

## 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: A G C 株式会社

英文名: AGC Inc.

■加入保険者: A G C 健康保険組合

上場

■所属業種: ガラス・土石製品

## 健康経営度評価結果

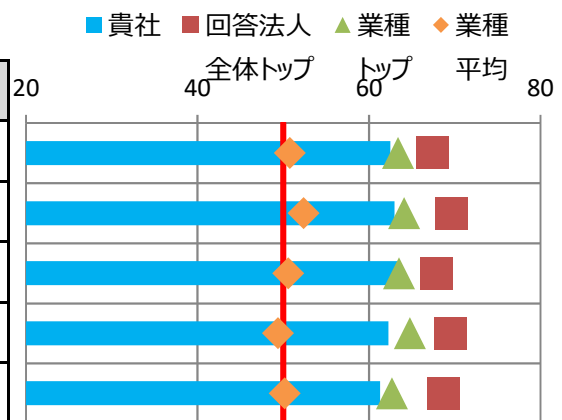
■総合順位: 201~250位 / 3169 社中

■総合評価: 62.5 ↑1.3 (前回偏差値 61.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	-	62.5	67.4	63.4	50.8
経営理念・方針	3	63.0	69.6	64.1	52.4
組織体制	2	63.5	67.9	63.5	50.6
制度・施策実行	2	62.3	69.5	64.8	49.4
評価・改善	3	61.3	68.7	62.7	50.2



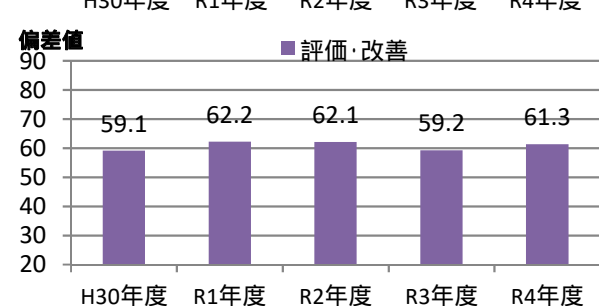
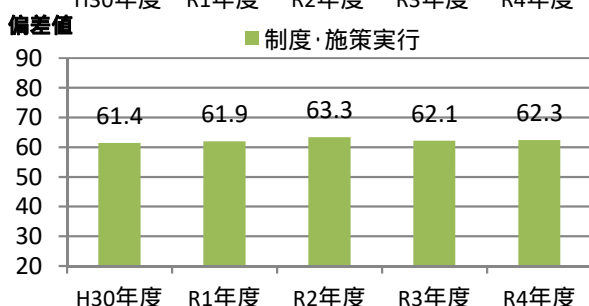
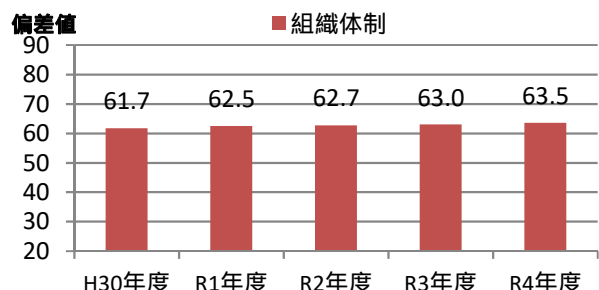
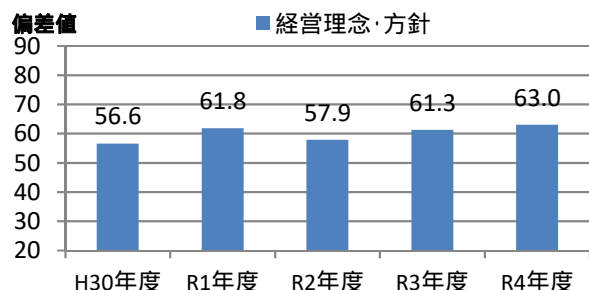
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

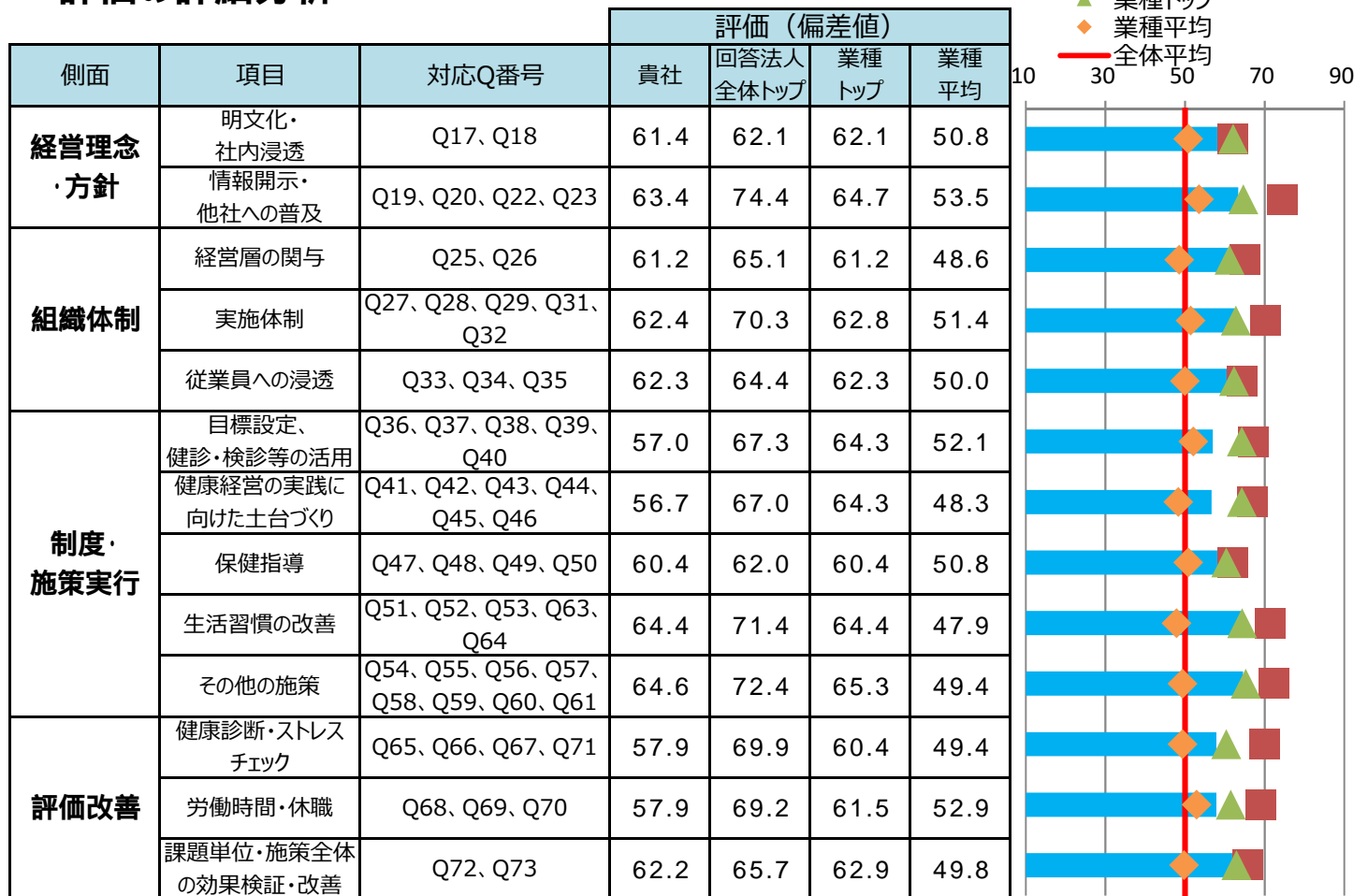
## 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	151~200位	251~300位	251~300位	201~250位
総合評価	59.6	62.1(↑2.5)	61.2(↓0.9)	61.2(↑0.0)	62.5(↑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>“人財のAGC”実現に向け、「継続的な健康保持・増進」「生産性・働きがいの向上」「公私の充実」を健康経営面の課題としている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>上記健康経営面での課題達成のための健康に関する目標として「健康状態/労働生産性の改善」「組織パフォーマンスの向上」をあげている。具体的な指標として、有所見者率、高血圧者率、高BMI者率、高ストレス者率、喫煙率について、2025年までの目標値を定めている。＜有所見率：2025年度までに16%（22年18.4%）、喫煙率：2025年度までに20%未満（22年22.4%）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.agc.com/csr/pdf/agc_sus_jp_2022.pdf">https://www.agc.com/csr/pdf/agc_sus_jp_2022.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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	30	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	67.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	ファミリーデー、ウォーキングイベント、職場食事会の開催等を実施し、一部について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	49.0	%

- 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	管理栄養士による栄養バランス、カロリー等を考えたメニューを数種類から選択可、栄養成分表示も実施。				
(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	55.0	%

- 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	毎日、健康の保持増進や運動習慣づくりに向けて朝や昼休憩等のタイミングでのラジオ体操の実践を推奨。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	4.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.3	%

※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	58.9	50.5	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	59.8	50.5	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	48.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	50.4	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	62.4	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	51.0	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	51.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.4	46.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.1	46.3	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	60歳以上の雇用延長希望者の増加と少子高齢化の影響から、今後の定年延長も見据え、高齢でも元気に働き続けられることが健康経営上の課題と認識している。全社の有所見率は2019年21.2%だが、60歳以上では29.6%と高率であり、高血圧や糖尿病の重症化予防が重要な施策と考えた。
	施策実施結果	健診事後措置を徹底し二次健診受診を勧奨。管理職に部下の健康管理の重要性を教育し、二次健診受診への配慮に理解を得た。結果、2018年二次健診受診率は81.4%、2021年は98.2%と飛躍的に向上した。
	効果検証結果	二次健診受診率の向上に伴い有所見率は2019年21.2%、2022年18.4%と改善した。特に60歳以上の有所見率は2019年29.6%から2022年22.1%と著明に改善し、健康上の理由による離職の低下に寄与した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の問診からBMI30以上やメタボリック症候群のものは、生活習慣改善の意欲も低くウォーキングイベントや健康セミナーの参加率も低い。従業員の継続的な健康保持・増進は労働生産性の向上につながるため、生活習慣改善など健康意識の向上が経営上の課題と考えた。
	施策実施結果	2021年6月より健康支援アプリを導入。栄養・睡眠・運動セミナーの開催や、健康ポイント付与によるインセンティブによって全従業員の41%がアプリを導入した。
	効果検証結果	健康支援アプリを利用し健康ポイントを付与することによって、ウォーキングイベントの参加率は30%から42%まで増加した。健康診断結果の改善、特定保健指導の受検や禁煙などでも健康ポイントを付与し健康意識の向上を目指した。2020年のBMI30以上は5.5%であったが2021年には5.2%と低下しており、今後も健康に関するイベントやセミナーの参加率やアンケートによって健康意識の変化を確認していく。

※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：日本板硝子株式会社

英文名：Nippon Sheet Glass Co., Ltd

■加入保険者：日本板硝子健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

## 健康経営度評価結果

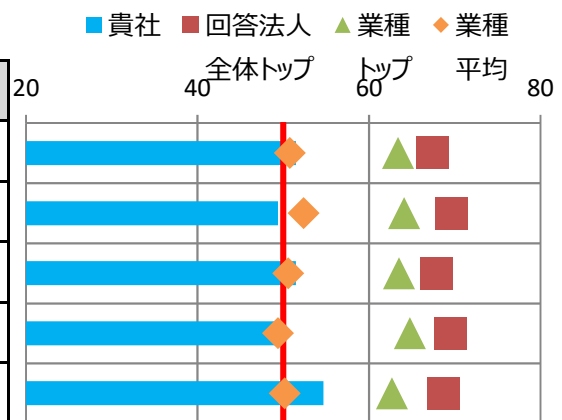
■総合順位： 1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価： 51.5 ↓0.8 (前回偏差値 52.3)

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

## 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	-	51.5	67.4	63.4	50.8
経営理念・方針	3	49.4	69.6	64.1	52.4
組織体制	2	51.5	67.9	63.5	50.6
制度・施策実行	2	49.9	69.5	64.8	49.4
評価・改善	3	54.7	68.7	62.7	50.2



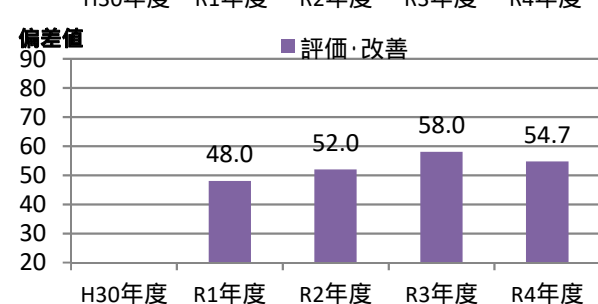
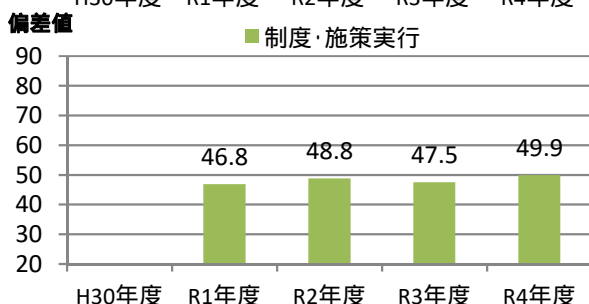
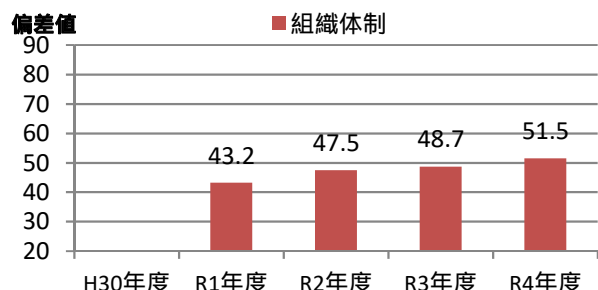
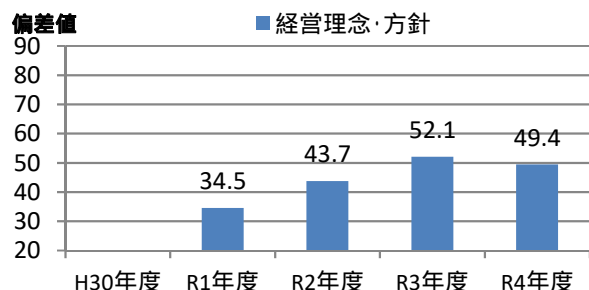
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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）

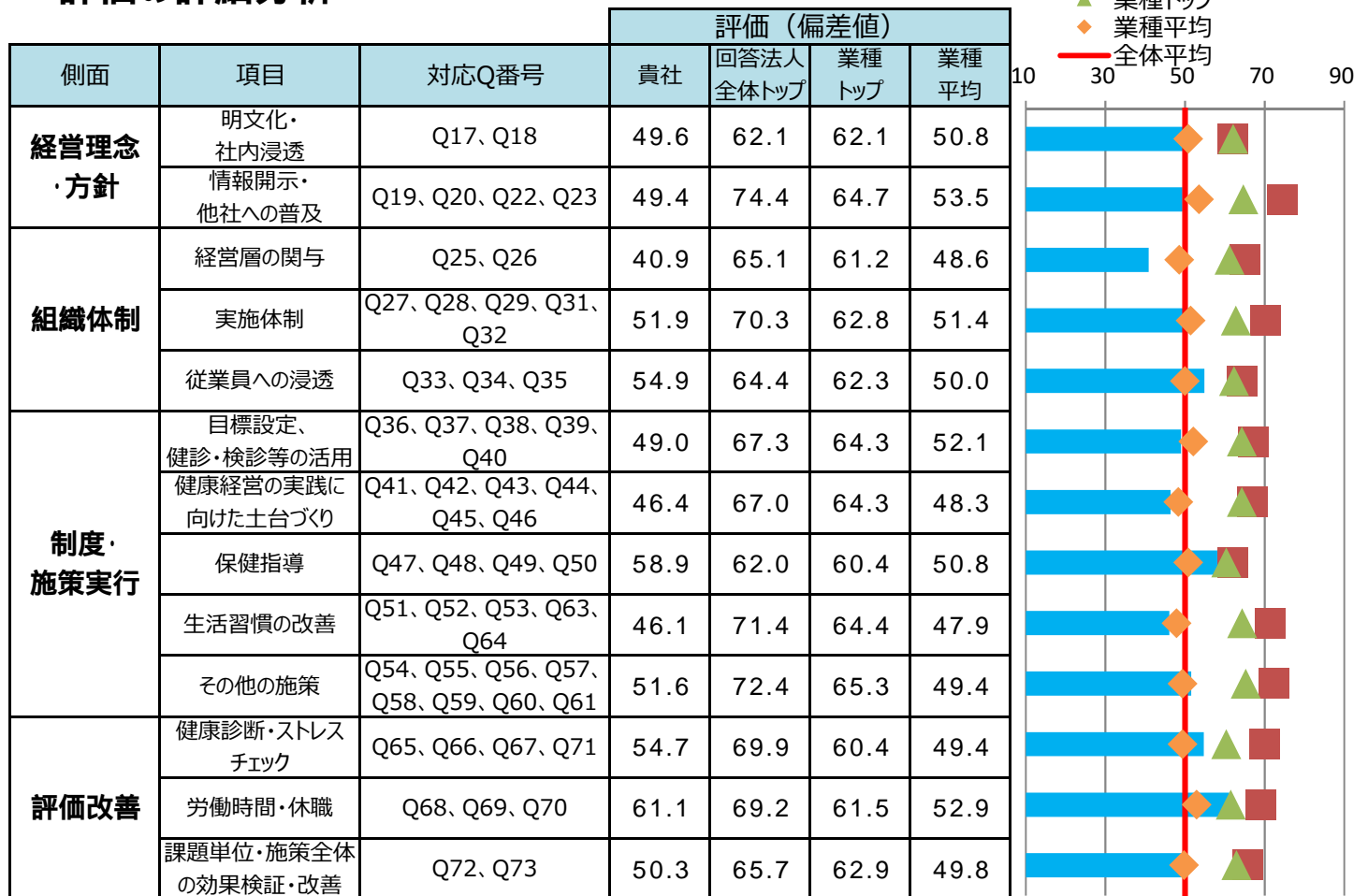
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1751～1800位	1501～1550位	1301～1350位	1451～1500位
総合評価	-	42.8(-)	48.0(↑5.2)	52.3(↑4.3)	51.5(↓0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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>中長期的な企業価値向上</p> <p>Covid-19によるストレス増加と運動不足等による健康状態の悪化。 世界的な不況による業績悪化とそれに伴う従業員モチベーションの低下。 従業員の高齢化による生産性の低下。 健康経営に力を入れて若い世代に魅力のある会社にする。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>社員が生き活きと活躍できるようになることで生産性が向上し企業の業績改善に繋がる。 企業イメージが改善し若い世代における定着率が向上する。 社員がより健康になる事により医療費の抑制が進み、会社側だけでなく、従業員側への直接的なメリットとなる。 従業員QOL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	統合報告書
URL	<a href="https://www.nsg.co.jp/-/media/nsg-jp/ir/integrated-reports/integratedreport2021_j02.pdf">https://www.nsg.co.jp/-/media/nsg-jp/ir/integrated-reports/integratedreport2021_j02.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	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	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	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	------	---	-----------------------------	--	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	会食費の一部補助を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	選択できる食事メニューには摂取カロリーを表示し、その中には低カロリーメニューも用意している				
(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	95.0	%

- 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	始業前ラジオ体操、昼休み明けの腰痛体操を放送で流し、実施を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	24.1	%

※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	50.6	50.5	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	56.4	50.5	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	43.3	48.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	50.4	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	48.0	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	51.0	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	56.6	51.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	46.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.1	46.3	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	生産性向上及びイノベーションによる価値創造を実現するため、業務プロセスを効率化し、総労働時間を削減しつつ、より高付加価値な業務にシフトするべく、多様な働き方の導入や総労働時間の管理などに取り組む。
	施策実施結果	人事部から管理職に対し有給休暇取得状況を連絡し、管理職を通して部下の計画的な有給休暇取得を促進した結果、2020年度の有給取得率は目標の80%以上を達成した。
	効果検証結果	管理職を通じて細かくフォローすることにより、従来取得率の低かった総合職の取得率も向上した。今後も定期的な取得推進を実施する。
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	ストレスチェックの結果において、高ストレス者およびフォロー対象者割合が増加傾向にある。また、e-ラーニングの場を提供しているものの受講率が低く、職場改善につながっていない。
	施策実施結果	メンタルヘルスのオンラインセミナーを全社で行った、交代勤務者等へも展開するため動画を翌日以降配信し都合の良い時間に視聴できるよう工夫した。
	効果検証結果	2021年度：高ストレス者の割合（12.9）% 2020年度：高ストレス者の割合 7.3(12.5)% 2019年度：高ストレス者の割合 6.02(12.1)% 高ストレス者、フォロー対象者共微増となった。引き続き高ストレス者およびフォロー対象者の割合低減に取り組む。 ( )は新基準に基づいた高ストレス者割合

※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：日本電気硝子株式会社

英文名：Nippon Electric Glass Co., Ltd.

■加入保険者：日本電気硝子健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

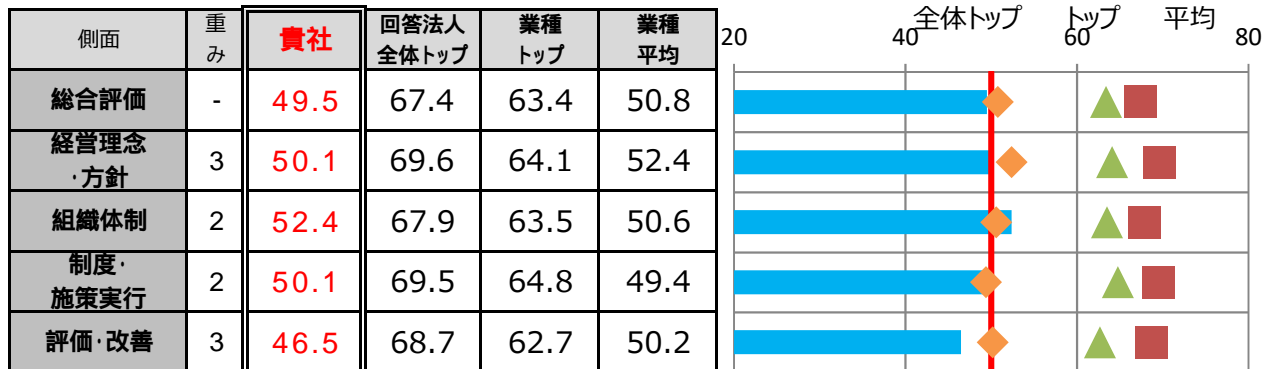
## 健康経営度評価結果

■総合順位：1701～1750位 / 3169 社中

■総合評価：49.5 ↓3.5 (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



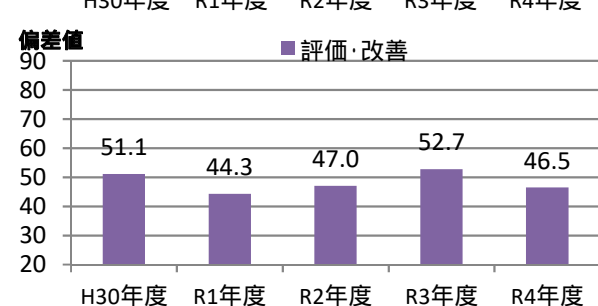
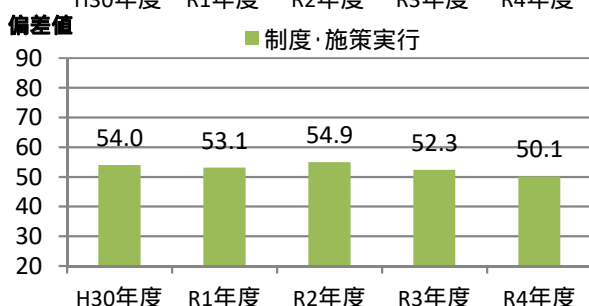
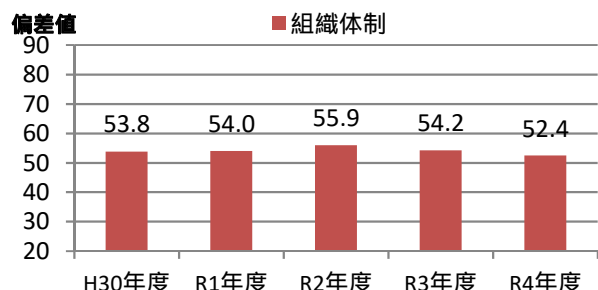
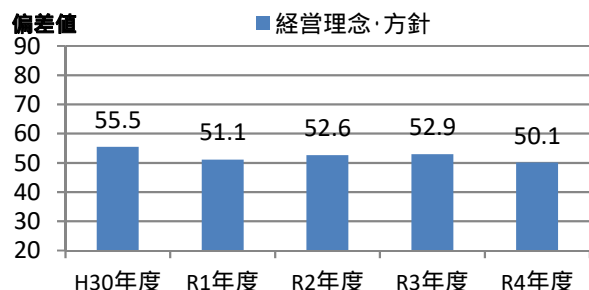
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

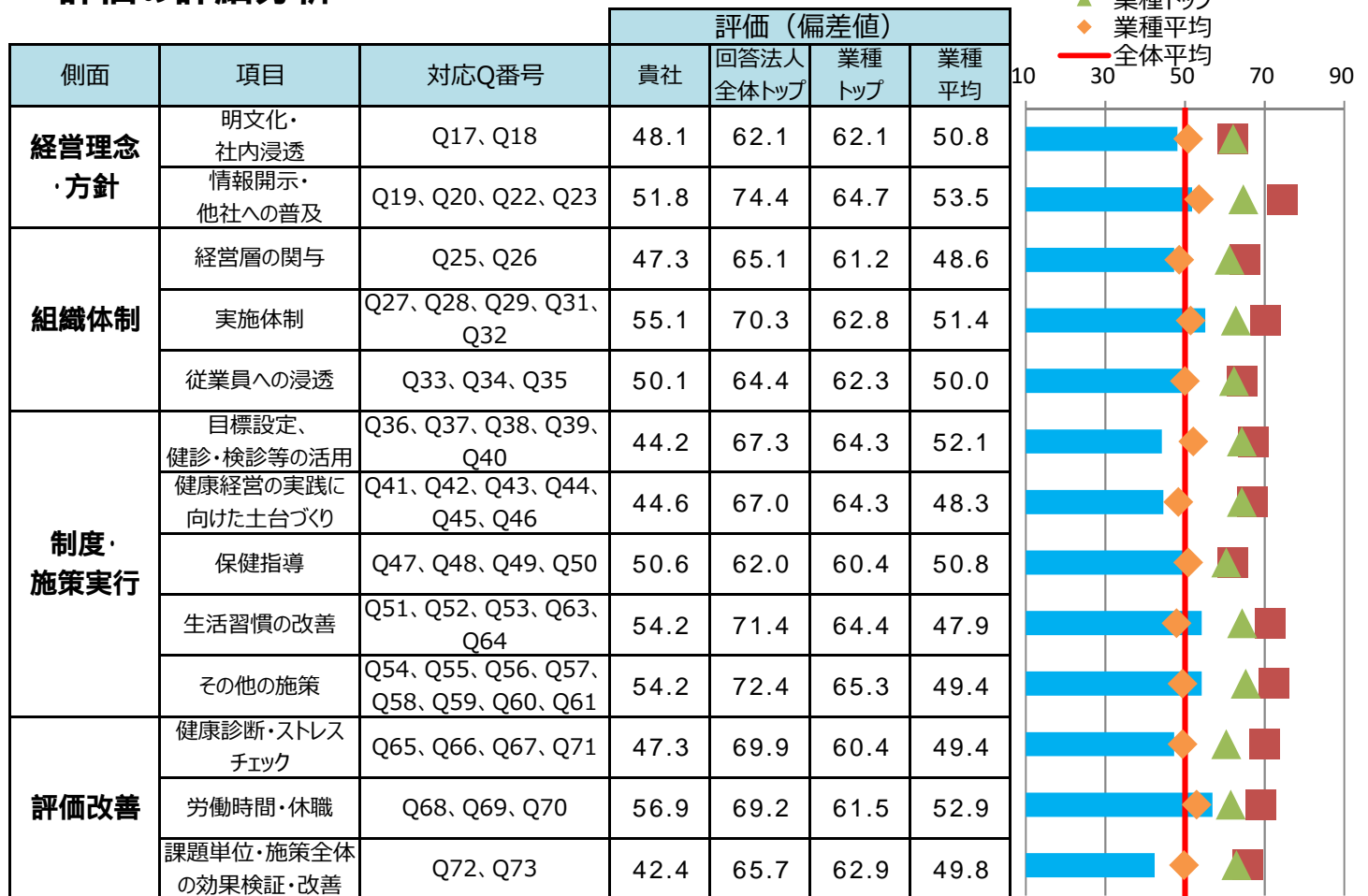
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	701～750位	1251～1300位	1151～1200位	1201～1250位	1701～1750位
総合評価	53.8	50.0(↓3.8)	52.0(↑2.0)	53.0(↑1.0)	49.5(↓3.5)
【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 従業員の健康増進を図ることで、いきいきと働くことができる職場や、企業全体の生産性・創造性の向上を目指している。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康を維持した状態で、仕事にやりがいを感じながら仕事に臨めることを期待している。合わせて、従業員の業務における効率性・創造性が向上することも期待する。

※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://www.neg.co.jp/ir/archive/annual/">https://www.neg.co.jp/ir/archive/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	14	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		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	クラブ活動・サークル活動への活動資金支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	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、食堂メニューのカロリー表示。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	能登川事業場で運動室を設置している。大津事業場体育館で卓球台、バスケットゴールを設置している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	43.0	50.5	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	48.6	50.5	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	57.9	48.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	50.4	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	37.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	51.0	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	55.7	51.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	46.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.4	46.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	BMI25以上の従業員が多く、疾病リスクが高い。
	施策実施 結果	全社として具体的な数値目標を設定するとともに、産業医の個別指導、運動に関する社外講師のセミナー、食堂でのヘルシーメニューの展開等を行った。
	効果検証 結果	健康に対する自己管理の意識の醸成、および精密検査の受診を促すことに繋がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックにおける高ストレス者率が全国平均より高い傾向にあり、今後、新規メンタル不調者の発生リスクが高い。
	施策実施 結果	部門長に対して職場分析結果をフィードバックし、高ストレス者の低減に向けてどのようなアプローチを行うかを看護師・担当者と共に検討した。一部の部署の中間管理職を対象に職場改善の研修を実施。
	効果検証 結果	上記の取り組みを踏まえて積極的に職場環境の改善を行った職場では、高ストレス者の割合が減少した。

※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：株式会社オハラ

英文名：OHARA INC.

■加入保険者：全国健康保険協会神奈川支部

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

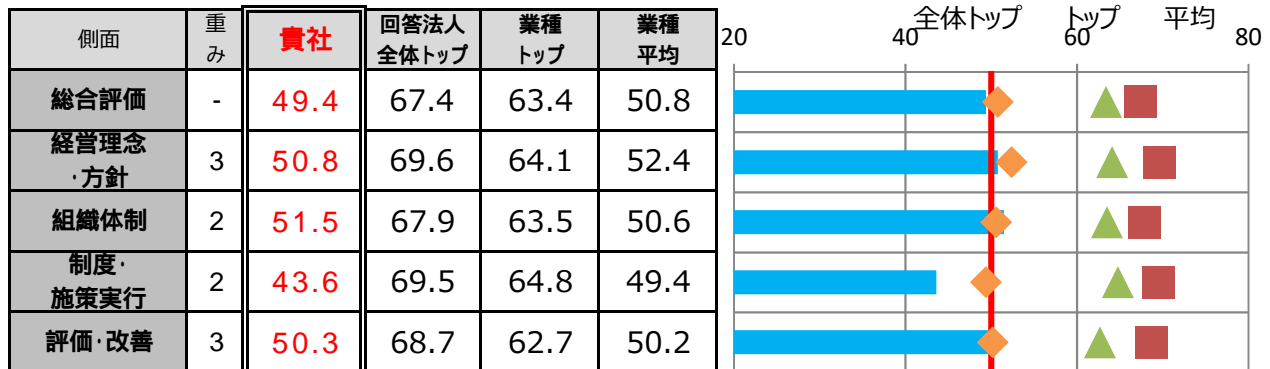
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1751～1800位 / 3169 社中

■総合評価： 49.4 ↑13.8 (前回偏差値 35.6 )

※「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



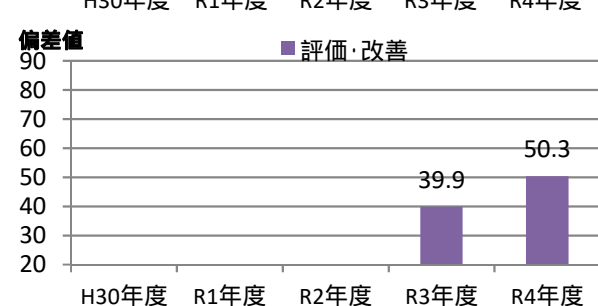
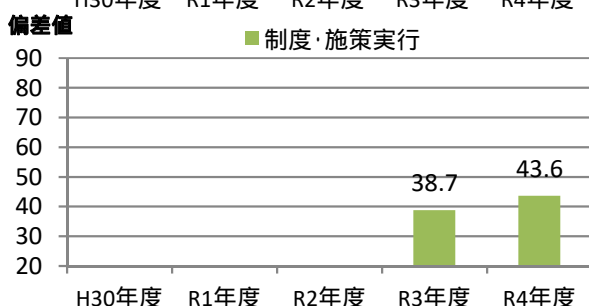
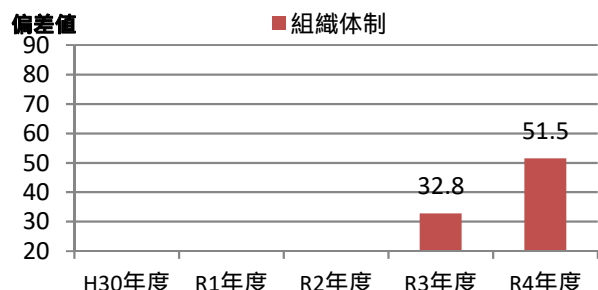
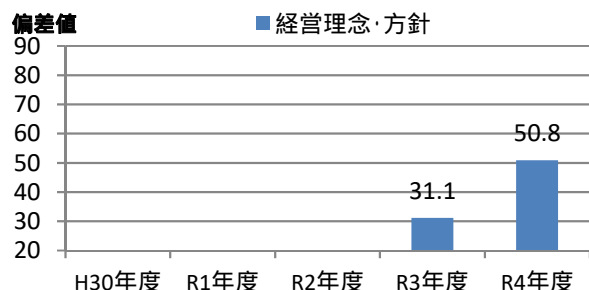
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

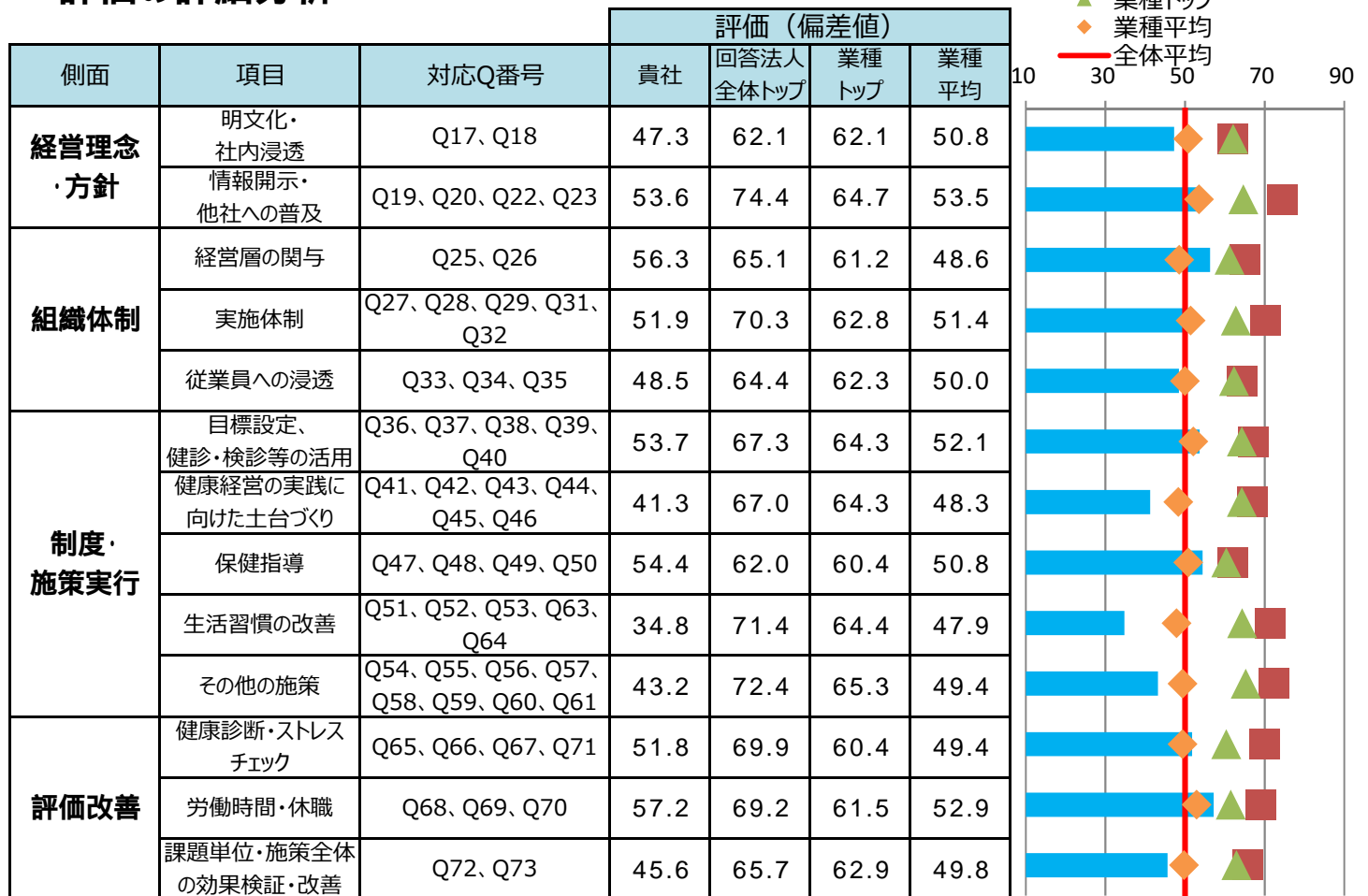
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2601～2650位	1751～1800位
総合評価	-	-	-	35.6(-)	49.4(↑13.8)
【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>その他</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 少子高齢化社会の影響から社員の高齢化が進み健康問題を抱える社員が増加</li> <li>・ メンタルヘルス問題を抱える社員への対応</li> <li>・ ワークライフバランスを重視した働き方を重視する世相への適応</li> <li>・ 製造現場では労災発生を予防しながら生産活動を行う必要がある</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>・ 心身の健康状態を維持・増進することにより、一人一人のパフォーマンスを最大限生かす</li> <li>・ 長く働きたいと思える安心安全な職場環境をつくる</li> <li>・ メンタル疾患、生活習慣習慣病、労災を未然に防ぎ予防可能なことが原因の休職や人材喪失を減少させる</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.ohara-inc.co.jp/csr/">https://www.ohara-inc.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		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	17.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	同好会に対して会社敷地内のスペースの貸し出し				
(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	高血圧対策として減塩味噌汁の選択が可能				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	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	20.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	43.1	50.5	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	50.9	50.5	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	48.2	48.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	50.4	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	42.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	51.0	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	51.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.8	46.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	39.4	46.3	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	2022年度から重点健康課題を設定。2021年度時点で課題と判明していた点を記入します。 有所見者率が全国や、同県の製造業に比べて高いが、精密検査の受診率を把握できていなかった。
	施策実施 結果	安全衛生委員会を通じて、有所見者率が多い傾向を周知。精密検査受診報告の書式を作成し、社内メールや個別連絡にて精密検査受診率の把握を行った。
	効果検証 結果	2021年精密検査受診率は57.1%であった。今後も継続して把握していき、受診率の増加を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査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：住友大阪セメント株式会社

英文名：Sumitomo Osaka Cement Co., Ltd.

■加入保険者：住友大阪セメント健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

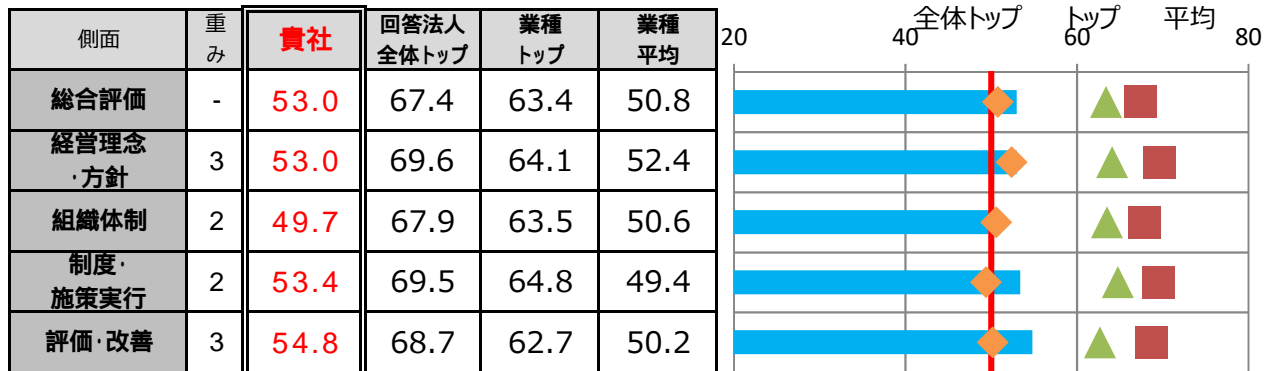
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1301～1350位 / 3169 社中

■総合評価： 53.0 ↑2.6 (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



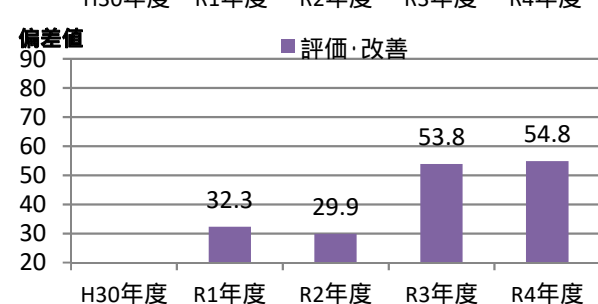
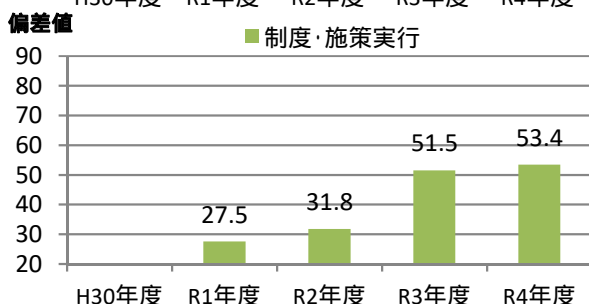
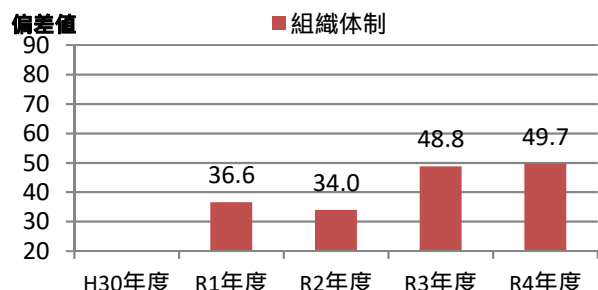
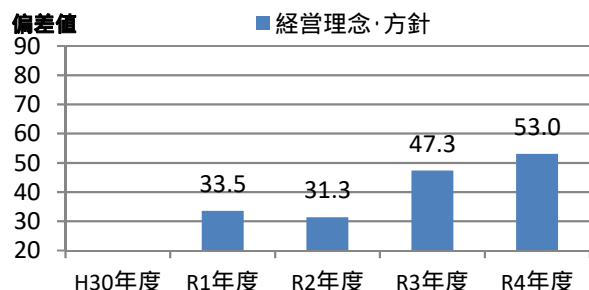
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

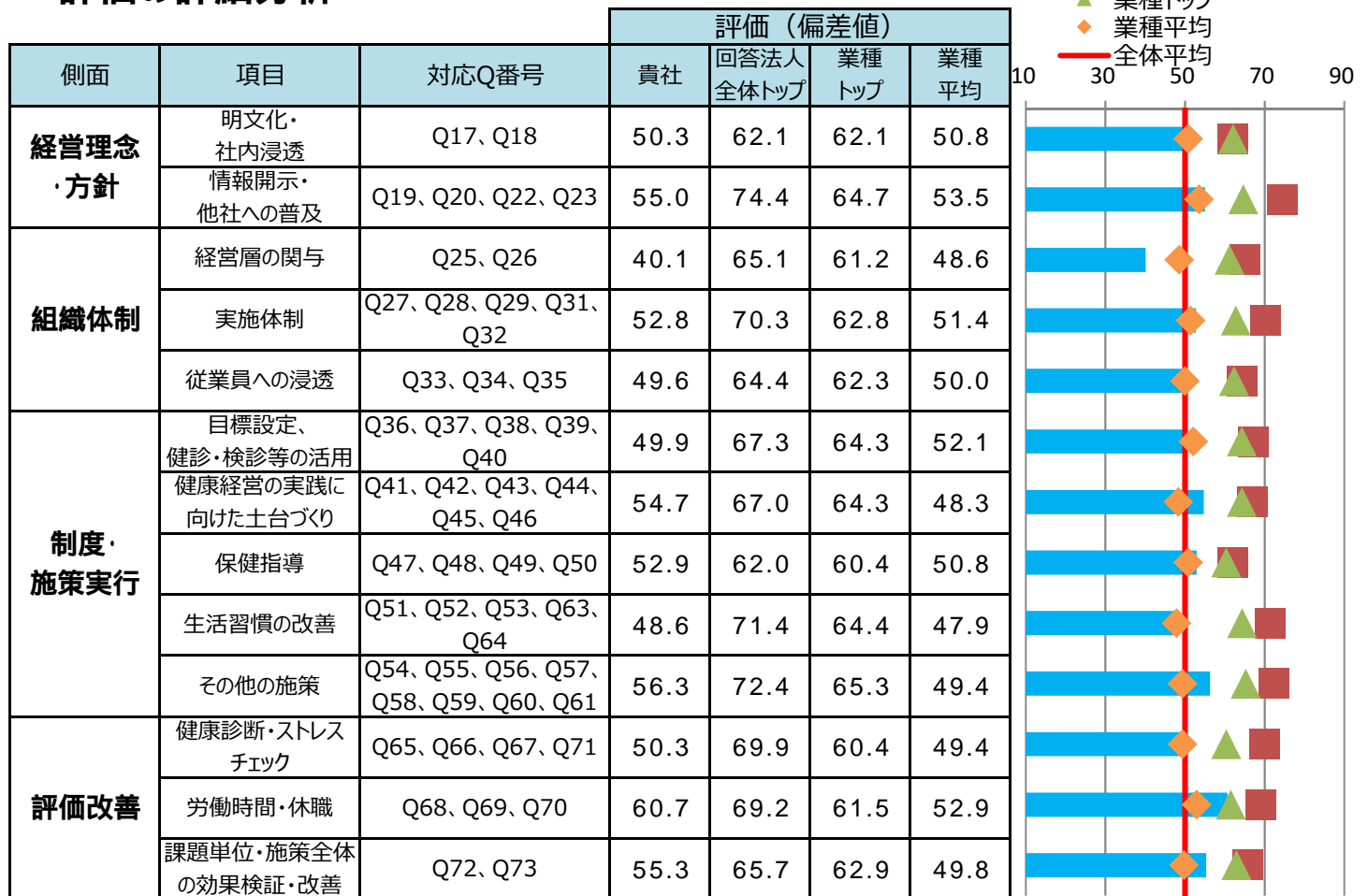
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2201～2250位	2401～2450位	1501～1550位	1301～1350位
総合評価	-	32.6(-)	31.5(↓1.1)	50.4(↑18.9)	53.0(↑2.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## 評価の詳細分析



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

## 健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p><b>組織の活性化</b></p> <p>人口減少により新卒採用者数拡大が困難な状況にある中、いわゆるバブル世代の大量定退時期を数年後に控え、貴重な現役世代の人的経営資源がハツラツと活躍出来る企業運営が求められている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>すべての従業員と、その家族のWell-Being実現により、全従業員がイキイキと充実して働くことで社内コミュニケーションが活発になる。</p> <p>組織の活性化が全体に活気をもたらし、全従業員が安心して長く働き続けられる職場環境を目指したい。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.soc.co.jp/csr/csr06/communication04/">https://www.soc.co.jp/csr/csr06/communication04/</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	22.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	コミュニケーション促進、生産性の向上を目的に、Microsoft Teams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	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	栄養バランスを考慮した置き型社食、仕出し弁当を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.0	%

- 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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.1	%

- 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	5.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	50.5	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	51.1	50.5	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	57.7	48.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	50.4	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	55.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.3	51.0	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	51.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.9	46.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.9	46.3	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	対インフルエンザは従来より積立休暇の利用を認めることで、より柔軟で安心して働ける職場環境の醸成に取り組んできたが、新型コロナウイルスでは、新たな取り組みが機動的に求められ、流行当初と異なり制度化へ落とし込む必要が生じていた。
	施策実施結果	安心してワクチン接種できるよう、副反応も踏まえた有給休暇（1回あたり最大3日）を認め、また感染予防の観点から、これまでは育児介護・自身の傷病等に限定していたテレワーク勤務制度を大幅に改定した。
	効果検証結果	特に鉄道等を利用する首都圏・大都市圏の事業所を中心にテレワーク勤務を制度化（週2回・月8回実施可能）したことで、柔軟な働き方へ対応することができ、単身赴任者等家族と離れている者も感染予防効果以上にワークライフバランスの向上につながった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	R3年のフィードバックシートにて、課題への対応度が42.2と業種平均を下回った。喫煙の健康影響は大きく対策の必要性を急務と考えた。
	施策実施結果	屋内喫煙場所を減らし、喫煙場所の使用ルールを明確にした。社員に喫煙アンケートを実施（回答率95.7%）、対象者1329名のうち28%が自由記載欄に喫煙対策に肯定的な記載があった。
	効果検証結果	屋内喫煙場所を撤廃した、本社とR&D部門の喫煙率が下がった。 2021年度の、本社部門の喫煙率は14.7%（2018年19.1%）R&D部門の喫煙率は20.9%（2018年25%）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：太平洋セメント株式会社

英文名：

■加入保険者：太平洋セメント健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

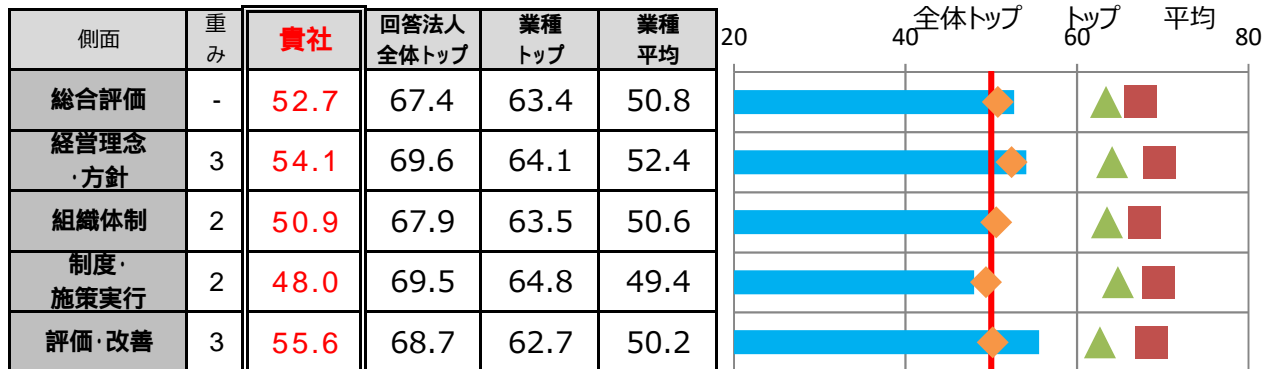
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1301～1350位 / 3169 社中

■総合評価： 52.7 ↑14.2 (前回偏差値 38.5)

※「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



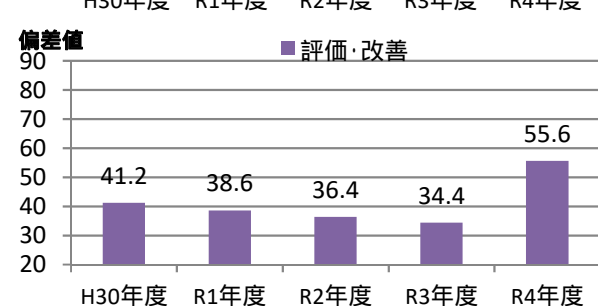
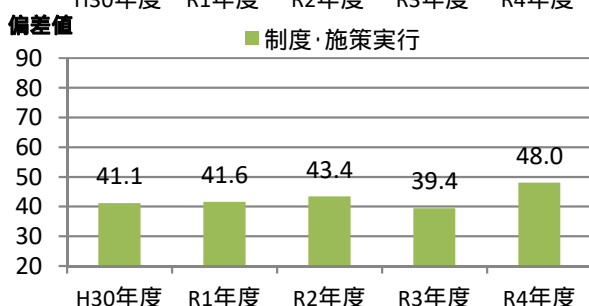
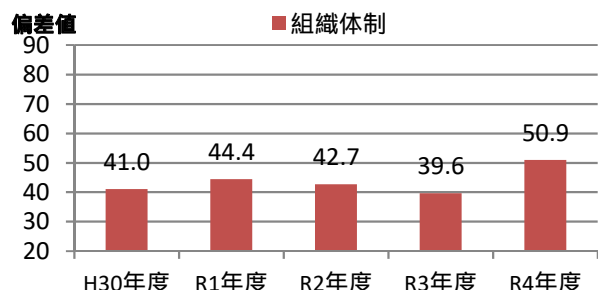
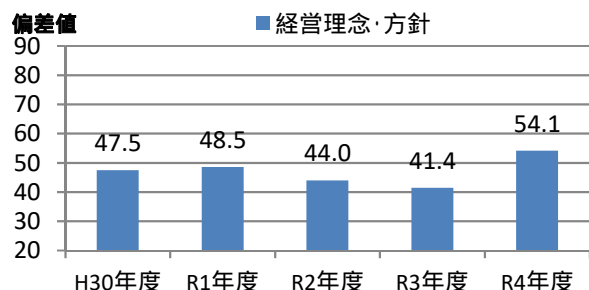
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

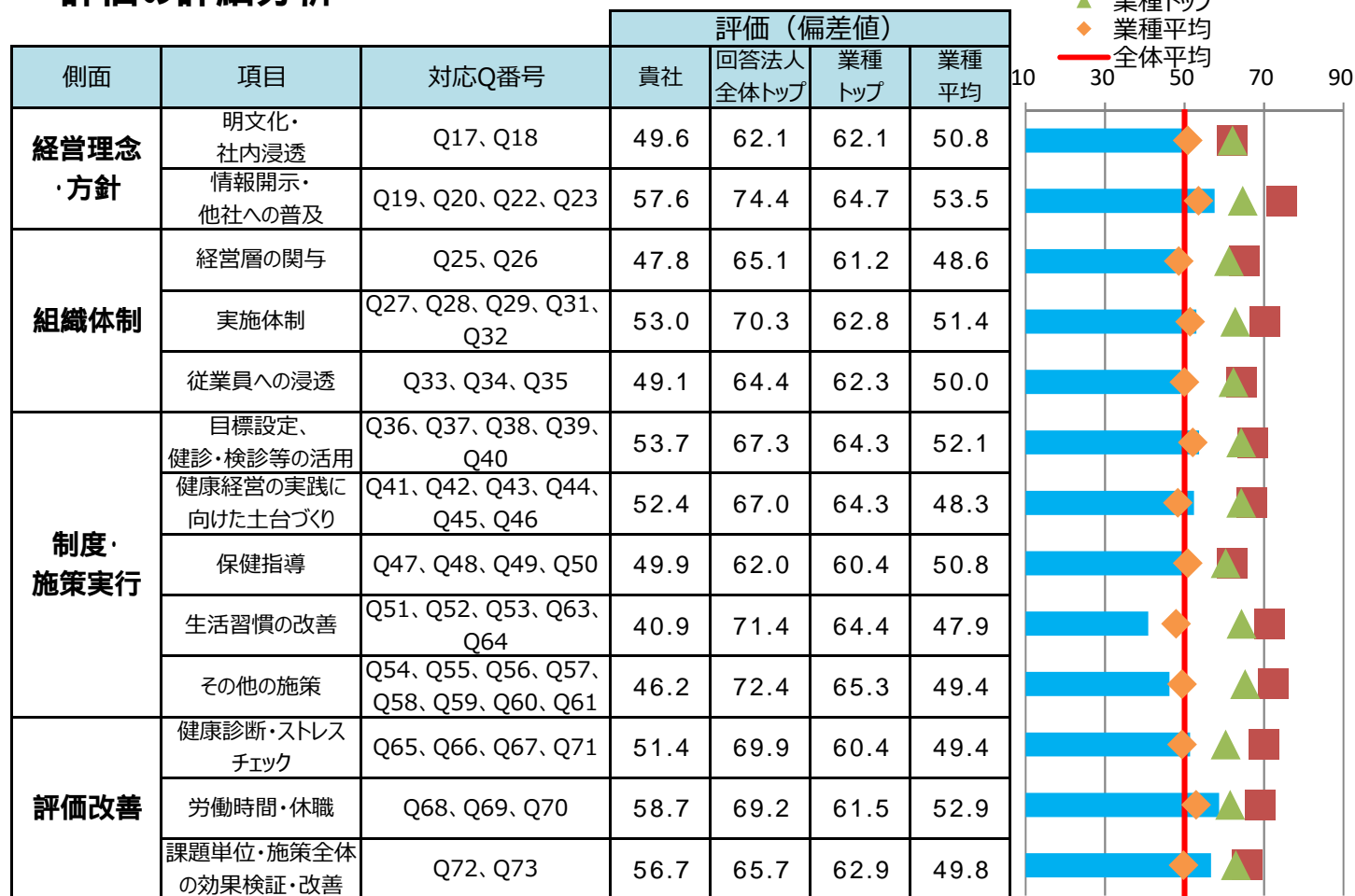
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1301～1350位	1701～1750位	2001～2050位	2451～2500位	1301～1350位
総合評価	43.0	43.3(↑0.3)	41.3(↓2.0)	38.5(↓2.8)	52.7(↑14.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## 評価の詳細分析



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

## 健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>中長期的な企業価値の向上を目指すため、従業員とともに当社グループの経営理念を実現する必要があるが、生活習慣病・メンタルヘルス疾患等の健康状態の不調・不良が発生することでその達成が困難となる。そのため、従業員とその家族が健康維持・増進を図り、働き甲斐のある職場作りを推進することが当社の課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員とその家族の健康維持・増進を図り、働き甲斐のある職場づくりをすることで、組織の活性化・生産性の向上を目指し、企業価値の向上を目指している。具体的な取組みの一つとして、生活習慣病の予防に対する取組みに力を入れており、2022年8月～2023年7月の間で、従業員全体におけるBMI25以上の割合を「30%」まで減らすことを目標としている（2021年度実績「33%」）。</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.taiheiyo-cement.co.jp/csr/human_rights_fr.html">https://www.taiheiyo-cement.co.jp/csr/human_rights_fr.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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	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	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	Teamsを導入して従業員同士のコミュニケーション促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	毎月、腹八分目運動を実施し、食生活習慣の改善を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	ウォーキングイベントを実施し、運動を奨励している。成績優秀者は社内報にて表彰している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.1	%

- 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	51.5	50.5	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	51.3	50.5	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	48.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	50.4	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	48.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	51.0	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	46.9	51.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.7	46.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.0	46.3	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	例年インフルエンザによる休業が発生していた。従業員の健康や生産性に悪影響を及ぼすと思われるため改善が必要である。
	施策実施 結果	全従業員に対しインフルエンザ予防接種を推奨し、費用の全額補助を実施した。2021年度は、1,321人（全従業員の66%）が利用し、派遣従業員に対しても費用の全額補助を実施した。
	効果検証 結果	インフルエンザ予防接種率が約7割まで届いたことと新型コロナウイルス対策によるマスク・手洗い・うがい等の予防措置を徹底したこともあり、2021年度のインフルエンザ休業者は0名であった。2022年度も同様の施策を実施する予定である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査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：日本ヒューム株式会社

英文名：NIPPON HUME CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2651～2700位 / 3169 社中

■総合評価： 40.5 ↑9.9 (前回偏差値 30.6)

※「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	-	40.5	67.4	63.4	50.8
経営理念・方針	3	47.8	69.6	64.1	52.4
組織体制	2	37.3	67.9	63.5	50.6
制度・施策実行	2	37.5	69.5	64.8	49.4
評価・改善	3	37.3	68.7	62.7	50.2

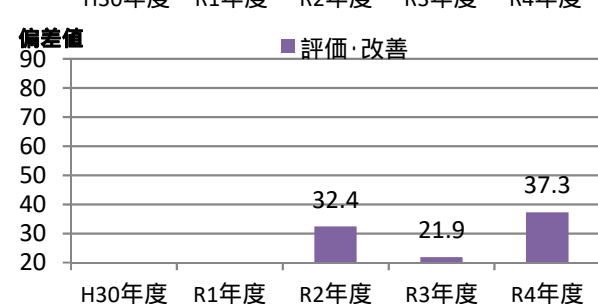
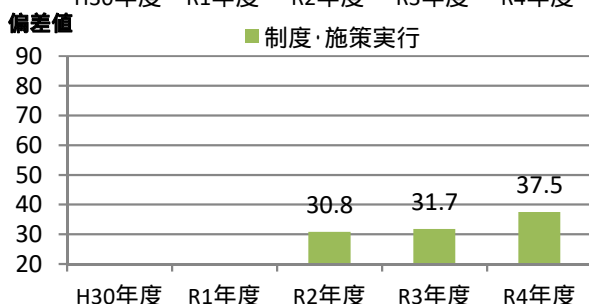
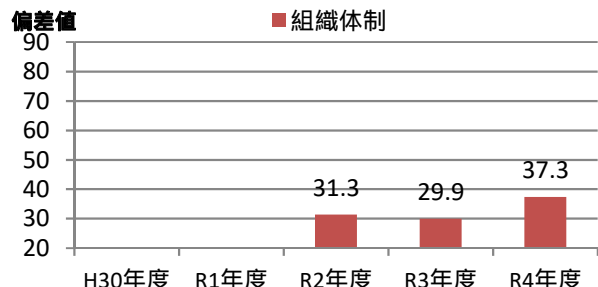
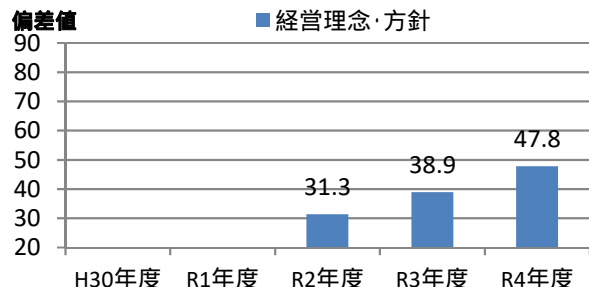
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

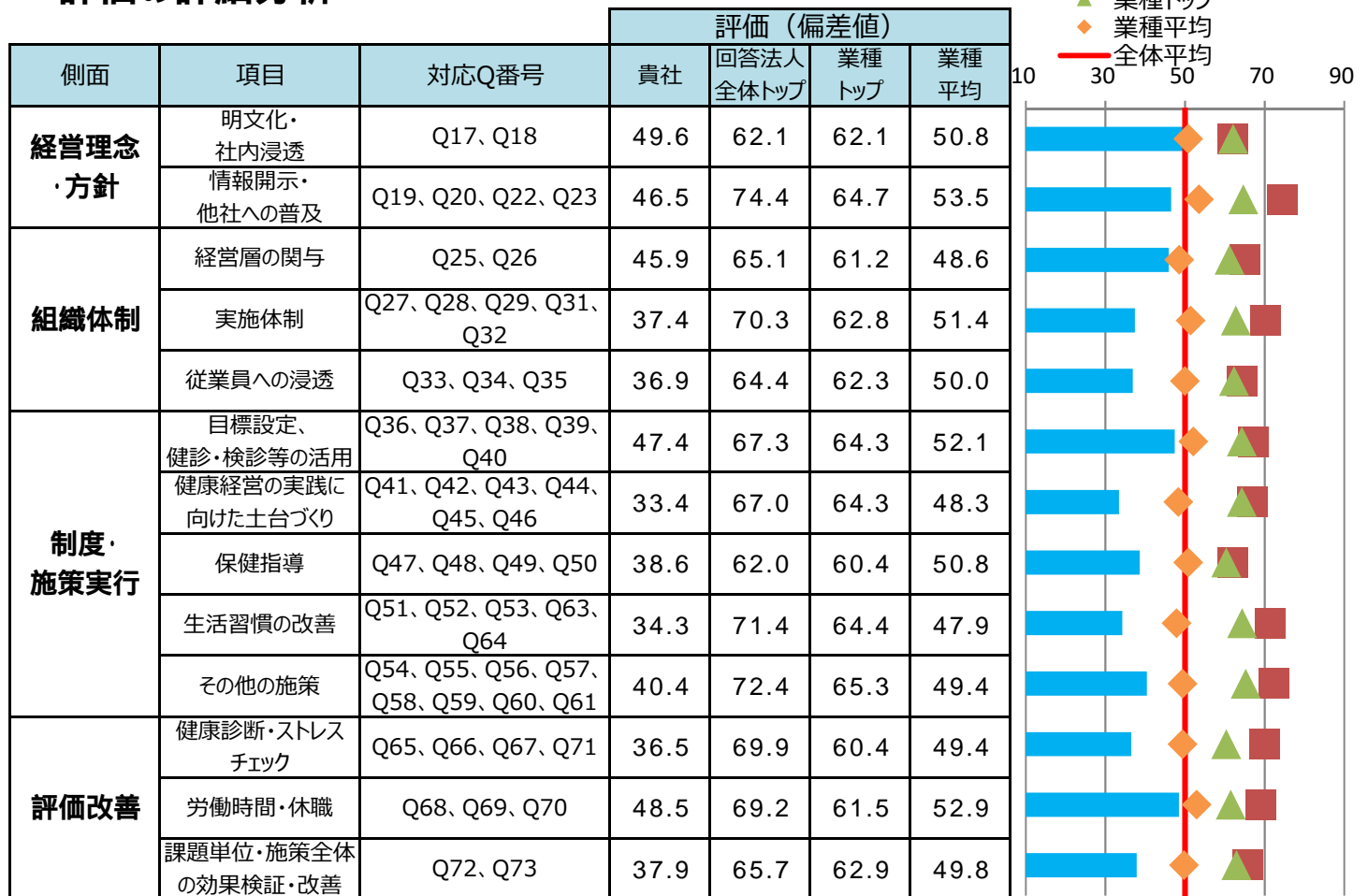
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2701～2750位	2651～2700位
総合評価	-	-	31.5(-)	30.6(↓0.9)	40.5(↑9.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## 評価の詳細分析



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

## 健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康増進と幸福度向上の実現が、企業が成長する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で元気に働けることが企業の成長の原動力となり、明るい発展につなが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.nipponhume.co.jp/outline/healthmanagement.html">https://www.nipponhume.co.jp/outline/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		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	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	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	OVISを導入し、アバターで会話するなど、本社や各支社間のコミュニケーションツールとして活用。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	食事を撮影するだけでカロリー計算ができる食生活改善アプリを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	歩数をかせぐことでクーポンがもらえるアプリを提供し、運動促進を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	40.0	50.5	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	41.7	50.5	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	39.0	48.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	28.5	50.4	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	38.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.5	51.0	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	45.4	51.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.6	46.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.4	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	31.3	46.3	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	喫煙率低下
	施策実施 結果	喫煙率低下の施策を実施。アンケートや健康診断問診票より数値を把握し、喫煙率の低下をみていく
	効果検証 結果	現時点では具体的数値は出せていないが、数値抽出し、喫煙率の把握と減少対策を講じる。
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	高ストレス者数の減少
	施策実施 結果	2021年 受検者数453件 高ストレス者数47件（10%） 2022年 受検者数512件 高ストレス者数64件（12%）
	効果検証 結果	現時点では高ストレス者数が増加している状況のため、減少するために職場環境の改善、セミナーなどへ案内する。

※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：日本興業株式会社

英文名：NIHON KOGYO CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会香川支部

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

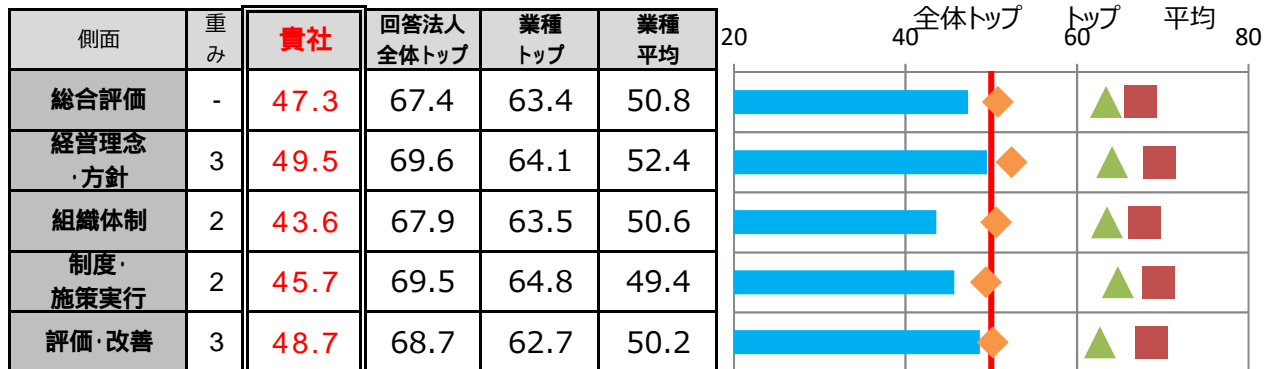
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2001～2050位 / 3169 社中

■総合評価： 47.3 ↓1.9 (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



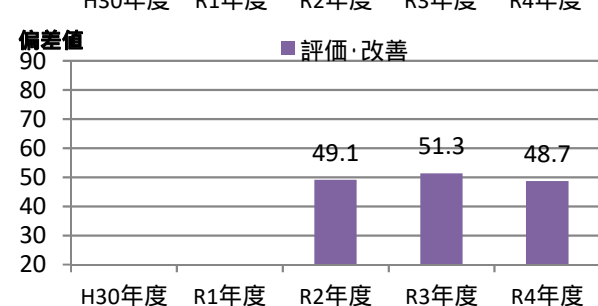
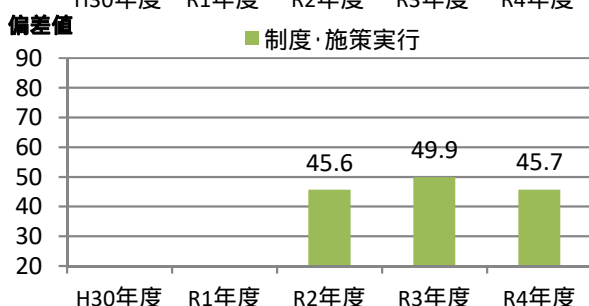
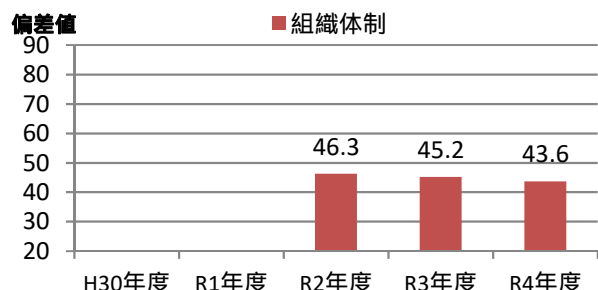
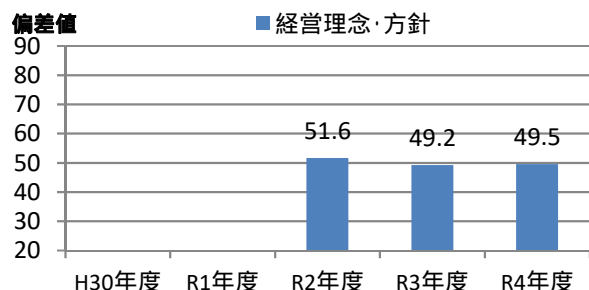
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

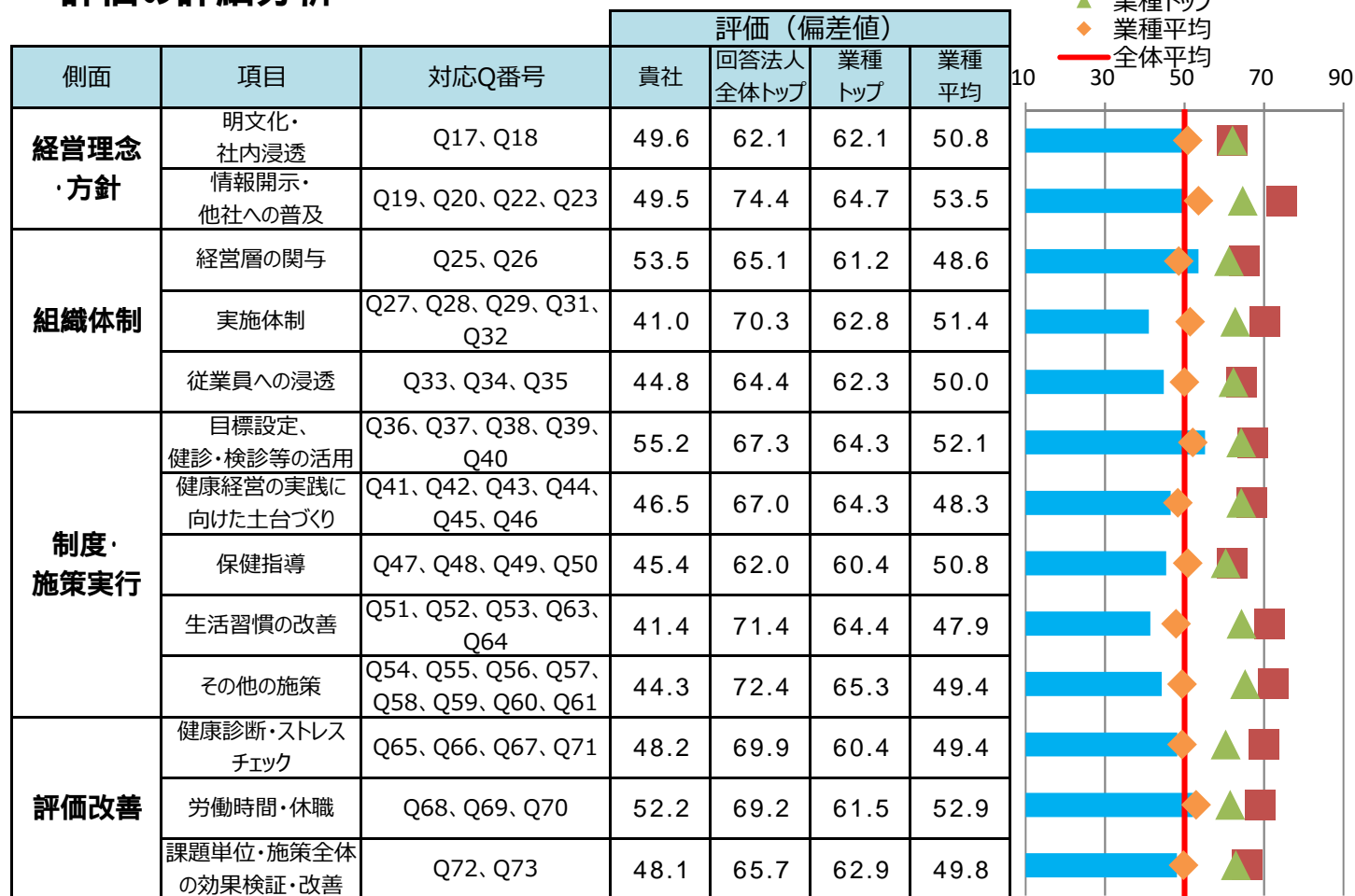
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1451～1500位	1651～1700位	2001～2050位
総合評価	-	-	48.6(-)	49.2(↑0.6)	47.3(↓1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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 社員一人ひとりが心身共に健康に働き、その能力を最大限に発揮することが会社の成長を持続させるとの思いから、全ての社員が健康でパフォーマンスを向上していくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が自身の健康状態を常に把握し、大きな傷病を発症する前の予防や早期発見・早期治療を目指している。 具体的な取り組みとして、定期健康診断後の二次健診の受診勧奨を推進し、2021年度は79.7%の二次健診受診率を2023年度には95%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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.nihon-kogyo.co.jp/company/index.html">https://www.nihon-kogyo.co.jp/company/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	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	45.0	%	(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	その他				
取組内容	WEB社内報を公開しており、従業員のコミュニケーションのページを設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	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	健康面に配慮した配達弁当（注文は任意）を通じて、バランスの取れた栄養を摂取できる環境にある。				
(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		%

- 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	朝礼時のラジオ体操により、運動習慣の定着と職場でのケガの防止に取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	20.0	%
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	47.8	50.5	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	47.7	50.5	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	48.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.3	50.4	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	39.0	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.3	51.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	46.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.9	46.3	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランスや健康経営の観点から、労働時間の適正化や有給休暇取得率の向上が課題である。
	施策実施 結果	勤怠管理システムの導入により、一定の基準を超える長時間労働者や、有給休暇の取得が進んでいない社員や上司には、システム上で集計し警告を行うとともに、個別の指導を実施した。
	効果検証 結果	月平均の所定外労働時間は、2018年度と比較して、2021年度は横ばい（12時間）だったが、有給休暇の取得率は、2018年度の42.9%から、2021年度には60.1%に大きく向上した。
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	インフルエンザ等の感染症が社内で行った場合、従業員の健康管理上の問題だけでなく、事業活動継続の面でも改善が必要となる。
	施策実施 結果	感染防止対策として、インフルエンザ予防接種費用の一部補助を実施。また、新型コロナウイルスのワクチン接種当日もしくは翌日には、ワクチン休暇（有給の特別休暇）を設け、従業員の早期接種を促した。
	効果検証 結果	新型コロナウイルス感染予防対策の効果もあり、2021年度は、インフルエンザを理由とした5日以上欠勤者は0名であった。

※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：東海カーボン株式会社

英文名：TOKAI CARBON CO., LTD.

■加入保険者：東海カーボン健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

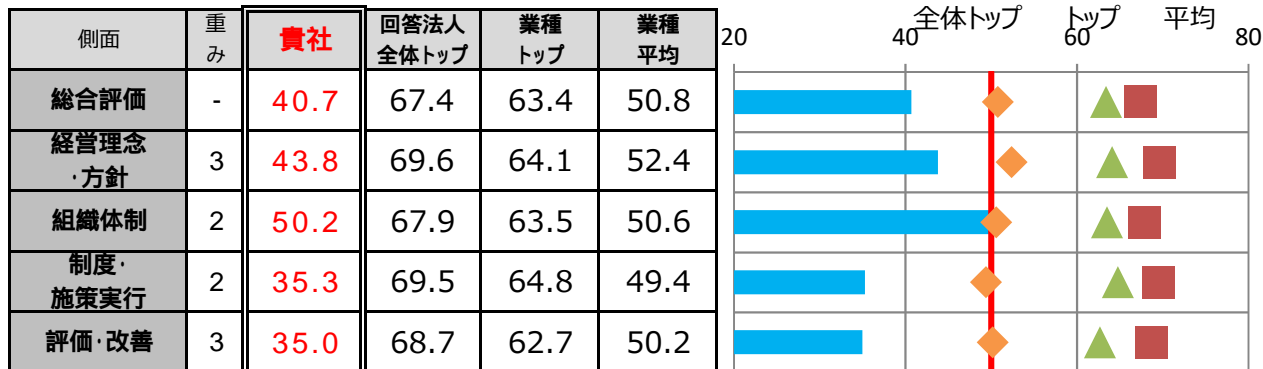
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2651～2700位 / 3169 社中

■総合評価： 40.7 (前回偏差値 - )

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

## 評価の内訳



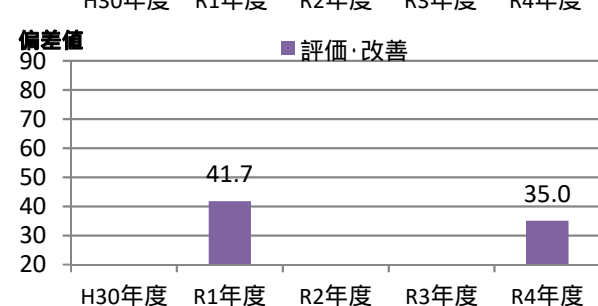
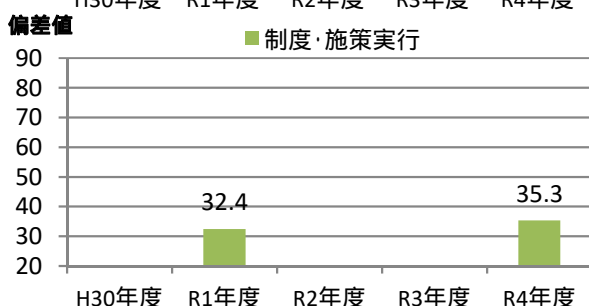
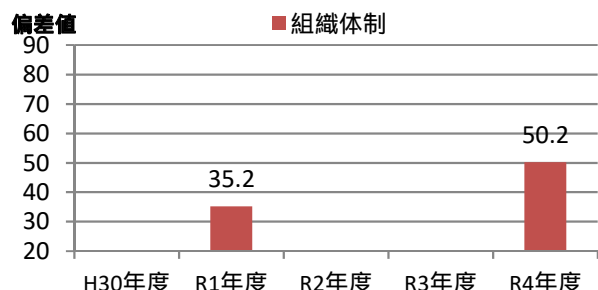
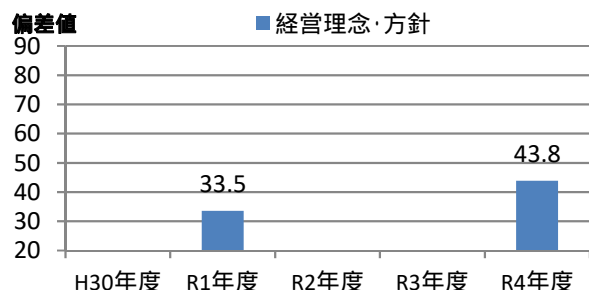
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

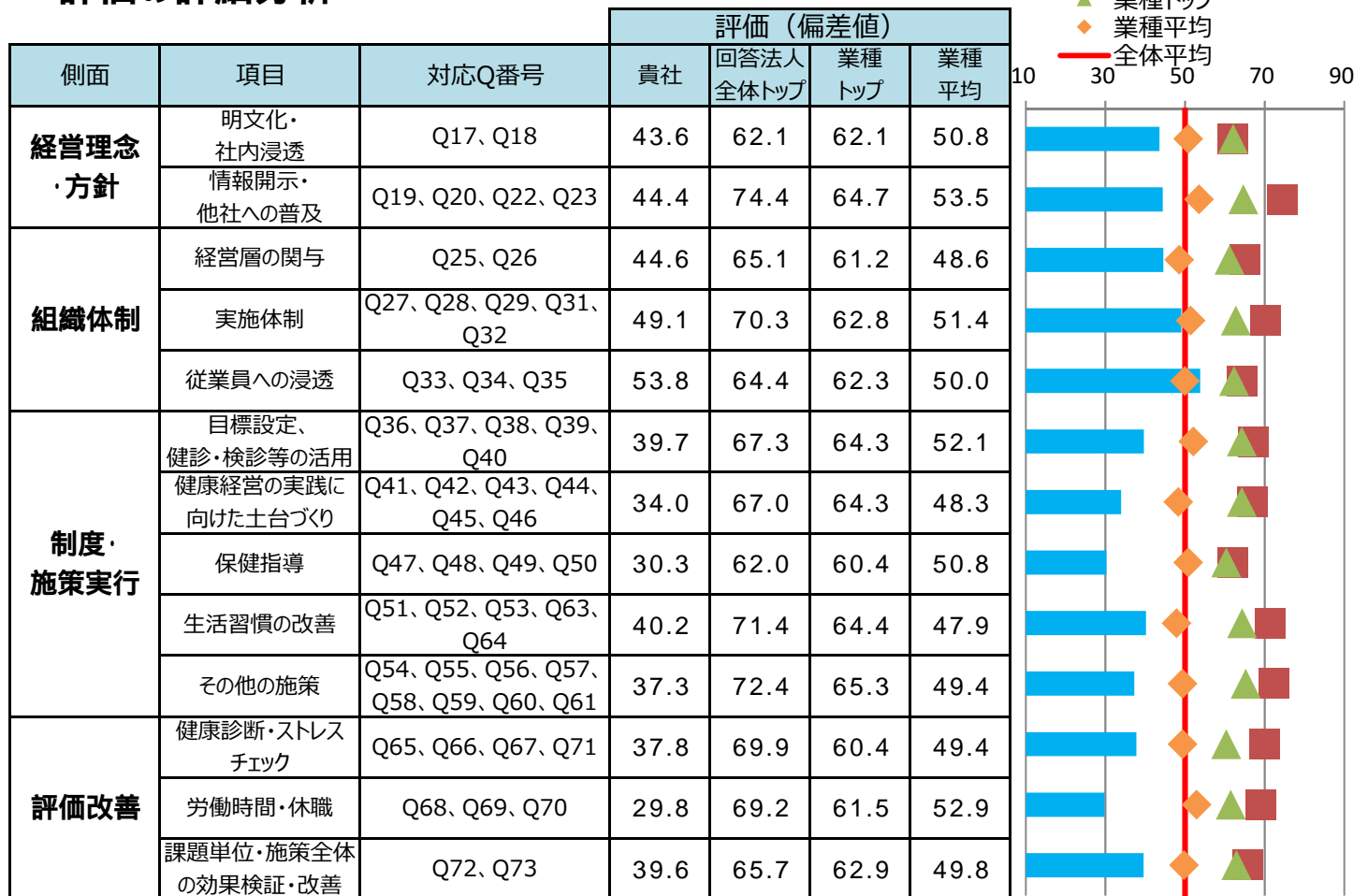
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2651～2700位
総合評価	-	36.1(-)	-	-	40.7(-)
【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 会社の魅力を上げ、企業の礎である人財を確保することが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし業績向上や組織としての価値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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.tokaicarbon.co.jp/sustainability/health_management.html">https://www.tokaicarbon.co.jp/sustainability/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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	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	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	アプリを活用し、ウォーキングイベントを開催し、参加者のコミュニケーション促進の機会を創出している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康管理アプリ「GUPPY」を導入し、食事記録ができる環境を整えている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.8	%

- 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	歩数管理ができるアプリを活用したウォーキングイベントを開催し、運動習慣のトリガーとしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.7	%	(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		%

※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	38.7	50.5	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	31.0	50.5	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	18.1	48.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	50.4	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	38.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	18.2	51.0	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	37.7	51.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.0	46.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.4	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.7	46.3	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	健康保険組合の分析で当社従業員はの喫煙率が健保連平均に比べ高い（当社2020年実績：31.0%、健保連：24.1%）にも関わらず、問診の状況から生活習慣改善に対する意識が低いと、生活習慣病予防に向け、喫煙率および生活習慣の改善が必要である。
	施策実施結果	オンライン禁煙プログラムを導入し、禁煙サポート環境を整え、また社内にて就業時間中の禁煙推進のため、2022年より月1回、各事業場との情報交換会を実施し、取り組み内容を全社で検討している。
	効果検証結果	現時点では、喫煙率やプログラムの活用状況の集計はできていないが、活用率をあげるため、定期的なアナウンスを実施し、また喫煙者の禁煙をサポートすべく、引き続き、情報交換会で意見を集め、最善の施策を全社で取り組んでいきたい。
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：株式会社ノリタケカンパニーリミテド

英文名：NORITAKE CO., LIMITED

■加入保険者：ノリタケグループ健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

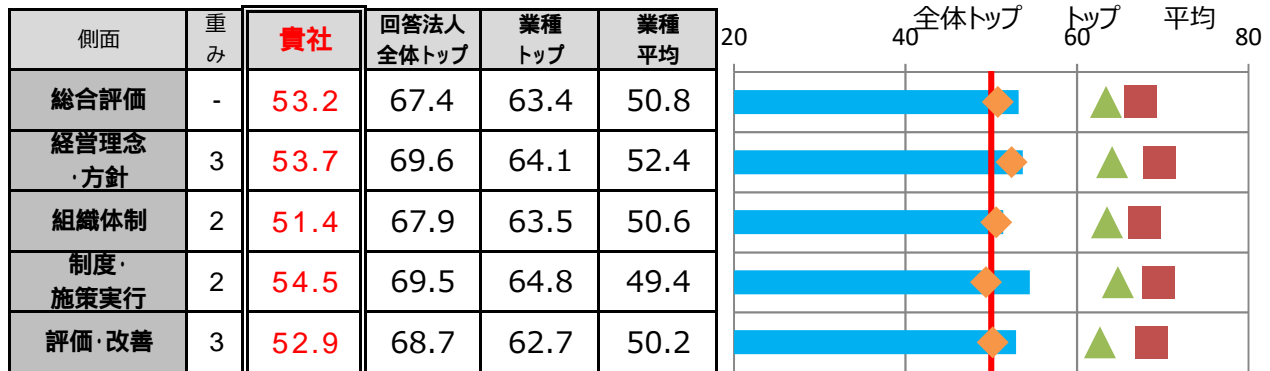
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1251～1300位 / 3169 社中

■総合評価： 53.2 ↑0.1 (前回偏差値 53.1)

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

## 評価の内訳



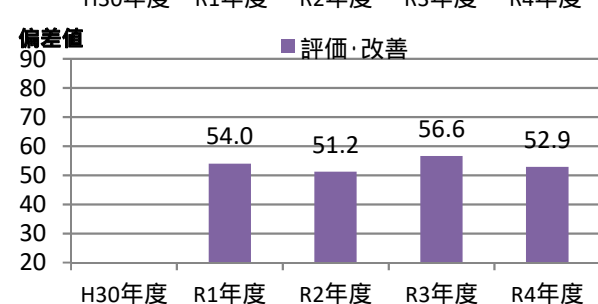
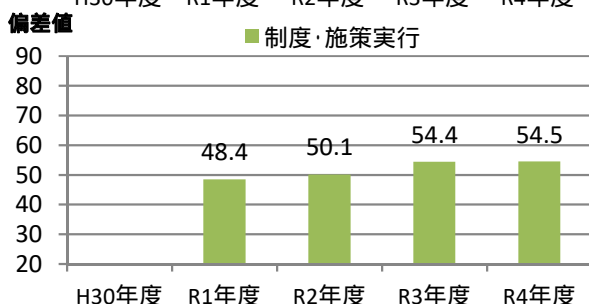
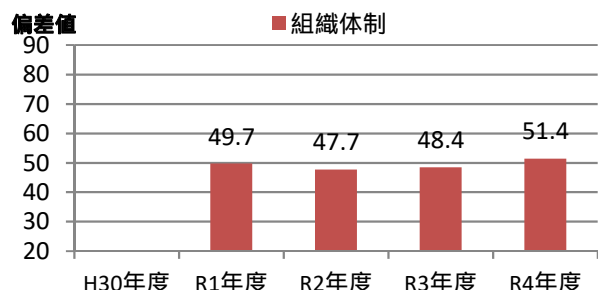
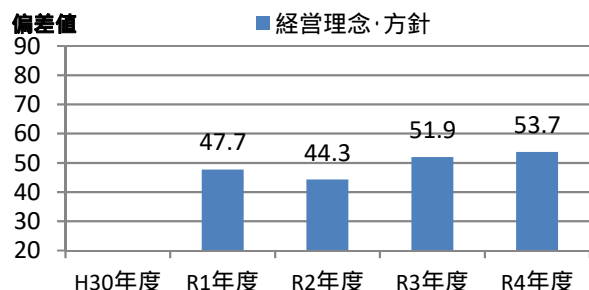
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	1501～1550位	1201～1250位	1251～1300位
総合評価	-	50.1(-)	48.2(↓1.9)	53.1(↑4.9)	53.2(↑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	<b>組織の活性化</b> 従業員とその家族の健康づくりを支援し、従業員がパフォーマンスを発揮しやすい環境を整え、企業の活力を増進することが課題である。具体的には以下の3点を主要課題としている。 健康教育の強化、健康を大切にする意識の醸成による従業員の健康意識の向上 早期発見・早期治療の促進、食事・運動・睡眠等の生活習慣の改善支援、心身のリフレッシュ促進による心身の健康増進 誰もがいきいきと働くことができる環境の実現
健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族の健康に関する知識や意識が高まり、健康的な生活習慣を実践することで、従業員とその家族の健康が高まり、アブセンティズム、プレゼンティズムが改善する。 加えて、従業員がいきいきと働き、仕事満足度やワークエンゲージメントが高まることで、企業活力が活性化し、競争力、成長力、ひいては企業価値の向上につな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://www.noritake.co.jp/company/csr/report/">https://www.noritake.co.jp/company/csr/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	13	回	1	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	11.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	業務でパソコンを使用する従業員全員にチャットアプリを配布しコミュニケーションの促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.0	%	(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	定期的に健康に資する要素を含む栄養バランスのとれた食事（通称smart meal）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	22.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.8	%

- 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	年2回運動習慣の定着のためウォーキングキャンペーンを実施。達成賞を設定し社員の参加意欲を高めている。				
(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	14.5	%

- 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	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	58.9	50.5	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	57.7	50.5	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	52.8	48.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	50.4	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	52.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	51.0	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	51.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.7	46.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.2	46.3	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	ストレスチェック集団分析の結果、全社の総合リスクは100を超えており、リスク120以上の高ストレス職場は部門単位で5部門あった(2018年度)。メンタル不調者を発生させるリスクが潜んでいると考えられるため、職場改善しリスクを下げるのが課題である。全社傾向では上司の支援不足が見られ、全社向け対策をとるほか、高ストレス職場には職場の状況にあった対策を講じ、高ストレス職場をなくすことが課題である。
	効果検証結果	全管理職を対象とした安全配慮義務等の研修を継続実施。高ストレス職場（1部門）では、安全観察時にGL/TLから部下に職場での困りごとがないか等の確認を行った結果、高ストレス職場を0にすることができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	特定の時期、特定の人員に業務が集中することがあり、健康への悪影響が懸念されている。長時間労働の監視基準を月間70時間と定め、特別な事情がある場合であっても時間外労働と休日労働の合計時間を基準値以内とする目標を掲げたが、目標設定直前の2017年度実績では基準値を超える従業員が、月平均で組合員は0.75人、非組合員は5.75人いる状況であった。長時間労働による健康障害の未然防止が課題である。
	効果検証結果	時間外労働が基準値(70時間)を超えた社員には産業医面談を義務付け、該当部門には人事部への対策の報告を義務付けている。本人、上司の長時間労働回避の意識向上、業務の平準化、人員調整が進展している。
	効果検証結果	基準値を超過する従業員数は月平均で以下のように推移している。 2017年度、2018年度、2019年度、2020年度、2021年度、 組合員：0.75人、0.50人、0.00人、0.08人、0.00人、 非組合員：5.75人、4.67人、2.17人、2.75人、1.75人、 2020年度はコロナ禍により一部で緊急対応業務が生じたため若干増加に転じたものの、徐々に効果が表れてきている。

※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: TOTO株式会社

英文名: TOTO LTD.

■加入保険者: TOTO健康保険組合

上場

■所属業種: ガラス・土石製品

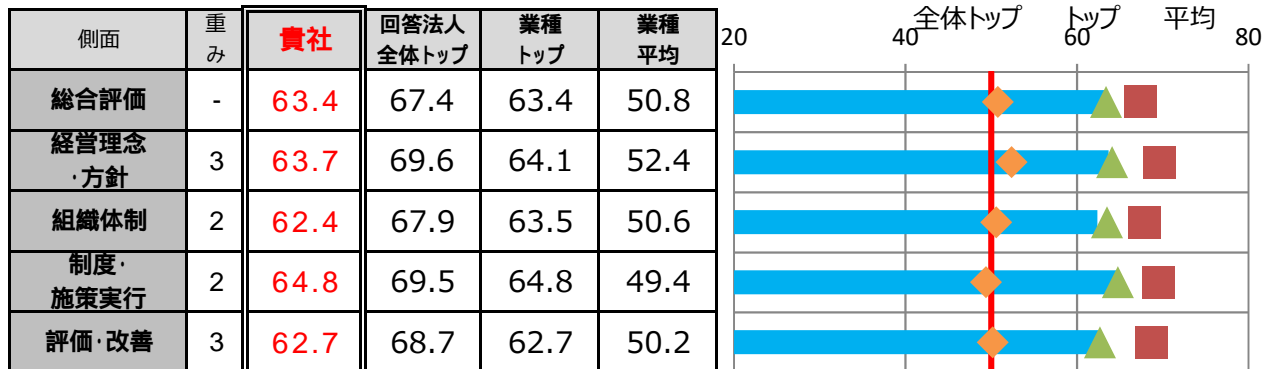
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 101~150位 / 3169社中

■総合評価: 63.4 ↑3.0 (前回偏差値 60.4)

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

## 評価の内訳



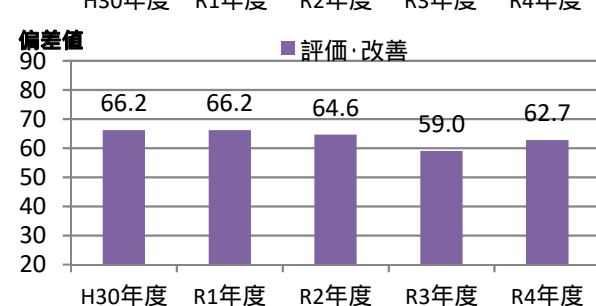
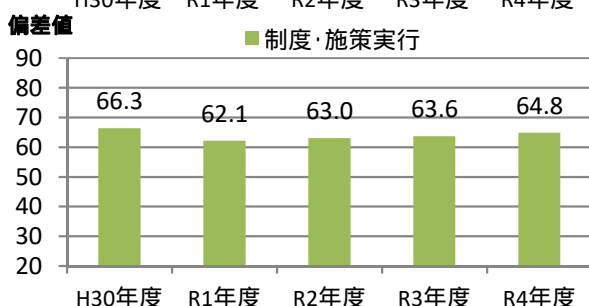
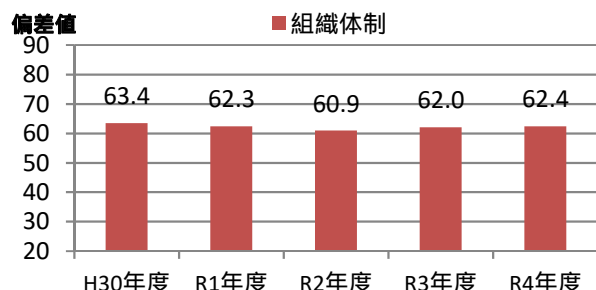
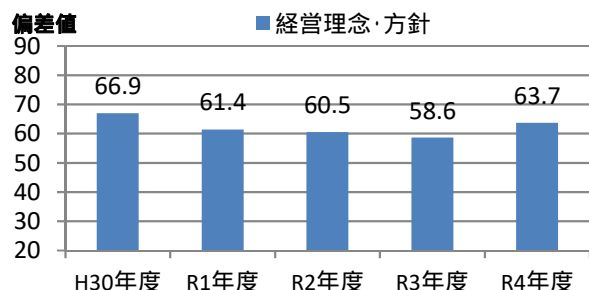
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

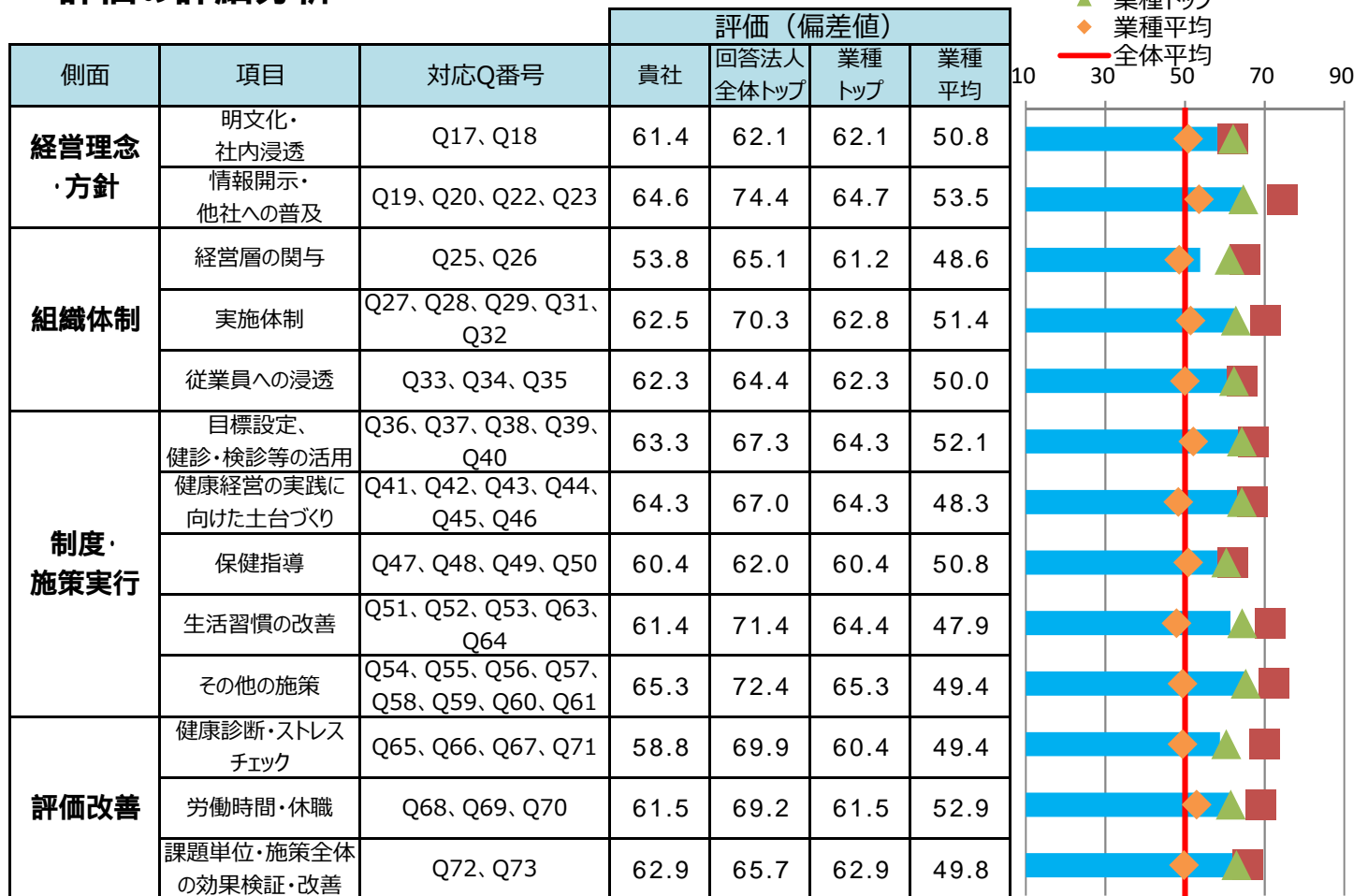
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51~100位	151~200位	351~400位	101~150位
総合評価	65.9	63.2(↓2.7)	62.3(↓0.9)	60.4(↓1.9)	63.4(↑3.0)
【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	<b>組織の活性化</b> TOTOグループの持続的成長のために最も重要なリソースは人財と捉え、マネジメントリソース革新活動とし、「多様な人財が集まり、安心して働き、イキイキとチャレンジできる会社、社員が誇りに思える会社をつくること」を全社課題として掲げて取り組んでいる。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営への取組を通じ、社員が体も心も健康で、最大パフォーマンスを発揮し、働き甲斐のある職場・心と体が健康な社員。安全で衛生的な職場環境を達成する。マネジメントリソース革新活動で設定したKPI（ワークエンゲージメントポイント、有給休暇取得率、ど女性管理職比率など）で効果達成はCA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="http://jp.toto.com/company/csr/stakeholder/employees/health/">http://jp.toto.com/company/csr/stakeholder/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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	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	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	昼食会等のイベント開催において、年2回まで一人1回¥2,500の補助金を支給している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.0	%

- 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・仕出弁当の金銭補助。ヘルシーメニューを設定しバランスのよい食事を継続的に提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.3	%	(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	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	ウォーキングイベントを実施。歩数計の貸与、チーム・個人戦記録で表彰を実施し、以後の運動の習慣化を促進				
(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	68.0	%

- 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	42.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.2	%

※貴社が健康経営度調査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	65.6	50.5	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	61.3	50.5	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	58.3	48.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	50.4	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	64.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	51.0	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	67.5	51.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.4	46.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.5	46.3	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業者数・休業期間・要因等について経年変化を把握し、年代・雇用形態、新規・再発など分析を行っている。年代別では若年層(20代～30代)が増加傾向にあり、要因としてはコロナ禍で働き方が変化した、周囲とのコミュニケーションが減少したことや生活環境の変化等により不安やストレスが増えたことが影響していることがわかった。
	施策実施結果	全管理職を対象に半期に1回、在宅勤務時の部下とのコミュニケーションの取り方やコロナ禍でのセルフケアのポイント等具体的な事例を用いてメンタル不調者への対応方法を学ぶEラーニングを実施した。
	効果検証結果	管理職対象のEラーニング受講者数は、2回で延べ10,965名。 受講後のアンケートでは、「研修内容が役に立つ」との回答が95.0%、対応の重要ポイントである「気づく・話を聴く・つなぐ」について理解したという回答が73.6%であった。
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	婦人科疾患(がん)による休業者が増加傾向のため、早期発見・早期治療を目的とした婦人科健診のさらなる受診率向上が必要である。
	施策実施結果	事業所内で就業中に受診できる機会を提供：受診者1,125名(36%) 未受診者へのアンケートと簡易検査キッド配布：984名(31.5%) 節目年齢別に情報提供と受診奨励：637名(20.4%)
	効果検証結果	受診率が以下のように向上した。 乳がん検診：2020年度 64.8%      2021年度 69.9% 子宮がん検診：2020年度 56.7%      2021年度 60.5% 未受診者アンケート対象者1,710名のうち707名の回答があり、うち約37%が簡易検査を受けたいと回答があり140名(8.1%)の申込みがあった。

※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: 日本碍子株式会社

英文名: NGK INSULATORS,LTD.

■加入保険者: 日本ガイシ健康保険組合

上場

■所属業種: ガラス・土石製品

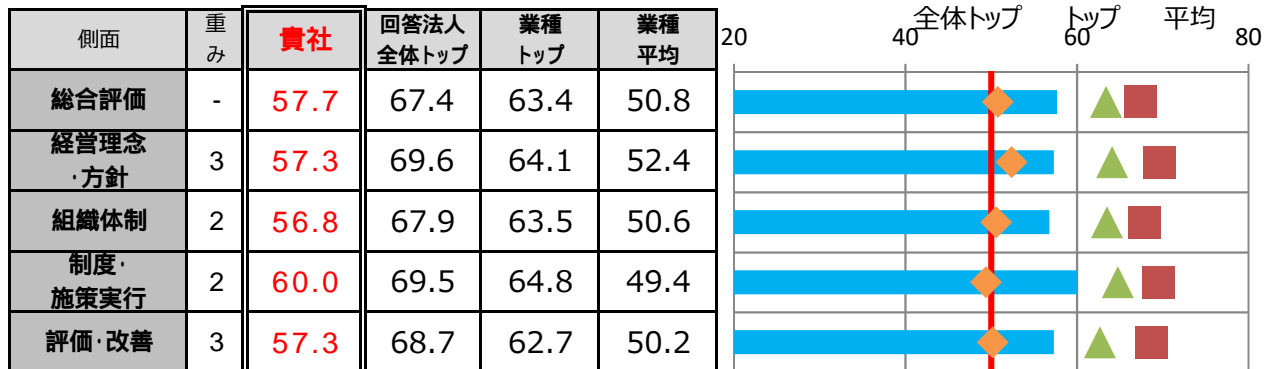
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 3169 社中

■総合評価: 57.7 ↓2.0 (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



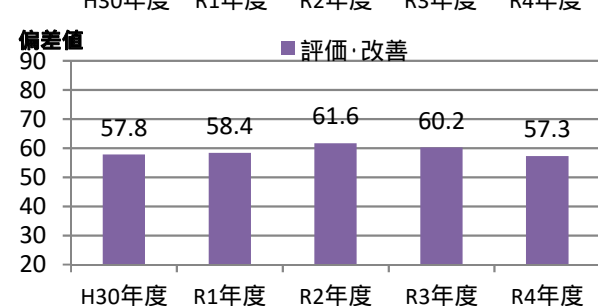
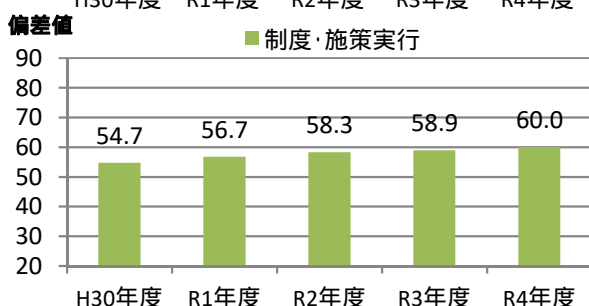
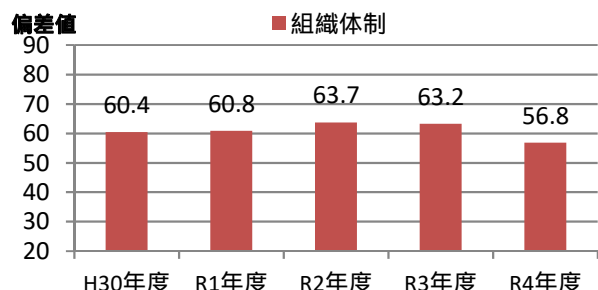
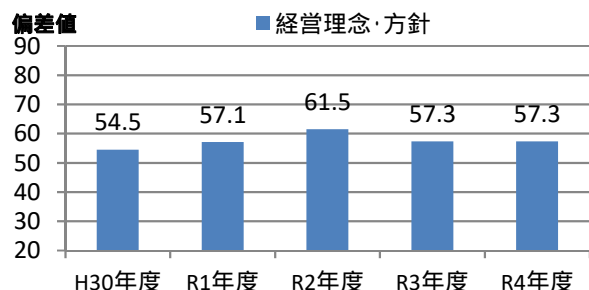
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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）

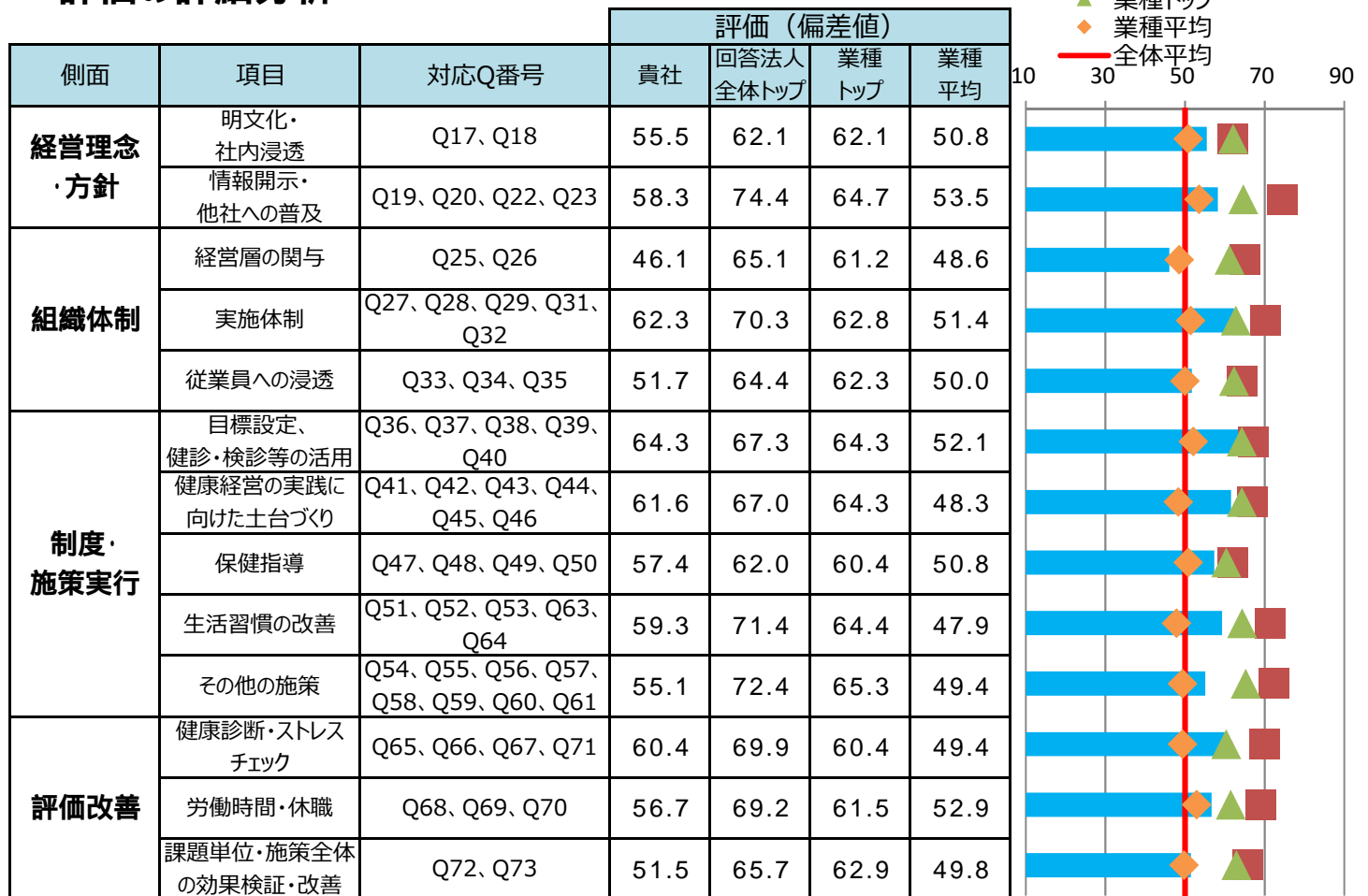
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501~550位	501~550位	251~300位	451~500位	751~800位
総合評価	56.4	58.2(↑1.8)	61.3(↑3.1)	59.7(↓1.6)	57.7(↓2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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	中長期的な企業価値向上 健康経営の推進により、ワークエンゲージメントを向上させ挑戦する文化の醸成をはぐくみ、「イノベーション」をもたらす「多様性」のある「自律型人材」を確保すること
健康経営の実施により期待する効果	「多様性」のある「自律型人材」が健康経営の推進により十分なパフォーマンスを発揮し、中長期的な企業価値の向上に貢献すること

※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ESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.ngk.co.jp/sustainability/society-health.html">https://www.ngk.co.jp/sustainability/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	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	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	77.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	チャットアプリ対応のPCに変更して、コミュニケーション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	86.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食堂精算時に食事のカロリー栄養バランスが表示されるシステムを導入しており、栄養管理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	82.4	%	(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	毎月フィットネスの動画配信を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	65.5	50.5	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	59.6	50.5	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	57.0	48.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.0	50.4	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	42.7	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.0	51.0	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	51.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.4	46.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.8	46.3	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	当社の健康宣言「心の健康への支援・早期発見と重症化防止」の実現のためには、退職者への対応は重要である。疾病による退職者数は2020年度に81名その内復帰者数は56人（69%）退職者が1名である。諸々の事情はあるが可能な範囲で退職理由や、退職者の所属部署におけるストレスチェック結果との比較や対策を通じて原因を追求、退職者数を減らし復帰者数を増やすことは企業の健康風土づくりにおいて極めて重要である。
	効果検証結果	復職の際は主治医に医療情報提供書、本人の生活記録表、上司の復職後の業務計画書を準備の上産業医面談を実施、段階的に勤務時間を増やして、2021年度は退職者は61名復帰者は52名（85%）であった
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社の健康宣言「人に優しい、働きやすい職場環境の提供」の実現に向けて、長時間労働の削減や有給休暇取得率向上は重要なテーマである。総労働時間や所定外労働時間、有給休暇取得率等を把握・公表するとともに、長時間労働の発生状況についても、社内で情報共有し、削減の徹底を促している。
	効果検証結果	長時間労働の発生状況を安全衛生委員会で報告、是正措置を公表等の施策により、所定外労働時間80時間超を前年8人から4人とし有給休暇取得率は昨年度に比べ1%以上向上したが、労働時間削減は横這い状態である。
	効果検証結果	所定外労働時間の削減は、本人や上司への状況確認アンケートの実施や必要に応じて産業医面談実施して、効果を上げることができた。労働時間の短縮については、新型コロナ罹患者や濃厚接触者発生等の要因を含めて、今後増加理由を明確にし、部門や関連部署と擦り合わせを実施して、引き続き削減に取り組む。

※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：日本特殊陶業株式会社

英文名：NGK SPARK PLUGS CO.,LTD.

■加入保険者：日本特殊陶業健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

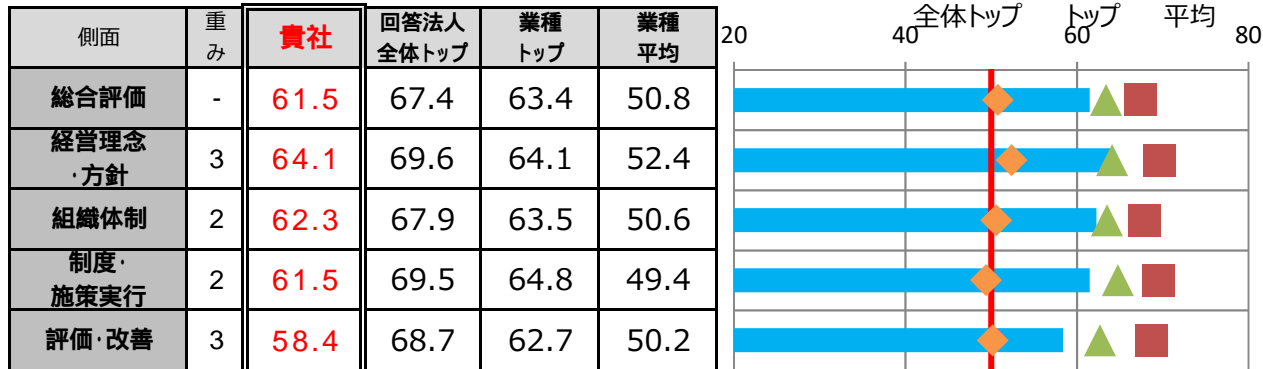
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 351～400位 / 3169 社中

■総合評価： 61.5 ↓1.7 (前回偏差値 63.2)

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

## 評価の内訳



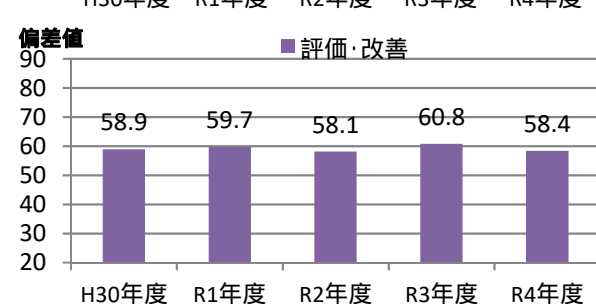
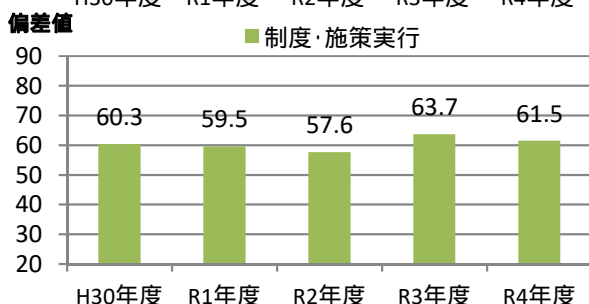
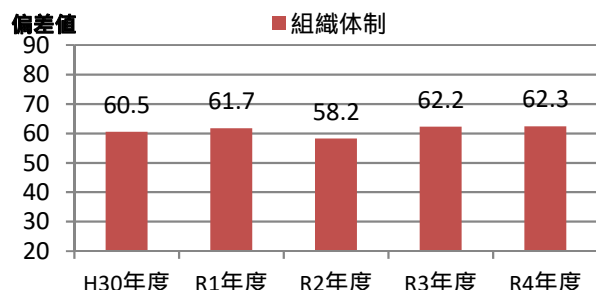
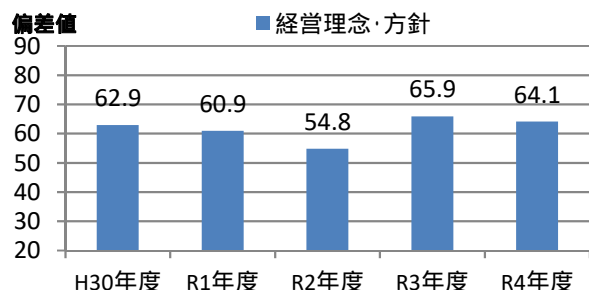
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

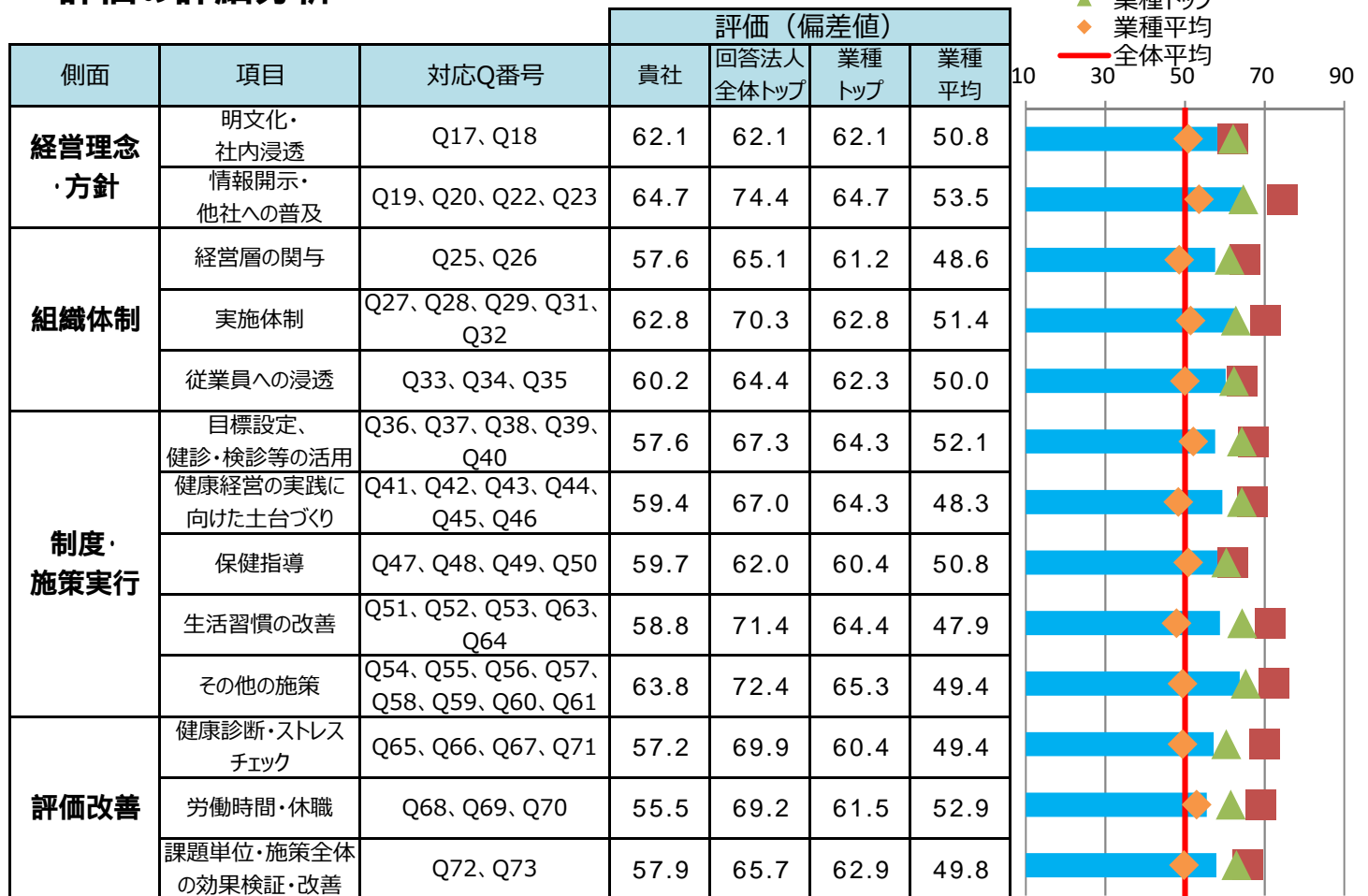
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	301～350位	651～700位	51～100位	351～400位
総合評価	60.8	60.4(↓0.4)	57.0(↓3.4)	63.2(↑6.2)	61.5(↓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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の健康に対する知識不足により健康が悪化し、業務効率の悪化、ひいては入院や通院など休業が生じ生産性が低下する。同僚や上司とのコミュニケーション不足によるメンタル不調も生産性を押し下げる要因となっており改善が急務である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>日本特殊陶業グループの全世界拠点にWEB会議システムを導入し、健康に関する産業医のセミナーを全グループ会社に同時生配信を実現することで、従業員の健康に対する知識・興味を増やす活動を昨年より継続。</p> <p>一部の部署においては、風通しの良い組織風土を作るため、メンバー同士の対話会やランチ会を実施しコミュニケーションを促進。</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.ngkntk.co.jp/sustainability/society/occupational_safety_health/health_promotion.html">https://www.ngkntk.co.jp/sustainability/society/occupational_safety_health/health_promotion.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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査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	20.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	部門・役職を問わずフリーアドレスとし、タテ・ヨコ・ナナメ全方位のコミュニケーションを促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(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	社員食堂の給食業者と調整し、低カロリーメニューやフェイクミートをはじめとした健康食を拡充させている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	その他				
取組内容	日本代表レベルの選手を採用した。2022年度中にスポーツ教室の開催実現に向けて企画。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	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	58.6	50.5	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	59.8	50.5	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	63.1	48.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	50.4	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	60.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	51.0	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	51.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.0	46.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.1	46.3	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	喫煙による健康への悪影響は、喫煙者はもとより、受動喫煙となる者にも影響が生じ、生産性を低下につながる経営課題である。喫煙率の低下を図るとともに社内禁煙化により受動喫煙の防止も図る必要がある。
	施策実施 結果	2023年4月から社内全面禁煙に向け、2020年4月から食事時間以外の喫煙を禁止とした。一部事業所ではすでに食事時間も含めた終日全面禁煙を実施。2022年4月からは毎週水曜日を終日禁煙日とした。
	効果検証 結果	2021年度の喫煙率は22.8%と、KPI目標（2022年度＝22%）に対し順調な進捗。社内での喫煙制限とともに、禁煙外来など喫煙率低下につながる施策をより推進していく必要がある。 また、グループ会社も当社の社内全面禁煙への舵取りに賛同し、グループ会社を含め2023年4月より全面禁煙とする計画。
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3月より、国内で本格的に感染が拡大した新型コロナに対し、感染対策を講じながら事業継続を行う必要があった。とりわけ、製造業であることからテレワークで対応不可の部署や業務も多く、社内感染を防ぐことが喫緊の課題であった。
	施策実施 結果	世間一般で行われる対策の他、社内感染を防ぐため、接触時間や距離・換気状況等、感染者が現れるたびに詳細情報を集約しデータベース化。また、職域接種は自社の産業保健部門を総動員のうえ対応した。
	効果検証 結果	今日に至るまで大規模な社内感染は発生せず、操業を止めたことはない。また、社内感染事例のデータから、濃厚接触者の定義を国に先行して社内ルールを定めた。職域接種は希望する従業員全員に完了し、職域接種での接種率は約40%を超えている。

※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：日本インシュレーション株式会社

英文名：JAPAN INSULATION CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

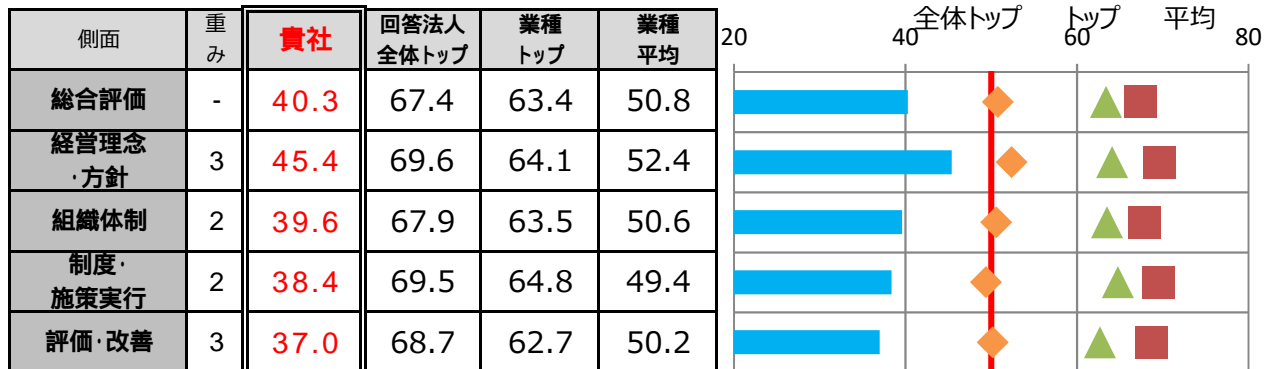
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2651～2700位 / 3169 社中

■総合評価： 40.3 ↓0.6 (前回偏差値 40.9 )

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

## 評価の内訳



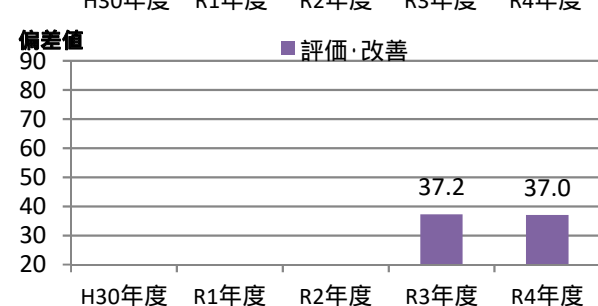
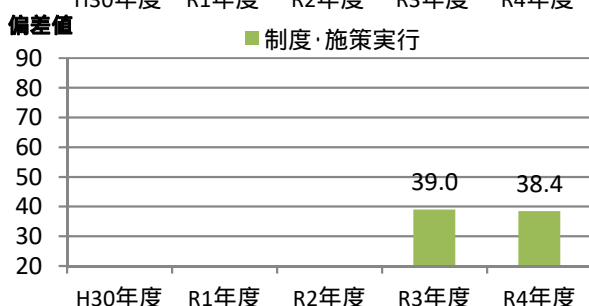
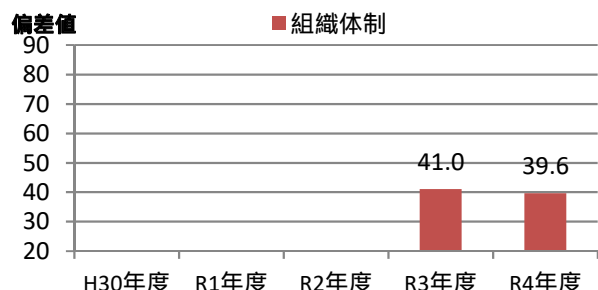
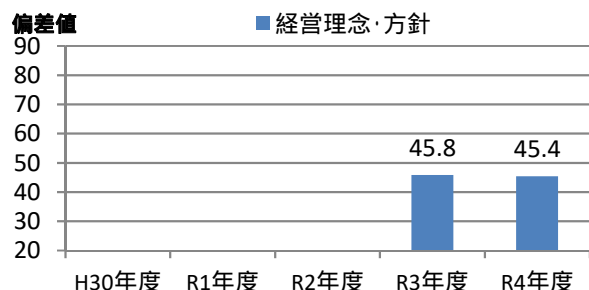
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

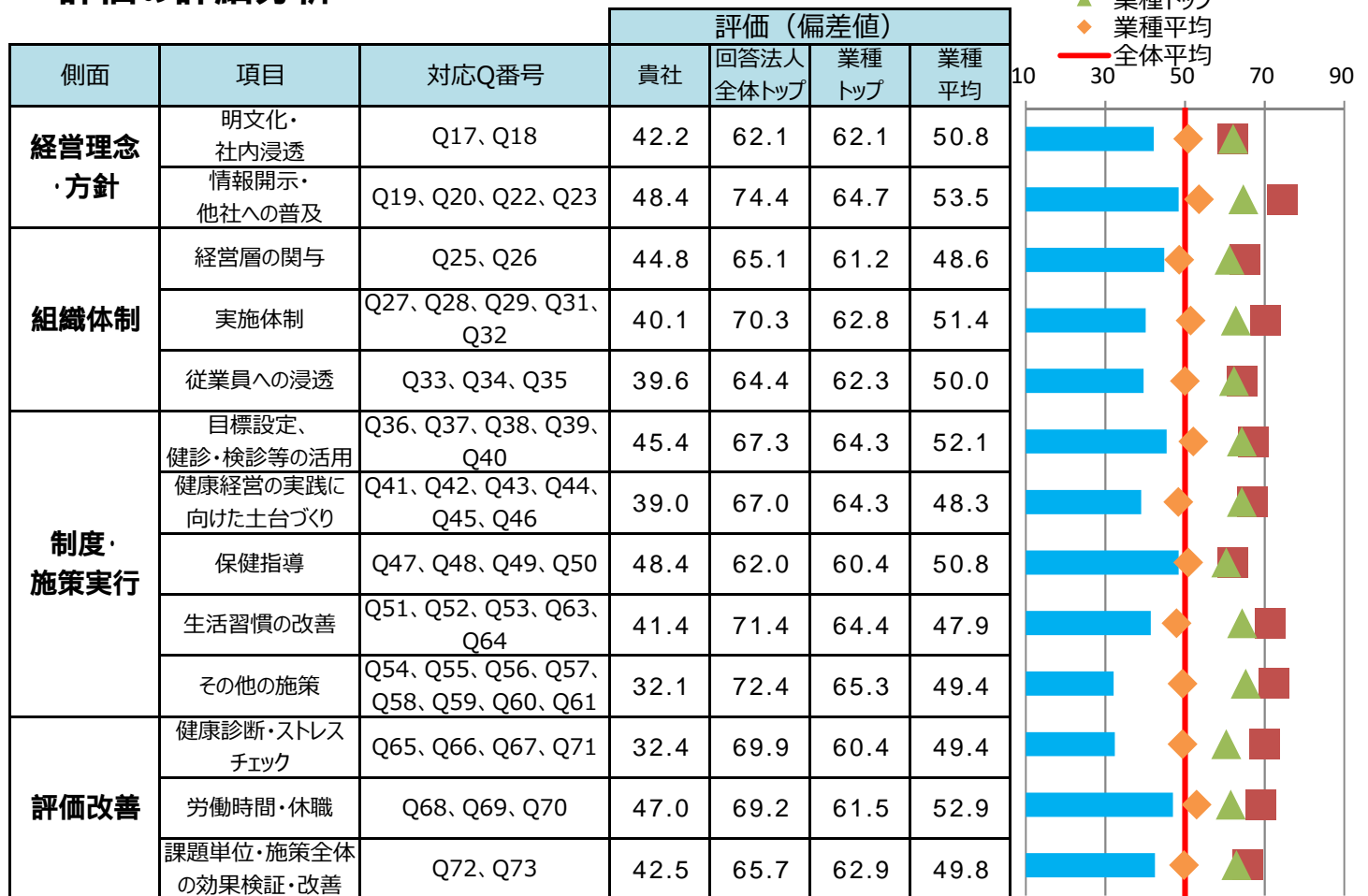
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2651～2700位
総合評価	-	-	-	40.9(-)	40.3(↓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	従業員のパフォーマンス向上 定期健診などの数値が悪く従業員全体の健康状態に不安がある。健康経営に取り組むことによって、特にデスクワークが多く運動不足になりやすいなど、組織全体の健康意識改善および生産性向上が必要である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営に積極的に取り組むことで労働環境の改善ができ、従業員のパフォーマンスの向上が見込める。また健康経営に取り組んでいるとブランドイメージの向上につながり新たな人材を確保できる可能性が高まる。

※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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.jic-bestork.co.jp/modules/smartsection/item.php?itemid=475">https://www.jic-bestork.co.jp/modules/smartsection/item.php?itemid=475</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)	6	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	10.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	従業員同士の親睦を深めることを目的とする活動（旅行や食事会）に金銭補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	健康アプリに食事を写真撮影して記録できる機能があり記録をするとポイントがもらえる仕組みになっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

- 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	健康アプリ内に、5,000歩以上歩くとポイントがもらえるような仕組みがある				
(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	40.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
管理職限定		全管理職の		%
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	42.5	50.5	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	42.6	50.5	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	34.2	48.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.6	50.4	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	42.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.6	51.0	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	42.0	51.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.7	46.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	29.1	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	36.8	46.3	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	当社では、人的資本の価値を最大化し生産性向上するため、人材育成とともに働き方改革（労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保）を経営課題の一つとして掲げています。
	施策実施結果	ノー残業デーを設定し、残業の削減 勤怠システムを活用した有給休暇の奨励 三六協定の周知徹底・時差出勤や在宅勤務の導入
	効果検証結果	全社の残業時間合計が2019年度比で81%、有給休暇の取得率が2019年度比で%、在宅勤務率が2021年度% ワークフローやペーパーレス化をさらに推進し、労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保につなげていく。
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	新型コロナ感染拡大に伴って、従業員が安心して業務を行える環境を整えるために感染対策を整備する必要がある。
	施策実施結果	飛沫感染・接触感染の防止として手洗いの励行、事務所内・会議室・応接室にはアクリルパーテーションを設置している。 また、新型コロナワクチン接種を推奨するために、特別有給休暇制度を導入した。
	効果検証結果	社内でのクラスターなどの集団感染は発生しておらず、生産性の低下は起こっていないが、引き続き従業員には感染対策の徹底のための掲示・案内を行っている。

※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：ニチアス株式会社

英文名：NICHIAS Corporation

■加入保険者：ニチアス健康保険組合

上場

■所属業種：ガラス・土石製品

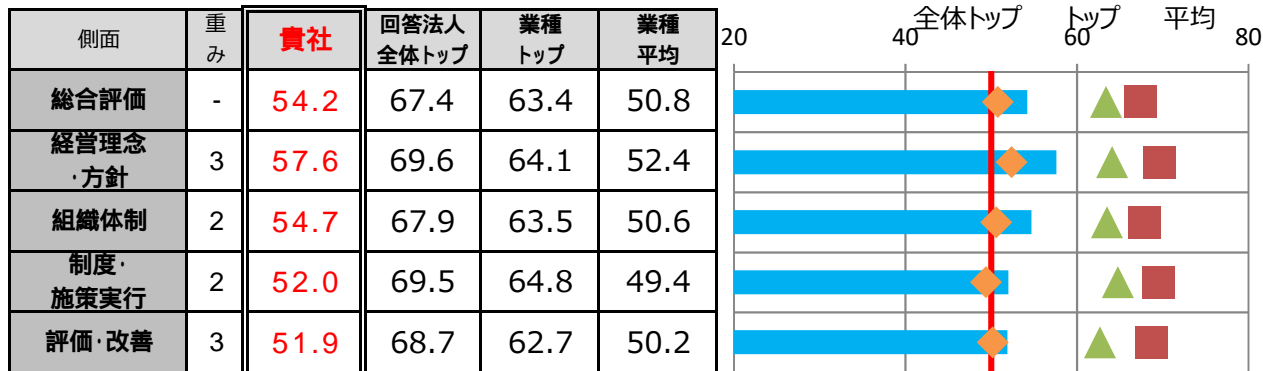
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1151～1200位 / 3169 社中

■総合評価： 54.2 ↓0.3 (前回偏差値 54.5)

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

## 評価の内訳



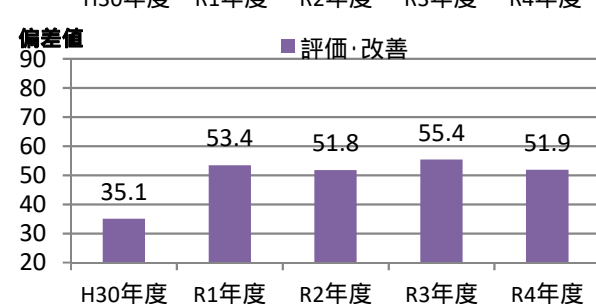
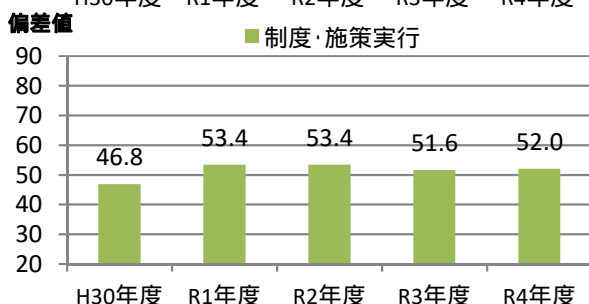
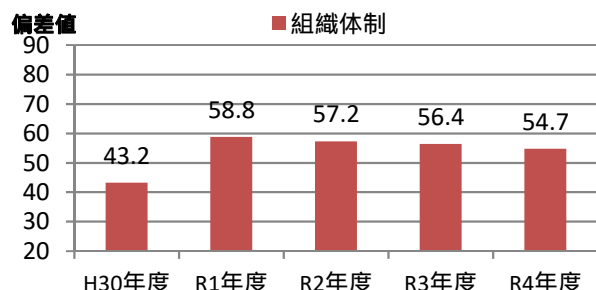
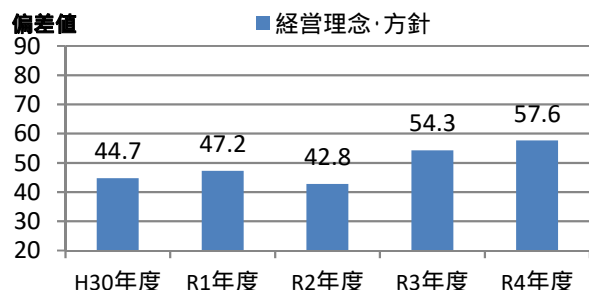
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	1051～1100位	1301～1350位	1001～1050位	1151～1200位
総合評価	43.1	52.6(↑9.5)	50.5(↓2.1)	54.5(↑4.0)	54.2(↓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 一人ひとりの心身が健康であるからこそ、イキイキと働ける明るい会社になると考えています。そして、心身の健康は個人の仕事の成果や成長を生み、職場の活性化や会社の業績向上、発展に繋がっていきます。そのために、従業員が健康で高いパフォーマンスを生むことが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で高いパフォーマンスを発揮することを期待している。具体的な指標として、厚生労働省の健康スコアリングレポートにおいて、業界平均を上回る改善を目指す（健康状態、生活習慣）。

※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.nichias.co.jp/csr_environment/employee.html">https://www.nichias.co.jp/csr_environment/employee.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)	45	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	10.0	%	(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	定期的に行われる地域の清掃ボランティア活動に従業員に参加を呼びかけ、組織的な活動している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

- 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	ヘルシーメニューを取り入れて提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.2	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	ウォーキングイベントを開催し、普段からの運動習慣の定着を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.4	%

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

	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		%
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	57.4	50.5	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	54.2	50.5	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	49.9	48.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	50.4	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	47.6	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	51.0	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	51.2	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.0	46.6	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.7	46.3	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	年次有給休暇取得率向上について、2018年度から5ヶ年計画で政府推奨の70%を目指すこととした。2018年当初は、全国平均の52.4%に対して、弊社は53.1%と僅かに上回る程度であった。休暇を取得し、ワークライフバランスを保つことで、私生活が充実し、併せて職場でのパフォーマンス（生産性）も向上すると考えている。そこで、年次有給休暇取得率が取り易くなる”しくみ”を考えて取得率の向上を図る。
	施策実施結果	年次有給休暇が取り易くする施策を実行した結果、取得率は現状の63.9%に対し、目標の65.0%を上回る65.3%となった（全国平均56.3%）。
	効果検証結果	”しくみ”として、まずは事前に取得計画書を提出して貰うこととした。職場内で休暇を取得し易い雰囲気になってきた。次に取得率の低い人には下期にアラームを発信をしたり、本人や上長にヒアリングを実施して問題点の改善を図ったりしてきた。これにより取得率も向上し、ストレスチェックの集団分析数値からも、高ストレス者の人数は減ってきており、一人ひとりのパフォーマンスも向上してきている。
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	健康レポートの生活習慣が全健保平均より悪い。2018年度から5ヶ年計画で、全健保平均を目指す。始めた当初の2018年度と現在の2020年度の数値はそれぞれ、非喫煙69%、73%（全健保74%）、運動習慣24%、24%（全健保30%）、食事習慣67%、51%（全健保71%）、飲食習慣80%、83%（全健保87%）、睡眠習慣56%、57%（全健保58%）であった。施策を実施し、習慣付けを図る。
	施策実施結果	運動習慣の定着を狙い、ウォーキングイベントを実施し、295人が参加した。また、ラジオ体操の実施、更に食堂がある事業場（従業員の約半数）では、ヘルシーメニューを取り入れて、健康意識向上も狙った。
	効果検証結果	2021年度の健康スコアリングレポートの結果については集計中である。 尚、上記（b）で記載の通り、始めた当初の2018年度から、2020年度と数値は上昇（改善方向）していた。2020年度はコロナ禍で生活習慣が乱れがちなか中ではあるが上昇しているので、施策内容は良いと考えている。

※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: 株式会社神戸製鋼所

英文名: Kobe Steel, Ltd.

■加入保険者: 神戸製鋼所健康保険組合

上場

■所属業種: 鉄鋼

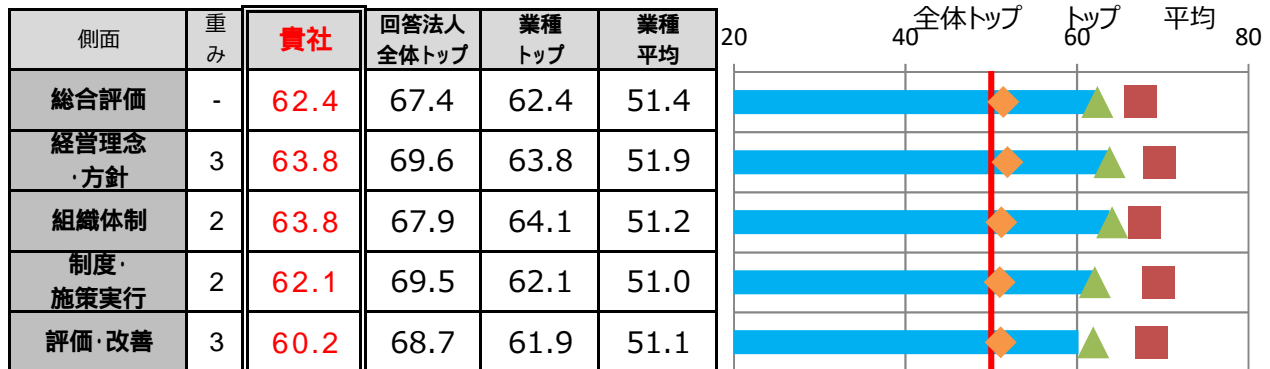
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 3169社中

■総合評価: 62.4 ↑3.7 (前回偏差値 58.7)

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

## 評価の内訳



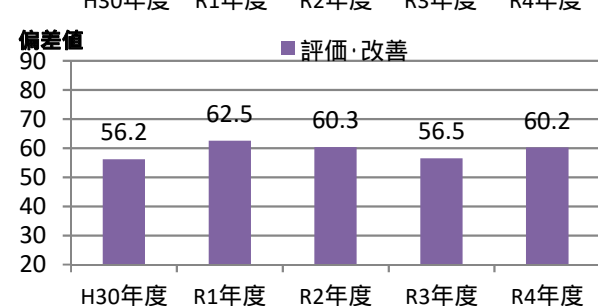
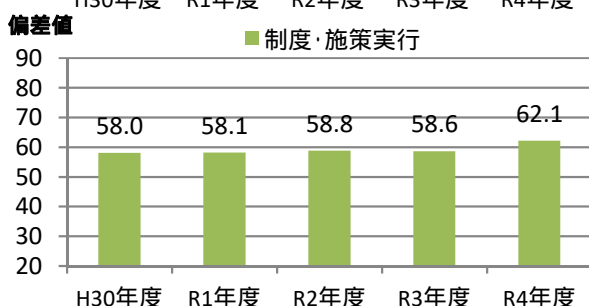
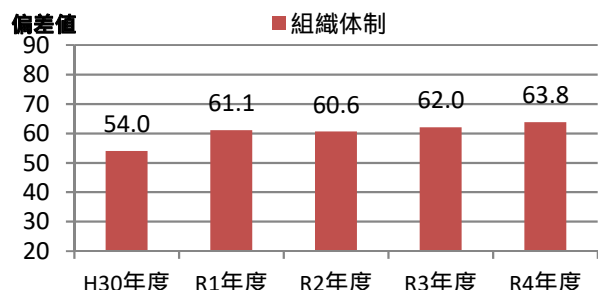
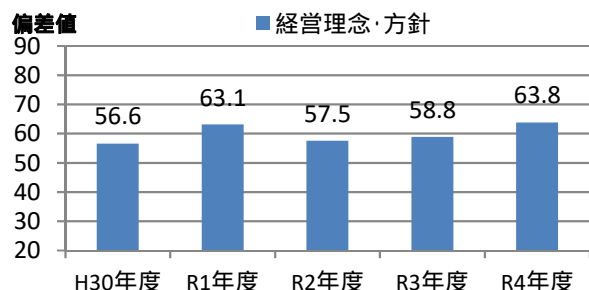
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

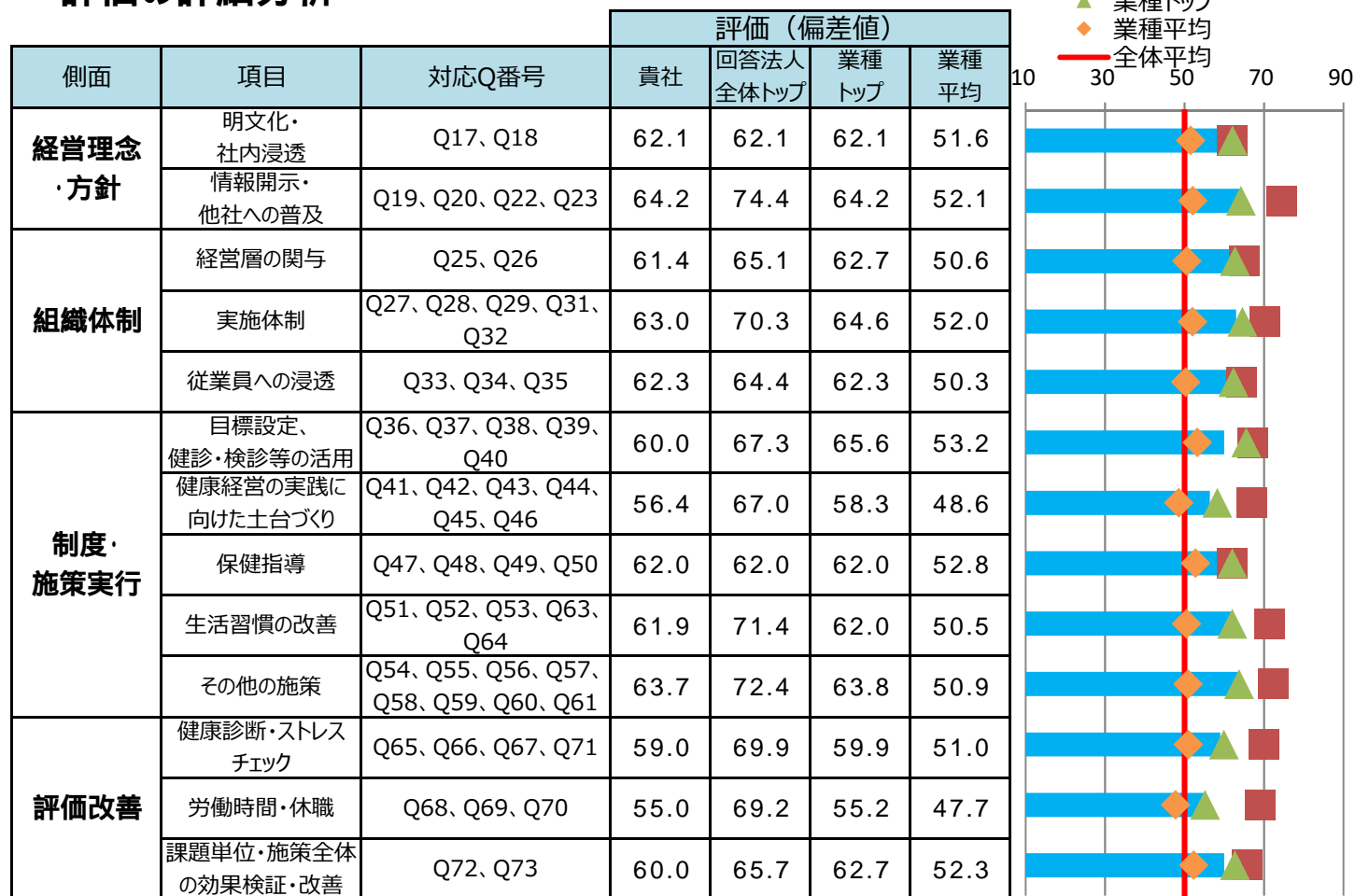
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	201~250位	451~500位	551~600位	201~250位
総合評価	56.4	61.5(↑5.1)	59.2(↓2.3)	58.7(↓0.5)	62.4(↑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	従業員のパフォーマンス向上 プレゼンティーズムの指標として評価している睡眠に関して、十分に休養が取れず日常生活に支障が出ている従業員の割合を低減することが事業活動を推進するための課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の睡眠に関する知見を高め、パフォーマンスを向上させることにつなげたい。目標値としては「睡眠で休養が十分に取れる割合」が70%以上を達成させる。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.kobelco.co.jp/sustainability/health_management.html">https://www.kobelco.co.jp/sustainability/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	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	自部署の業務課題や日頃の懸念点等について、全員参加で意見交換を行いコミュニケーション活性化に繋げる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	アプリのPepUpを導入し、自身の健康状態の確認をはじめ生活習慣の記録など健康管理に役立てる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.4	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	アプリのPepUpを導入し日々の運動記録やイベント（ウォーキング等）を定期開催し運動習慣化に繋げる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	5.0	%
管理職限定	○	全管理職の	10.0	%
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	62.7	53.0	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	62.1	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	58.2	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	49.2	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	60.4	48.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	46.8	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	55.9	47.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	49.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	51.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.4	47.2	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って休職する割合が横ばい傾向である。
	施策実施 結果	全事業所に産業カウンセラーが対応のなんでも相談室を設置し、気軽に相談できる環境を構築した。またストレスチェック結果から産業医面接を希望していない方でも産業医判断で面接の指導勧奨を行いフォローしている。
	効果検証 結果	メンタルヘルス不調によって休職する割合は横ばいであるものの、休職する期間が減少傾向（19年度：84日＞20年度：79日）である。これは、メンタル不調を早期に発見し迅速に対応していることから、早期発見、早期対応に繋げることができた。
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	生活習慣病などの疾病ハイリスク者に対して保健指導を実施しているが、該当者の割合が横ばいの傾向である。
	施策実施 結果	睡眠指導や無関心期対象者へ指導方法など、保健指導者を対象にスキルアップ研修を実施。また、重症化該当者に対して頸動脈エコー検査を会社負担で実施し、結果に基づき産業医が医療機関への受診勧奨を強く行った。
	効果検証 結果	全従業員に対する生活習慣病などの疾病ハイリスク者の割合が横ばい（20年度1.9%＞21年度：2.1%）である。保健指導に加え、受診勧奨を促すために頸動脈エコーを活用し推進してきたため、過去（一例：16年度は3.1%）からは改善傾向である。

※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：株式会社中山製鋼所

英文名：NAKAYAMA STEEL WORKS, LTD.

■加入保険者：中山製鋼所健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

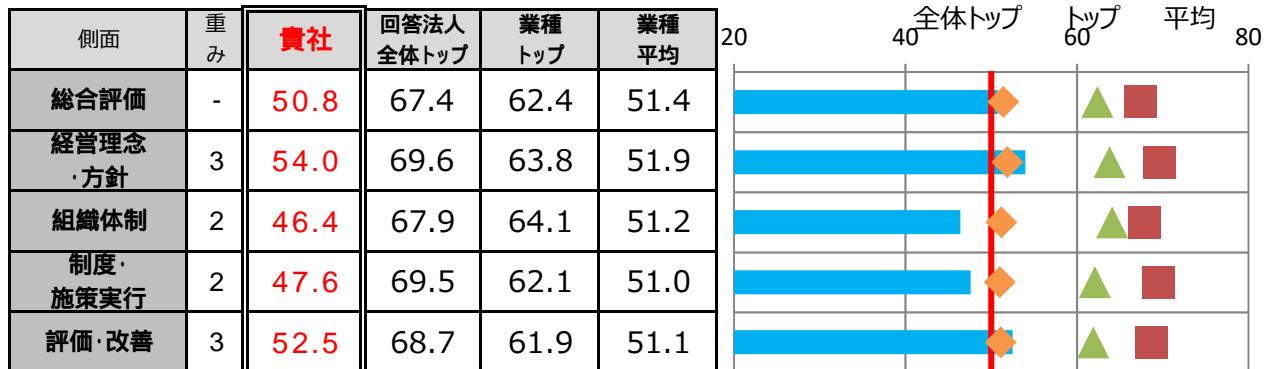
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価： 50.8 ↑2.5 (前回偏差値 48.3 )

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

## 評価の内訳



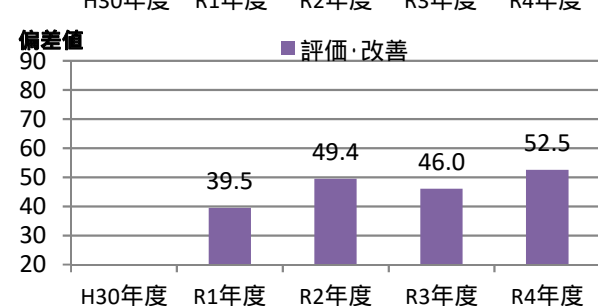
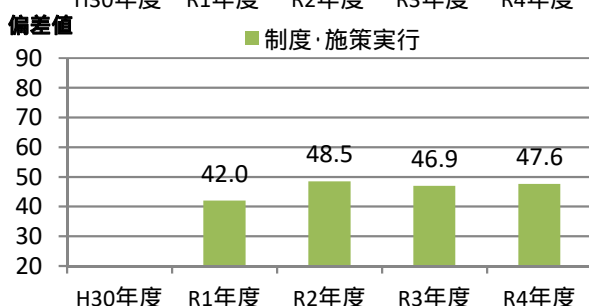
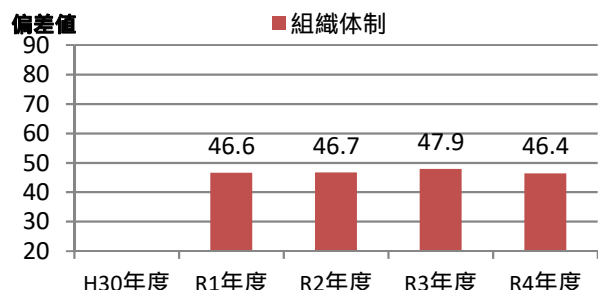
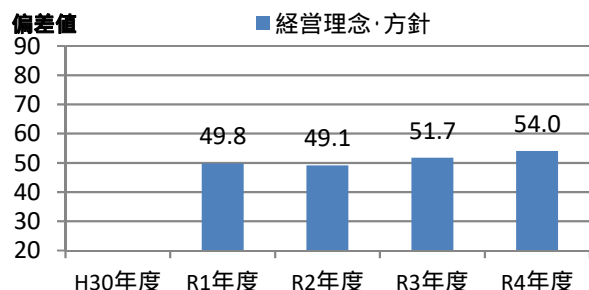
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

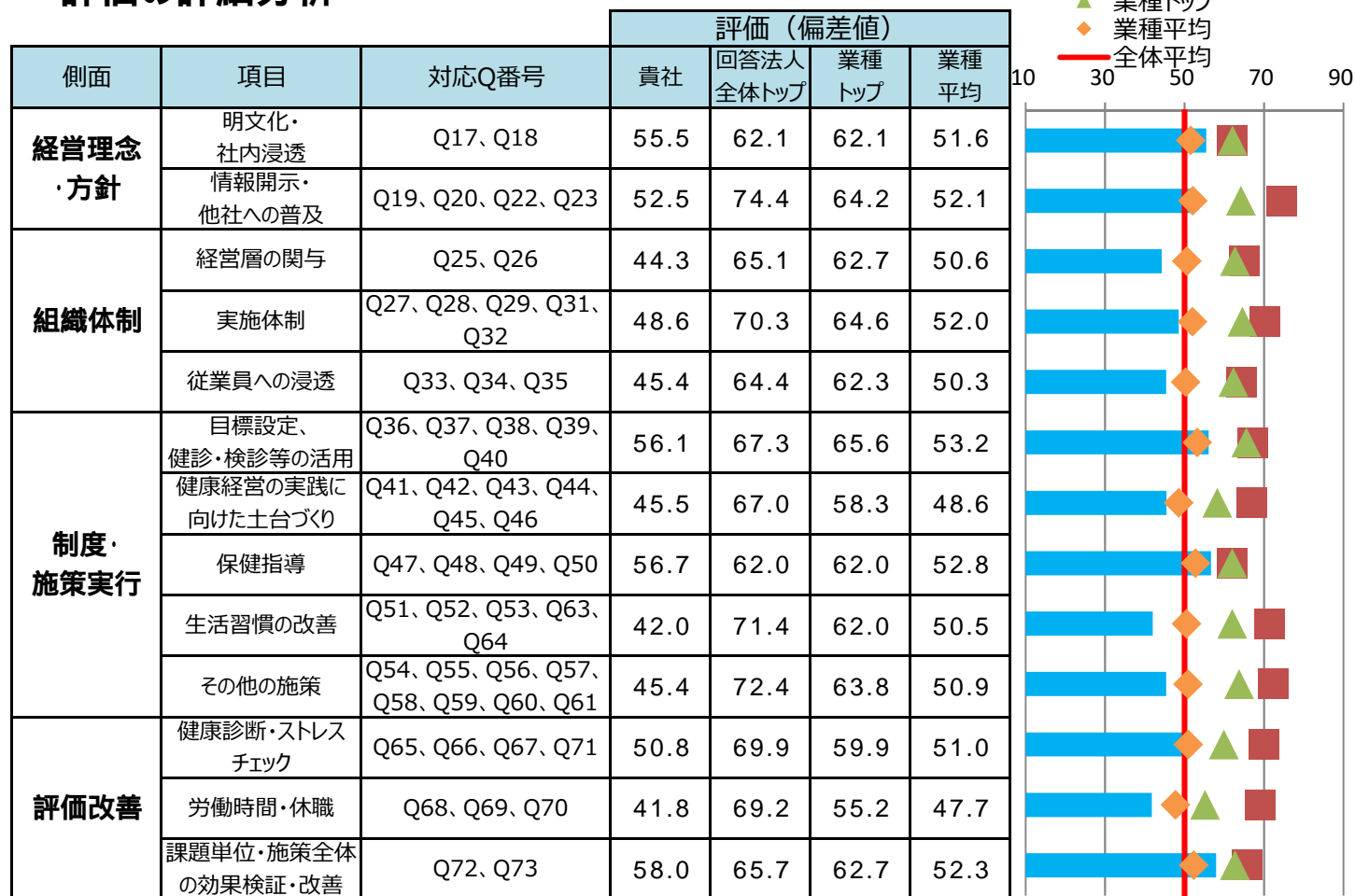
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1451～1500位	1751～1800位	1551～1600位
総合評価	-	44.5(-)	48.6(↑4.1)	48.3(↓0.3)	50.8(↑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	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢上昇にともない、血圧・血糖・脂質の有所見者率が全国平均と比べても2倍～3倍にあり非常に高い水準にある。健康活動の支援、健康意識の向上を会社が支援することで疾病の重症化を防ぎ、ノウハウや技能を持つ従業員に長く働いてもらうことが事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が自らの健康を意識し、健康行動を始めることを期待している。具体的な数値目標としては健康経営開始前の『健康行動非実行者』38%をほぼ半減の20%までの改善を目指す。また、特定保健指導の実施率を健康経営開始前の22.1%から55.0%とすることを目標とする。

※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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.nakayama-steel.co.jp/menu/about/health.html">https://www.nakayama-steel.co.jp/menu/about/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	19	回	2	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	19.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社内の部活動に対して活動補助金を支給し、活動しやすい環境作りを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(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	従業員一人ひとりへカロリーが記録ができるアプリを提供し、健康的な食生活のサポートをしている。				
(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	21.0	%

- 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	従業員一人ひとりへ歩数記録ができるアプリを提供し、運動習慣の醸成を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%

- 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	90.0	%
管理職限定	○	全管理職の	80.0	%
限定しない		全従業員の		%

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

## 具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.9	53.0	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	51.0	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	46.3	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.7	49.2	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	55.1	48.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.4	46.8	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	36.2	47.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	49.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.1	51.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	36.6	47.2	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	当社は血圧・血糖・脂質の有所見者率が全国平均と比べて約2～3倍多い水準であるため、有所見者の健康状態改善は大きな課題である。要因としては、従業員の平均年齢の上昇による健康状態の悪化、健康行動実行者の割合が低い事があげられる。ノウハウや技能を持つ従業員に長く働いてもらうことは事業活動推進の上で重要であるため改善は急務である。
	施策実施結果	特定保健指導の実施を就業時間内としたり、LINEを使用したオンライン実施を推奨したりと実施しやすい環境作りを進めている。また、歩数や消費カロリーを記録できるアプリも提供し、運動習慣の醸成を図っている。
	効果検証結果	有所見者の割合を2021年度と前年度を比較すると血圧(53.5% 59.1%)血糖(44.4% 48.2%)脂質(66.8% 68.6%)と全体に悪化傾向がみられる。また、健康行動非実行者割合も32.4% 36.8%と増加傾向にあり、自粛生活が有所見者と健康行動非実行者の割合に与えた影響は大きいと分析する。特定保健指導の実施率は38.2% 36.4%となり、今後は施策を周知し実施率を上げていく。
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	女性が働きやすい環境作りを推進が課題である。当社の全従業員における女性の割合は約8%で少数となっている。これまで、女性特有の健康課題への取組は十分とはいえない状況となっていた。全従業員が高いパフォーマンスを発揮する事は当社が成長していく上で重要であることから、女性特有の健康課題への取組を充実させていくことは必須であると考えます。
	施策実施結果	男女両方が参加する形式で女性の健康と職場づくりについてのeラーニングを実施し、社内の理解度向上を図っている。
	効果検証結果	実施後のアンケートから、参加者の96.1%が内容を理解できたと回答し、88.3%が内容に満足したと回答している。フリーコメントには多くの男性従業員からこれまで知らなかったことも多く理解を深める機会となったとの感想もあり、女性特有の健康課題への理解度を高めるよい機会となった。健康意識調査の結果からも30代女性のパフォーマンス得点が2020年度より6.3ポイント改善した。

※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: J F E ホールディングス株式会社

英文名: JFE Holdings, Inc.

■加入保険者: J F E 健康保険組合

上場

■所属業種: 鉄鋼

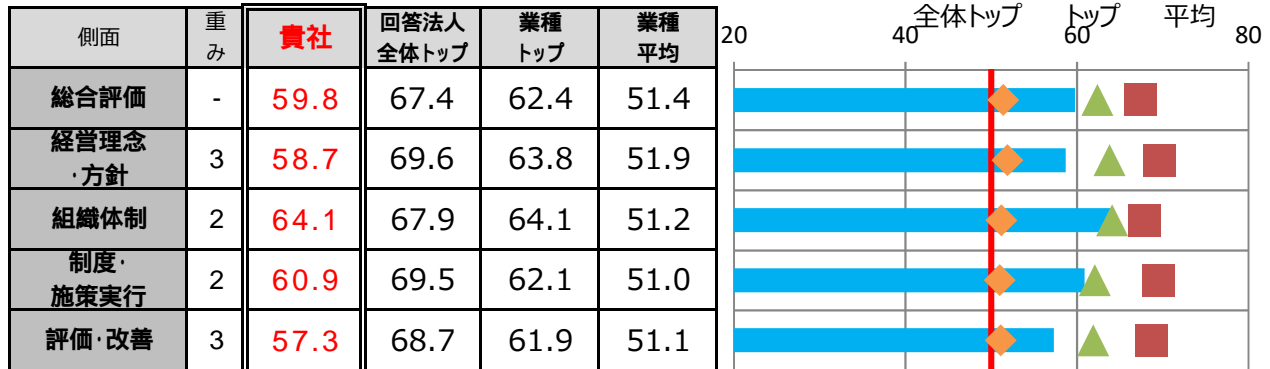
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 551~600位 / 3169 社中

■総合評価: 59.8 ↓1.4 (前回偏差値 61.2)

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

## 評価の内訳



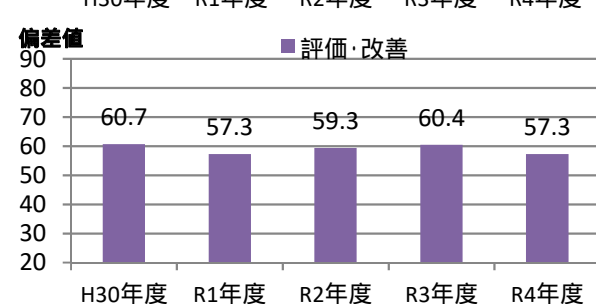
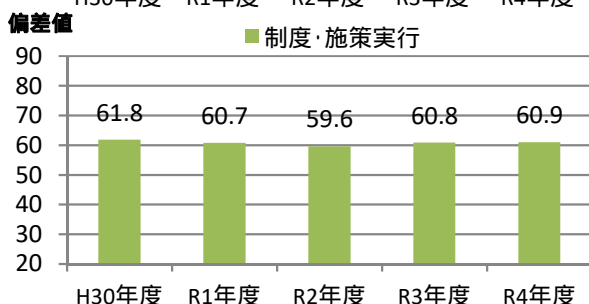
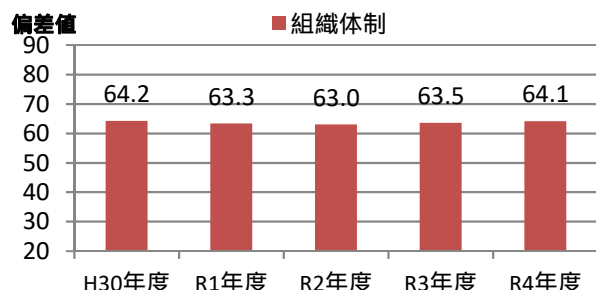
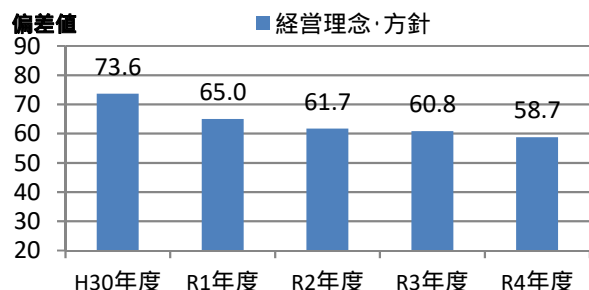
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	301~350位	251~300位	551~600位
総合評価	65.6	61.5(↓4.1)	60.8(↓0.7)	61.2(↑0.4)	59.8(↓1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## 評価の詳細分析



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

## 健康経営の戦略

### ■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 安全で魅力に富み働きがいのある職場の実現と、多様な人材がその能力を最大限に発揮できる環境の整備を強力に推進することが、事業活動を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	すべての社員がいきいきと働くことができる職場を実現していきたい。 具体的な指標として、社員の健康増進を目的に特定保健指導実施率を2023年に60%以上とすること、社員の健康確保と受動喫煙の防止を目的に喫煙率低減1.5%/年をKPIとして設定している。

※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	CSR報告書
URL	<a href="https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/pdf/csr_2022_j.pdf">https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/pdf/csr_2022_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	15	回	3	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	本社でのフリーアドレス化を実施し、上司・部下間や他職場とのコミュニケーションを促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	昼食時には、栄養に配慮した弁当を一部会社負担で手ごろな価格で提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	アプリを活用し、歩数管理、定期的なイベント開催、結果に応じてヘルスポイントの付与を行っている。				
(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	70.3	%

- 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	4.7	%
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	62.0	53.0	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	62.2	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	56.6	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	49.2	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	48.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	46.8	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	55.6	47.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	49.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	51.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.4	47.2	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社員の喫煙率は、全国平均を上回っている状況にある。喫煙習慣はガン罹患や高血圧等本人の健康への影響に加えて受動喫煙を通じて家族の健康への影響もあり、また労働災害の発生リスクも高くなることから、喫煙率を下げる必要がある。
	施策実施結果	セミナーや個別勧奨、外部指導の利用により2016年：36.5% 2020年：29.0%まで低下した。さらに環境整備として、就業時間内や敷地内禁煙を一部事業所で行い、2021年：27.3%まで減少した。
	効果検証結果	毎年1.5%減を目標として、引き続き毎年の喫煙率を把握する。また、一部の事業所で取り組んだ、就業時間内禁煙や敷地内禁煙についても一定の効果が見られた。他事業所にも展開し、事業所内の喫煙場所の在り方、就業時間内禁煙等についても対応を実施していく。
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	社員のワークライフバランスやエンゲージメント向上を目的に、ワークスタイルを見直す必要があると判断。
	施策実施結果	全社員を対象に年休奨励日を設定し、年休取得を推進。取得日数は2.7日増加（13.2日 15.9日）
	効果検証結果	現時点では健康診断結果などへの定量的な効果はまだ出ておらず、社員のエンゲージメントを確認する調査においても顕著な結果が見られていないため、今後も様々な施策の実施が必要。

※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：東洋鋼鈑株式会社

英文名：Toyo Kohan Co.,Ltd

■加入保険者：東洋鋼鈑健康保険組合

非上場

■所属業種：鉄鋼

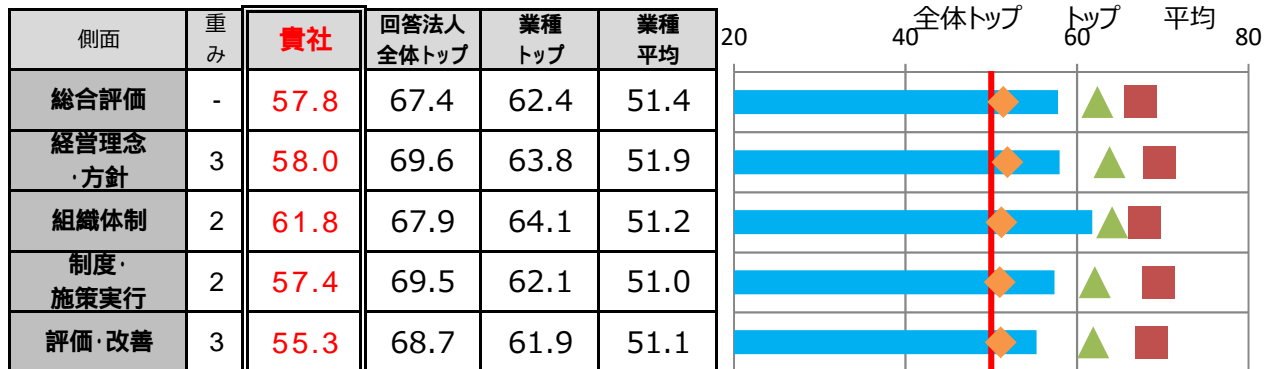
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 751～800位 / 3169 社中

■総合評価： 57.8 ↑4.6 (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



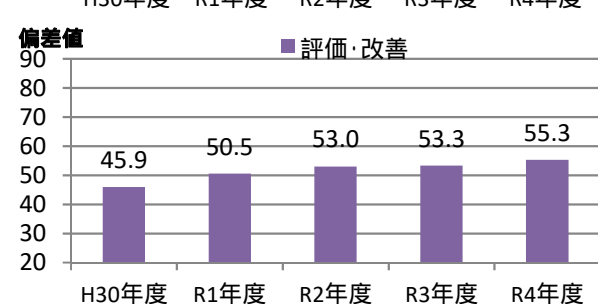
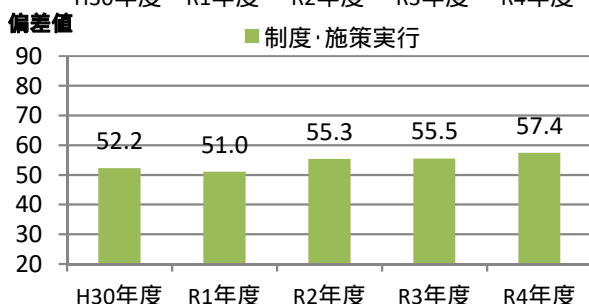
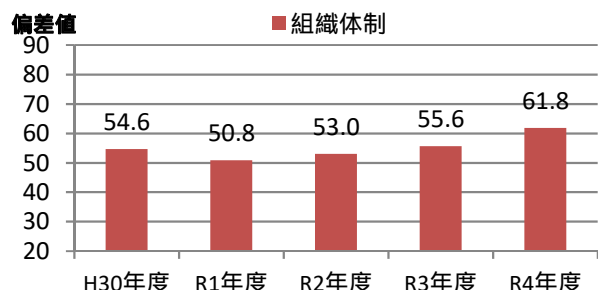
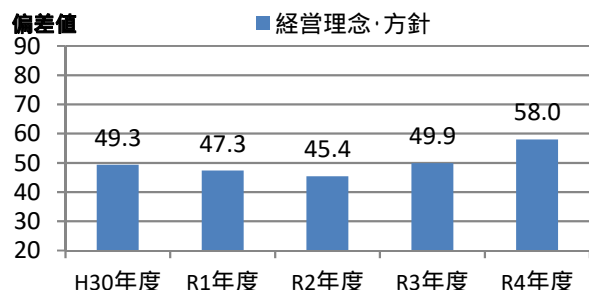
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

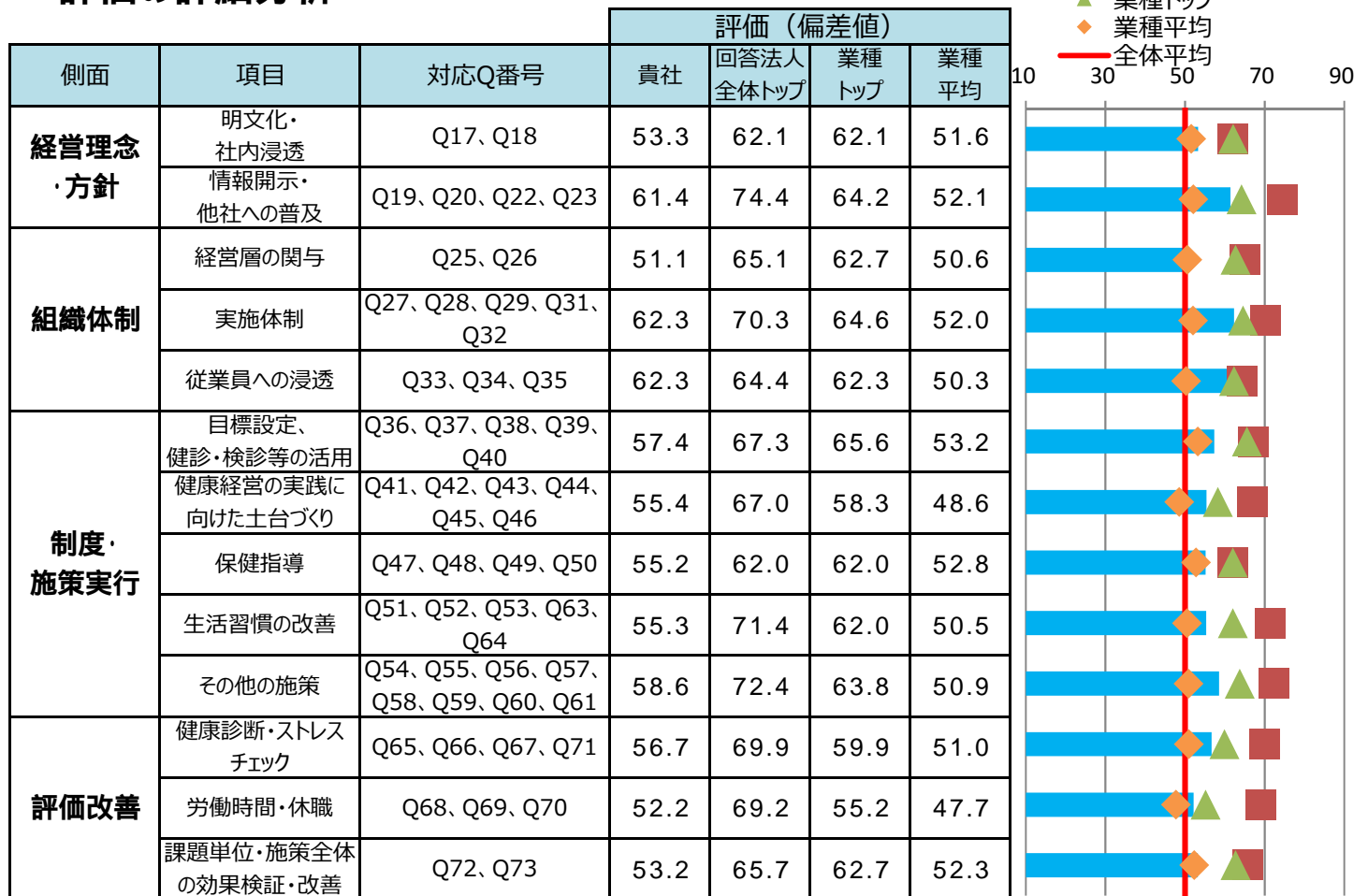
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	951～1000位	1251～1300位	1201～1250位	1201～1250位	751～800位
総合評価	50.6	49.7(↓0.9)	51.2(↑1.5)	53.2(↑2.0)	57.8(↑4.6)
【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>社員のためにコミュニケーションの充実を図り、心と体のケアにつとめ、互いの人間性、多様性を尊重し、快適で働きやすい職場環境を整えます。そして社員の健康増進・生活習慣の改善への挑戦を積極的に支援していきます。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>当社の新たな企業理念の浸透活動では、職場でのコミュニケーションの活性化も念頭に置いています。社員の皆様と協力しながら、元気でお互いを理解し合える明るく快適な職場づくりを推進していくことで社員の皆様のパフォーマンス向上に繋がり、事業所全体への生産性向上に繋がっていくと考えます。</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.toyokohan.co.jp/ja/csr/worker.html">https://www.toyokohan.co.jp/ja/csr/worker.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)	15	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	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	社内支給スマホのTEAMSアプリ利用によるグループ内コミュニケーション促進に利用				
(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	%

- 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	ヘルシー弁当の提供など個別に対応している				
(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	16.0	%

- 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	山口県健幸チャレンジアプリを活用し運動習慣、動機付けを目的として実施している。				
(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	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	5.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	53.0	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	56.1	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	50.7	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.2	49.2	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	48.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.3	46.8	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	48.5	47.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	49.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	51.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.2	47.2	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	今年度は健康診断で再検査・要精密検査と判定された方に対して受診率90%以上、最終目標を100%にして「健康診断後の受診勧奨」を最重要課題に掲げて取り組んでいます。（2021年度再検査・要精密検査対象者の受診率は84.3%）
	施策実施結果	健康診断で再検査・要精密検査と判定された方に対し、今年度は1回目、2回目は本人宛にお手紙、メールにて受診勧奨を実施。3回目から上長経由（部長宛）にお手紙を郵送し、上長より受診勧奨を実施。
	効果検証結果	【再検査・要精密検査対象者の受診率推移】2021年度84.8%、2020年度83.3%、2019年度66.7%年々受診率も上がってきておりお手紙、メールによる受診勧奨の効果が現れてきている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率低下を目指し社員の健康増進による業績向上と企業価値向上を目的。非喫煙者への副流煙による健康被害防止。
	施策実施結果	禁煙対策事業の推進として2019年度より定期健康診断結果データ、禁煙チャレンジの達成率で評価。健診受診時に喫煙者に対し禁煙チャレンジへの参加勧奨。
	効果検証結果	【喫煙率の推移】2021年度28.4%、2020年度29.1%、2019年度28.0% 2020年度はコロナの影響もあり直接対面にて禁煙相談等ができなかったこともあり喫煙率の低下には至らなかったが、今年度から定期健康診断時に喫煙者の方へ禁煙の推奨、禁煙チャレンジへの参加の推奨など受診勧奨を実施。引き続き、個別相談や電話、メールにて禁煙勧奨の実施をしていく。

※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：中部鋼板株式会社

英文名：Chubu Steel Plate Co., Ltd.

■加入保険者：中部鋼板健康保険組合

非上場

■所属業種：鉄鋼

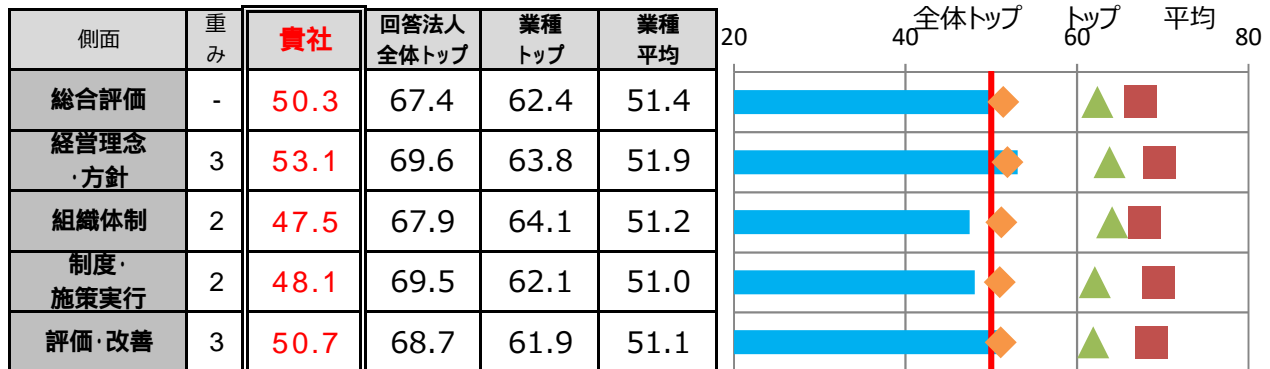
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1601～1650位 / 3169 社中

■総合評価： 50.3 ↑3.2 (前回偏差値 47.1)

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

## 評価の内訳



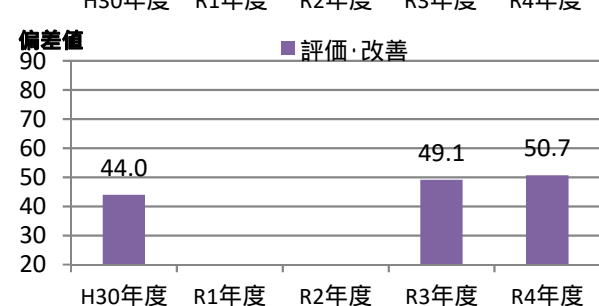
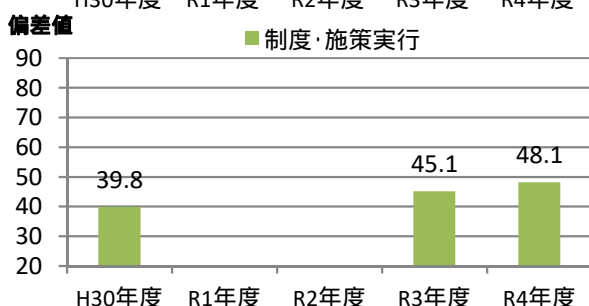
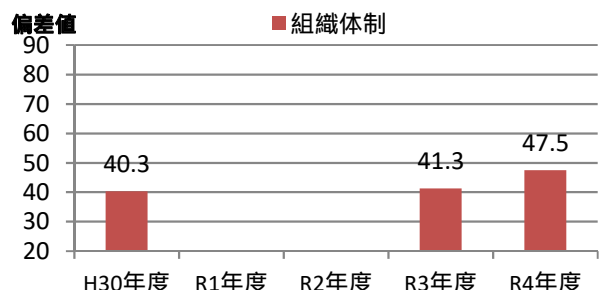
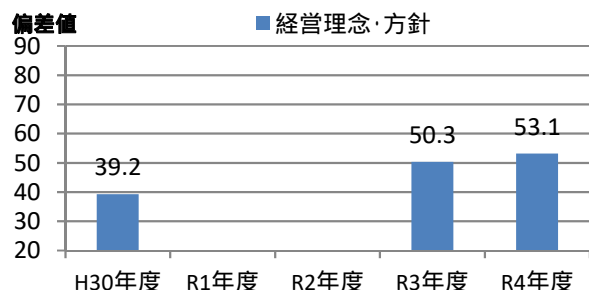
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

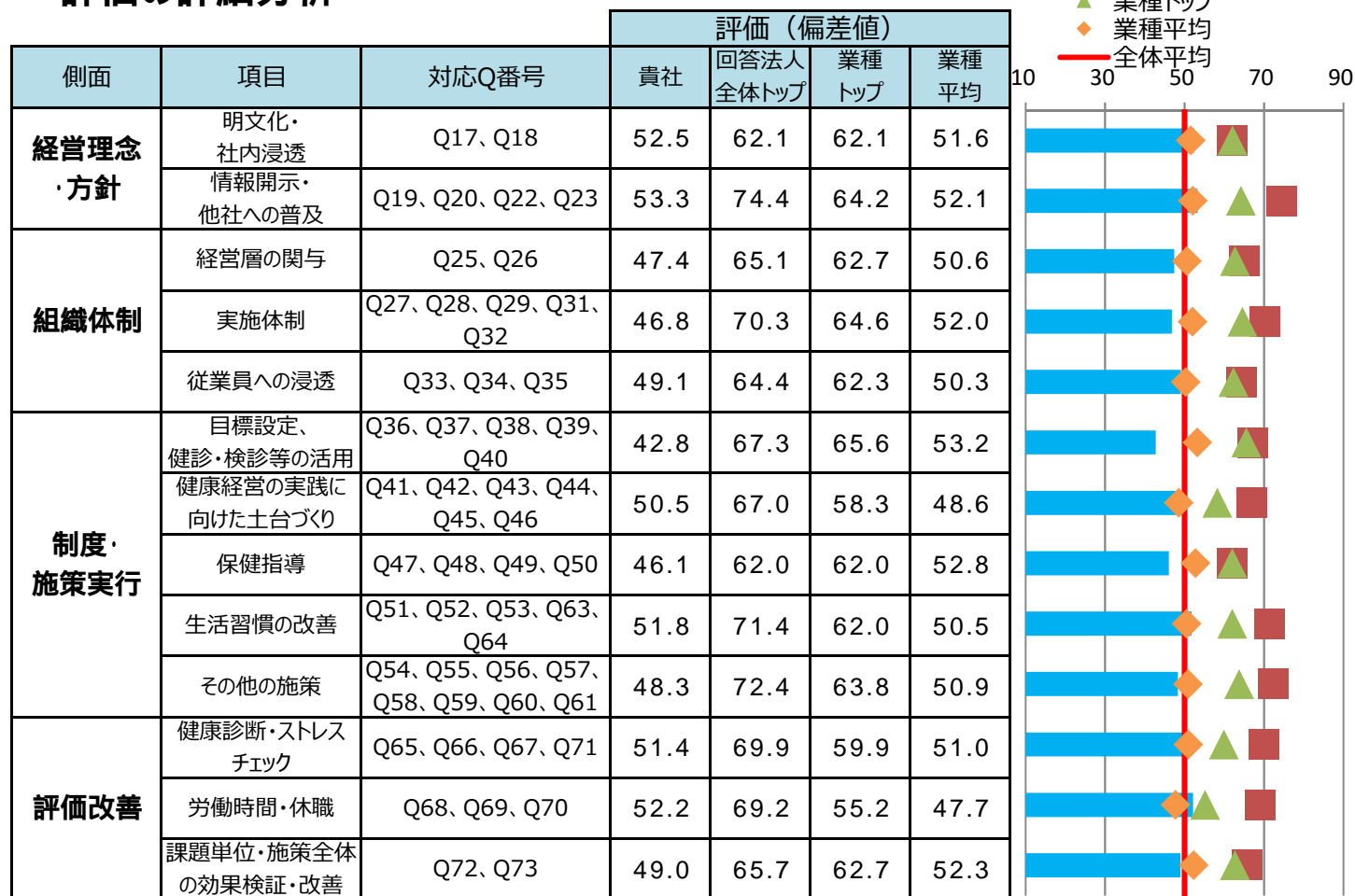
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1451～1500位	-	-	1851～1900位	1601～1650位
総合評価	40.6	-	-	47.1(-)	50.3(↑3.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>ワークライフバランスを重視する志向変化や長時間労働是正の動きの中、従業員の能力を最大限引き出すことを約束し、従業員は企業としての業績へ貢献する。互いの成長に貢献し合う関係性を構築する。また、離職防止を含め人材確保は重要な経営課題であり、会社と従業員の価値観を一致させ、モチベーションを維持する。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が長く働きたいと感じ、一人一人が自分らしく成長しチャレンジできる職場環境であると感じられることを期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.chubukohan.co.jp/csr/health-management/">https://www.chubukohan.co.jp/csr/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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査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	8.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	レクリエーションに補助金を支給し、職場ごとで企画した行事を支援する。派遣・パート等も対象となる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.7	%

- 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	定食メニューを2種類準備し、B定食を減塩・低カロリー食としている。				
(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	8.9	%

- 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	厚生施設に従業員であれば24時間使用可能なトレーニングジムを設置している。				
(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	8.3	%

- 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	20.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	53.0	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	47.8	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	47.1	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	49.2	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	48.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.2	46.8	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	47.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.7	49.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	51.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.3	47.2	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	健康増進法を基に、作成したロードマップに従って受動喫煙防止対策・施策を実施してきたが、「2023年4月からの構内全面禁煙化」を実施するにあたって、喫煙者への直接的な禁煙支援が課題となる。禁煙することが喫煙者本人のためになることを理解させ、禁煙・卒煙につながる支援を実施する。
	施策実施 結果	禁煙外来への支援、禁煙補助薬の支給および禁煙（卒園）者への報奨実施
	効果検証 結果	健康増進法への対応として受動喫煙防止対策・施策を進めてきたが、今後は喫煙者本人への直接的なアプローチとして禁煙指導を実施し喫煙率の低下につなげる。（社員喫煙率2011年43.1%、2015年36.7%、2019年34.6%、2021年度30.1%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍での職場コミュニケーションについて、レクリエーションの企画・開催が難しく折角の補助が利用しにくい制度であった。
	施策実施 結果	従来一括のみであった補助の支給を、分割して支給できるよう制度を変更した。
	効果検証 結果	年間での一人あたり補助額は変更ないが、利用しやすい制度となり、職場コミュニケーションのためのレクリエーション企画・開催が容易となり利用率向上が見込まれる。

※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：大同特殊鋼株式会社

英文名：Daido Steel,co,ltd

■加入保険者：大同特殊鋼健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

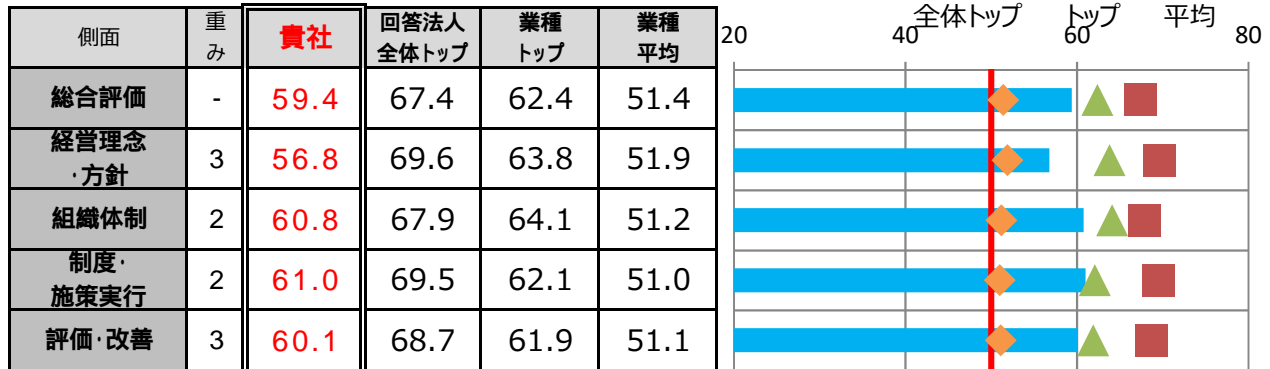
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 601～650位 / 3169 社中

■総合評価： 59.4 ↑2.9 (前回偏差値 56.5)

※「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



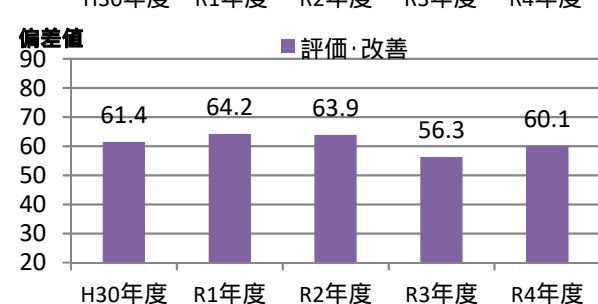
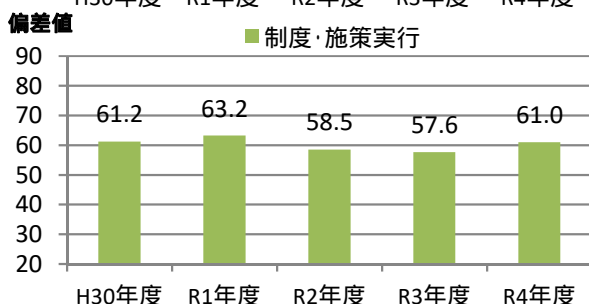
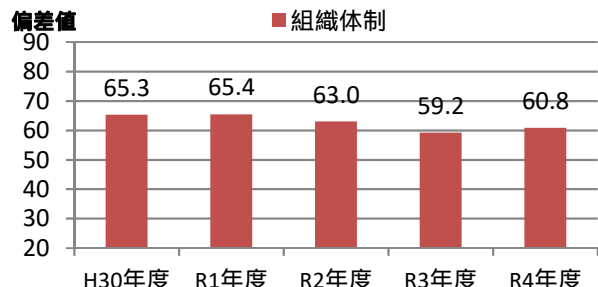
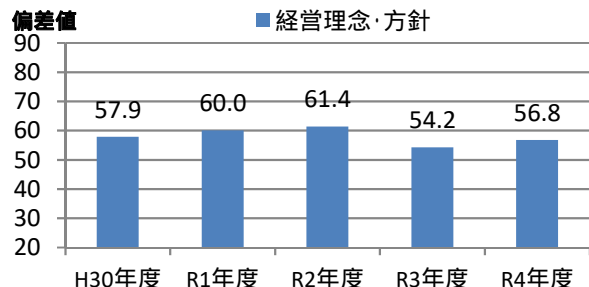
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

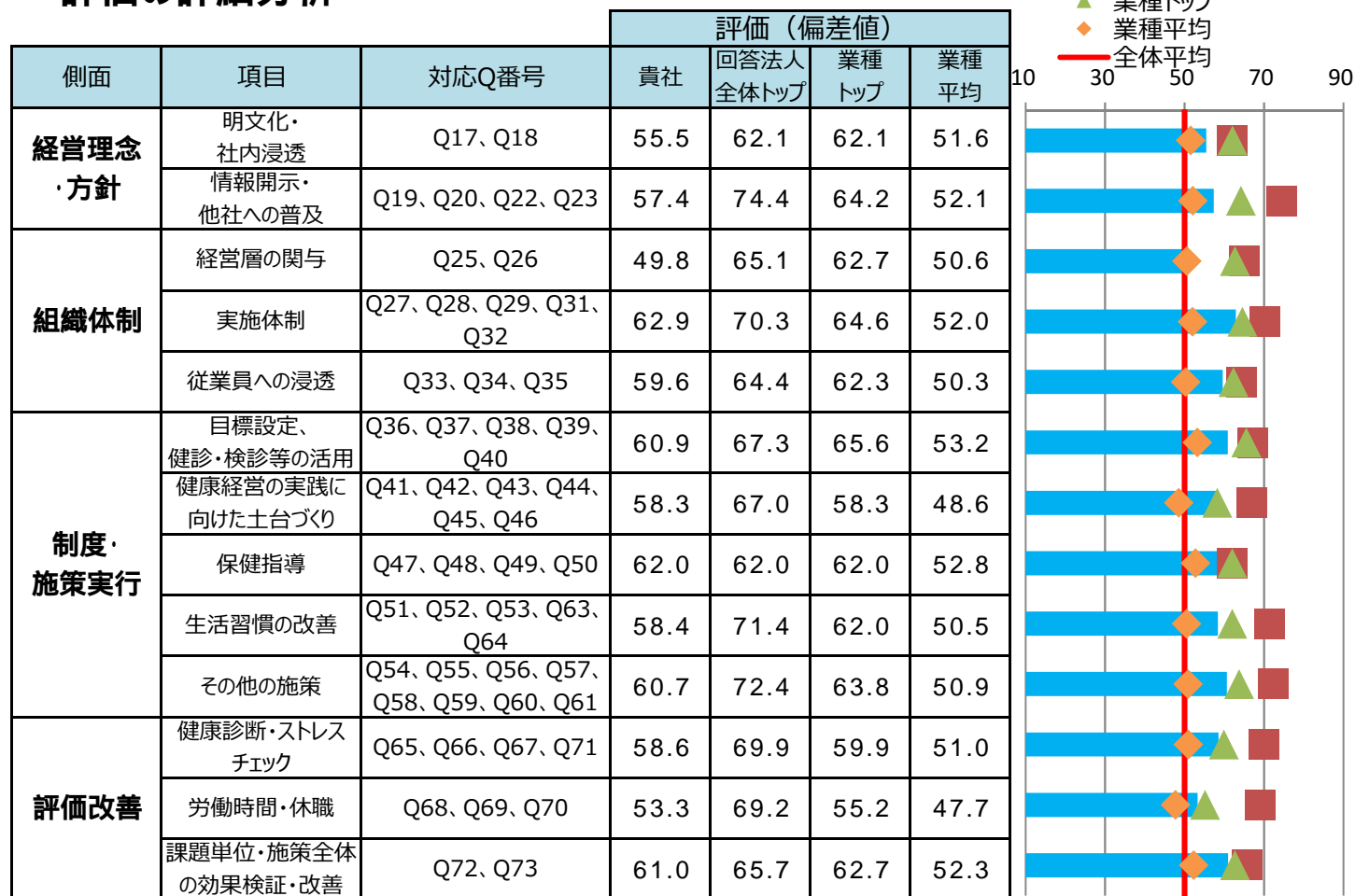
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	151～200位	101～150位	201～250位	801～850位	601～650位
総合評価	61.1	63.0(↑1.9)	61.9(↓1.1)	56.5(↓5.4)	59.4(↑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> 経営理念にある「人と社会の未来を支え続ける」ために従業員が長く「生き生きと働ける大同特殊鋼」であることが今後の事業継続の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	心身活力を持ち働く従業員が増え、職場が活性化されることを期待している。具体的指標として、健診における問診時設問「直近1カ月間、心身ともに活力に溢れた状態で仕事に取り組めているか」における肯定的回答割合50%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	統合報告書
URL	<a href="https://www.daido.co.jp/sustainability/data/report/index.html">https://www.daido.co.jp/sustainability/data/report/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	0	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	38.0	%	(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	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	各事業場単位で同好会があり、金銭支援・場所の提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%

- 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	各事業場ごとにヘルシーメニューを毎日提供している。自治体と連携したメニュー提供等を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.0	%

- 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	全従業員対象に低体力の気づきのため機能測定を行い、2ステップ、全身反応時間、長座体前屈を行っている。				
(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	96.7	%

- 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	17.0	%
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	64.2	53.0	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	60.4	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	58.4	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	49.2	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	53.4	48.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	46.8	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	57.5	47.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.6	49.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	51.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.1	47.2	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	従業員が心身活力を持つには、フィジカル面での重症化予防も重要課題の一つである。健診時有所見判定者が受診者の3割を超えているため、生活習慣病の予防に向け積極的な取り組みが必要である。
	施策実施 結果	各事業場ごとに保健師による特定保健指導対象者だけでなく、有所見者や全年齢従業員対象にフォローしており、特定保健指導実施率は20年度85%、21年度86%となった
	効果検証 結果	対象者の数は20年度794名から21年度633名に大きく減少し、新たに対象となる人を増やさないこともできたと思われ、産業保健スタッフと従業員のコミュニケーションによる効果が発現したと考えている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員一人ひとりが心身活力を持って働くには、喫煙率を低下させ、本人だけでなく周囲の従業員へのタバコの害をなくす取り組みが必要である。
	施策実施 結果	社内では昨年の経営会議で24年3月全社就業時間内禁煙を目指すと言明し、各事業場主導で就業時間内禁煙を導入した。
	効果検証 結果	統計的に相関性を測ってはいないが、喫煙率の低下につれて、生活習慣病であるがん、糖尿病、高血圧による休業者は減少し、2018年以降非常に少なく、数人のみの状態が続いている。

※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：山陽特殊製鋼株式会社

英文名：Sanyo Special Steel Co., Ltd.

■加入保険者：山陽特殊製鋼健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

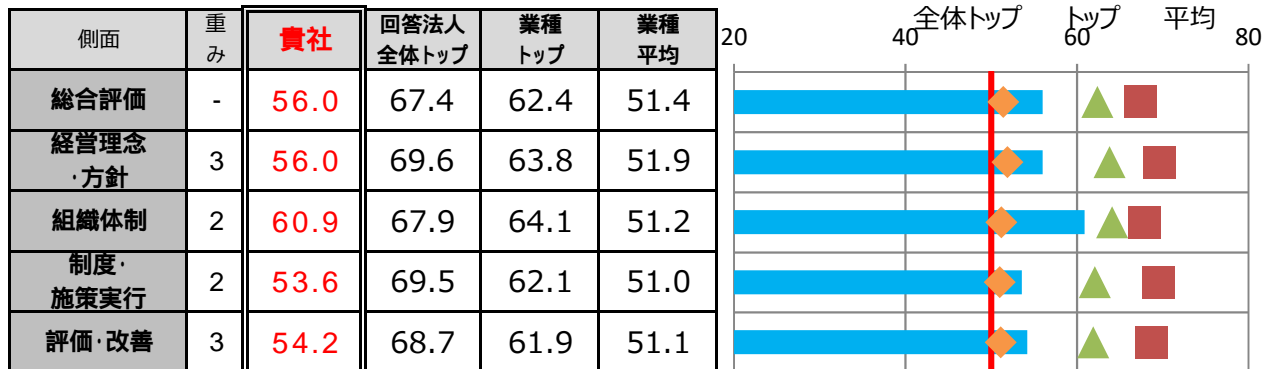
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 56.0 ↑2.5 (前回偏差値 53.5)

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

## 評価の内訳



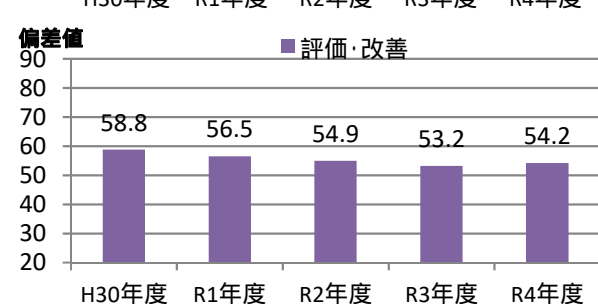
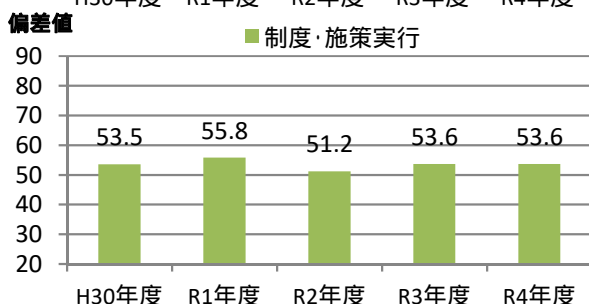
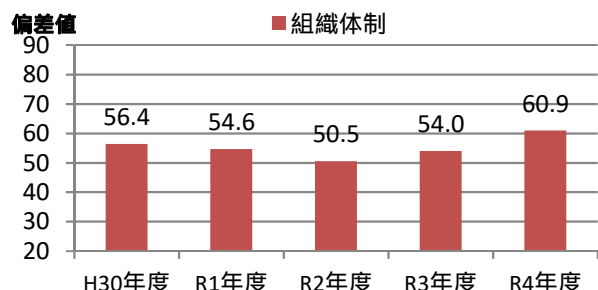
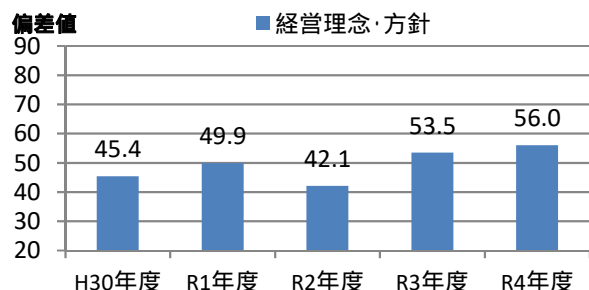
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	901～950位	1401～1450位	1101～1150位	901～950位
総合評価	52.7	54.0(↑1.3)	49.4(↓4.6)	53.5(↑4.1)	56.0(↑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	従業員のパフォーマンス向上 2021年4月より定年年齢が65歳に引き上げられ、従業員の平均年齢の上昇に伴う健康リスク増大への対応や生産性の維持・向上が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康指標が向上することを期待している。具体的な指標として、健康スコアリングレポートの「健康状況」の評価(5段階)を現在の「1」(最低値)から中央値「3」以上を目指し、「生活習慣」の評価を「2」から中央値「3」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.sanyo-steel.co.jp/social/employee.php">https://www.sanyo-steel.co.jp/social/employee.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		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	3	回

※貴社が健康経営度調査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	92.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	職場主催で出席者が組織の2/3以上である場合、職場コミュニケーション支援金を支給（コロナ禍で自粛）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.1	%

- 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・仕出弁当等を通じて、健康に配慮した食事（管理栄養士監修）を社内にて提供				
(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	25.0	%

- 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	社員対象に年二回ウォーキングイベントを開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.6	%

- 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	80.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	53.0	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	53.0	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	51.7	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	49.2	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	48.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	46.8	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	47.3	47.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.4	49.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	51.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.5	47.2	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	従業員がワークライフバランスを実現するために「有休取得率の向上」に取り組むことが特に重要と考え、これらの達成に向けて会社全体で取り組む意識の醸成が課題。
	施策実施 結果	全従業員に対し有休取得計画提出を義務付け、取得率が前年度比22.6ポイント向上。(2020年度46.1% 2021年度68.7%)。但し2020年度は雇用調整による臨時休業の影響で一過的に悪化。
	効果検証 結果	全従業員を対象に「社員意識調査アンケート」を実施し、「有給休暇が取りにくい」と答えた従業員の割合が2020年度までは減少したが、2021年度は増加。(2019年度11.8% 2020年度11.3% 2021年度20.9%)。有休取得に取り組む意識が徐々に向上しているものの、好景気による生産量増により、業務繁忙となり、有給休暇が取りにくい雰囲気となっている。
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	健康スコアリングレポートによると、2020年度の山陽特殊製鋼健康保険組合の特定保健指導実施率(19.4%)は業態平均(28.9%)を大きく下回っており(9.5ポイント)、健康高リスク者低減に向けて対象者の特定保健指導実施率向上が課題。
	施策実施 結果	健康保険組合からの案内に加え、人事部門から本人への催促、対象を関係会社にも拡大したが、特定保健指導参加率が減少している。(2019年度35.3% 2020年度36.6% 2021年度33.3%)
	効果検証 結果	山陽特殊製鋼健康保険組合の特定保健指導実施率は、上記の施策の結果、2018年度までは上昇したが、2019年度以降は減少している。実施率が低迷している背景には、好景気による業務繁忙が挙げられる。参考：2017年度11.2% 2018年度22.8% 2019年度20.5% 2020年度19.4%

※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: 愛知製鋼株式会社

英文名: AICHI STEEL CORPORATION

■加入保険者: 愛知製鋼健康保険組合

上場

■所属業種: 鉄鋼

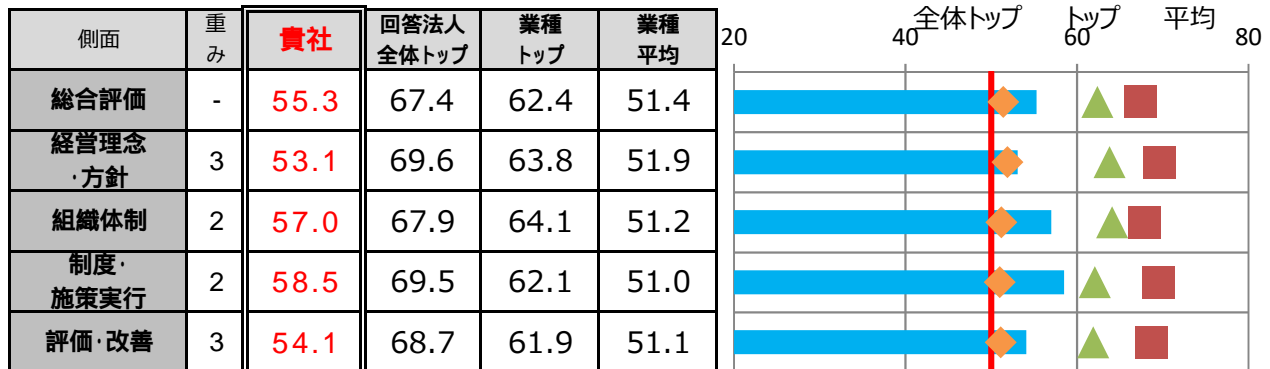
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 3169社中

■総合評価: 55.3 ↑1.2 (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



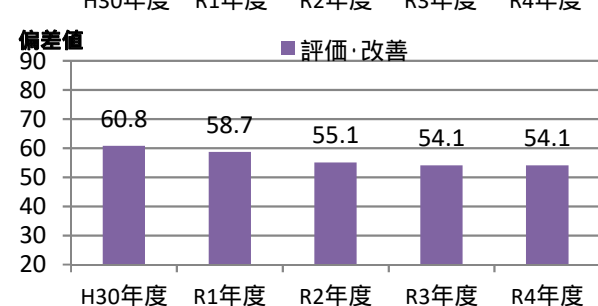
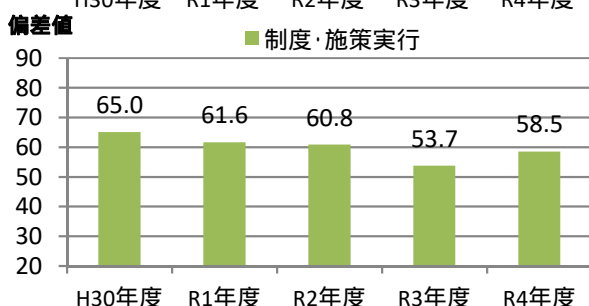
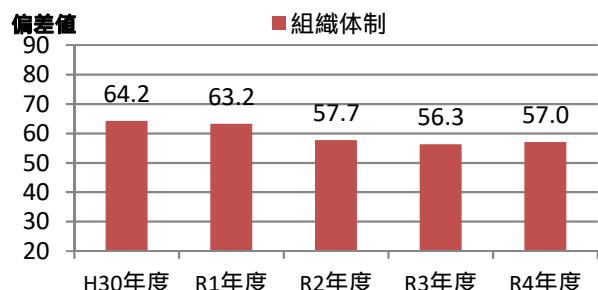
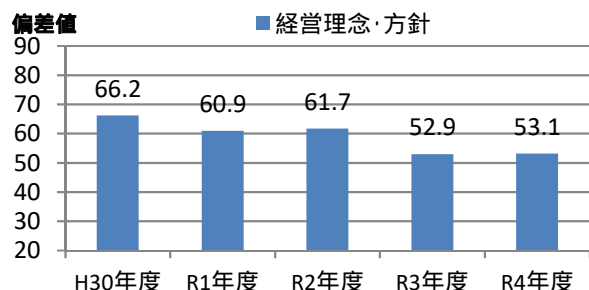
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

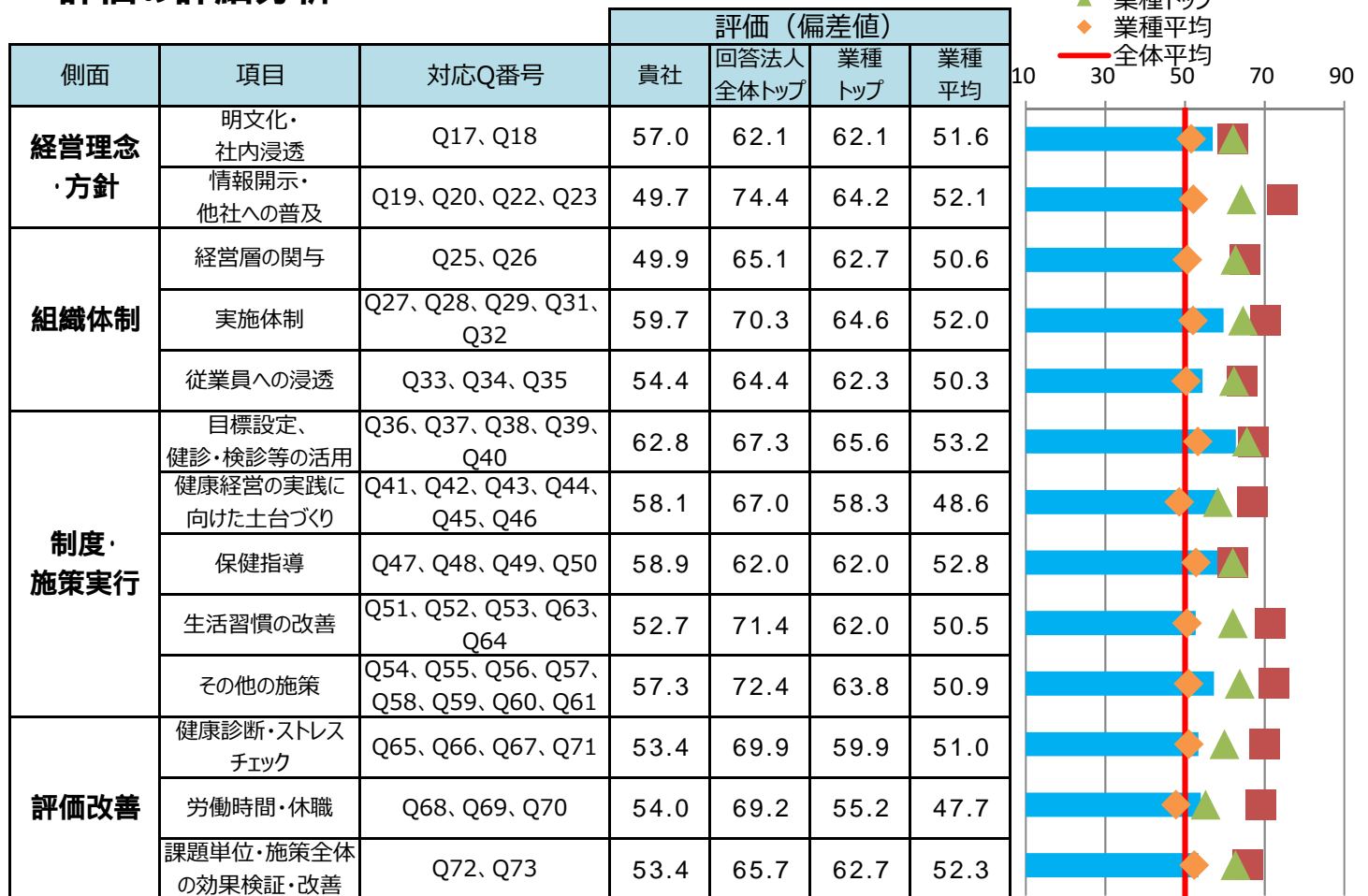
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	51~100位	251~300位	501~550位	1051~1100位	1001~1050位
総合評価	64.4	60.8(↓3.6)	58.7(↓2.1)	54.1(↓4.6)	55.3(↑1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## 評価の詳細分析



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

## 健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>特に若年層の離職率低下、メンタル不調による従業員の休業・休職による生産性の低下を改善したい</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>職場風土改革の実践、上司と部下・職場間のコミュニケーションがよく取れること、なんでも言い合える風通しのよい職場を増やすこと、上司は部下の面倒を見ること等を手段として、20歳代の離職率をゼロに近づけること、メンタル不調による休業を2030年にはゼロにすることを目標とする</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	統合報告書
URL	<a href="https://www.aichi-steel.co.jp/csr/labor/health_safety.html">https://www.aichi-steel.co.jp/csr/labor/health_safety.html</a> <a href="https://www.aichi-steel.co.jp/csr/activity/social_action.html">https://www.aichi-steel.co.jp/csr/activity/social_action.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)	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	34.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	長野県での森林育成ボランティア、自社工場緑地でのカトムシのすむ森づくり、全社一斉地域清掃活動等				
(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	66.7	%

- 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	毎月3日間、健康に配慮した特別メニュー昼食を社員食堂利用者に提供しており、会社が費用補助している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.5	%

- 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	健保と連携して年2回歩行奨励活動を実施（3ヶ月で80万歩目標 達成者にポイント付与 チーム別登録				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	45.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.6	%

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

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

※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	58.5	53.0	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	59.5	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	59.4	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	49.2	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.7	48.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	46.8	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	47.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	49.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	51.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.9	47.2	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の健康維持増進のため肥満者率、喫煙者率の改善を重点課題に掲げKPIを設定して階層別教育、セミナー等で従業員の意識向上に努めてきた。さらに運動習慣、ストレスも含め総合的に従業員の健康状態、健康習慣のレベルを把握する必要性を感じている
	施策実施結果	健康習慣の改善により心身の疾病予防を実践する「健康チャレンジ8」活動を展開。21年度全社調査結果（21年11月集計） 認知度：68.4% 実践度：5.1（8点満点で）
	効果検証結果	チャレンジ8の8項目（体重、朝食、飲酒、間食、禁煙、運動、睡眠、ストレス）のうち、運動の実践度が38.5%と低い（他7項目は60%以上）。運動習慣の向上を22年の重点課題とする
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙による非喫煙者の健康被害防止と喫煙者本人の健康維持のため、2023年から「全社敷地内禁煙」の実施と、全社喫煙者率：20%以下をKPIに活動中
	施策実施結果	毎月2日の禁煙個別相談会の設置、健康ニュースで喫煙による健康への影響を配信 2021年から月1回全社一斉禁煙日（スワンスワンデー）を設定 喫煙者率は前年：28.9%から直近28.3%と若干改善
	効果検証結果	22年春の健診で健康4大リスク（肥満・高血圧・高血糖・高脂血症）と生活習慣リスク（喫煙・飲酒・運動・睡眠）の合計が4つ以上の高リスク者率を職場毎に開示。全社で高リスク者率は32.6%。うち喫煙者率は47.5%で、全社平均喫煙者率28.3%よりも大幅に高い

※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：株式会社プロテリアル

英文名：Proterial, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

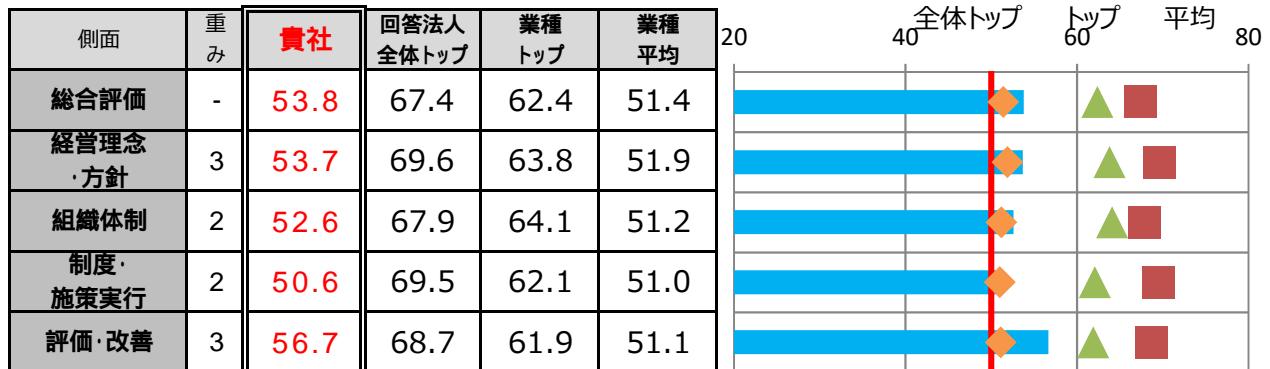
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1201～1250位 / 3169 社中

■総合評価： 53.8 ↑5.6 (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



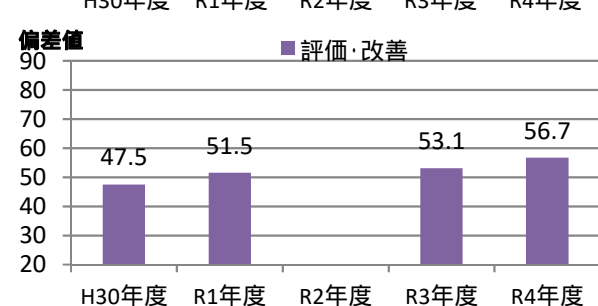
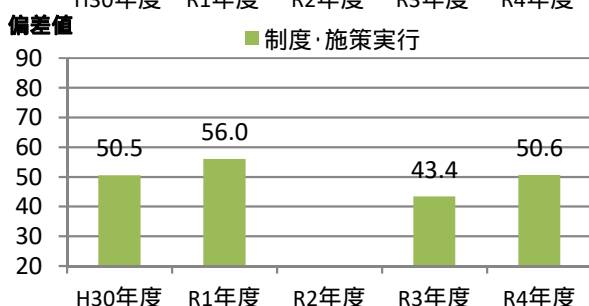
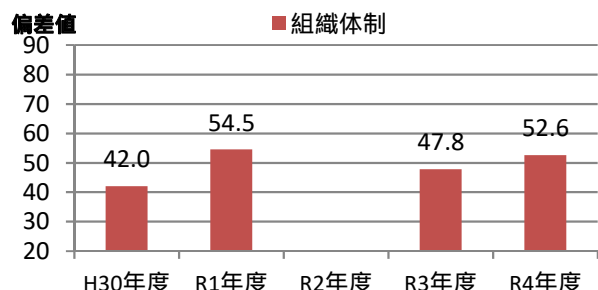
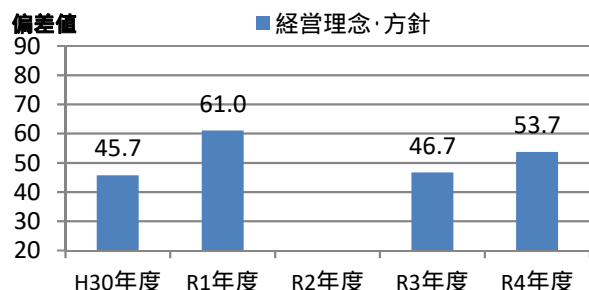
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

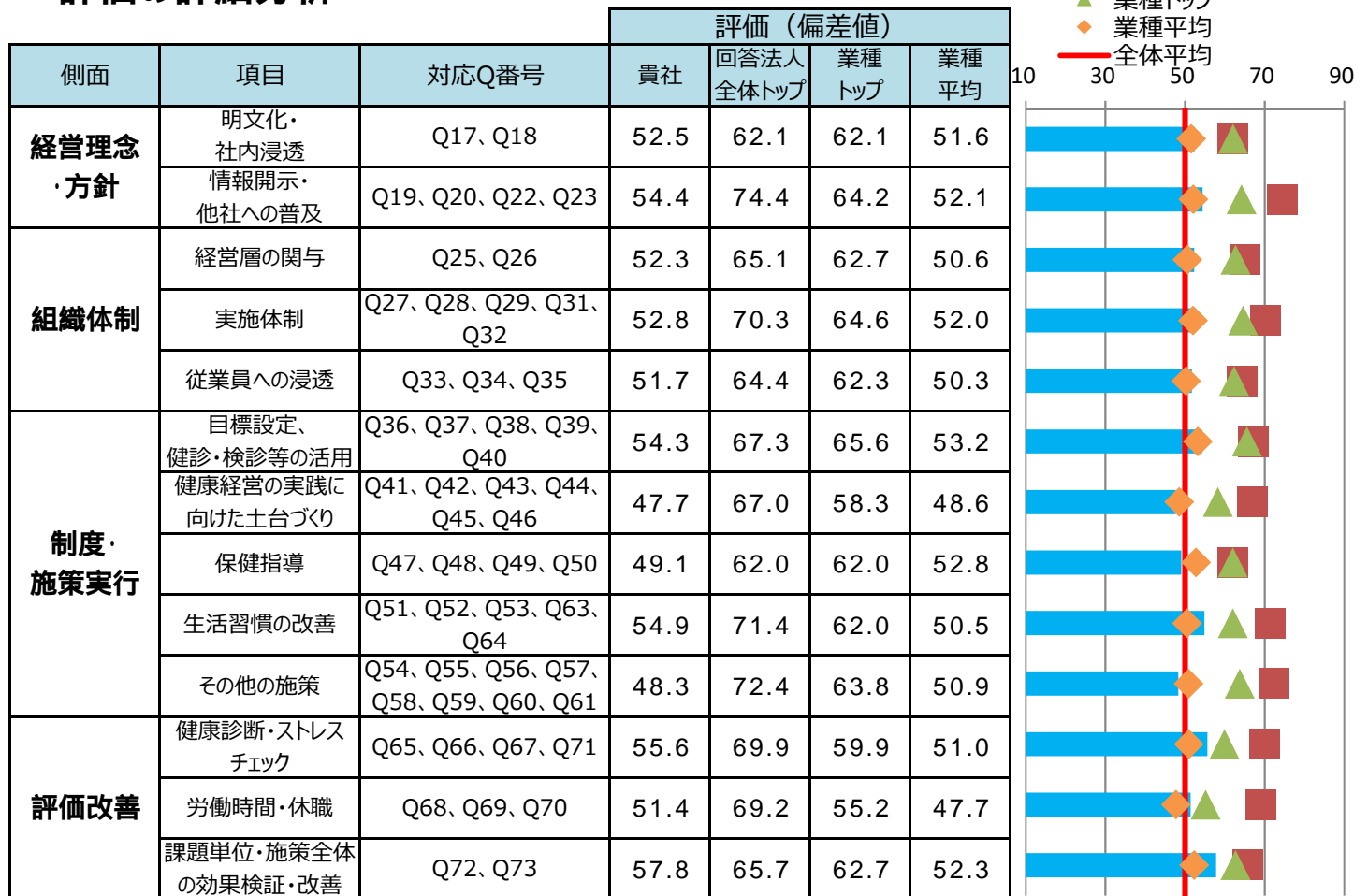
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1151～1200位	751～800位	-	1751～1800位	1201～1250位
総合評価	46.8	55.9(↑9.1)	-	48.2(-)	53.8(↑5.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## 評価の詳細分析



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

## 健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<b>組織の活性化</b> 安全文化を構築し働く人の生命や身体を守ること、またイノベーションの創出を可能とする企業文化の構築が当社の事業活動を推進する上での重要課題である。
健康経営の実施により期待する効果	仕事における負傷や疾病の予防、早期発見、災害防止の他、生活習慣病対策や健康意識を高める施策により、リスク保有者割合の低減や重症化リスクを低減すること、またコミュニケーションの活性化施策やハラスメント対策により、職場環境が改善され、アイデア創出とエンゲージメント向上による組織と個人のパフォーマンス向上、治療と仕事の両立等の多様な人材の活躍につながるものと期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.proterial.com/health/index.html">https://www.proterial.com/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	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	105	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	20.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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の利用を推奨し親睦会イベント開催など部門を超えた交流を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	健康相談窓口を設置し、電話・Webで相談が可能。ただし実績は個人情報に配慮し人数は未集計。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.5	%

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

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

※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	50.2	53.0	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	52.8	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	44.2	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.9	49.2	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.7	48.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	46.8	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	47.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.8	49.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	51.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.1	47.2	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	健診の問診結果から全国平均と比べ、喫煙率が高いことが分かった。喫煙率は、非喫煙者の受動喫煙防止の観点と、喫煙者の健康不良や、喫煙を行わない時間における集中力の低下等があるため、三次喫煙も含めて、受動喫煙を生じさせない環境づくりと喫煙率そのものを下げていくことは、当社において重要であると考えている。（2022年度では禁煙推進ロードマップを策定し2024年度からの全面禁煙化を予定している。）
	施策実施結果	受動喫煙対策のため、屋内喫煙所の廃止や、日立健康保険組合のプログラムへの参加勧奨を行った。
	効果検証結果	喫煙率は日立健康保険組合のプログラムには、2019年度～2021年度までに類計当社単体132名(グループ含206名)が参加し、2018年度35.3%から2021年32.5%まで低下している。
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	当社においては、女性社員の採用数を増やし、多様な人材の活躍を推進しているが、当社は全体的に女性の比率が低いために、女性特有の疾患等についての理解が深まらない点が課題である。
	施策実施結果	女性ホルモンに関するセミナーの開催時動画と女性向けの対処方法が示した動画をイントラネットで公開し、全事業所から見る事が出来るようにした。
	効果検証結果	セミナーへのリアルタイムの参加者は(グループ会社含め127名が参加)、その後の動画の実際の視聴者数は不明であるが、参加者アンケートでは理解が深まったが89%、必要な行動や相談ができそうが90%を超えた。女性からは今後の生活習慣を見直したい、男性からは女性メンバーとのコミュニケーションを意識的に増やし、サインを見逃さないようにしたいとの声が上がった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本金属株式会社

英文名：

■加入保険者：日本金属健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

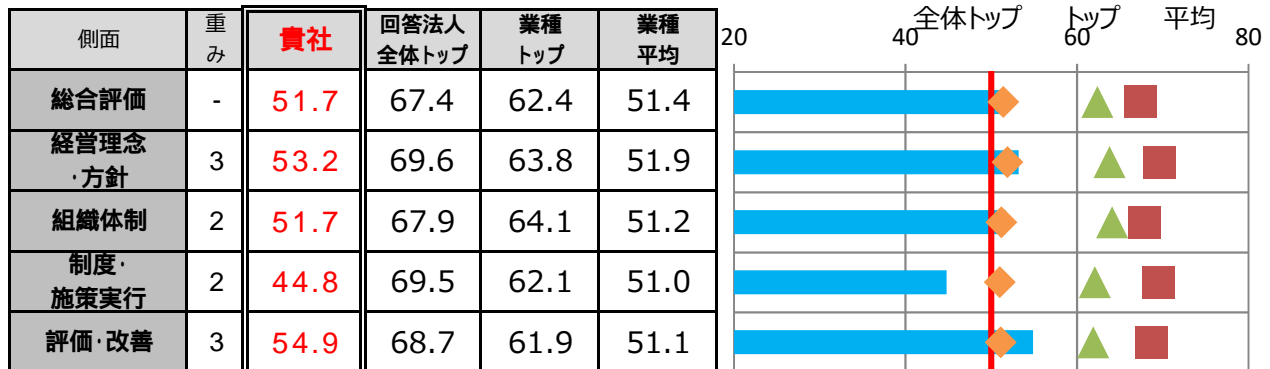
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価： 51.7 ↑2.0 (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



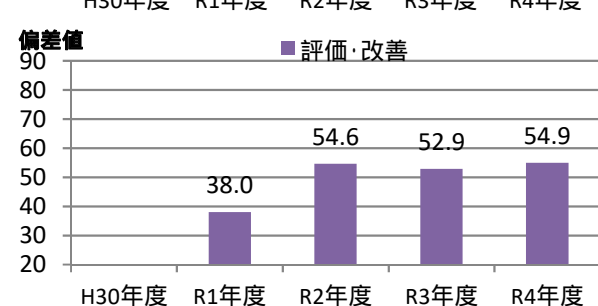
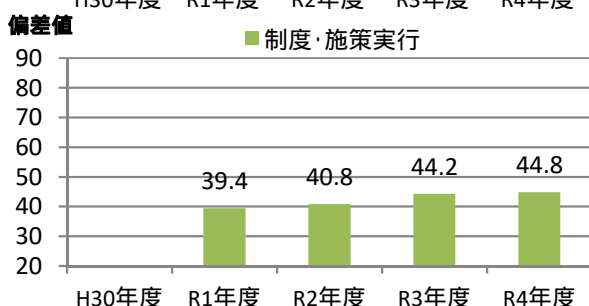
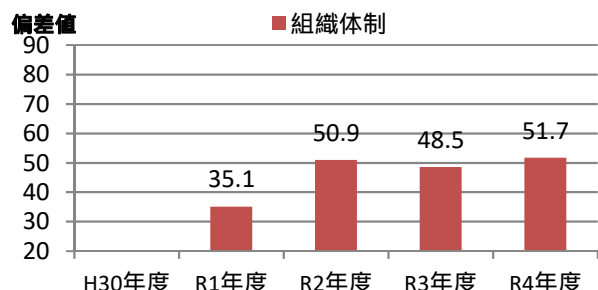
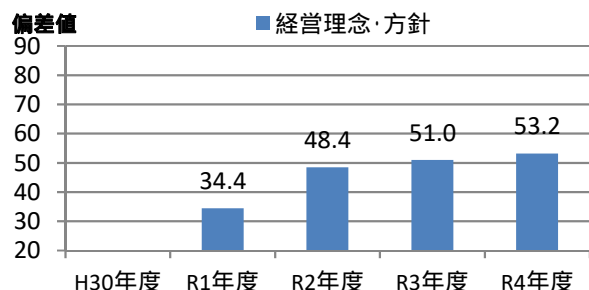
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	2051～2100位	1401～1450位	1601～1650位	1451～1500位
総合評価	-	36.6(-)	49.2(↑12.6)	49.7(↑0.5)	51.7(↑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	<p><b>組織の活性化</b></p> <p>経営方針及び第11次経営計画に掲げる重要な方針である「活力ある会社・活力ある職場づくり」に基づき、社員一人ひとりの心身の健康状態を維持・向上させ、個人並びに組織のパフォーマンスを最大化することが重要な課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>ひとりの心身の健康増進によって、社員がいきいきと働くことができる「活力ある会社」を実現することを期待している。具体的な指標として、ストレスチェックの集団分析結果のうち全社の総合健康リスクを100未満にすると共に、ストレスチェックの「活気」の項目でストレス反応値を100pt未満へ良化させることを目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.nipponkinzoku.co.jp/corporate/health">https://www.nipponkinzoku.co.jp/corporate/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	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	60.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	様々な同好会を設けることにより、部署や年代の壁を越えたコミュニケーションの促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.2	%

- 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	社員食堂の営業や昼食に対する金銭補助により、従業員の健康的な食生活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		%

- 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	職場において集団で運動を行う時間を設けている（例：ラジオ体操、ストレッチ、ヨガ等）。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

※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	50.8	53.0	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	47.8	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	56.3	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	49.2	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.8	48.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.5	46.8	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	44.7	47.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	49.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	51.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.7	47.2	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	「健康スコアリングレポート」によると当社従業員の血糖値は全国平均と比較して高い状態にあり（2020年度：+22.0%）、他の生活習慣病リスクと比較して抜きんでリスクが高く、糖尿病の発生及び重症化予防が課題と感じている。
	施策実施結果	飲料に含まれる糖質等の危険性を啓発するポスターをリフレッシュスペースに掲示し、また、大手トレーニングジムが主催する「食と運動」をテーマとしたセミナーを企画・実施した。
	効果検証結果	セミナー実施前は、健康行動について「必要性を理解しているが、行動に移せていない」「必要性を感じていない」と答える方が全体の30%以上を占めていましたが、実施後は参加者のうち90%超の従業員が健康行動の実践について前向きな反応を示した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	「健康スコアリングレポート」によると当社従業員の喫煙率は全国平均と比較して高い状態にあり（2020年度+10.5%）、様々な健康問題を引き起こす要因になり得ると考えられることから、喫煙率の低下が課題となっている。
	施策実施結果	「喫煙による健康被害」をテーマにしたセミナーの開催に加え、禁煙促進に関するポスターの掲示等を通じて、喫煙者に対して禁煙を定期的に呼びかけてきた。
	効果検証結果	当社喫煙者を対象としたアンケートでは、喫煙者の42%が禁煙に向けて前向きな姿勢を示していることがわかった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社栗本鐵工所

英文名：Kurimoto,Ltd.

■加入保険者：栗本鐵工健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

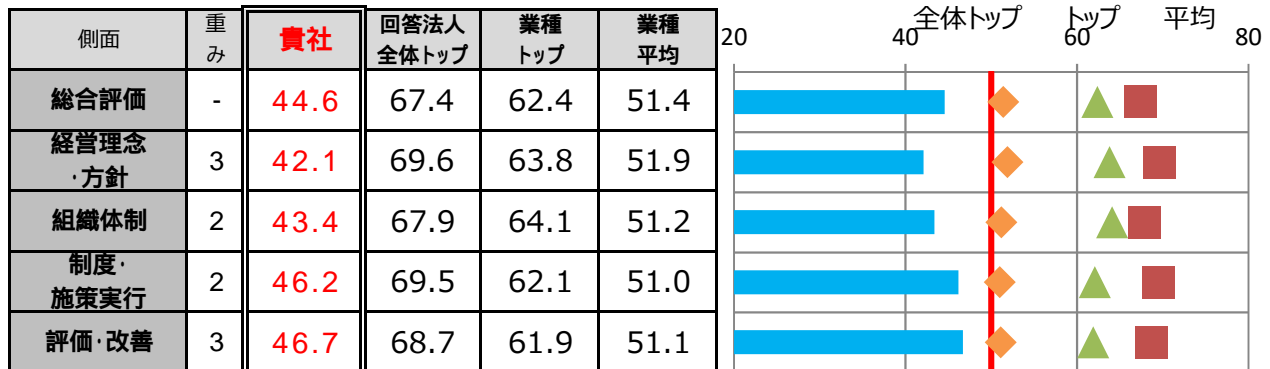
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2301～2350位 / 3169 社中

■総合評価： 44.6 ↓2.2 (前回偏差値 46.8)

※「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



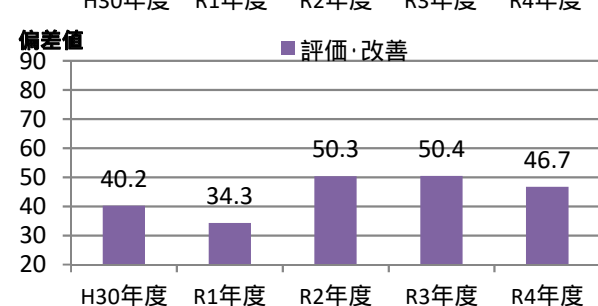
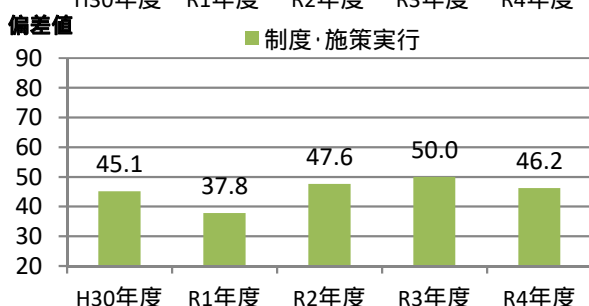
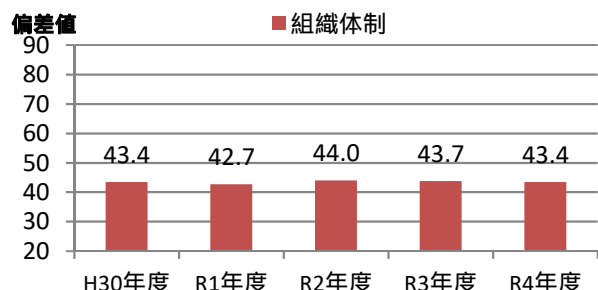
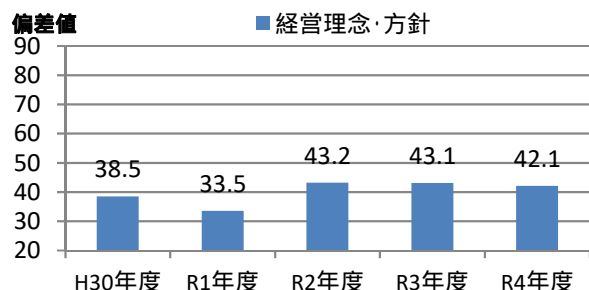
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

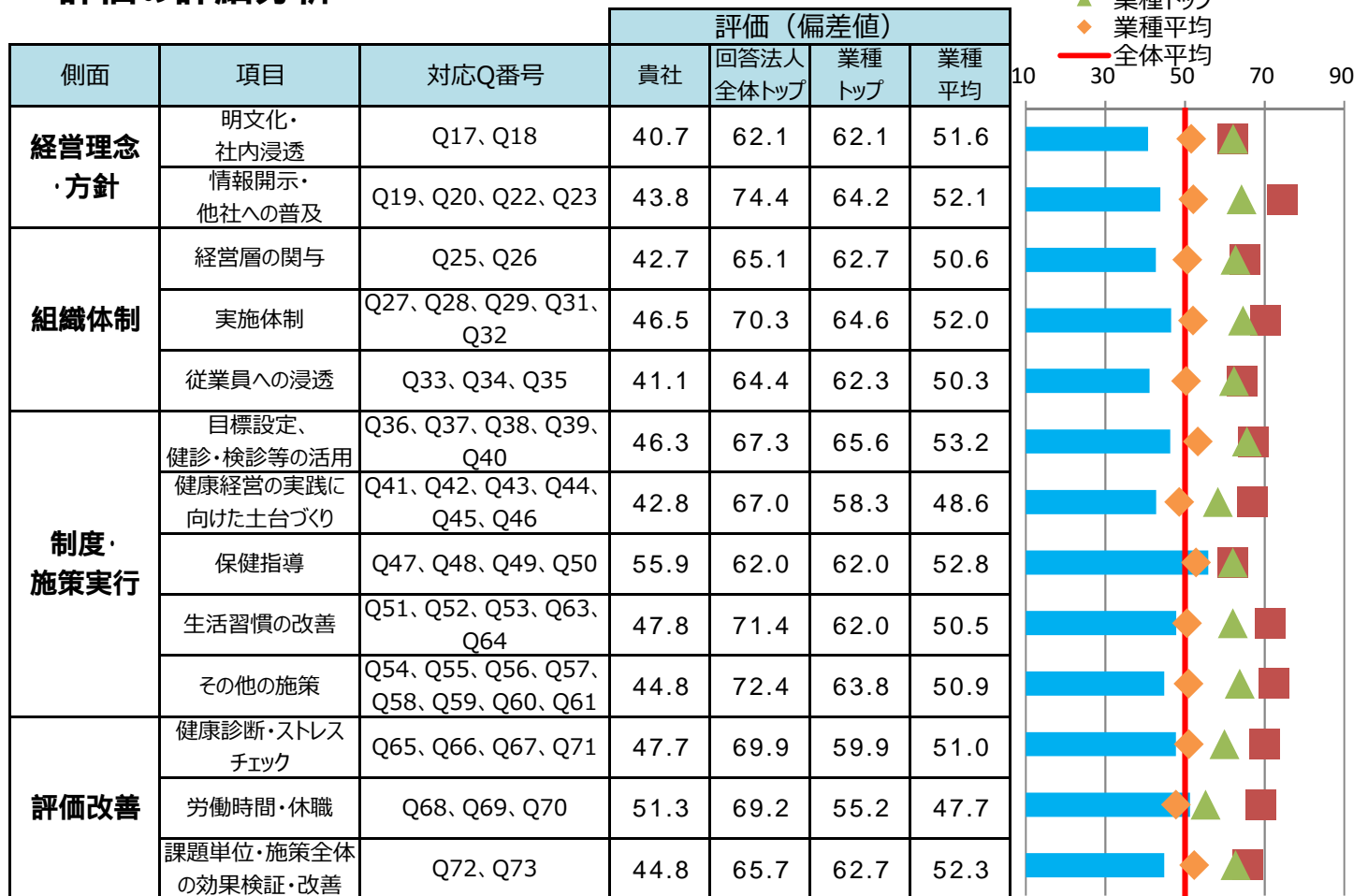
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1401～1450位	2051～2100位	1651～1700位	1901～1950位	2301～2350位
総合評価	41.8	36.4(↓5.4)	46.4(↑10.0)	46.8(↑0.4)	44.6(↓2.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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	人材定着や採用力向上 従業員の高齢化などで、従業員一人ひとりの健康維持と快適な職場環境の整備の重要性は、年々増している。また、少子化に伴う採用競争の激化もあり、魅力的で働き甲斐のある職場づくりは経営上の重要課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	安全と健康を最優先する健康経営の実践による、社員一人ひとりが自立的に健康経営活動を実践する企業文化の確立。従業員にとって、安全かつ快適に働くことのできる職場環境のさらなる整備により、企業の持続的成長。

※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.kurimoto.co.jp/release/2020/04/20200401.php">http://www.kurimoto.co.jp/release/2020/04/20200401.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	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	34	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	59.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	昼食会等に利用できる「えらべる倶楽部(従業員の福利厚生として加入している。)」のポイントを提供した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	社員食堂では提供する定食等を複数用意するとともに、カロリー数等を表示し自己管理を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.6	%

- 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	始業前、午後一番(15時の事業所もある。)にラジオ体操の時間を設け、参加を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.6	%

- 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	45.0	53.0	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	56.7	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	46.8	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.0	49.2	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	48.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	46.8	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	50.9	47.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.1	49.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	51.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.3	47.2	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	従業員の健康増進とメンタルヘルス不調者の発生未然防止のため、過重労働の管理・抑制を図ると共に、有給休暇取得の法制化の遵守等を実行することで労働時間の適正化と従業員のワークライフバランスの確保を促すため。
	施策実施結果	36協定は順守、特別条項適用回数を昨年比15%削減できた。一方、80時間超過者が1名、代休の取得率は44.4%と目標の67%には未達だった。また有給取得日数は13.2日で目標の14日にあと一步だった。
	効果検証結果	労働時間対策委員会を設けて、取り組むことにより、年々平均超労時間や特別条項適用回数は減っており、過重労働の抑制に向けた効果は出ている。一方、休日出勤に対する代休取得は部門により偏りが大きい。今後、全社一体となった取り組みとなるよう意識の醸成が必要。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の健康増進、また「がん」等の重大疾病の未然防止のため喫煙率の低減を図ることとした。
	施策実施結果	禁煙指導等の全社的に利用可能な施策や制度の制定についての進捗は無し。喫煙率も約29%で横ばいのままであった（ベンチマーク2020年度、28.8%）。
	効果検証結果	禁煙指導については、全社的に利用できる制度が必要なため、産業医、健康保険組合と方法を模索している。また、非喫煙者の理解も必要な制度が必要であり苦慮している。

※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：日本精線株式会社

英文名：NIPPON SEISEN CO.,LTD

■加入保険者：大同特殊鋼健康保険組合

上場

■所属業種：鉄鋼

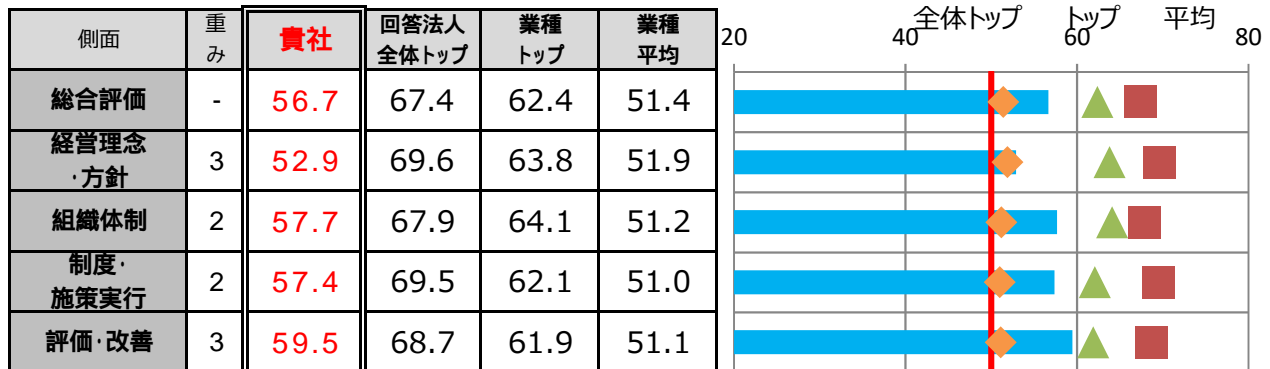
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 851～900位 / 3169 社中

■総合評価： 56.7 ↑1.8 (前回偏差値 54.9)

※「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



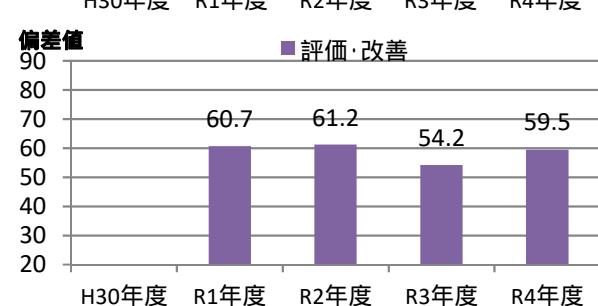
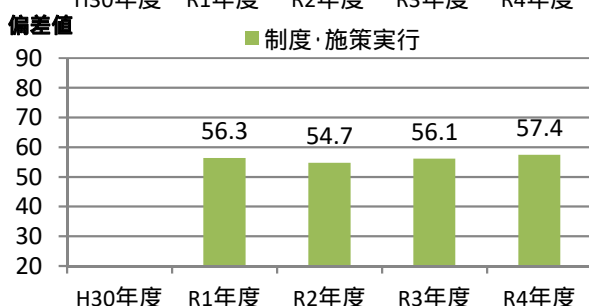
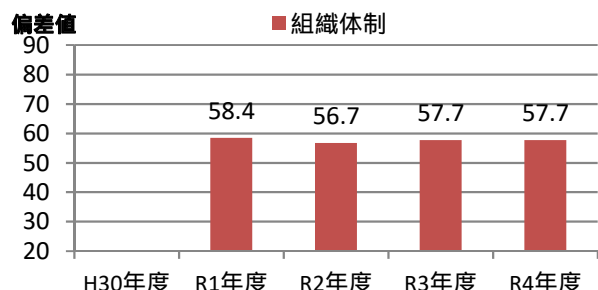
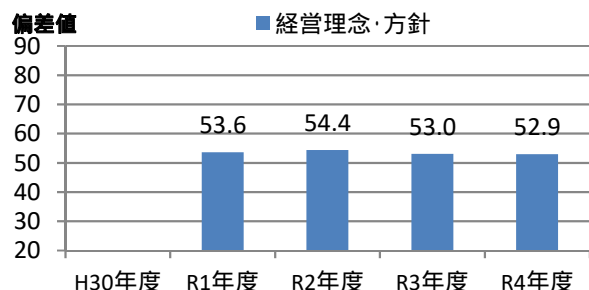
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

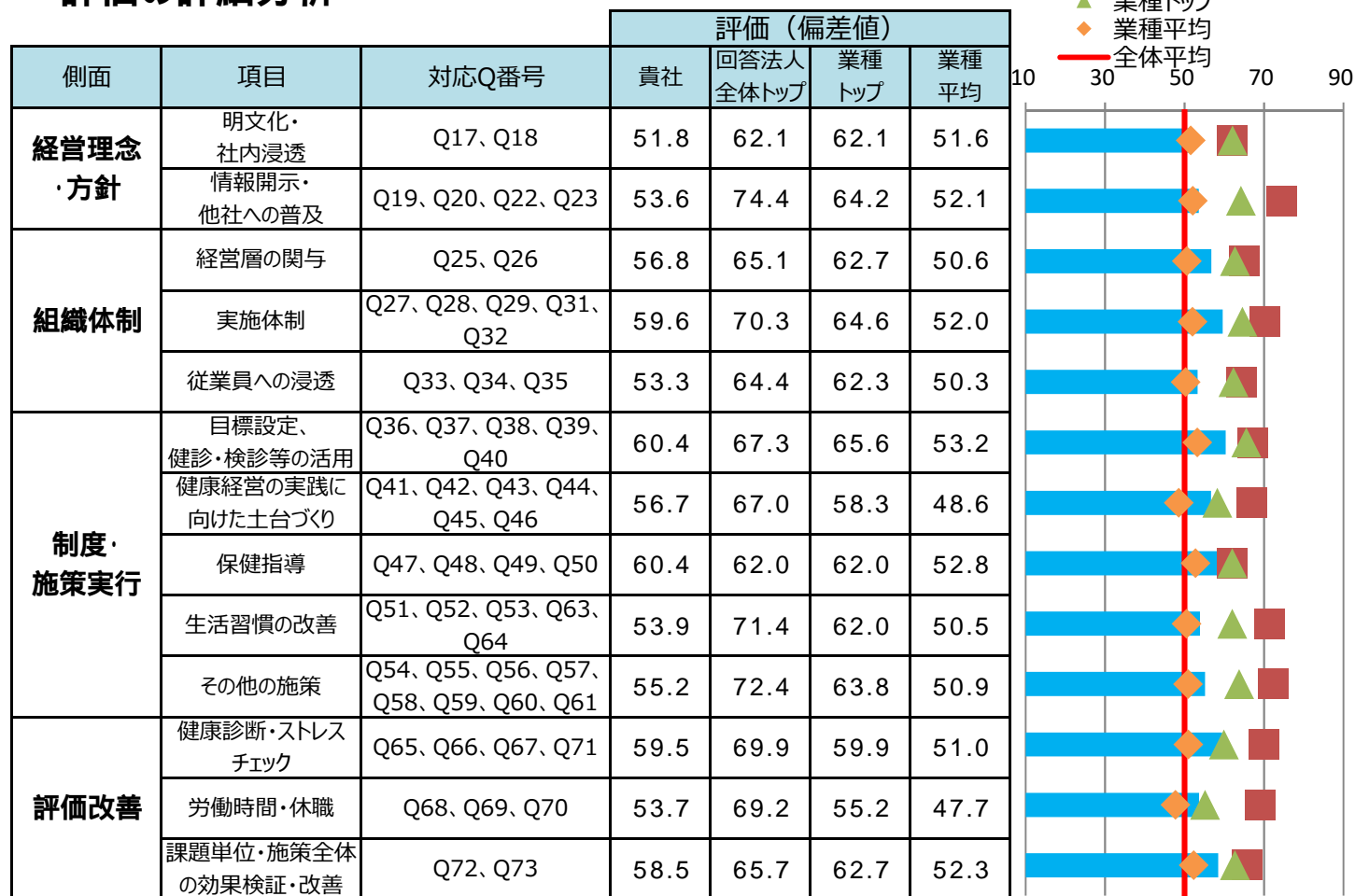
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	601～650位	701～750位	951～1000位	851～900位
総合評価	-	57.2(-)	57.0(↓0.2)	54.9(↓2.1)	56.7(↑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	従業員のパフォーマンス向上 世界の変化に素早く対応するには、技術・知識・行動の革新に挑戦する企業であり続けたい。従業員の平均年齢が上昇する中、エイジフレンドリーの観点からも、いかにパフォーマンスを維持・向上させるかが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人一人が身体の経年変化を把握し、生活習慣を意識することでポテンシャルが高まることを期待する。そのためには、健康診断結果による各種疾病の早期発見・早期治療を促進。就業時間内での食改善、運動習慣を定着できる職場環境の実現を目指す。

※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.n-seisen.co.jp/company/health/">https://www.n-seisen.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	13	回	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	44	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	17.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場内のコミュニケーション促進を図るべく、懇親行事の費用補助を半期ごとに行っている。				
(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	96.0	%

- 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	社員食堂にて提供しているご飯にこんにゃく米をまぜカロリー低減。週1、2回の健康メニューの提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	48.4	%	(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	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	始業前の準備体操や就業時間中のラジオ体操				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.5	%

- 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	78.0	%
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	64.1	53.0	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	52.6	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	45.9	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	49.2	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	50.5	48.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	46.8	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	53.2	47.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.8	49.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	51.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.9	47.2	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	就業人数が特に多い生産拠点である枚方工場において「運動習慣のある者」の割合が全国平均を大きく下回っていた。重症化予防のためには生活習慣の改善も必要であり、腰痛などによる生産性低下防止、エイジフレンドリーの観点からも運動習慣を付けることが必要である。
	施策実施結果	ヨガなどの健康教室を月2回開催。就業時間中の出席を許可し、各職場へ積極的に参加する様、呼び掛けた。
	効果検証結果	2022年度健康診断問診票集計結果では「運動習慣のある者」の割合は、前年度比3%増の30%、2017年度との比較では10%増と順調に増加している。
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：株式会社プロテリアルプレジジョン

英文名：Proterial Precision, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：鉄鋼

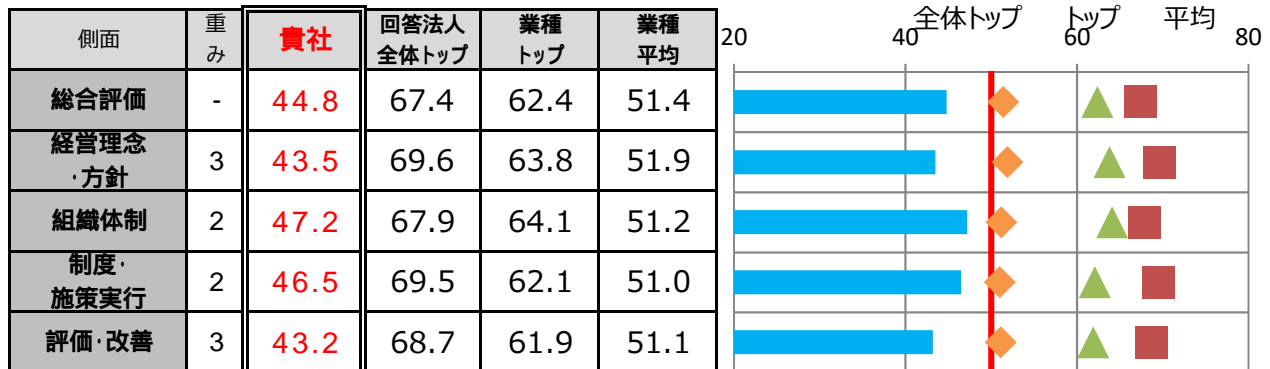
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2301～2350位 / 3169 社中

■総合評価： 44.8 ↓1.8 (前回偏差値 46.6)

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

## 評価の内訳



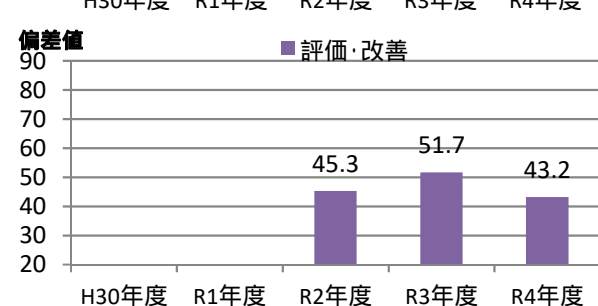
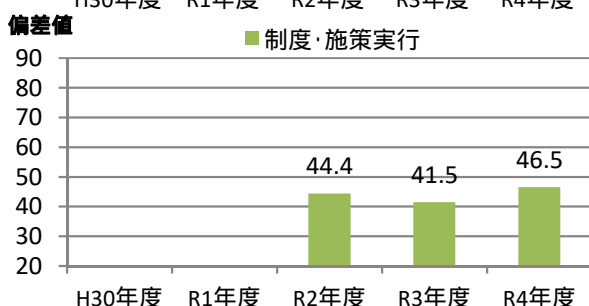
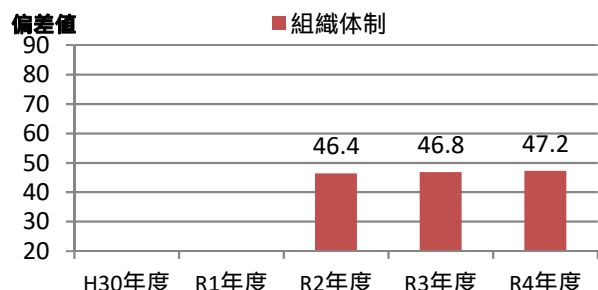
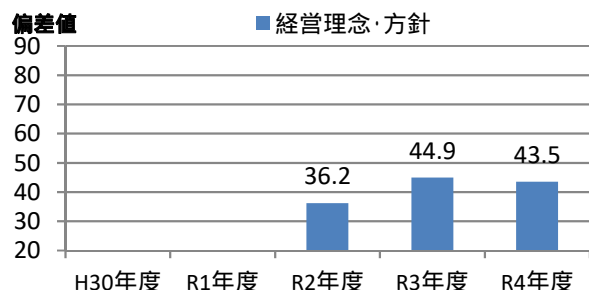
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

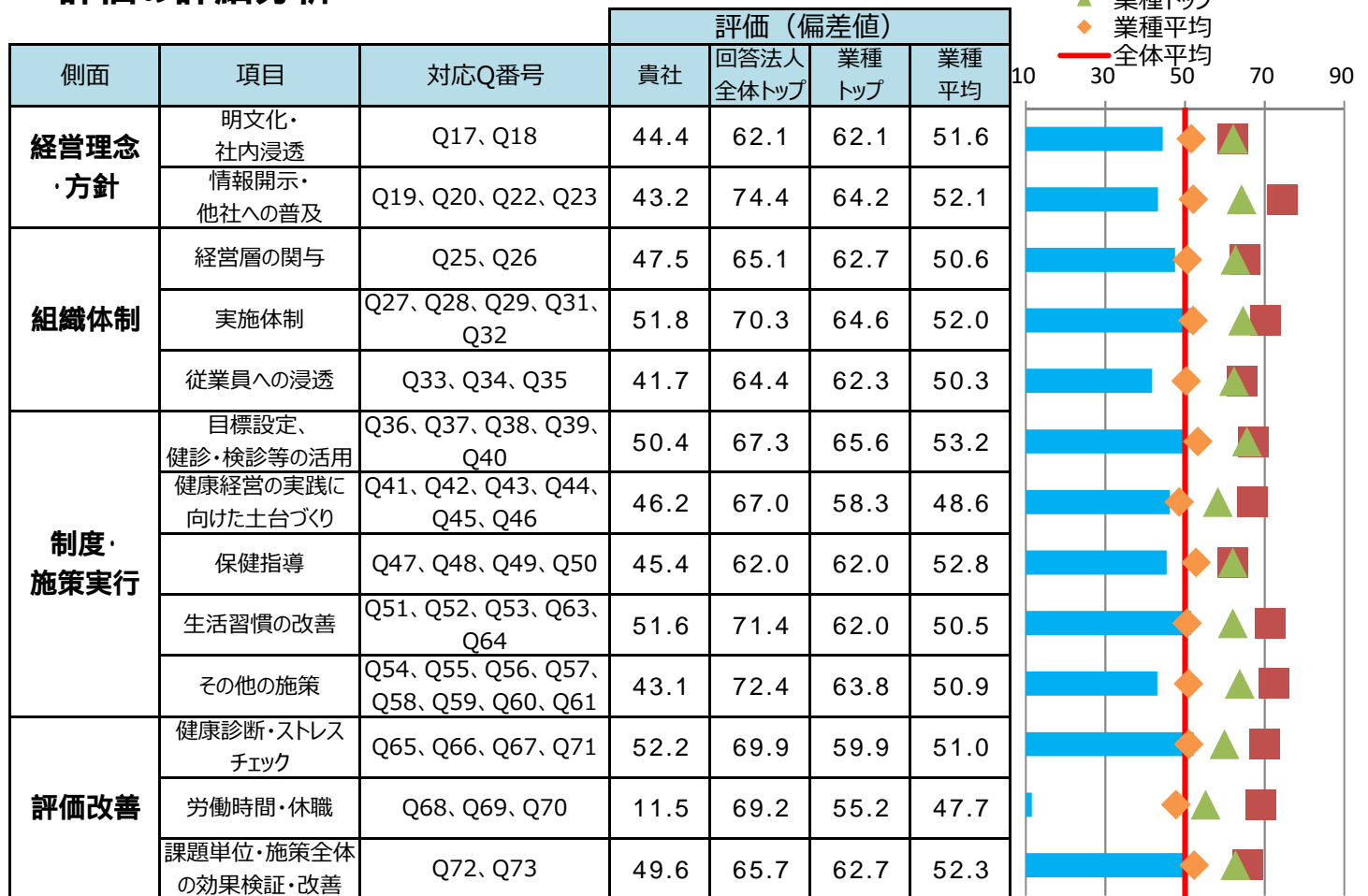
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1901～1950位	1901～1950位	2301～2350位
総合評価	-	-	42.6(-)	46.6(↑4.0)	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>従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。これまで健康診断実施後に何も行っていなかった事もあり、健康リスクのハイリスク対象者の割合が年々増加している。まずは、従業員の健康意識の醸成が課題。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>社内で健康増進活動を活発化させ、従業員の健康意識の向上を図る。具体的にはハイリスク対象者の割合を、10%以下に下げたため、運動の習慣化・測定の習慣化・禁煙のサポートを行うことによって、健康リスクのハイリスク対象者の割合を10%以下にすることをめざす。</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.hmp-ltd.co.jp/company/health/index.html">https://www.hmp-ltd.co.jp/company/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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

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

## 各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	「クリーンアップ安来デー」社内でボランティアを募り、ゴミ拾いを行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.7	%	(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	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	日々の体重の変化を記録しながら、担当者からWEBでサポートを受けつつ、90日で5%の体重減をめざす。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.7	%

- 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	従業員に①万歩計②体重・血圧測定③禁煙④運動の4種目から選択させ、選択した種目の目標達成をめざす。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.3	%

- 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	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	53.3	53.0	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	52.6	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	47.2	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	49.2	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	48.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	25.6	46.8	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	22.8	47.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.2	49.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	51.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.9	47.2	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	保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、高リスク者の割合が高い結果となった。同時に健常者に対する生活習慣病の予防を行うため、従業員全体の健康意識の向上が必要である。
	施策実施 結果	健康増進活動として、様々な健康イベントの開催や体重・血圧・握力計などの測定コーナー設置。また、グループ内の健康アプリを従業員に登録してもらい、健康意識の向上を図っている。
	効果検証 結果	健康増進活動を始める2019年と比較して、喫煙率4%低下。運動習慣者の比率は6%向上しており、健康増進の効果は表れている。さらなる効果を上げるために、他社の活動など参考にしつつ新たな施策を検討中。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、健康増進活動開始から喫煙率は低下しているが、3割近くの従業員が喫煙者となっている。生活習慣病などの疾病の高リスク者であり、対策が必要である。
	施策実施 結果	禁煙プログラムの案内ならび禁煙セミナーを実施。
	効果検証 結果	2018年喫煙者割合32.6% 2019年喫煙者割合31.1% 2020年喫煙者割合29.1% 2021年喫煙者割合27.3% 年々、効果が実証されており、引き続き喫煙率を下げるよう、施策を継続して実行していく。

※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：株式会社プロテリアル金属

英文名：Proterial Metals, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：鉄鋼

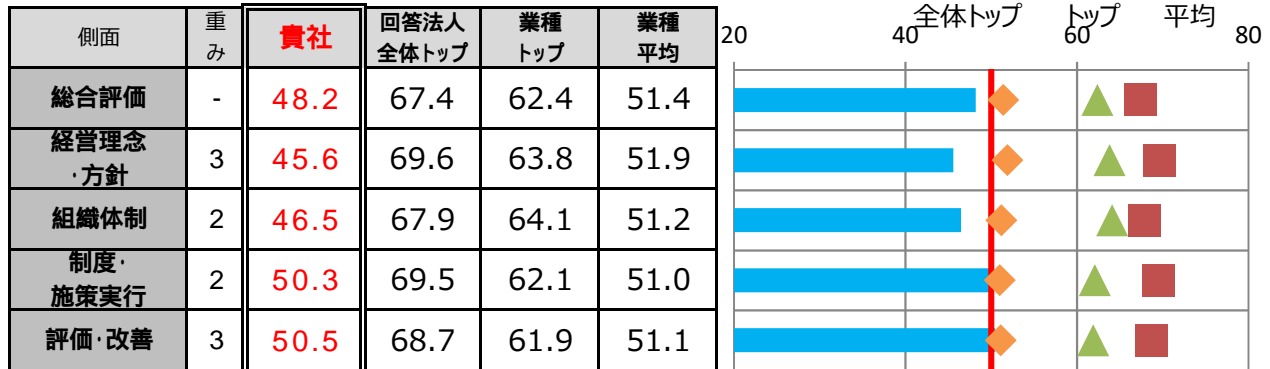
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 48.2 ↑4.5 (前回偏差値 43.7)

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

## 評価の内訳



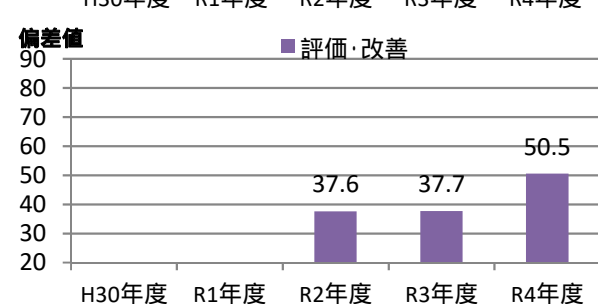
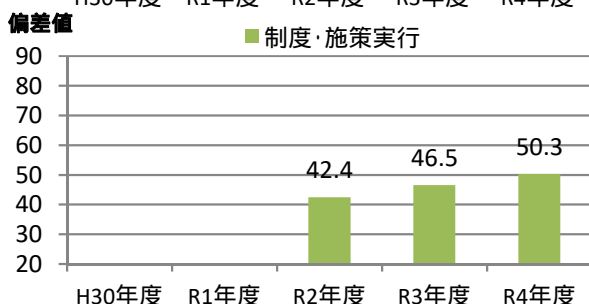
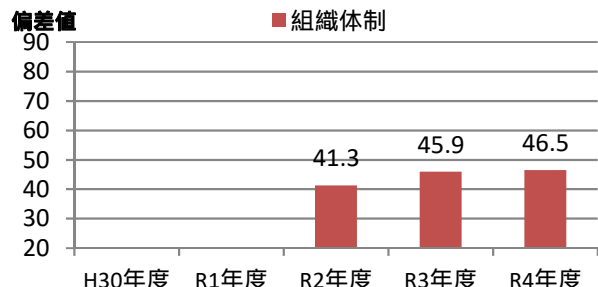
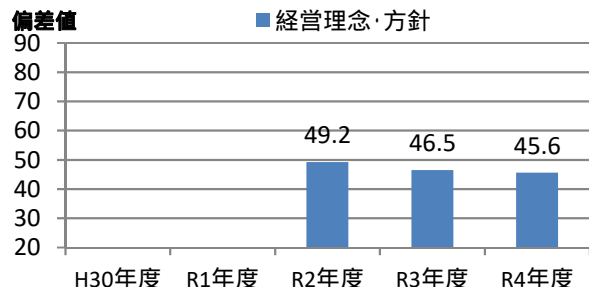
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1901～1950位	2151～2200位	1901～1950位
総合評価	-	-	42.8(-)	43.7(↑0.9)	48.2(↑4.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## 評価の詳細分析



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

## 健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の長時間労働を防ぎ、仕事の量的負担、身体的負担を下げ、私生活と業務双方の充実を図って頂くことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	個々人のワークライフバランスの底上げにより業務パフォーマンスの向上を図る。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.metals.proterial.com/">https://www.metals.proterial.com/</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)		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	96.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	teamsにより従業員のコミュニケーションを促進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	健康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		%	(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	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	1.0	%

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

## 具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.0	53.0	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	49.2	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	47.7	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	49.2	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	46.8	48.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	46.8	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	49.4	47.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.8	49.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	51.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.5	47.2	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率が高く、健康面とともに、生産性の低下にも繋がることを懸念している。
	施策実施 結果	禁煙デーの設定、喫煙所の削減、喫煙時間の制限を実施。禁煙セミナーを実施し喫煙者及び管理監督者は全員受講した。
	効果検証 結果	2021年度の喫煙率は横ばい。2021年度下半期に開始された施策もあるため、引き続き効果を注視している。
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：三井ミーンナイト・メタル株式会社

英文名：MITSUI MEEHANITE METAL Co.,Ltd.

■加入保険者：三井E&amp;S健康保険組合

非上場

■所属業種：鉄鋼

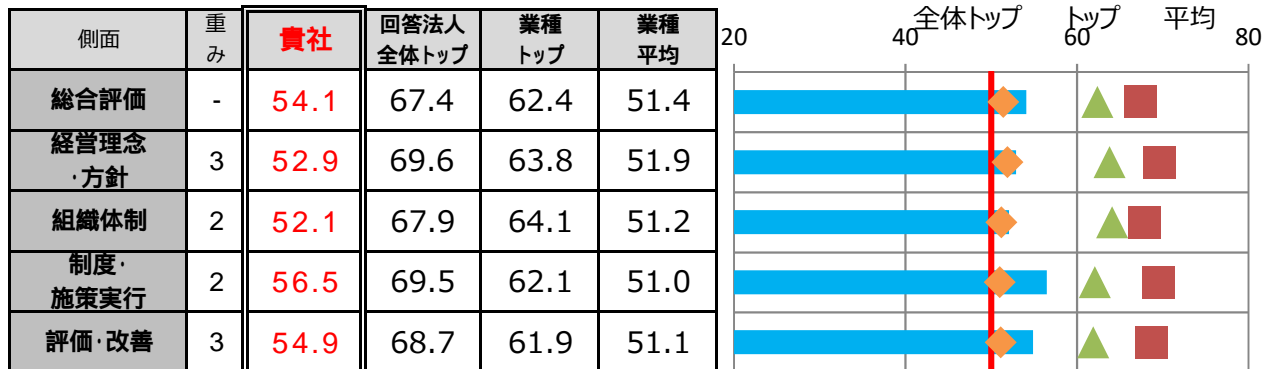
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1151～1200位 / 3169 社中

■総合評価： 54.1 ↑2.4 (前回偏差値 51.7)

※「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



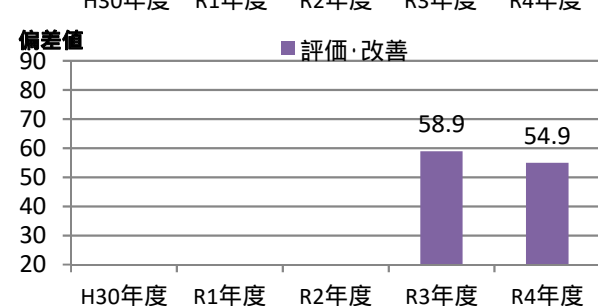
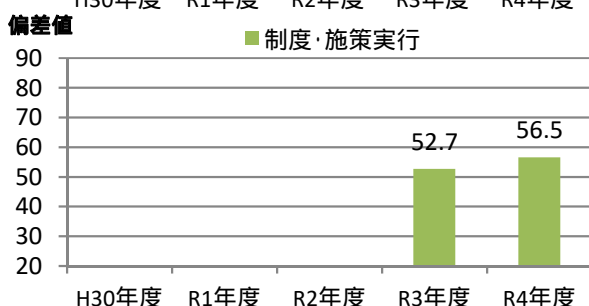
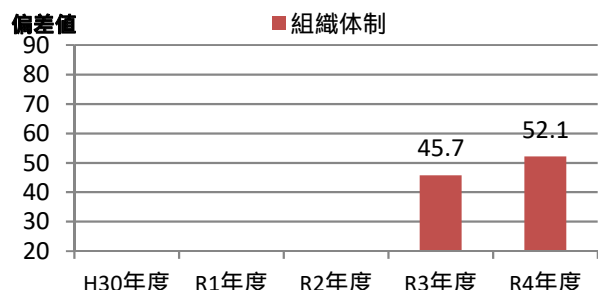
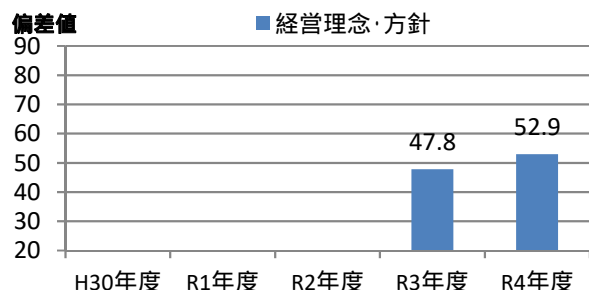
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

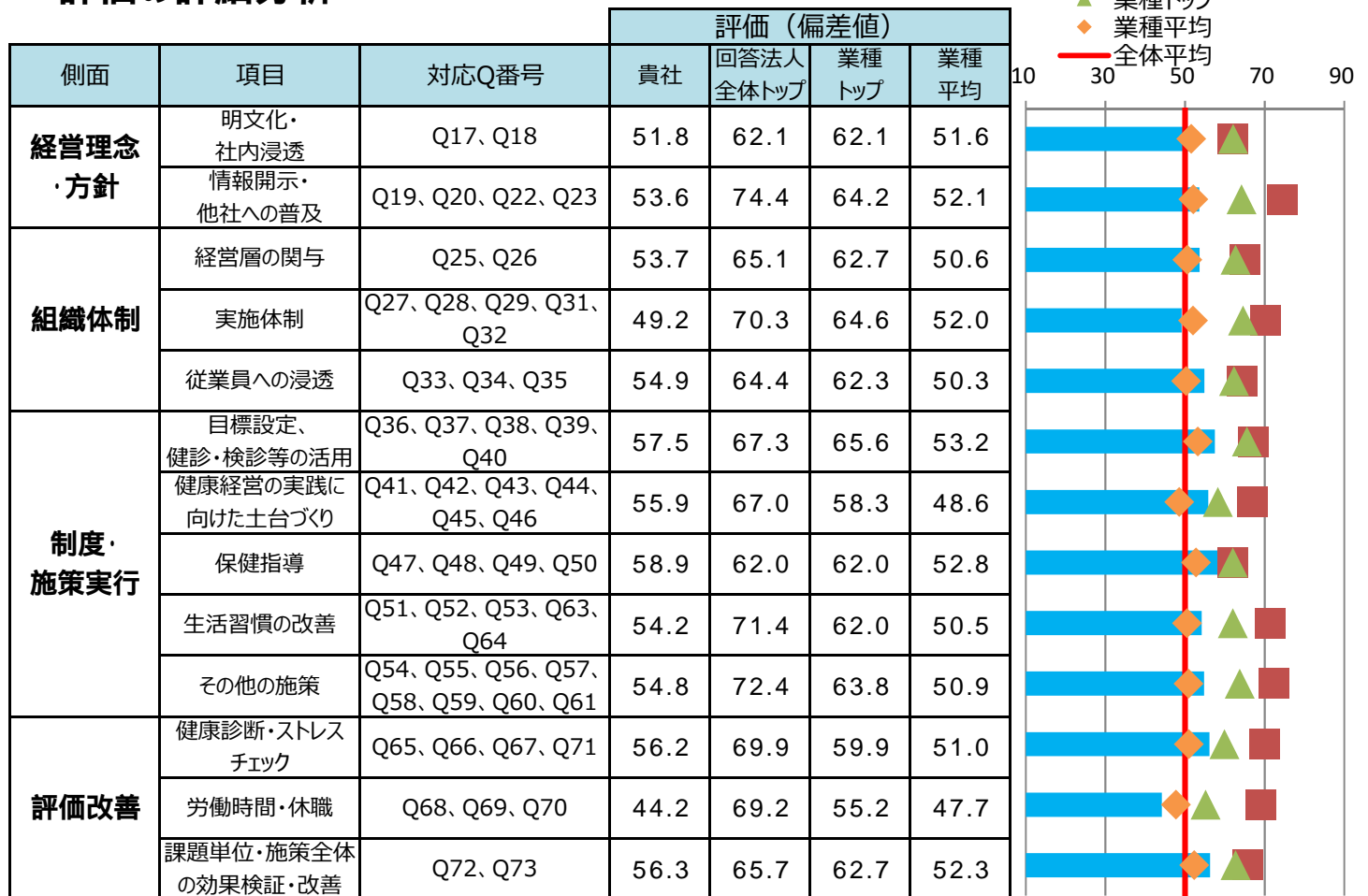
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1151～1200位
総合評価	-	-	-	51.7(-)	54.1(↑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	人材定着や採用力向上 少子高齢化が進み、労働人口が減少する中、健康で活躍し続けることのできる人材を確保して行くことが企業経営を安定的に持続させるための課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営活動を通じて働きやすく、働きがいのある職場を築くことで従業員が心身共に健康で長く働き続けることが期待できる。

※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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.m-meehanite.co.jp/meehanitecms/wp-content/themes/m-meehanite/img/sub/recr_anzen.pdf?20220517">https://www.m-meehanite.co.jp/meehanitecms/wp-content/themes/m-meehanite/img/sub/recr_anzen.pdf?20220517</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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査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	90.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	従業員のソフトボール大会を毎年実施し、軽食、飲み物を会社負担で支給して従業員間の交流を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.6	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	PepUpのアプリを導入し、個人が入力したカロリー記録等から最適なアドバイスが受けられる環境を整備				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.1	%

- 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	エアロバイクをレンタルして、休憩時間に利用している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.6	%	(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	34.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	59.6	53.0	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	52.6	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	52.4	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	49.2	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	52.9	48.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.2	46.8	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	49.1	47.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.7	49.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	51.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.9	47.2	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	食生活の改善に向けた取組みが必要。 2022年1月に全従業員対象とした「健康習慣アンケート」では、「飲み物」に関する無関心期（6か月以内に 取り組む意思なし）と回答した従業員が30%と、他の項目に比べても低い結果である。
	施策実施 結果	自動販売機にカロリー表示を行い、従業員の普段口にする飲み物に対して意識醸成を図っている。また、社 内自販機の特設保健飲料に対して一部費用の補助を行い、食生活の推進を実施した。
	効果検証 結果	前回（2021年8月）32%、前々回（2021年1月）29%と「飲み物」に関する無関心期（6か月以内に取組み意思な し）と回答した割合が改善されていない。引き続き取組みのPDCAサイクルを回しながら飲み物に対する意識 醸成を図っていく。 また、PepUpのアプリを導入し、個人が入力したカロリー記録等から最適なアドバイスが受けられる環境を 整備することで数値の改善を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	運動の改善に向けた取組みが必要。 2022年1月に全従業員対象とした「健康習慣アンケート」では、「運動」に関する無関心期（6か月以内に取 組む意思なし）と回答した従業員が31%と、他の項目に比べて最も低い結果となった。
	施策実施 結果	隙間時間を利用したストレッチ体操（腰痛予防等）や自治体のウォーキングマップを情報提供。全従業員が 3つの目標を掲げて一定期間取り組む健康増進イベントの健康アタックにて運動増進を目標とする従業員を増 やした。
	効果検証 結果	前回（2021年8月）28%、前々回（2021年1月）29%と「運動」に関する無関心期（6か月以内に取組み意思なし） と回答した割合が改善されていない。健康アタックについては継続して取り組めるようなサポート支援が不 十分であったため数値の改善に繋がらなかったと考える。この点も考慮し、引き続き取組みのPDCAサイクル を回しながら運動に対する意識醸成を図っていく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中央可鍛工業株式会社

英文名：CHUO MALLEABLE IRON CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：鉄鋼

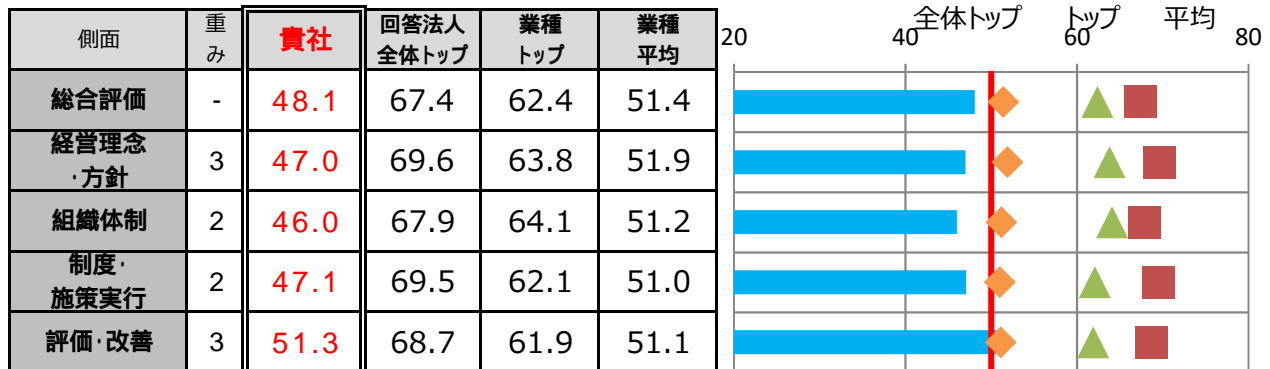
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 48.1 ↑1.3 (前回偏差値 46.8 )

※「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



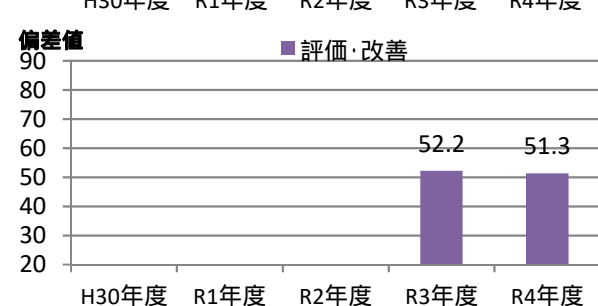
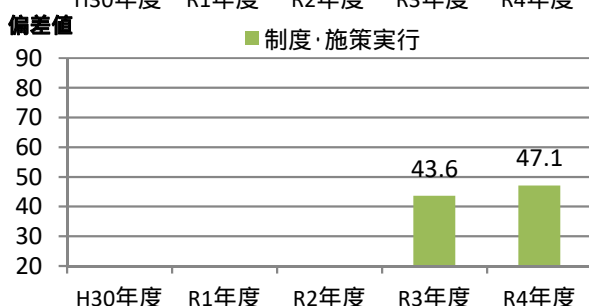
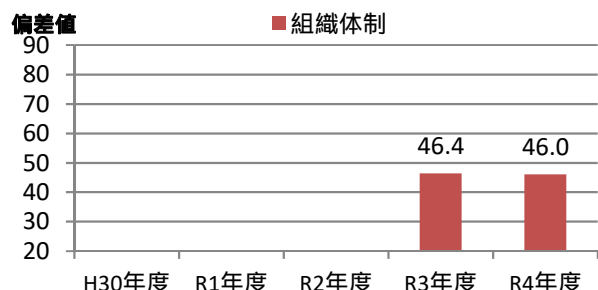
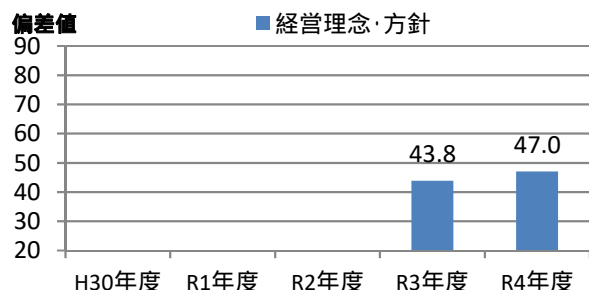
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

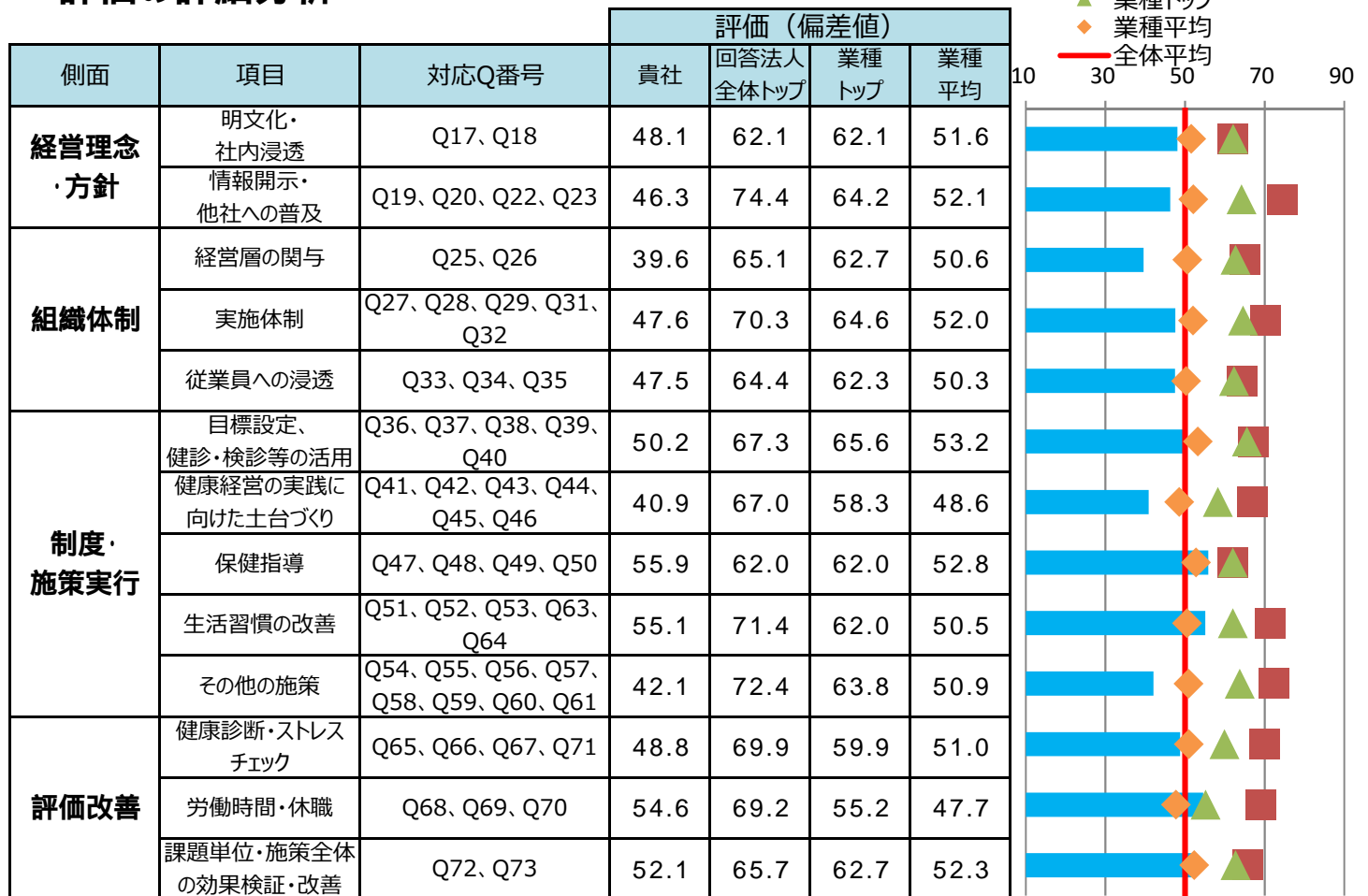
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	1901～1950位	1901～1950位
総合評価	-	-	-	46.8(-)	48.1(↑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 従業員に65歳まで健康を維持したまま、働き続けてもらうことが課題。パフォーマンスの維持が、会社の持続的な成長に繋がる。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が65歳まで健康に働き続けられる事を期待している。具体的な指標として、低リスク者率を50%以上、被扶養者健診受診率を62%以上に改善を目指す。

※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.chuokatan.co.jp/corporate/safeenv/health_management.html">https://www.chuokatan.co.jp/corporate/safeenv/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		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	1	回

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

## 各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.1	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	社長がチャンネルを開設し、日常の話を含め、従業員とのコミュニケーションを率先して取っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.9	%	(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	みそ汁の塩分濃度低減やラーメン等汁の減量、漬物の一部廃止や卓上調味料を減塩醤油に切り替え等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加				
取組内容	日進市「日進健康マイレージ」				
(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	87.0	%

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

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

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

## 具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.5	53.0	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	54.2	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	47.3	50.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.2	49.2	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	45.7	48.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	46.8	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	40.8	47.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.9	49.1	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.9	51.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.1	47.2	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	年々、「血压」の有所見率が増加しており、年代別で見ても若い世代の有所見率が急増していた。高血圧によって引き起こされるリスクの低減を図る為、改善が必要である。
	施策実施 結果	毎日、全従業員の60%以上が利用する食堂の減塩活動を、給食委託業者と協力し実施。
	効果検証 結果	定期健康診断結果より、2020年度に比べ、2021年度の「血压」の有所見率は3.8%低下した。
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：三井金属鉱業株式会社

英文名：MITSUI MINING&amp;SMELTING CO.,LTD

■加入保険者：三井健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

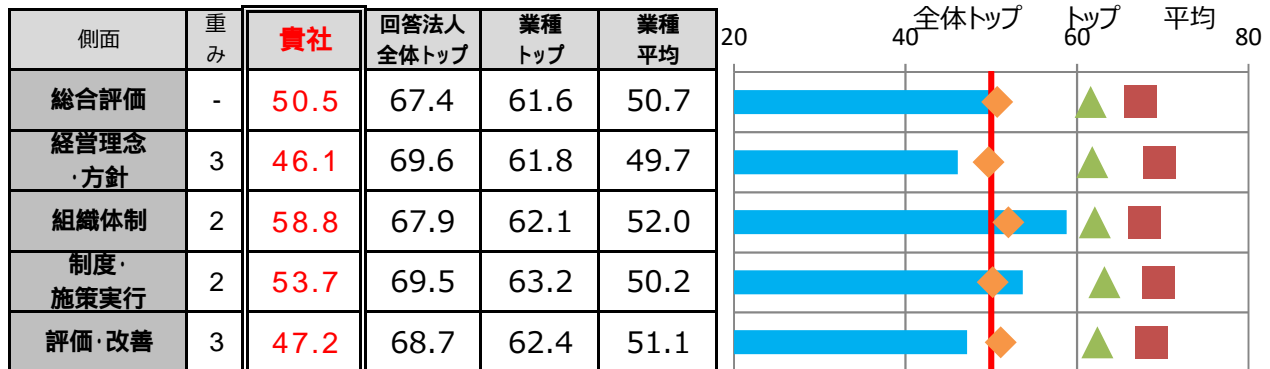
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価： 50.5 ↑3.3 (前回偏差値 47.2)

※「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



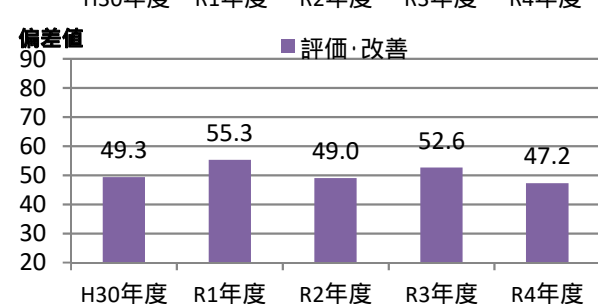
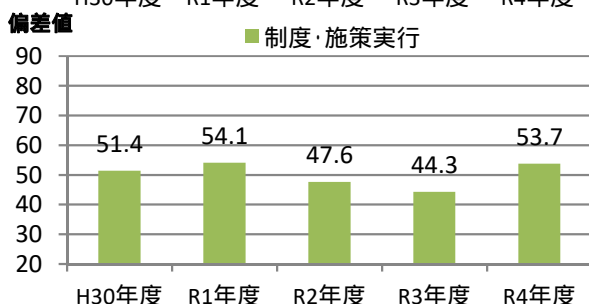
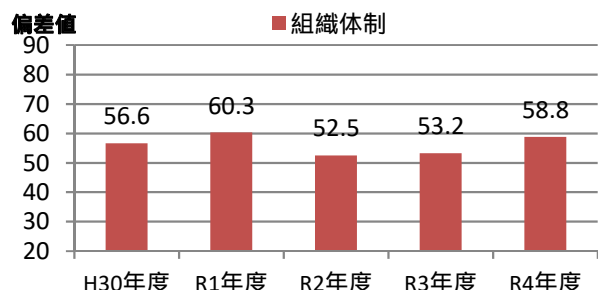
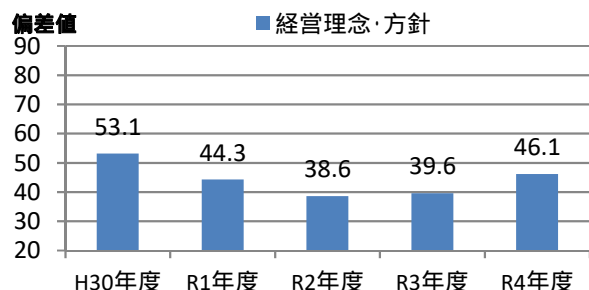
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

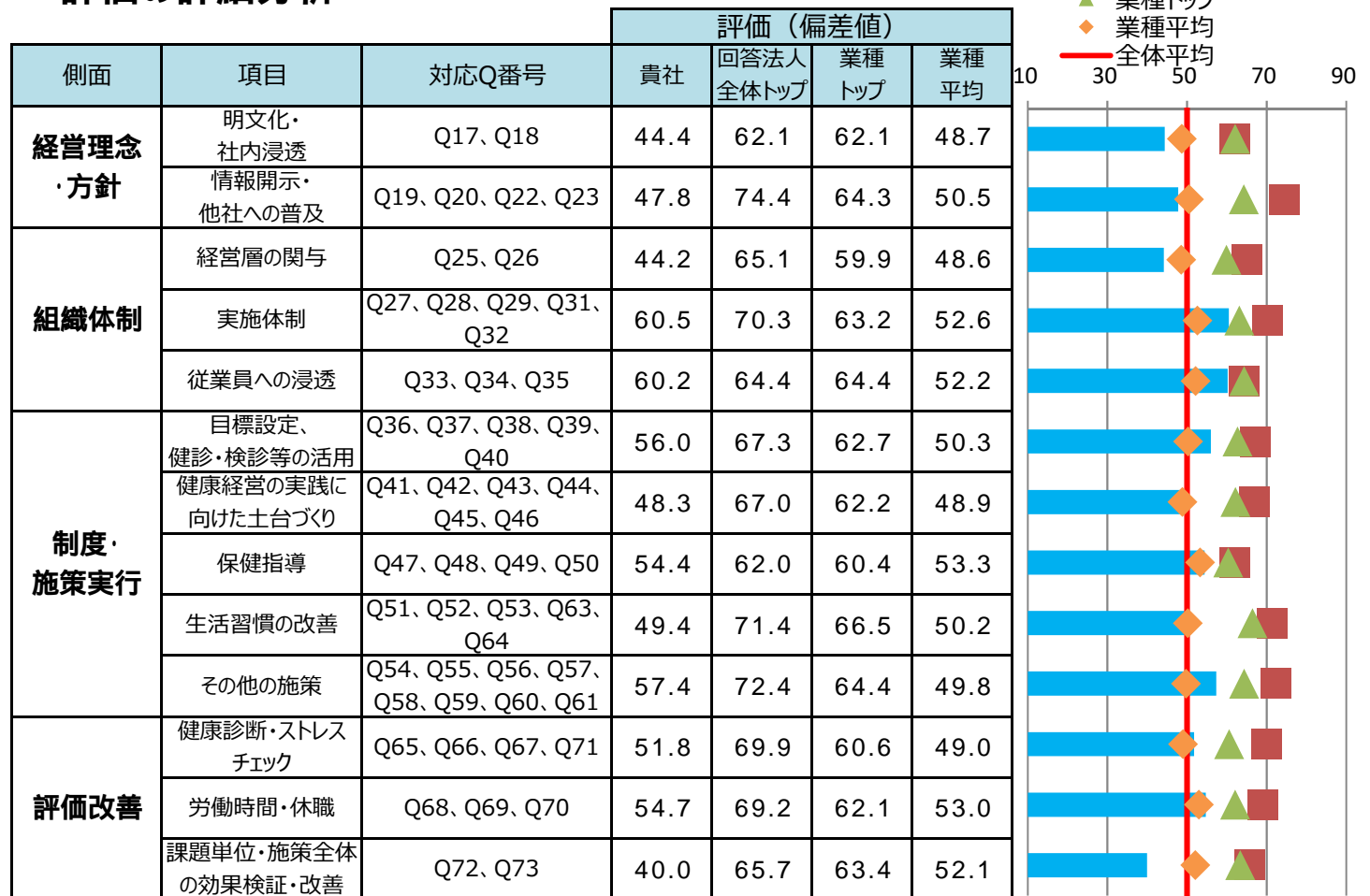
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	801～850位	1051～1100位	1651～1700位	1851～1900位	1551～1600位
総合評価	52.5	52.8(↑0.3)	46.3(↓6.5)	47.2(↑0.9)	50.5(↑3.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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	中長期的な企業価値向上 三井金属グループに働く全ての従業員およびその家族が心身ともに健康であることが重要な経営課題
健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族が健康であることは、従業員の生活を充実させ、その個性・能力を最大限に発揮できる基盤となり、会社にとっても生産性を高め、業績向上に繋がる

※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.mitsui-kinzoku.com/csr/society/occupational/">https://www.mitsui-kinzoku.com/csr/society/occupational/</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)	31	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		%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	--	---

- 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のコミュニケーションツールを活用することで業務コミュニケーション向上をはかって				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	年間計画として食習慣の改善に関する衛生講和を保健師主導で実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.0	%

- 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	始業前のラジオ体操				
(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	25.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査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	53.4	50.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.0	51.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	48.5	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	48.3	48.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	47.3	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	61.3	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	49.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	51.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.5	47.2	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	長時間労働者の発生
	施策実施 結果	・産業医による面談指導基準の厳格化（3カ月連続45時間超過、単月で70時間超過） 対象者および対象者 所属部署へは面談指導の通知を行う。 ・労使による時短検討委員会の開催
	効果検証 結果	今後長時間労働者の減少を予定
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	コロナ禍でのメンタル不調者の増加
	施策実施 結果	・管理職を対象にラインケア研修を実施 ・社内イーラーニングシステムによる研修を実施
	効果検証 結果	ストレスチェックのストレス度の低減、高ストレス者人数等にて結果検証予定。

※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：三菱マテリアル株式会社

英文名：Mitsubishi Materials Corporation

■加入保険者：三菱マテリアル健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

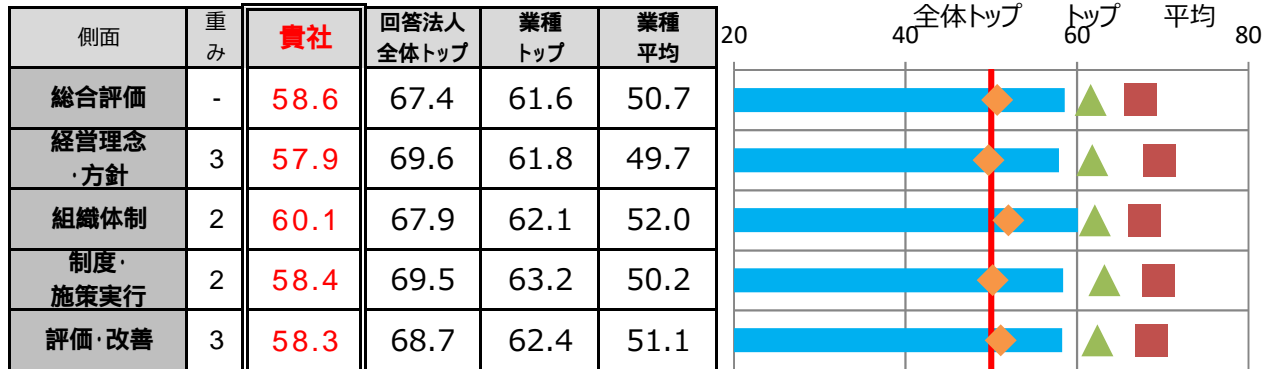
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 701～750位 / 3169 社中

■総合評価： 58.6 ↑5.3 (前回偏差値 53.3)

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

## 評価の内訳



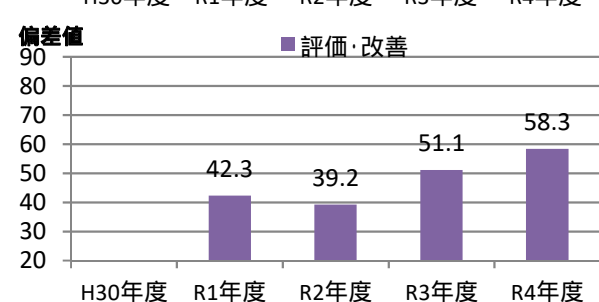
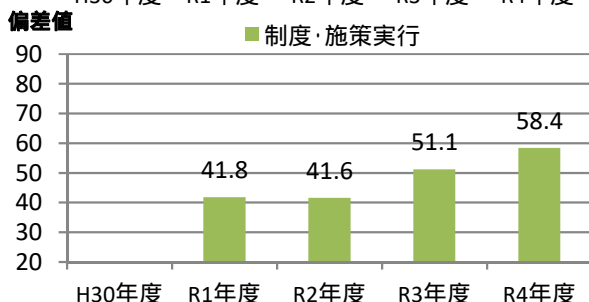
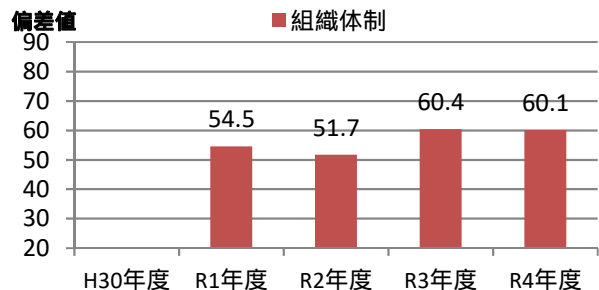
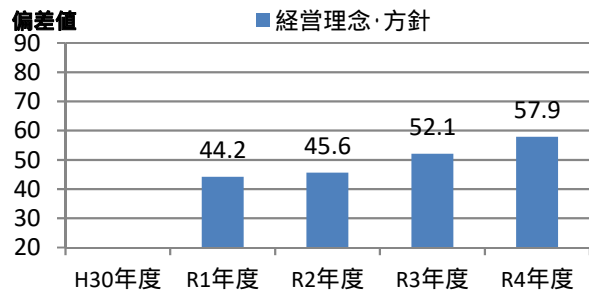
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1601～1650位	1801～1850位	1151～1200位	701～750位
総合評価	-	45.2(-)	44.1(↓1.1)	53.3(↑9.2)	58.6(↑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>中長期的な企業価値向上</p> <p>「安全と健康は全てに優先させる」ことが当社の経営における最優先の項目であり、行動規範にも掲げられており、労働災害の防止や労働衛生の確保と共に、社員の健康管理に最大限の努力を払い、継続的な改善を行っていくこととしている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員とその家族の心と身体の健康が保たれるよう、健康保険組合と連携し諸活動を展開する。具体的には、定期健康診断および特定健診の受診率100%をはじめとした年度ごとの重点実施項目を定め、全社的な健康経営施策の展開を通じ、従業員とその家族の健康水準の向上を図っていく。これら企業理念に基づいた健康増進活動が、従業員の活力向上や生産性向上、ひいては企業価値の向上につながると期待される。</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	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.co.jp/corporate/ja/health_mgt/">https://www.mmc.co.jp/corporate/ja/health_mgt/</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	20	回	9	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	141	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	90.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	情報共有の迅速化とコミュニケーション向上を目的に社内スマホ貸与対象者を本年10月に全従業員へ拡張予定				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	健康保険組合と共同し、健康支援アプリkencomを通じて食生活改善に関する情報提供を行っている。				
(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	44.1	%

- 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	健康保険組合と共同し、健康支援アプリ上でウォーキングイベントを年2回開催し運動習慣の契機にしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	25.9	%
管理職限定	○	全管理職の	18.7	%
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	58.6	50.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.6	51.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	48.5	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	62.8	48.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	47.3	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	52.7	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	49.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	51.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.4	47.2	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	健保組合発行の資料や事務局作成の健康診断概況資料から、血圧や血糖値に加え、喫煙率（26.2%）や飲酒習慣（健保によるリスク評価結果で5段階の最下位）に課題があると認識。また昨年の各事業所担当者へのヒアリングでも喫煙、飲酒に関する課題が出された。以上より、従業員の健康保持・疾病予防には、従業員への健康に対する意識向上と基本的な知識の付与が不可欠と考え、従来に比べ従業員向け研修を拡充することとした。
	施策実施結果	個々の従業員が健康に関する基本的な事項を認識し、健康管理の意識を高めるため、健康経営の目的、生活習慣病予防、飲酒リスク、更には女性特有のがん等をテーマとした研修を、全従業員を対象に実施（現在継続中）。
効果 検証 ②	効果検証結果	本年度の健康診断の結果は現時点で出ていないが、研修に関しては既受講者へのアンケートの結果、研修内容が自身の健康維持に役立つか（とても役立ちそう、少しは役立ちそう、どちらともいえない、役に立ちそうはないの4件法）の質問に対し、96%の回答が前向きな感想（とても役立ちそう、少しは役立ちそう）であり、従業員一人ひとりの健康の保持・増進に向けて健康管理の意識を高めることにつながっていると考えられる。
	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	ストレスチェック実施時に従業員の健康状況についての調査項目を追加して実施した。その結果、睡眠に関する項目において4割以上の従業員が不調を感じている結果となった。睡眠の不調は、メンタルヘルス不調や生産性の低下等につながるリスクがあると考えられるため、改善に向けた施策が必要と考えた。
効果 検証 ②	施策実施結果	全従業員を対象に毎年実施しているメンタルヘルス・セルフケア研修にて、睡眠衛生についてのテーマを選定して実施した。現在も実施中のため、最終的な受講率はまだ算出できていないが、全員受講に向け展開中。
	効果検証結果	セルフケア研修の既受講者へのアンケート結果（とても良かった、よかった、あまりよくなかった、全くよくなかったの4件法）では、99%の回答が肯定的な感想（とても良かった、よかった）であった。また「睡眠への理解が深まった」、「自身の健康管理に活用していきたい」、「上手く眠れない時の対処法がわかってよかった」などのコメントが多く得られており、心身の健康における睡眠の重要性理解につながっていると考えられる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友金属鉱山株式会社

英文名：Sumitomo Metal Mining Co., Ltd

■加入保険者：住友金属鉱山健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

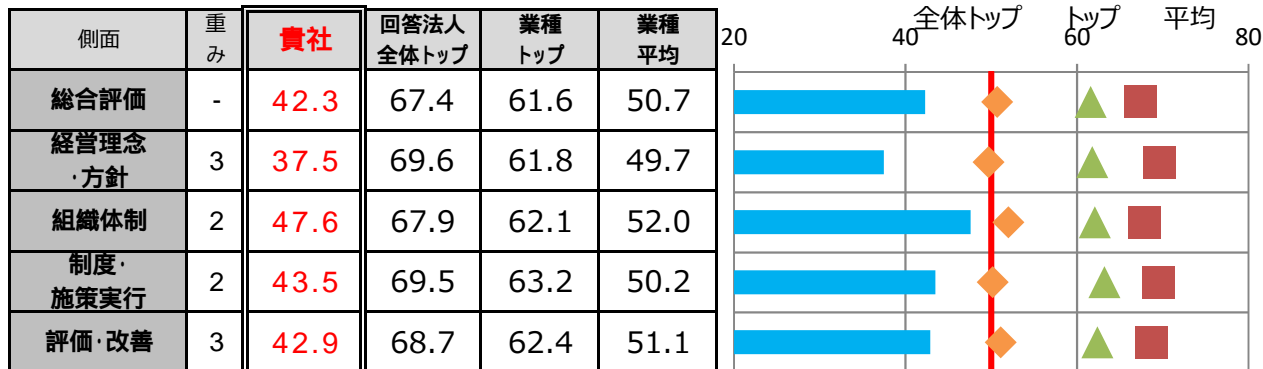
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2501～2550位 / 3169 社中

■総合評価： 42.3 ↑6.7 (前回偏差値 35.6)

※「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



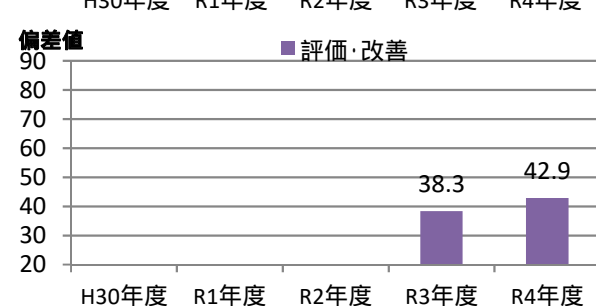
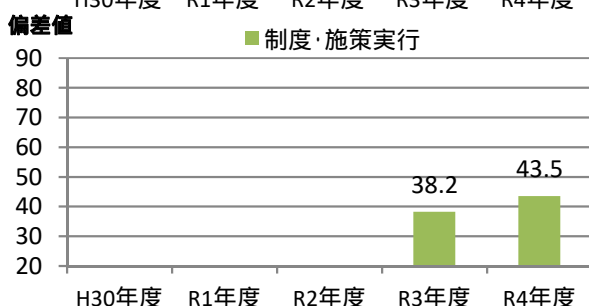
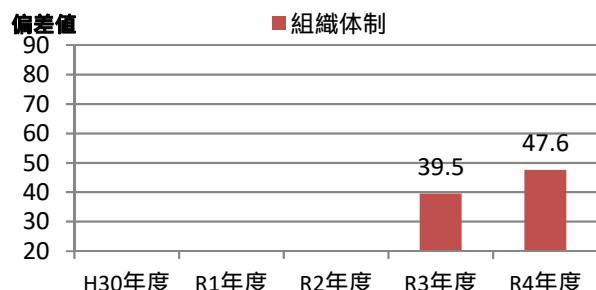
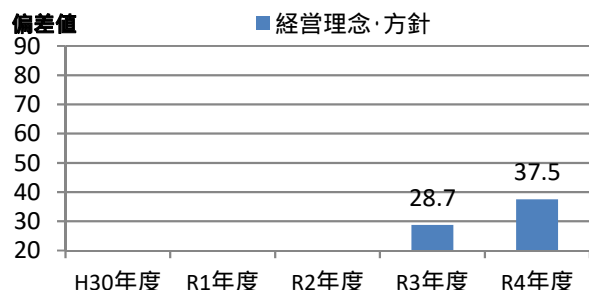
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

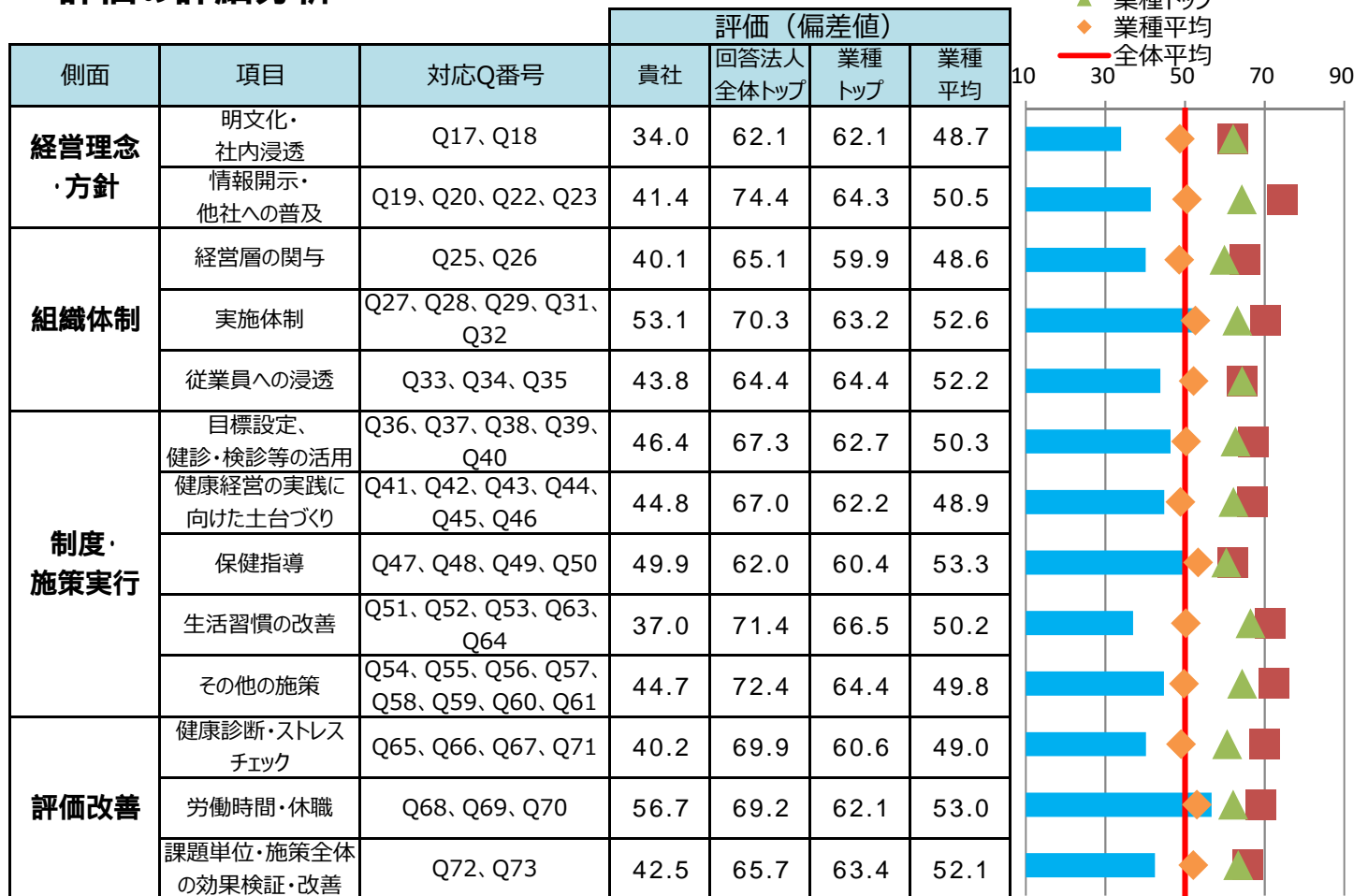
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2601～2650位	2501～2550位
総合評価	-	-	-	35.6(-)	42.3(↑6.7)
【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.smm.co.jp/sustainability/management/health/">https://www.smm.co.jp/sustainability/management/health/</a> <a href="https://www.smm.co.jp/sustainability/approach/#section02">https://www.smm.co.jp/sustainability/approach/#section02</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)	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	98.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

- 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WEB掲示板やTeams上で日常的な情報提供の場やコミュニケーション促進機会を設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	本社社員食堂ではメニュー毎の栄養バランスや塩分を掲示し利用者の健康課題に応じて選択できる環境である。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.0	%

- 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	各事業所において作業前の体の準備として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		%

※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	38.0	50.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.5	51.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.4	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.5	48.5	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	48.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.1	47.3	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	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.6	49.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	51.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.0	47.2	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	近年メンタル関連疾患等による長期欠業者数が横這いであること。
	施策実施 結果	上司に対するラインケア研修等各種研修の実施やストレスチェック結果のフィードバックにより、部下のストレスレベルやメンタル関連疾患等が悪化していないかチェック、対策立案、ラインケアを実践させている。
	効果検証 結果	ここ数年間のメンタル関連疾患患者数の推移を確認したところ、横這いの状況が続いている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査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：古河機械金属株式会社

英文名：

■加入保険者：古河健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

## 健康経営度評価結果

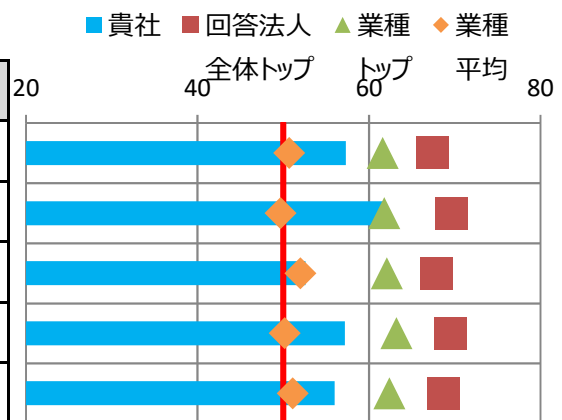
■総合順位： 801～850位 / 3169 社中

■総合評価： 57.3 ↓2.4 (前回偏差値 59.7)

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

## 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	-	57.3	67.4	61.6	50.7
経営理念・方針	3	61.8	69.6	61.8	49.7
組織体制	2	52.6	67.9	62.1	52.0
制度・施策実行	2	57.2	69.5	63.2	50.2
評価・改善	3	56.0	68.7	62.4	51.1



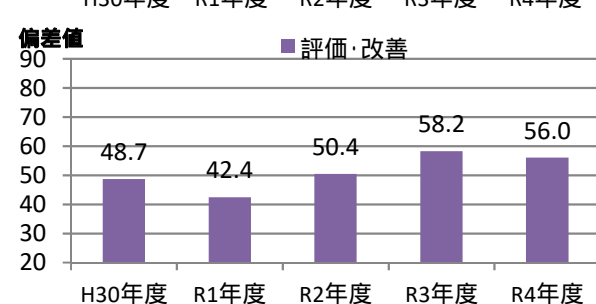
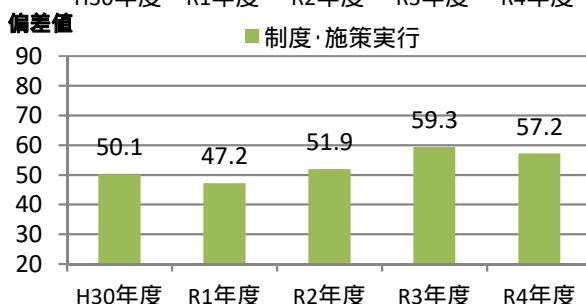
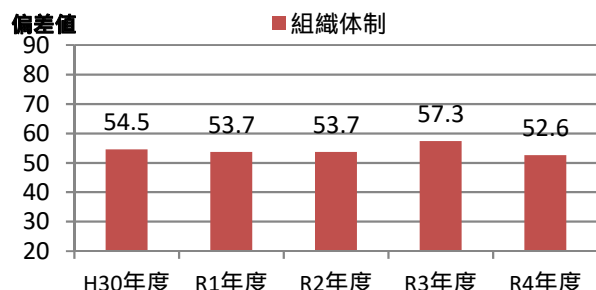
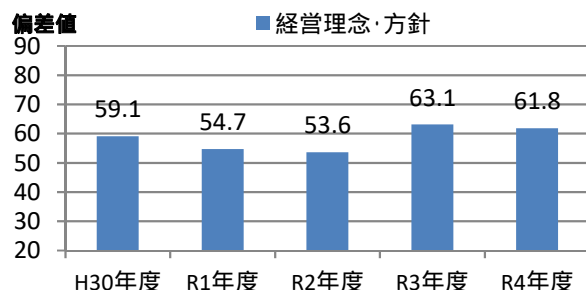
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

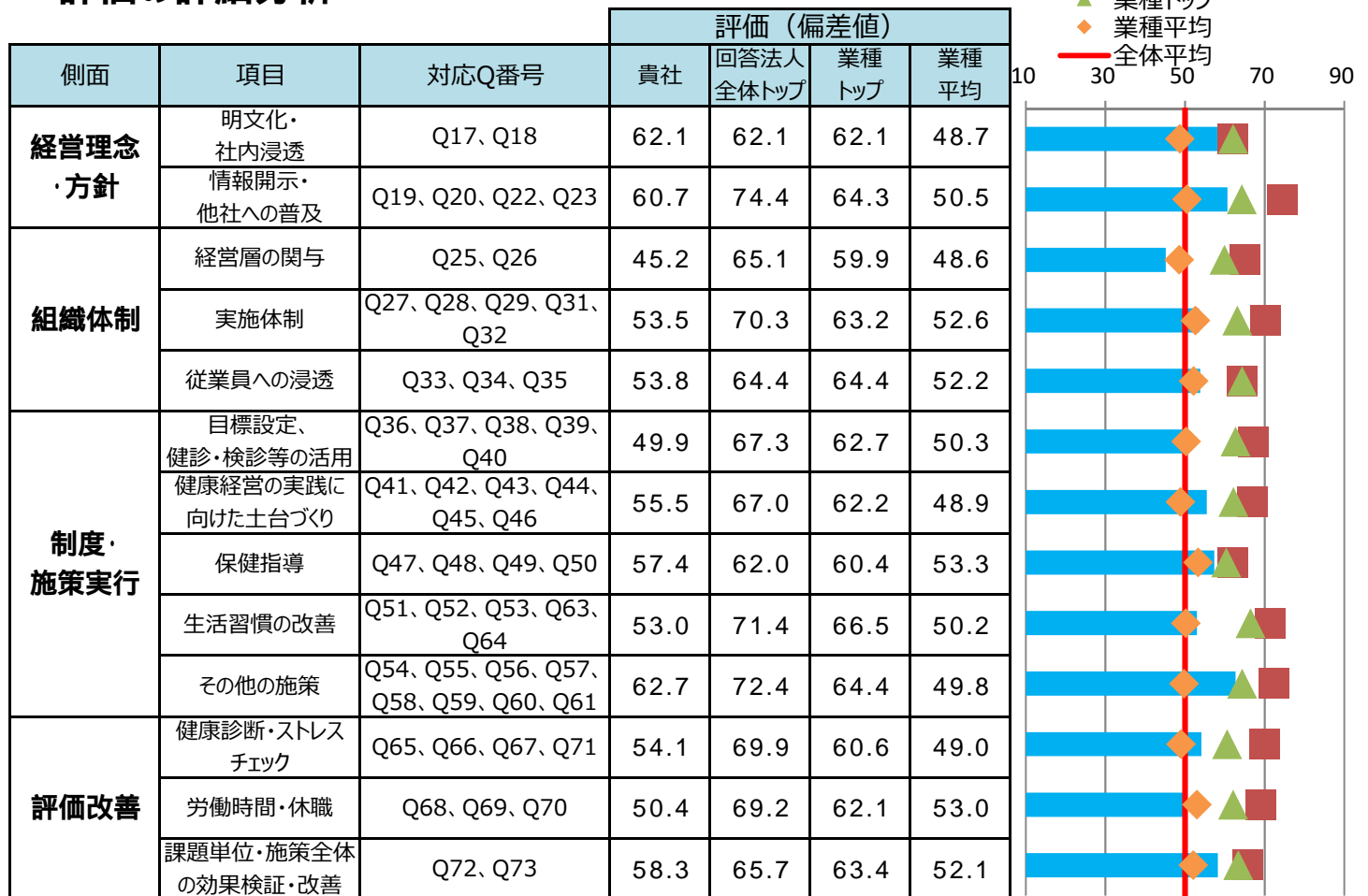
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	701～750位	1301～1350位	1101～1150位	451～500位	801～850位
総合評価	53.4	49.3(↓4.1)	52.3(↑3.0)	59.7(↑7.4)	57.3(↓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	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人ひとりが心身ともに健康で毎日いきいきと能力を十分に発揮し、新たな価値を創造することに挑戦できる働きがいのある職場環境づくり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	定期健康診断結果における有所見者率の半減 傷病による職場離脱する従業員の半減 傷病を抱えながら就業することで業務遂行能力が低下する従業員の低減

※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.furukawakk.co.jp/kenko/">https://www.furukawakk.co.jp/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	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	37	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	89.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	個人席を廃止し、ファミレスブース、リフレッシュコーナーを設けることなどで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	22.0	%	(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、仕出弁当での食事提供のほか、単身者向けの寮で朝夕の食事を提供し、食生活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	50.0	%	(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	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	オフィスに昇降式デスクやハイデスクを設置することで、勤務中に座っている時間を減らしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.0	%	(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	25.5	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	25.0	%

※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	53.1	50.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.5	51.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.3	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	48.5	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	69.7	48.1	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	47.3	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	57.5	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.8	49.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	51.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.8	47.2	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	定期健康診断有所見率が上昇しており、健康を理由とした不就業も発生している。従業員のアブセンティーズムおよびプレゼンティーズムによって生産性の低下や業務遂行能力の低下が発生していることが考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	定期健康診断後に有所見者に対して、引き続き精密検査受検の徹底を促し、受検状況を確認している。2021年度は、有所見者のうち40%の従業員が精密検査を受検した。
	効果検証結果	精密検査受検の徹底を継続して行っており、従業員の健康に対する意識が徐々に高まり、精密検査の受検率も前年から8%増加した。2021年度の欠勤および休職者（アブセンティーズム）は39人、仕事のパフォーマンス総合評価（プレゼンティーズム）は93.1%であり、まだまだ改善の余地があるため、受検勧奨を引き続き行い、効果検証をすることでアブセンティーズムおよびプレゼンティーズムの低減に努めていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率が30%を超えており、なかなか低減できていない状況である。喫煙は生活習慣病のリスクの1つであるため、健康経営を進めていく上では低減をしなければならない指標と考えている。
	施策実施結果	2020年より就業時間中の喫煙禁止を制度化している。
	効果検証結果	2021年度の喫煙率は32.5%と前年より減少したものの、30%を下回ることができなかった。施策実施の効果が出るには時間を要するが、今年度の喫煙率を下げるためにも就業時間中の喫煙禁止に加え、禁煙を促すアプリの提供（検討中）などで引き続き効果を検証していく。

※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：株式会社大阪チタニウムテクノロジーズ

英文名：OSAKA Titanium technologies Co.,Ltd

■加入保険者：S K 健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

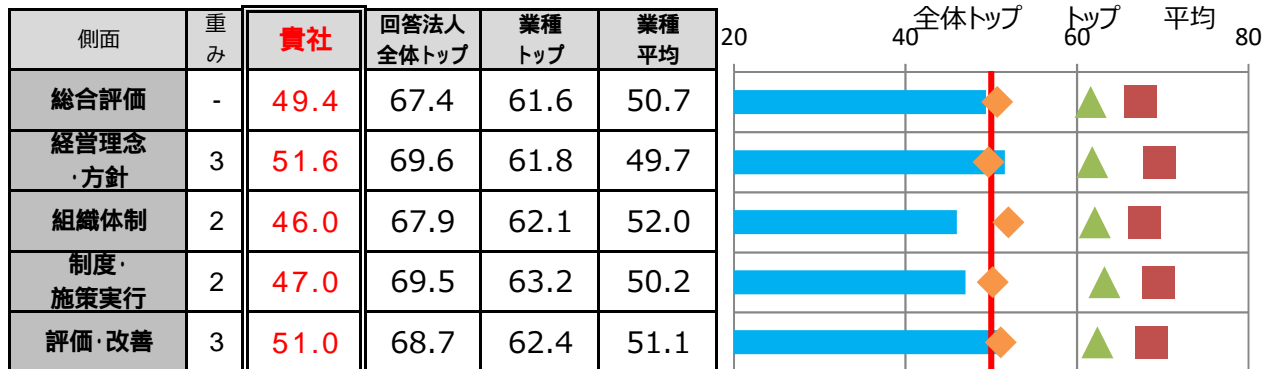
## 健康経営度評価結果

■総合順位：1751～1800位 / 3169 社中

■総合評価：49.4 ↑1.0 (前回偏差値 48.4)

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

## 評価の内訳



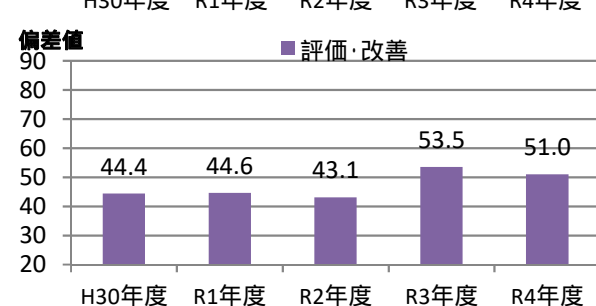
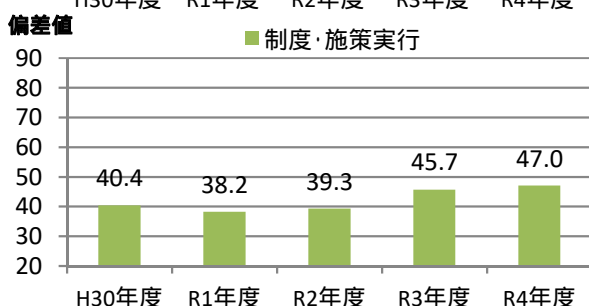
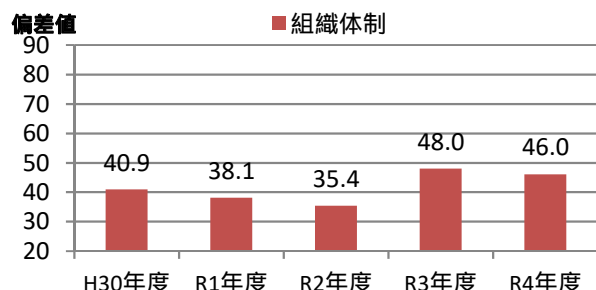
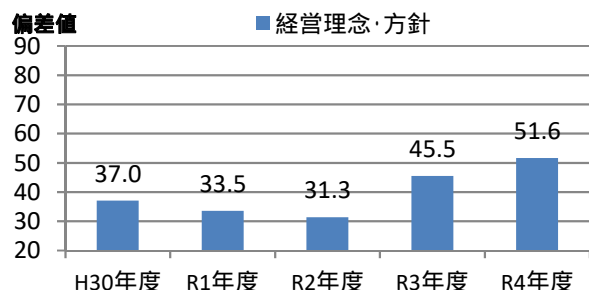
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	2201～2250位	1751～1800位	1751～1800位
総合評価	40.3	38.7(↓1.6)	37.3(↓1.4)	48.4(↑11.1)	49.4(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## 評価の詳細分析



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

## 健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>再雇用年齢の引き上げにより、従業員の高齢化が進む中で、重要な経営資源の一つである従業員が傷病等により休業や体調不良を引き起こすことなく、常に最大のパフォーマンスを発揮できる様にすることにより、生産性向上、中長期的な企業価値の向上を図ることが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>全従業員が健康的で生き生きと働き続けられる職場環境改善を継続的に行うなかで、従業員の活力向上、生産性向上による業績の向上、更には起業の持続的成長と企業価値向上を期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.osaka-ti.co.jp">https://www.osaka-ti.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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	33	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	8.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社内のスポーツ同好会に運営費、用具購入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	27.5	%	(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	社員食堂の食事費用負担、アラカルトメニューを採用し、個人のニーズに応じた食事を選べる様にしている。				
(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	各職場で作業前のラジオ体操、腰痛防止のストレッチ体操等を奨励している。				
(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	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	49.4	50.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.5	51.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.0	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.3	48.5	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	48.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.4	47.3	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	56.5	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.7	49.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	51.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.8	47.2	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	毎年、新規メンタル不調者が発生しており、早期発見・早期対応が出来れば長期病欠にならないと考えているが、不調を感じた本人または所属長が相談する場合、社外カウンセラーへの相談を社内へ周知していたが、利用率も低く効果的な対策になっていなかった。
	施策実施結果	2020年6月～専属産業医を雇用し、本人または所属長が直ぐに相談できる体制を整備した。
	効果検証結果	定期的な効果として、新規メンタル不調者は、2019年7名、2020年3名、2021年1名と低下傾向にある。
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：株式会社U A C J

英文名：UACJ Corporation

■加入保険者：U A C J 健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

## 健康経営度評価結果

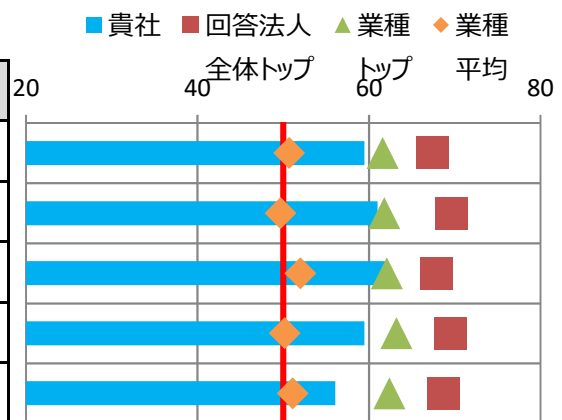
■総合順位： 601～650位 / 3169 社中

■総合評価： 59.5 ↑10.1 (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

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	-	59.5	67.4	61.6	50.7
経営理念・方針	3	61.0	69.6	61.8	49.7
組織体制	2	62.1	67.9	62.1	52.0
制度・施策実行	2	59.5	69.5	63.2	50.2
評価・改善	3	56.1	68.7	62.4	51.1



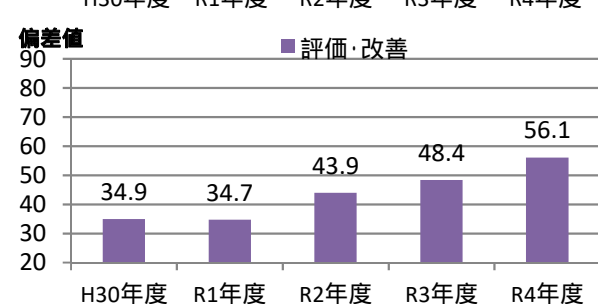
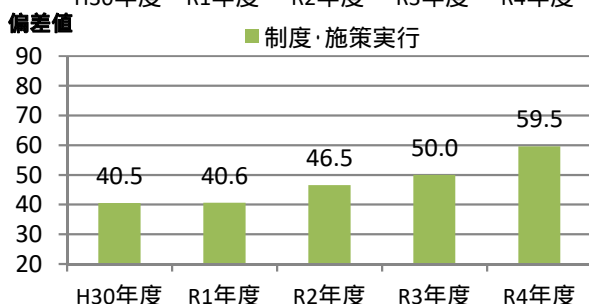
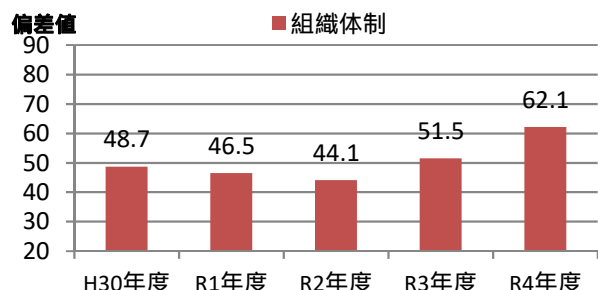
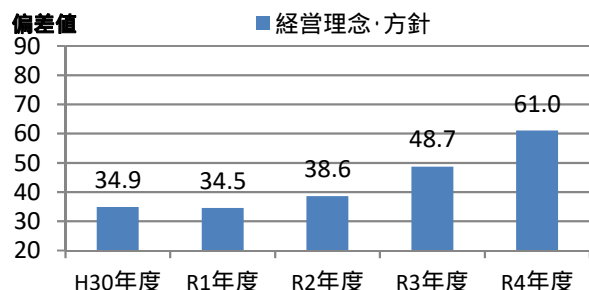
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	1501～1550位	2001～2050位	1901～1950位	1651～1700位	601～650位
総合評価	39.3	38.2(↓1.1)	42.9(↑4.7)	49.4(↑6.5)	59.5(↑10.1)
【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>UACJグループの目指す姿である「アルミニウムを究めて環境負荷を減らし、軽やかな世界へ」の実現に向けて、健康経営の取組みにより、社員が生き生きと働き活気あふれ、多様な人材が入社を希望する魅力ある会社を実現し、個人と組織のパフォーマンスを高めていくことが健康経営で解決したい経営上の課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が高いエンゲージメントのもと、働き続けることを期待している。具体的な指標としては、日経リサーチの組織活性化調査の働きがい・やりがいの総合指標（2021年度3.27点）を2023年度までに3.35点以上、2030年度までに3.5点以上にすることを、UACJグループのマテリアリティの目標数値としている。</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ESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.uacj.co.jp/sustainability/social/employee.htm#ac10">https://www.uacj.co.jp/sustainability/social/employee.htm#ac10</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)	25	回	3	回

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

## 各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	褒め合う風土醸成の観点から「Unipos」を導入。従業員同士でサンスポイントを付与。商品券交換可。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	61.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.7	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康保険組合でマイヘルスウェブを契約。食生活改善に向けたミッション設定やEラーニングや動画閲覧可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.4	%

- 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	各事業所・各職場でスピーカーやラジカセで始業前にラジオ体操の音楽を流して、ラジオ体操の実施を奨励。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.6	%

- 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	35.5	%
限定しない		全従業員の		%

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

## 具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.6	50.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.4	51.1	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	61.8	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.0	48.5	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	54.5	48.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	47.3	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	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	49.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	51.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.2	47.2	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	メンタル不調になった場合、フィジカルと違い長期の職場からの離脱となる事態が多く、本人だけでなくその職場の全員の働き方にも影響を与えるため、影響範囲が大きく、これを少しでも少なくすることが会社として重要であると考えている。そのため新たなメンタル不調で休むものを減らすべく、メンタルヘルス対策に取り組んでいる。
	施策実施結果	ストレスチェック及び集団分析、高ストレスへのフォロー、入社時・組織長研修等での教育、長時間労働の実績確認と対象者への産業医面談、職制への残業時間削減要請、管理職に向けた医療職等からのセミナー等を実施。
効果 検証 ②	効果検証結果	新規長期休業者の推移は2018年1.09度%、2019年度1.30%、2020年度0.63%、2021年度0.77%となっており、それなりの効果はできていると判断している。この水準を維持していくことために現在の施策を軸に必要な施策を検討・実施していくことで考えている。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の喫煙率は全国平均と比べてかなり高い結果となっている。また健康保険組合のレセプトデータ上では新生物と呼吸器系疾患の医療費が突出して高く、本人の健康維持に加えて健保の財政面からも重点的に取り組む課題として健康保険組合と合意し、禁煙率低下に向けた活動を毎年取組むこととしている。
効果 検証 ②	施策実施結果	一日禁煙デーの実施、喫煙場所の廃止及び縮小、禁煙チャレンジを実施し、希望者への禁煙補助剤の配布、産業医による講話、労組、安全衛生及び人事による喫煙場所パトロール等の施策を各所の実情に応じて実施。
	効果検証結果	2024年度に喫煙率30%以下を目標とし、2019年38.2%、2020年37.7%、2021年度35.3%と大幅な現象ではないが減ってきており、本対策を地道に続けていくことで達成したいと考えている。2023年度からは健康保険組合と相談の上、禁煙プログラムの実施を検討していく予定。

※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：古河電気工業株式会社

英文名：Furukawa Electric Co., Ltd.

■加入保険者：古河電工健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

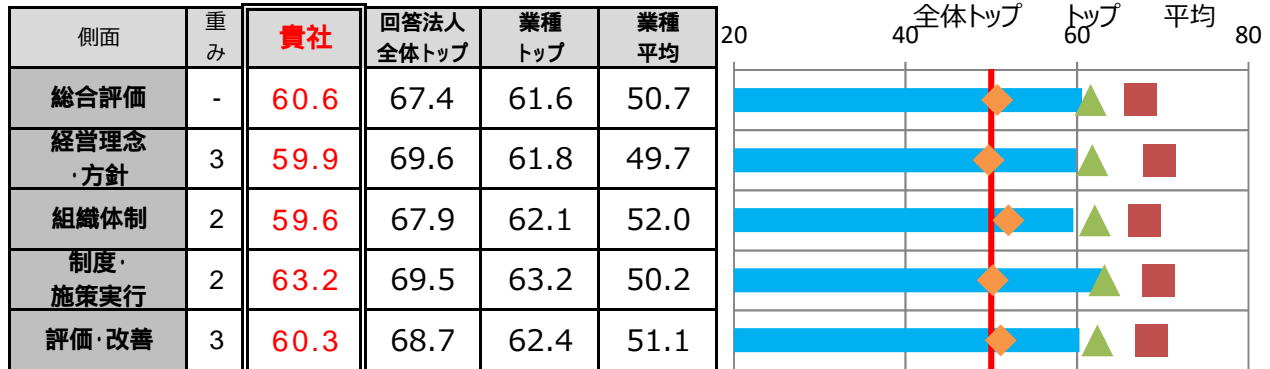
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 451～500位 / 3169 社中

■総合評価： 60.6 ↑1.8 (前回偏差値 58.8)

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

## 評価の内訳



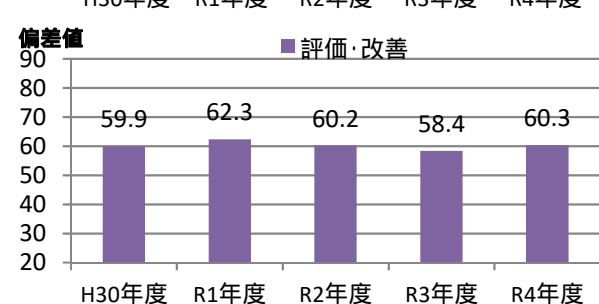
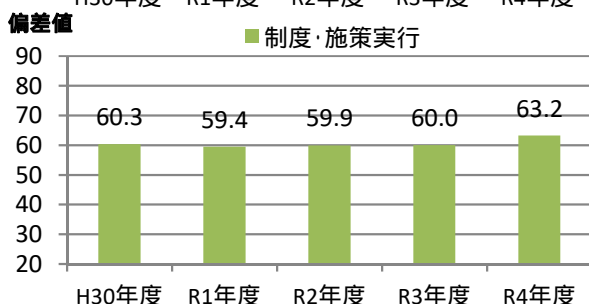
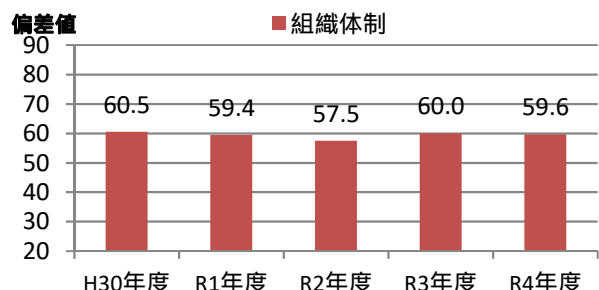
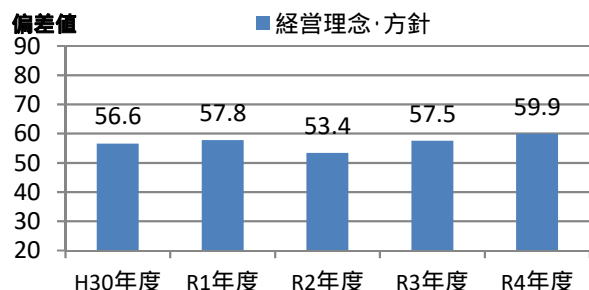
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

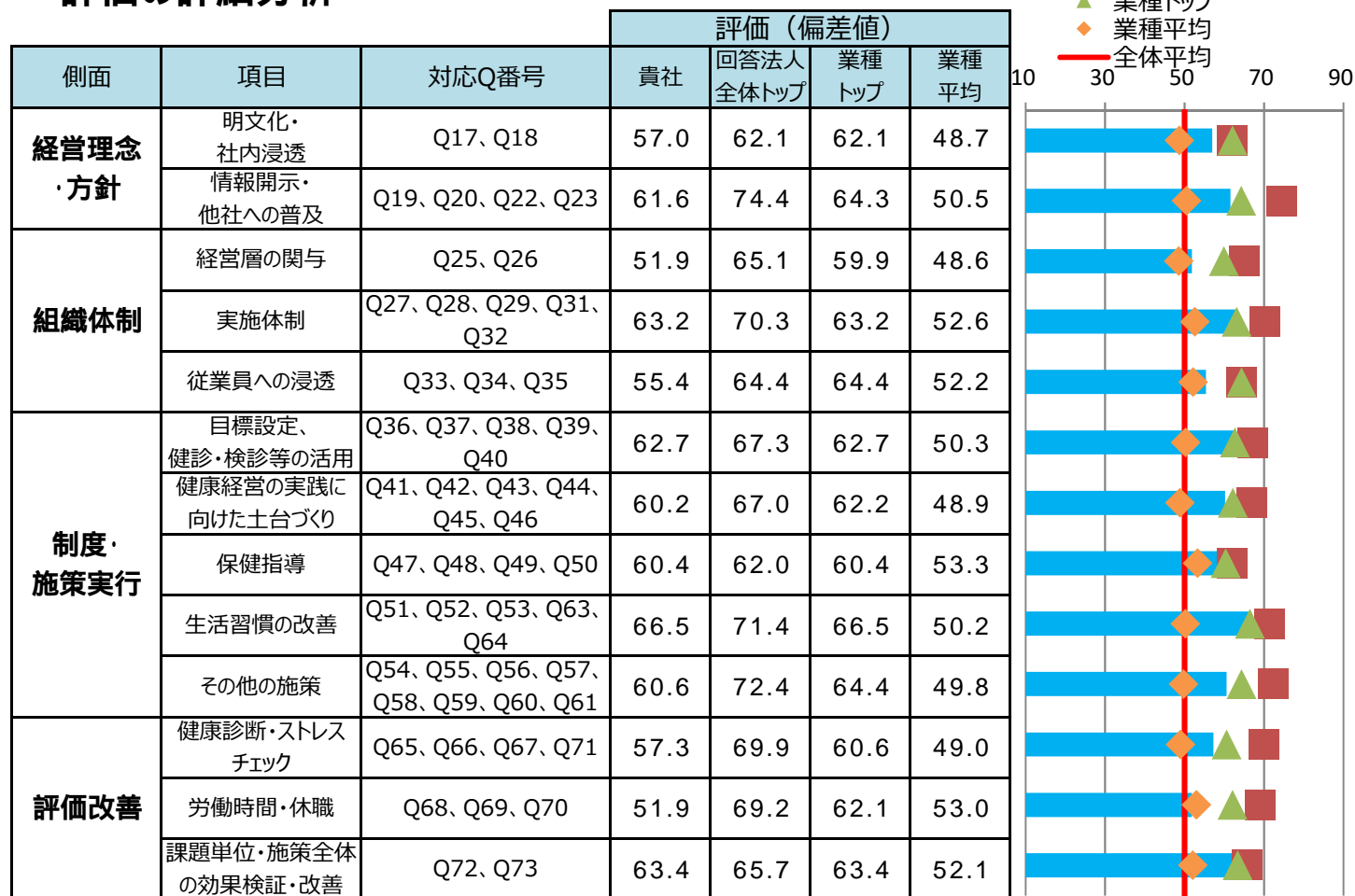
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301～350位	351～400位	651～700位	551～600位	451～500位
総合評価	59.2	59.8(↑0.6)	57.6(↓2.2)	58.8(↑1.2)	60.6(↑1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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	<b>組織の活性化</b> 当社の経営理念とする「多様な人材を活かし創造的で活力ある企業グループを目指す」うえで、従業員が心身ともに良好なコンディションで仕事に向き合えることが、働き方のベースとして重要である。経営理念を意識した諸活動を全社で推進し、「皆がいきいきと働き、成長し続け、誇れる企業」を作っていくためには、「組織の活性化」が経営上の重要課題だと認識している。
健康経営の実施により期待する効果	組織の活性化に向けて産業保健活動5本柱、そしてその中期5か年計画を策定し、運用している。指標として、プレゼンティーズム指数、アブセンティーズム指数、ワークエンゲイジメント指数を活用し、生産性の向上につなげ、最終的に業績や企業価値の向上に結び付ける。

※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://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/98">https://furukawaelectric.disclosure.site/ja/themes/98</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)	36	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	76.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	コミュニケーションツールの普及加速、オンライン会議やチャット機能の充実により従来より活性化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.0	%	(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	毎年6月に朝食摂取定着月間としてWebセミナーとそのアーカイブ配信を行い、健康づくりを促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.9	%

- 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	従業員それぞれの勤務時間を考慮し、ラジオ体操や転倒予防体操の音楽を1日に複数回のタイミングで放送				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	3.2	%

※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	62.9	50.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	51.1	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	61.6	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	48.5	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	48.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	47.3	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	50.5	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.6	49.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.3	51.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.4	47.2	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	2003年男性喫煙率52.7%と高かった。禁煙支援を行っていたが、大幅な喫煙率低下はなかった。能動喫煙・受動喫煙から会社の財産である従業員とその家族の健康を守る、職業性関連疾患の防止、健康保険組合が負担する医療費増加の抑制、喫煙に関わる費用の抑制（喫煙に使う労働時間、喫煙室の設置、ランニングコストやゴミの処理費用など）、環境を守る社会的責任（CSR）の観点から、禁煙活動に力を入れることにした。
	効果検証結果	2007年の世界禁煙デーに初めての敷地内終日禁煙を一拠点で実施、'15年に2020東京五輪を全社敷地内禁煙で迎える旨を社長が宣言、'17年より就業時間内禁煙、'20年度より全社敷地内全面禁煙とした。
効果 検証 ②	効果検証結果	積極的な禁煙活動を始める前から男性喫煙率の比較を行ってきたが、2003年52.7%、2007年45.1%、2015年31.1%、2017年28.9%、2018年27.4%、2019年26.0%、2020年22.5%と、敷地内全面禁煙としたことにより、喫煙率を大幅に減少。2021年は22.5%と横ばいであったが、女性を含む全従業員の喫煙率は2020年25.4%、2021年20.3%となった
	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	経営理念にある「多様な人材を活かし創造的で活力ある企業グループを目指す」ため、健康経営を意識した活動で「皆がいきいきと働き、成長し続け、誇れる企業」を目指す。課題を解決するための最重要課題を「組織の活性化」として、従業員のモチベーション・エンゲイジメント・従業員の生産性・従業員の健康状態・従業員の生活習慣や健康に関するリテラシー 従業員間のコミュニケーションの向上と 過重労働防止を行う
効果 検証 ②	施策実施結果	産業保健活動 5本柱を 健康決定力（ヘルスリテラシー）・メンタルヘルス・身体機能・メタボリックシンドローム・喫煙とし、各ワーキングチームで目標を設定し、5か年計画を策定した
	効果検証結果	European Health Literacy Survey 日本語版(HLS-EU-Q47) を全従業員に実施、回答率は86.9%であった。ヘルスリテラシーの効用に向けて、「ヘルスケア」の項目で「急病時の対処方法」・と「情報の評価」、「疾病予防」の項目で「検査、病院受診のタイミング」・「予防接種」・「情報の評価」に課題があることがわかった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友電気工業株式会社

英文名：Sumitomo Electric Industries, Ltd.

■加入保険者：住友電気工業健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

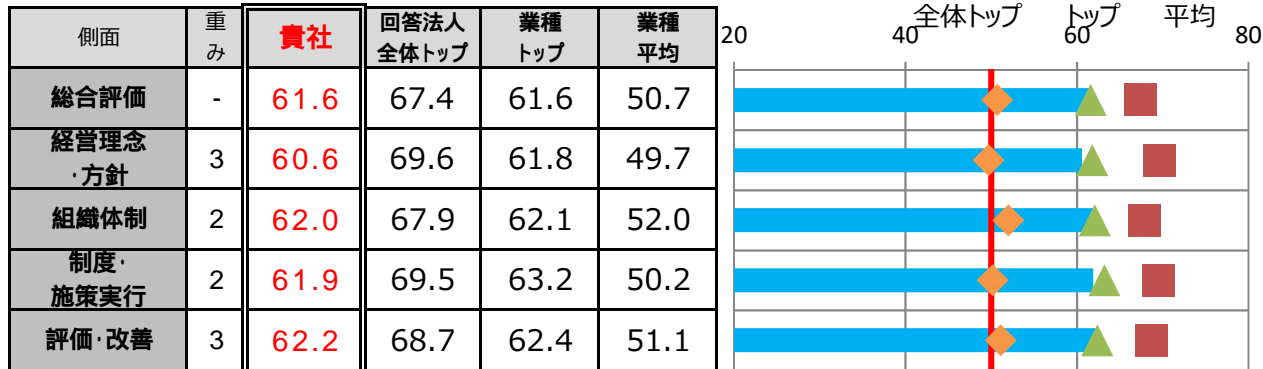
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.6 ↑1.2 (前回偏差値 60.4)

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

## 評価の内訳



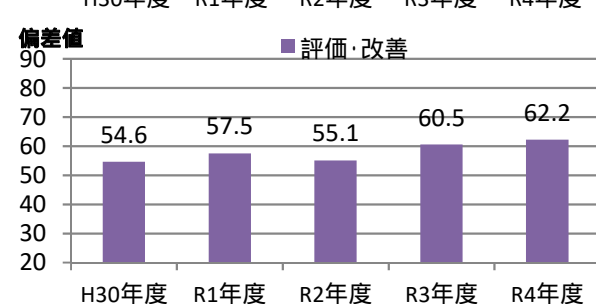
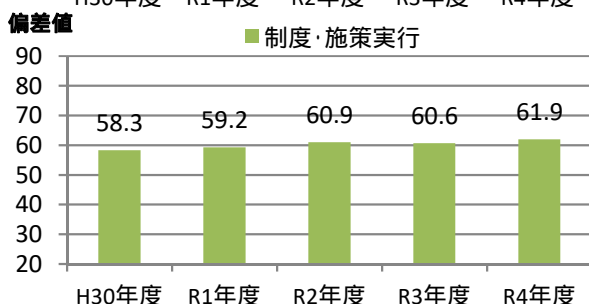
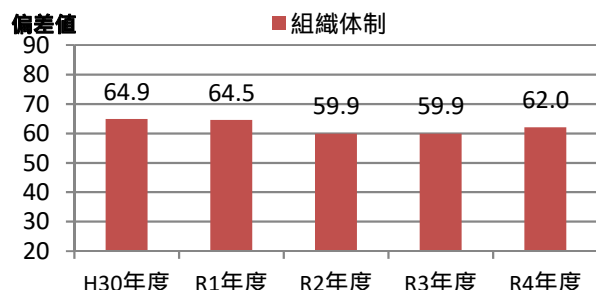
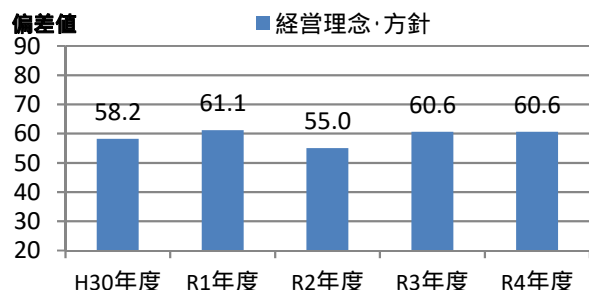
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

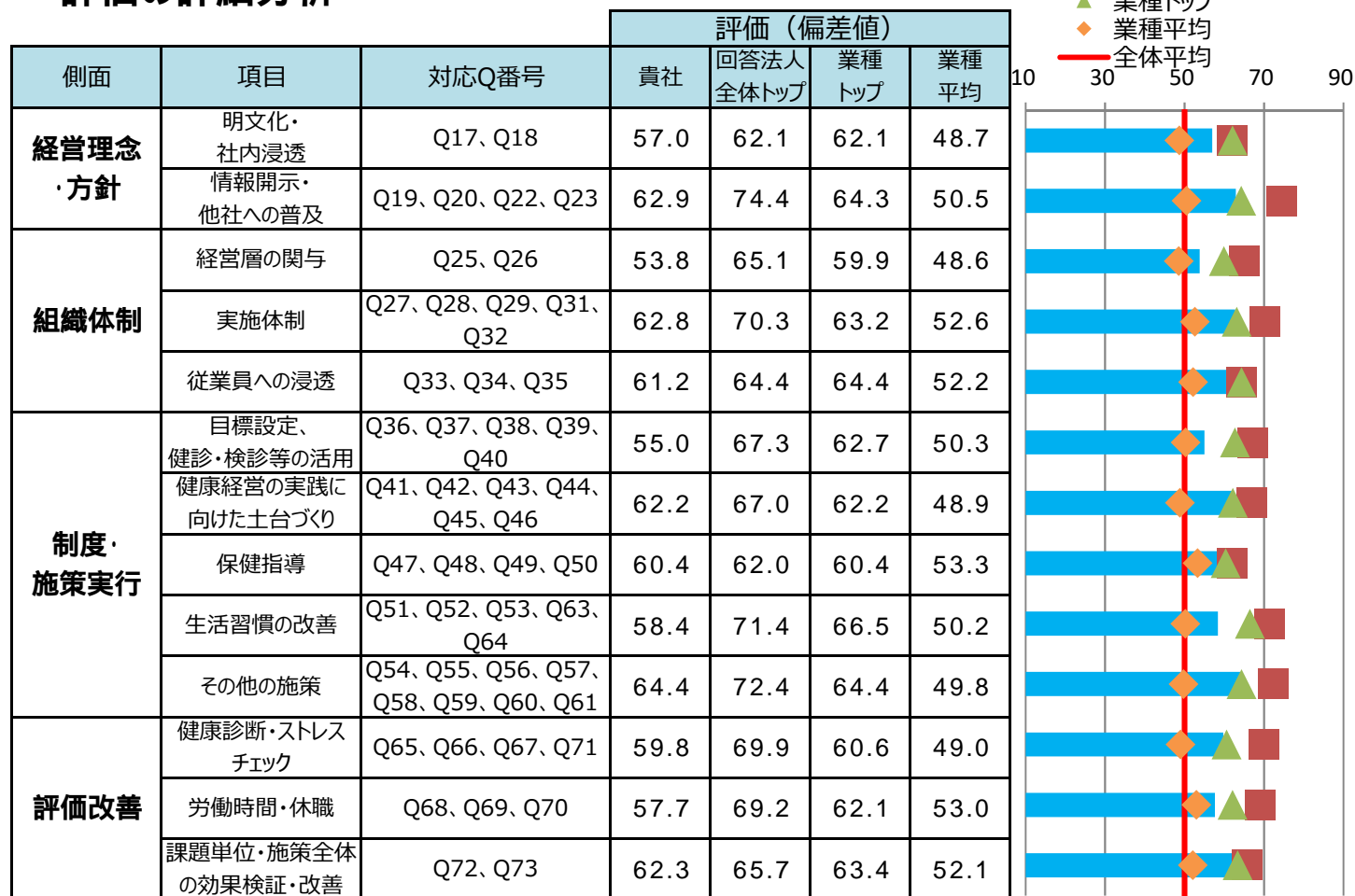
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301～350位	301～350位	651～700位	351～400位	301～350位
総合評価	58.9	60.3(↑1.4)	57.2(↓3.1)	60.4(↑3.2)	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	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>定年延長などによる従業員の平均年齢上昇に伴う、生活習慣病を中心とした疾病にかかる医療費の増加、心身の健康不調による労働生産性や創造性の低下が課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>「健康であること」は全ての活動の基盤と考え、従業員および家族への積極的な支援と組織的な健康増進の推進により、安全・安心な製造現場や事務所づくり、仕事の能力・成果の向上、ワークエンゲージメントの向上を図り、「社会から高く評価され、信頼されるとともに、社員が生き生きと活躍できる」企業をめざす。</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	CSR報告書
URL	<a href="https://sumitomelectric.com/jp/csr-reports/225">https://sumitomelectric.com/jp/csr-reports/225</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)	34	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	62.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	同好会やサークル活動等、スポーツ活動を奨励する制度を制定、チームや応援者への支援を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.8	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	健康習慣実践キャンペーンと題して、朝食の摂取やアルコールの制限等の活動に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	17.7	%

- 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	年2回、チャレンジカップと題して、社員の運動習慣づくりを目的とした大会を開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.4	%

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

## 具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.9	50.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	51.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.0	48.5	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	48.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	47.3	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	64.4	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.6	49.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	51.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.0	47.2	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	社員の健康意識アンケート結果を女性に絞って検証すると、仕事のパフォーマンスに影響を及ぼす症状として、回答者の約12%が女性の健康問題（月経痛やPMS、更年期症状など）を挙げていること、その割合が2019年から3年連続で増加していること、また不調時のパフォーマンス低下割合も約57%とその他の要因と比較してうつ、頭痛と同程度に高いことが分かった。
	施策実施結果	まずは会社施策の意義浸透およびリテラシー向上を目的とし、女性に多い病気編、管理職編、月経トラブル編、更年期編をテーマとした動画研修を実施。3,417回の視聴があった。
効果 検証 ②	効果検証結果	受講者アンケートの結果、世代ごとの様々な不調を抱えながら働く女性が一定数いること、相談先に関する悩みを抱えている女性が多いことが分かった。 また、女性で約9割、男性で約8割が他の人にも視聴を薦めたいと回答。現在症状に悩まされている女性のみならず、症状は無いが関心高い女性、管理職を中心とした男性なども受講していることから、関心層への情報発信を継続しつつ無関心層への集団・個別アプローチも進める。
	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	コロナ禍による懇親機会の減少、テレワークの増加などにより職場内コミュニケーションや運動不足（コロナ前と比較し平均1,000歩/人減少）が懸念された。 また、当社健康経営KPIの一つである運動習慣率が伸び悩んでいた（18年30.1%、19年31.3%）。
効果 検証 ②	施策実施結果	18年に開始のSEIチャレンジカップ&住友電工スポーツアカデミーと称した社内スポーツ大会（ランニング、ウォーキングのチーム対抗戦）をリモート形式で年2回開催。22年春季は国内外から3,325名が参加。
	効果検証結果	直近の大会では、平均運動量が1日6.5km/人、12,960歩/人。イベント後のアンケートでは、参加者の33%が以前より運動習慣が身についた、40%が元々の運動習慣を継続すると回答。「職場での会話が弾んだ」、「チームの一体感が深まった」、「運動習慣づくりのきっかけになった」と好評。 また、KPIとしている運動習慣率は20年度34.3%、21年度34.9%と改善が見られた。

※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：株式会社フジクラ

英文名：Fujikura LTD.

■加入保険者：フジクラ健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

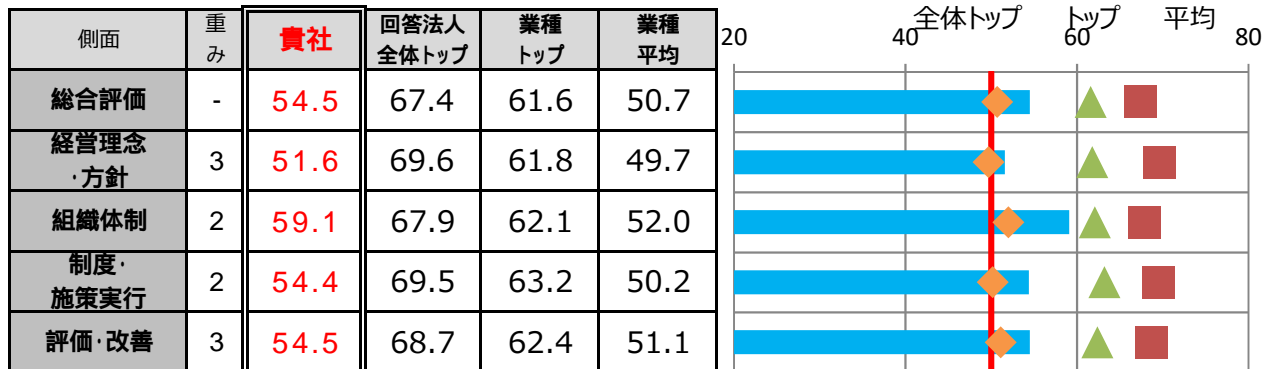
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1101～1150位 / 3169 社中

■総合評価： 54.5 ↓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



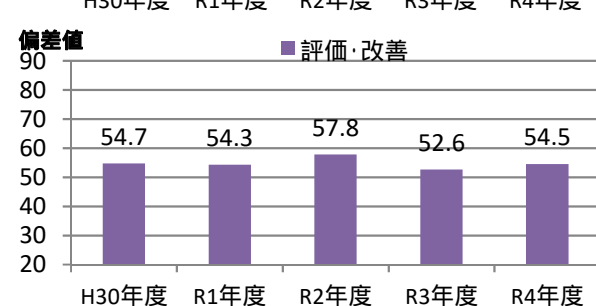
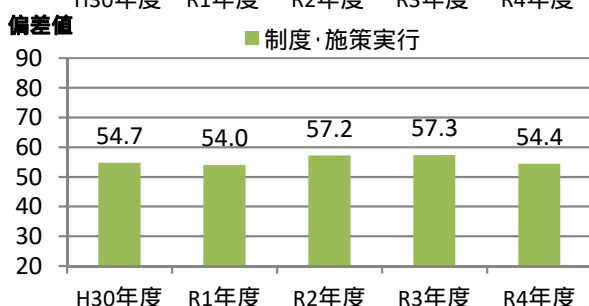
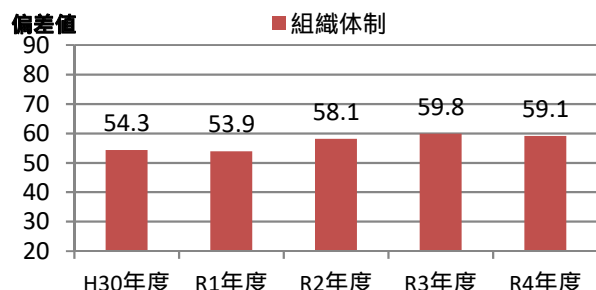
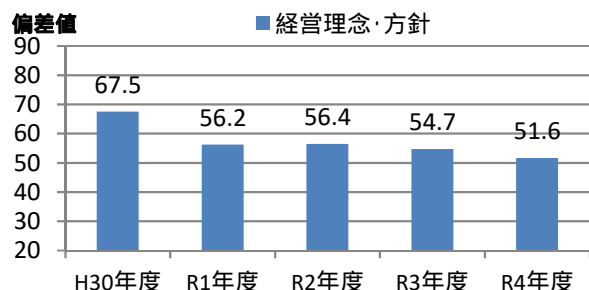
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

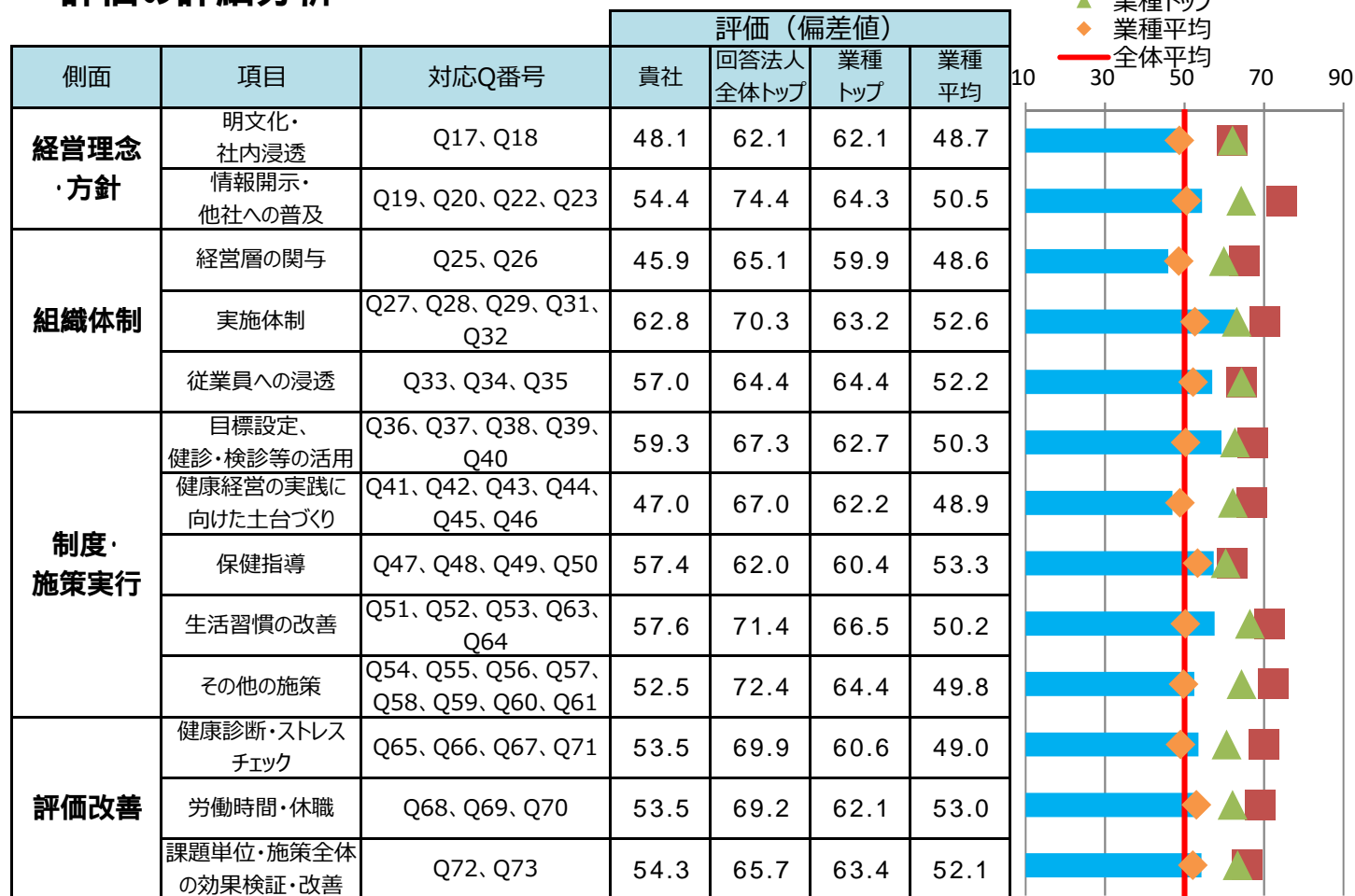
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	351～400位	851～900位	651～700位	851～900位	1101～1150位
総合評価	58.5	54.7(↓3.8)	57.3(↑2.6)	55.6(↓1.7)	54.5(↓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	組織の活性化 組織のチーム力が低下していることが課題。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康保持・増進に取り組むことにより、従業員の士気や生産性が向上し、組織が活性化することを期待している。

※貴社が健康経営度調査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.fujikura.co.jp/esg/social/safety.html">https://www.fujikura.co.jp/esg/social/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	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	47	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	4.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・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	健康増進アプリ内社内SNS機能で記事投稿者やいいねを押した方へインセンティブポイント付与イベント開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.4	%	(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	朝食、夕食の提供。ヘルシー定食、ヘルシー弁当の提供。カロリー塩分等の表示				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	毎日昼食後にストレッチ体操実施。ストレッチの実施時間は業務の一環としてしており、全員参加としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	55.9	50.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.2	51.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.6	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	48.5	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	48.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	47.3	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	43.9	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.2	49.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	51.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.5	47.2	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	長時間労働の常態化は健康への影響が大きいと、状況の把握と対応が必要だと考える。
	施策実施 結果	月80時間超の長時間労働者について、本人および上司との面談を実施中。21年度からは45時間超えの希望者について面談を受けている。
	効果検証 結果	20年以降、法定外労働は発生していない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2023 年度末までに構内喫煙所の全廃を目指しているが、全体として喫煙率の減少スピードが鈍くなっており、何かしら対応が必要。
	施策実施 結果	本社地区の構内全面禁煙化を22年10月1日に大幅に前倒しをすることを決定。構内喫煙所の利用時間の段階的に削減、健保による禁煙サポート等、各種施策を講じた上で、構内全面禁煙化を実現。
	効果検証 結果	構内全面禁煙化に向けた各種施策の効果もあり、本社の喫煙率が減少となった。さらに本社の活動が各事業所内への追い風となっている。

※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：昭和電線ホールディングス株式会社

英文名：SWCC SHOWA HOLDINGS CO., LTD.

■加入保険者：昭和電線健康保険組合

上場

■所属業種：非鉄金属

## 健康経営度評価結果

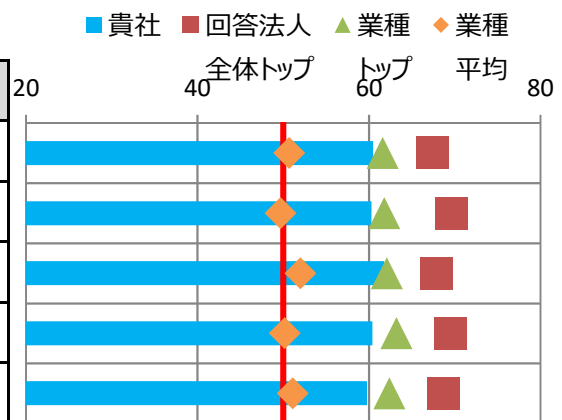
■総合順位： 451～500位 / 3169 社中

■総合評価： 60.5 ↑2.0 (前回偏差値 58.5)

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

## 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	-	60.5	67.4	61.6	50.7
経営理念・方針	3	60.3	69.6	61.8	49.7
組織体制	2	61.8	67.9	62.1	52.0
制度・施策実行	2	60.4	69.5	63.2	50.2
評価・改善	3	59.8	68.7	62.4	51.1



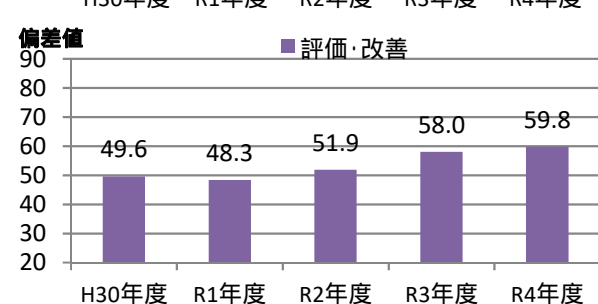
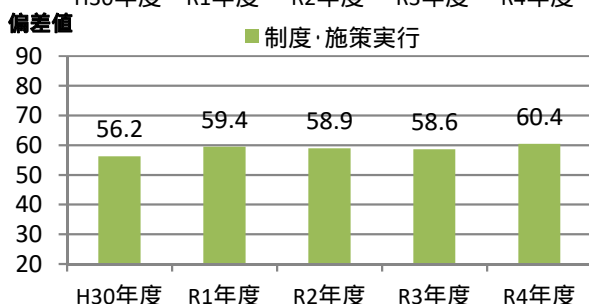
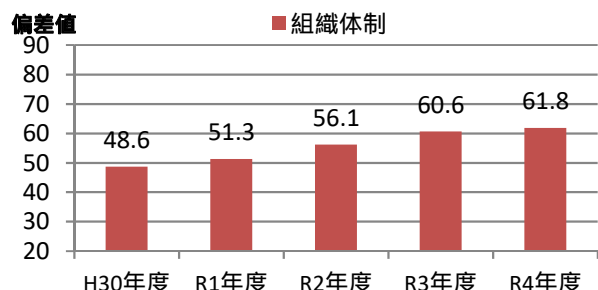
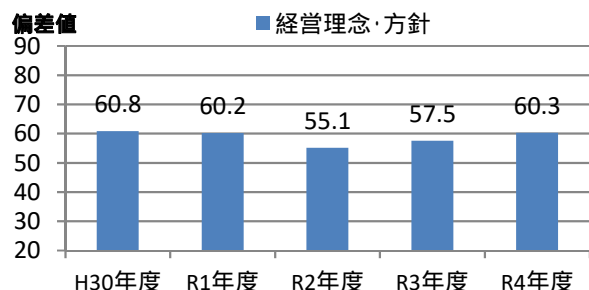
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

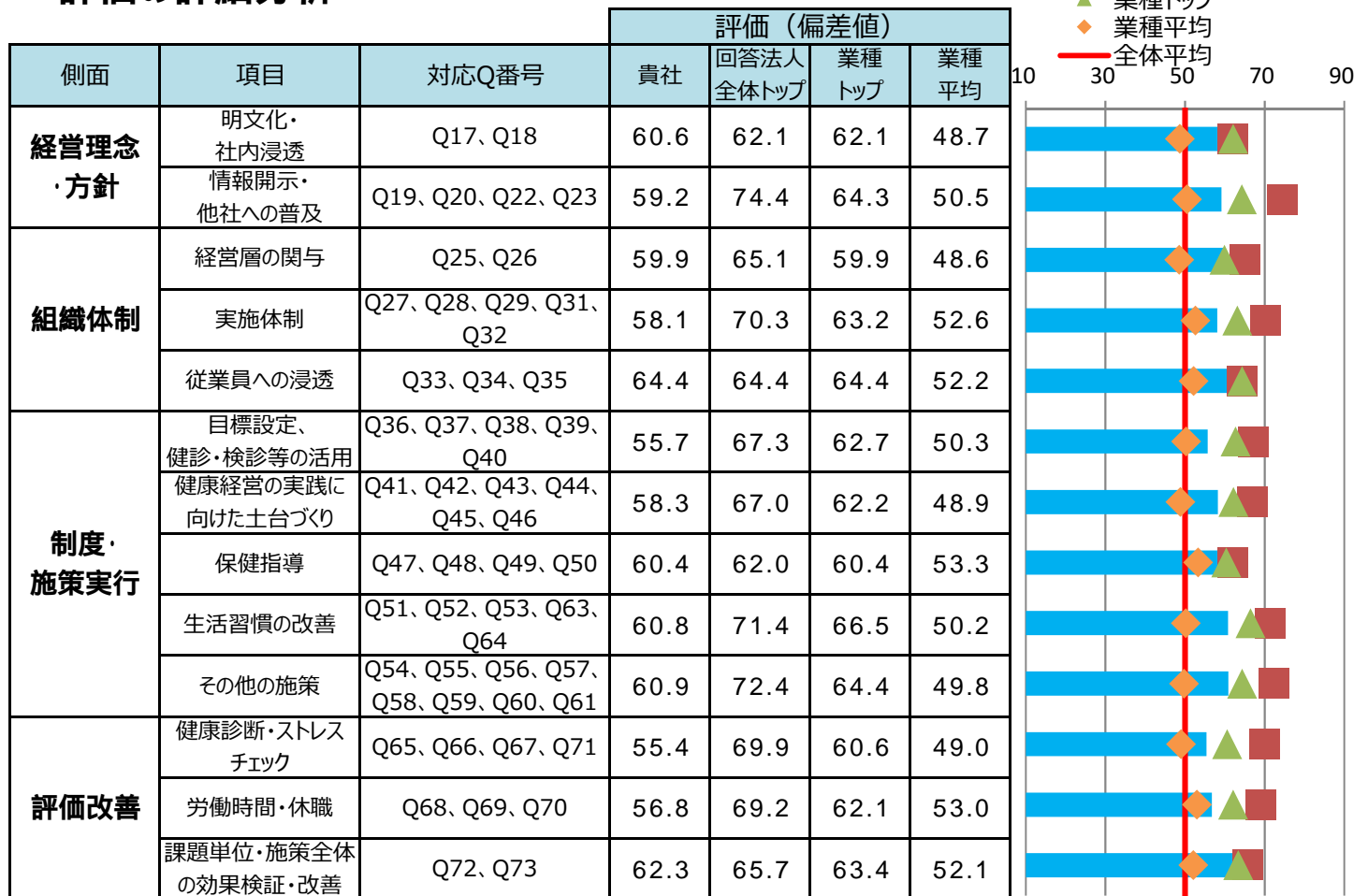
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	601～650位	851～900位	851～900位	601～650位	451～500位
総合評価	54.7	54.7(↑0.0)	55.1(↑0.4)	58.5(↑3.4)	60.5(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の平均年齢が44.6歳とやや高く、従業員の約41.7%が50代以上と健康リスクの高い層が多いため心身の不調による従業員の生産性低下が心配される。企業存続のためにも、年代を問わずに従業員に健康な状態で働いてもらうことが必要不可欠であると考えており、健康経営宣言では「従業員の心身の健康の向上とワークライフバランスの促進」を重要な経営課題と位置づけている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員ひとりが心身共に健康で生き活きとやりがいを持って働くことのできる職場環境の中で、新たな価値を創造することを期待している。具体的な指標としては、従業員のエンゲージメントスコアを設定しており、毎年実施している調査において2021年度は42.4であった。2026年までに55の達成を目指している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトの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.swcc.co.jp/hd/csr/sustainability/esg/society/employees.html">https://www.swcc.co.jp/hd/csr/sustainability/esg/society/employees.html</a> <a href="https://www.swcc.co.jp/hd/csr/images/health-management2019.pdf">https://www.swcc.co.jp/hd/csr/images/health-management2019.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	38	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	77	回	19	回

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

## 各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	ミーティングアプリ、チャットツール、内線アプリを導入し、スマホやPCで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	69.8	%	(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	社員食堂にて栄養士が管理した食事を提供。カロリー表示も併せて行い、従業員の意識醸成を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	71.3	%	(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	各事業所、工場にて毎朝全従業員が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	71.3	%	(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		%
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	58.2	50.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.1	51.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.9	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	48.5	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	60.1	48.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	47.3	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	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.1	49.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	51.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.1	47.2	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	従業員の平均年齢が44.6歳と高く、疾病の高リスク者の重症化予防が大きな課題のひとつである。健康リスクも高まっており、2021年度の血圧リスクは1.0%であった。生活習慣病発症のリスクを減らし、従業員の健康増進をすすめていくためにも、2017年度には実施率が0%であった特定保健指導の実施率を上げることが課題である。
	施策実施結果	健康保健組合による特定保健指導を、就業時間内に事業所毎に実施することで、2021年度は現段階で20.6%の実施率に上がっている。
	効果検証結果	特定保健指導実施の時間を就業時間と認定し、スケジュール化することにより、特定保健指導初回面談方式の最終終了率は9割超となった。実施率向上において有効な手段であると判断している。今後の課題としては面談の継続および卒業者の増加と考えており、次年度以降の卒業者数の増減を数値化し評価したい。
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	当社は健康経営宣言にも「ワークライフバランスの促進」を掲げており、有給休暇の取得率向上及び平均時間外労働の削減を健康課題のひとつとしている。2017年は、有給休暇取得率が60.8%、平均時間外労働時間は13時間であったが、より一層の推進を行っている。
	施策実施結果	有給休暇取得率は従業員各自で目標値を設定・進捗管理している。残業時間削減は従業員に意識調査を実施し、結果を踏まえた対策を実施。2021年度有給休暇取得率は68%、平均時間外労働時間は18時間であった。
	効果検証結果	有給取得率は向上しており、従業員の業務状況に合わせて各自で目標設定、人事も含めて取得状況をモニタリングすることで、改善効果が出ている。また、職場アンケートの結果では有給の取りやすさを感じている人の割合は2019年35.7%から2021年39.5%と増加傾向である。残業時間は昨対でほぼ横ばいであり課題が残る。今後の対応として勤怠データの見える化を検討し、改善に向けて動いている。

※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：リョービ株式会社

英文名：RYOBI LIMITED

■加入保険者：全国健康保険協会広島支部・静岡支部

上場

■所属業種：非鉄金属

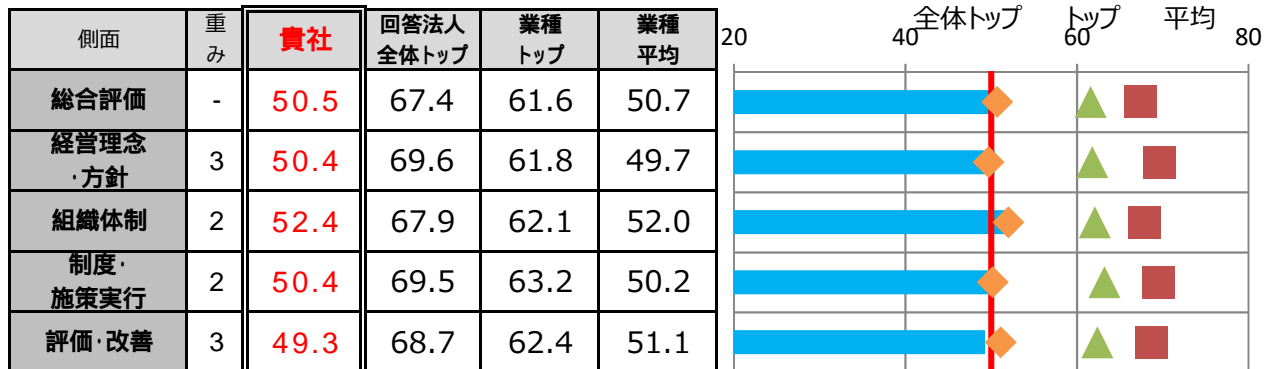
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1601～1650位 / 3169 社中

■総合評価： 50.5 ↑0.1 (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



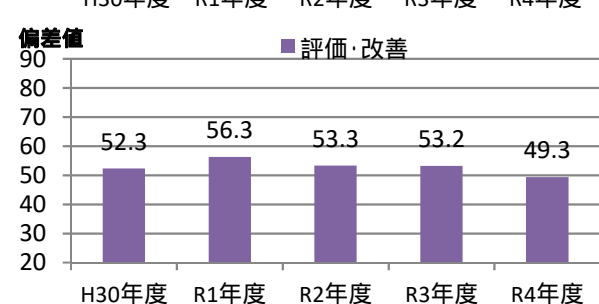
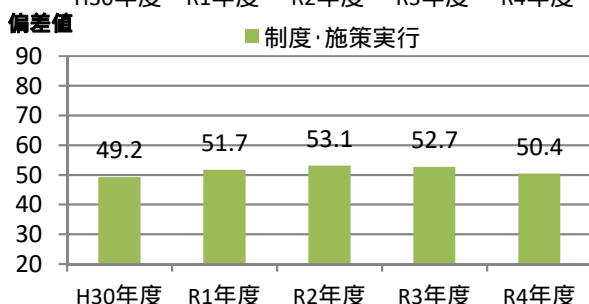
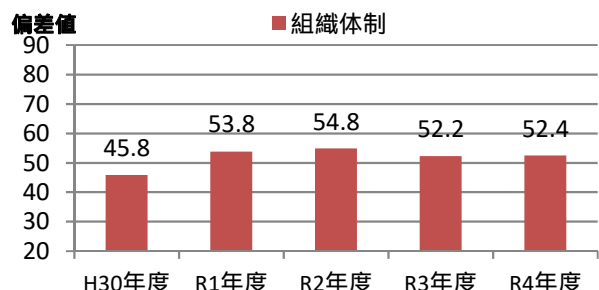
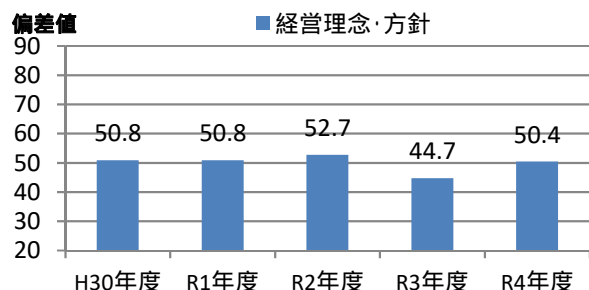
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	1001～1050位	1001～1050位	1001～1050位	1501～1550位	1601～1650位
総合評価	49.6	53.2(↑3.6)	53.4(↑0.2)	50.4(↓3.0)	50.5(↑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	人材定着や採用力向上 社員一人ひとりが安心して、それぞれの個性や能力を發揮できる会社であること。 人材の定着や採用力の向上により必要な人材が確保できること。 そのためには多様な人材が活躍できる仕組みや環境を整えていく必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	プレゼンティーイズムの低減、ワークエンゲージメントの向上、生産性向上、企業の発展・成長など

※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.ryobi-group.co.jp/csr/workplace_health.html">https://www.ryobi-group.co.jp/csr/workplace_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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

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

## 各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コロナで中止していたリョービ祭等オンライン実施。アクセス数はライブ300回、アーカイブ1400回。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	2事業所の社員食堂におけるヘルシー定食の提供を継続している。				
(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	20.2	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	運動推進プログラム「Active+」（全社員対象）を毎年3か月間実施。得点上位者を表彰し賞金を贈る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	55.0	50.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.8	51.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.9	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.0	48.5	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	48.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	47.3	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	55.1	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.3	49.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.9	51.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.4	47.2	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの分析結果、「上司からのサポート」の偏差値があまり高くない。
	施策実施 結果	毎年、全管理職を対象に「いきいき職場づくり研修」を実施している。その研修の中で、自職場の結果を参考にしながら、自職場の課題と対策（いつまでに、何をして、どういう状態にする）を考え、実行している。
	効果検証 結果	2022年7月に実施したストレスチェックで、「上司からのサポート」の偏差値は前年比+0.4となった。（2018年比+1.8）
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	ストレスチェックの分析結果、「睡眠・休養」の偏差値が低く、十分な睡眠が取れていない人が多いことがわかった。
	施策実施 結果	睡眠に関する教育・啓蒙を2年間かけて実施。リーフレットの配布、各種チェックリストによるセルフチェックの実施、睡眠の質を上げるポイント、SASの周知などを通じて睡眠に対する意識の向上を図っている。
	効果検証 結果	2022年7月に実施したストレスチェックで、「睡眠・休養」の偏差値は前年比+0.6となった。（2018年比+2.0）

※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：行田電線株式会社

英文名：

■加入保険者：電線工業健康保険組合

非上場

■所属業種：非鉄金属

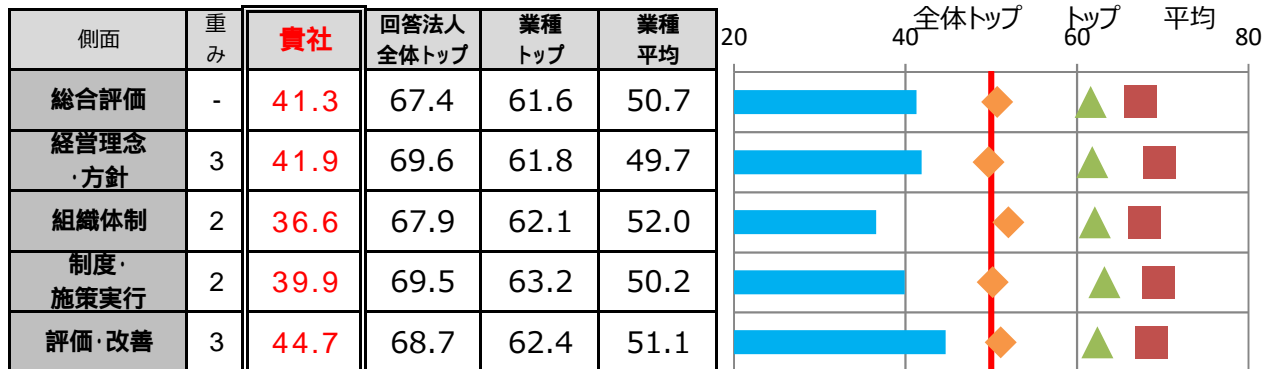
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2601～2650位 / 3169 社中

■総合評価： 41.3 ↑1.1 (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



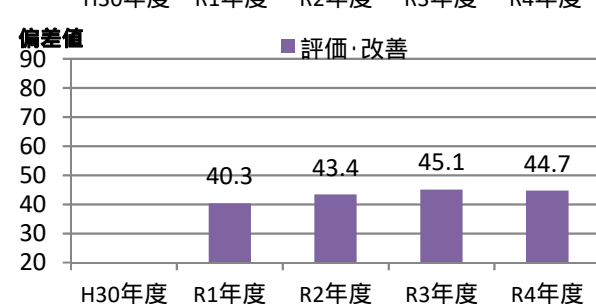
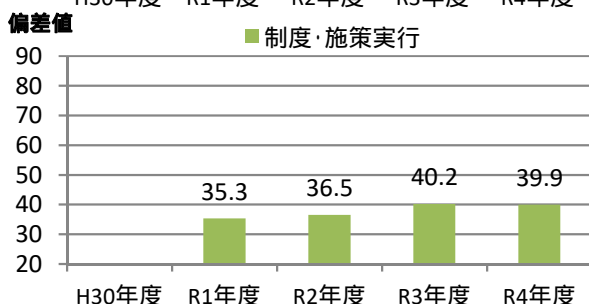
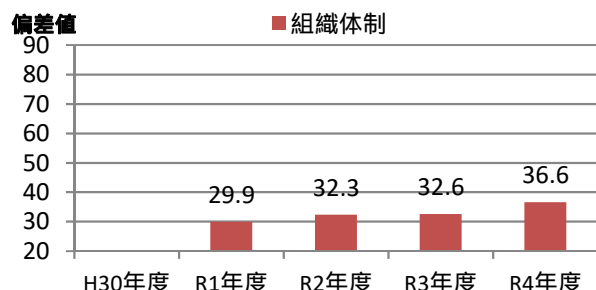
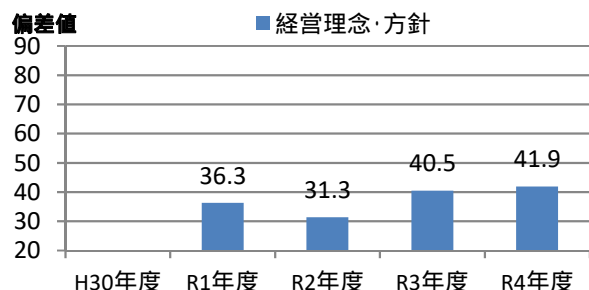
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	2101～2150位	2251～2300位	2401～2450位	2601～2650位
総合評価	-	36.0(-)	36.2(↑0.2)	40.2(↑4.0)	41.3(↑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	
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	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.yukita.co.jp/main/csr/">http://www.yukita.co.jp/main/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	3	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	7.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	サークルの費用については共済会から支援し、活動の促進を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

- 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	昼食補助手当を支給しており、安価で栄養価の高い食事がとれる環境を整えている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

- 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、始業時間になると全社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	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	49.7	50.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.2	51.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.9	48.5	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	38.5	48.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	47.3	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	40.4	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.7	49.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.5	51.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.7	47.2	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック結果において高ストレス者の割合が平均を上回っている状況。高ストレス者数を属性ごとに分析した結果、年代別に最も顕著な差があることが判明し、とりわけ30代以下の若年層に多く分布していた。若年者の高ストレス者を減少させることで全体の高ストレス者割合を減少させたい。
	効果検証結果	昨年において管理職者によるラインケアの研修を実施したことから、本年は若年者を対象としたセルフケア研修を実施。ストレスコーピングによるストレスをため込まない方法の教育を行った。
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	インフルエンザの予防接種において昨年度は新型コロナワクチンとの混合接種が出来なかったこと、および衛生意識の向上から罹患リスクが減っていると考えられ接種者数が減少していた。今年度においてはダブル流行の恐れもあり率先して接種してもらう必要があるため、混合接種が可能であること、罹患リスク回避を周知した。
	効果検証結果	従業員の接種負担額を減らし、混合接種可能であることを周知した結果、昨年を大幅に上回る接種者数となった。
	効果検証結果	今年度の効果検証については春頃の判明を見込むが、他の医院での接種に比べ割安であり医師を各事業所に招くことで接種しやすい環境であることは従業員より高評価となっており、結果として接種者増に繋がり罹患または重症化リスク回避となっている。

※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：ナカシマプロペラ株式会社

英文名：NAKASHIMA PROPELLER CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：非鉄金属

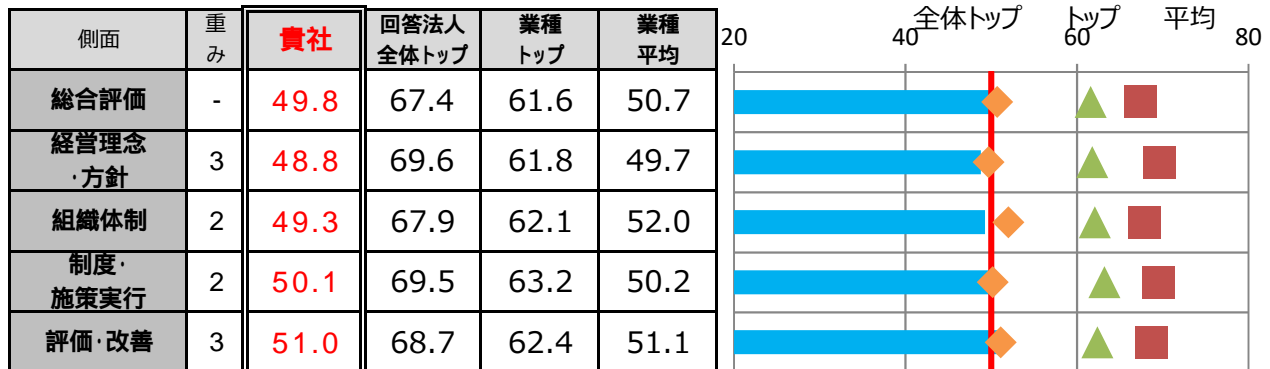
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1701～1750位 / 3169 社中

■総合評価： 49.8 ↑1.1 (前回偏差値 48.7)

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

## 評価の内訳



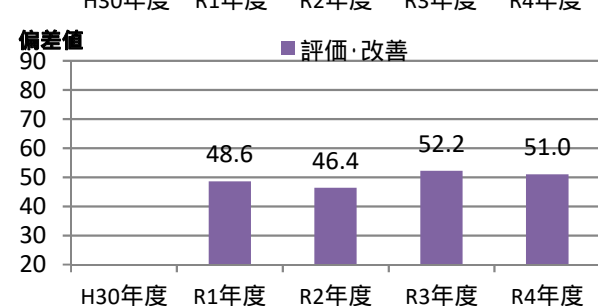
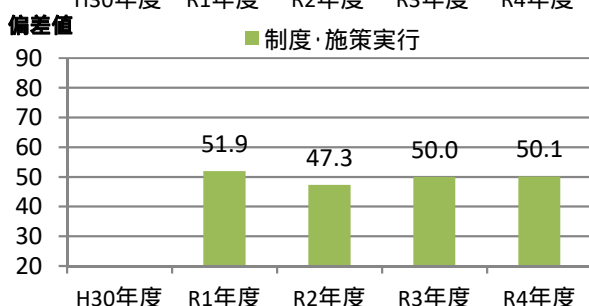
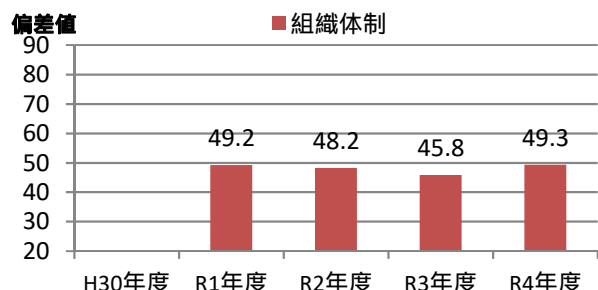
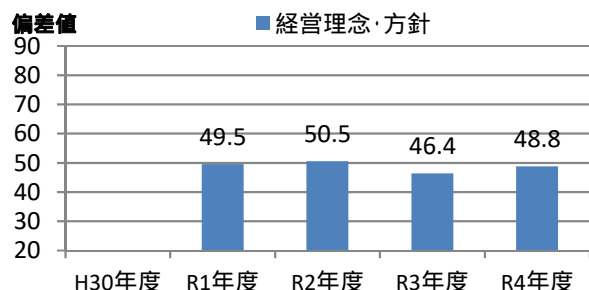
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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）

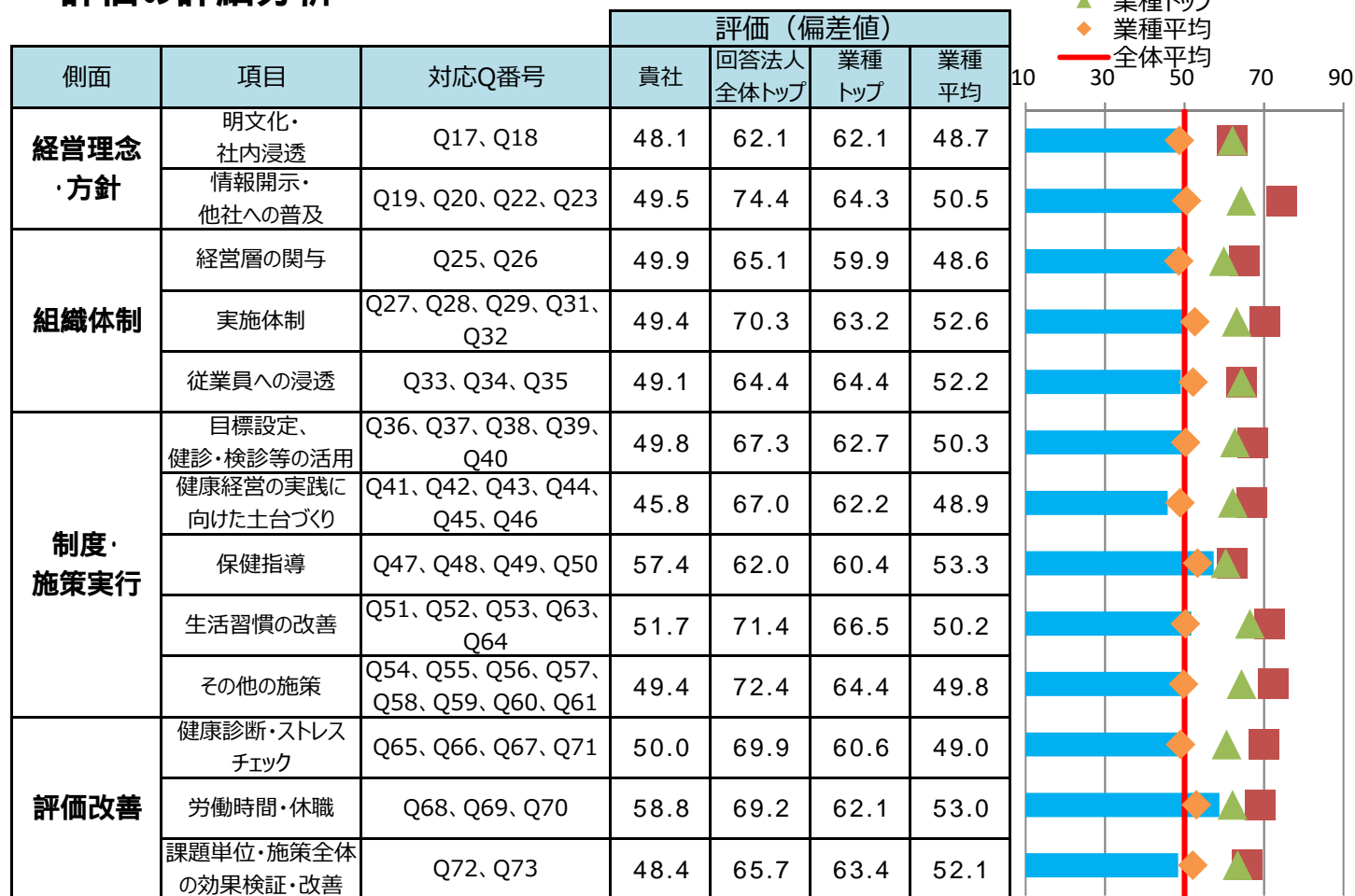
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1301～1350位	1501～1550位	1701～1750位	1701～1750位
総合評価	-	49.7(-)	48.2(↓1.5)	48.7(↑0.5)	49.8(↑1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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><b>組織の活性化</b></p> <p>会社全体として従業員の高齢化があり、今後、人口減少の中、新規採用も難しくなっており、全従業員一人一人が、力を発揮する体制作りが必要である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康に関する多方面からのアプローチを通じて、どの世代に対しても健康面からお互いを理解・尊重し、円滑なコミュニケーションを行うことでのパフォーマンスの向上。</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.nakashima.co.jp/company/kenkou_keiei.html">https://www.nakashima.co.jp/company/kenkou_keiei.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)	3	回	3	回

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

## 各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	54.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	総務部発信で全部署に地域の医療機関へのボランティア清掃の参加希望者を募り、年2回実施している。				
(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	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	食堂運営業者専属の管理栄養士と定期的に打合せを行い、健康に配慮した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	59.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.6	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝、始業開始時間に全従業員対象で各職場にて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	98.8	%

- 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	83.3	%
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	56.6	50.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.8	51.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.2	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	48.5	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	48.1	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	47.3	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	46.1	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.4	49.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	51.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.1	47.2	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	職場のパワーハラスメントが原因でメンタルヘルス不調を引き起こすことがあることは広く知られている。そのため、ハラスメント防止研修の実施により、その発生を低減させることで、メンタルヘルス不調発生のリスク低減に寄与する。対応の遅れによる問題悪化を防ぐため、研修を通じ社内の相談窓口の存在や利用方法などを広く認知してもらうことにより、早期の対応を可能にする。
	効果検証結果	参加率9割。サーベイ結果（事前事後比較）管理職：理解度0～3割11%減、3割～6割 18%減、6割～10割 29%増、管理職以外：理解度0～3割19%減、3割～6割37%減、6割～10割 58%増
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	当社の女性従業員の割合は全体の14%程度であるが約7割が40代以上、約半数が勤続年数10年以上で管理職も多数いる。女性特有の健康関連課題で長期休職になった場合、部署全体のパフォーマンスが下がる等影響が大きいと予想されるが、女性従業員数が少ないため、女性特有の健康関連課題について学ぶ機会が少なく、女性のライフステージと健康課題について女性自身・管理職ともに知識と理解を深めることが必要である。
	効果検証結果	実施後アンケートにて、回答者の74%が本研修内容について「知ってはいたが、改めて読み返したり理解するきっかけになった」と回答しており、女性特有の健康関連課題への関心や知識の向上につながった。またアンケート回答の中に「管理職含め、男性従業員も受講してほしい」と多数要望があった。当初の計画通り、2022年度は管理職向けに研修を実施する予定である。

※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：西日本電線株式会社

英文名：NISHI NIPPON ELECTRIC WIRE &amp; CABLE CO.,LTD.

■加入保険者：フジクラ健康保険組合

非上場

■所属業種：非鉄金属

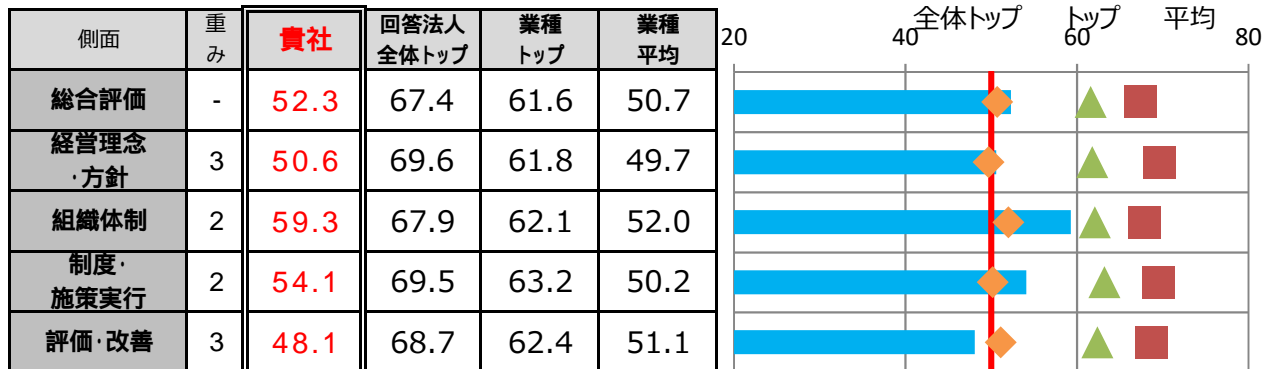
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1401～1450位 / 3169 社中

■総合評価： 52.3 (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



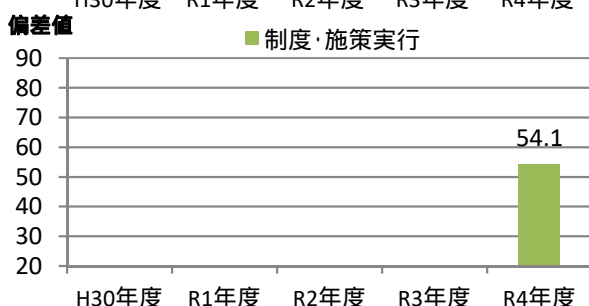
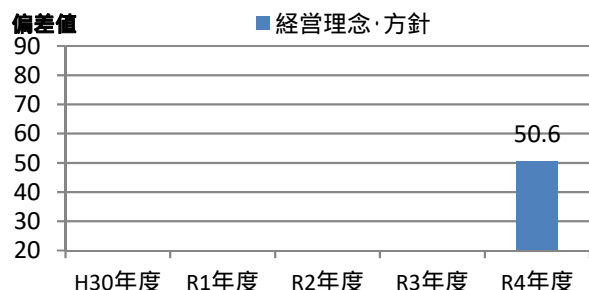
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	-	-	-	1401～1450位
総合評価	-	-	-	-	52.3(-)
【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>全ての従業員が自身の心と身体の健康を意識し、セルフケアを行うことで更に生き生きと仕事ができること。また、周りとのコミュニケーションが促進され、更なる生産性の向上が図られること。以上を達成することで、従業員が働いていて幸せだと思う職場であり続ける。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員の健康状態の向上</li> <li>生産性の向上</li> <li>企業価値の向上</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ESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.nnd.co.jp/about-us">https://www.nnd.co.jp/about-us</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	8	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	29	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	95.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	IIF活動の取組み 3つの約束「関心・声掛け・感謝」を実行し、コミュニケーションの大切さを研修で習得				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	管理栄養士が所属している社員食堂から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	80.0	%	(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	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	2017年本社事務所新築に伴い、事務職および会議スペースの机を全て電動昇降デスクにし、立ち作業を推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

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

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

※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	50.3	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.4	51.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.3	51.7	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	48.5	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	51.0	48.1	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	47.3	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	53.9	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	49.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	51.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.9	47.2	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	労働災害が多発し、従業員同士のコミュニケーション不足が原因のひとつであると考えられた。
	施策実施 結果	IIF活動で3K「関心・声掛け・感謝」についての研修および感謝ツアーやIIFラジオ等でコミュニケーションの活性化を図った。
	効果検証 結果	コミュニケーションが増えたことで、周囲への関心や注意喚起ができるようになった結果労働災害数が減った。
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者の復職が円滑に進むこと。
	施策実施 結果	休職中にも定期的に面談を行い、現在の状況を把握し、今後の展望を本人と会社が共有できるよう支援した。リハビリ期間を十分に設け、本人が安心して復職できる環境づくりをした。
	効果検証 結果	スムーズに復職でき、復帰後の職場で十分なパフォーマンスを発揮できている。

※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: 株式会社ケー・エフ・シー

英文名:

■加入保険者: 大阪府電設工業健康保険組合

上場

■所属業種: 金属製品

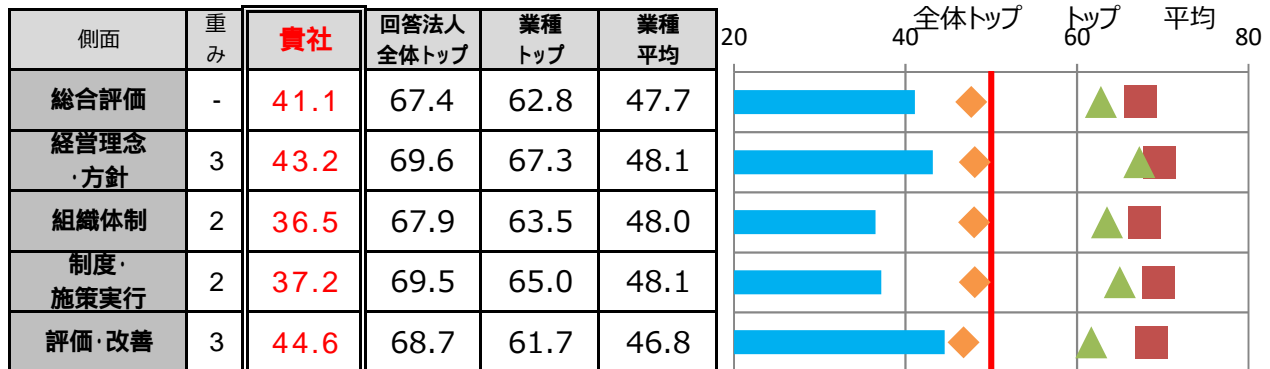
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 2601~2650位 / 3169 社中

■総合評価: 41.1 ↓1.3 (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



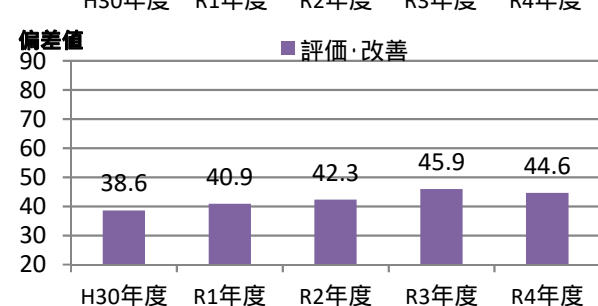
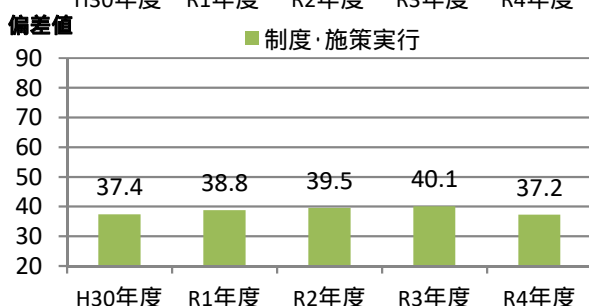
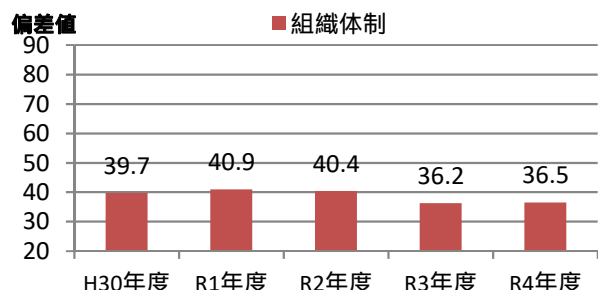
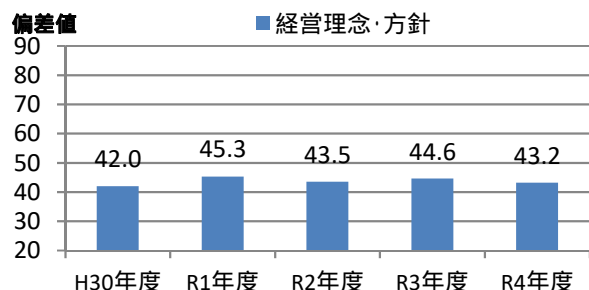
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

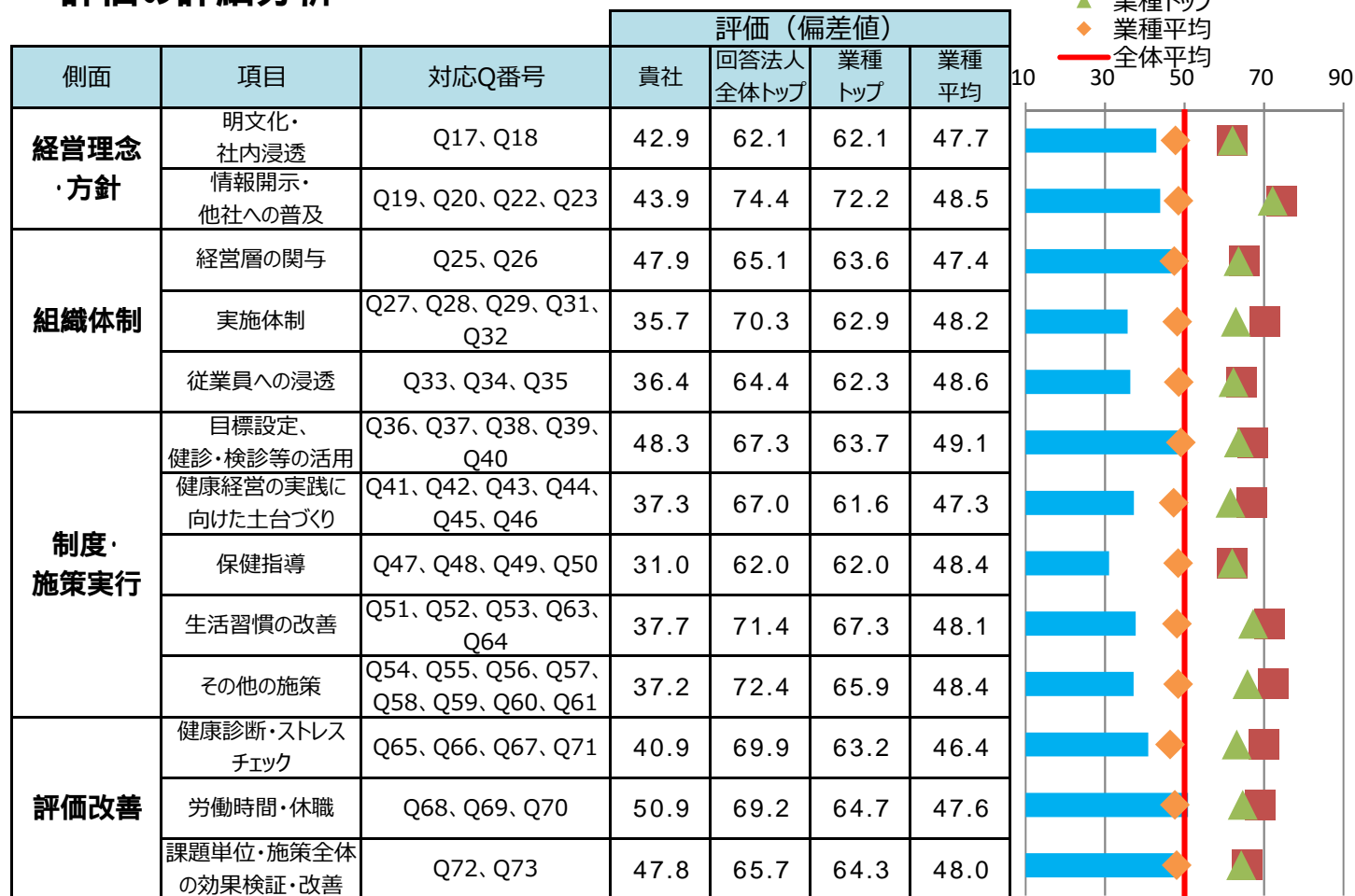
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1451~1500位	1801~1850位	2001~2050位	2251~2300位	2601~2650位
総合評価	39.5	41.8(↑2.3)	41.7(↓0.1)	42.4(↑0.7)	41.1(↓1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## 評価の詳細分析



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

## 健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生活習慣病等の疾病による従業員の長期休業など労働力の損失を無くす。
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健康で働くことができ、その能力を最大限に発揮できるよう支援し、組織の活性化を図る。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="http://www.kfc-net.co.jp/company/08.html">http://www.kfc-net.co.jp/company/08.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)	2	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	4.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	コミュニケーションツール並びにチャットの用途を社員間コミュニケーション促進の為であれば制限しない。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	サイトに登録し1日の歩数を登録。その歩数をもとにポイントを付与。ポイントに応じ賞品がもらえる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.8	%

- 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	38.8	48.0	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	35.3	48.3	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	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	46.9	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	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.1	49.2	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	40.9	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	29.1	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	39.8	45.6	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100%を維持し、二次検診の受診率は向上しているものの、毎年生活習慣病等により長期休業する事例が発生している。今後、このようなことがないよう更なる二次検診受診率向上、健康増進策に取り組む必要がある。
	施策実施 結果	本人だけでなく、所属長と協力し受診勧奨することで前年より上昇した。
	効果検証 結果	二次検診受診率 2019年44.0%、2020年38.2%、2021年85%
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者が、近年毎年平均すると1名程発生している。潜在的なメンタルヘルス不調者も含めて早期発見するためにメンタルヘルスに関する意識を高める必要がある。
	施策実施 結果	ストレスチェック受検率前年に続き100%達成。
	効果検証 結果	高ストレス者の医師の面接指導を受ける割合が少ない。 2019年度 0%、2020年度 0%、2021年度 2.0%

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 J - M A X

英文名: J - M A X

■加入保険者: 岐阜県プラスチック事業健康保険組合

上場

■所属業種: 金属製品

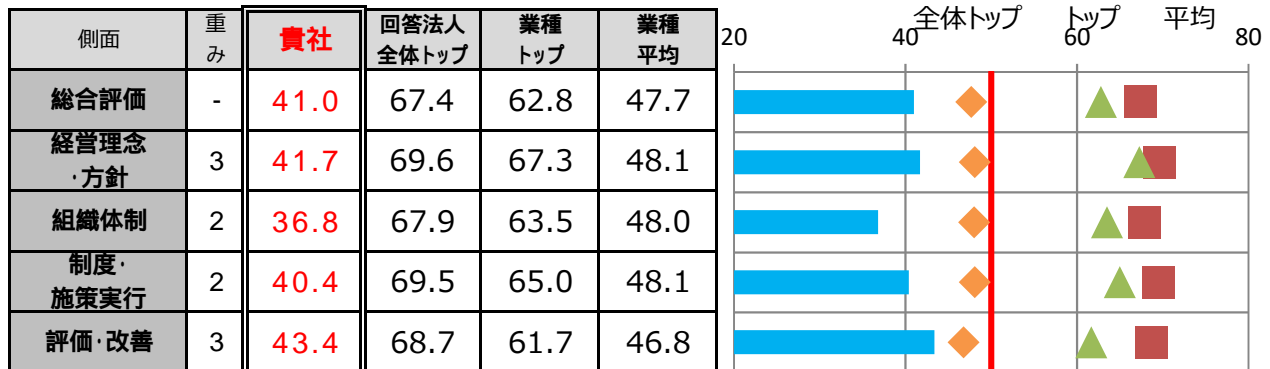
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 2601~2650位 / 3169 社中

■総合評価: 41.0 (前回偏差値 - )

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

## 評価の内訳



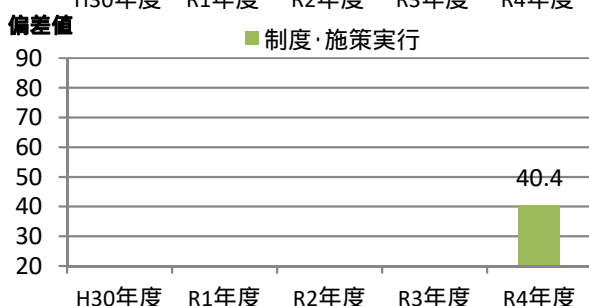
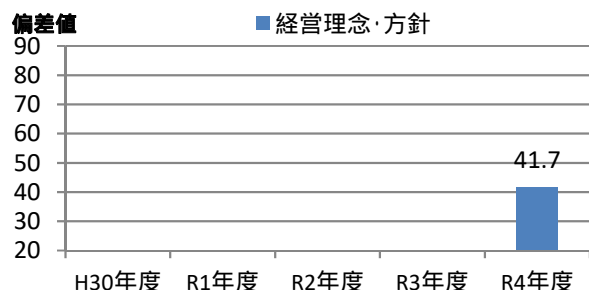
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

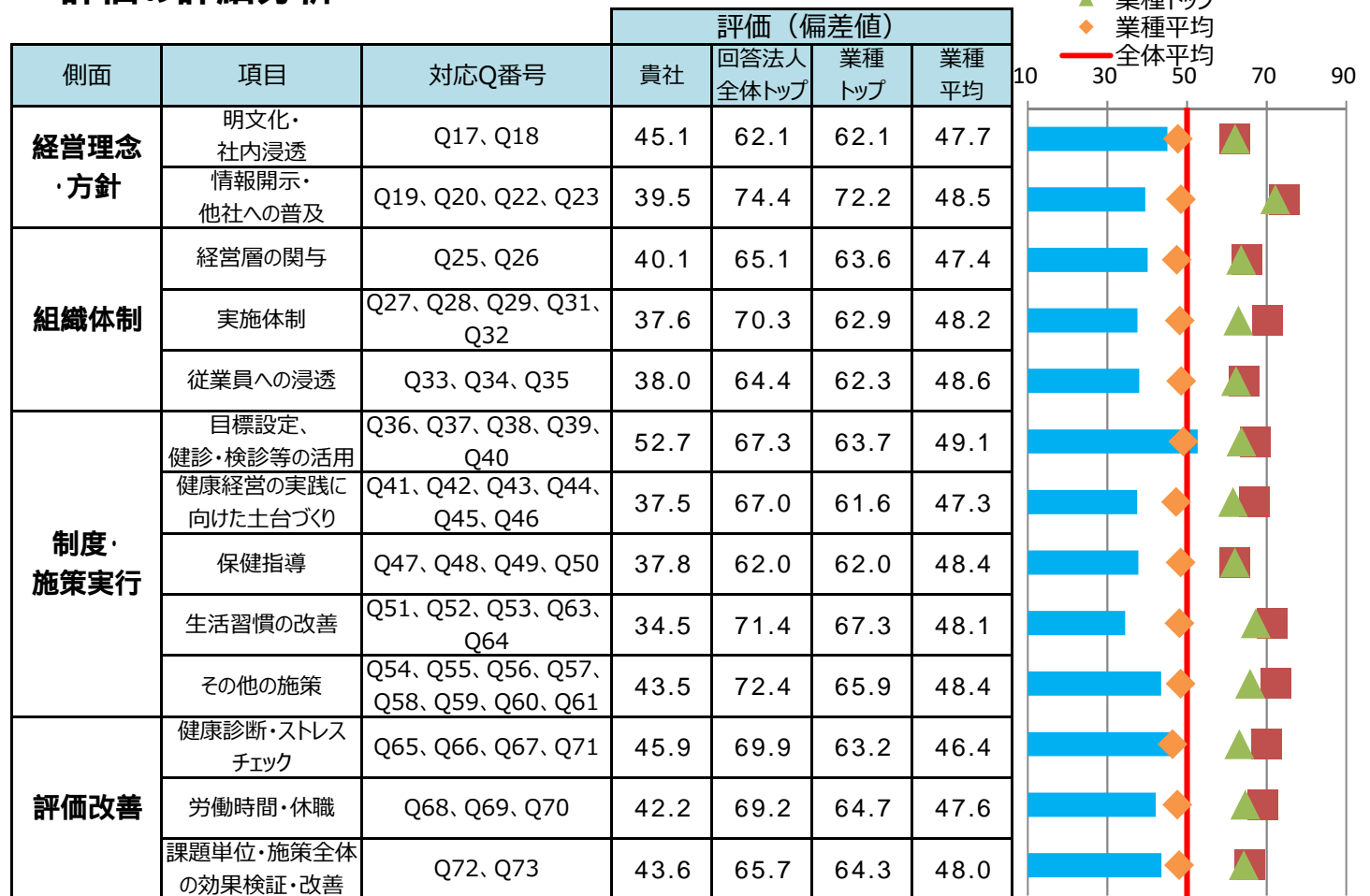
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2601~2650位
総合評価	-	-	-	-	41.0(-)
【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 業績が悪化により新卒の採用を抑制した時期があり、その影響により中堅従業員の層が薄く、将来に向けて技術の承継に懸念がある。その対策として定年後の再雇用従業員から若手従業員への直接的な指導により技術継承を図っていくこととし、これを実効的に進める為に再雇用従業員を確実に確保していく。
健康経営の実施により期待する効果	再雇用の職員が健康で技術伝承の任務を果たせるよう、定年退職者が健康を理由として再雇用を希望しないこと0%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.jp-jmax.co.jp/esg/society/">https://www.jp-jmax.co.jp/esg/society/</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	14.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	会社のサークル(野球部)の消耗品、大会参加費等の金銭支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	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	デリカランチの導入（健康に配慮した 500キロカロリー以下の食事の提供）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.5	%

- 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	毎朝就業時間中にラジオ体操を実施し、全役職員の心身の健康を保持・増進している				
(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		%
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	43.6	48.0	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	41.5	48.3	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	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	46.9	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	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.5	49.2	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	38.5	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.6	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.2	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	35.1	45.6	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	対象者の最も多い生活習慣病が高血圧者であり、高い人は180mmHg以上の人もある。生産性の低下に繋がらないようにするためにも、改善する必要がある。
	施策実施 結果	保険師による高血圧予防のセミナーを実施、運動士によるストレッチなど行った。
	効果検証 結果	効果はまだ出ていないが、食事・栄養、運動、お酒など高血圧を予防する生活のポイントや、運動・ストレッチを行い、アンケートを取った結果回答者のうち93%が生活習慣を改善したいと回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	段差がある箇所があり、前方が見えないとつまづき転倒・骨折等する恐れがある。また台車等利用し荷物を運ぶ際、転倒し怪我をする恐れがある。その為段差を無くし、バリアフリー化する改善が必要である。
	施策実施 結果	段差のある箇所をバリアフリー化する。
	効果検証 結果	転倒に関する労災 0件であった。

※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：株式会社SUMCO

英文名：SUMCO CORPORATION

■加入保険者：SK健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

## 健康経営度評価結果

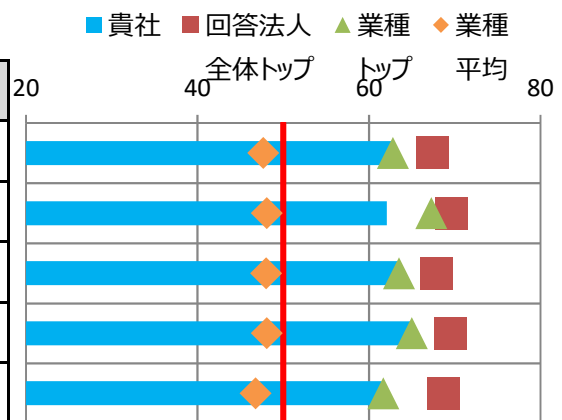
■総合順位：151～200位 / 3169社中

■総合評価：62.8 ↑0.0 (前回偏差値 62.8)

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

## 評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	62.8	67.4	62.8	47.7
経営理念・方針	3	62.1	69.6	67.3	48.1
組織体制	2	63.5	67.9	63.5	48.0
制度・施策実行	2	65.0	69.5	65.0	48.1
評価・改善	3	61.5	68.7	61.7	46.8



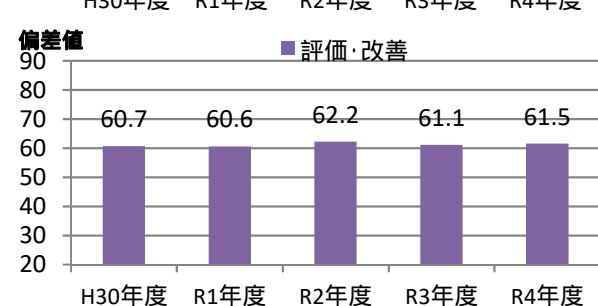
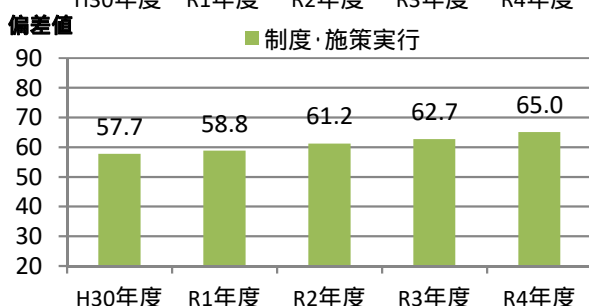
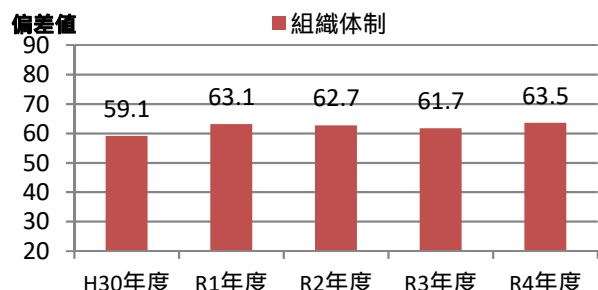
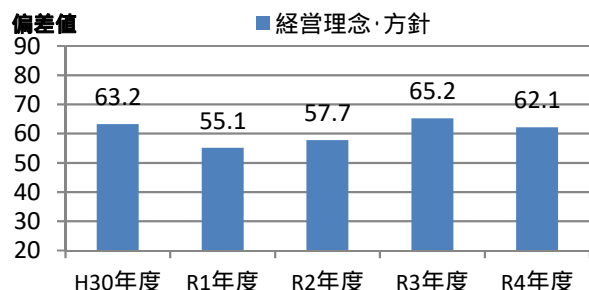
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

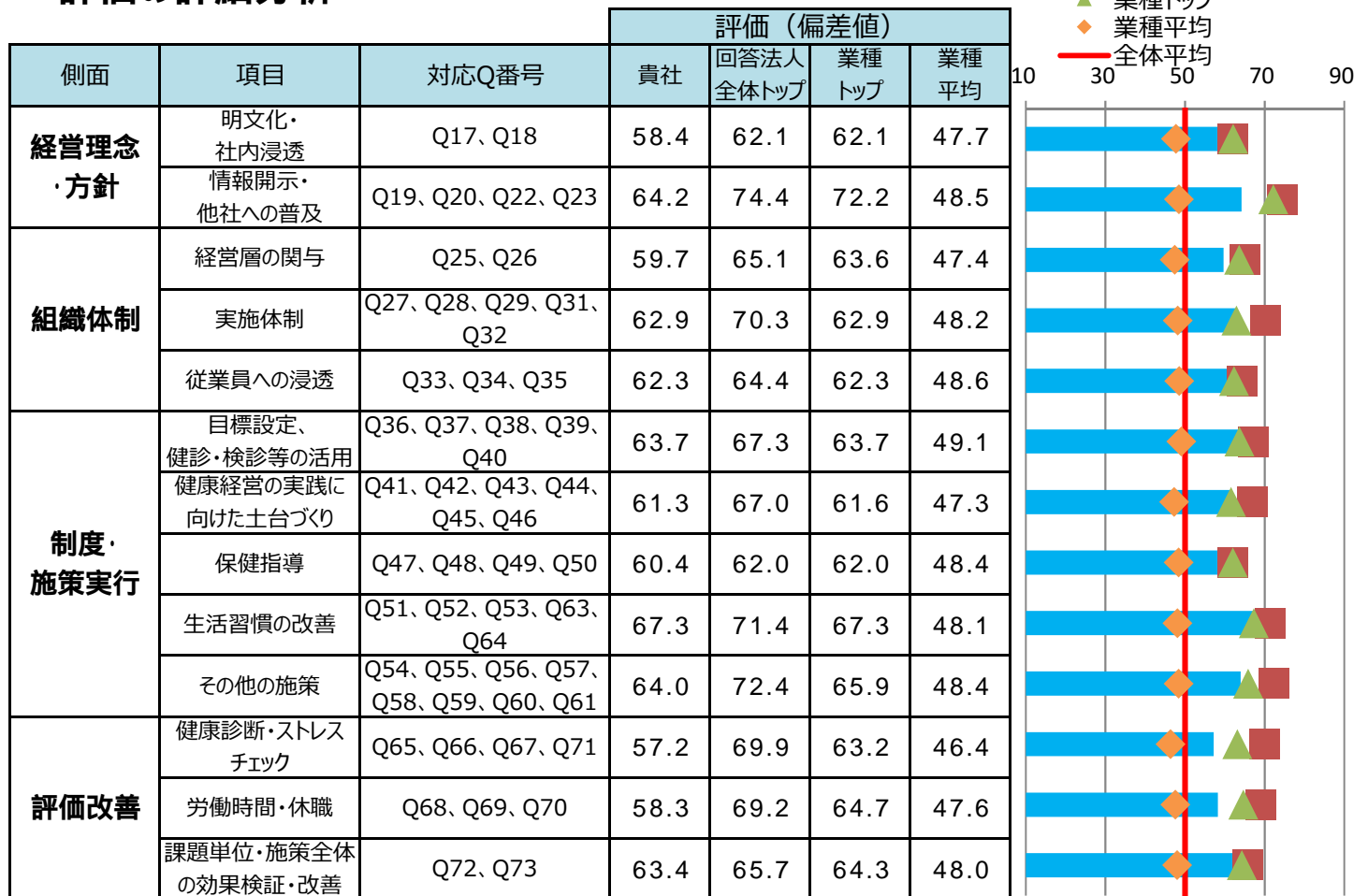
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	401～450位	301～350位	101～150位	151～200位
総合評価	60.2	59.1(↓1.1)	60.8(↑1.7)	62.8(↑2.0)	62.8(↑0.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## 評価の詳細分析



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

## 健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p><b>組織の活性化</b></p> <p>健康経営で解決したい経営課題は、SUMCOビジョンの「従業員が生き生きとした利益マインドの高い会社」から「不健康や疾病による生産性低下を防ぎ、生き生きとした人材を確保する」としている。最終的な目標指標は、生産性の視点より アブセンティーズムの低減、 プレゼンティーズムの低減、生き生きとした従業員の視点から ワークエンゲイジメントの向上、 働きがいの向上、 仕事満足度の向上の合計5つの項目としている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>～ の指標改善によるSUMCOビジョンの実現、環境健康資源の一つとして組織風土の改善を位置付けており、メンタルヘルス風土尺度（WIN）で指標評価した結果、49（2017年）～50.5（2022年）に改善。対外的な健康経営の情報発信による企業価値、社会的価値の向上も期待し、指標は健康経営優良法人ホワイト500、健康経営銘柄、ISO45001の認証取得を挙げており、2022年に3項目を取得した。</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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.sumcosi.com/csr/social/healthmanagement.html">https://www.sumcosi.com/csr/social/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	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	42	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	96.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	コミュニケーション活性化の為、アプリを活用したモデル職場の事例を元に職場環境改善マニュアルを作成した				
(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	97.1	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食生活のアンケート調査を行い、補食しやすい環境を整え、職場環境改善や食事教育の指標としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.9	%

- 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	当社は健康増進のための様々な運動活動を推奨。特に全社的にはウォーキングラリー等の運動活動を推奨・展開				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.7	%

- 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	57.6	%
管理職限定	○	全管理職の	24.7	%
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	63.7	48.0	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	60.9	48.3	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.0	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	46.9	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	60.9	47.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.0	49.2	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	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.8	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.5	45.6	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	生産性に最も寄与している健康課題は、心身症・メンタルヘルス不調と考えている。休業日数及び休業補償費は疾患別で精神及び行動障害が最も多い。当社は半導体企業として外的要因を強く受け、昨今の高い半導体需要により量的負荷が高まり集団分析による努力報酬比調整後総合健康リスクも107(2018年)と高く、早くよりOSHMSに職場環境改善活動を組み込んで行ってきたサイトと他サイトとの差が縮まらない課題がある。
	施策実施結果	職場環境改善件数は全職場の改善対策の提出により目標達成。メンタルヘルス研修は実施率90%の結果。次年度の改善対策は職場環境改善の表彰制度を全社で水平展開する。
効果 検証 ②	効果検証結果	本年度高ストレス者割合は2018年より0.6%低下、努力報酬比調整後総合健康リスクは98(2022年)に低下。傷病手当金延日数・医療費は減少。(2021年)健康経営オフィス指標の心身症及びメンタルヘルス予防の評価は年毎に改善。生産性の最終指標としてプレゼンティーズムが4.7日 4.2日、アブセンティーズムが4.4日 4.3日(共に2019、2021年)と改善。戦略マップ及び結果は当社HPに掲載中。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	課題認識として、当社の喫煙率は全国平均より高く、悪性新生物による高額医療費や長期休業問題、加えて、喫煙者の職場離脱時間への不満の声等から、その課題対処のために禁煙推進計画の策定と実行が必要であった。本計画は、5か年計画として策定し、最終年度である2025年には、喫煙率20%を目指す。
効果 検証 ②	施策実施結果	5か年計画に基づき禁煙教育、構内全面禁煙、負担0の禁煙補助金活用を柱に推進。その結果、喫煙率は昨年度31.9%から本年度31.9%と喫煙率は同水準で推移。但し本年度は新規大幅増員がこれに大きく影響。
	効果検証結果	上記(c)記載の通り、昨年対比で喫煙率は同水準に留まった結果であったが、新規大幅増員の影響が大と考えている。例えば、新規要員を除いた対象者比では昨年度対比の喫煙率の減少は3.5%と、全体喫煙率は28.4%まで減少しており、本結果は保健指導(昨年実績486名)と禁煙補助金の効果と考えており、次年度は新規要員も含め、引き続き、禁煙教育の推進と禁煙補助金を柱に喫煙率の更なる低下の実現を指向。

※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：株式会社ダイケン

英文名：DAIKEN CO,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：金属製品

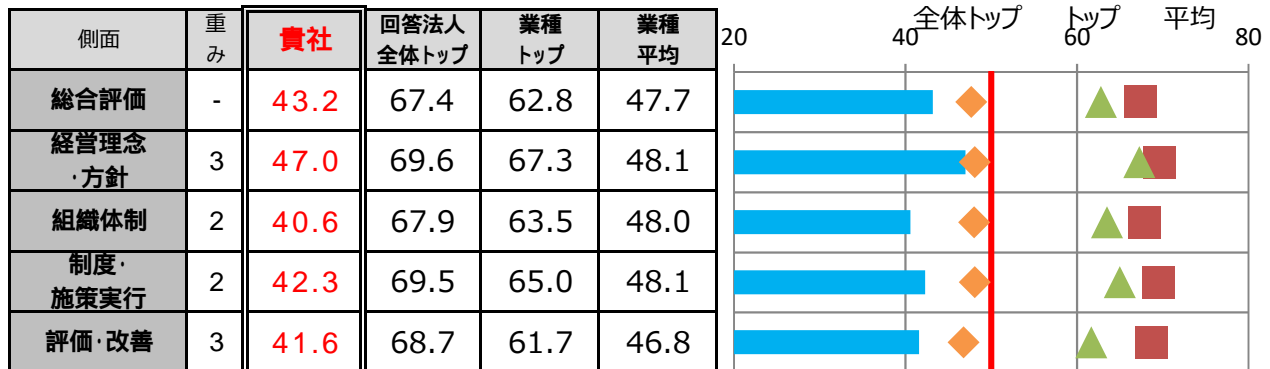
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2451～2500位 / 3169 社中

■総合評価： 43.2 ↓3.0 (前回偏差値 46.2)

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

## 評価の内訳



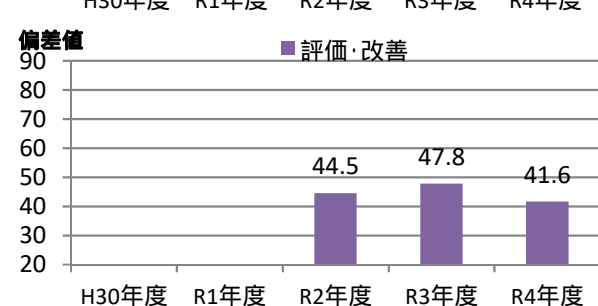
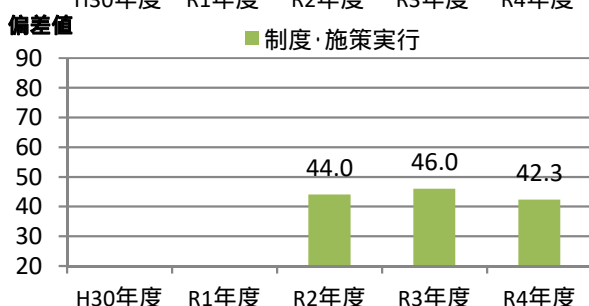
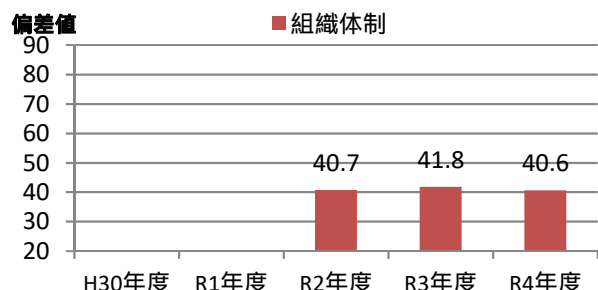
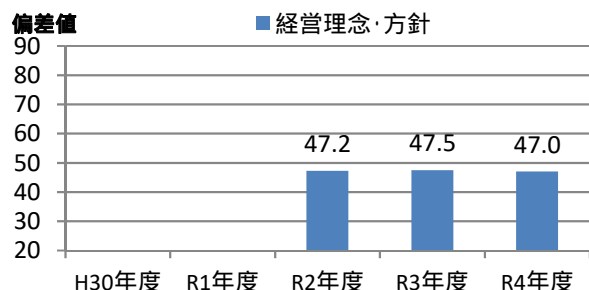
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	1951～2000位	2451～2500位
総合評価	-	-	44.5(-)	46.2(↑1.7)	43.2(↓3.0)
【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>企業価値の根底にある生産性向上のカギとなるスキルや経験値の高い熟練した従業員が健康で長く安心して働くことができる環境を整えること。</p> <p>また、従業員の会社に対するエンゲージメントの観点から、創業以来のモットーである「健康第一～健康があるから遊びも仕事もできる～」という理念を従業員により浸透・発展させることが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>企業価値向上の大きなテーマであるインナーブランディングの一環として期待しており、健康で長く安心して働くことができる環境を醸成していきます。</p> <p>健康で長く働きたいと思ってもらえる会社になること（65歳定年を超えて勤務する従業員現在4名を今年度6名、2025年には10名以上を目指す）</p> <p>企業価値を高めるとされている多様性の進めること（産休・育休復帰100%を維持し、毎年1名以上男性の育児休業取得を目指す）</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.daiken.ne.jp/profile/health.html">https://www.daiken.ne.jp/profile/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	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	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	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	5年に一度の社員海外旅行や毎年部署またはグループ単位での交流会に金銭支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	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	栄養士が管理している給食会社に仕出し弁当を提供。1食あたり半額を一定額まで会社が金銭補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	56.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

- 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	年間数日ある土曜出勤にカジュアルデーとして軽装勤務を推奨し、通勤時は1～2駅歩くなどの行動を促す。				
(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		%
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	39.6	48.0	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	49.5	48.3	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	46.2	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	46.9	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	50.3	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.9	49.2	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	51.5	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.1	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.6	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.5	45.6	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	過重労働を未然に防ぐためのサービス残業を0時間にするために時間外労働把握の徹底。（時間外労働申請と勤怠打刻の差異が少なからず散見している）クラウド型の勤怠システムを導入し、勤務状況と時間外申請状況に著しく差があるなど問題があった場合、執行役員クラス以上の管理者へ始動の徹底を行う
	施策実施結果	社内監査による執行役員クラス以上への是正指示が2件（2018年1件、2019年2件、2020年0件）となった。
効果 検証 ②	効果検証結果	新に導入した勤怠システムのアラート（申請と勤務時間の差が30分以上）受信を行うことにより、毎月の勤怠締め時での修正または時間外労働についての詳細な相談などが可能になりました。また、本社健康経営担当者がタイムカードをランダムに目視することで今回指摘した2件発見したので、今後継続。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザ感染者が例年発生するなかで、予防接種の接種率向上を促す。従業員本人の接種を条件とし、インフルエンザ予防接種補助の範囲を扶養家族まで拡大し、接種率の向上を図る。コロナ感染時において接種率は低くなりましたが、アフターコロナにおいても積極的に接種への啓蒙を行います。
効果 検証 ②	施策実施結果	コロナウィルス感染症の影響により病院へ行くことを躊躇した面があり接種率が微減しました。【接種率】2020年57%。2021年30%。継続して接種率向上を促します。
	効果検証結果	接種率が微減しましたが、インフルエンザ罹患患者数はゼロとなりました。【インフルエンザ罹患患者数（家族含む）】2018年19件、2019年18件、2020年0件、2021年0件

※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：東洋製罐グループホールディングス株式会社

英文名：Toyo Seikan Group Holdings, Ltd.

■加入保険者：東洋製罐健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

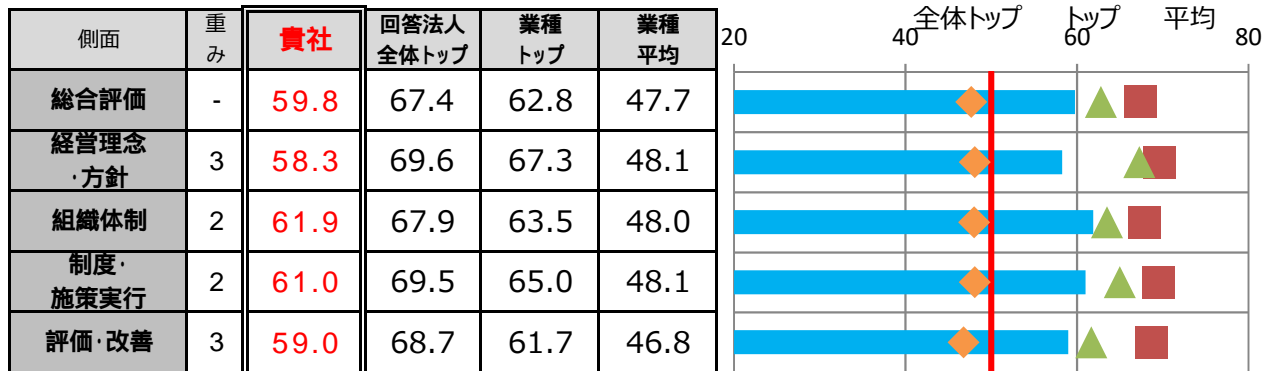
## 健康経営度評価結果

■総合順位：551～600位 / 3169 社中

■総合評価：59.8 ↓0.4 (前回偏差値 60.2)

※「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



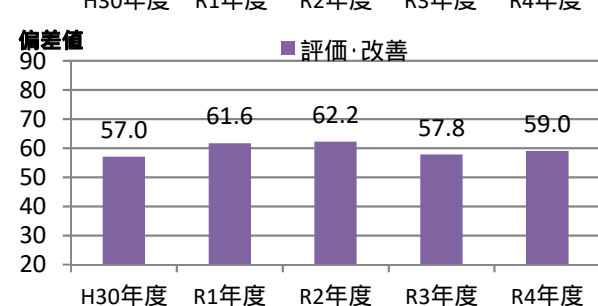
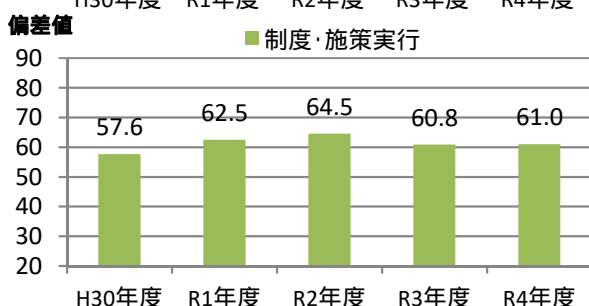
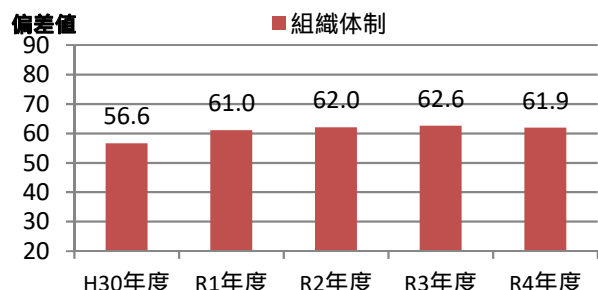
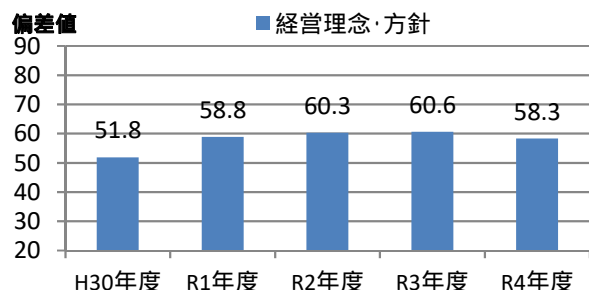
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

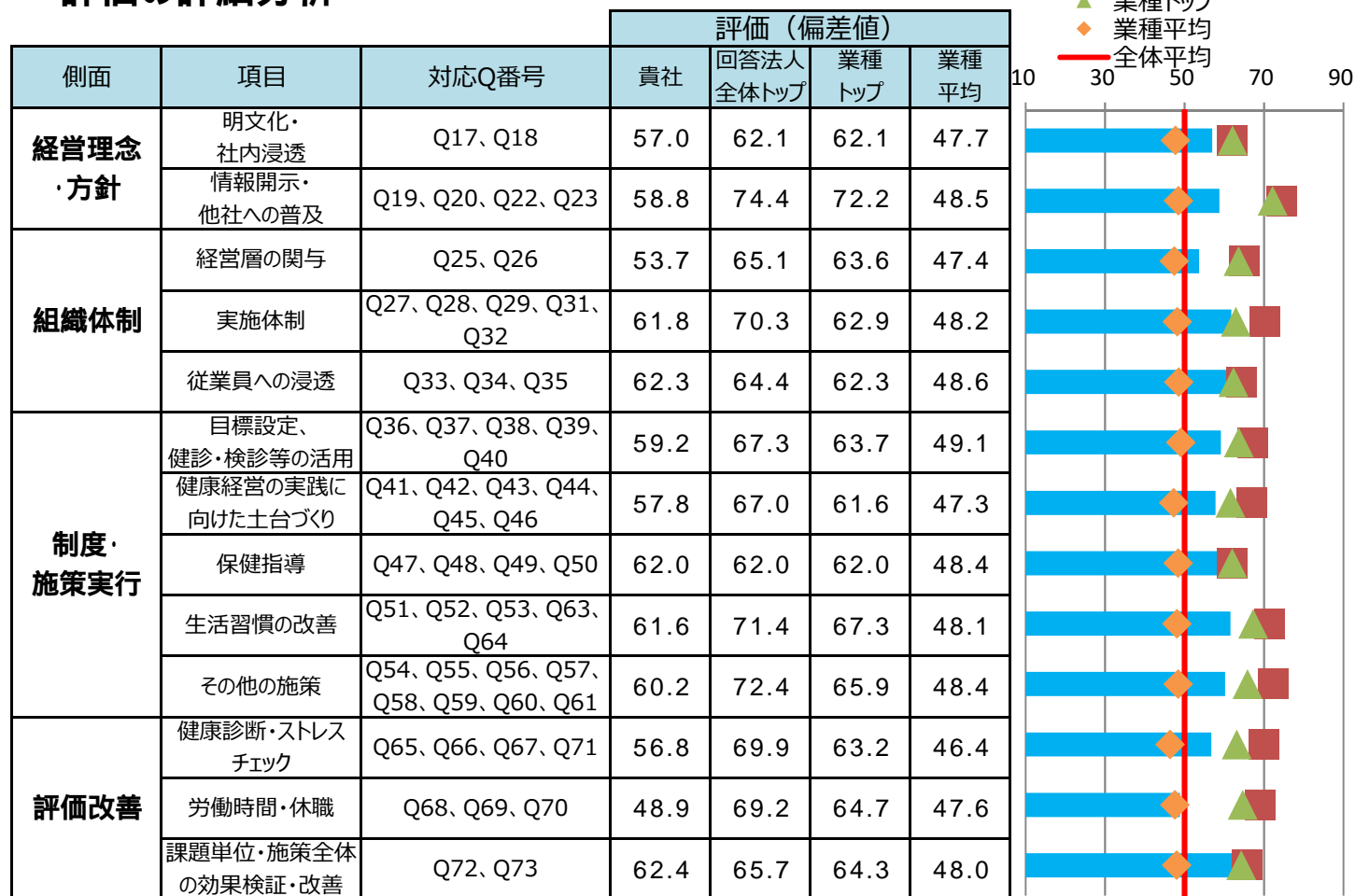
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	551～600位	251～300位	151～200位	351～400位	551～600位
総合評価	55.5	60.8(↑5.3)	62.1(↑1.3)	60.2(↓1.9)	59.8(↓0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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>中長期的な企業価値向上</p> <p>「社会・お客様から求められる会社」「従業員が働きたいと思える会社」に向けて、会社と個人の成長を目指します。「全従業員が心身共に健康でいきいきと働く事ができる」ために会社は自立的に健康増進に取り組む従業員を積極的に支援するとともに、従業員がいきいきと働ける職場環境を整えていきます。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>働き方を変えることで個人の成長と会社の発展を実現し、将来にわたって魅力のある会社を築いていくこと目標に健康経営推進を含めた各種活動を実施している。総合的な従業員満足度を向上させるため、従業員意識調査における総合満足度70%以上を目指します。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.tskg-hd.com/csr/social/staff/staff03/">https://www.tskg-hd.com/csr/social/staff/staff03/</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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	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	10.2	%	(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	製造現場以外の全ての従業員にチャットアプリを導入し、テレワーク等でも円滑なコミュニケーションが取れる				
(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	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	野菜摂取量を数値化するシステム（ベジチェック）を事業所に展開し啓発している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	39.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.4	%

- 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	活動量計の配布と歩行イベントの実施で運動促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	39.0	%	(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	16.8	%
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	59.6	48.0	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	60.7	48.3	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	58.9	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.9	46.9	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	59.0	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	49.2	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	48.9	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.4	45.6	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	【課題】 定期健康診断結果上、生活習慣病に関わる血圧、脂質、肝機能の有所見者率が高く、BMI25を超える肥満率も高い。 【根拠】 2020年当社の有所見者率は血圧：17.5%、脂質：40%、肝機能：18.3%、であり、脂質・肝機能は定期健康診断有所見率全国平均を上回っている(脂質+6.3%、肝機能+1.3%)。また肥満率も23.7%と例年数値の高止まりが持続している。
	施策実施結果	有所見者への産業保健職からの保健指導および受診勧奨。活動量計の導入や運動習慣の促進、食生活改善に繋がるイベントを開催。イベント参加率はバラツキが見られるものの、精密検査等受診率は71.3%まで増加。
	効果検証結果	定期健康診断結果上は、2021年度時点で明らかな改善はない(血圧：18.3%、脂質：39.5%、肝機能：17.5%、肥満率：24.8%)。ハイリスク者への受診勧奨の継続により、精密検査等の受診率は前年度より約17%増加。受診勧奨だけでなく、イベント参加者増加に繋がる施策を今後検討する。
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	【課題】 メンタル不調による休業者が多い 【根拠】 2020年度当社のメンタル不調による長期休業者率は1.2%であり、労働安全衛生調査の1000人以上の事業所の休業者率と比較すると0.5%当社の休業率が高い。
	施策実施結果	メンタル不調のリスクがある対象者に対し、産業保健職の個別面談を実施。またセルフケア・ラインケア研修を実施。対象者を絞ることで、対象者の約8割が参加。
	効果検証結果	2021年度メンタル不調による休業者率は1.2%と大幅な改善はない。個人面談のほか、研修参加者数の増加やストレスチェック結果の活用(集団分析結果に基づく職場改善への介入)について今後実施を進めていく。

※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: エムケー精工株式会社

英文名: MK SEIKO CO., LTD.

■加入保険者: 長野県機械金属健康保険組合

上場

■所属業種: 金属製品

## 健康経営度評価結果

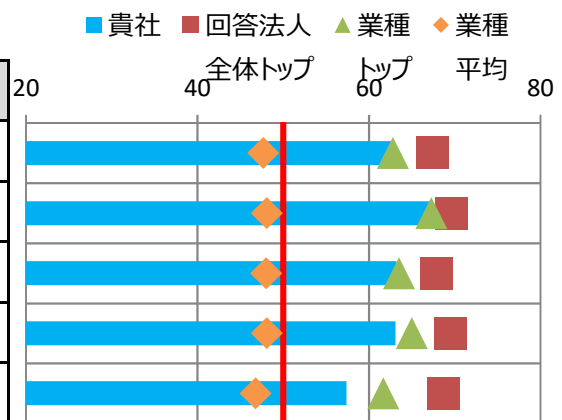
■総合順位: 201~250位 / 3169社中

■総合評価: 62.7 ↑1.4 (前回偏差値 61.3)

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

## 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	62.8	47.7
経営理念・方針	3	67.3	69.6	67.3	48.1
組織体制	2	63.2	67.9	63.5	48.0
制度・施策実行	2	63.1	69.5	65.0	48.1
評価・改善	3	57.4	68.7	61.7	46.8



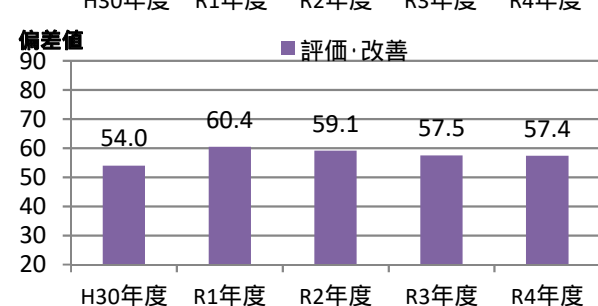
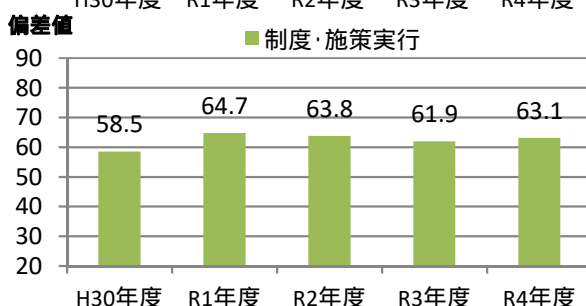
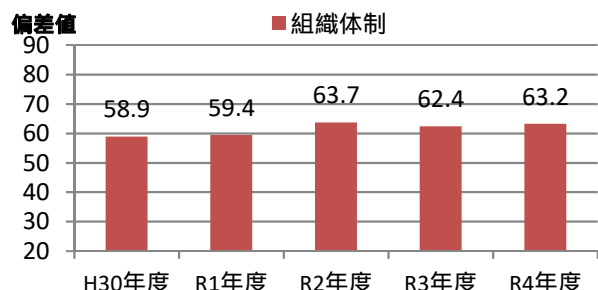
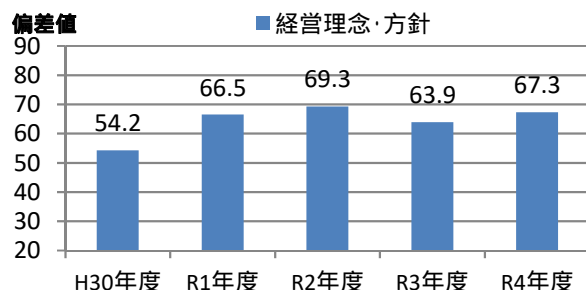
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

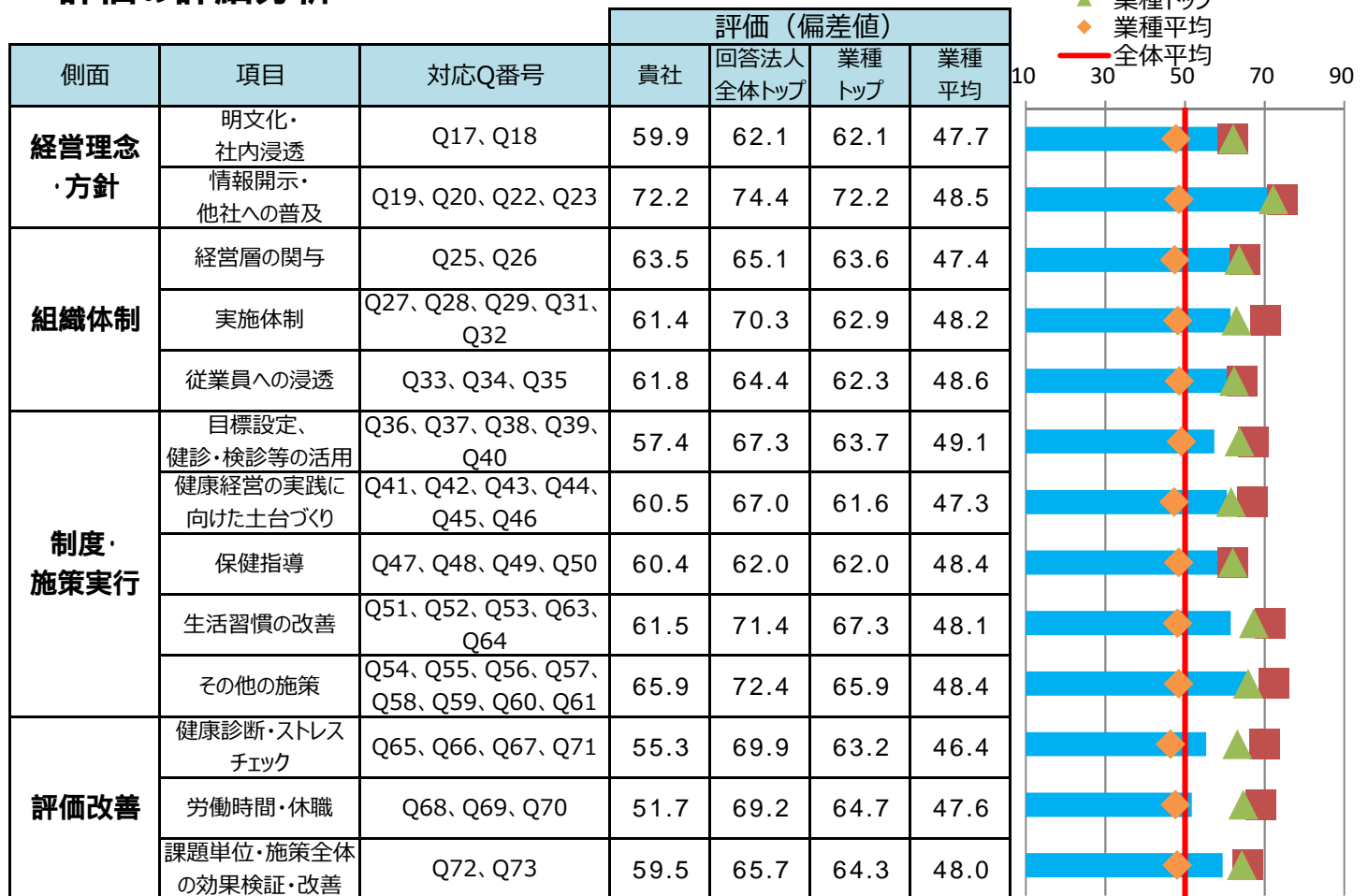
## 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	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	101~150位	51~100位	251~300位	201~250位
総合評価	56.4	62.9(↑6.5)	64.0(↑1.1)	61.3(↓2.7)	62.7(↑1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## 評価の詳細分析



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

## 健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 長野県に本社を置く研究開発型の完成品メーカーである当社にとって、人材の確保は成長の源泉である。全国の優れた人材から選ばれる企業になることと、社員の心身の健康の保持・増進を後押しし高いパフォーマンスを発揮できる職場環境を提供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	新卒に関して以下2点の達成を目指す。 ・3年間離職率の5年間平均値を、7%以下に改善すること（2015～2019年度の5年間平均値は、8.2%） ・エントリー数は3年前と比較値で115%以上を維持すること（2021年度は対2018年度で134%） 定着率は学生が注目する指標の一つであり社員の定着は、当社の中長期的な成長に寄与する。また多くの学生からエントリーを増やし優秀な人材の確保に繋げる。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.mkseiko.co.jp/corporate/handpmanagement/">https://www.mkseiko.co.jp/corporate/handpmanagement/</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	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	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	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	会社の理念「これが欲しかった！」を実践したアイデアを競い合う社内コンペ（エムケアワード）。				
(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	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	定期健康診断実施者に「ベジチェック」と個別指導を実施、野菜摂取など食生活改善への支援を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	42.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 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	朝の業務開始時に、従業員を対象とした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	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	55.0	%
管理職限定	○	全管理職の	48.9	%
限定しない	○	全従業員の	1.7	%

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

## 具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	48.0	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	48.3	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	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.7	46.9	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	65.2	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	49.2	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	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.5	45.6	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、当社全体の「総合健康リスク」は全国平均に比して高い状況で、とくに職場内支援に問題がある。また、生産部門や一部の支店で健康リスクが高い傾向がある。そして、社員アンケートでは、プレゼンティーイズム要因として、「仕事のストレス」「職場の人間関係」と回答した割合が高かった。職場環境の改善を図るうえで、管理者教育の強化、及び社員の不調や悩みに早期に対応していく必要がある。
	効果検証結果	2021年の取り組みの結果、2022年度のストレスチェック結果では、総合健康リスク2ポイント低下、高ストレス者率も若干減少。また、2022年度従業員アンケートにおいて、プレゼンティーイズムの要因の「仕事のストレス」の選択率は、39%から36.7%とわずかながら減少。まだ顕著な改善は見られないため、さらに各職場への相談等の支援、管理者の意識改革を進め、職場内支援度の改善や心理的安全性の確保を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙及び受動喫煙による健康被害防止は、企業の持続的成長、生産性の向上に不可欠な課題である。社員の健康を害する危険性の除去及び職場環境の向上を図るため、喫煙場所の統合・屋外化・廃止、また新規採用面接時に喫煙の有無を確認し禁煙を促すなど喫煙率の低下が課題である。
	効果検証結果	新たに3か年の禁煙化計画を策定し、喫煙者向けの禁煙セミナーを開催するなど喫煙率が低下する施策を推進するとともに、喫煙場所の統合・屋外化・廃止を進め、3年後の敷地内全面禁煙を目指す。
	効果検証結果	喫煙対策への取り組みや喫煙率の低下は、より働きやすい職場環境の形成や人材定着へと繋がると考える。喫煙率については2019年32.2%、2020年29.4%、2021年28.4%と減少した。また新規採用社員の大半は非喫煙者であり、喫煙率の低下に繋がっている。

※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: 高田機工株式会社

英文名: takadakiko.co.ltd

■加入保険者: 全国健康保険協会大阪支部・和歌山支部

上場

■所属業種: 金属製品

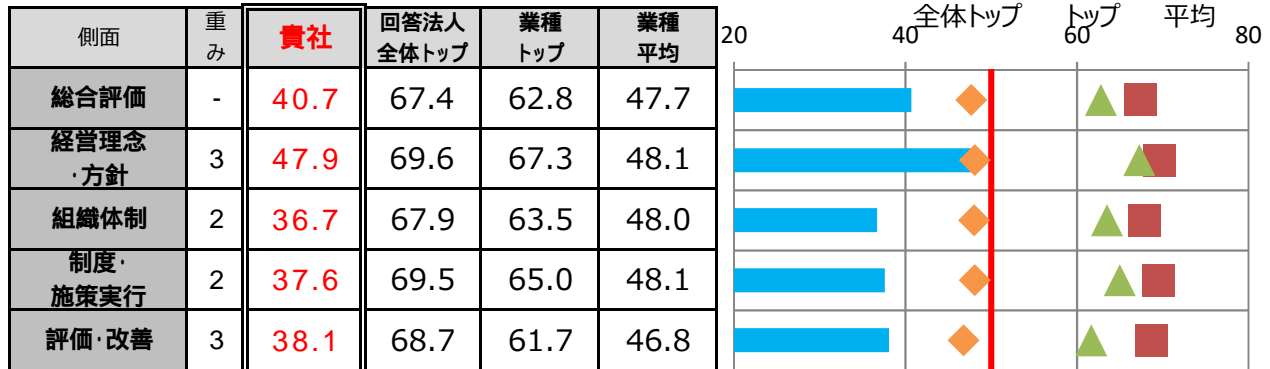
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 2651~2700位 / 3169 社中

■総合評価: 40.7 ↑9.3 (前回偏差値 31.4)

※「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



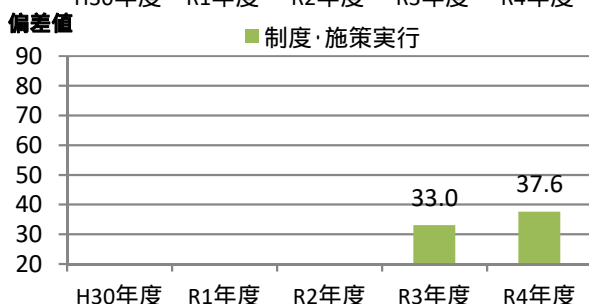
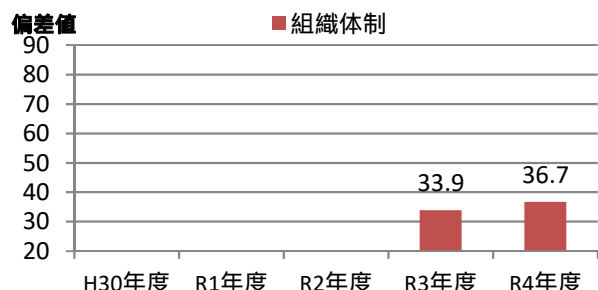
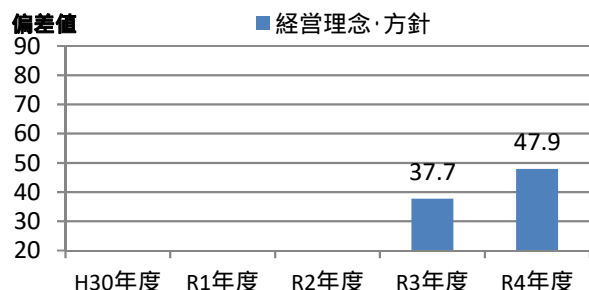
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

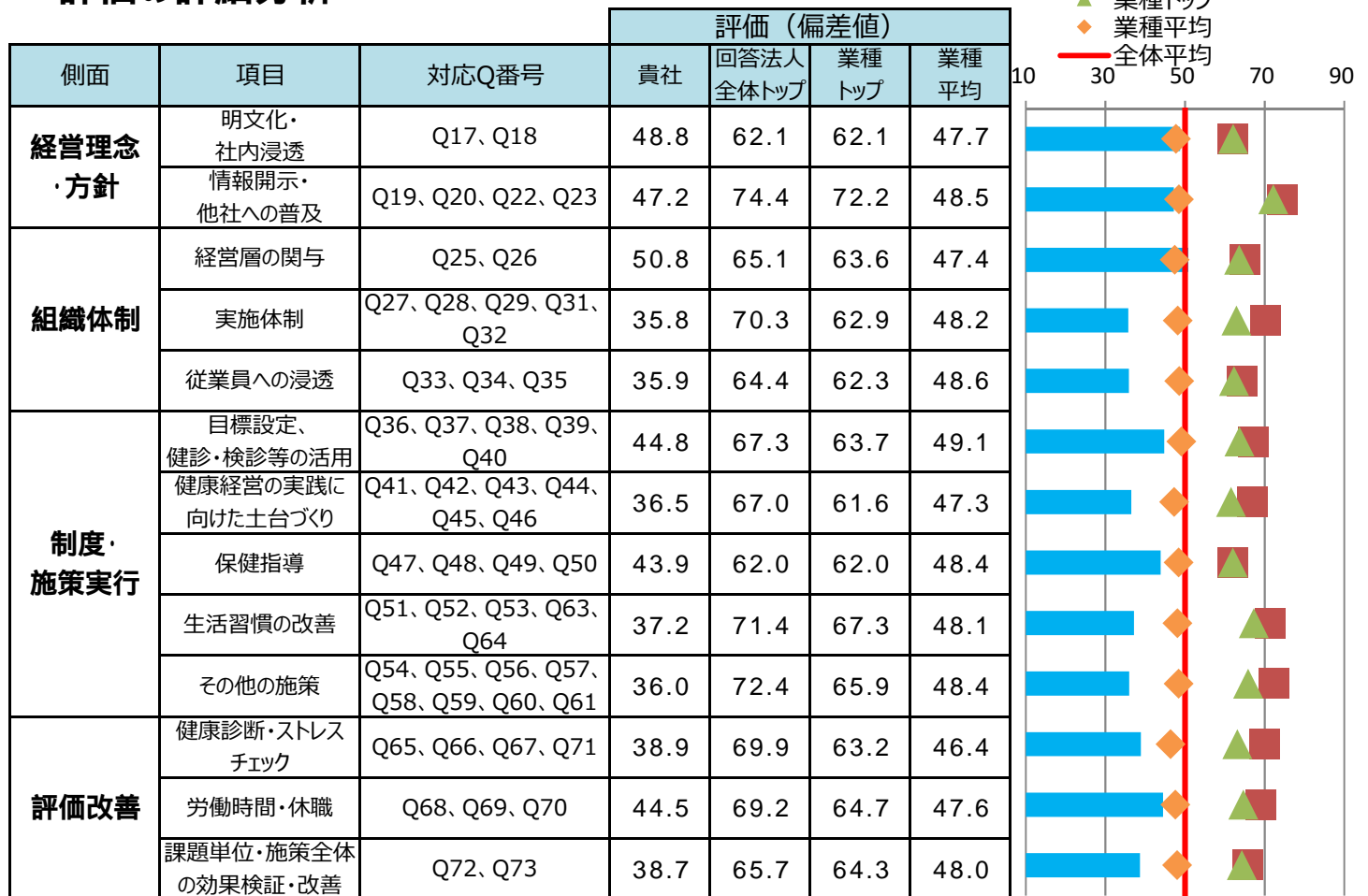
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2701~2750位	2651~2700位
総合評価	-	-	-	31.4(-)	40.7(↑9.3)
【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 新しい時代に対応するモノづくりの進化と魅力ある企業の実現に向けて、全社一丸となって取り組むために欠かせない従業員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	食生活の改善による高血圧対策や、飲酒対策により、安心して働くことができる職場環境づくりに努め、生活習慣病有所見者の減少、ワークエンゲージメントの向上、離職率の低下を期待。

※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.takadakiko.com/profile/csr.html">https://www.takadakiko.com/profile/csr.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	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	コミュニケーション促進のためにLINEWORKSのチャット機能を日常的に利用。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食生活アプリのカロミル（無料）を紹介・提供し、その利用を推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(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	60.0	%	(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	38.8	48.0	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	41.5	48.3	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.3	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.6	46.9	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	34.7	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.5	49.2	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	35.0	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.8	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	35.1	45.6	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	コロナ対策として在宅勤務を進めるなかで、上司や同僚とのコミュニケーションが不足することが懸念された。
	施策実施 結果	LINEWORKSを導入し、そのチャット機能を利用することでコミュニケーション不足を解消した。
	効果検証 結果	いまやLINEWORKSは日常業務で当たり前になり、コミュニケーション不足の懸念は払拭されている。ただ中身を見ると同僚の支援の低下が目立ち、上司の支援よりも低下して2019年度から点数が逆転している。
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：三協立山株式会社

英文名：

■加入保険者：三協・立山健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

## 健康経営度評価結果

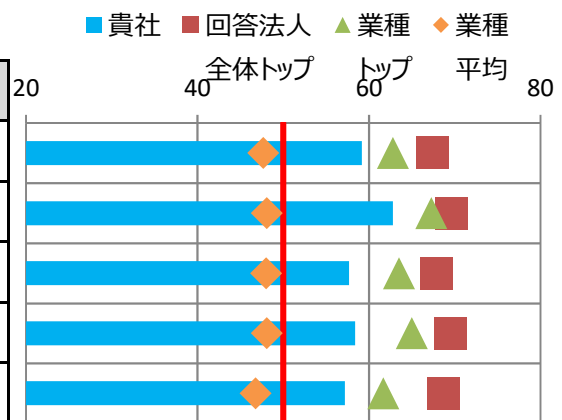
■総合順位： 601～650位 / 3169 社中

■総合評価： 59.2 ↑0.9 (前回偏差値 58.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	62.8	47.7
経営理念・方針	3	62.8	69.6	67.3	48.1
組織体制	2	57.7	67.9	63.5	48.0
制度・施策実行	2	58.4	69.5	65.0	48.1
評価・改善	3	57.2	68.7	61.7	46.8



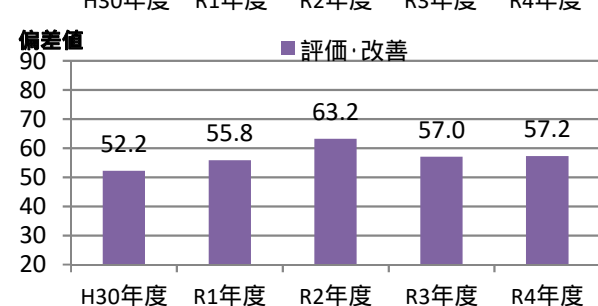
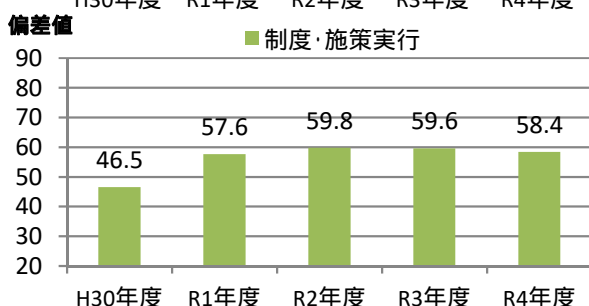
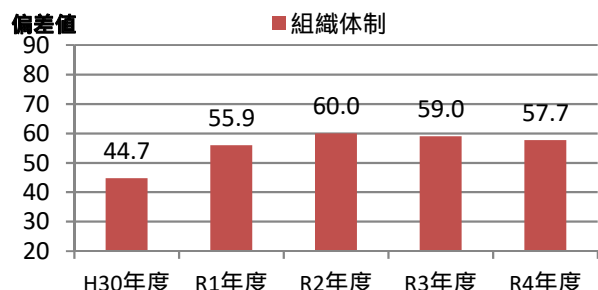
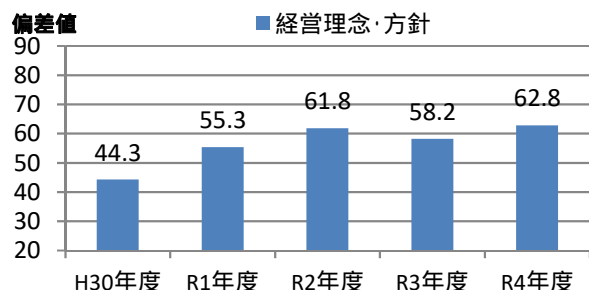
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

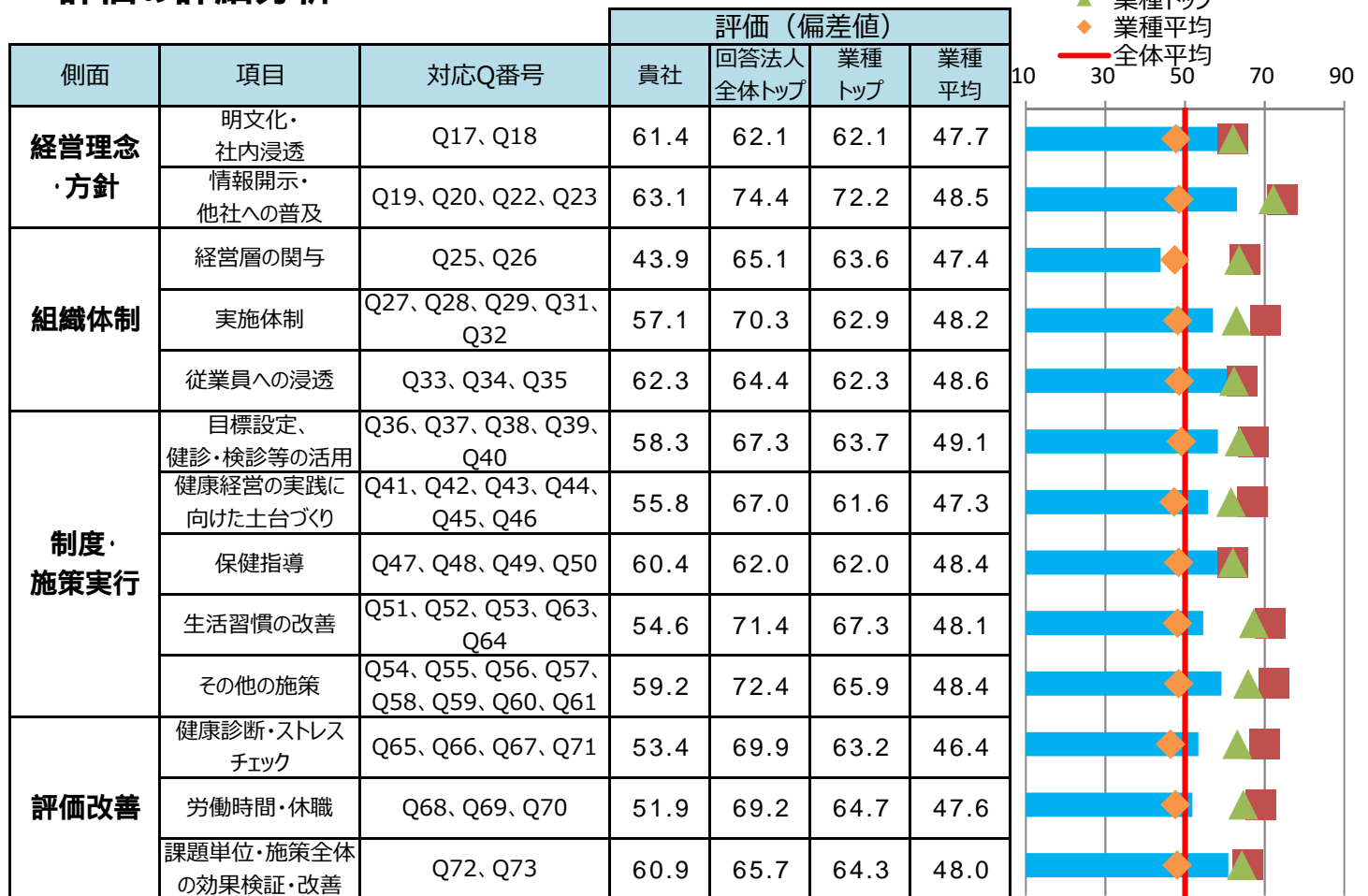
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	701～750位	201～250位	601～650位	601～650位
総合評価	46.6	56.0(↑9.4)	61.5(↑5.5)	58.3(↓3.2)	59.2(↑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	中長期的な企業価値向上 健康経営にて改善したい経営課題は、社員が心身ともに健康であること、ワーク・ライフ・バランスの推進として勤務環境の改善活動、ダイバーシティの推進として多様な人材が活躍できる風土の構築を実施する事と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	経営理念を遂行するには、社員一人ひとりが健康でなければならないと考えており、社員の心身の健康向上の為、生活習慣病リスクの低減（有所見者の削減）、従業員の生産性の向上、従業員満足度の向上の3指標の改善活動を実施している。

※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.st-grp.co.jp/sustainability/social/health.html">https://www.st-grp.co.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	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	0	回

※貴社が健康経営度調査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	84.2	%	(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	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	全社一斉地域清掃を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

- 食生活改善

取組概要	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（富山県内）で全メニューにカロリーや成分を表示。一般定食に加えて、「健康定食」を提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	54.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	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	スマホウォーキングアプリを用いて運動習慣の定着を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.0	%
管理職限定	○	全管理職の	2.8	%
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	57.1	48.0	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	48.3	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	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	46.9	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	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	49.2	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	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.3	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.8	45.6	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	健康経営の推進、行動目標として管理職、社員とも長時間労働を削減、年次有給休暇5日以上の消化も掲げており、長時間労働の削減、有給休暇取得率向上として 施策 週2日の全社員残業ゼロ活動、管理職による職場巡回帰宅促進。勤務時間選択制度の導入。業務生産性向上調査結果の活用と休暇取得改善等の施策を早々に実施する必要があった。
	施策実施 結果	施策の実施と従業員が意識することにより、平均月間所定外労働時間は前年度より1.1時間削減し12.9時間。年次有給休暇取得率は55.3%を達成した。
	効果検証 結果	労働時間、有給休暇取得率の改善活動も影響し、高ストレス者比率は1ポイント改善するとともに、健康経営の目標として掲げている「心身共に健康であること」、「勤務環境の改善」の指数である従業員満足度は2020年度50.3と4.1ポイント向上することが出来た。（三協立山健康経営戦略マップご参照）
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の8割は男性であり、男性の平均年齢も45.7歳と高齢化している。近年メタボリックシンドロームやその予備軍の従業員が増加しており、その施策として2018年度より、BMI25以上の該当者に食生活改善、運動習慣定着対策として「チャレンジ5%」（血圧5%削減、体重5%削減、あるく習慣化）キャンペーンを会社として実施し、生活習慣病リスク有所見者の削減を目指す必要がある。
	施策実施 結果	従業員の意識・行動変容に変化が一部見られ、適正体重維持者比率は66.0%（0.1ポイント悪化）運動習慣者比率16.3%（1.2ポイント改善）健全な食生活者比率82.1%（0.7ポイント改善）となった。
	効果検証 結果	従業員の意識・行動変容の変化は見られたが、「社員が健康であること」の指標である「生活習慣病リスク該当者の削減」の指標は34.6%と昨年度と比較して7.9ポイント悪化してしまった。50歳以上の従業員は約43%おり、高齢化による生活習慣病リスク該当者の自然増加を抑える活動を会社、従業員と共に実施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：株式会社 L I X I L

英文名：LIXIL Corporation

■加入保険者：LIXIL健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

## 健康経営度評価結果

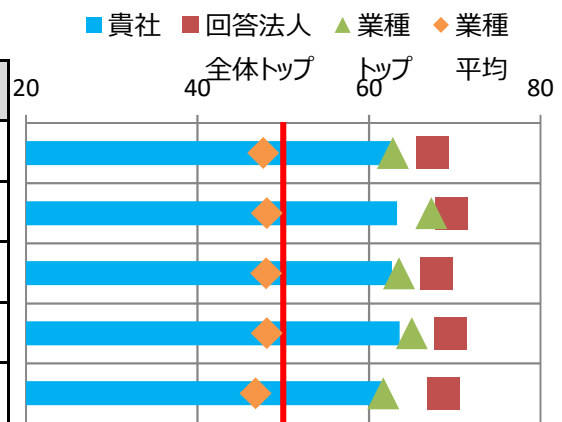
■総合順位： 151～200位 / 3169 社中

■総合評価： 62.8 ↑4.9 (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

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	62.8	47.7
経営理念・方針	3	63.3	69.6	67.3	48.1
組織体制	2	62.7	67.9	63.5	48.0
制度・施策実行	2	63.6	69.5	65.0	48.1
評価・改善	3	61.7	68.7	61.7	46.8



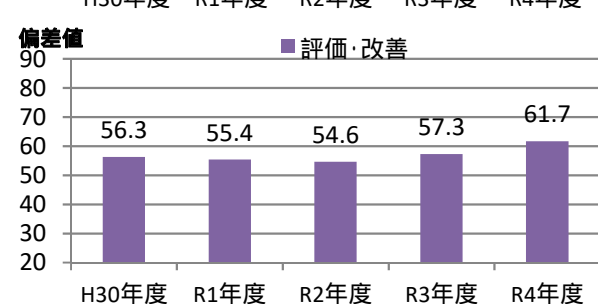
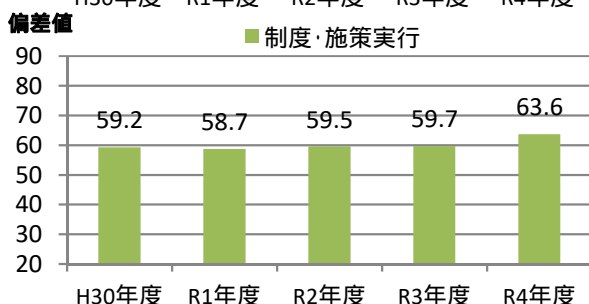
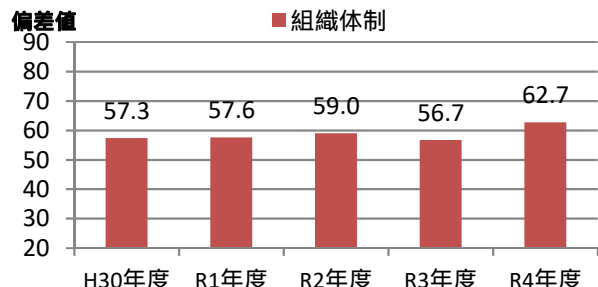
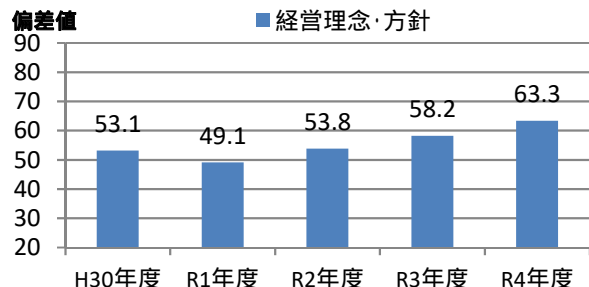
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

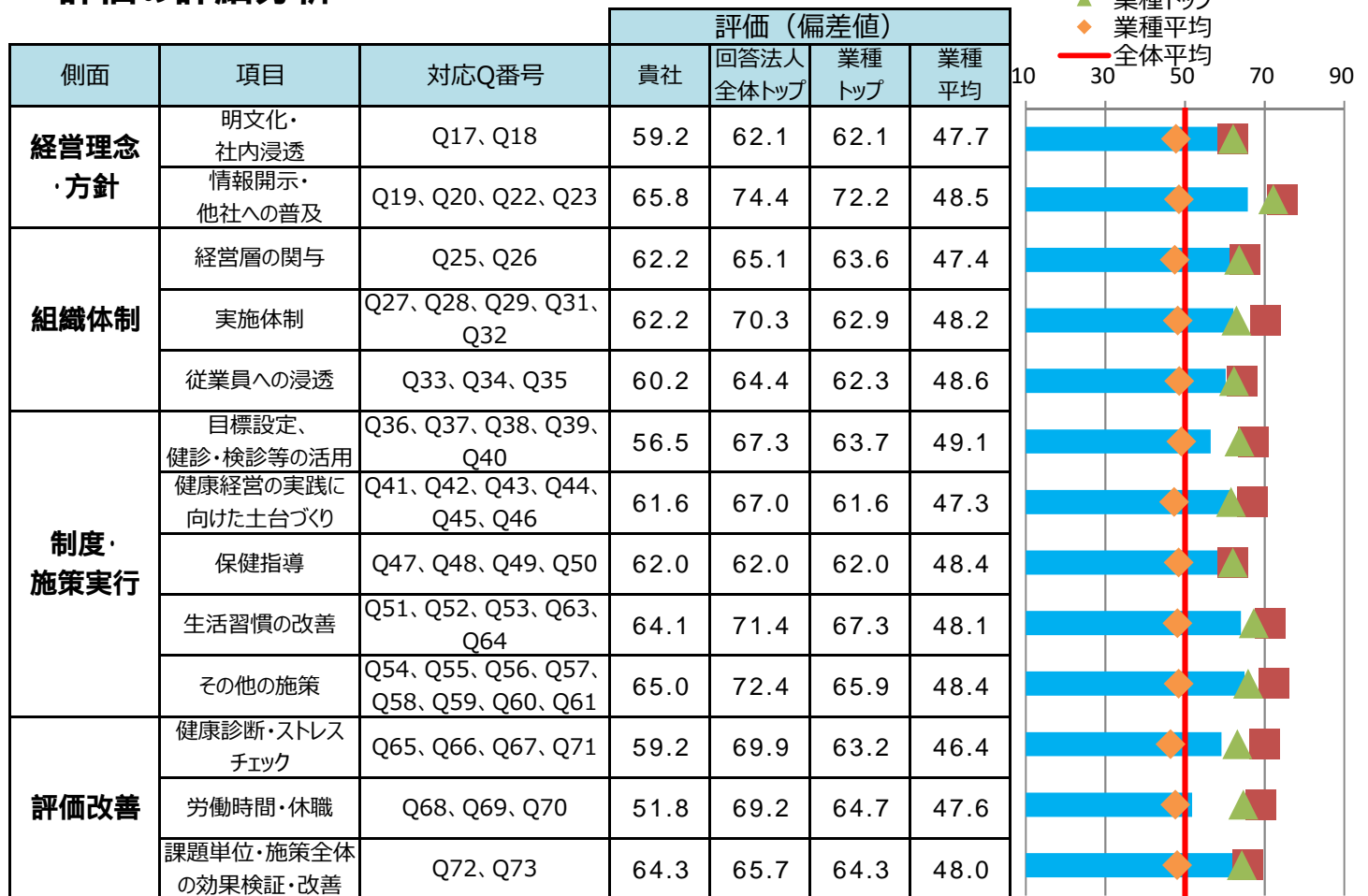
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	851～900位	751～800位	651～700位	151～200位
総合評価	56.4	54.6(↓1.8)	56.2(↑1.6)	57.9(↑1.7)	62.8(↑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	中長期的な企業価値向上 全社経営上の重要課題の特定プロセスに基づき、2020年度に20の重要課題を特定しました。そのうちのひとつとして「従業員の安全と健康」を優先度「高」の重要課題としています。健康経営を通じて、価値創造の原動力となる個人がその能力を最大限発揮できるようにすることを課題として捉えています。
健康経営の実施により期待する効果	最終アウトカムとして「アブセンティーズム・プレゼンティーズム・ワークエンゲージメント」の改善を期待しています。 従業員一人ひとりが心身ともに健康な状態であることにより、従業員のパフォーマンス向上と活気ある職場づくりを実現し、企業価値の向上につながり、『LIXIL PURPOSE：世界中の誰もが願う、豊かで快適な住まいの実現』への基礎となることを期待しています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.lixil.com/jp/sustainability/people/work_safety.html">https://www.lixil.com/jp/sustainability/people/work_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	15	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	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	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で公私問わず自由なグループ立ち上げ・参加を可能とし、部署を超えたコミュニケーションを促進中				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	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	健診結果 BMI22以上の人をターゲットに、次年度の健診前にレコーディングダイエットを提供する				
(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	7.1	%

- 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	出勤型社員を対象に始業時等に一齐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	32.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	99.2	%
限定しない	○	全従業員の	97.7	%

※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	60.6	48.0	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	59.5	48.3	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	59.6	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.0	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.4	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.3	49.2	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	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.5	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.0	45.6	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	全従業員が健康で能力を最大限発揮できることを課題としている。その取組みの一環として、これまで従業員のヘルスリテラシー向上のためヘルスケア研修を実施してきたが、参加率が課題であった(昨年度社内保健師が実施したヘルスケア研修の参加者数は448人)。
	施策実施結果	全従業員・全管理職を対象としたヘルスリテラシー向上のための研修を受講必須として実施した。結果全従業員向けの研修受講率97.7%、全管理職向けの研修受講率99.2%となった。
効果 検証 ②	効果検証結果	全従業員・全管理職を対象にしたヘルスケア研修の最後に理解度テストを設け、全員が理解したことを確認した。また今年9月に全従業員向けに実施したヘルスリテラシーを問うアンケート結果では、「情報を元に健康改善のための計画や行動を決めることができる・まあできる」と回答した従業員は53.6%だった。研修を継続的に実施し、さらなるリテラシー向上を目指す。
	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	女性が健康で能力を充分発揮し、安心して活き活きと働くことができる職場の醸成を目的とし、各年代に応じた健康維持・増進を支援する取り組みを行っているが、これまで生理休暇・不妊治療時の休暇制度はあったものの、更年期障害への支援が十分ではなかった。また、女性が特有の症状に対して安心して相談できる相談窓口が社内に設置されていなかった。
効果 検証 ②	施策実施結果	更年期症状改善のための通院時の有給休暇制度を新設した。また社内保健師が対応する「女性の健康相談窓口」を開設(男女とも利用可)。双方とも全従業員・全管理職対象の研修(受講必須)内にて周知を行った。
	効果検証結果	相談窓口の相談は月数件程度となっている。全従業員へのアンケートでは「過去3以内で女性特有の疾患・症状があった」従業員は64.1%、「女性特有の疾患・症状で仕事に何らかの影響があった」と回答した従業員は65.4%だった。女性が安心して健康に勤務し、結果として業務への影響度を改善できるよう、各年代へ向けた支援を継続していく。

※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：株式会社ノーリツ

英文名：NORITZ

■加入保険者：ノーリツ健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

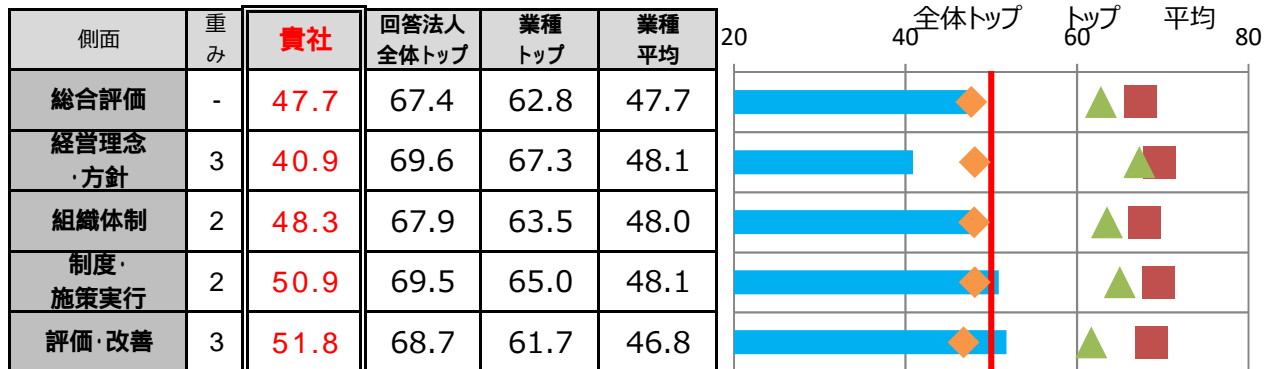
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1951～2000位 / 3169 社中

■総合評価： 47.7 ↓4.3 (前回偏差値 52.0)

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

## 評価の内訳



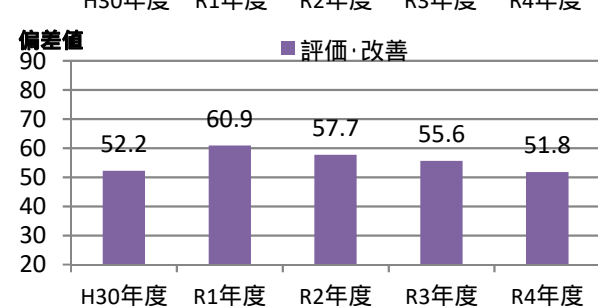
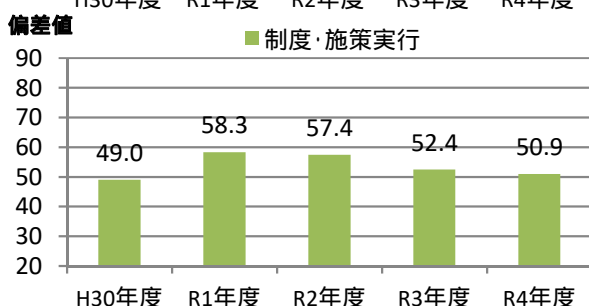
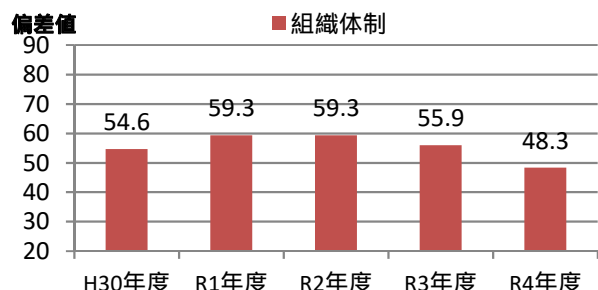
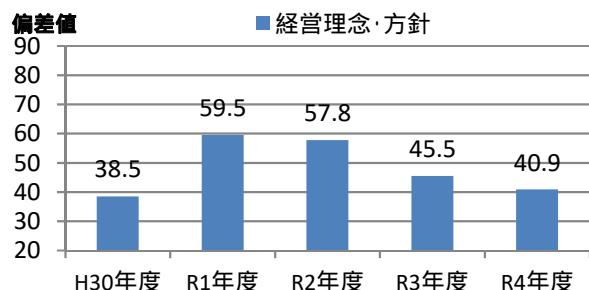
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

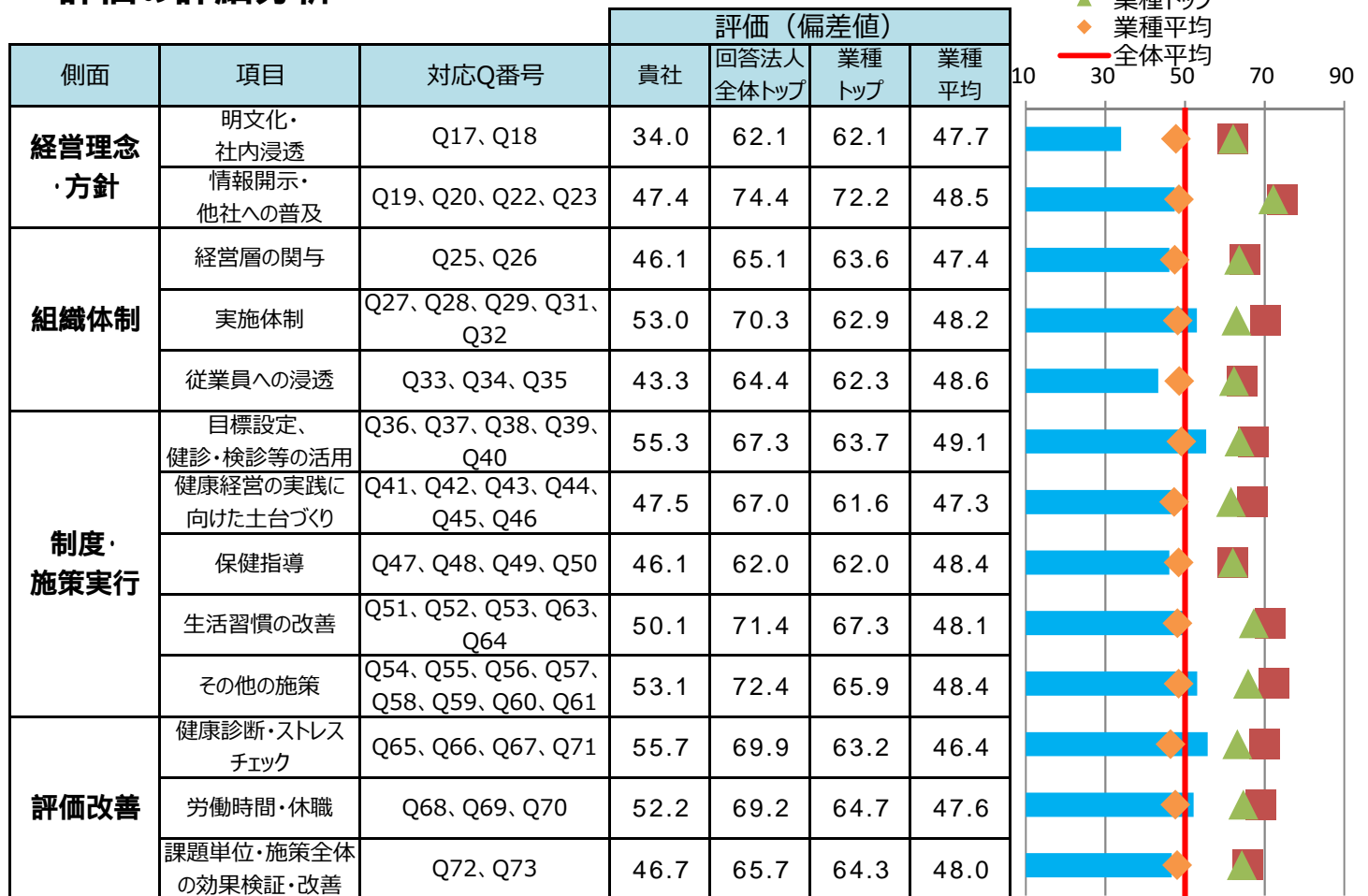
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	351～400位	601～650位	1351～1400位	1951～2000位
総合評価	47.6	59.6(↑12.0)	58.0(↓1.6)	52.0(↓6.0)	47.7(↓4.3)
【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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.noritz.co.jp/company/csr/pdf/social/worker.pdf">https://www.noritz.co.jp/company/csr/pdf/social/worker.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	10	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	7	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	8.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	コミュニケーション向上のためWebツール等を利用した職場懇談会や組合が主体の懇親会での費用を補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	社員食堂にて毎週水曜日に『健康宣言定食』と題した生活習慣病予防メニューの提供を継続実践している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.5	%

- 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	毎日始業前に合図のメロディーを流し、当社推奨の体操や各自でストレッチ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	48.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※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	50.6	48.0	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	51.9	48.3	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	45.2	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.5	46.9	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	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	49.2	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	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.9	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.6	45.6	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退職者数が32人(2018年)～27人(2021年)と高水準で推移しており、退職者が所属する組織の他のメンバーに負荷がかかるなどの問題が顕在化している。 そのような状況の中で、ラインケアの促進を目的に、ストレスチェックの集団分析結果と従業員満足度調査を掛け合わせてスコア化し、良質なマネジメントへの変革を促すことでメンタルヘルス不調による退職者削減を目指す。
	効果検証結果	ストレスチェック結果を基に集団分析を実施し各本部ごとに結果をフィードバックを実施。合わせて毎月実施しているエンゲージメントサーベイでの健康スコア（仕事量、ストレス反応）を可視化し、各職場での気づきと職場懇談会を通じてコミュニケーションを図っている。
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	弊社では社員の内14%弱がコロナにより重症化するリスクを抱えているため、感染者や社内濃厚接触での労働力低下、同時にクラスター発生予防が重要視される。
	効果検証結果	昨年同様、新型コロナ対策で発熱者・濃厚接触者（疑い含む）感染者について社内報告サイトを利用して発生報告実施。また濃厚接触の定義を周知徹底し、感染予防を強化した。さらにコロナワクチンの職域接種も実施。 産業保健スタッフが対象社員・上司や必要に応じ管轄保健所と必要情報を共有・指示することで、生産活動に影響を及ぼすほどの感染状況は回避した。また濃厚接触の定義を周知徹底して社員の感染対策意識を向上させることで、社内濃厚接触・感染の機会の低減につながった。また職域接種によるワクチン接種を推進することで、以降感染が重症化して入院する社員の発生予防となり、労働力低下防止につながった。

※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：リンナイ株式会社

英文名：Rinnai Corporation

■加入保険者：リンナイ健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

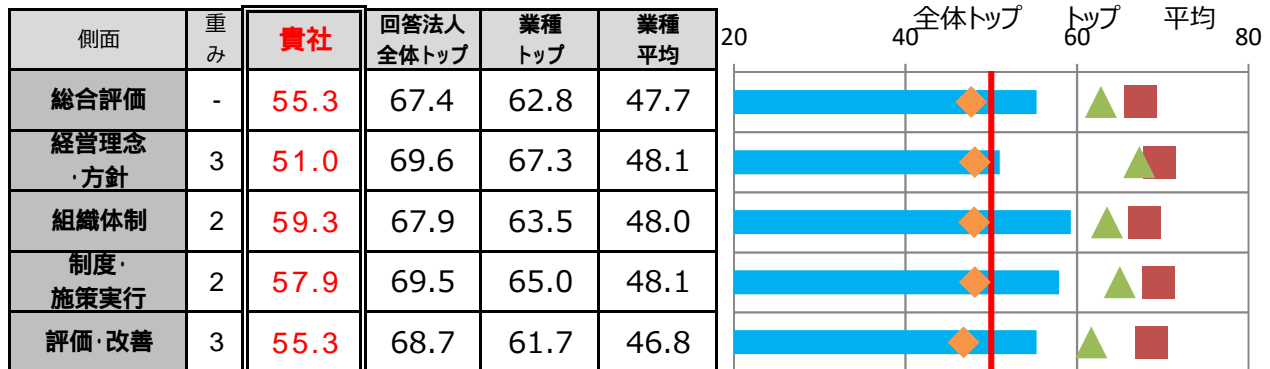
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1001～1050位 / 3169 社中

■総合評価： 55.3 ↓1.7 (前回偏差値 57.0)

※「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



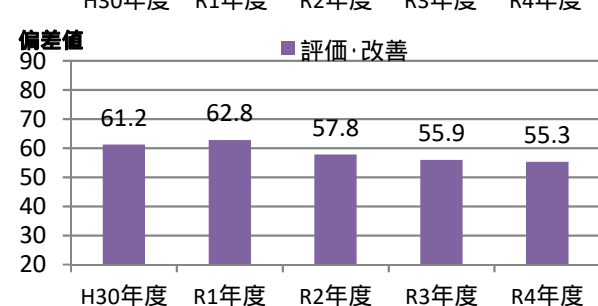
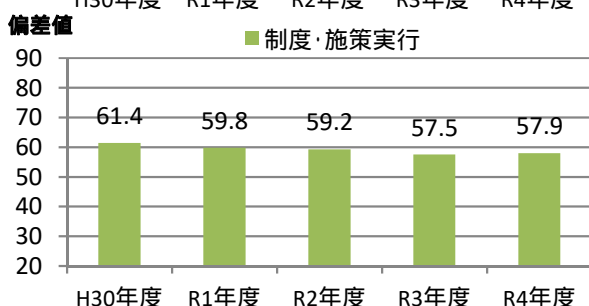
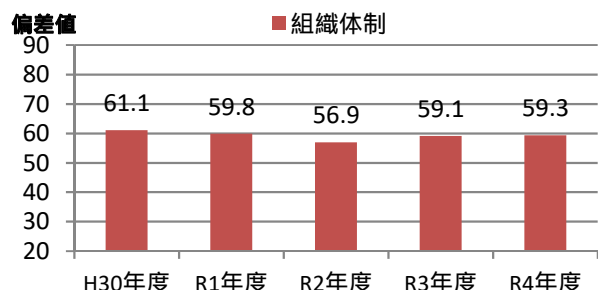
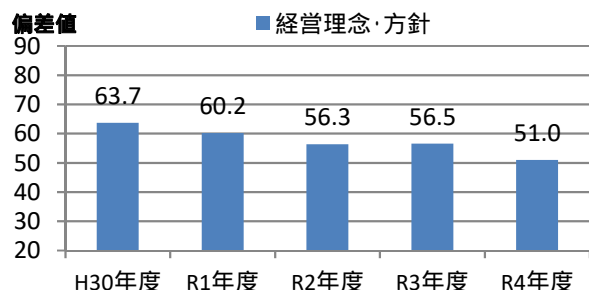
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

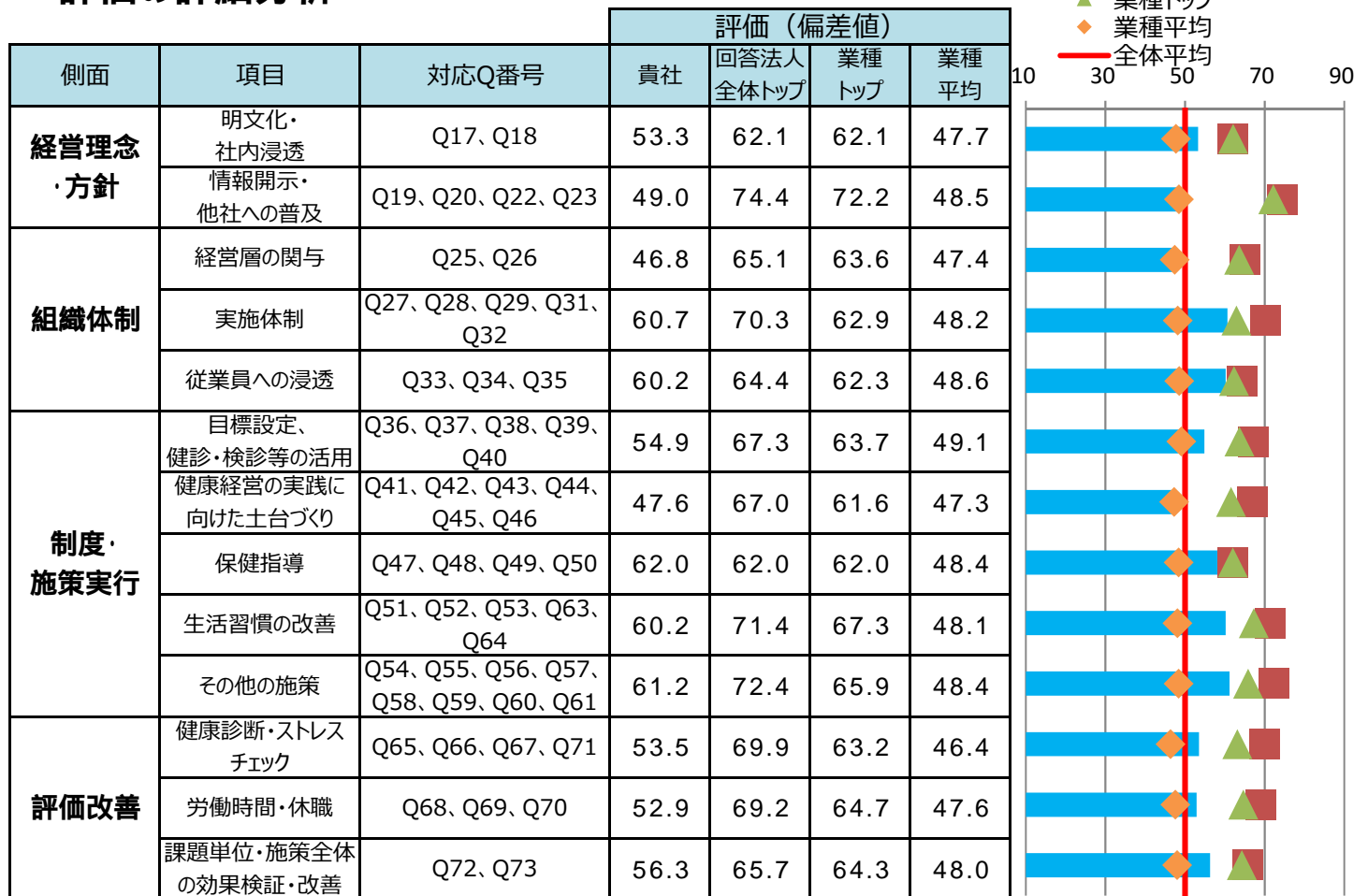
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	251～300位	651～700位	751～800位	1001～1050位
総合評価	62.0	60.8(↓1.2)	57.5(↓3.3)	57.0(↓0.5)	55.3(↓1.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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 労働環境の変化や多様な働き方が認められる中、従業員は健康で最大のパフォーマンスを発揮する事が必要であり、またその様な状態を持続させる事が課題となっている。重点施策「人材価値向上への取組」の1つである「健康経営の推進」を進め、社員がいきいきと働ける職場環境を整備し、社員のエンゲージメントを向上させる。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営に関する各種施策の実行により、仕事に対する「活力」「没頭」「熱意」がより満たされる状態（ワークエンゲージメント）となり、メンタル面での健康度も高くなりパフォーマンス向上が図れる。又、このワークエンゲージメントを定期的に観測し持続性の確認を行う。前年度値より向上を目指す。

※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	統合報告書
URL	<a href="https://www.rinnai.co.jp/csr/report/">https://www.rinnai.co.jp/csr/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	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	回	6	回

※貴社が健康経営度調査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	69.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	20～25種のクラブや同好会の活動支援を行い、職場を越えたコミュニケーション促進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

- 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	定期健診分析結果を給食業者と共有。健康に配慮したメニューの提供を依頼し、社員へ周知を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

- 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	アプリの提供とウェアラブル端末購入の補助を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.0	%

- 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	54.7	48.0	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	60.2	48.3	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	61.8	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.3	46.9	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	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	49.2	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	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.8	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.5	45.6	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	メンタルヘルスセミナーを職能レベルに応じて実施し発生予防してきたが、併せて義務化されたストレスチェックの実施率向上と集団分析に基づいた職場環境改善が課題である。メンタルヘルスセミナーは集合研修のためコロナ禍において感染を防ぐ観点から参加人数の制限もあり、eラーニングを併用してより多くの従業員へセルフケア、ラインケア教育を実施することが必要である。
	施策実施結果	メンタルヘルスセミナー224人、eラーニング 1,211人実施、ストレスチェック実施率 94.4%（2021年度）
	効果検証結果	定期健康診断の問診票回答「睡眠により十分な休養が取れている人」の割合を年度で分析・確認（全年齢）、2021年度：66.1%、2020年度：67.3%
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の結果で二次検査（要精検・要治療）の受診勧奨を行っているが、特に糖尿病・高血圧では自覚症状が出にくいことなどもあり未治療やコントロール不良の社員が一定数おり、重症化予防対策として生活習慣病（主に糖尿病・高血圧）の未治療者、コントロール不良者を無くすことが課題。会社は産業医・保健師との面談、健保組合はレセプト確認（未治療）により連携して保健指導していくことが重要である。
	施策実施結果	糖尿病、高血圧、ハイリスク（糖尿・高血圧・脂質異常の複数リスク者）の1年間未治療社員（糖尿病はコントロール不良含む）へ重症化予防保健指導を実施。（2021年度各指導実施率：各100%）
	効果検証結果	糖尿病重症化予防指導：改善率62.5%（2021年度）、高血圧重症化予防指導：改善率63.2%（2021年度）、ハイリスク予防指導：改善率50.0%（2021年度） 糖尿病重症化予防指導により未治療者は0名となった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日東精工株式会社

英文名: NITTOSEIKO 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: 金属製品

## 健康経営度評価結果

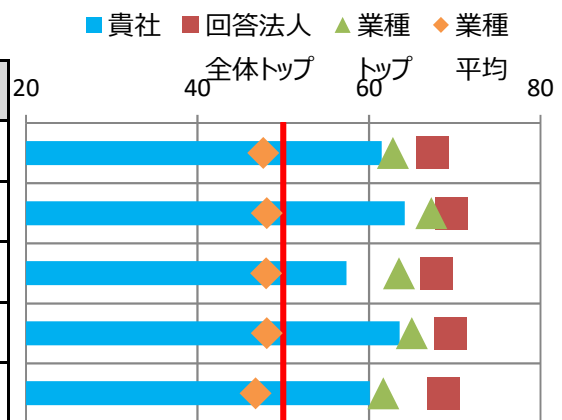
■総合順位: 351~400位 / 3169社中

■総合評価: 61.5 ↓2.7 (前回偏差値 64.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	62.8	47.7
経営理念・方針	3	64.2	69.6	67.3	48.1
組織体制	2	57.4	67.9	63.5	48.0
制度・施策実行	2	63.6	69.5	65.0	48.1
評価・改善	3	60.1	68.7	61.7	46.8



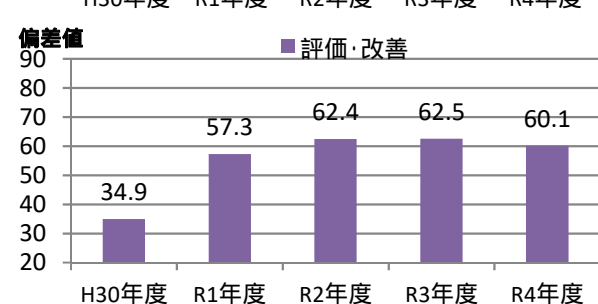
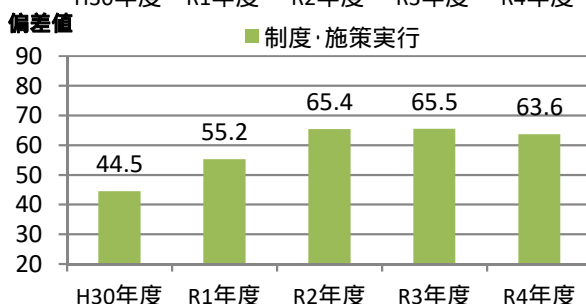
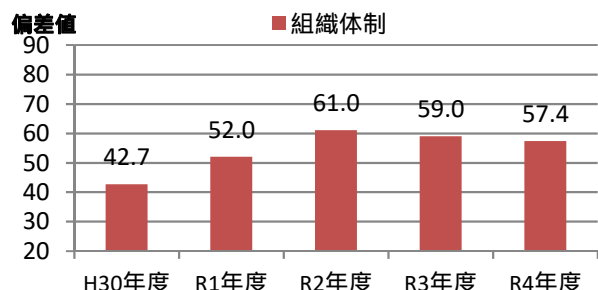
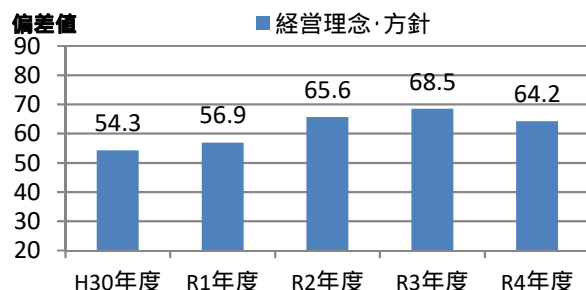
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

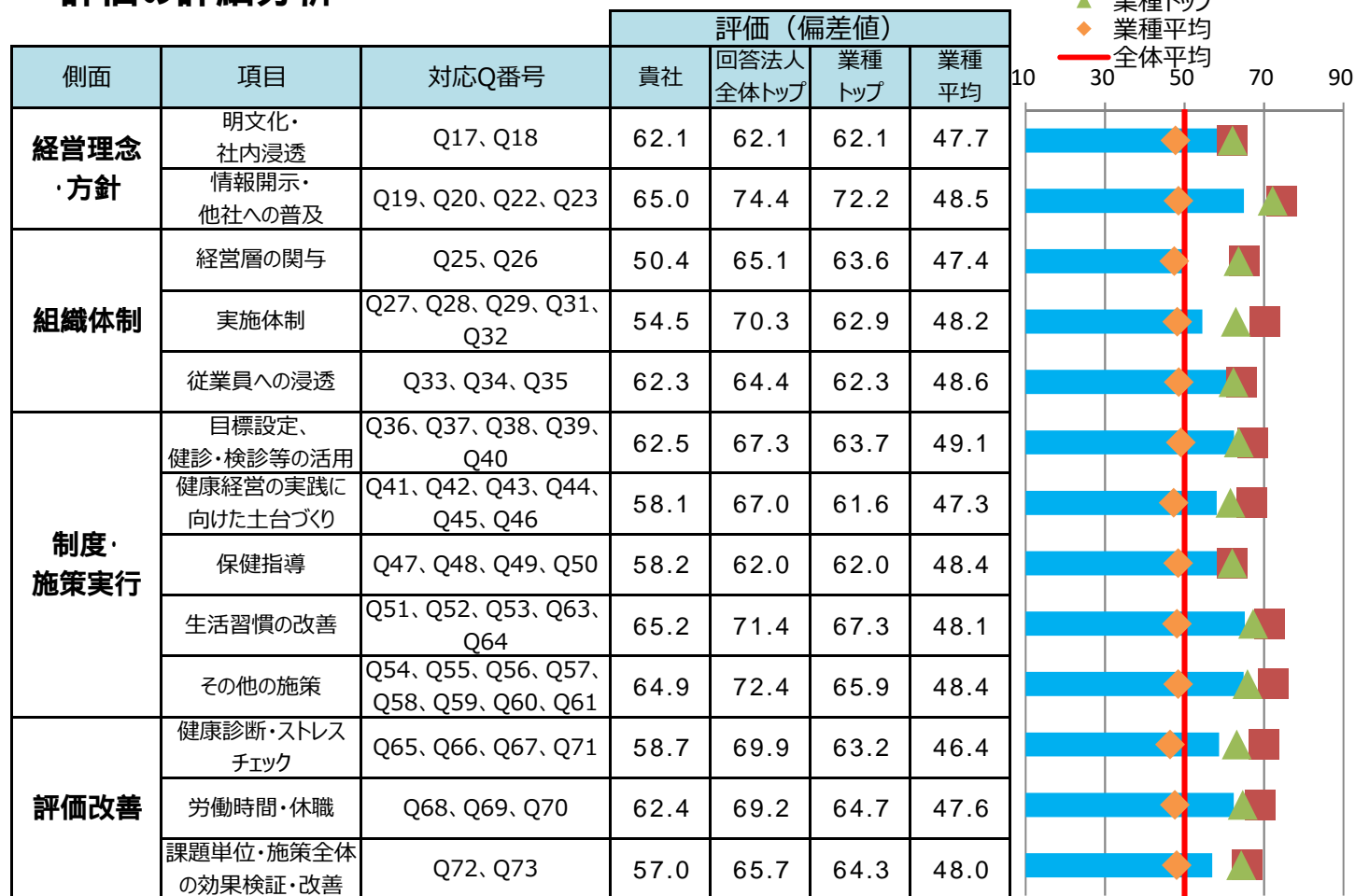
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	751~800位	51~100位	1~50位	351~400位
総合評価	45.2	55.7(↑10.5)	63.7(↑8.0)	64.2(↑0.5)	61.5(↓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	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>中長期的に企業価値を高めるためには、生産性を高め業績を向上させていく必要があるが、生活習慣病や体調不良・メンタルヘルス不調などによる欠勤や休職といったアブゼンティーズム、また出社していても体調がすぐれずパフォーマンスが発揮されないプレゼンティーズムの低下により、人財である従業員の能力が十分に発揮されないことは、生産性向上・企業価値の向上をかかげる上で課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>生活習慣病の予防や改善、メンタルヘルス対策、働きやすい職場づくり等の健康経営を推進することで、従業員が生き生きと働くことを支援し、特にプレゼンティーズムを改善し生産性の向上・企業価値の向上を目指している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.nittoseiko.co.jp/company/health_productivity_management.html.html">https://www.nittoseiko.co.jp/company/health_productivity_management.html.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)	22	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	99.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	コミュニケーション促進ツールとして、2021年6月～チャットアプリを導入した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.0	%	(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	食生活・飲み物などのアンケートを実施し、行動ステージの割合をフィードバックしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.3	%

- 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、全部署でラジオ体操実施				
(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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	12.3	%

※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	60.1	48.0	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	60.1	48.3	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	61.6	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	46.9	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	60.3	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	49.2	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	67.2	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.3	45.6	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	生活習慣病を予防し、生産性の向上や心身ともに生き生きとした状態維持の為に、運動・睡眠・食事・喫煙・メンタルヘルスに取り組み、生活習慣病の予防とヘルスリテラシーを高める必要がある。2018年度の運動をしている人の率は、健保平均21.2%に対し15.7%と低く、健診結果の要精査率は運動をしている人はしていない人より6.8%低いことから、運動は継続的に重点的な対策が必要であるといえる。
	効果検証結果	Nicotto7（運動・睡眠・夕食・朝食・飲酒・喫煙・メンタルヘルス）を年間を通じて実施。部活動や体力年齢チェック（参加率67.4%）やウォーキングキャンペーン（同15.3%）を実施した。
効果 検証 ②	効果検証結果	2019年より取り組みを強化し、運動21.0%（2020年17.2%）、夕食84.5（80.3）、朝食90.8（90.2）、飲酒89.4（89.6）、禁煙76.9（76.6）、睡眠62.4（59.4）、ストレスチェック受検率93.7（97.0）であった。運動は2018年15.7%から21.0%と5.3ポイント改善した。ウォーキングキャンペーンは、参加者の94%が健康づくりに役立ったと回答した。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調での新規病欠者(1カ月以上)は、2017年2人・2018年4人・2019年4人と多く、また6カ月以上の長期休職者は2人・3人・4人とほぼ全員が長期休職になっていた。ストレスチェックの高ストレス者の割合は、2017年12.0%、2018年13.9%、2019年13.0%と全国平均より高い状態が続いている。ストレス関連疾患の早期発見及び治療や予防への取り組みが必要である。
効果 検証 ②	施策実施結果	ラインケア・セルフケア研修を実施。不調者は看護職が定期的に面談を実施、復職前にリワークを活用（社内規定で一定日数給与支給）2019年～ストレスチェック集団分析結果から職場環境改善を実施。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調での新規病欠者(1カ月以上)は、2020年1人、2021年2人と減少し6カ月以上の長期病欠者は0人となった。ストレスチェックの高ストレス者は2021年12.2%、2022年11.3%、職場の総合リスクは2018年99から2022年87と減少し、ラインケア・セルフケアの効果があったと考えられる。今後はプレゼンティズム改善のため、睡眠時間・質の向上にむけた取り組みを実施する。

※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：三洋工業株式会社

英文名：SANYO INDUSTRIES LTD

■加入保険者：東京金属事業健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

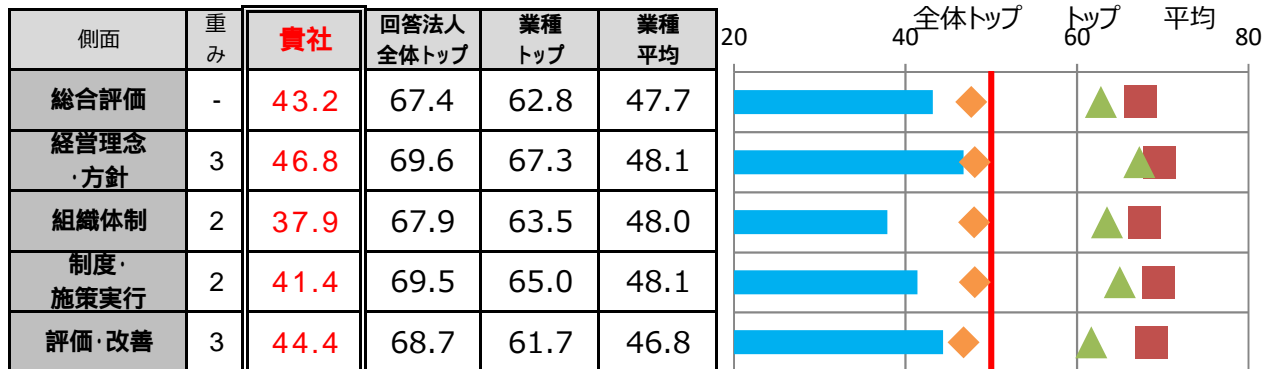
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2401～2450位 / 3169 社中

■総合評価： 43.2 (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



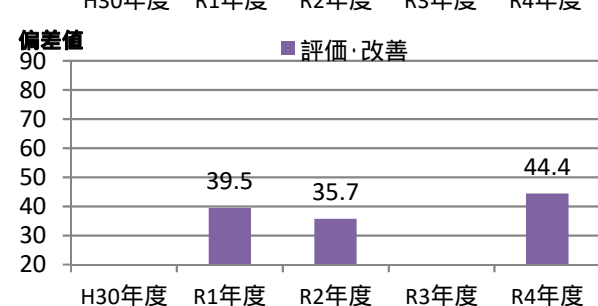
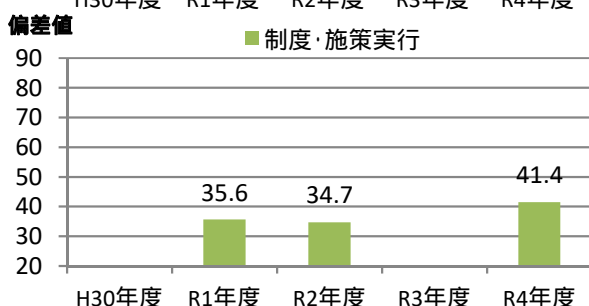
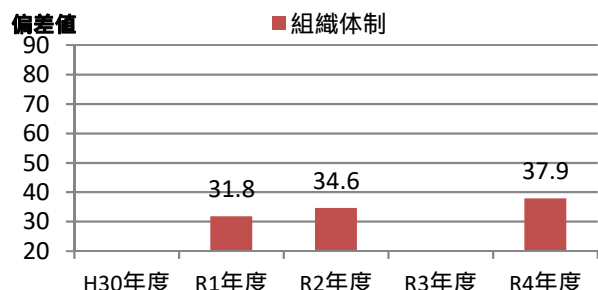
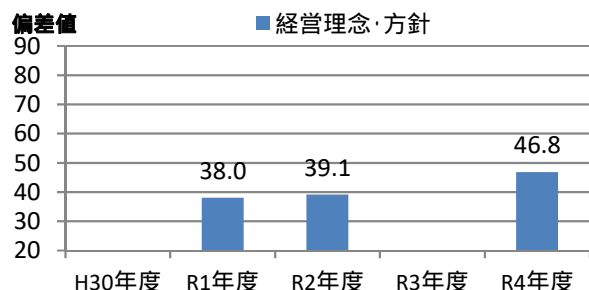
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

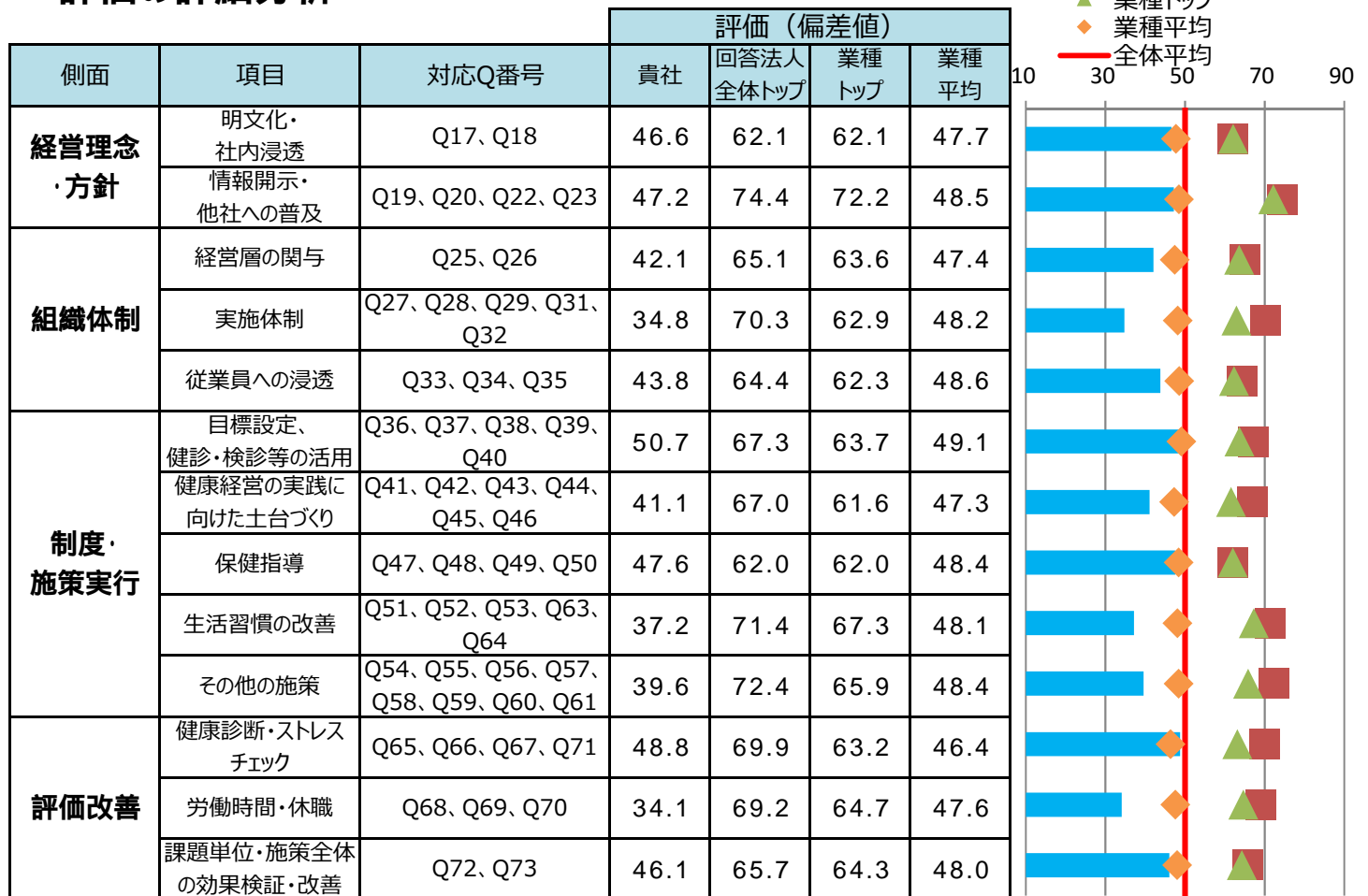
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2051～2100位	2251～2300位	-	2401～2450位
総合評価	-	36.7(-)	36.3(↓0.4)	-	43.2(-)
【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 社員の高齢化や定年後の再雇用など勤続年数の増加する環境下の中、長く健康的に働いてもらうためには、健康への意識の醸成、健康的で働きやすい職場環境の構築、社員の健康被害の防止できる職場環境、健康を損ねても働ける環境を構築し、維持していくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が健康を意識をして、社員本人と会社が健康障害の予防に向き合い、健康的で安心できる職場環境で心身ともに健康・幸福を感じ一人一人がパフォーマンスを高め、その結果企業の成長にもつながり、サステナブルな会社へとなっ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ESGについての独立したページ
URL	<a href="https://www.sanyo-industries.co.jp/company/health_management.html">https://www.sanyo-industries.co.jp/company/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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査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	93.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	社内コミュニケーションツールで情報共有している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	外部の相談窓口を設けている				
(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	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝、社内放送で「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		%	(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	46.4	48.0	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	49.9	48.3	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	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.6	46.9	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	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.4	49.2	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	32.9	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.5	45.6	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	全社員の病気を未然に防ぐために年2回健康診断を行い、自分の体のリスクを把握することで、大病を未然に防ぎ元気で長く仕事ができる体制づくりを行っているが、費用負担がネックになり二次検査を受診しない人がいることが課題。
	施策実施結果	施策：年2回の健康診断を義務付け、2次検査費用も全額会社負担とすることを案内し受診を促した。金銭負担を無くすことで検診への抵抗意識のハードルを下げた
	効果検証結果	年2回の健康診断は100%の社員が受診しており、二次検査の受診率も費用を会社負担とし、検査受診報告を受けることとしたため100%近い数字となった。 社員の健康リスクの把握ができ、二次検査の受診率が上がったことで治療や大病の予防につなげる事ができた。
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：株式会社ジーテクト

英文名：G-TEKT

■加入保険者：東京金属事業健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

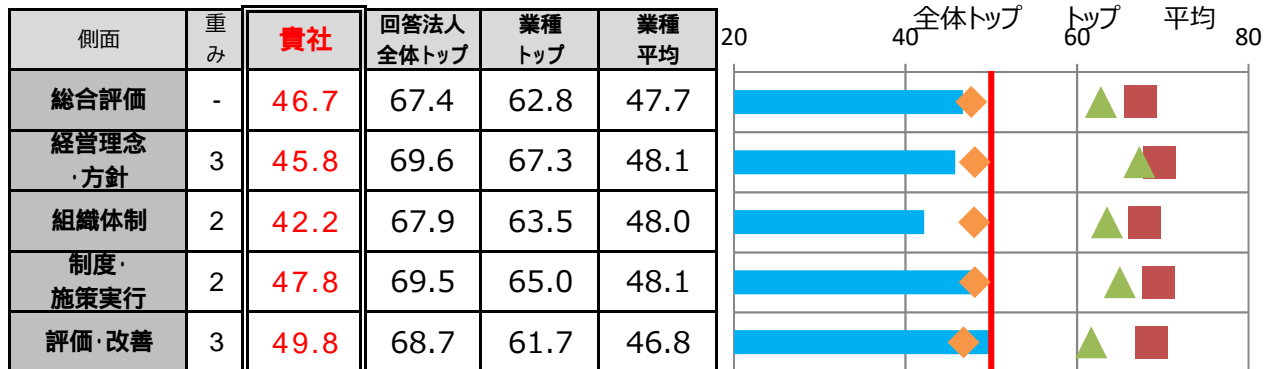
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2051～2100位 / 3169 社中

■総合評価： 46.7 ↑5.0 (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



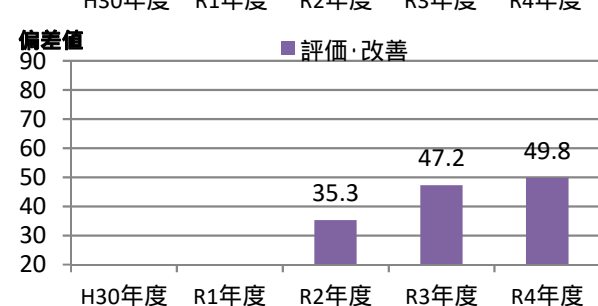
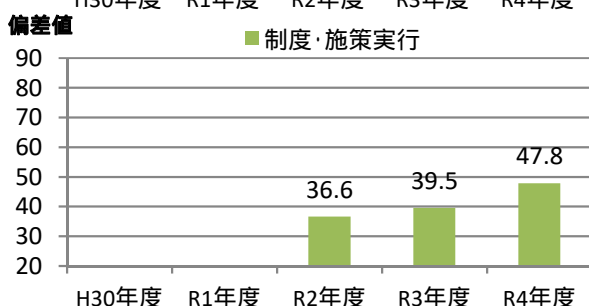
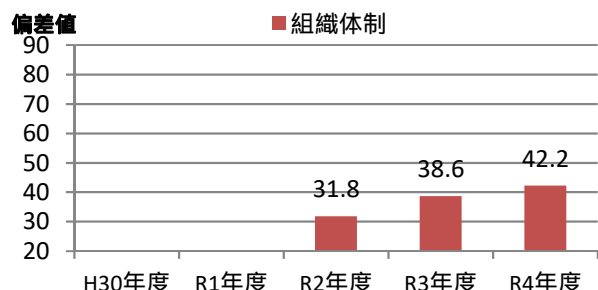
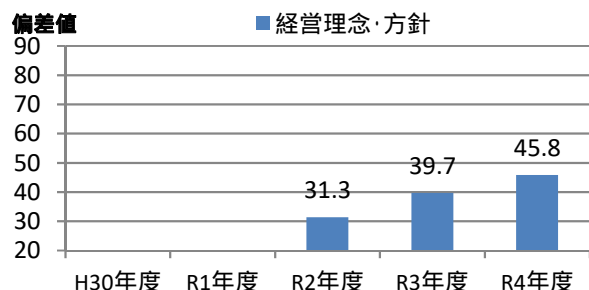
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点を算出しています。

※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。

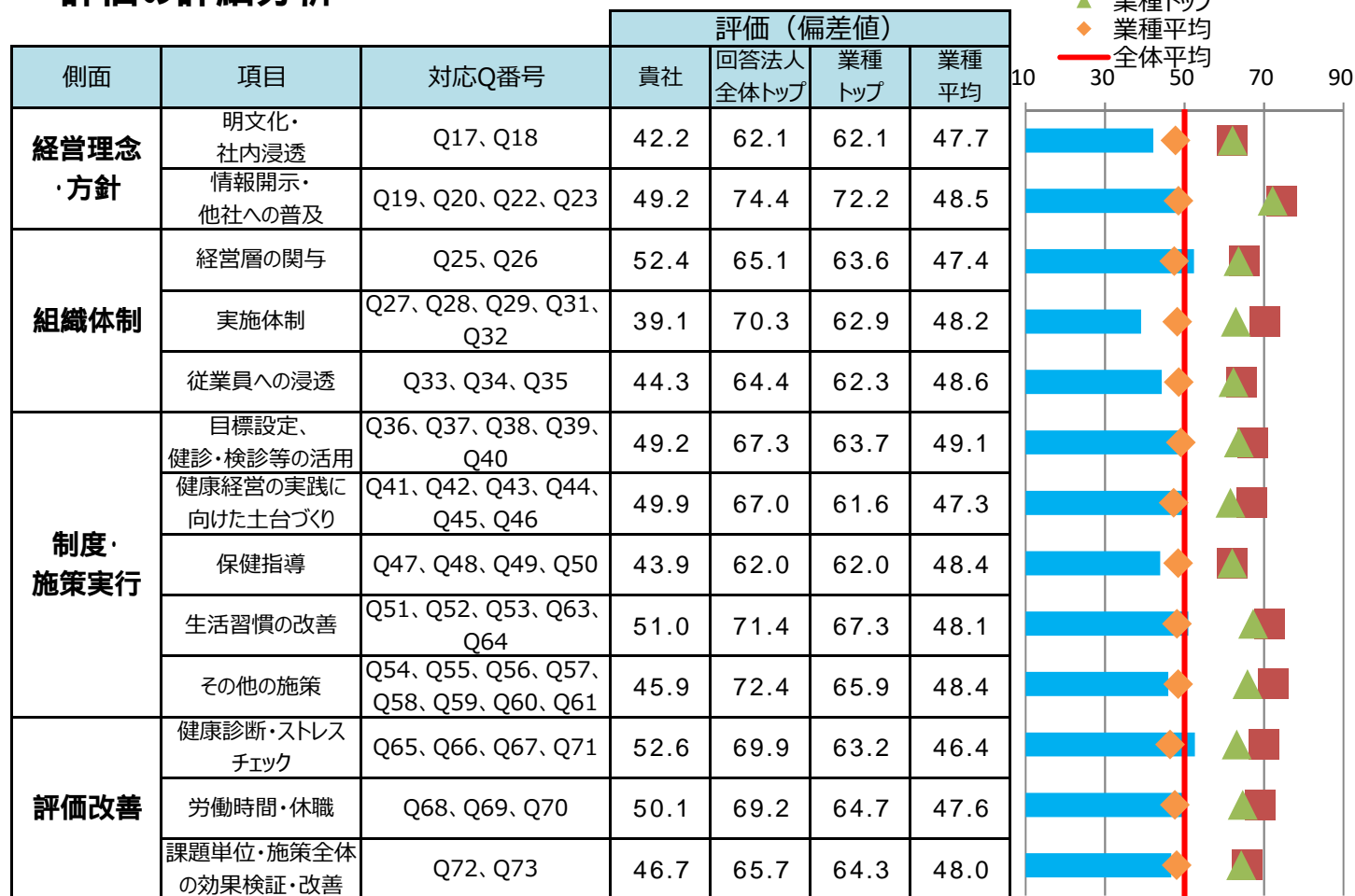
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2351～2400位	2351～2400位	2051～2100位
総合評価	-	-	33.7(-)	41.7(↑8.0)	46.7(↑5.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## 評価の詳細分析



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

## 健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社会経済の影響を受ける企業の中で働く従業員の身体的、精神的ストレスは計り知れない。当社でも近年休職者数が増加傾向にあり、疾病による退職者及び死亡退職も増加傾向にある。従業員の生産性、組織活力低下につながる要因を様々な観点から分析し把握・アプローチし、従業員の健康度向上による生産性、創造性、エンゲージメントの向上を図り、組織活力につなげていきたいと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の状況に合わせた施策を行い、具体的な数字指標で表すことで以前より具現化したPDCAサイクルを回すことができ、アブセンティーズムの低減、プレゼンティーズムの低減、ワークエンゲイジメントの向上、仕事満足度の向上に明確に繋がる効果を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	<a href="https://www.g-tekt.jp/environment/social/employee/health_management.html">https://www.g-tekt.jp/environment/social/employee/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)	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	17.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	各事業場クラブ活動の設置・運営に対して、部費/補助金を申請に応じて提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.2	%

- 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	社員食堂において、栄養バランスとカロリーコントロールされたヘルシーメニューの食事が提供されている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.0	%

- 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	始業前ラジオ体操の実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	76.3	%
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	49.6	48.0	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	48.1	48.3	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	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	49.2	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	49.1	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.9	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.4	45.6	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年8月に実施したストレスチェックの結果によると、高ストレス者の比率が前年よりも悪化した結果（18.7% 20.1%）となった。今後セルフケアとともにラインケア、専門スタッフ・産業医によるフォローやケアの充実を図る必要がある。
	施策実施結果	セルフケアの学習ツールとして、Eラーニングについて全従業員にメール配信とポスター掲示により周知を行った。今年度は14名の利用に留まった。高ストレス者への産業医面談実施率については4.1%となっている。
	効果検証結果	現時点では、本年度のストレスチェックの結果は未だ出ていないが、高ストレス者の割合に比べ利用者数は変動していない。よって、利用促進を目的としてメール配信とポスター掲示のほかに、従業員への研修時や定期的に案内をすることでより周知を深めたい。また、高ストレス者に対してはラインケアによる職場環境の整備により、発生予防・未然防止に繋げていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康診断受診後の健康保険組合から提供頂くスコアリングレポートによると、喫煙率が高い結果が伺える。喫煙はがんや様々な疾患に結びつく原因であり、生活習慣病リスクを高め、健康に悪影響を及ぼすものである為、従業員の健康を第一に考えますと喫煙率の低下が重要課題であり、改善が必要である。
	施策実施結果	社内喫煙所の見直しを実施し、屋内喫煙所については屋外指定場所へ移設、喫煙指定場所も最低限まで数も減らし、喫煙機会を極力減らすようにした。また禁煙外来など産業医とも連携し医療機関受診を促している。
	効果検証結果	2018年度データと比較しますと、45.3% 38.1%（7.2%減少）と改善してきていることが見受けられる。一人でも多くの従業員が禁煙を目指すことに一層期待し、新たな施策も導入検討しながら引き続き取り組んでいくことが必要。

※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：東プレ株式会社

英文名：

■加入保険者：東プレ健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

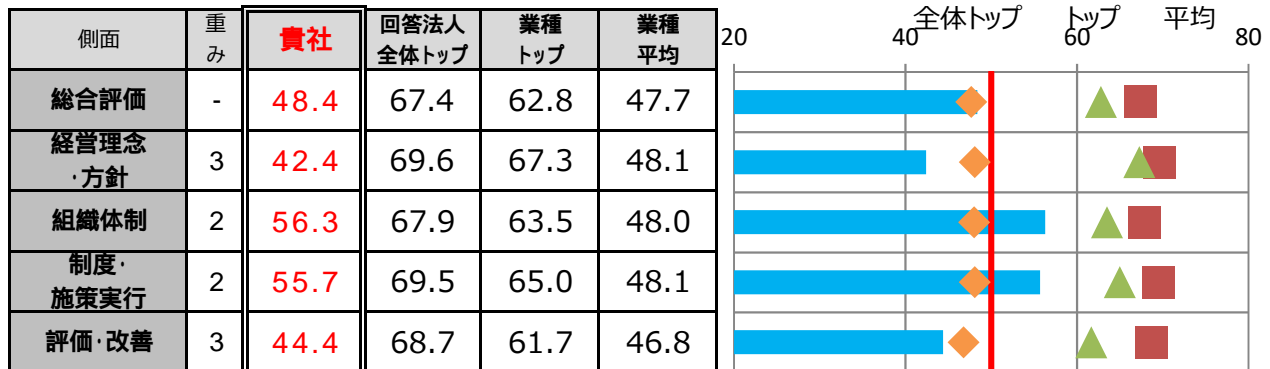
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1851～1900位 / 3169 社中

■総合評価： 48.4 ↑1.1 (前回偏差値 47.3 )

※「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



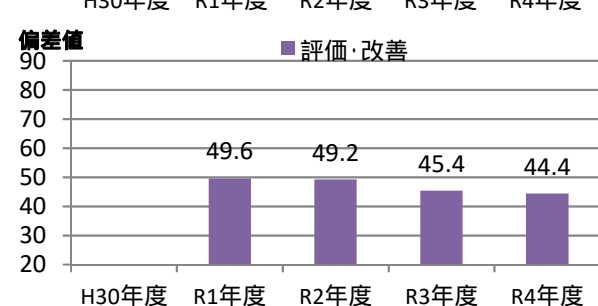
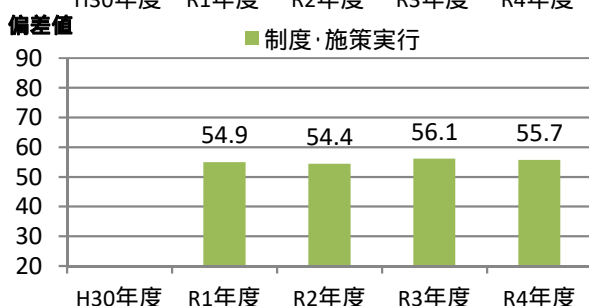
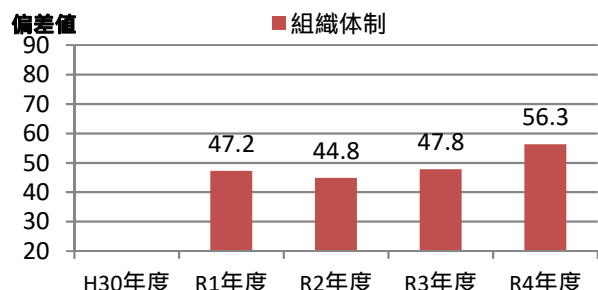
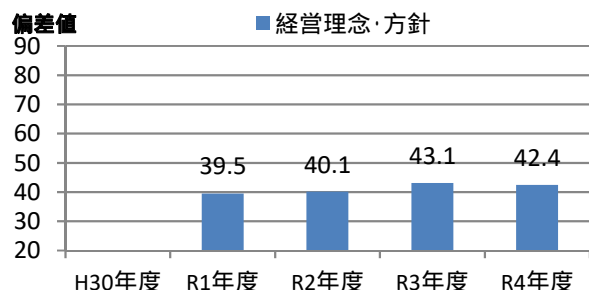
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

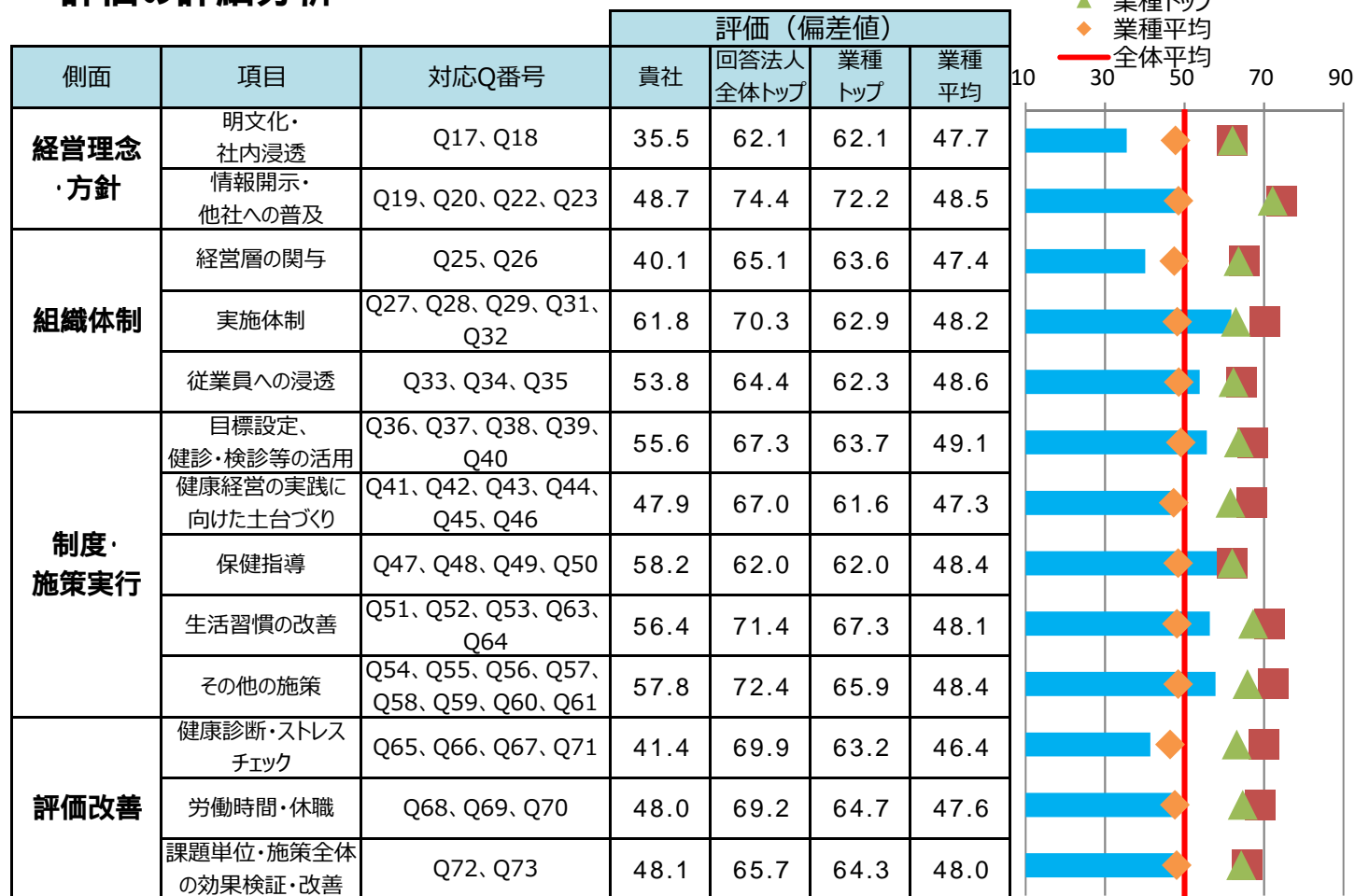
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1451～1500位	1651～1700位	1851～1900位	1851～1900位
総合評価	-	47.2(-)	46.6(↓0.6)	47.3(↑0.7)	48.4(↑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	
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	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	<a href="https://www.topre.co.jp/sustainability/social/work.html">https://www.topre.co.jp/sustainability/social/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		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	20.0	%	(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	その他				
取組内容	従業員レクリエーションへの協力/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	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	厚労省「健康な食事・食環境」の認証を受けたスマートミールを社員食堂で提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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、就業開始後にラジオ体操を全員で行っている				
(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		%
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	48.8	48.0	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	54.4	48.3	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	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	46.9	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	45.5	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	49.2	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	56.2	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.6	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.7	45.6	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	同業他社に比べ従業員の喫煙率が高く、本人の健康被害や受動喫煙防止の観点から取組みが必要であった
	施策実施 結果	就業時間中の禁煙徹底と、社内喫煙所の適正化を行った。また毎月1回の禁煙デーを設定した
	効果検証 結果	年々3～5%程度喫煙率が低下している。最終的には全面禁煙とし、さらなる喫煙率低下を図る。
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	慢性化した長時間労働により従業員のモチベーション低下が懸念される。 また、心身の健康に及ぼす影響も心配である。
	施策実施 結果	業務改善、人員配置の適正化、労働時間適正管理の徹底
	効果検証 結果	月々の総労働時間は減少傾向にある事は読み取れる。今後、労働時間の他、モチベーション管理の手法が必要

※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：株式会社パイオラックス

英文名：PIOLAX, INC.

■加入保険者：日本自動車部品工業健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

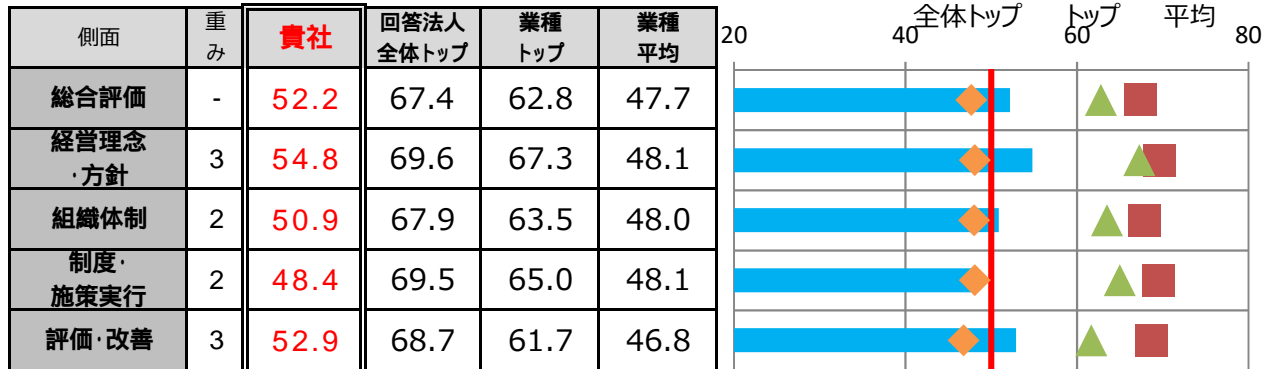
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1401～1450位 / 3169 社中

■総合評価： 52.2 ↑0.1 (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



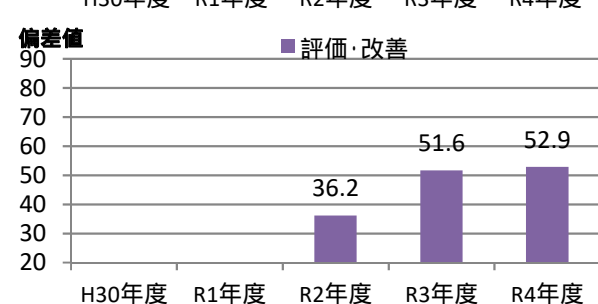
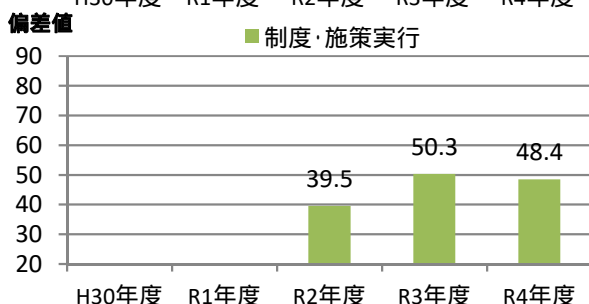
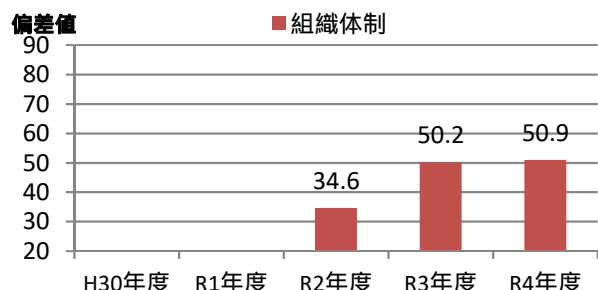
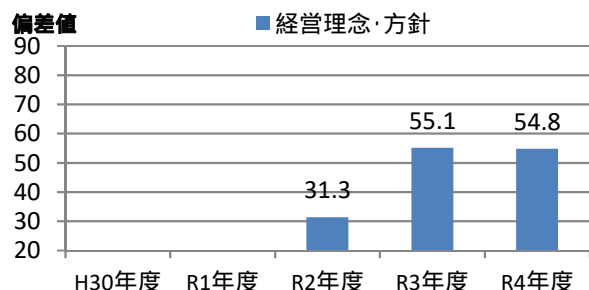
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

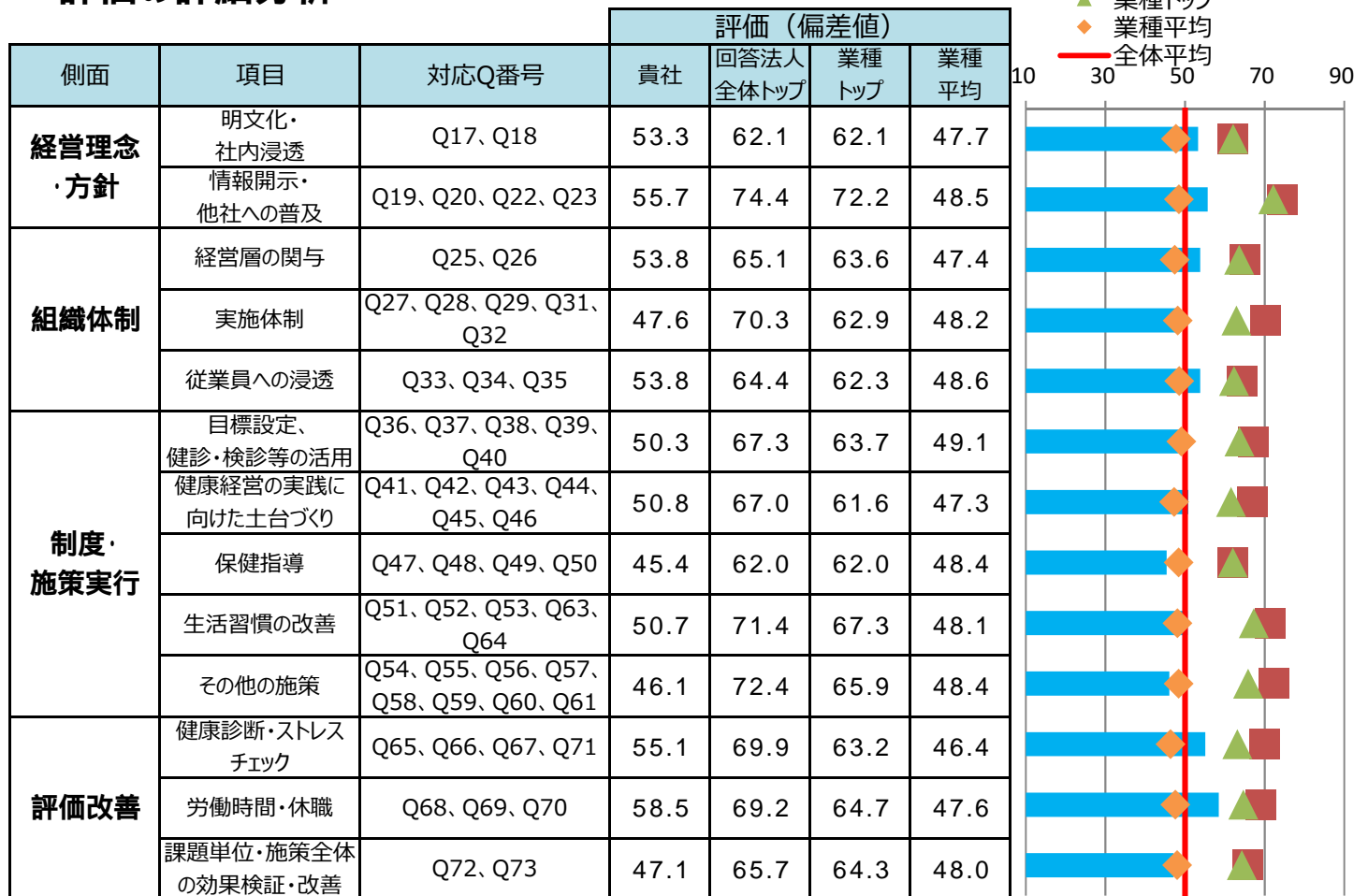
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	2301～2350位	1301～1350位	1401～1450位
総合評価	-	-	35.1(-)	52.1(↑17.0)	52.2(↑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>健康経営宣言で掲げた通り、サステナブルな発展・成長を実現する経営環境の整備のため、全従業員の健康増進とワーク/ライフバランスを確保し、最良のパフォーマンスを引き出すことが、当社グループの最大の健康経営課題である。</p> <p>その課題解決の前提として、「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」のための、本源的な健康増進が必須と考えている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健保組合のリスクレポートを基に、グループ各社にて、固有の健康課題の特定とKPI設定を展開中。2023年度までの目標達成を支援するため、健診データ一元管理、パルスサーベイ、健康サポートスマホアプリ、体組成計のグループ導入を完了した。</p> <p>こうした健康経営への具体的な取り組み姿勢を会社が示すことで、従業員側の自発的な健康意識改善と行動変容が促進され、業務パフォーマンス向上につながると期待している。</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.piolax.co.jp/jp/csr/">https://www.piolax.co.jp/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	19	回	3	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	13.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・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	全グループ社員に会社から配付済みの健康サポートスマホアプリの機能を利用して、自主的なコミュニティグループの作成・参加を支援している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	54.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.9	%

- 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	社員食堂の金銭補助等と同時に、栄養バランスに配慮した食事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	26.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.1	%

- 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	自発的な健康増進のため、全グループ社員に健康サポートアプリと体組成計を配付し、歩数ランキングも実施。				
(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	54.6	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	51.7	48.0	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	48.7	48.3	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	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	46.9	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	45.9	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	49.2	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	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.4	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.7	45.6	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	2020年3月、WHOのパンデミック宣言に対応し、社長を委員長とする「新型コロナウイルス対策委員会」を立ち上げ、週次の会議をスタートした。日本国内はもちろんのこと、北中米・英国・中国・韓国・アジア圏に所在する海外拠点の感染拡大状況をモニタリングしつつ、国内本社を中心に、以下のような具体的な施策・対策・ガイドラインを繰り出し、継続実施中。
	施策実施結果	当初、対策ハンドブック作成、毎日の体温測定・行動記録の義務化、マスク配付を実施後、時差出勤・在宅勤務拡大（直近50％）、不要不急の出張停止、職場の換気と加湿励行、リモートPC接続ツール活用を継続中。
効果 検証 ②	効果検証結果	2020年3月の対策スタートから現在まで2年半強の期間に、当社の製造現場・事務オフィス共に、業務遂行に支障を来すレベルのクラスター等は発生しておらず、上述の感染拡大防止策の徹底と継続実施が奏功したものと考えている。
	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	当社では、「健康経営優良法人2022」の認定取得以前から、加入健保組合との連携を強化し、当社グループ従業員の健康状態の実態把握を進めており、健保組合から提供されたリスクレポート上で、相対的に数値が芳しくない項目をグループ各社の健康課題として特定し、改善目標（KPI）の設定を展開中。
効果 検証 ③	施策実施結果	有所見者の早期発見のための健診データ一元管理システムの導入と同時に、従業員自身の自発的な健康増進と行動変容を促進するツールとして、健康づくりサポートアプリと体組成計を全グループ社員に一斉配付した。
	効果検証結果	2021年度中に実施・導入した一連の施策の効果検証は、2022年度以降の健診結果データによって測ることとなるが、「健康経営優良法人2022」の認定取得を機に、当社の健康経営課題・KPIを社内外に共有したことで、グループ従業員全般に、健康意識の改善と行動変容が確実に進んで来ていると思われる。

※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: 株式会社エイチワン

英文名: H-ONE CO.,LTD.

■加入保険者: 東京都金属プレス工業健康保険組合

上場

■所属業種: 金属製品

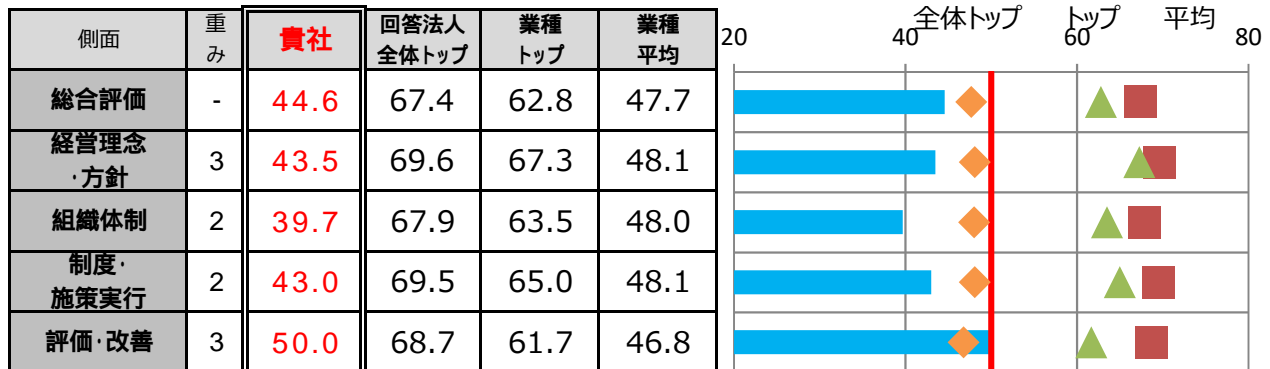
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 2301~2350位 / 3169 社中

■総合評価: 44.6 ↑1.7 (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



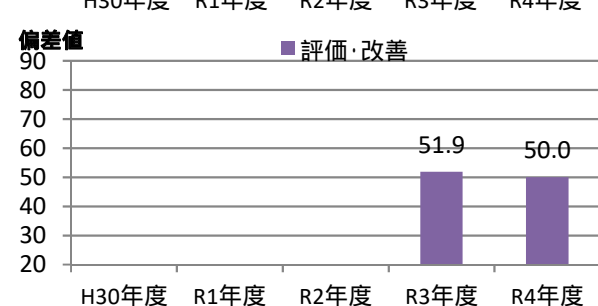
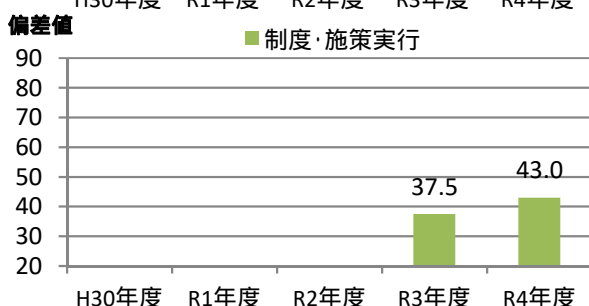
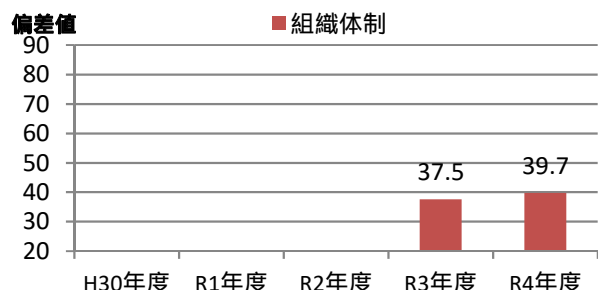
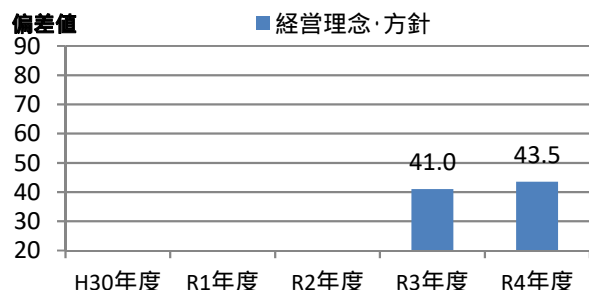
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

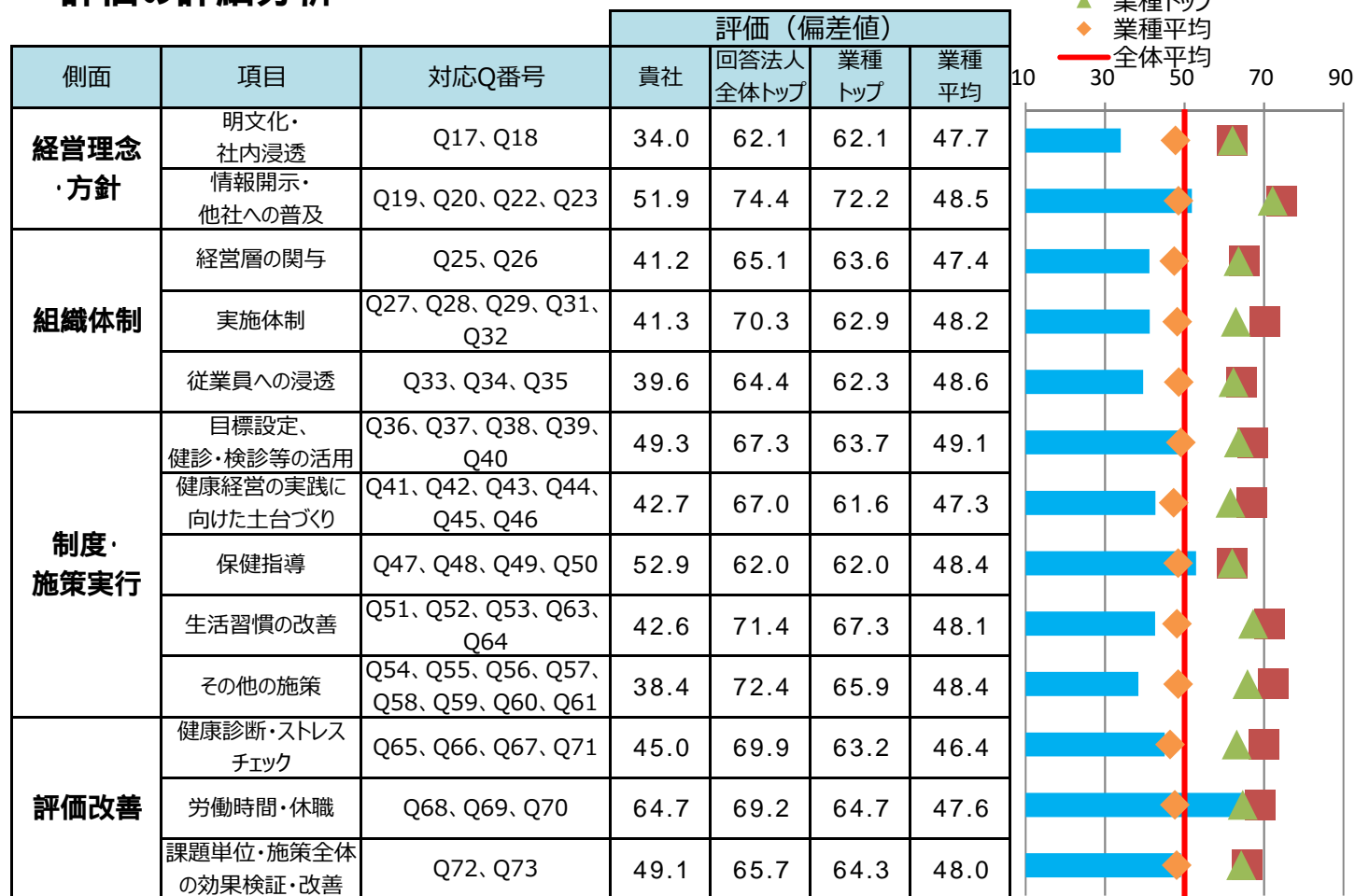
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2251~2300位	2301~2350位
総合評価	-	-	-	42.9(-)	44.6(↑1.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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.h1-co.jp/">https://www.h1-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)	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	17.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	緑を守り育む目的で、森づくり活動（枝打ち/間伐等）を各地区ごとに参加者（従業員）を募集し実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.8	%

- 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	従業員の健康意識向上や生活習慣改善の取組みとして、カロリー等を抑え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	90.8	%	(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	多くの従業員に参加してもらえるよう始業時間に合わせてラジオ体操を行う時間を設けています。				
(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	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	93.3	%
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	48.2	48.0	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	47.2	48.3	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	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.0	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	49.2	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	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.8	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	35.0	45.6	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	全従業員を対象に定期健康診断を実施しているが、毎年約50%の従業員が二次検査対象者（有所見者）となっている。このままの状態を放置しておくと、例えば、海外駐在者の人選の際、健康課題のため人選ができなくなる恐れがある。要員構成の高齢化（2021年度 平均年齢44.3歳）も進んでおり、生産性低下や更なる健康課題が顕在化する恐れもあり、早急に生活習慣病予備群や有所見者に対する対応が必要である。
	施策実施結果	有所見者等低減に向け、特定保健指導の受診率を向上させた（2020年度14% 2021年度94%）。ヘルシームニュー導入や健康セミナーの開催、食生活改善・健康管理や禁煙に関するアプリの紹介等も実施。
	効果検証結果	健康経営の取組み（2021年度スタート）により、各項目で改善が見られた。有所見率の改善：改善前（2020年度）51%であったが改善後（2021年度）は43%（8%良化）。運動習慣者比率の改善：改善前（2018年度）14% 改善後（2021年度）25%（11%良化）。禁煙率の改善：改善前（2018年度）49% 改善後（2021年度）44%（5%良化）。健康セミナーは対象者全員（251名）が受講した。
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: 中央発條株式会社

英文名: CHUO SPRING 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: 金属製品

## 健康経営度評価結果

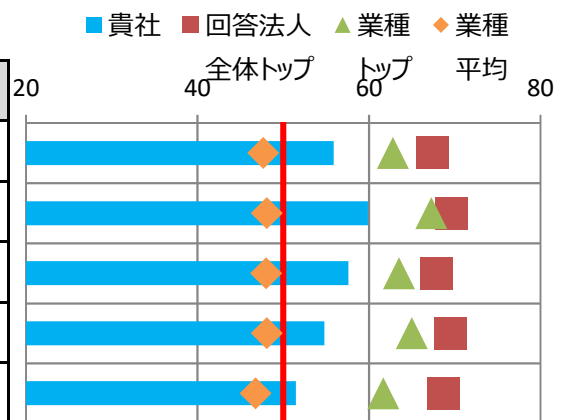
■総合順位: 901~950位 / 3169社中

■総合評価: 55.9 ↑3.8 (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

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	-	55.9	67.4	62.8	47.7
経営理念・方針	3	59.9	69.6	67.3	48.1
組織体制	2	57.6	67.9	63.5	48.0
制度・施策実行	2	54.8	69.5	65.0	48.1
評価・改善	3	51.5	68.7	61.7	46.8



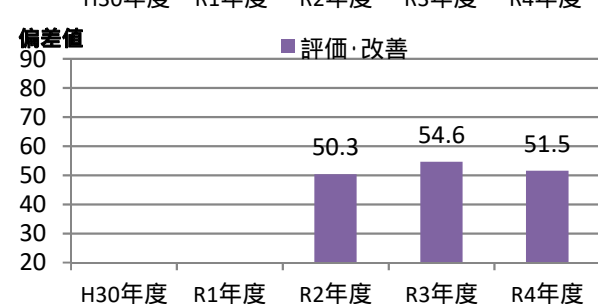
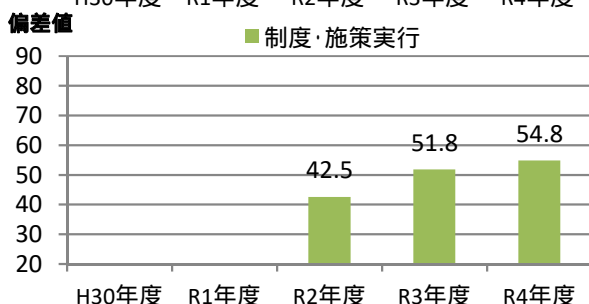
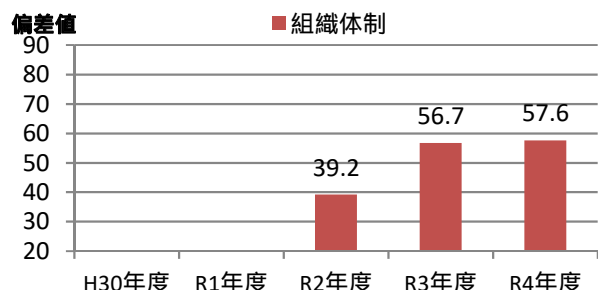
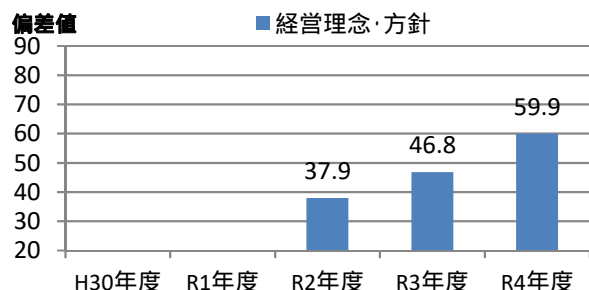
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1901~1950位	1301~1350位	901~950位
総合評価	-	-	42.8(-)	52.1(↑9.3)	55.9(↑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>2025年度に向けたグループ全体の中期目標で掲げる「経営基盤強化」、「競争力強化」、「グローバル展開」を強化していく中で、会社と従業員が一体となって目標に挑戦していく必要がある。しかし、健保が示す当社の健常者の割合の低下や、生活習慣病予備軍が増加していることから、今後60歳以上の再雇用者が増加していくことを踏まえ、生き生きと働ける職場環境や健康サポートを行い健常者の割合を改善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>従業員が健康で生き生きと働ける環境作りや健康意識の向上をさせることで、働きがいや仕事への満足度向上を期待。モチベーションの向上を図り、従業員の生産性を向上させたい。特定保健指導や従業員への研修を通し、当社の20年度の健常者率が約20%を25年までに50%、定期健診結果後の受診勧奨での病院受診や精密検査受診率100%を目指し、心身の健康状態の改善を目指す。</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	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.chkk.co.jp/wp-content/themes/chkk/pdf/news/20220927.pdf">https://www.chkk.co.jp/wp-content/themes/chkk/pdf/news/20220927.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)	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	85.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	コロナの集団感染を避けるためにWIFI環境を整備。PC所有者を中心にフリーアドレスオフィスを推奨				
(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	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	食事改善として普段の食事内容の見直しを行い、各自目標をきめたメニューで3ヶ月間取り組む				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.9	%

- 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	ウォーキング20分1点など運動レベルに合わせて点数化し、1週間5点獲得を目標に3ヶ月間取り組む				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%

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

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

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

## 具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	48.0	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	55.9	48.3	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	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.1	46.9	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	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	49.2	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	51.1	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.7	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.5	45.6	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	18年度まで精密検査の受診率が非常に低い状態にあった。健康診断の有所見率も上昇傾向になってきたことから19年度から健康診断後の受診勧奨を始めた。当社で受診勧奨の基準を設け、対象者にメールまたは紙で案内を送付。病院や精密検査受診後には受診結果や受診完了通知の提出を求めているが、100%の回収とならないことを課題としている。
	施策実施結果	対象者への継続的なメールや個人携帯への受診・完了通知の提出のフォローを継続的に実施。精密検査に関しては健保からの費用補助対象の周知を行い、受診率・回収率上昇を狙った。
効果 検証 ②	効果検証結果	受診勧奨を行った対象者で完了通知の提出率が81%だったのに対し、20年度では91%まで回収率が改善した。全職場の部長以上が参加する会議等で実施案内や職場配慮を行ったことで職場上司の協力をうけ、2021年度では97%の結果となった。（回収できなかった3%の明細：途中出向赴任が決まった者、傷病休職者となった者がいる）
	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	18年度に前年より+30名の合計83名のインフルエンザ感染となったことで職場運営も一部混乱が発生。19年度では全国的に感染者が少なく感染者は-50名の20名と減少したが、新型コロナウイルスとの同時感染のリスクを避け、従業員の健康への対応とお客様への納期遅れの発生を防がなくてはならない。
効果 検証 ②	施策実施結果	インフルエンザに加え、コロナワクチン職域を行った。接種率向上にむけて、全職場の部長以上が参加する会議や全社ネットの活用や食堂のサイネージで接種を呼び掛けた。
	効果検証結果	インフルエンザの接種率は20年度では+10%の82.8%に接種率が向上したが、21年度では70%と低下。コロナワクチンを接種した者がインフルエンザの予防接種を望まない傾向がみられた。一方コロナワクチン接種では、従業員の家族を含め1300人以上の職域接種を実施。現時点で医療機関を利用してワクチン接種をした従業員数の把握はできていないが、職域接種は全社70%の従業員が接種。重症化を予防した。

※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：株式会社ファインシンター

英文名：

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

上場

■所属業種：金属製品

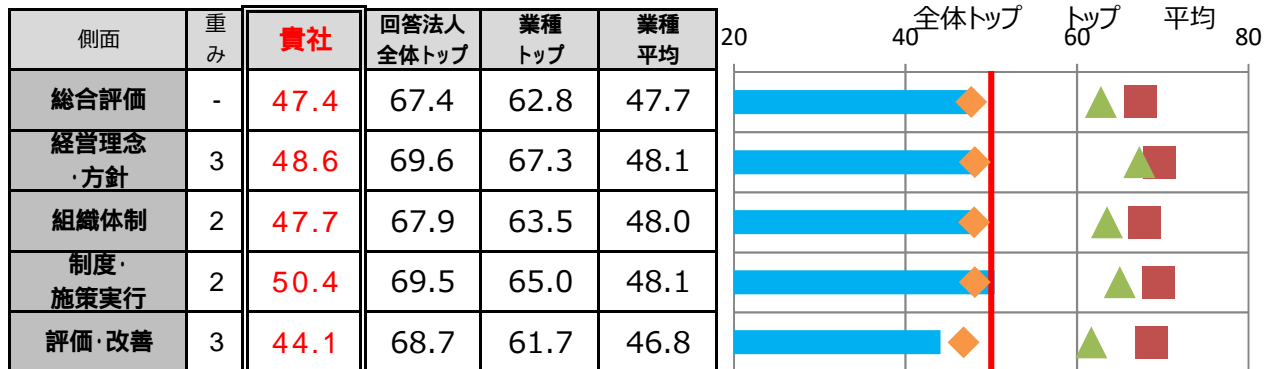
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1951～2000位 / 3169 社中

■総合評価： 47.4 ↓1.3 (前回偏差値 48.7)

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

## 評価の内訳



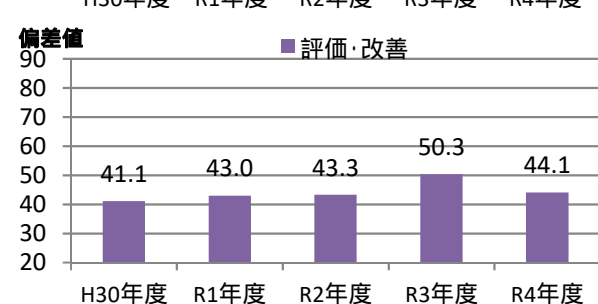
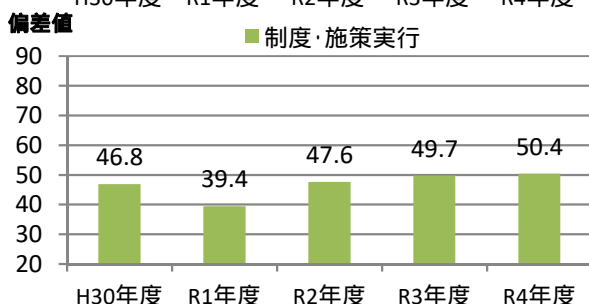
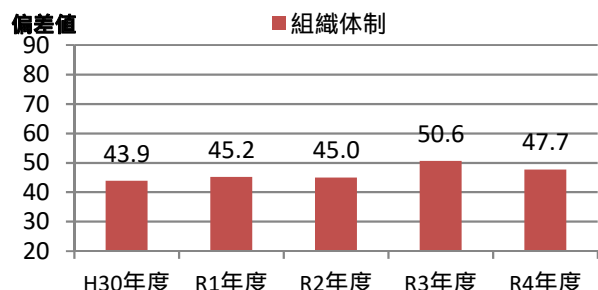
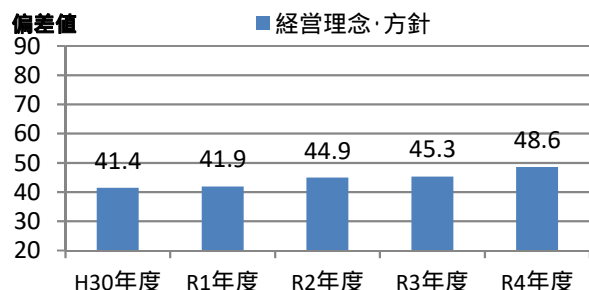
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	1751～1800位	1751～1800位	1701～1750位	1951～2000位
総合評価	43.5	42.4(↓1.1)	45.0(↑2.6)	48.7(↑3.7)	47.4(↓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 突発離職や休職者数が増加する中で、職場マネジメント改善や従業員の働き甲斐増進、従業員の高齢化が課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が自ら豊かな人生をデザインし自己実現を志向している状態を「Wellness」と位置付け、いきいきと働く事を期待する。具体的な指標としては、職場マネジメント改善による職場ストレスによる健康リスク値116 110への改善、新規メンタル疾病者3名減や働き甲斐増進へモラルサーベイ値向上（職場風土2.3 2.4、キャリア成形・多能工化2.1 2.3）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.fine-sinter.com/company/safety.html">https://www.fine-sinter.com/company/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	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	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	65.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	共済会にて従業員同士のコミュニケーションや部署横断的な交流を促進している（21年度はコロナで休止）				
(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	0.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	ヘルスマチャレンジ（3か月間）において、自身の食事タイプを算出し、タイプ別の改善メニューへ取り組む。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	ヘルスマチャレンジ（3か月間）において、様々な運動メニューをポイント化し、達成賞を贈呈している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	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	51.2	48.0	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	47.3	48.3	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	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	46.9	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	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.8	49.2	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	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.1	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.4	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.4	45.6	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	健保平均の喫煙率より弊社従業員の割合が高い状態にある。本社を対象に喫煙に関するアンケートを実施したところ「煙が気になる」との声が回答の過半数を占め、分煙対策含め喫煙者を減らすことが課題となっている。
	施策実施結果	健保と連動して脱たばこ作戦を実施。2025年の敷地内禁煙を目標に本社は昼のみ喫煙許可している。禁煙のサポートとして禁煙外来へいかれた方には会社より補助を出している。
	効果検証結果	脱たばこ作戦への参加は0名、禁煙への意欲が高い人が数人いるが、禁煙薬製造中止の関係で代替案を提案するも進まない状況。タバコの害等の啓発活動を継続して続けていき、喫煙率低下へつなげていきたい。
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：日本クロージャー株式会社

英文名：Nippon Closures 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：金属製品

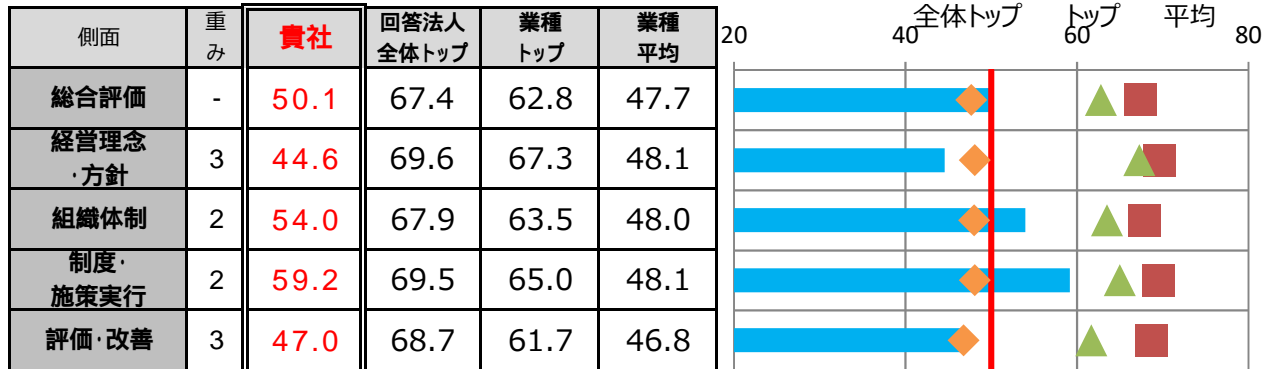
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1651～1700位 / 3169 社中

■総合評価： 50.1 ↓2.2 (前回偏差値 52.3 )

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

## 評価の内訳



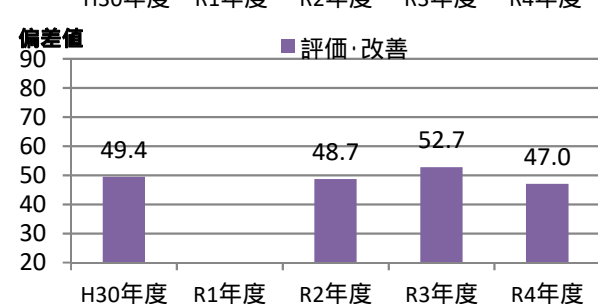
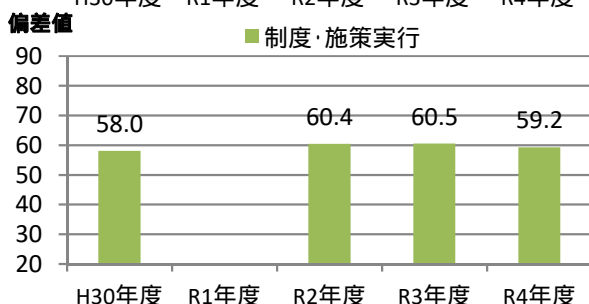
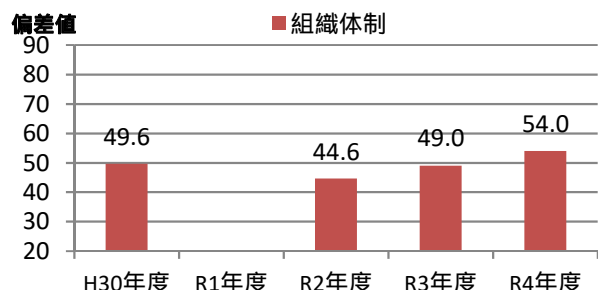
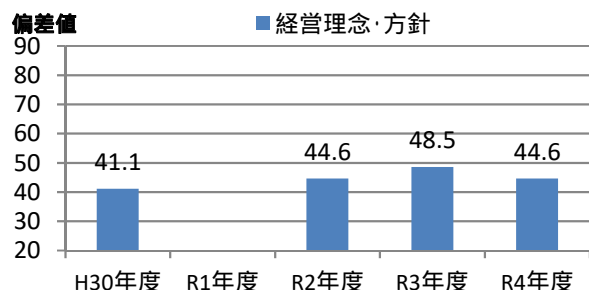
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が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	-	1451～1500位	1301～1350位	1651～1700位
総合評価	49.5	-	49.0(-)	52.3(↑3.3)	50.1(↓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	中長期的な企業価値向上 「社会・お客様から求められる会社」「従業員が働きたいと思える会社」に向けて、会社と個人の成長を目指します。「全従業員が心身共に健康でいきいきと働き、ひとり一人の力を最大限発揮できる」ために会社は自立的に健康増進に取り組む従業員を積極的に支援するとともに、従業員がいきいきと働ける職場環境を整えていきます。
健康経営の実施により期待する効果	働き方を変えることで個人の成長と会社の発展を実現し、将来にわたって魅力のある会社を築いていくことを目標に健康経営推進を含めた各種活動を実施している。総合的な従業員満足度を向上させ、ヘルスを基盤にウェルネスの実現を目指す。

※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.ncc-caps.co.jp/sustainability/">https://www.ncc-caps.co.jp/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	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	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	61.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	Web社内報記事へのGOOD評価、コメント欄によるコミュニケーション促進を実施				
(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		%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	会社負担にて牛乳やヨーグルトなどを1日1本、全従業員に対し提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	ケガ防止、運動の習慣化を目標に全従業員で毎朝ラジオ体操を実施し毎日運動を実践する機会づくりを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	16.2	%
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	55.9	48.0	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	56.2	48.3	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	44.3	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	46.9	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	58.0	47.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	49.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.3	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.3	45.6	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	コロナ禍の影響、社員の高齢化の影響もあり、健康診断の有所見率やメタボ率も上昇傾向であるが、生活習慣の改善など健康リテラシーが低く、特定保健指導該当者数も増加している点が課題であった。長引くコロナ禍で今後さらに生活習慣病の発症リスクも高まる恐れもあり、高リスク者への生活習慣を改善するための自己管理能力向上に対するサポートの必要性が増している。
	施策実施結果	特定保健指導・労災二次健康診断の着実な実施を目指し、症状・データが改善するまでフォローアップを行った。特定保健指導が受けやすい様に就業時間内の実施、所属長経由による対象者案内を行い特定保健指導率が上昇。
	効果検証結果	実施率の増加示し、昨年度と比較し全体の有所見率は減少、特定保健指導該当者数が減少し取り組みへの効果がでている。コロナ禍の影響を引き続き受ける状況にあり、適正体重を維持すること、喫煙率を前年度より下げることが継続課題である。
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	休職後は、復職に向けてまた復職後の支援が必要である。
	施策実施結果	所属部署の上長、産業医、医療機関、休職者のご家族と連携を図り、復職支援を実施した。
	効果検証結果	所属部署の上長、産業医、医療機関、休職者のご家族と連携を図り、自宅での様子・通院状況などを把握し段階を経て復職し、休職前と同様の勤務形態に帰ることができ、現在も就業と治療の継続が出来ている。今後も、所属部署の上長・産業医・医療機関などと連携を図り、就業と治療を両立できる環境づくりに努める。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 I H I インフラシステム

英文名: IHI Infrastructure Systems Co.,Ltd.

■加入保険者: I H I グループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 金属製品

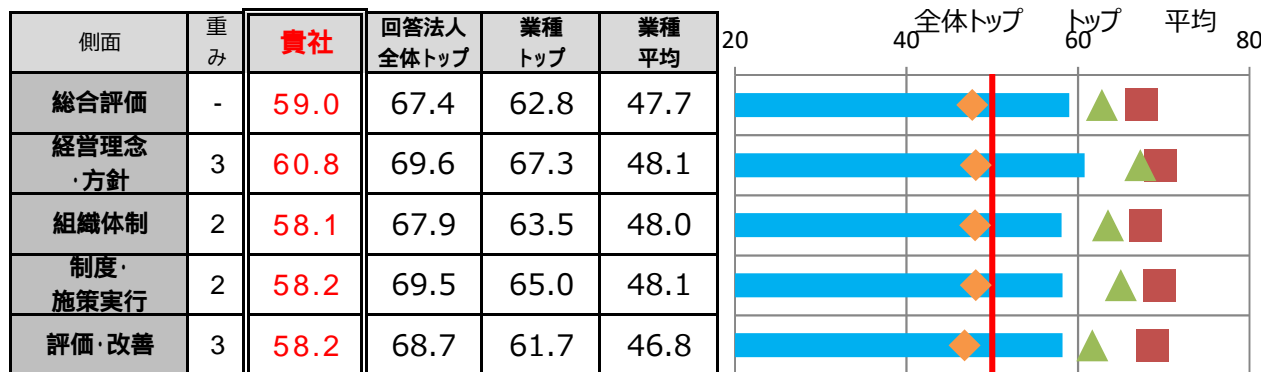
## 健康経営度評価結果

■総合順位: 651~700位 / 3169 社中

■総合評価: 59.0 ↓1.8 (前回偏差値 60.8)

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

## 評価の内訳



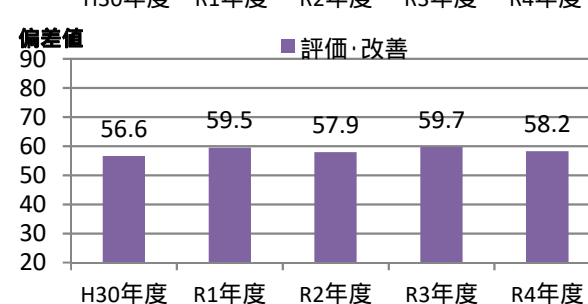
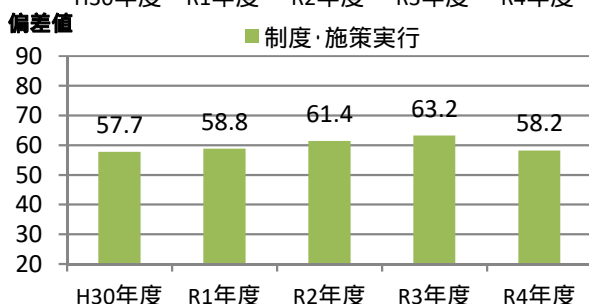
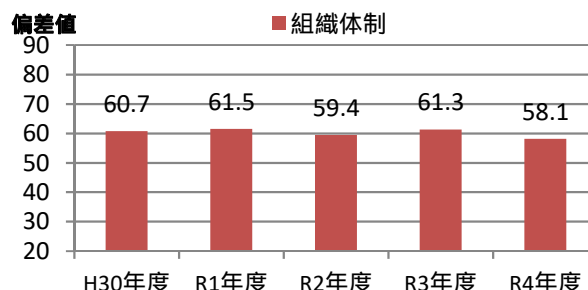
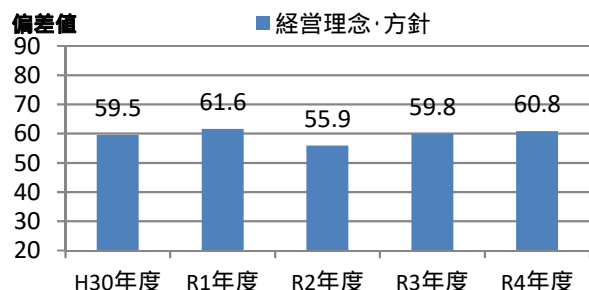
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

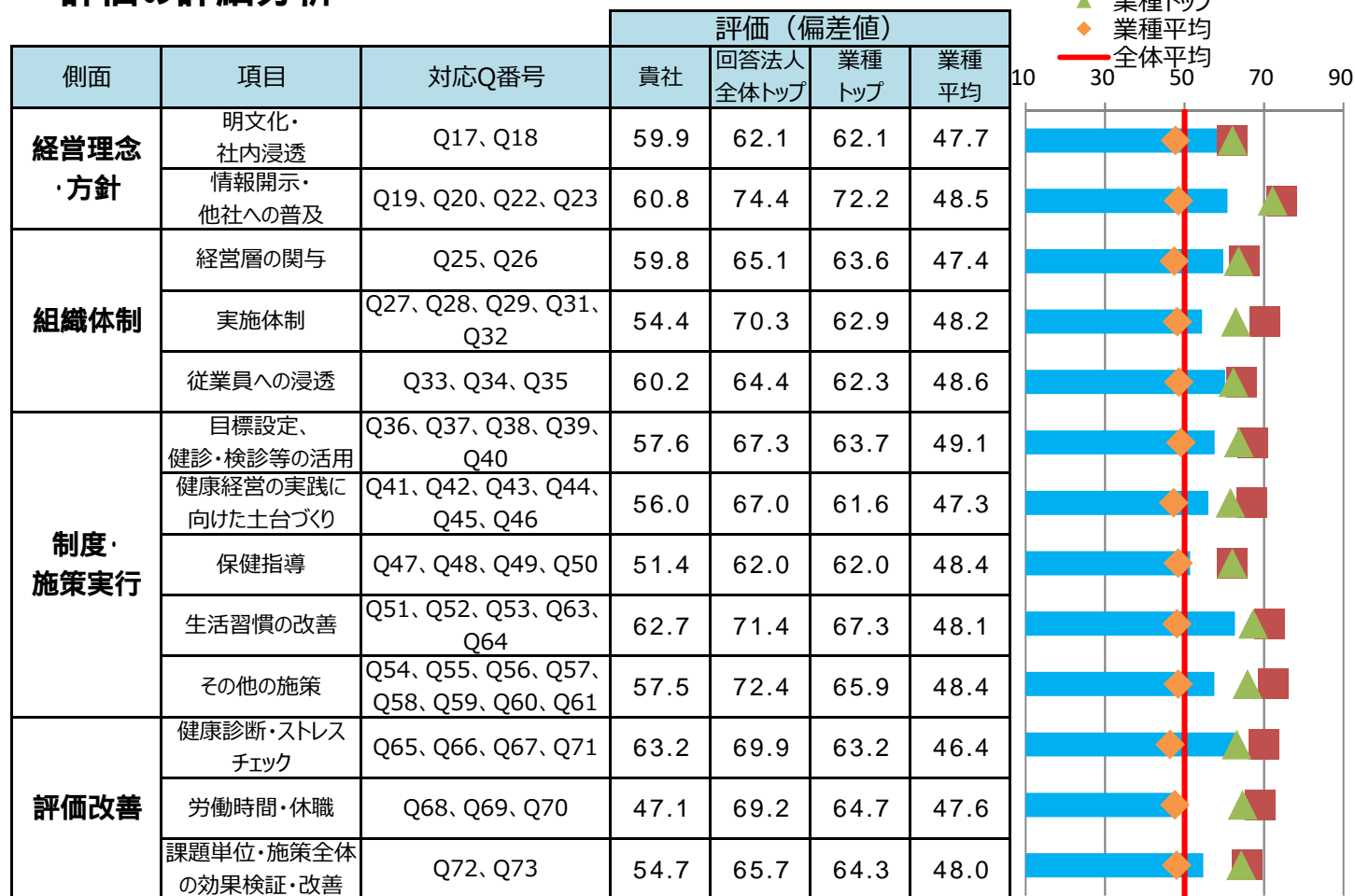
## 評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301~350位	301~350位	551~600位	301~350位	651~700位
総合評価	58.6	60.4(↑1.8)	58.3(↓2.1)	60.8(↑2.5)	59.0(↓1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## 評価の詳細分析



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

## 健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p><b>組織の活性化</b></p> <p>健康経営を推進することにより、「環境の変化に打ち勝つ事業体質への変革」に向けて、日々変化する環境への適応と健全な人材育成の土台となる社員の心身の健康を確保する、すなわち、社員に対する環境変化への適応支援と活躍できる基盤の健康を確保することで活躍社員の増加に努めることが、企業の事業活動の継続と成長につながる。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>「こころ」と「からだ」が健康で、いきいきと働き、個人も組織も活力あるウェルビーングな状態を目指し、経営層自らウェルビーング向上に取り組み、組織としての活性化を図っている。指標は、ストレスチェックでの高ストレス職場ゼロ、高ストレス者の割合の低減。独自の健康度調査による組織活性度の点数が3.8から4.0へ向上などを期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	<a href="https://www.ihl.co.jp/iis/company/health_management/index.html">https://www.ihl.co.jp/iis/company/health_management/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	15	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	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	22.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社長と従業員が直接対話をする機会を設け、経営層とのコミュニケーションを図っている。10名、90分/回				
(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	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	健康支援アプリを活用し、チャレンジするコース選択し健康習慣に取り組む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	96.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.5	%

- 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	アプリを活用して日々の歩数を記録するイベントを実施することにより、運動習慣定着を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.3	%	(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	85.0	%
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	60.6	48.0	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	55.0	48.3	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	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.1	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	49.2	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	52.4	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.5	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.9	45.6	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	日本とは医療事情や気候が大きくことなる海外での勤務をする社員が、新型コロナウイルス感染症という更なるリスクが増えた環境下で、会社として事業継続と社員の健康をどのように両立するのが課題であった。特に定期健康診断において、医療機関への受診が必要と判定された者や定期的な通院や内服が必要な者に対する治療継続のフォロー体制の整備が必要であった。
	施策実施結果	海外渡航の判断基準を設定し、健診の判定とその対処の状況、主治医の渡航の許可（治療方針の相談含む）治療継続可否（必要な通院や内服が中断されない）の点で確認し、渡航決裁手続きを行う仕組みを整備した。
	効果検証結果	新規の海外長期派遣前と一時帰国の度に、健診結果への対処状況、持病の経過（糖尿病の数値、体調等）や主治医から処方された薬の日数を確認することで、有所見項目の放置や治療中断の防止につながっている。2020年の仕組み導入後は、定期的に見直しを実施した。これまでに2回改訂し、産業医の意見をふまえて糖尿病の判断基準を合併症予防の数値に見直すなど、適切な修正をしながら通常の運用として浸透してきている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	健康上の理由で休業する社員が利用できる支援制度の整備を行い、相談窓口についても社内研修や衛生委員会などで周知していたが、職場復帰したメンタル不調による休業者が復帰後短期間で再発したり、複数回休業を繰り返す事例があった。休業中の関わり、復帰判断の仕方についての再検討が必要であった。
	施策実施結果	社内で一部の社員に導入していた復職支援の手引きについて、管理職教育で周知した。手引きに沿って復職の支援を行い、休業要因の分析と再発防止策の検討を経て関係者で復帰判断をする過程を整備することができた。
	効果検証結果	現時点では、手引きに沿って復職した社員については再休業に至っていない。まだ効果を評価するには復帰後の経過期間が短いため、今後も経過を確認し評価する必要がある。副次的な効果として、研修を人事労務担当者と産業保健スタッフ共同で実施したことにより、復職支援の手引きの流れが共通の認識として共有された。社員を支えるスタッフのチーム連携につながっている。

※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：株式会社興和工業所

英文名：KOWA KOGYOSHO CO.,LTD.

■加入保険者：愛鉄連健康保険組合

非上場

■所属業種：金属製品

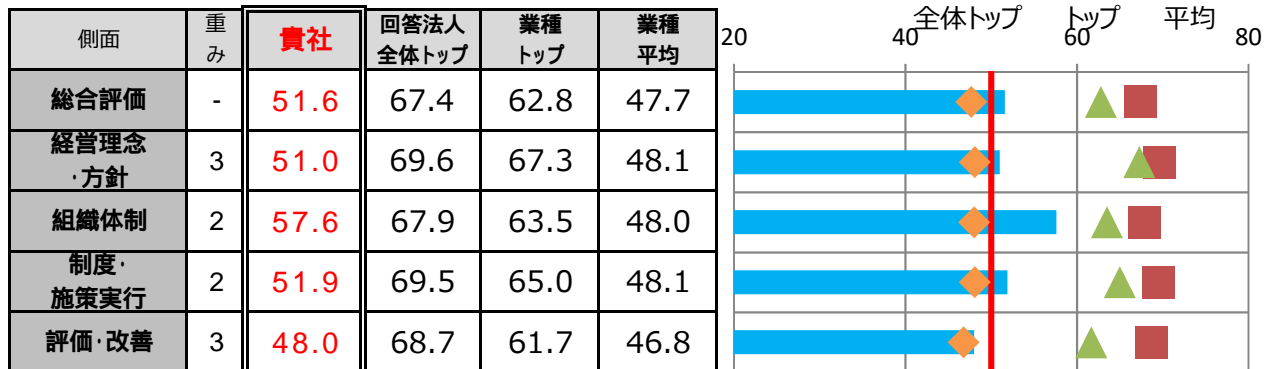
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価： 51.6 ↑0.1 (前回偏差値 51.5)

※「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



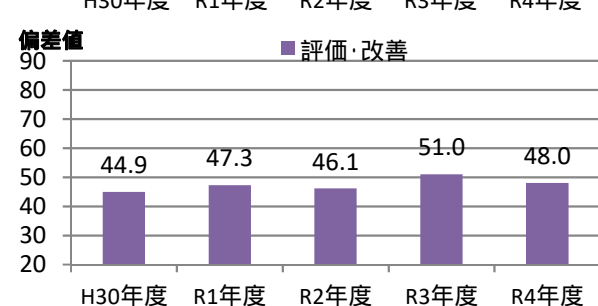
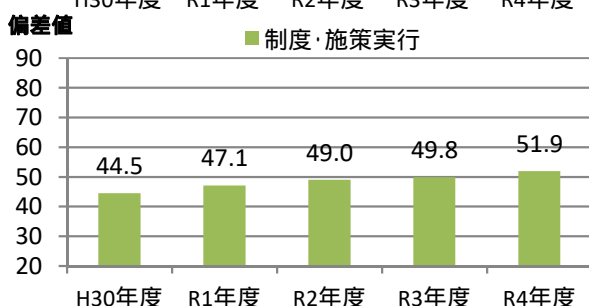
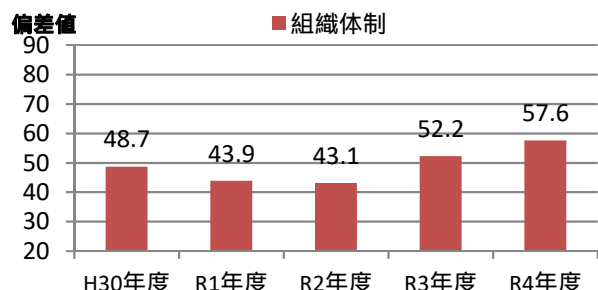
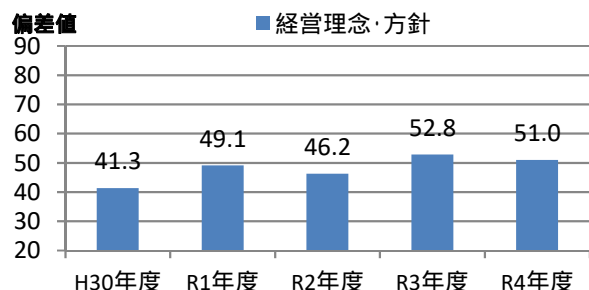
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

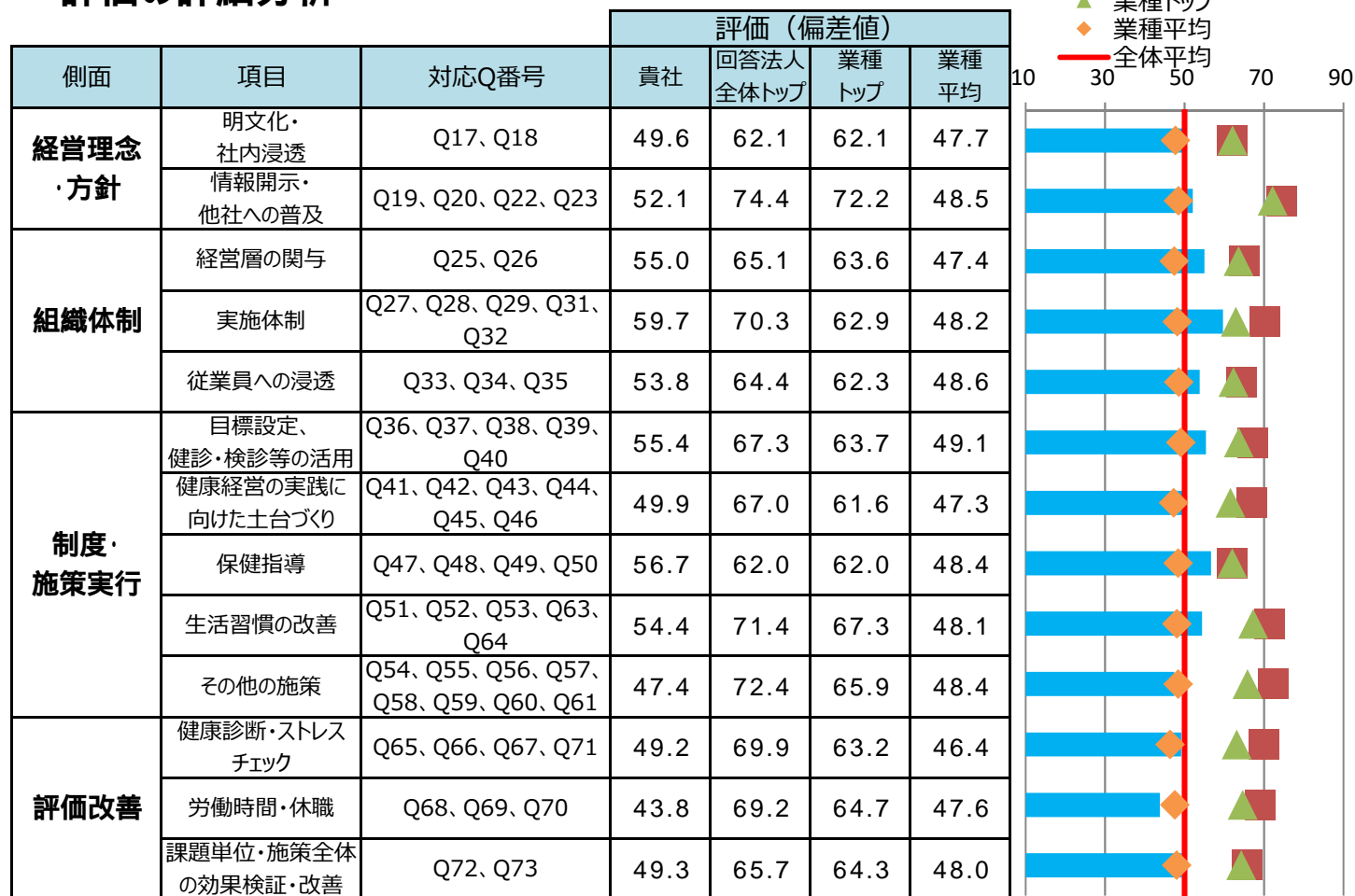
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1451～1500位	1651～1700位	1401～1450位	1451～1500位
総合評価	44.5	47.1(↑2.6)	46.1(↓1.0)	51.5(↑5.4)	51.6(↑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	人材定着や採用力向上 健康経営を組織化することにより、細部にまで意識づけを行い、社内環境を良くすることで、ストレスの軽減や良質な労働力の確保したい。
健康経営の実施により期待する効果	離職率の低減と満足度アップ、社外への活動内容の情報発信により入社希望者と社外からの信頼度アップ。

※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.at-kowa.co.jp/environment.html">http://www.at-kowa.co.jp/environment.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	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	野球やマラソンなどの大会へ従業員が参加する場合に一人1000円までの参加費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	4.0	%

- 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	ヘルシー弁当の導入と朝食の重要性や間食のしかたに関するアドバイス				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.6	%

- 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	万歩計の配布や徒歩階段使用と運動推進アプリの推奨を行っている。				
(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	46.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	52.6	48.0	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	55.3	48.3	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	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	46.9	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	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	49.2	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	47.6	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.3	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.4	45.6	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	長時間労働者の把握からの業務の見直しと時間外の分散、有給消化率アップ。
	施策実施 結果	勤怠システムの変更により、個人勤怠カードでの勤怠打刻と修正の確認を随時行えるようになった。そのことにより長時間労働の早めの対応が可能になった。
	効果検証 結果	長時間労働者を工場長・該当者所属管理者・工場勤怠担当者が早めに把握することにより、迅速な業務の見直しや有給休暇の取得に繋げることができた。結果、今回はコロナ禍で有給休暇が取りやすい状況で取得率が上がった以上に有給休暇の取得率が2%上げることができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	敷地内全面禁煙を最終目標とするための喫煙率低下
	施策実施 結果	禁煙活動の推奨と動画の視聴、喫煙環境の見直しにより喫煙率の低下に繋がった。
	効果検証 結果	全社的に喫煙スペースの減少と喫煙可能な時間帯の設定、愛鉄連健康保険組合の禁煙サポートの利用案内・喫煙の害に関する動画の視聴等により、昨年よりも0.5%喫煙者率が減少した。

※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：日本フネン株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会徳島支部

非上場

■所属業種：金属製品

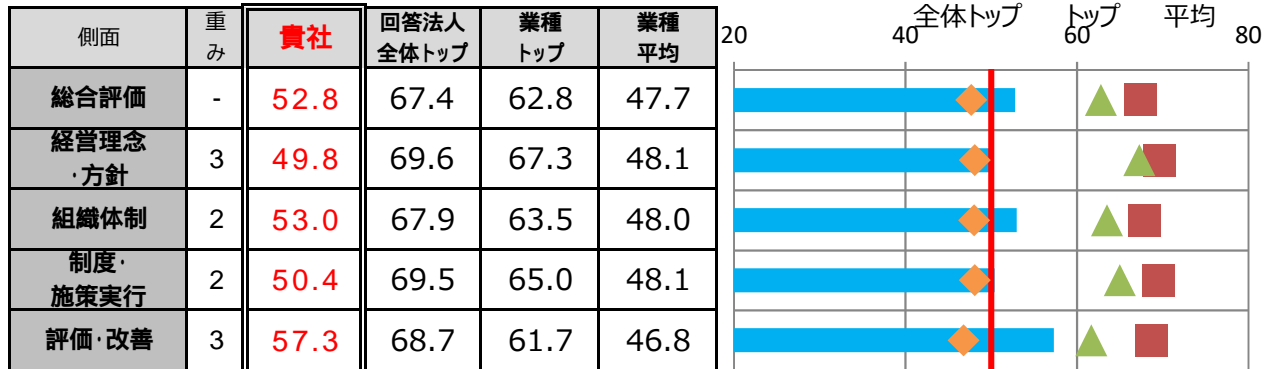
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1301～1350位 / 3169 社中

■総合評価： 52.8 ↑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



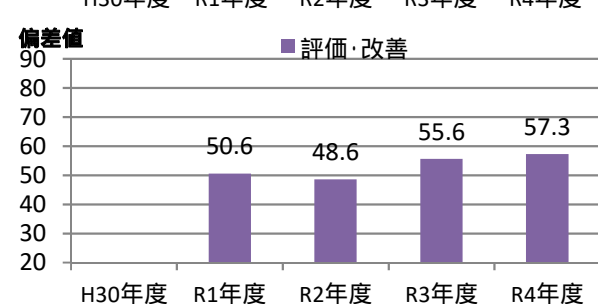
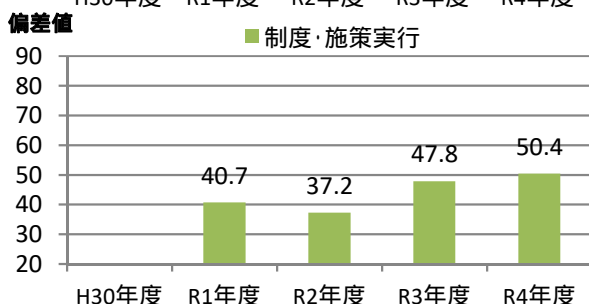
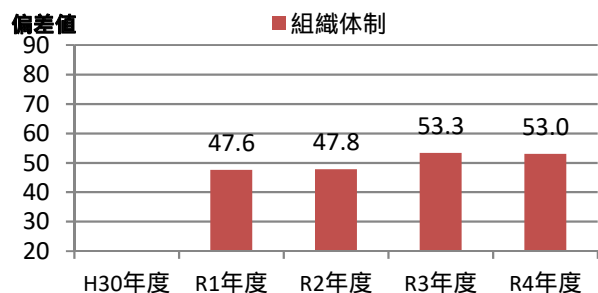
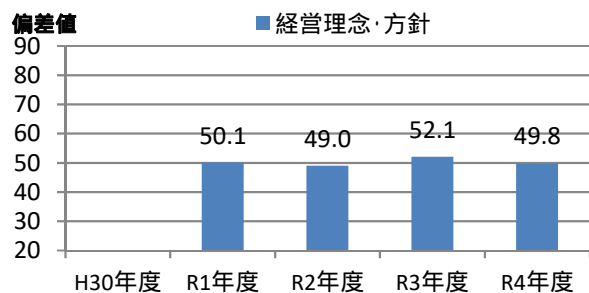
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

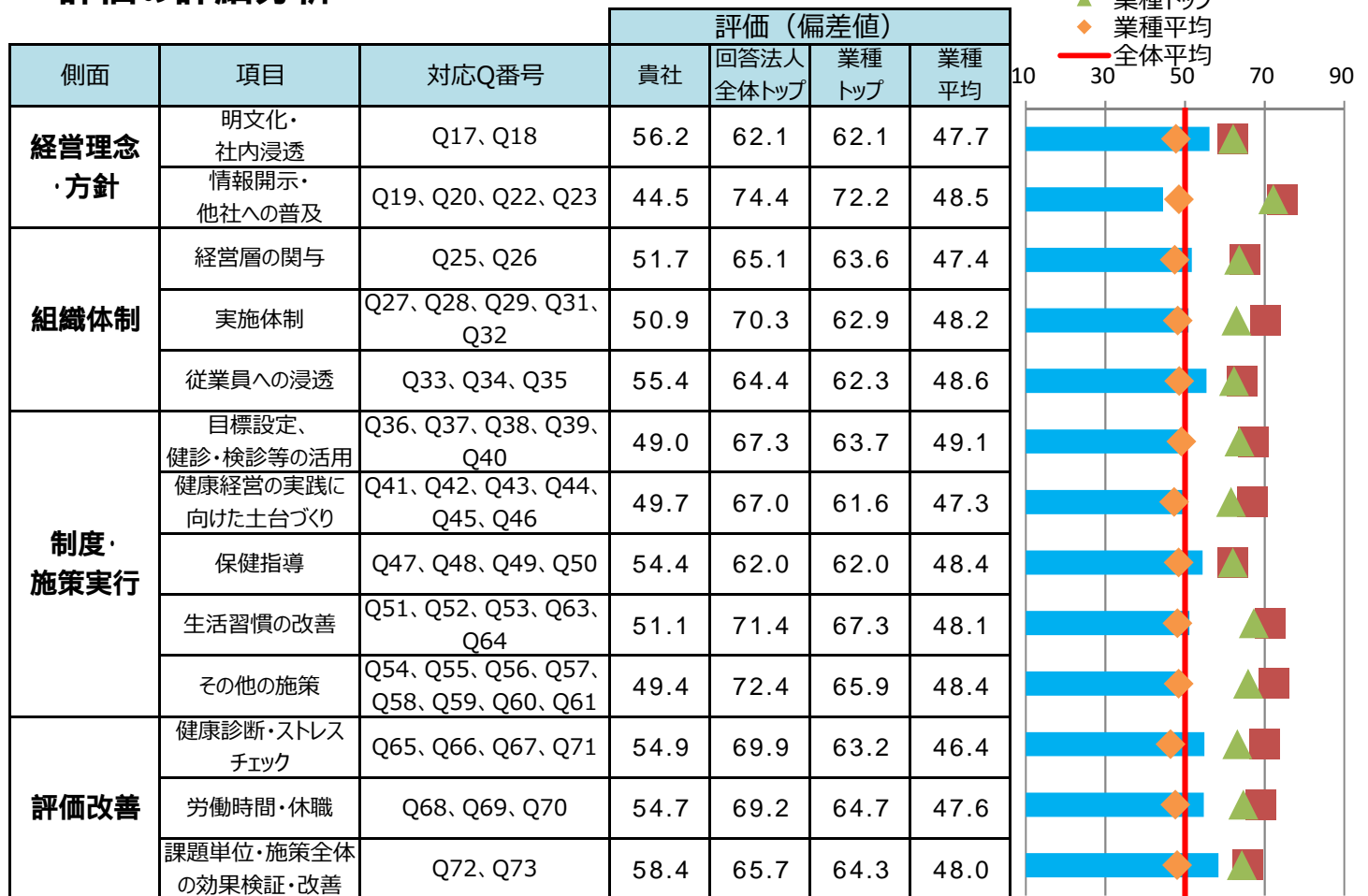
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1401～1450位	1651～1700位	1251～1300位	1301～1350位
総合評価	-	47.9(-)	46.3(↓1.6)	52.5(↑6.2)	52.8(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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>コロナ禍で当社の業績も影響を受け、苦戦を強いられている。会社の業績は従業員の賃金に直結して影響し、離職に繋がってしまう場合もある。</p> <p>よって当年も引き続き、業績回復による「時間当たりの収益向上」を「経営上の課題」として位置付け健康経営に取り組む</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>当社では「健康経営宣言」に「健康」の定義を掲げている。</p> <p>そのキーワードとして、・明るい職場・パラエティーに富んだ人材・努力と熱意を発揮等があるが、これらはすべて従業員の心身の状態から発揮されるパフォーマンスに繋がるため、従業員の心身の状態を良好に保ち、その意欲向上により、時間当たりの採算（従業員労働時間当たりの差引収益）を、2021年度は計画比84.4%と低調だが、100%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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://nihonfunen.co.jp/company/#kenko_keiei">https://nihonfunen.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	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査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	社員とその家族に協賛スポーツチームの応援チケットの配布、地域祭りやイベントの協賛とチケット配付				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

- 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	弁当業者との話し合いにより、従業員の健康に配慮した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	80.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.8	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	創業当初より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	80.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	52.1	48.0	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	52.0	48.3	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	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.8	46.9	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	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	49.2	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	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.0	45.6	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	経営課題である従業員時間当たりの収益向上としている。この目標達成のためにはプレゼンティーズム低減を重要視する。それは、個々の健康状態が製品不良を発生させ、不良対応のための費用が発生してしまうばかりか、労働災害の発生にも繋がる恐れがあるためである。それらを解決するためには、従業員の健康状態の管理が必要である。
	施策実施結果	健診有所見者や体調不良による欠勤者に対して担当者より面談や指導を行う。また女子社員面談により健康状態の確認等を行う
	効果検証結果	健診による有所見（軽度異常）・（要医療・要精密検査）の割合と採算達成率の相関関係 2021年度：軽度異常18.2%、要医療・要精密検査5.1% 時間当たりの採算達成率：84.4%（3,035円） 2018年度：軽度異常17.1%、要医療・要精密検査26.7% 時間当たりの採算達成率：76.6%（3,046円） 社員の健康意識は向上していると思われるが、時間当たりの収益には結びついていない。
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	5年前より、製造現場においても女性社員の採用を開始した。女性社員割合が増加したことに伴い、女性特有の体調や疾病、出産時期における配慮や制度など認識が必要
	施策実施結果	女性社員を対象にした面談と教育を実施。両者ともに総務女性担当者が実施。面談は個別に健康状態や人間関係によるストレス等について確認を行った。 社内教育は、県外社員はWEBにて実施し約半数の参加となった。
	効果検証結果	（過去3年間採用した）女性社員の定着率 2021年度：64.5% 2019年度：80.5% 女性社員の採用を増や出してから5年しか経過していないため、データとして表れるのはこれからと思われるが、現段階ではその定着率は低い。今後も継続して取り組むこととする。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社プロテリアル若松

英文名：Proterial Wakamatsu, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：金属製品

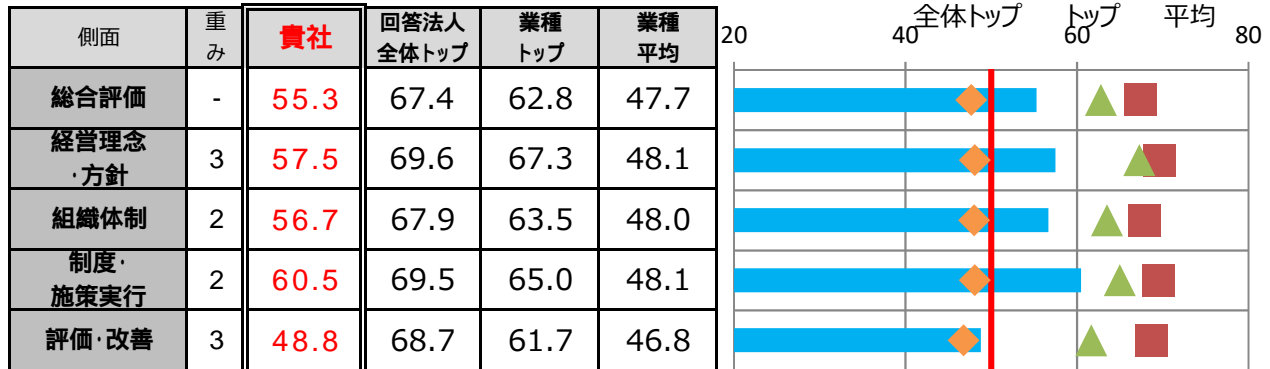
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1001～1050位 / 3169 社中

■総合評価： 55.3 ↑1.6 (前回偏差値 53.7 )

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

## 評価の内訳



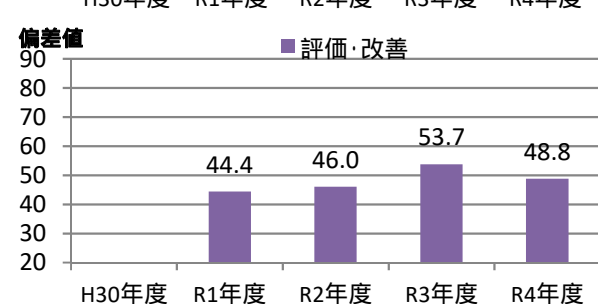
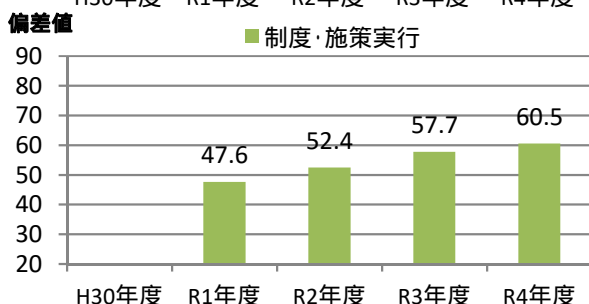
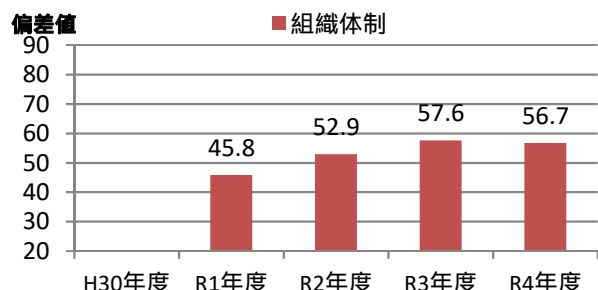
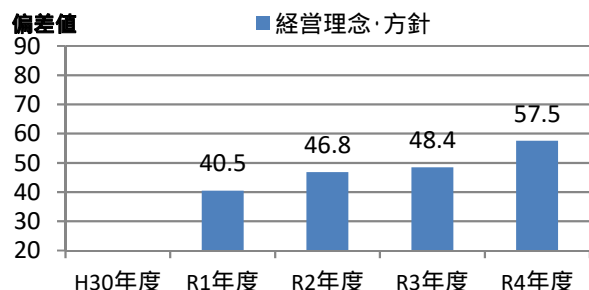
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

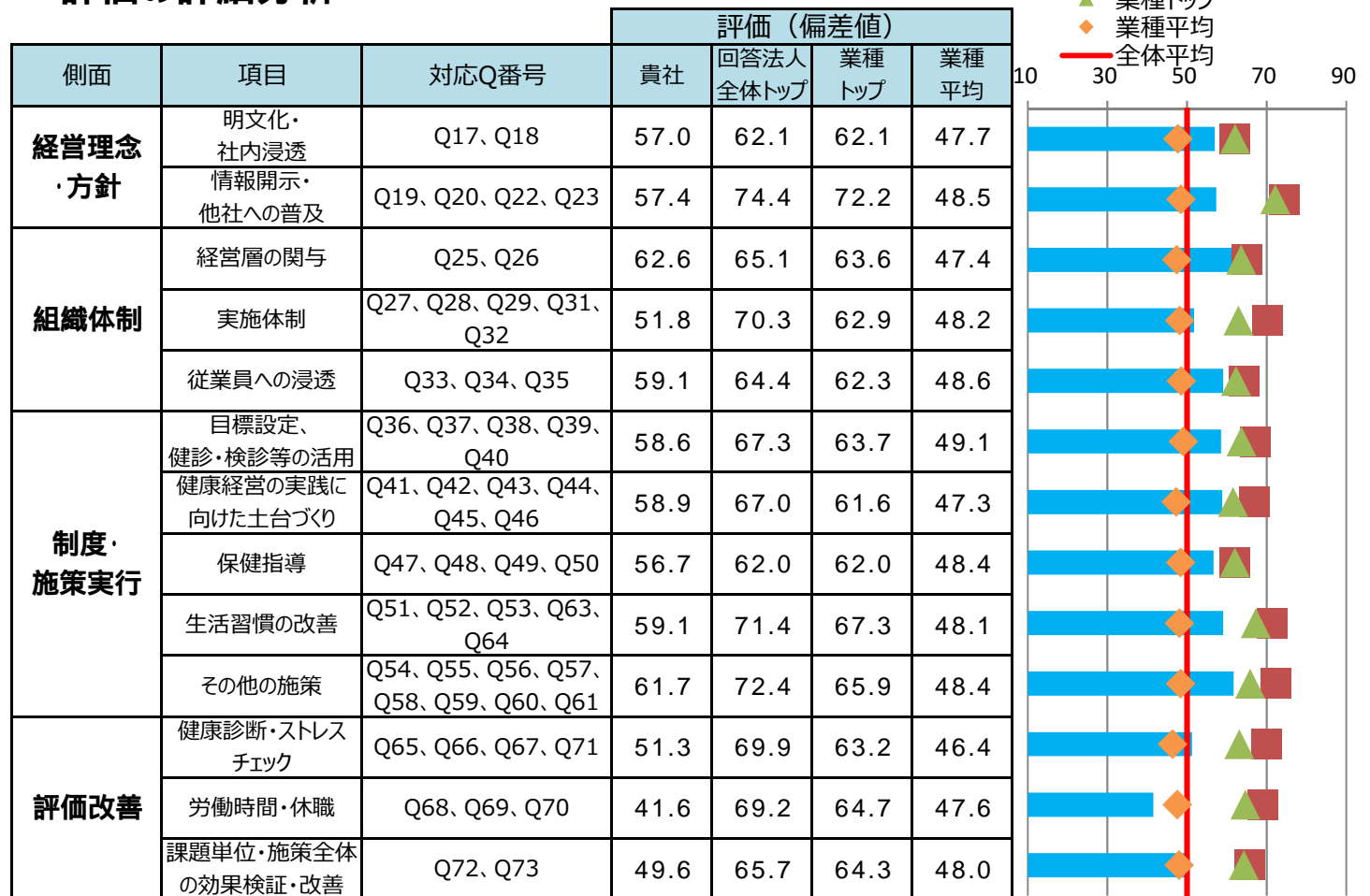
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1451～1500位	1101～1150位	1001～1050位
総合評価	-	44.2(-)	48.9(↑4.7)	53.7(↑4.8)	55.3(↑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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>・メンタル：高ストレス者割合軽減対策、ターゲットを定めた対策等により精神疾患罹病率の低減。</p> <p>・フィジカル：保健指導等の生活習慣病対策等によるリスク保有者割合の低減。</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.hmw.co.jp/corp/hmgr_rule.pdf">https://www.hmw.co.jp/corp/hmgr_rule.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	7	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	35.0	%	(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	コミュニケーション活性化と健康促進を目的にグループ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	45.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	食材の保存方法や選び方、外食時のカロリー計算など学びながら、実際に料理も行う食育イベントを実施。				
(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		%

- 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	ウォーキングイベント開催。職場内でグループを作り、メンバーと協力しながら目標歩数達成をめざす。				
(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	79.0	%

- 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	3.0	%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

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

## 具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.8	48.0	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	56.5	48.3	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	57.0	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	46.9	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	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	49.2	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	45.4	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.3	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.3	45.6	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	健保組合より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、高リスク者の割合が高い結果となった。生活習慣病などの疾病の高リスク者であり、対策が必要である。
	施策実施 結果	食育啓発のため、食堂でポップを用いた注意喚起と糖分・油分・塩分を減らしたメニューの提供。また、ウェルネス自販機を設置。結果的に前年度8.6%であった高リスク者比率が7.7%に減少した。
	効果検証 結果	ヘルシーメニューが好評なことや自販機の売れ筋商品としても野菜飲料が一定の割合を占めているため、取り組みを継続していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率が高止まりしており、健康面に限らず、生産性の低下にも繋がっているのではないかと懸念があり、改善が必要であると考えた。
	施策実施 結果	敷地内全面禁煙デーを4日/年実施し、当該日は全面禁煙となる。その他、禁煙を希望する方へのサポートとして、禁煙補助剤の支給等も実施し、これまでに16名の利用申請があった。
	効果検証 結果	現時点では大きく喫煙率が下がってはいないが、一部従業員から禁煙デーをきっかけに喫煙を辞めるといった声も出ており、今後も継続的に取り組みを行っていく。

※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：住友電工焼結合金株式会社

英文名：Sumitomo Electric Sintered Alloy Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：金属製品

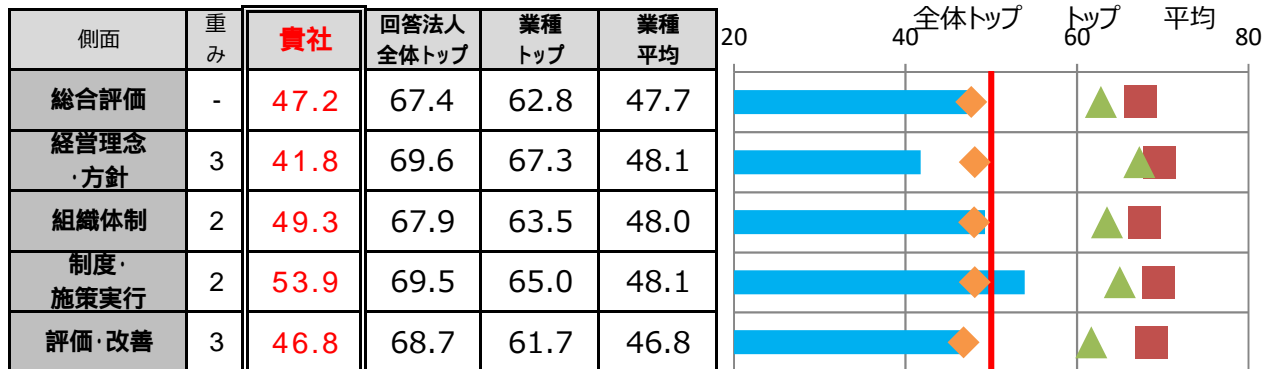
## 健康経営度評価結果

■総合順位：2001～2050位 / 3169 社中

■総合評価：47.2 ↓6.9 (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



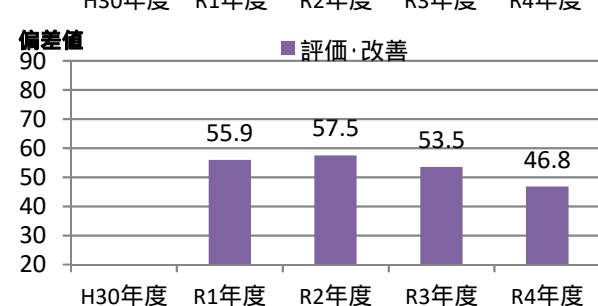
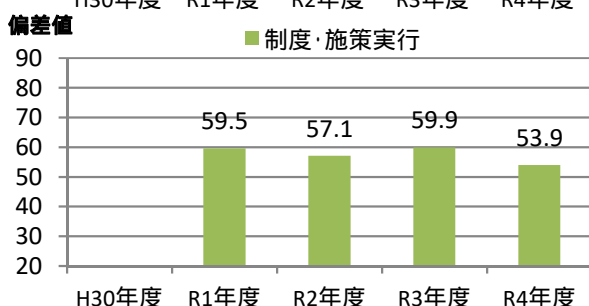
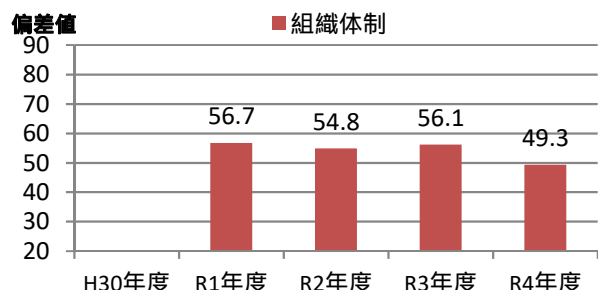
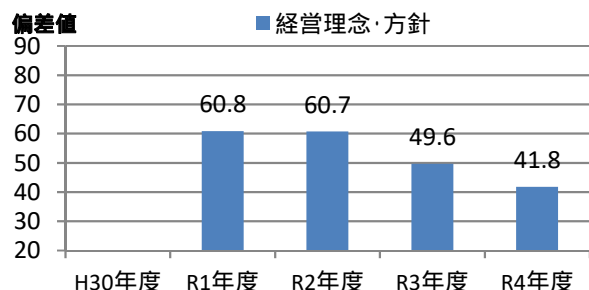
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

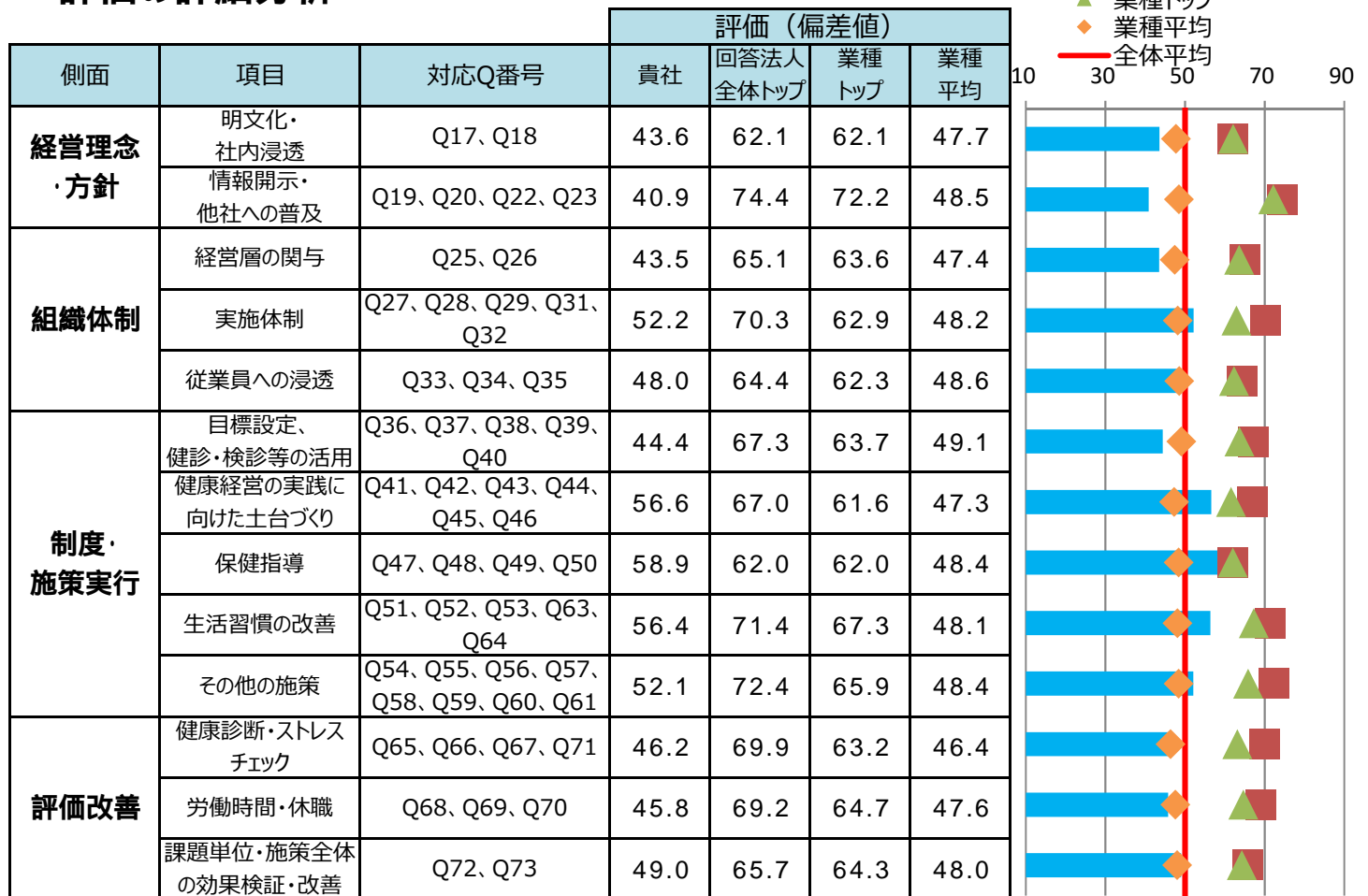
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	501～550位	601～650位	1051～1100位	2001～2050位
総合評価	-	58.3(-)	57.8(↓0.5)	54.1(↓3.7)	47.2(↓6.9)
【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 有所見率が高く、健康問題を抱える社員が多いため、実力を十分に発揮できず、生産性低下や欠勤・事故発生を懸念。対策として健康管理区分を導入を検討
健康経営の実施により期待する効果	健康管理区分の導入をし、検診後のフォローを手厚く行うことで従業員一人ひとりが自身の健康について関心を持ち、自ら行動できるようになり、結果仕事のパフォーマンス向上を期待

※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.sei-oss.co.jp/csr/kenkatsu.html">http://www.sei-oss.co.jp/csr/kenkatsu.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	5.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内文化風土改革の一環で週3日始業前に行う幹部挨拶運動があり、週3日挨拶を行う				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	健康ランチということで野菜多め、カロリー少なめの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		%	(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2回腰痛防止のために作業を止めて音楽に合わせて腰の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	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	49.0	48.0	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	48.3	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	48.5	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	46.9	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	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	49.2	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	56.0	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.8	45.6	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	労働環境、職場環境をはじめとする要因で、職場内でメンタル不調や労務問題が発生することがあった。
	施策実施 結果	直近のエンゲージメント調査で指標が低かった部署に対して職場ドックという形で、職場の従業員1人ずつと面談を実施。
	効果検証 結果	社員一人一人の声を聴くことで、問題の解決には至らずとも、悩みを聞いてもらえたという満足感があったという話を聞く。職場ドックをして職場が抱える問題や人事まで話が上がらなかった隠れた問題が見つかった。また、ヒアリングする中で職場が抱える具体的な問題の根本の解決につながった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査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：株式会社プロテリアル安来製作所

英文名：Proterial Yasugi, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：金属製品

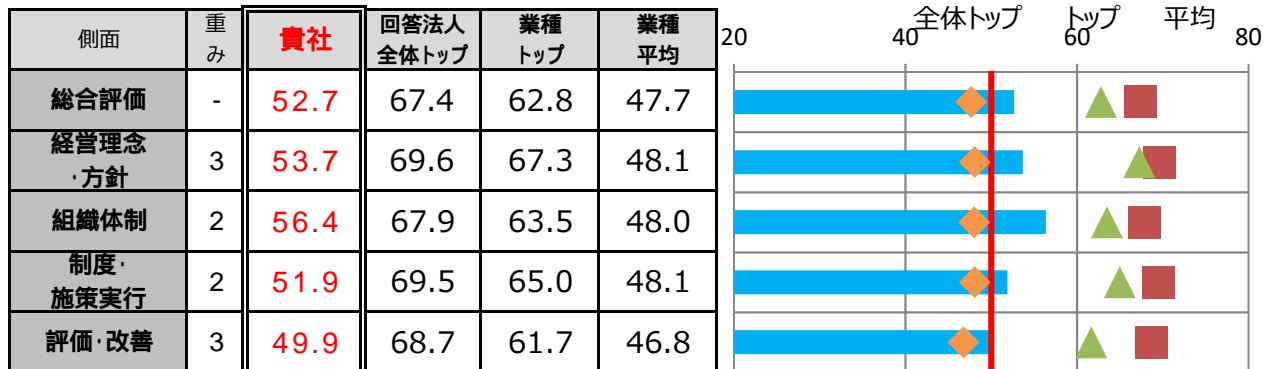
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 1301～1350位 / 3169 社中

■総合評価： 52.7 ↑2.7 (前回偏差値 50.0)

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

## 評価の内訳



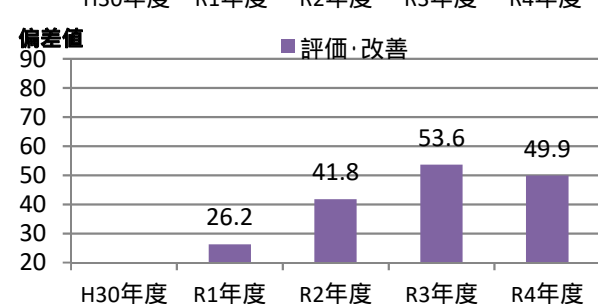
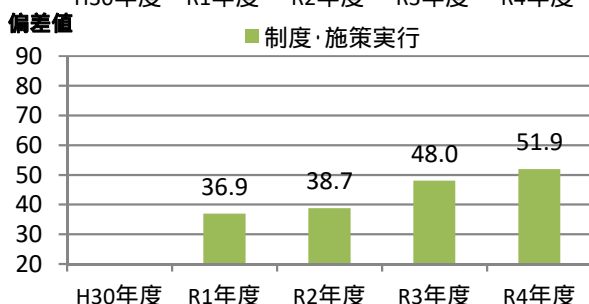
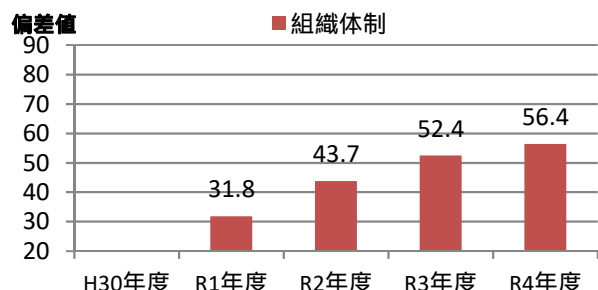
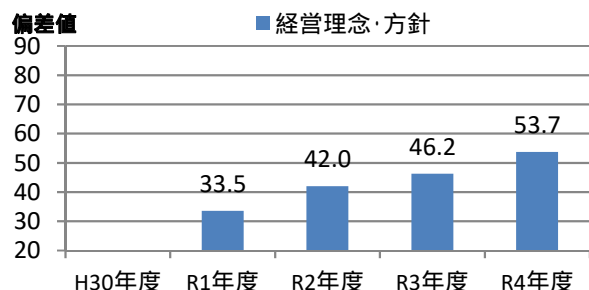
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

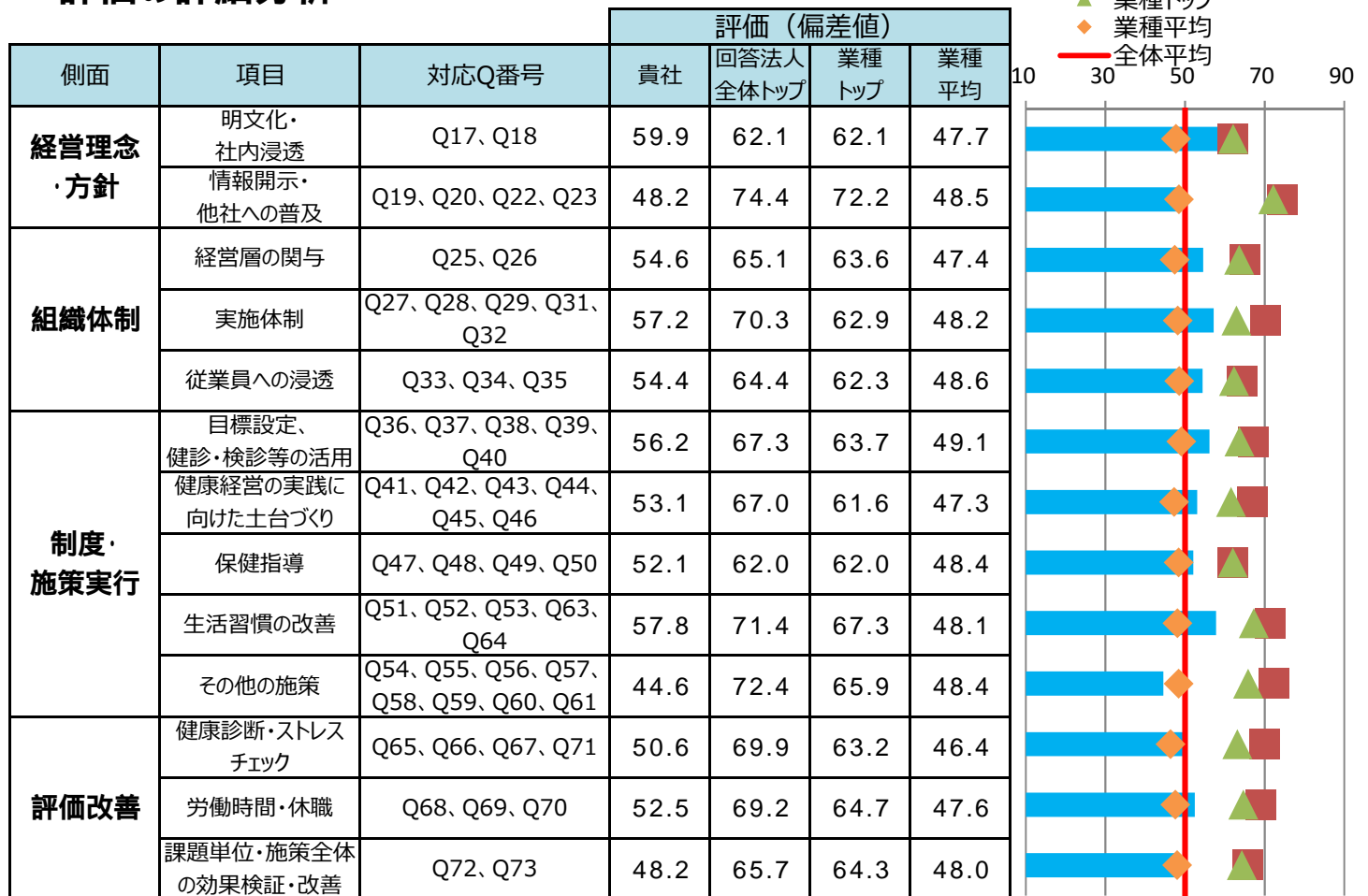
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2001～2050位	1551～1600位	1301～1350位
総合評価	-	31.7(-)	41.6(↑9.9)	50.0(↑8.4)	52.7(↑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	組織の活性化 従業員の活性化、従業員の私傷病欠勤の削減(稼働の安定化)
	健康診断への積極的な受診、喫煙率の低減、定期的な運動機会の設定などの施策を実施することにより、従業員活性化の推進及び個々人の私傷病発症率の低減
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	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.hitachi-metals-yasugi-seisakusyo.co.jp/company/">https://www.hitachi-metals-yasugi-seisakusyo.co.jp/company/</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	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	35.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	ウォーキング清掃活動、森林保全活動				
(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	13.0	%

- 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	管理栄養士が献立した昼食を喫食している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.4	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	ウォーキングキャンペーン開催				
(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	40.0	%

- 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	58.0	48.0	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	53.7	48.3	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	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	46.9	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	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	49.2	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	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.5	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.9	45.6	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	従業員の私傷病発生率が継続的に高いため、職場の稼働に影響が出ていることから、従業員の健康度向上が課題となっている
	施策実施 結果	健康診断結果に基づき(健保組合)と連携し、保健指導の必須受診化をめざしたフォローを実施
	効果検証 結果	定量的な効果の確認は出来ていないが、保健指導の受診者は確実に増加しており、今後も継続してフォローを行い、健康度向上を図っていく
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査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：ネグロス電工株式会社

英文名：NEGUROSU DENKO CO.,LTD

■加入保険者：東京都電気工事健康保険組合

非上場

■所属業種：金属製品

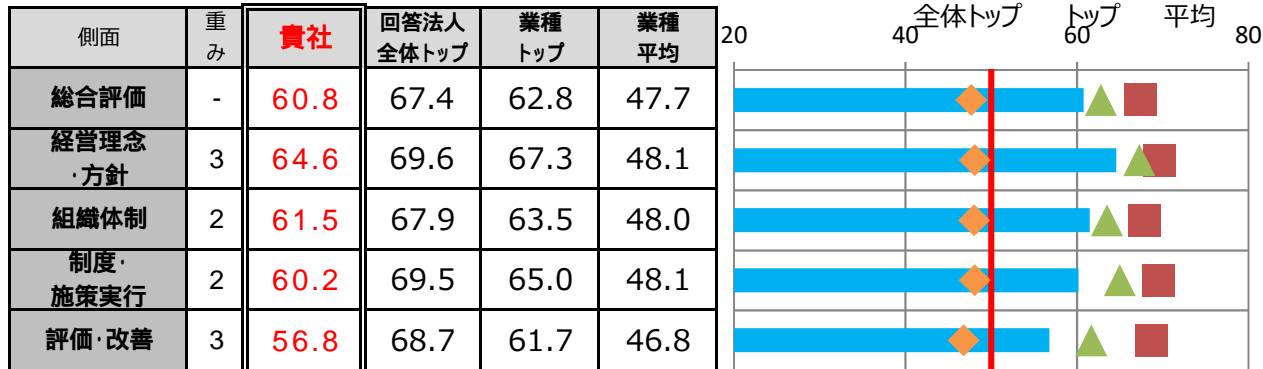
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 451～500位 / 3169 社中

■総合評価： 60.8 ↑3.8 (前回偏差値 57.0 )

※「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



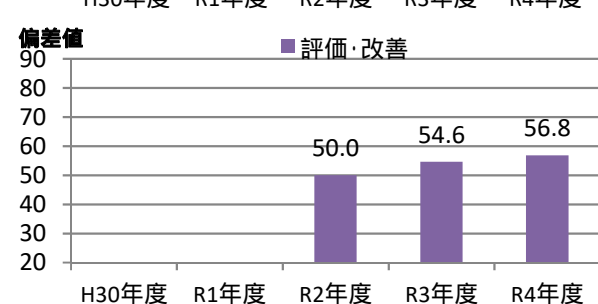
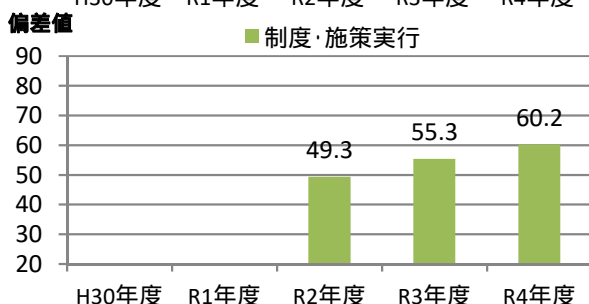
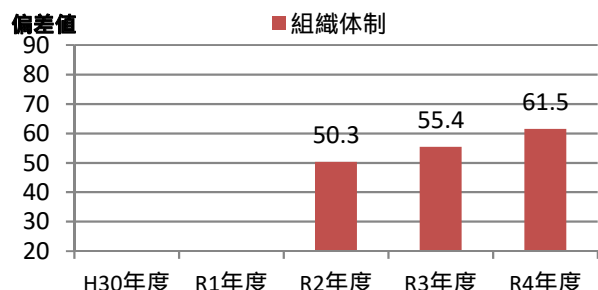
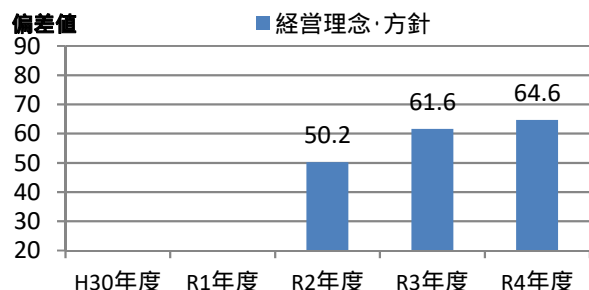
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

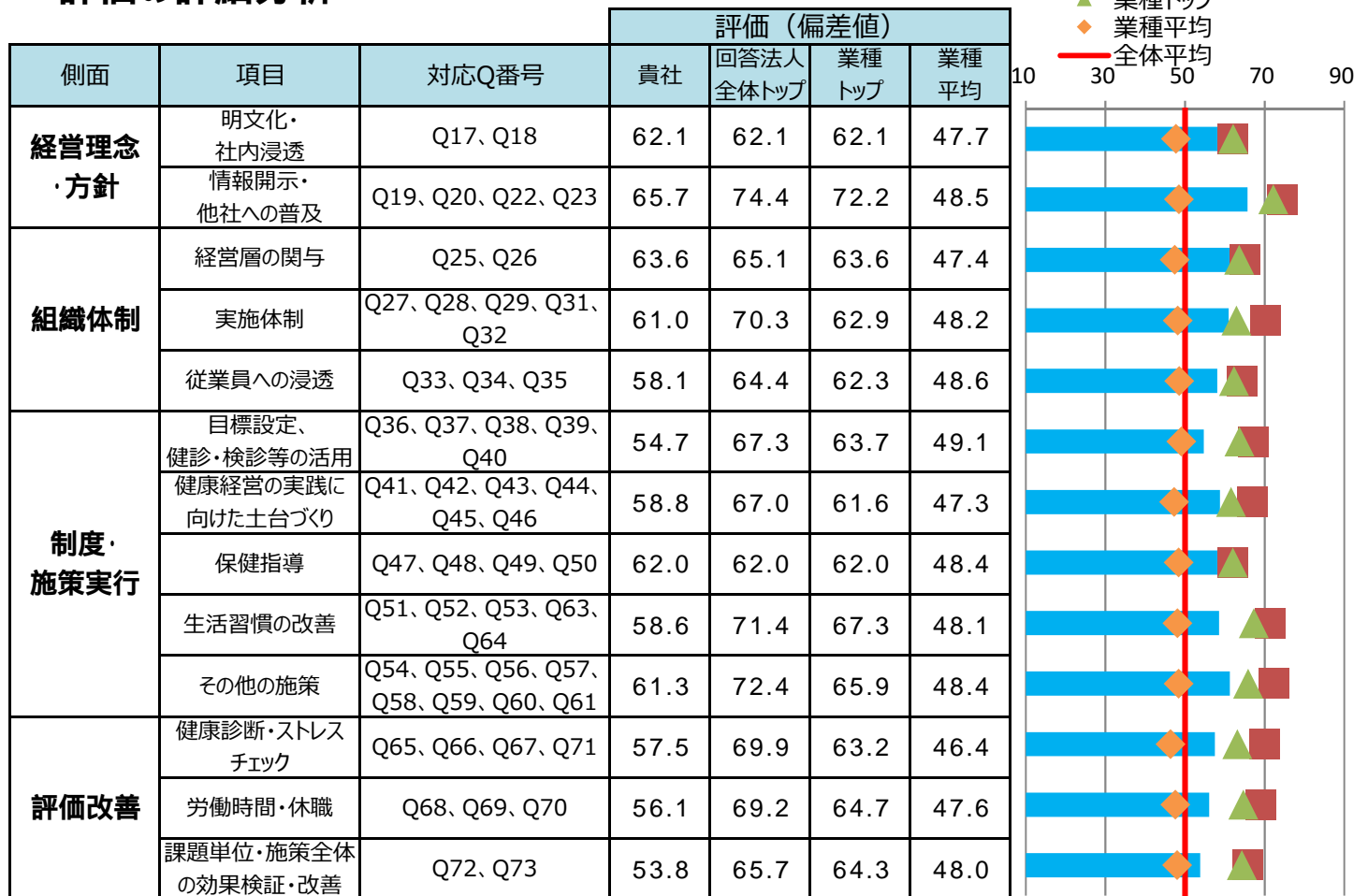
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	1351～1400位	751～800位	451～500位
総合評価	-	-	50.0(-)	57.0(↑7.0)	60.8(↑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	従業員のパフォーマンス向上 「企業は人にあり」の基本理念にあるように人こそが会社にとっての礎であり、最大の財産であると考えており、個々の能力を最大限発揮し、心身ともに元気に働くことが出来る環境づくり・健康づくりが当社の経営課題である。特に生産性の低い傾向がみられる10代～20代若手社員の改善を喫緊の課題と捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	個々の能力を最大限発揮し、心身ともに元気に働くことを期待している。具体的な指標として、2023年度のプレゼンティーズムによる生産性損失割合30%（現在値34%）、ワークエンゲージメント偏差値50（現在値47.8）を目指している。喫緊の課題である若手社員はプレゼンティーズムによる生産性損失割合33%（現在値36.8%）、ワークエンゲージメント偏差値48（現在値46）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.negurosu.co.jp/health_management/">https://www.negurosu.co.jp/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	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	98.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	動画・グルメ・フォトコンテストなど、コロナ禍においても社員の繋がりをより深めていける全社員参加型企画				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	当社が運営している農場で生産した無農薬野菜を社員配布時に野菜を活用した健康レシピを配布している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	終業時間後にオンラインも利用したオフィスヨガを実施。要望の多い肩こり、腰痛改善をメインに構成。				
(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	6.1	%

- 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	98.5	%
管理職限定	○	全管理職の	97.8	%
限定しない	○	全従業員の	32.6	%

※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	59.1	48.0	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	48.3	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	53.0	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.5	46.9	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	74.4	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.3	49.2	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	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.3	45.6	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	2021年4月度従業員アンケートの結果、喫煙率が32.1%と非常に高く、従業員を健康リスクから守るため、喫煙率の低減を課題としている。また、国民健康・栄養調査（令和元年厚労省）の全国喫煙率16.7%（男性27.1%・女性7.6%）と比べても非常に高い値となっており、喫煙者本人の健康への悪影響及び受動喫煙による周囲の非喫煙者の健康への悪影響を予防するため、企業として対策が求められる。
	施策実施結果	禁煙タイムを日当たり3時間設定し、経営トップより呼び掛けを実施。禁煙川柳コンテストを開催しタバコ問題の意識を高め、禁煙へ踏み出して貰うことを図り、2022年4月の結果は喫煙率が30.6%となった。
	効果検証結果	喫煙率は1.5%の減少であった。禁煙タイムの設定は社内ポータルにて経営トップの呼び掛けの他、ポスター等を全事業所へ配布して周知を図り、今後の拡大予定も案内した効果が見られた。また、禁煙川柳コンテストの入選作品をポータルで発表、オリジナルポスターを全事業所で掲示を行い、禁煙及び受動喫煙防止を全社的な課題として周知した結果と判断。次年度は禁煙デーの設定と禁煙外来補助を追加計画し、継続的な減少を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査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：株式会社啓愛社

英文名：KEIAISHA 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：金属製品

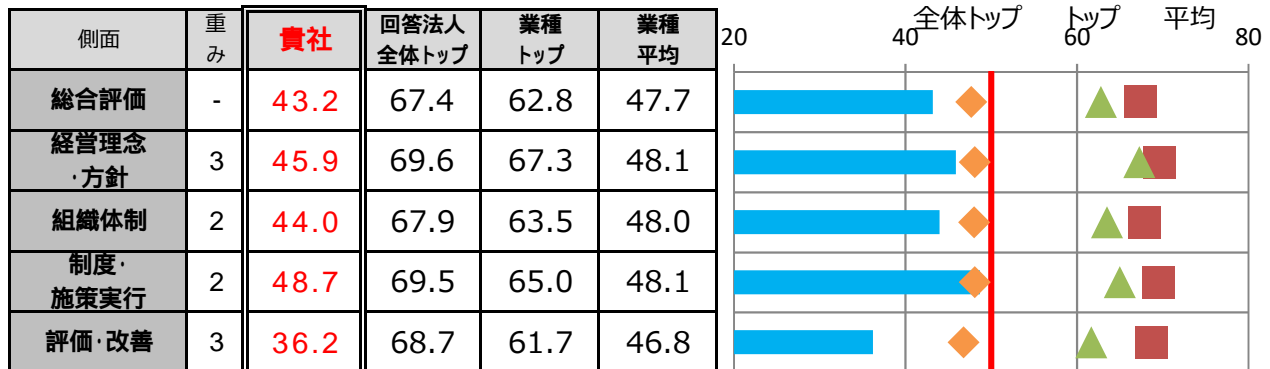
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2451～2500位 / 3169 社中

■総合評価： 43.2 ↑0.6 (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



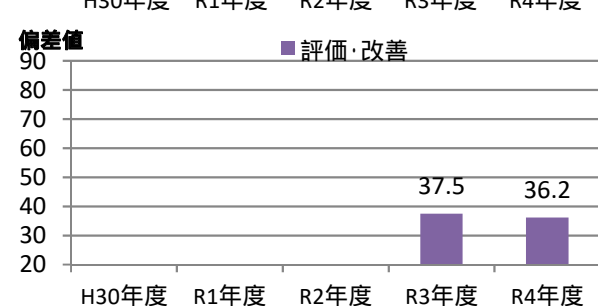
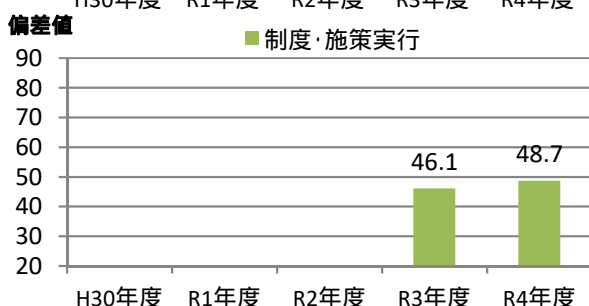
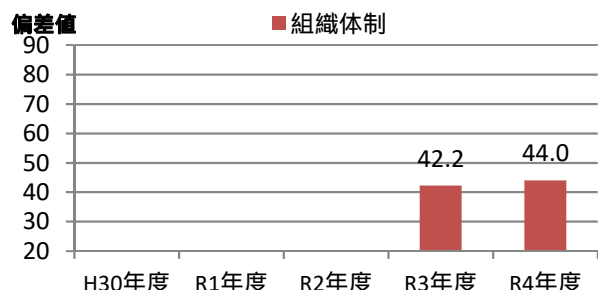
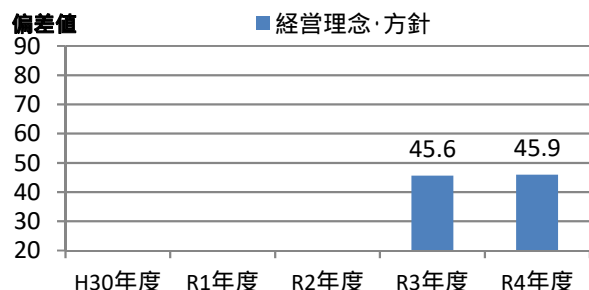
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

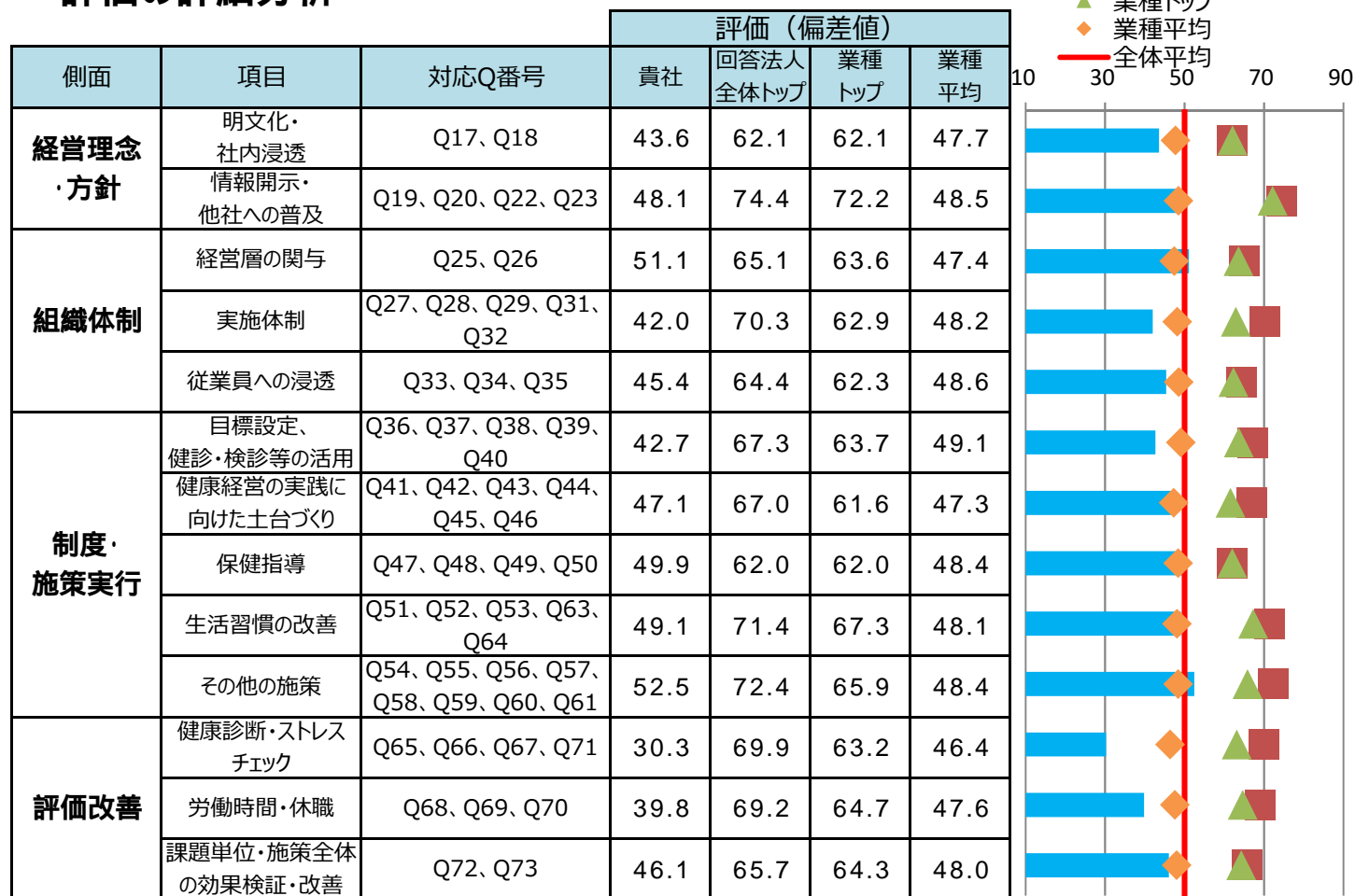
## 評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	2451～2500位
総合評価	-	-	-	42.6(-)	43.2(↑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	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>生産年齢(労働力)人口の減少に伴い、従業員の高齢化の割合が増え、技能継承(世代交代)がスムーズにできていない。また、売手市場による人材不足により、新卒の採用が厳しくなっている。特に九州地区の採用(大学・高校)に苦戦している。また、従業員の健康に力を入れることで病気の早期発見につなげたい。</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、福利厚生の充実度や従業員の健康や働き方への配慮に力を入れることで、新規採用の人材獲得及び従業員の離職率の低下に結びつける。特にコロナをはじめとした感染症対策により力を入れ、従業員及び家族の健康も守っていく。</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.keiaisha.co.jp/sustainability/health/">https://www.keiaisha.co.jp/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	7	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	22.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	自由に座れる席を用意し他部署との交流を図る。昼時間に会議室を開放しコミュニケーションの場を設けた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	社員食堂のお弁当は栄養士の監修により保存料無添加の醤油や油を使用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	38.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.5	%

- 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	福利厚生の一環として、全従業員がJロクラブに加入。14ヶ所の外部スポーツ倶楽部と提携している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	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	43.2	48.0	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	40.2	48.3	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	56.6	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.3	46.9	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	54.6	47.3	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.6	49.2	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	36.3	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.1	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.4	45.6	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	従業員及び家族が新型コロナウイルスやインフルエンザ等に感染した場合の対応と職場クラスターが発生した場合の生産活動への影響について
	施策実施結果	事務所入口・会議室に自動体温測定機や消毒液の設置。会議室の人数制限。家族含めた従業員に抗原検査キットの配布。万が一、生産活動が停止した場合の在庫確保や人手不足の対応。
	効果検証結果	家庭内感染による従業員の感染は発生したが、職場クラスター等、生産活動が停まるような感染にはならなかった。また、感染した際の職場復帰基準を国の規程よりも厳しく設定し、職場への感染持ち込みを制限することができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性の婦人科健診を受診することによるガン等の早期発見
	施策実施結果	人間ドック及び婦人科健診への費用補助を実施
	効果検証結果	徐々にではあるが、婦人科健診への意識が高まり、費用補助で受診できるようになった。

※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：センクシア株式会社

英文名：SENQCIA CORPORATION

■加入保険者：東京機器健康保険組合

非上場

■所属業種：金属製品

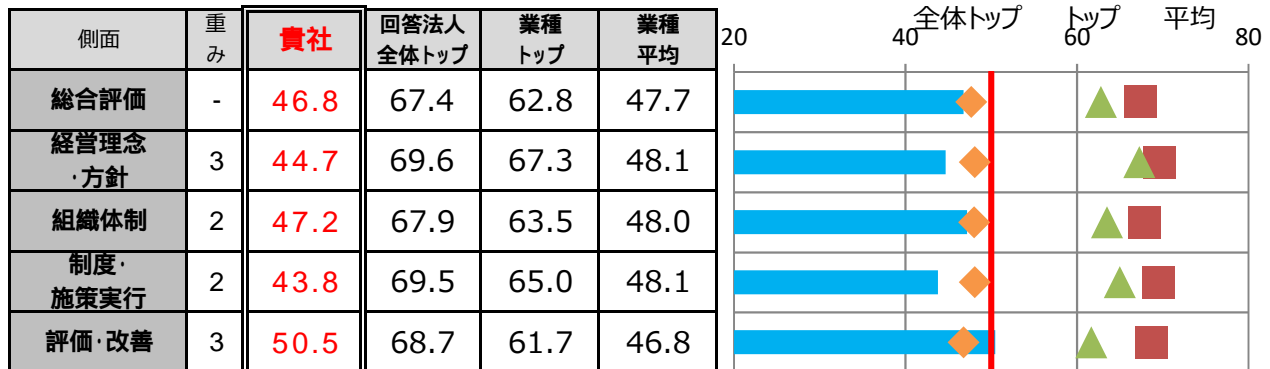
## 健康経営度評価結果

■総合順位： 2051～2100位 / 3169 社中

■総合評価： 46.8 (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



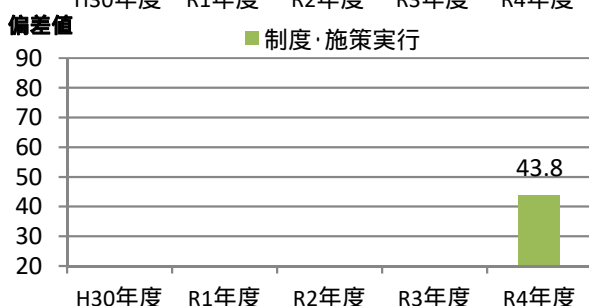
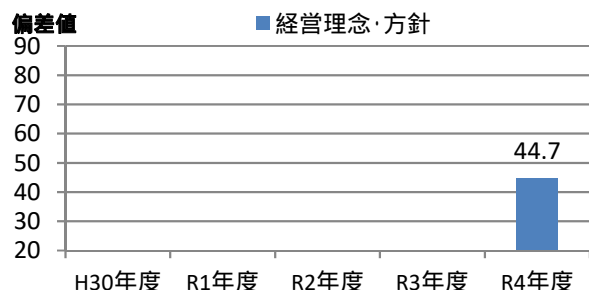
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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）

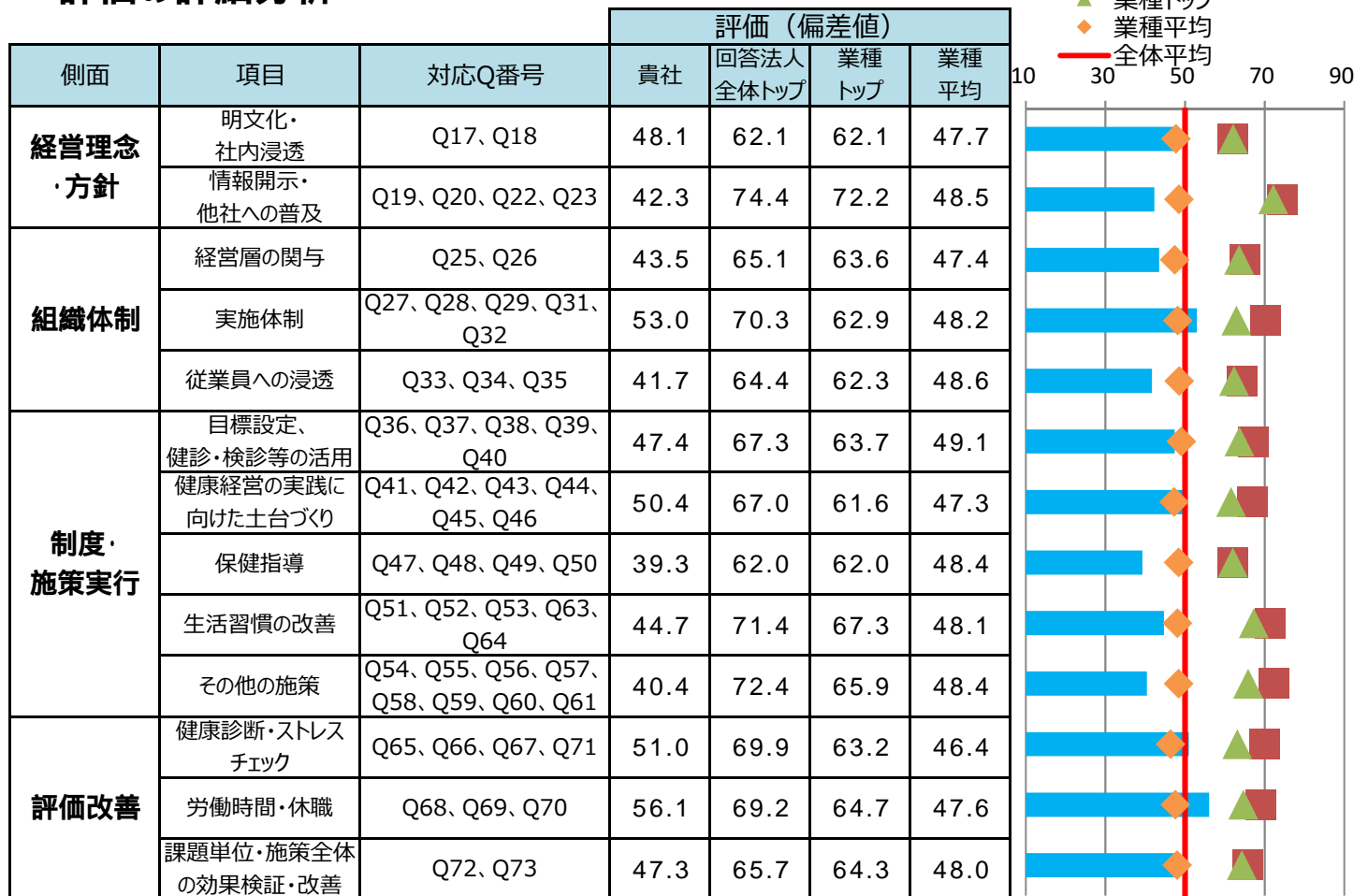
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2051～2100位
総合評価	-	-	-	-	46.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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 業務の平準化が出来ておらず、業務量や時間外が特定の部署・社員に固定されており、体調不良やプレゼンティイズムの状態である社員が存在している。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人一人が働き甲斐のある職場となり、ESの結果を“ぬるま湯体質”の職場から“いきいき職場”に変えることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	<a href="https://www.senqcia.co.jp/corporate/company/health/">https://www.senqcia.co.jp/corporate/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		%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	--	---

- 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	フリーアドレスの導入に加え、短時間のミーティングを気軽に実施できるような打ち合わせスペースを設置				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	スマートミール認証弁当の注文環境整備				
(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		%

- 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	毎朝のラジオ体操の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.0	%	(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	43.9	48.0	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	46.5	48.3	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	51.8	48.9	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	47.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	49.2	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	47.4	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.6	46.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.4	48.7	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.7	45.6	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	復職後も継続して治療が必要な場合、復職時及び復職後の定期産業医面談を実施していたが、病院からの診断書だけでは会社がどの程度配慮をすればいいのかが情報が足りず、当該従業員や職場で就業に関する不安があった。
	施策実施 結果	2021年度に就業と治療の両立についての制度を確立し、大きな手術や長期治療を行う従業員に対し制度の説明を実施した。
	効果検証 結果	説明を行った従業員3名のうち、1名は制度を使って会社から病院に対して就業状況の説明資料を提出。現在病院から会社に対する意見を待っている状態。
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。