯定回答率が高くない。「倉敷Vision2030」に示す4つの価値観（誠実に、たのしく、一丸となって、よりよく）を通じて、社員一人一人が仕事にやりがいを感じ、能力を最大限に発揮することができる環境づくりと意識改革が健康経営で解決したい課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員意識調査において「自分の仕事から活力を得ている（貢献意欲）」の向上を目指す。（スコア39から50へ）

※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	<a href="https://www.kuraka.co.jp/corporation/csr.html#health-management">https://www.kuraka.co.jp/corporation/csr.html#health-management</a>

※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)	39	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	65.1	%	(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	Microsoft Teams、Salesforce Chatterで社内コミュニケーションを図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	59.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%

- 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	給食弁当は御飯量を半分にしたハーフを設定し、食事量や健康状態に合わせた食事を可能とする。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.4	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	チームを作りウォーキングの順位を競う、ウォーキングチャレンジをアプリを使い実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※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	40.9	50.6	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	39.2	51.5	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	60.6	53.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	48.4	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	36.1	48.7	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.8	52.7	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	51.0	52.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.6	48.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.7	51.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	36.4	49.2	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	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	コロナ感染クラスターが発生することで、特定部門の稼働が停止すると、事業活動自体に大きな影響を与える。社内クラスターを発生させないことが重要である。
	施策実施 結果	保健所等より厳しい社内接触基準や自宅待機基準を設け、コロナ感染懸念が生じた段階で隔離する方策を実施した。また、社内接触者に対する社内PCR検査を実施した。
	効果検証 結果	現段階では、同一要素からの集団感染の発生は見られず、散発的な発生に留まっている。そのため、事業活動への影響も無く、通常操業できる環境を維持している。
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。