

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニデック

英文名：NIDEK CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：精密機器

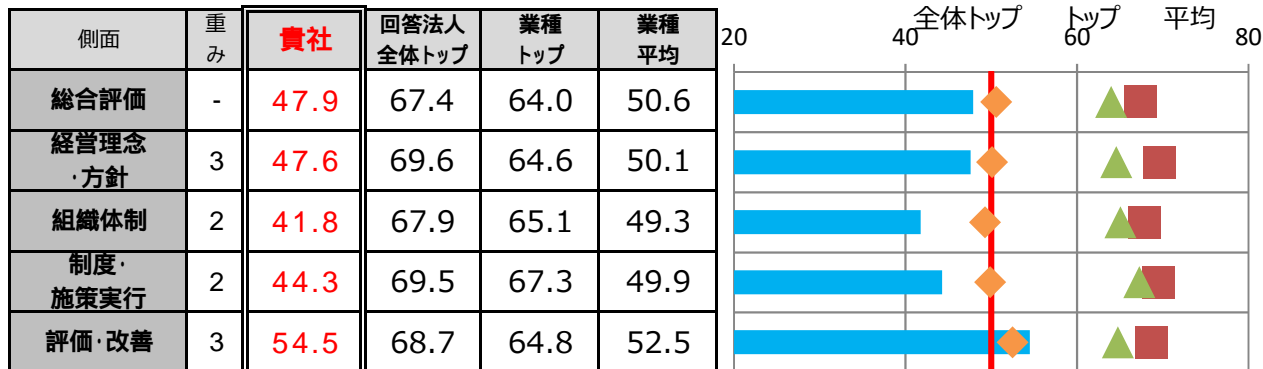
健康経営度評価結果

■総合順位： 1951～2000位 / 3169 社中

■総合評価： 47.9 ↓1.0 (前回偏差値 48.9)

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

評価の内訳



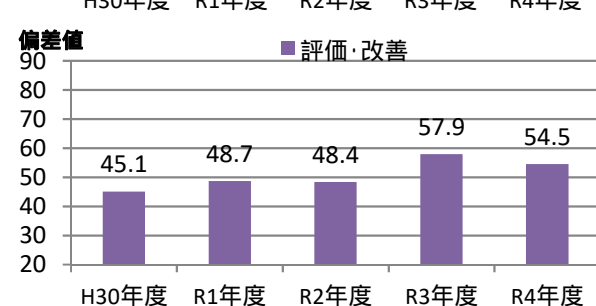
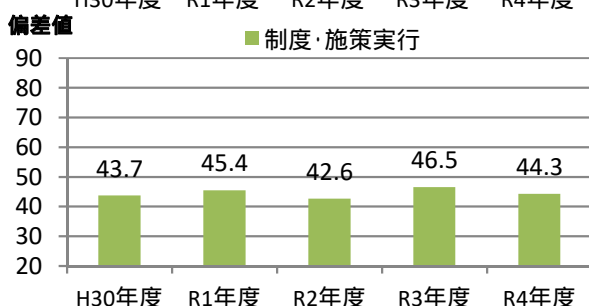
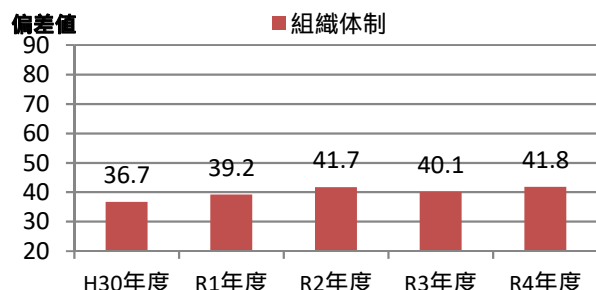
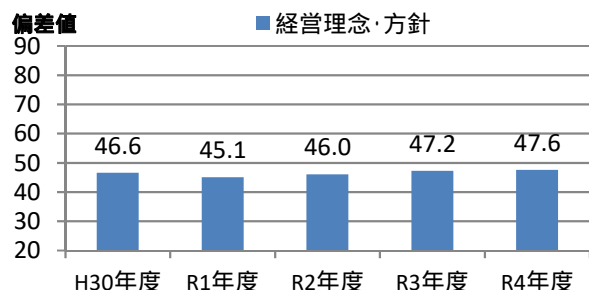
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

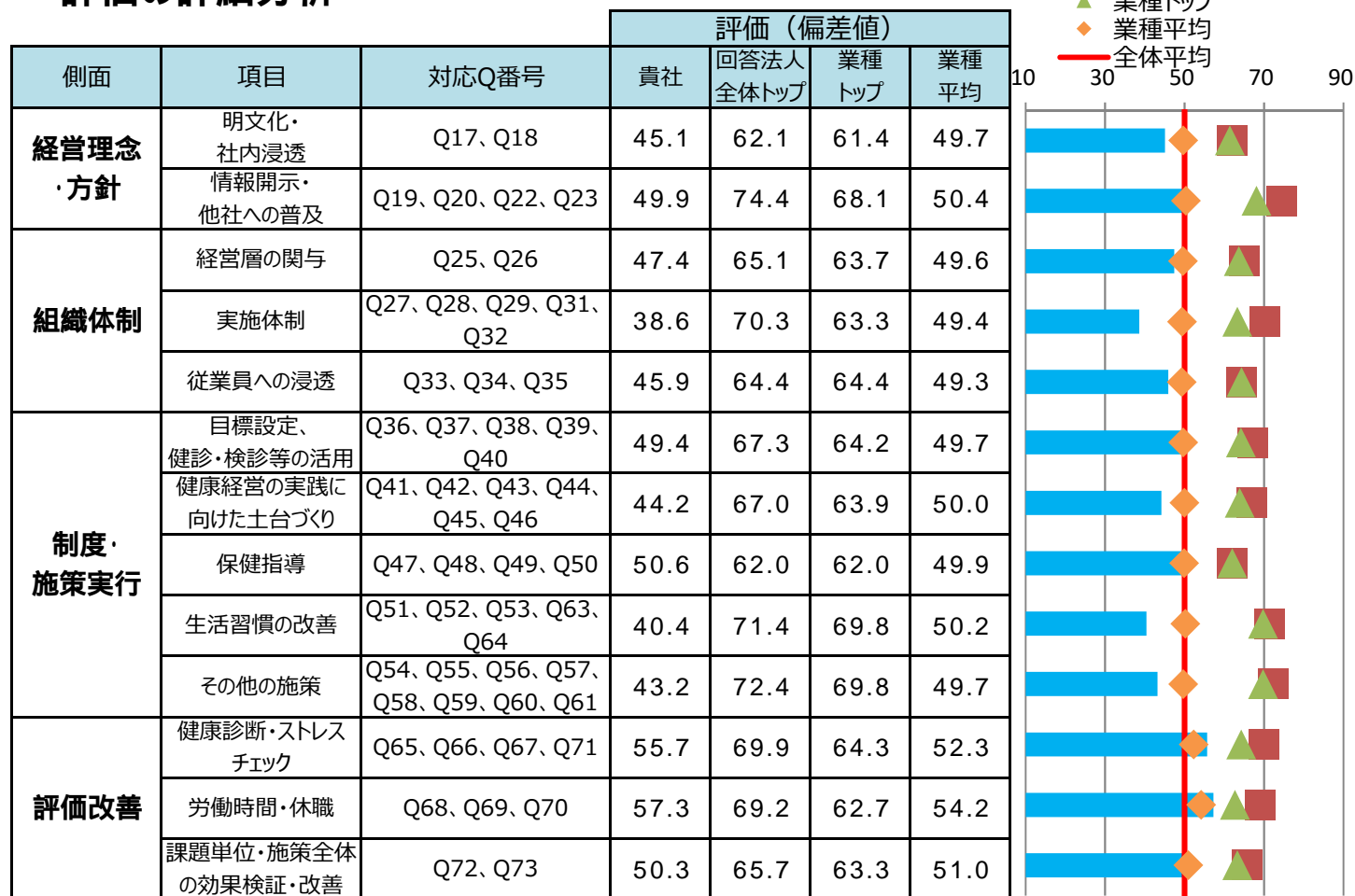
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1601～1650位	1751～1800位	1701～1750位	1951～2000位
総合評価	43.5	45.1(↑1.6)	45.2(↑0.1)	48.9(↑3.7)	47.9(↓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>人材定着や採用力向上</p> <p>健康経営推進企業として優秀な人材の採用力向上を図り、従業員が心身ともに健康で長く働き続けられる環境整備をすることでの人材定着により、優れたノウハウや技術を確保し続けることで継続的に企業価値を向上させ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	<ul style="list-style-type: none"> 採用力向上（健康経営推進企業としてのブランドイメージの確立） 離職率低下（身体・メンタル不調やワークエンゲージメント低下等に起因する離職を防止し、優れたノウハウ、技術の流出を防ぐ） セカンドキャリア人材の有効活用（健康診断及び二次検査の確実な実施により、高齢社員が健康で高パフォーマンスを発揮し続けられるよう努める）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nidek.co.jp/csr/human_rights.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	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	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	15種類の社内クラブがあり、社員が交流を深める場として活用し、会社が活動費の一部援助をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社員食堂において、PFCバランスを考慮したヘルシー弁当（健美膳）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	64.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	社員とその家族が健康増進に関する目標を設定し、3ヶ月間の実施期間後に目標達成したら景品を贈呈する				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.1	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	50.5	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	49.9	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	41.4	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	51.8	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	49.8	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.9	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.1	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断結果における有所見率（血中脂質、肝機能）及び問診結果の集計において、喫煙率、飲酒率、運動習慣率が全国平均との比較で下回っており、生活習慣病の発生リスクが高いと思われる為、改善が必要である。
	施策実施 結果	・運動習慣率向上を目的とした健康増進イベント（3ヶ月間で設定目標達成者に景品配布）実施（全従業員に対する参加率11%） ・当社健康課題の改善策に関する教育資料作成により、全社員対象Eラーニング実施
	効果検証 結果	以下5項目のうち3項目において前年比で改善が見られた。 ・血中脂質有所見率： 38.8% 38.6% 横ばい ・肝機能有所見率： 29.9% 27.2% 改善 ・喫煙率： 21.8% 22.0% 横ばい ・飲酒習慣率： 10.3% 9.5% 改善 ・運動習慣率： 25.3% 28.5% 改善
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	・業務効率化の推進による長時間労働の防止 ・管理職制の意識向上によるワークライフバランスの重要性理解及び労働時間管理の徹底による長時間労働の防止
	施策実施 結果	・残業時間監視（部門ごとに設定した一定の残業時間に達した時点で所属長及び本人に対してアラートメール配信）により、本人及び所属長への指導徹底により長時間労働防止を図った
	効果検証 結果	従業員一人当たりの月当たり平均残業時間が2019年度比で改善された。 ・2019年度： 19.33時間/月 ・2020年度： 11.05時間/月 ・2021年度： 15.79時間/月 2020年度はコロナによる売上減に伴う生産量の減少による大幅な残業時間の減少があった為、2019年度比としております。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エ斯塔カヤ電子工業株式会社

英文名: S-TAKAYA ELECTRONICS INDUSTRY 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: 精密機器

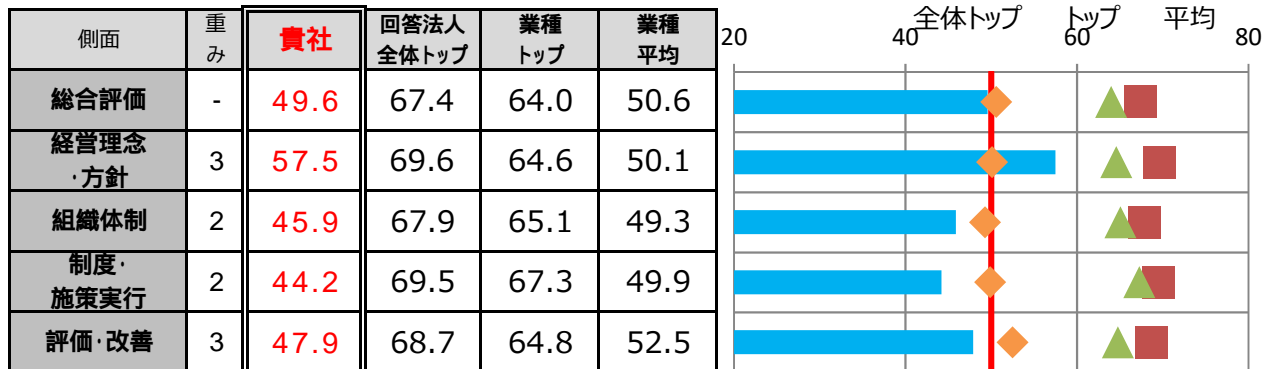
健康経営度評価結果

■総合順位: 1701~1750位 / 3169社中

■総合評価: 49.6 ↑14.2 (前回偏差値 35.4)

※「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



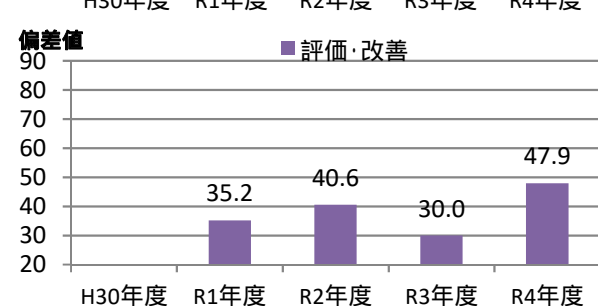
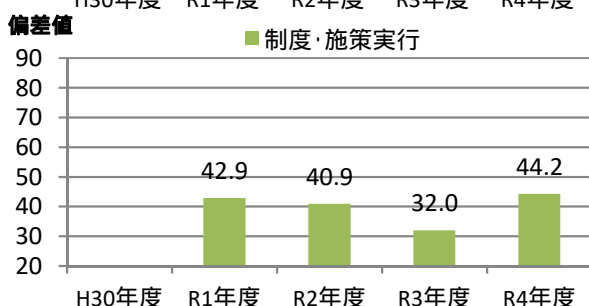
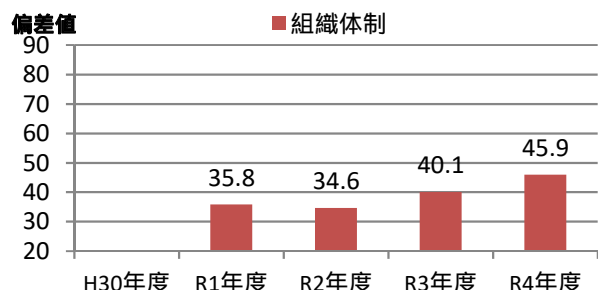
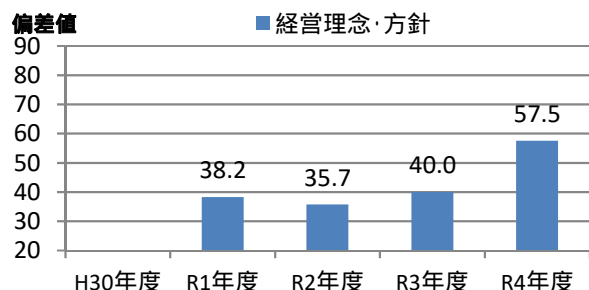
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

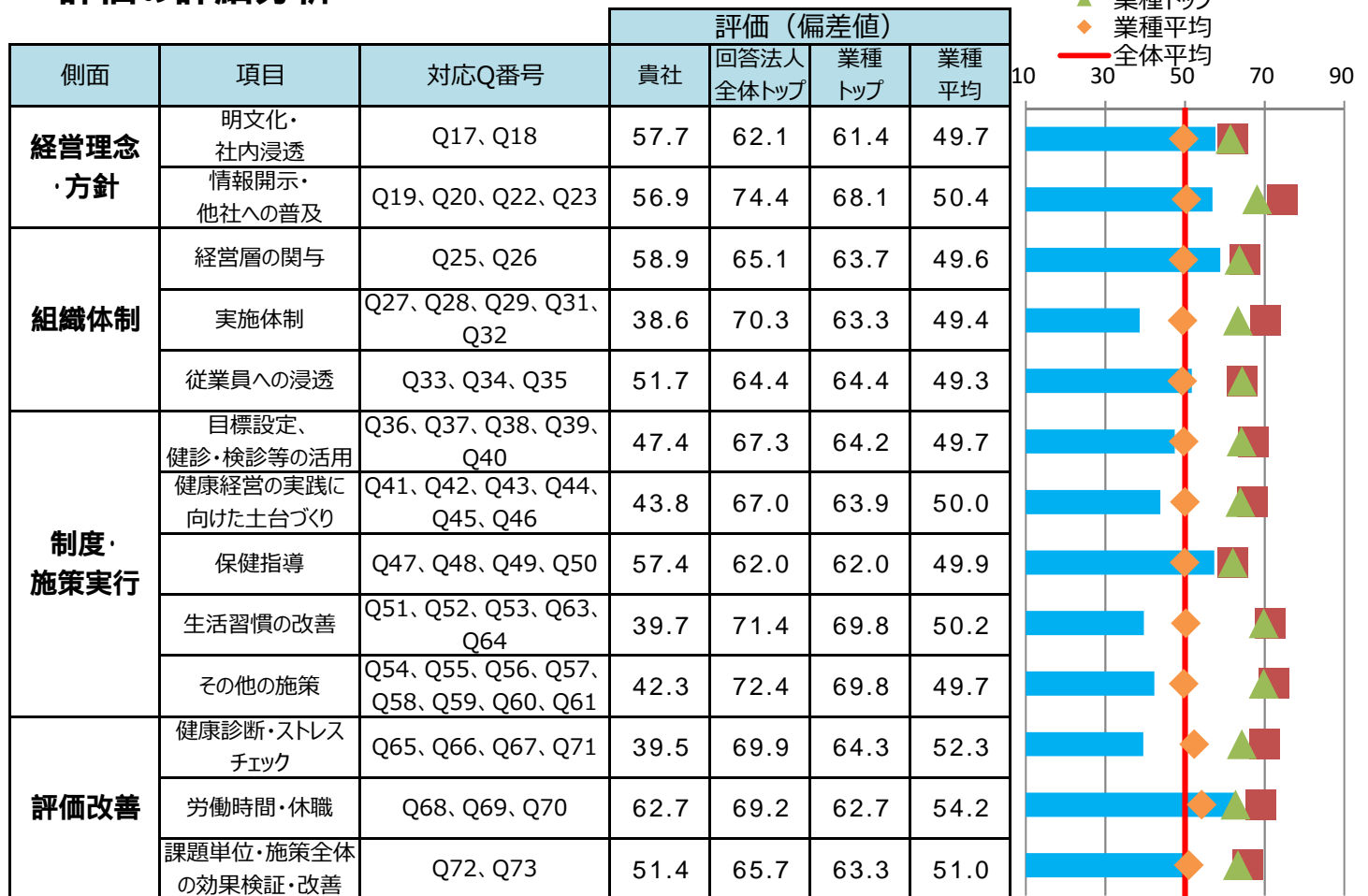
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2001~2050位	2151~2200位	2601~2650位	1701~1750位
総合評価	-	37.8(-)	38.0(↑0.2)	35.4(↓2.6)	49.6(↑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	従業員のパフォーマンス向上 従業員の高齢化が進む中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する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	従業員が健康で本来の実力が発揮できることを期待している。具体的な指標として、特定保健指導実施率については、100%実施を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	11	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	テニス部、ランニング部、自転車部などの部活動への金銭支援を行っています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.0	%	(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	社員食堂業務委託業者を通じて健康に配慮したバランス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	44.0	%	(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	スマート通勤おかやまを活用し、徒歩通勤や自転車通勤などを働きかけている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.0	%	(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	16.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.8	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	50.5	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	42.6	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.6	49.9	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	39.5	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.1	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	36.3	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	2016年度からストレスチェックを実施しているが、受検率が50%未満と低い状況が続いており、従業員のストレスの程度を把握し、職場改善に繋げていく部分に改善が必要である。
	施策実施 結果	2020年度からストレスチェック実施時にメールで受検勧奨するだけでなく、ストレスチェック受検率推移を従業員へ周知したり、積極的に管理職へ声掛けによる勧奨を行った。
	効果検証 結果	2020年度からの施策を受け、2020年度受検率87%、2021年度受検率84%と目標としていた受検率80%を達成することができた。
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	特定保健指導該当者が20%超を推移しており、メタボリックシンドローム該当者及び予備軍を低減していく必要がある。
	施策実施 結果	医療機関での特定保健指導未実者に対して、職場の医務室を活用し、協会けんぽ岡山支部の保健師による特定保健指導の実施を行った。
	効果検証 結果	施策の結果として、特定保健指導実施率（初回）96.1%（昨年比増）、特定保健指導対象者該当率19.3%（昨年比減）と効果が得られた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：テルモ株式会社

英文名：Terumo Corporation

■加入保険者：テルモ健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

健康経営度評価結果

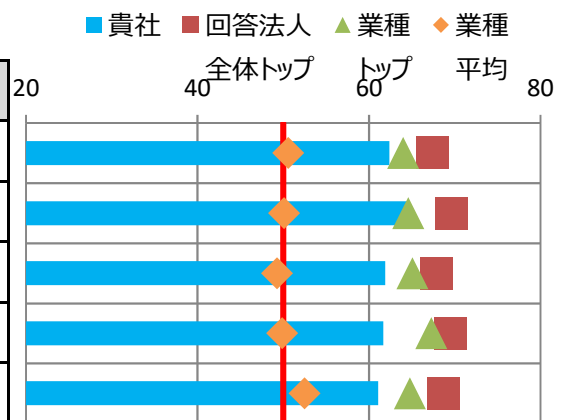
■総合順位： 201～250位 / 3169 社中

■総合評価： 62.4 ↓0.2 (前回偏差値 62.6)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.4	67.4	64.0	50.6
経営理念・方針	3	64.6	69.6	64.6	50.1
組織体制	2	61.9	67.9	65.1	49.3
制度・施策実行	2	61.7	69.5	67.3	49.9
評価・改善	3	61.1	68.7	64.8	52.5



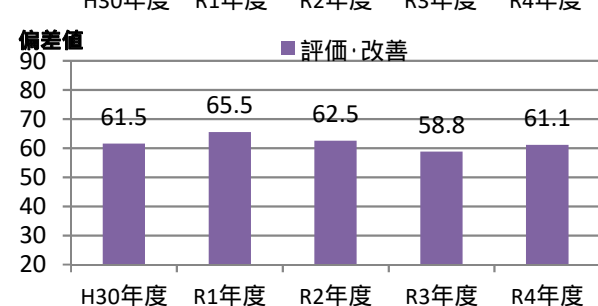
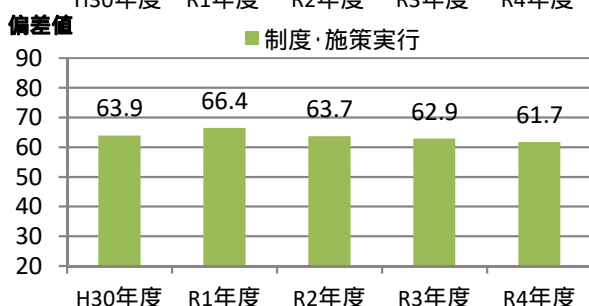
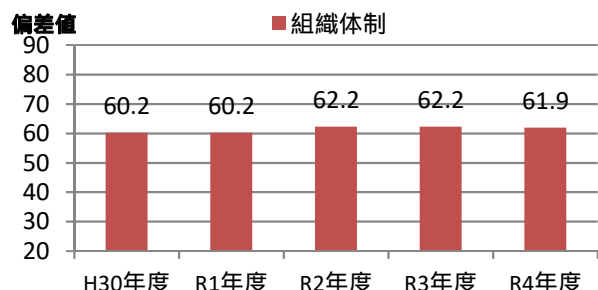
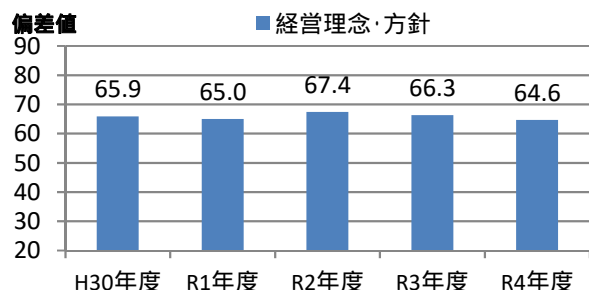
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

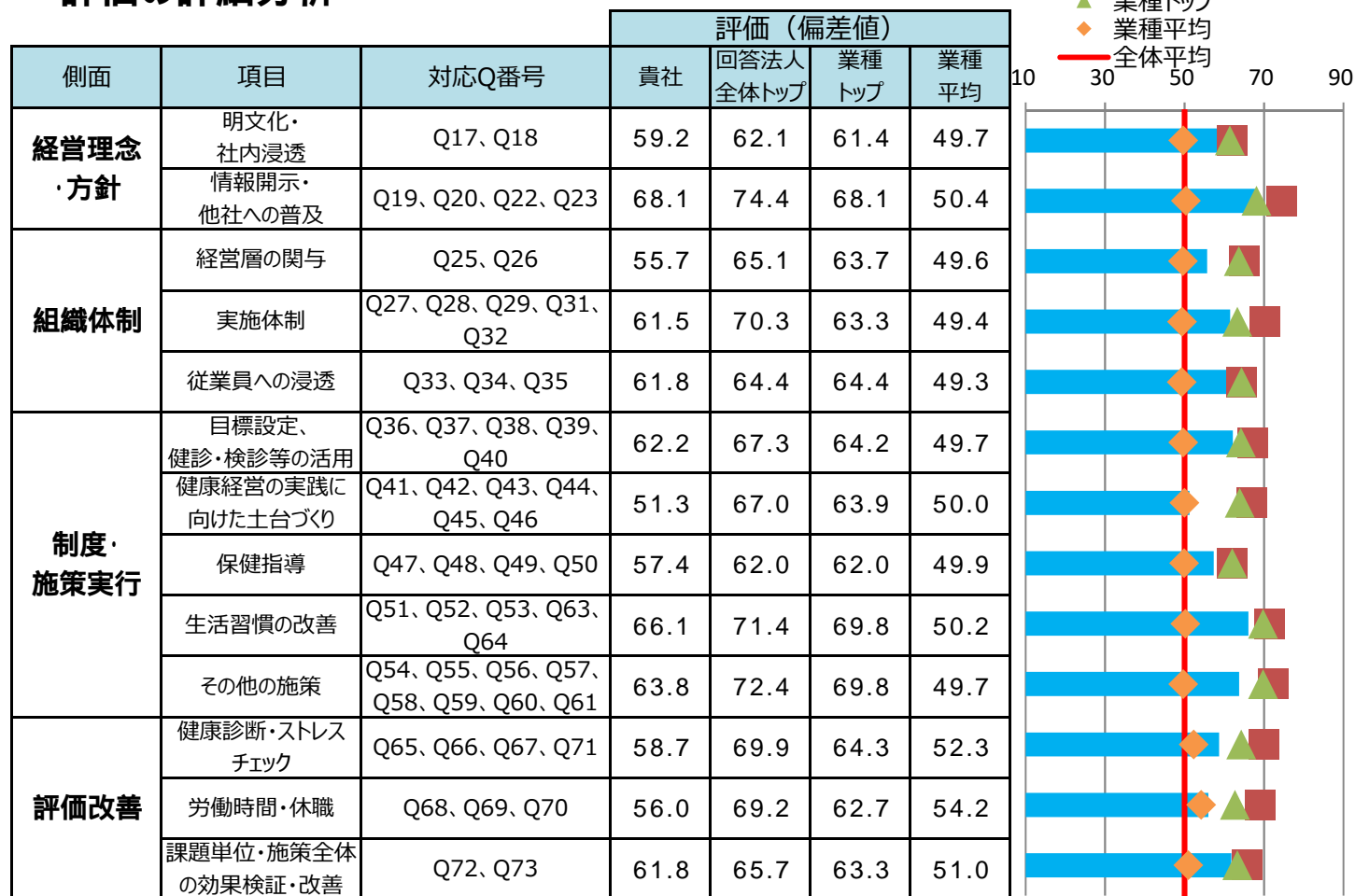
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	51～100位	51～100位	51～100位	101～150位	201～250位
総合評価	63.3	64.5(↑1.2)	64.2(↓0.3)	62.6(↓1.6)	62.4(↓0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>日々大きく変化していく医療課題や市場環境において、今後も医療に貢献する会社として持続的な成長を実現するために、それらの変化に対峙していく「人財」と「組織」の活性化を中長期成長戦略における変革ポイントの1つとして掲げている。「人財」と「組織」は企業活動を支える資本であり、その資本価値を高め、かつ最大限に活かすことが、まさに企業価値の向上と持続的な成長を果たすうえでも重要な課題と捉えている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>社員が健康でイキイキと長く活躍でき、かつエンゲージメントが高まり、「人財」「組織」が活性化されていることに加え、これら取組みが自社内外のステークホルダーからも評価され、企業活動が好循環することを期待している。具体的指標として エンゲージメントスコアの前年以上達成 新規入社社員の3年後定着率90%以上維持 心身の不調による長期休業者比率1%以下を目指し、人財が持続的に活躍できる組織としていく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.terumo.co.jp/sustainability/associates/topics2/ https://www.terumo.co.jp/sites/g/files/qlpvch151/files/document/2022-03/SR_2021_J_07.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	80	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	創立100周年を記念して、趣味・興味等をきっかけとし、社員間で交流を図るSNSを導入・実施。				
(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	50.0	%

- 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	時間栄養学に着目した健康アプリを導入し、食事時間から生活習慣を改善するプログラムを実施。				
(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	36.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	歩数を入力し画面上で果物を育てると、本物の果物が自宅に届く「WEBウォーキング大会」を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	20.0	%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.9	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	50.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.9	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	49.9	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	56.0	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.8	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.9	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	社員の高齢化に伴い生活習慣病も増加し、健康診断時の有所見率やメタボ率も上昇傾向にある一方で、生活習慣の改善など予防に対する社員の意識も低く、特定保健指導の実施率も停滞している点が課題であった。コロナ禍で生活環境も大きく変わり、今後さらに生活習慣病の発症リスクも高まることが懸念され、高リスク者の意識改革や行動変容の必要性が増していた。
	施策実施結果	特定保健指導の実施率向上を目指し、会社と健保の連携を強化。対象者へ個別のアナウンスや面談を実施。その結果、特定保健指導の実施率が2年連続で大幅に向上した（FY20：41.5% FY21:59%）。
	効果検証結果	実施率がFY19から40%以上増加し、展開した施策が効果的に機能している。しかし、2021年度の定期健康診断ではメタボ率が約4%上昇しており（FY20:24.7% FY21:29.4%）、課題が継続している。今後も、実施率の推移を把握して施策の効果検証をするとともに、定期健康診断でのメタボ率の変化度推移を捉え、施策展開と健康リスク低減の相関性について、検証精度を高めていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ長期化により生活習慣も大きく変化し、睡眠や食事に関する生活習慣の改善が大きな課題であった。また長時間労働者の人数も増加傾向にあり（月45時間超 FY20：2,809名、FY21:3,161名）、ワークライフバランスに加え業務生産性の向上に対しても対策を実施する必要性があった。
	施策実施結果	若年層もターゲットに含め、食事や睡眠等の生活リズム改善を図るアプリを新規に導入。参加者の参加前後の生活コンディションの変化・労働生産性の推移を測定した。その結果、全ての項目で改善傾向が見られた。
	効果検証結果	アプリを活用した取り組みは初の試みであったが、年代層問わず参加が見られた。また上記施策の結果、労働生産性は約7%改善し、主観的健康観ではあるが、生活リズム改善、BMIも標準値に近づく傾向があった（肥満群ではBMIが減少）。しかし、無関心層の行動改善に対しては課題が継続しており、実施効果の検証を進めるとともに、参加者の増加・継続率の向上など、施策自体のベースを整えていく必要がある。

※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：株式会社島津製作所

英文名：SHIMADZU CORPORATION

■加入保険者：島津製作所健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

健康経営度評価結果

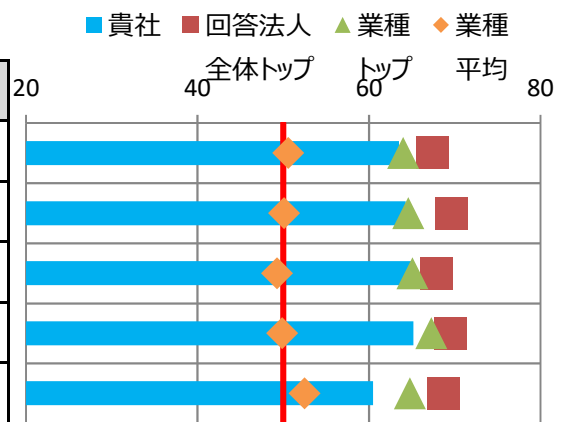
■総合順位： 101～150位 / 3169 社中

■総合評価： 63.5 ↓1.5 (前回偏差値 65.0)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	63.5	67.4	64.0	50.6
経営理念・方針	3	64.3	69.6	64.6	50.1
組織体制	2	65.1	67.9	65.1	49.3
制度・施策実行	2	65.2	69.5	67.3	49.9
評価・改善	3	60.5	68.7	64.8	52.5



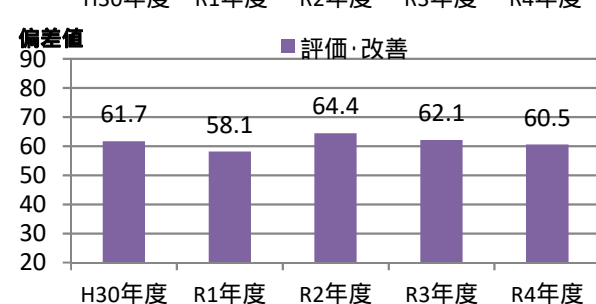
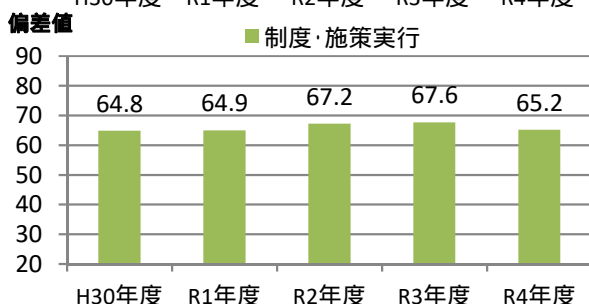
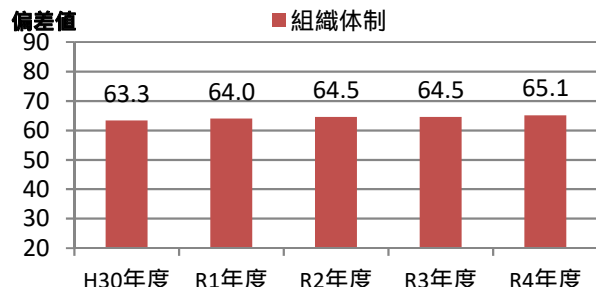
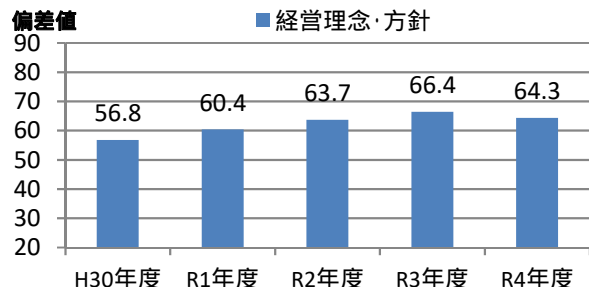
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

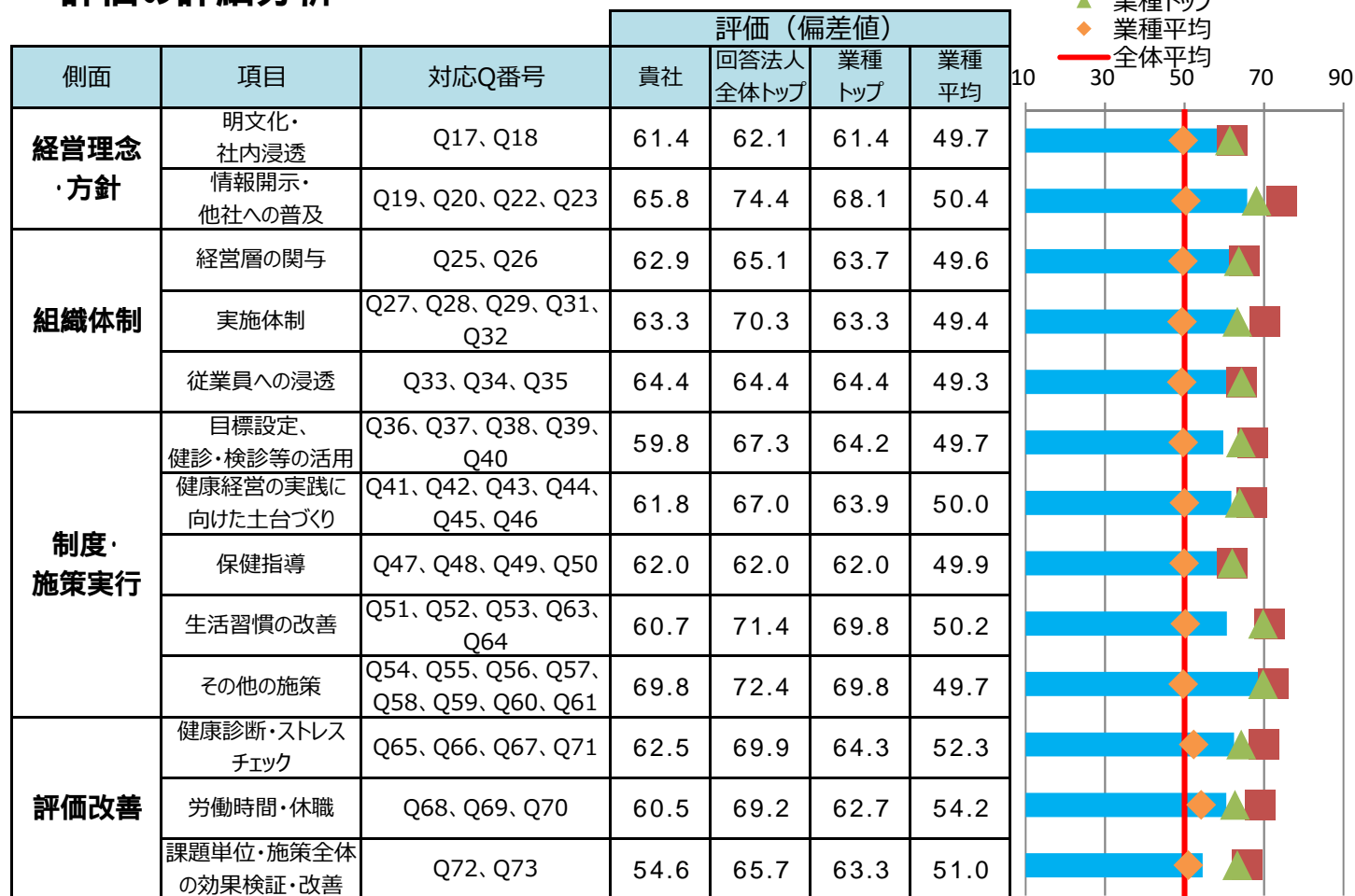
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	201～250位	1～50位	1～50位	101～150位
総合評価	61.5	61.3(↓0.2)	64.8(↑3.5)	65.0(↑0.2)	63.5(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>VUCA時代といわれる変化の激しい現在において、当社の社会課題を解決し続けるためには、新たな価値、イノベーションを生み出し続けることは不可欠です。その原動力となるのは「人」です。そのため、社員一人ひとりが生き生きと働き、それぞれの強みを発揮して、その強みを掛け合わせて具現化できる環境づくり、人事制度改革が課題です。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>人生100年時代に向けたシニア人材活躍機会拡大の為の「定年雇用制度の見直し」や、新しい仕事へのチャレンジ機会としての「社内公募制度の導入」により、社員一人ひとりの強みを発揮し、新たな価値・イノベーションを生み出す。また、社員が健康で働けるように自社技術を用いた軽度認知症(MCI)検査の機会提供等、ヘルスリテラシーの向上と健康の維持増進を図ることで「人と地球の健康」への願いを実現させる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.shimadzu.co.jp/mirumiru-genki/health-declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	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	29.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	地域と連携した社会貢献。運動イベントへに協賛。ボランティアによる健康経営推進に取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	食堂でヘルシーランチを提供し、自分自身でいつでも摂取カロリー、塩分、脂質などを確認できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	運動習慣の定着率とコミュニケーションのアップ、ヘルスリテラシー向上の為に健康アプリを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.5	%

- 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	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.0	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.8	50.5	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	65.2	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.8	49.9	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	78.4	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.1	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.5	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.0	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	近年の年代別有所見率は、20代、30代の有所見者率が増加し、若い内から生活習慣改善が課題。コロナ禍における急速な在宅勤務拡大による体重増加やそれに関連する健診での全体の有所見者も増加しており、生活改善の必要性が高まっており、楽しみながら健康の維持増進につながる支援と個人が自律的に健康を維持増進できるようにリテラシーの向上が重要課題である。
	効果検証結果	島津グループで「健診チャレンジ」を企画、定期健診受診者を対象とした自動エントリー制で、肥満度、最高血圧、最低血圧、ヘモグロビンA1c、中性脂肪、HDL、LDL、GTP、喫煙についてスコア化。 健康スコアの平均値が、2021年度（2022/3/31日時点）84.7点から2022年度（2022/9/30時点）85.5点と上昇した。健康に関する意識調査の回答者が、前年比1.7倍に増加し、健診チャレンジを知っている人が84%（回答者の内）と認知度もアップ。今後取り組みを継続し、社員のリテラシー、健康度向上と、疾病予防に繋げる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度はストレスチェック実施後のフォローとして、集団分析結果をもとに3職場のモデル職場に対する環境改善提案、グループワークを実施した。2021年度は限定的な範囲での改善の取り組みでもあったため、体制構築のうえ、全ての組織に対して職場環境改善に向けた支援を提供する仕組みづくりが課題となった。
	効果検証結果	組織長への組織結果説明会に加えて、社内イントラでの改善フローの掲示、および、良好職場、要改善職場へのヒアリングやアンケートの実施、改善提案の実施など、全体に向けた対策フローを作成、実施、公開している。 好事例を収集する仕組みと、事後対応フローを確立した。2022年7月中にストレスチェックを実施し、9月に事業部・組織長へ向けた結果説明（オンライン+対面）を実施した。不参加者には動画で情報提供をし、各職場の上長の全員受講に努めている。加えて、職場改善に向けた、個別フィードバック（10月時点で16職場）や良好職場に向けたアンケートを実施して、現場の状況把握と改善の具体的なアクションにつなげている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ジェイ・エム・エス

英文名: JMS CO., LTD.

■加入保険者: 全国健康保険協会広島支部

上場

■所属業種: 精密機器

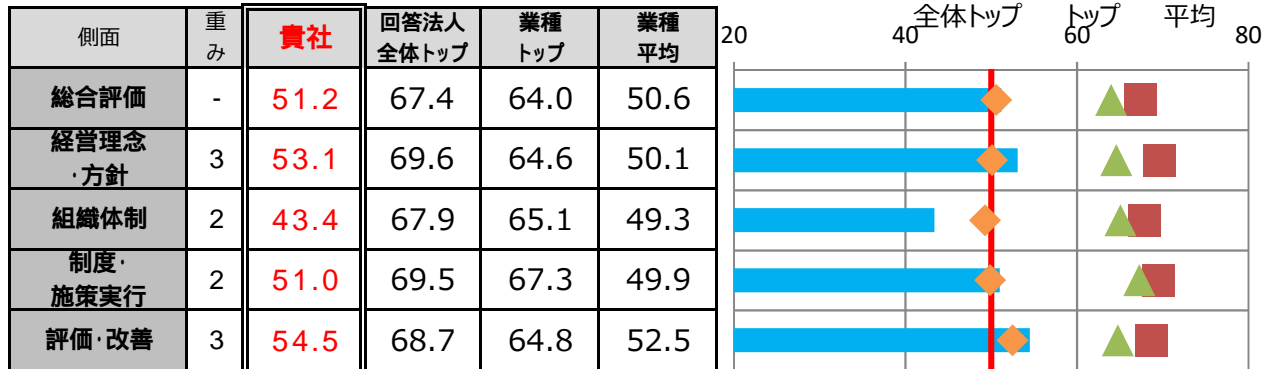
健康経営度評価結果

■総合順位: 1501~1550位 / 3169 社中

■総合評価: 51.2 ↓0.7 (前回偏差値 51.9)

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

評価の内訳



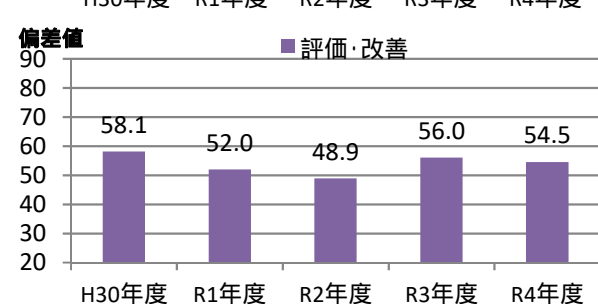
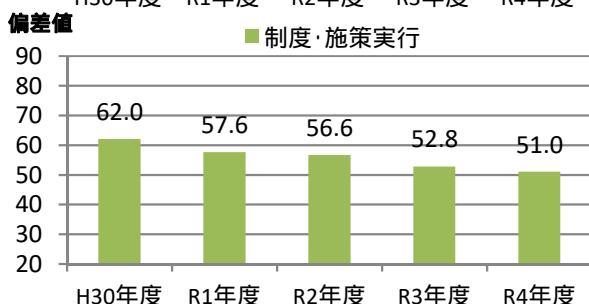
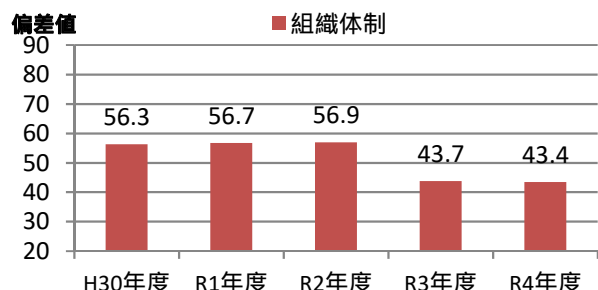
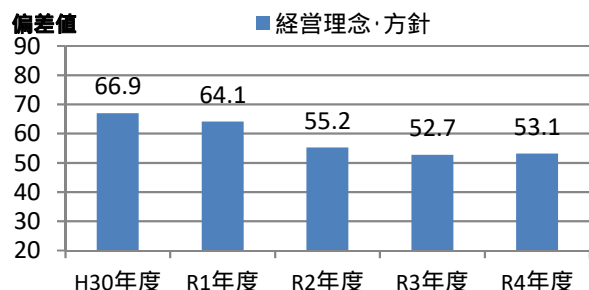
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

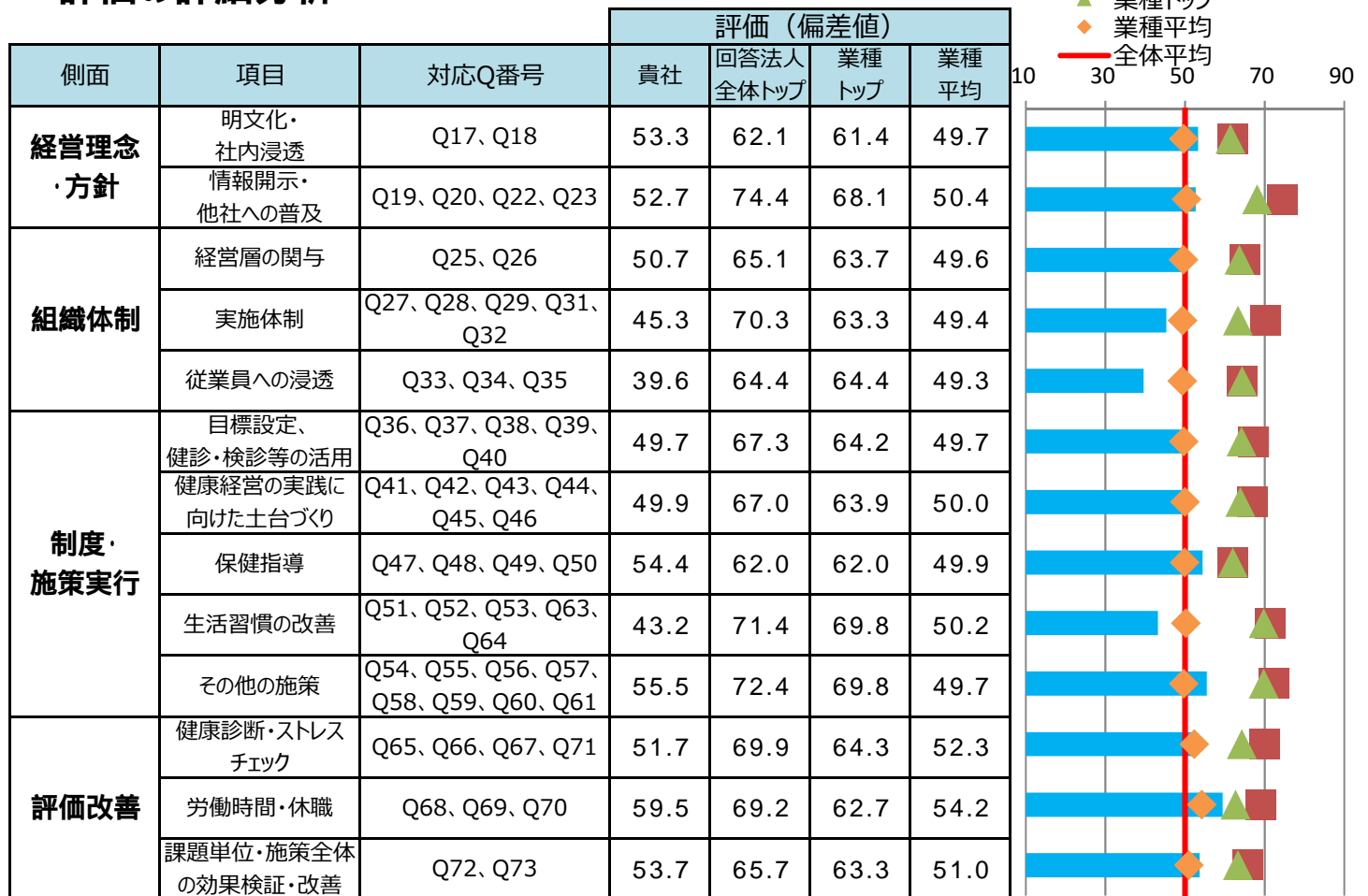
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151~200位	551~600位	951~1000位	1351~1400位	1501~1550位
総合評価	61.6	57.7(↓3.9)	53.9(↓3.8)	51.9(↓2.0)	51.2(↓0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員に健康で長く働いてもらうことに加え、家庭との両立ができる労働環境を整えることにより一人ひとりのパフォーマンスを高められる会社を目指します。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が家庭と両立して長く働けるように、育児休業の取得が推進されるように具体的な指標としての男性の育休取得率30%を目指す。 (女性の取得率は100%取得済)

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jms.cc/company/csr_pp/images/pp0501_02.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	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	15.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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、サテライト勤務の導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	仕入弁当は、栄養を配慮した食事を提供する業者を選定し、社内自販機には特定保健飲料等を導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	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	チームがん対策広島に参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	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	90.0	%

※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	51.3	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.7	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	52.7	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.1	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.8	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.8	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断の結果、特定保健指導プログラムの対象にならなかった社員に対しても、希望される従業員を対象に特定保健指導プログラムの一環としてメタボ改善の外部委託対応を実施した。
	施策実施 結果	まだ、検証中の為、次回結果報告時となる。
	効果検証 結果	保健師の指導をWebで実施し生活改善の指導を行うことで、参加従業員の意識改革及び今後の生活改善に役立っている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	有給休暇の取得率は厚労省2021年就労条件総合調査に掲載された全国平均56.1%、当社は66.3%で取得率は平均を超えているが、生活時間の確保にはまだ不十分と考え更なる目標を掲げた。
	施策実施 結果	社内ポスターを作成し掲示した。 掲示前は、年間5日の有給取得のみを認識している社員が多かったが、ポスターを掲示することで会社が休暇の取得を推奨していることが周知され休みを取得しやすい環境を整えた。
	効果検証 結果	2021年度は2020年度と比較し取得率が約5%上昇した。 今年度については年度末に集計するため次回報告予定。

※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: S B カワスミ株式会社

英文名: SB-KAWASUMI LABORATRIES. INC.

■加入保険者: 住友ベークライト健康保険組合

非上場

■所属業種: 精密機器

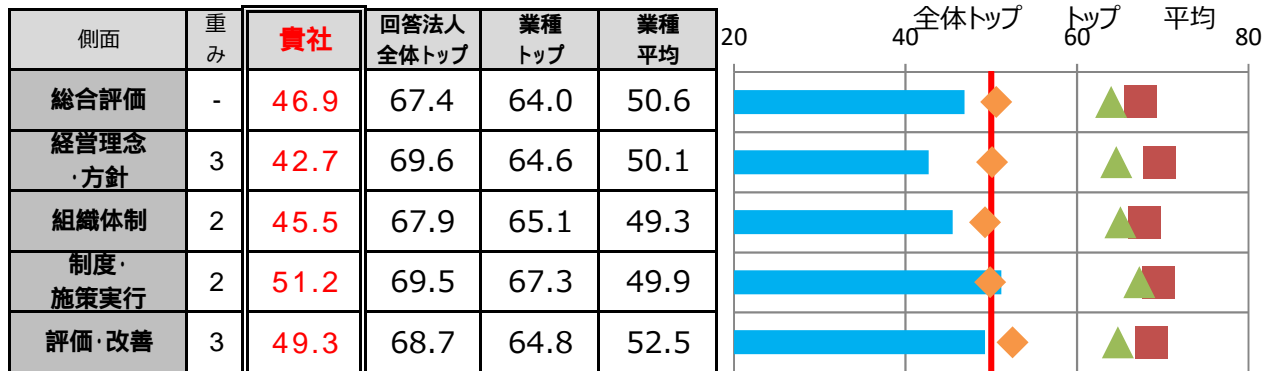
健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 3169 社中

■総合評価: 46.9 ↑1.5 (前回偏差値 45.4)

※「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



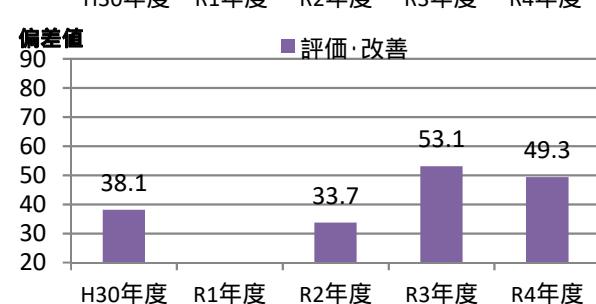
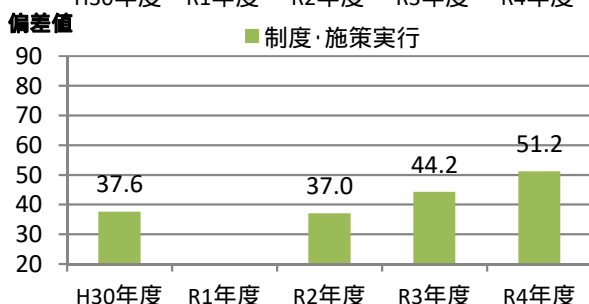
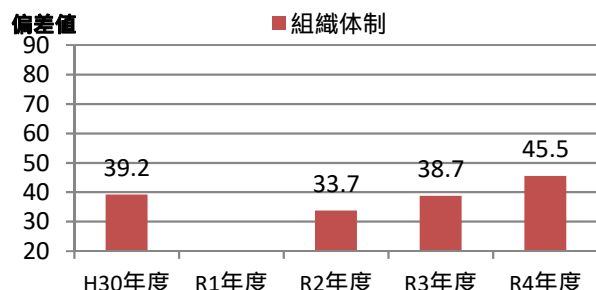
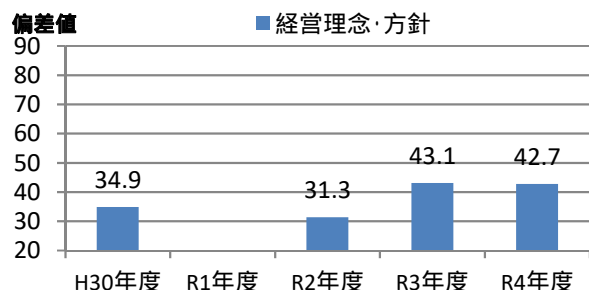
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

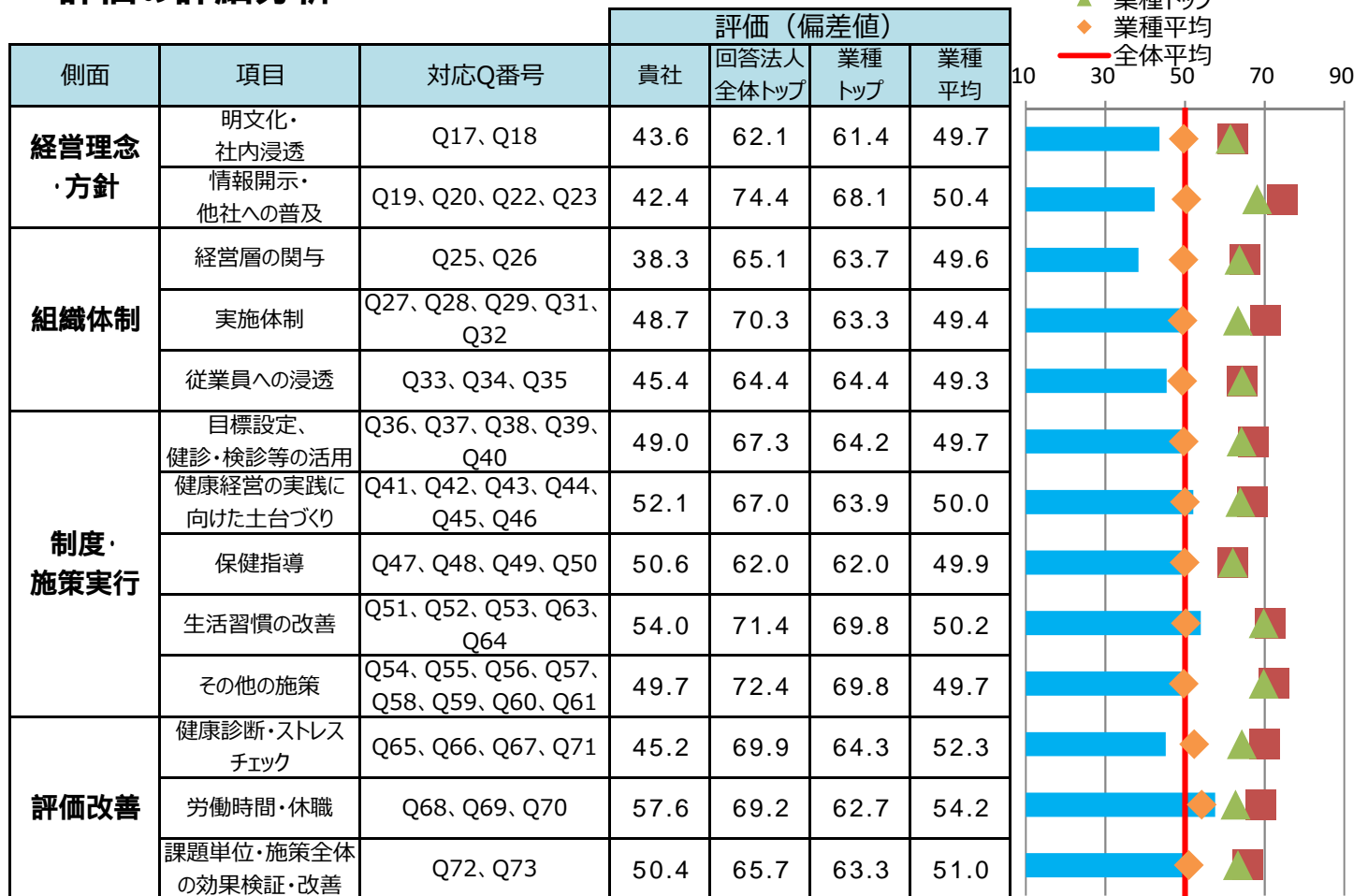
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1551~1600位	-	2351~2400位	2001~2050位	2051~2100位
総合評価	37.2	-	33.6(-)	45.4(↑11.8)	46.9(↑1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>ウェルネスサーベイにより従業員同士のコミュニケーションが不十分だと感じている社員が多い。また、親会社・子会社間の双方向のアウトが活発になり、相乗効果を最大限に発揮するためにもコミュニケーションは不可欠であるため、課題を感じている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>コミュニケーションが活発になることで、上司部下・同僚・他部署とつながる機会が増え、心理的安全性が高まることが期待できる。また、親会社との交流で、相乗効果の発揮にも期待できる。ウェルネスサーベイでのコミュニケーション（支援）に関する設問で、「支援が少ない」と感じる人の割合を40%以下に改善できるよう目指す（会社や上司からの支援55%、同僚からの支援57%）。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sb-kawasumi.jp/profile/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	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	99.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	生産現場の直接作業者は除き、個人PCおよびMicrosoftのTeamsでのチャット実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.4	%

- 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	健保提供のWebアプリサービス「PepUp」により、食生活や運動を含め健康に関するコンテンツを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.5	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	年2回のウォーキングイベントを開催し、2週間の期間で歩数を競う				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%

- 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	53.9	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.0	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	53.5	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	49.9	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	47.4	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.3	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.7	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	組織活性化サーベイの結果から、上司部下同僚（縦横）以外の「部門を超えたコミュニケーション」について不満を感じている社員の割合が高い結果となった。コミュニケーションの不足は生産低下および社員のメンタルヘルスにも影響があるため、改善が必要と考えた。
	施策実施 結果	全従業員に対して遠隔でのウォーキングイベントを実施。複数部署が混在したチームを設定し、チャットを活用させることで部門間コミュニケーションをはかった。全従業員の12%が参加した。
	効果検証 結果	参加者は、アンケートで満足したとの結果が4割であったが、サーベイにて「職場や部署の言った感が少ないと感じる人の割合」が41%と、全体では前回結果と大きく変わっていない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	昨年度の従業員の健康調査において社員の喫煙率は22%であった。自社数値は全国平均16.7%（国民栄養調査2019年度）よりも高いこと、また医療機器メーカーとして禁煙に対する意識向上すべきという経営者の強い思いから施策を実施した。
	施策実施 結果	禁煙外来補助制度を整備し、2名が外来補助を利用。1名が禁煙まで成功した。
	効果検証 結果	喫煙リスクに対する意識は高まっているが、喫煙率はほぼ横ばいであるため、禁煙外来補助制度や啓蒙活動は引き続き継続する。

※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：株式会社ナカニシ

英文名：NAKANISHI INC.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

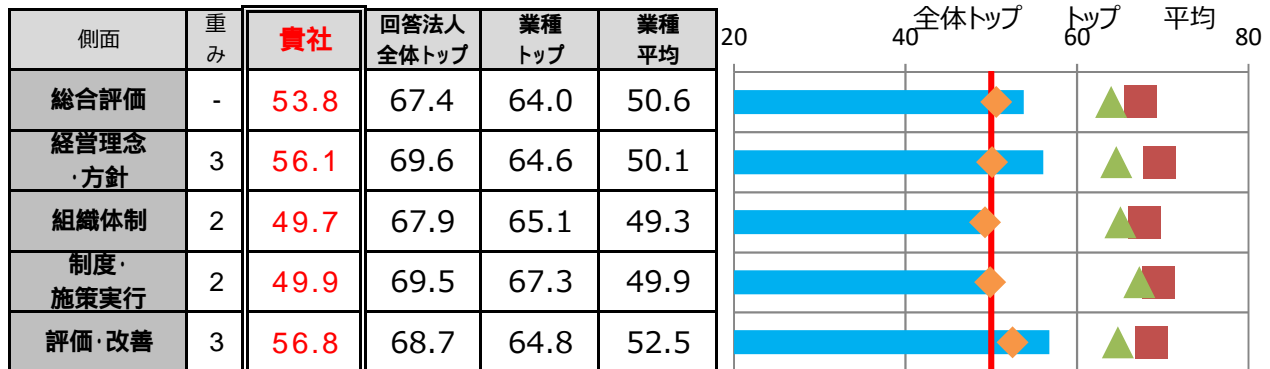
健康経営度評価結果

■総合順位： 1201～1250位 / 3169 社中

■総合評価： 53.8 ↓0.1 (前回偏差値 53.9)

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

評価の内訳



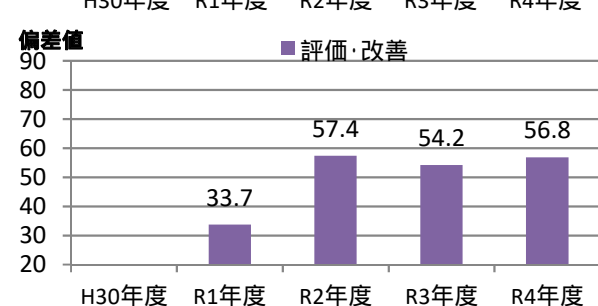
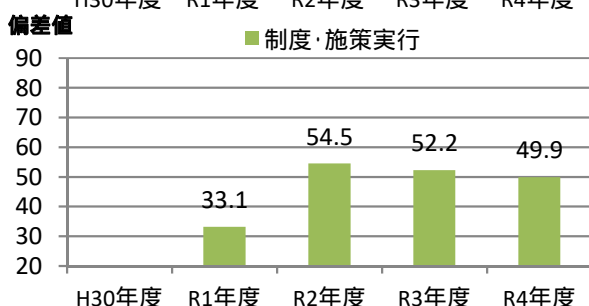
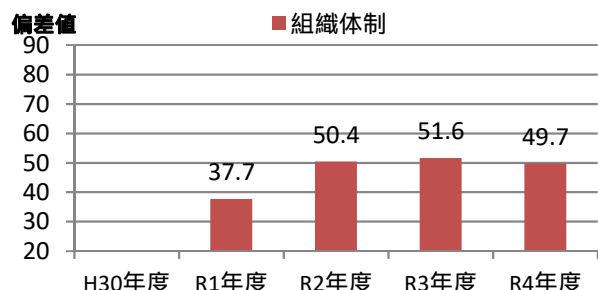
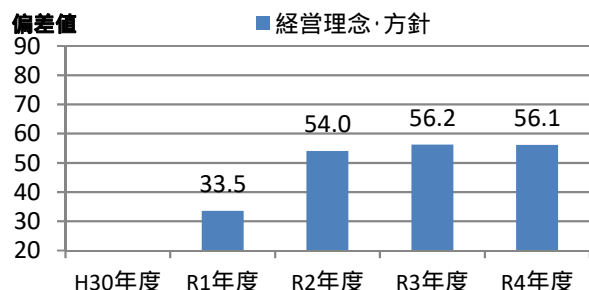
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

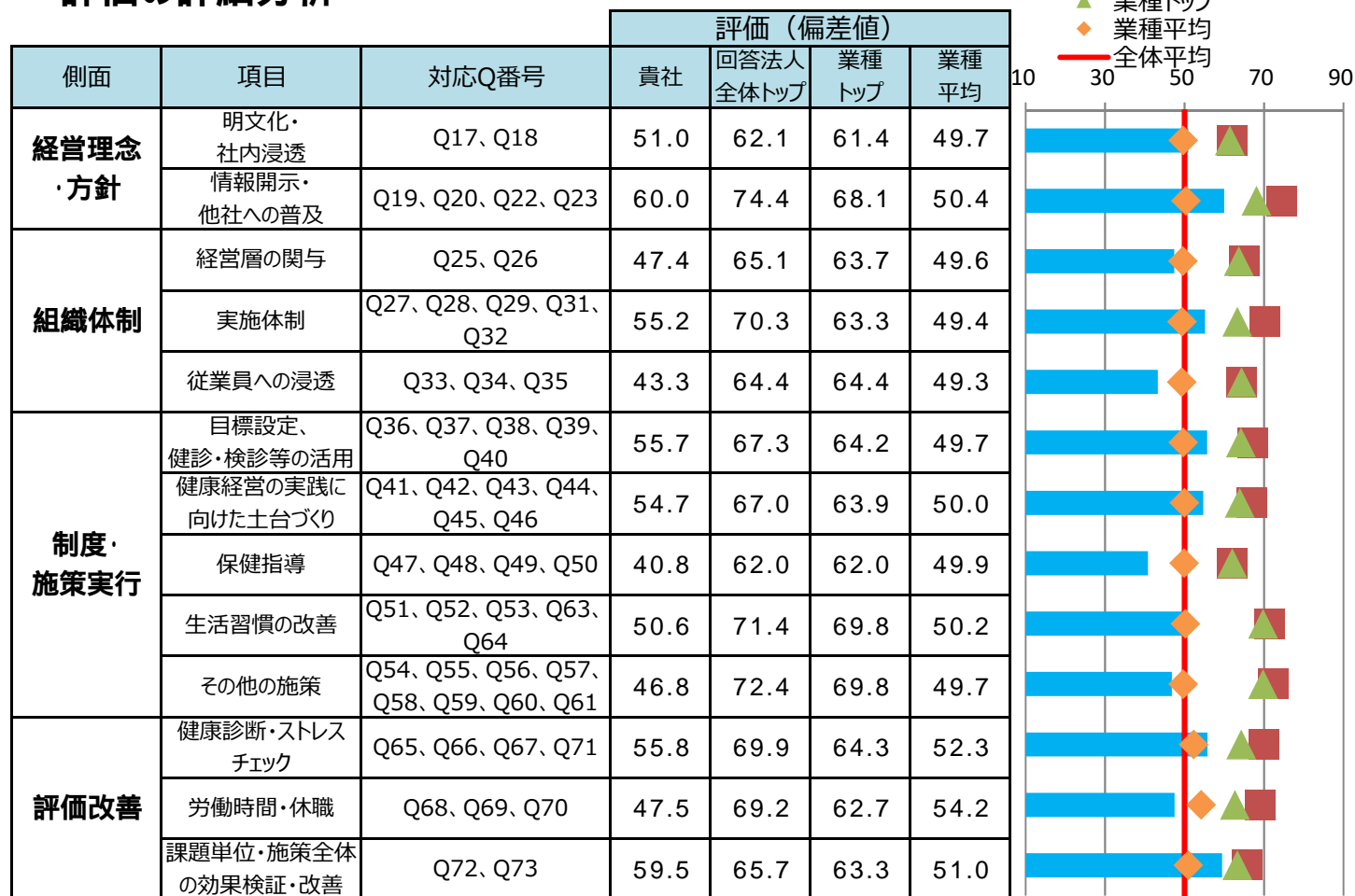
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2151～2200位	951～1000位	1051～1100位	1201～1250位
総合評価	-	34.3(-)	54.4(↑20.1)	53.9(↓0.5)	53.8(↓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>企業の社会的責任</p> <p>ナカニシは、超高齢化社会が進展していく中、歯の健康が全身の健康に通じるとの考えのもと、人々の「健康寿命の延伸」に貢献することを目指しています。そしてこの思いを実現するため、従業員一人ひとりが「健康」であり続け、長くいきいきと働き続けることを課題と捉えています。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>歯科医療機器メーカーとして、歯と口の健康が全身に及ぼす影響から、社内歯科健診をはじめとした従業員の口腔衛生向上に向けた取り組みを行っています。</p> <p>「歯」「体」「心」の健康に着目して健康課題を設定し、これら3つの領域に対して、従業員一人ひとりが率先して自律的に心身の健康の保持増進に取組み、「自分の健康価値を高める」ことを目指します。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	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	20.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	チャット機能により従業員間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	53.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	健診結果を基に保健師・栄養士による個別相談実施。生活スタイルや食習慣に合わせたアドバイスを行う				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	就業時間内にラジオ体操を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	77.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.8	50.5	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	57.1	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.2	49.9	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	48.6	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.2	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.1	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.0	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	歯科の健康増進を目的として、社内で就業時間中の歯科健診を実施している。コロナの影響により2年間は実施できなかったが、前回2019年の受診率は91.6%と、目標の100%に達していない。歯と口の健康が全身に及ぼす影響を従業員一人ひとりが正しく理解し、受診率の向上を目指す。また、定期健診の有所見率が徐々に高くなってきていることから、生活習慣病など疾病の発生予防に取り組む必要がある。
	施策実施結果	歯科健診にて歯と診断された全員が、医療につながるよう未処置者への勧奨を実施。また社内報での連載や新卒・中途入社に対し歯科研修を必須とし、歯と口の健康が全身に及ぼす影響について学ぶ場を設けている。
効果 検証 ②	効果検証結果	歯科健診が実施できなかった2年の間にも、受診勧奨やフロス講習会の開催などにより啓発を継続したことで、歯科健診の受診率は92.7%とやや上昇がみられた。また、新卒入社社員への歯科研修は数年継続したことで、若い世代の未処置歯率は減少の傾向が見られた。一方で体の健康に関しては、有所見率上昇の傾向であり、歯科と合わせた生活習慣病予防への取り組みを行っていく必要がある。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による休職者の増加や、ストレス関連疾患による生産性の低下に対し、予防のためには組織的な対策が必要と考え、ストレスチェックやエンゲージメントを組織別、職位階層などで分析診断している。また、休職後の復職支援については部門長と人事部により行っているが、より安心した復職に向けサポートが必要。
効果 検証 ②	施策実施結果	全管理職に管理組織の診断結果をフィードバックし、改善のためのアクションプランを策定、評価の結果を共有している。休職者への支援としては専門職による復職支援カウンセリングに組み組み始めた。
	効果検証結果	2021年のストレスチェック結果、高ストレス者の割合は15.0%と前年より2.8%増、エンゲージメントのスコアは前年と横ばいだった。組織分析により特にストレスの高い職位の集団に対して対策を検討中、復職支援カウンセリングについてもまだ開始したばかりで効果の検証に至らないが、長期の取り組みが重要であり、継続することが大切だと考える。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニコン

英文名：Nikon Corporation

■加入保険者：ニコン健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

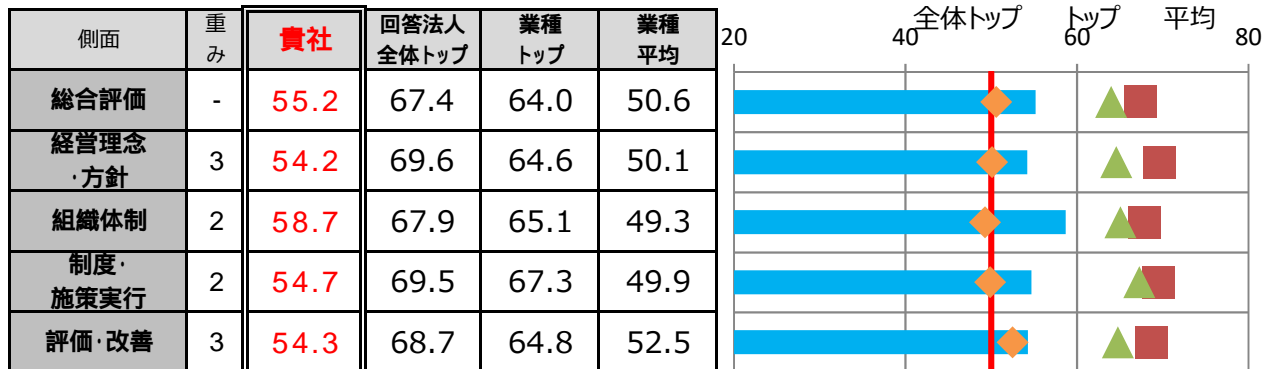
健康経営度評価結果

■総合順位： 1001～1050位 / 3169 社中

■総合評価： 55.2 ↑1.8 (前回偏差値 53.4)

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

評価の内訳



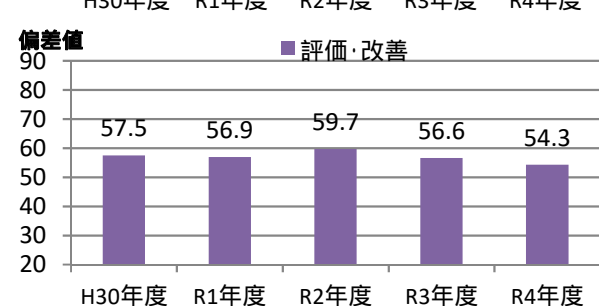
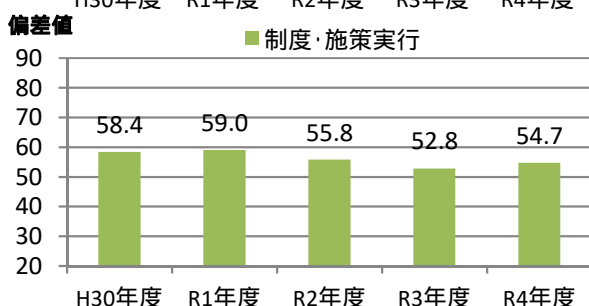
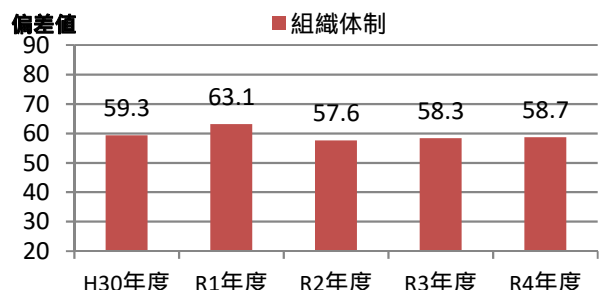
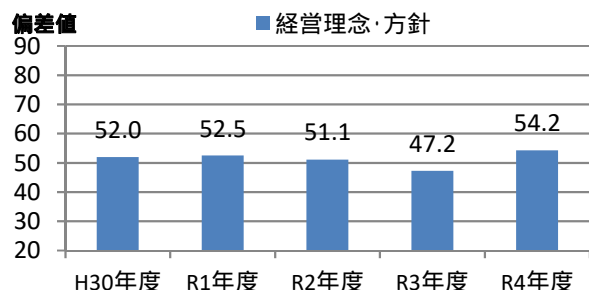
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

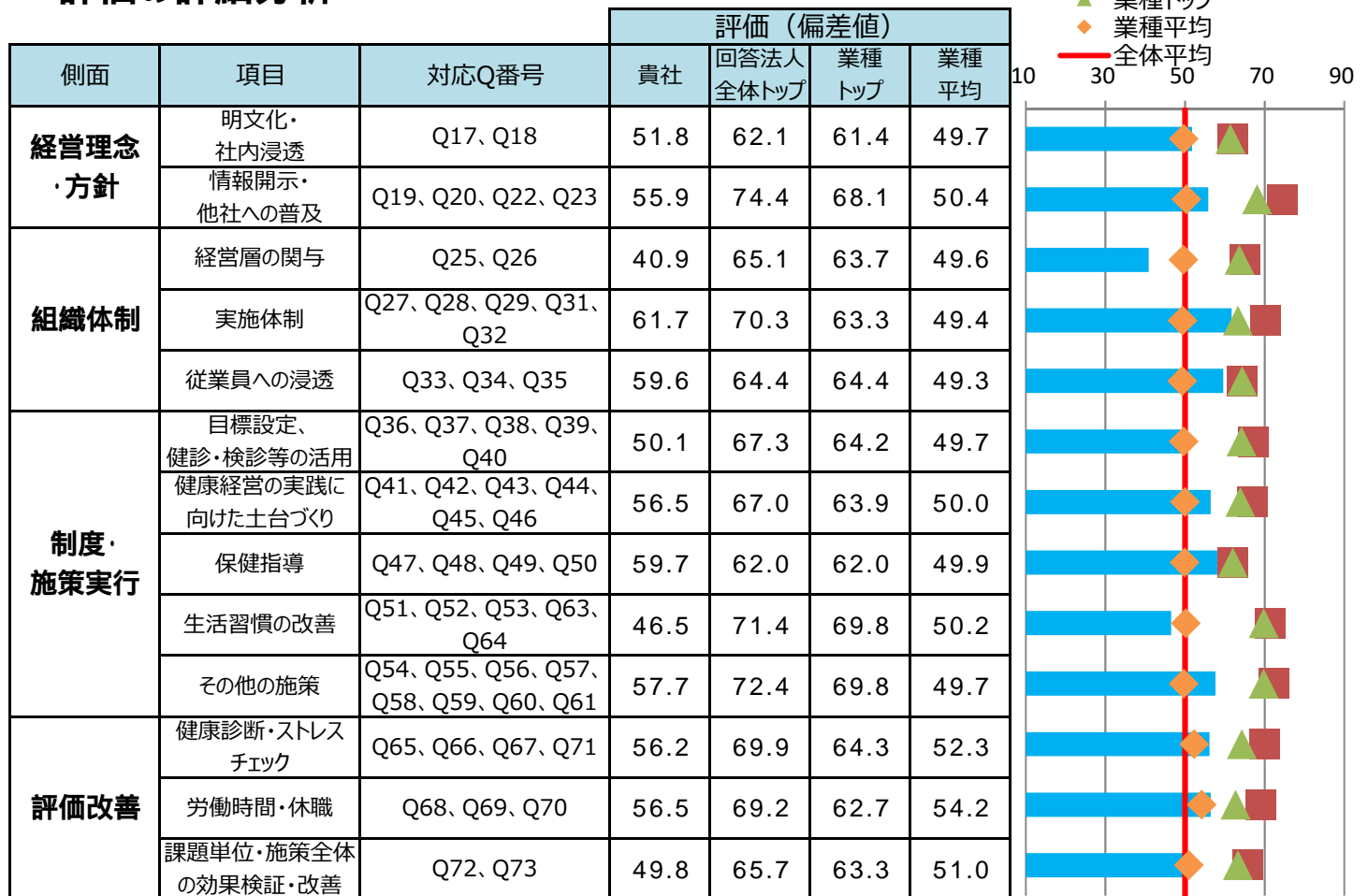
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	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	601～650位	801～850位	1151～1200位	1001～1050位
総合評価	56.5	57.2(↑0.7)	55.9(↓1.3)	53.4(↓2.5)	55.2(↑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 従業員の健康と安全は、企業活動の根幹をなし、職場の活力や生産性向上につながるため事業活動を推進する上で従業員の健康と安全を確保することが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で安全であることを実感して働ける職場環境を整備・提供する。定期健康診断実施後の産業保健スタッフによる保健指導による予防措置又は疾病悪化阻止、禁煙活動による確実な毎年の喫煙率減少、新型コロナウイルス感染症への基本的感染対による部門業務停止0件による事業の継続等。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.jp.nikon.com/company/sustainability/society-labor/labor/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	36	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.9	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	半期の業務目標設定について、上司、部下とのコミュニケーションを図るため、目標面接制度を導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	食堂委託業者の管理栄養士による健康に配慮したメニュー開発を依頼し、定期的に従業員へ提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	始業前または昼休憩時にストレッチ体操を放送し、実施を啓発している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.8	%	(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	10.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	50.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.4	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	49.9	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	55.2	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.7	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.1	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	例年通り季節性インフルエンザの感染予防啓発のほか、新型コロナウイルス感染症の職場内感染拡大を防止し、部門内の業務停止をなくすことは、大きな課題である。
	施策実施結果	社員に感染リスクが生じた際の行動内容を記載。対応ガイドラインを策定し、全社での活用を浸透させている。新型コロナワクチンの職域接種実施。（接種回数1,2回目累計接種人数：2,650人、延べ5,300人）
	効果検証結果	部門内の業務停止「0（ゼロ）」を達成
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、新入社員の高ストレス者割合2020年22.2%であり、他の年齢に比べ高い傾向にあった。
	施策実施結果	2021年度にセルフケア並びに2021年度の新入社員受け入れ職場の所属長とOJT全員にラインケア教育を実施した。
	効果検証結果	2021年度ストレスチェックの結果、新入社員の高ストレス者割合は8.5%までに改善した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オリンパス株式会社

英文名：OLYMPUS CORPORATION

■加入保険者：オリンパス健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

健康経営度評価結果

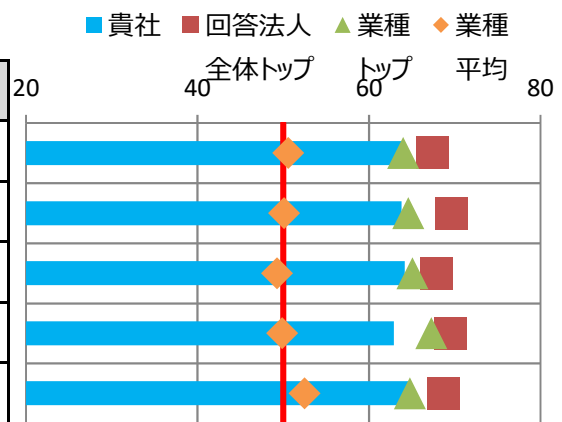
■総合順位： 51～100位 / 3169 社中

■総合評価： 64.0 ↑4.1 (前回偏差値 59.9)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	64.0	67.4	64.0	50.6
経営理念・方針	3	63.8	69.6	64.6	50.1
組織体制	2	64.2	67.9	65.1	49.3
制度・施策実行	2	62.9	69.5	67.3	49.9
評価・改善	3	64.8	68.7	64.8	52.5



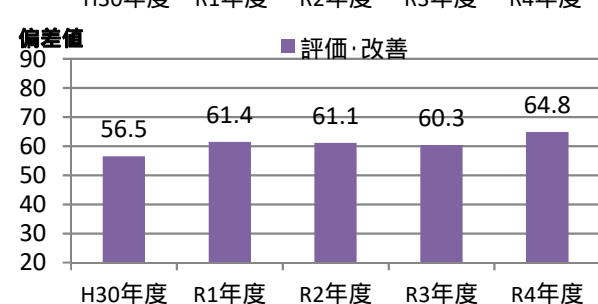
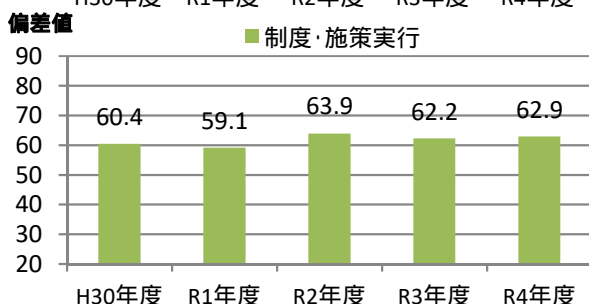
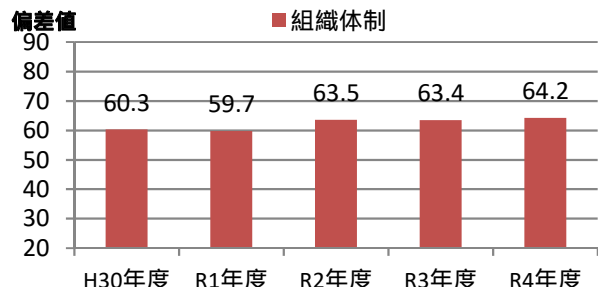
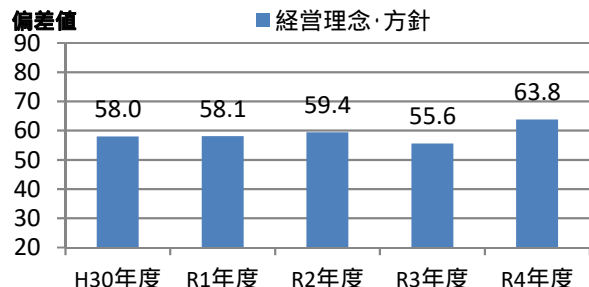
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

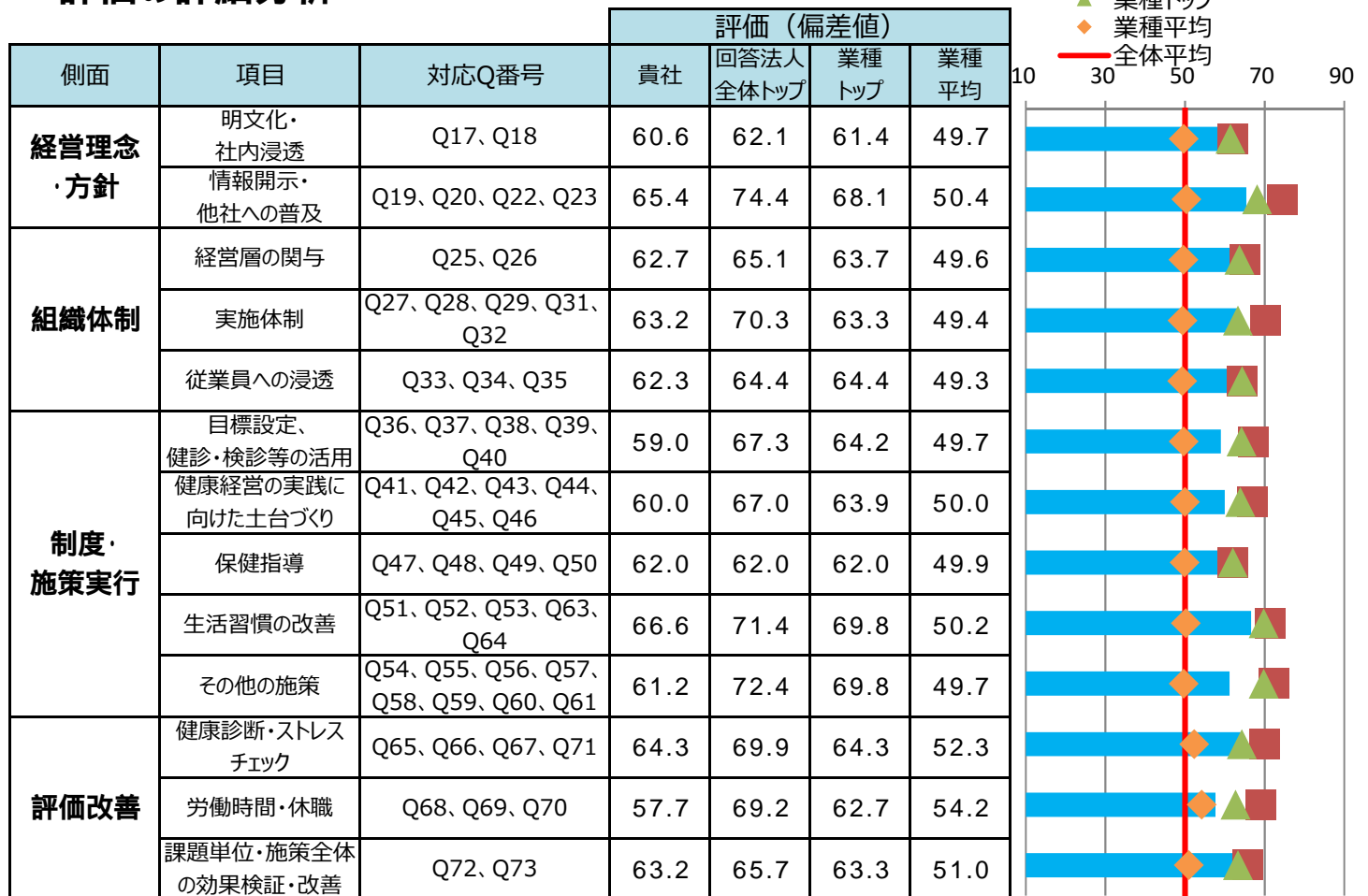
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301～350位	351～400位	201～250位	401～450位	51～100位
総合評価	58.9	59.6(↑0.7)	61.6(↑2.0)	59.9(↓1.7)	64.0(↑4.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>我が社では「世界の人々の健康と安心、心の豊かさの実現」を経営理念に掲げ、社員の健康を重要な経営課題と考えて安全と健康を最優先する組織文化の醸成を目指すことを健康宣言にて明文化している。健やかな組織文化を醸成し、従業員がベストな状態でパフォーマンスを発揮できる文化を育むことを課題として健康経営に取り組んでいる。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員がベストな状態でパフォーマンスを発揮できていることを健康経営の実施にて期待する効果とし、効果を示す指標として、2つの指標を挙げて目標を設定している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アブゼンティーズム（平均休業日数）の低減 ・プレゼンティーズム（健康上の問題による生産性低下）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	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.olympus.co.jp/csr/social/health-management/?page=csr

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内SNSを利用して、業務外の話題を含む投稿を許可し、従業員間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	95.9	%	(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	その他				
取組内容	社員食堂のメニュー表や精算画面に摂取カロリーを表示し、昼食の摂取量把握や記録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	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	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4回ウォーキングキャンペーンを実施し、歩数ノルマを期間中に達成した従業員にポイントを付与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.6	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.7	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	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	56.7	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.0	49.9	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	59.2	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.2	51.8	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	56.4	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.8	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.7	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	運動習慣に関する問診（1日30分以上の運動を週2回以上行っている）について、運動習慣者比率が35%と全国平均と比較し低値であった。新型コロナ感染拡大により、身体活動も低下し、生活習慣病のリスクが高まっていたため、オンライン運動プログラムを実施した。
	施策実施結果	当社グループ社員全員を対象に、運動習慣を身につけられるよう、座学とトレーニングを提供するオンライン運動プログラム（30分全8回）を実施した。1347人が参加した。
	効果検証結果	実施後アンケートにて、プログラムにより運動習慣のきっかけになったという回答が83%を占めていた。また、2ヶ月間プログラムに参加したことで運動習慣を獲得できたという回答が36%であった。翌年の問診回答にて、運動習慣者率が38%と3%アップした。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2020年度定期健康診断結果にて、有所見者率が血圧17.3%、血中脂質35.3%、肝機能15.1%と前年度から約5%ずつ上昇した。年々有所見率が増加傾向にあったが、新型コロナウイルスの流行もあり上昇傾向が加速し、生活習慣病重症化予防が課題となっていた。感染防止の観点から、集合でのセミナー、調理、試食を伴うイベントが開催できないという状況も対策検討の懸念事項であった。
	施策実施結果	定期健診結果より、血圧、血中脂質、肝機能、血糖項目の有所見者を中心に2020・2021年度の事後措置対象者の枠を広げて、毎年約1500名に対して食事・運動の個別指導（オンラインを含む）を行った。
	効果検証結果	2年間の重点的な個別指導を実施し、2022年度の定期健康診断結果にて、血圧の有所見率は16.1%でわずかな低下だったが、血中脂質の有所見率は28.0%、肝機能の有所見率は10.9%となり、コロナ禍前の数値まで改善した。

※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：株式会社タムロン

英文名：Tamron Co., Ltd.

■加入保険者：埼玉機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

健康経営度評価結果

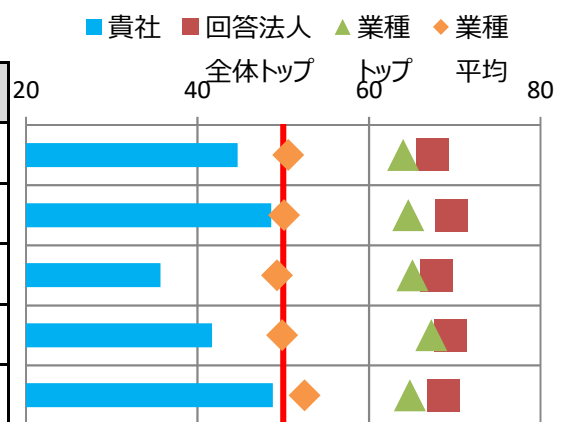
■総合順位： 2301～2350位 / 3169 社中

■総合評価： 44.7 ↓1.2 (前回偏差値 45.9)

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

評価の内訳

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	-	44.7	67.4	64.0	50.6
経営理念・方針	3	48.6	69.6	64.6	50.1
組織体制	2	35.7	67.9	65.1	49.3
制度・施策実行	2	41.7	69.5	67.3	49.9
評価・改善	3	48.8	68.7	64.8	52.5



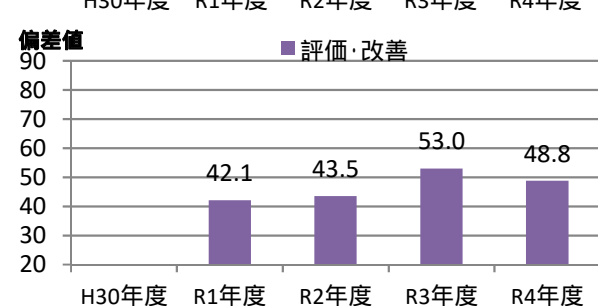
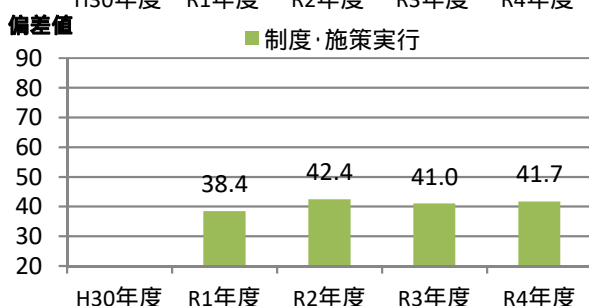
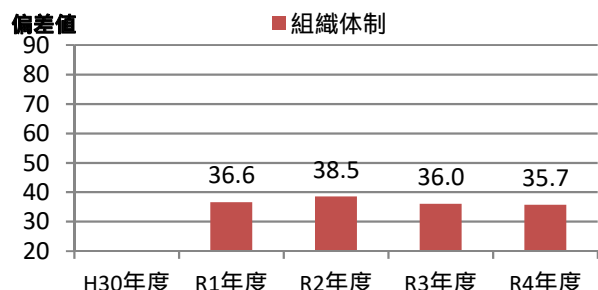
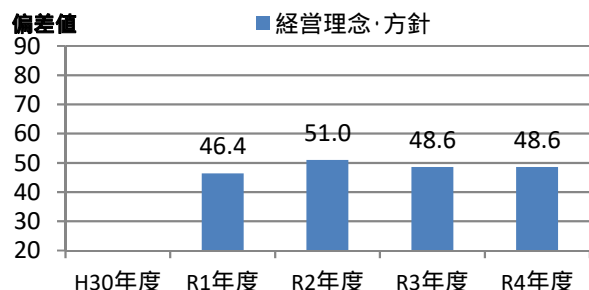
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

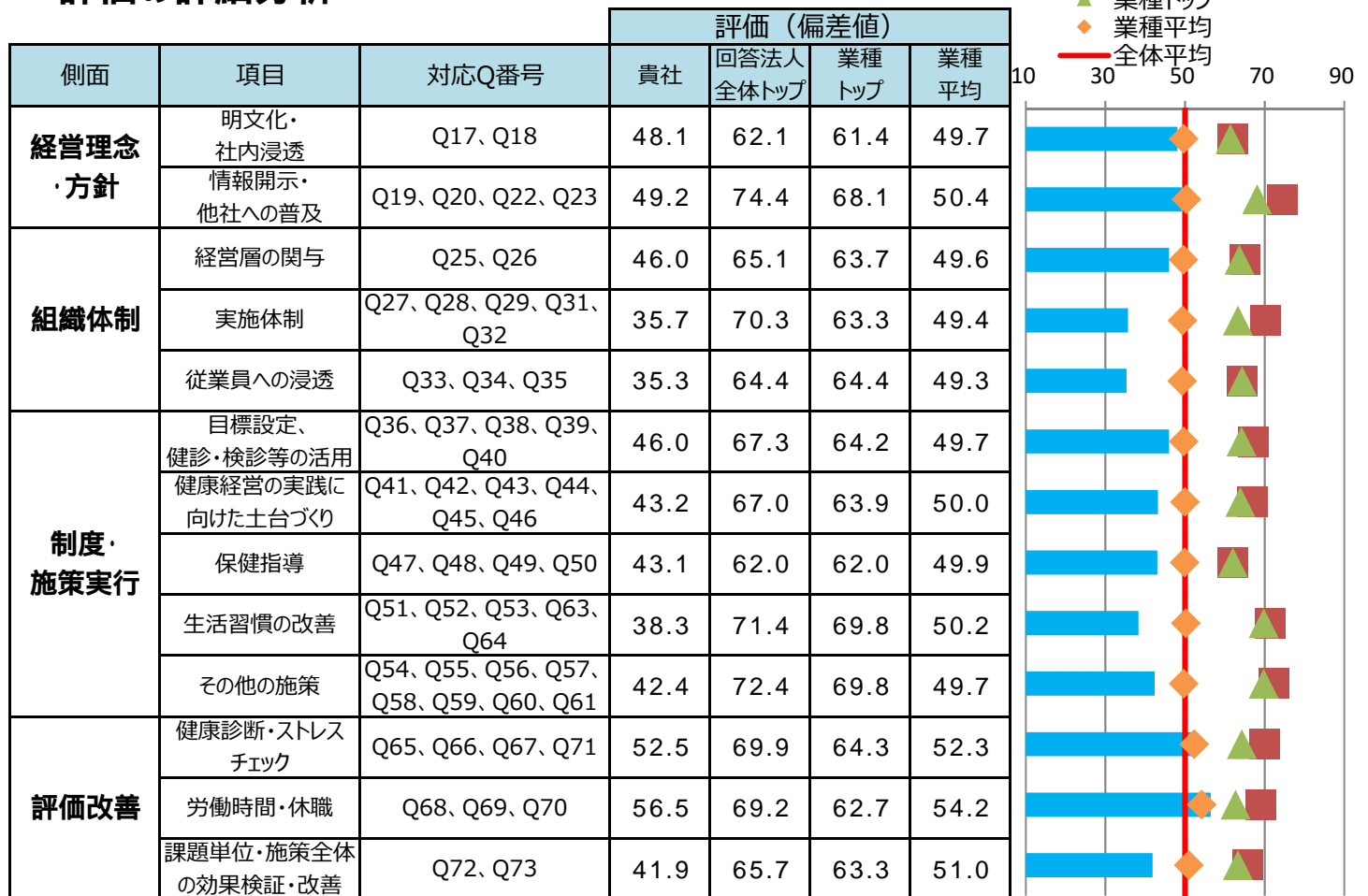
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1801～1850位	1801～1850位	2001～2050位	2301～2350位
総合評価	-	41.6(-)	44.5(↑2.9)	45.9(↑1.4)	44.7(↓1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員が心身共に健康でやりがいをもって働くことで、社員一人一人が最大限の能力を発揮できる組織をつくるのが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	そのための一環として、社員が心身共に健康でやりがいをもって働ける職場をつくるためにメンタルヘルス診断を年2回実施、その改題や解決方法は、経営会議で討議されている。

※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	https://www.tamron.co.jp/csr/activities/work_life_balance.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	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	15.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	同好会活動に補助金を出している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	栄養バランスに配慮した食事をできる社員食堂の整備				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	社外のフィットネスクラブと契約し、当社従業員は1回500円で利用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		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.2	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.5	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	56.5	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.6	49.9	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	46.0	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.2	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.7	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	メンタルヘルス検査を年二回実施、年齢別・階層別のストレスレベルなどの結果を部門長へフィードバックし、職場改善に繋げるよう指示している。
	施策実施結果	総合的ストレスレベル（53.5）、ストレスレベル「要注意」の割合（17.7%）は、前回より若干良化した。しかし、いずれも2021年度の全企業平均（51.2、11.8%）を上回る結果
	効果検証結果	ストレスレベルが前回より悪化し、課題水準にある部署の上長にフィードバックし、状況を客観的に把握の上、改善活動を展開へ。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナ感染症対策としてコロナワクチン接種率を向上させるべく、政府指定のワクチン接種期間全てを対象とした特別有給休暇制度の制定
	施策実施結果	対象社員によるワクチン接種特休取得が可能となり、3回目・4回目接種が促進された
	効果検証結果	社内におけるクラスター発生を未然に防ぐ一助となった

※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: HOYA株式会社

英文名: HOYA CORPORATION

■加入保険者: HOYA健康保険組合

上場

■所属業種: 精密機器

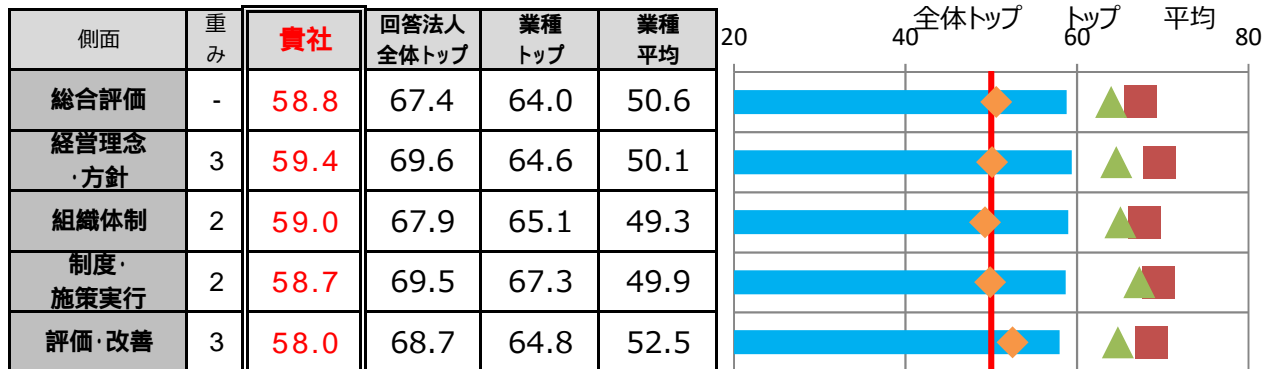
健康経営度評価結果

■総合順位: 651~700位 / 3169社中

■総合評価: 58.8 ↓0.2 (前回偏差値 59.0)

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

評価の内訳



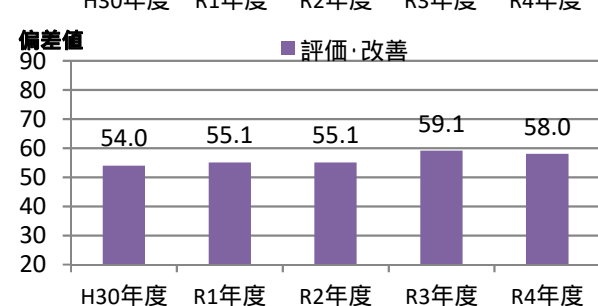
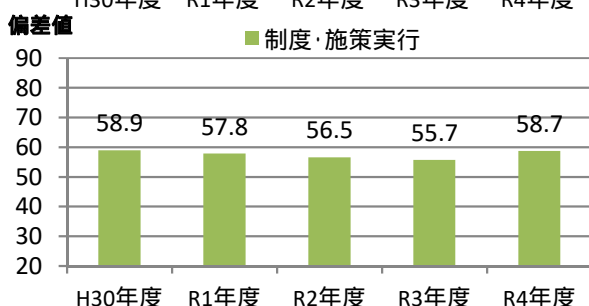
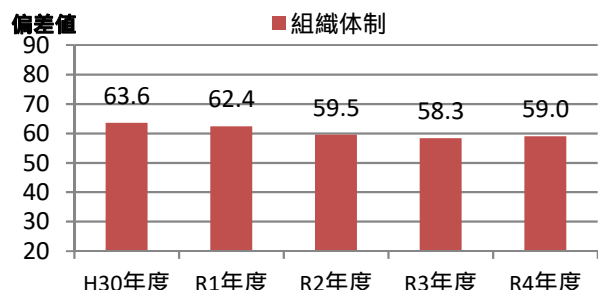
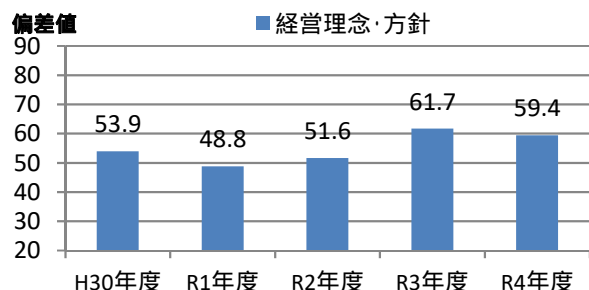
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

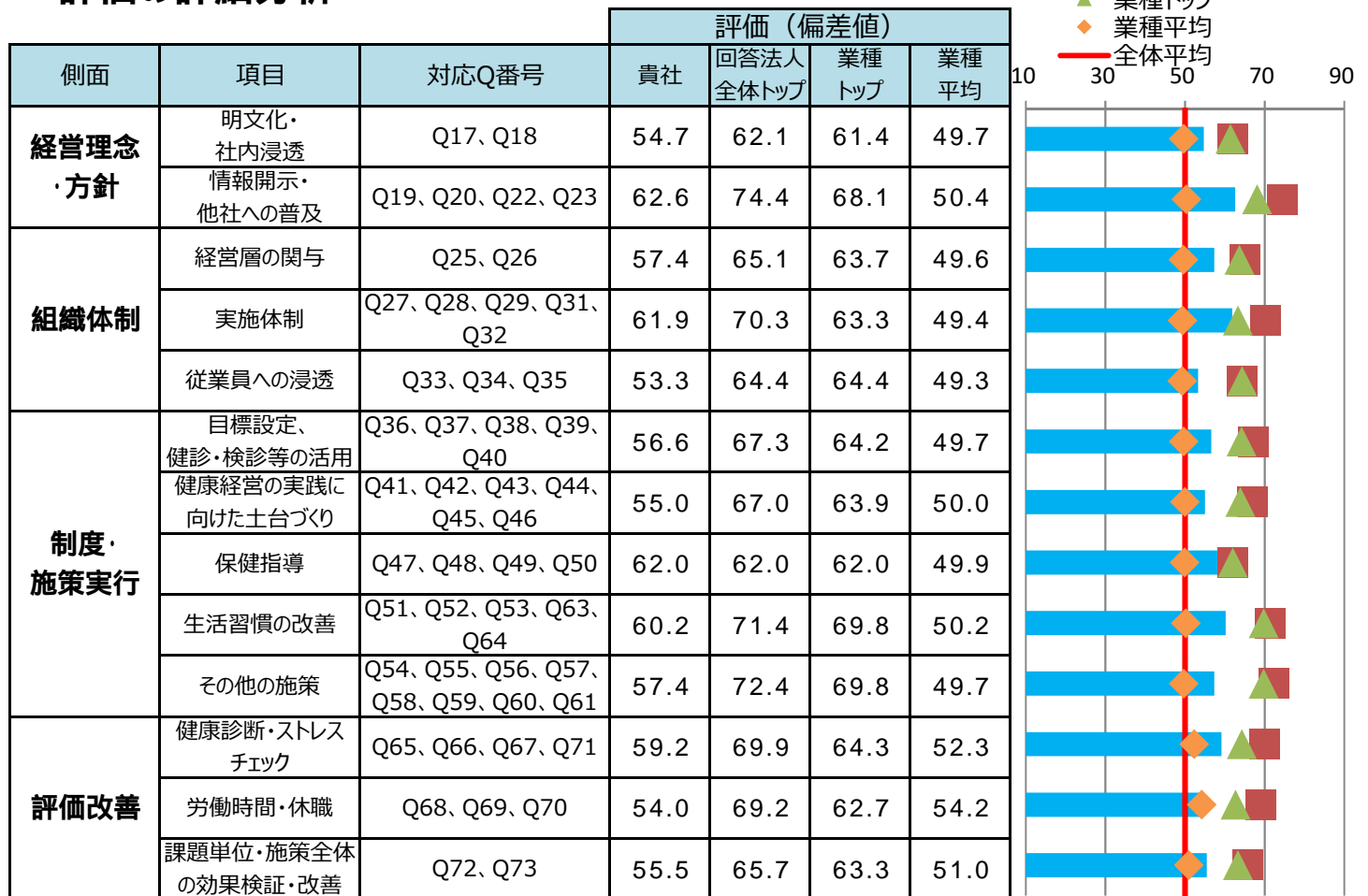
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	401~450位	801~850位	851~900位	501~550位	651~700位
総合評価	57.4	55.2(↓2.2)	55.2(↑0.0)	59.0(↑3.8)	58.8(↓0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員一人一人が心身ともに健康的に働くことで、個々の能力が発揮でき生産性の向上が期待できる。また、従業員にとって働きやすい快適な職場づくりにより、心身の不調を予防し、健康障害による長期休業者や離職者を減少させるとともに、従業員のwell-being向上を図りたい。
健康経営の実施により期待する効果	健康診断事後措置の徹底や、食事・運動・喫煙をはじめとした生活習慣改善支援など様々な施策を通して、プレゼンティズム及びアブセンティズムによる労働損失の減少を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	回	4	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	Microsoft Teamsのチャットを導入し、コミュニケーションの促進をはかっている。				
(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	その他				
取組内容	食堂メニューの栄養成分表示や1日で摂取すべきカロリー、栄養バランスに関する情報提供を義務付けている。				
(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	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	歩行促進のためのアプリを導入し、歩行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	12.7	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.0	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	50.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	49.9	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	48.9	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.3	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	脳心血管疾患や人工透析は、従業員の生活の質を著しく低下させるだけでなく、医療費の高騰や貴重な人材の喪失につながるため、糖尿病・高血圧・脂質異常症等の生活習慣病の重症化予防をすることは重要な課題である。血糖・血圧いずれも管理不良者率は0.3%と極めて低い値ではあるが、今後も改善の余地がある。
	施策実施結果	健康診断において、管理不良者や要受診者に該当した社員に対し、産業医及び保健師により事後措置を徹底して行っている。事後措置は受診確認終了後も、一定期間フォローを継続することで、治療の継続を促している。
効果 検証 ②	効果検証結果	2021年度の精密検査受診率は93.3%であった。管理不良者率/治療中率/コントロール良好率は、血圧：0.22%/85.5%/59.0%、血糖：0.57%/80.4%/43.7%であり、治療によるコントロール良好率の改善は引き続き今後の改善課題である。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	HOYAグループでは、国内外全ての事業所において、2008年4月以降は屋内全面禁煙、2019年度末までに就業時間内全面禁煙とした。また、2018年より健保とのコラボヘルス事業としてオンライン禁煙外来を継続して提供している。これらの施策導入により喫煙率は男女とも年々減少傾向だが、依然として2021年度の従業員喫煙率は男性25.9%、女性11.9%と高く、継続した改善活動が求められている。
効果 検証 ②	施策実施結果	2021年10月からの敷地内全面禁煙にむけ1年以上かけて準備し、導入後も順守状況の確認や、会社と健保の共同施策であるオンライン禁煙外来、ポスターや講話による禁煙に関する啓発活動などを継続している。
	効果検証結果	2020年度と比較し、2021年度の従業員喫煙率は男性25.9%（前年度比-1.6%）、女性11.9%（前年度比-0.7%）と減少を認めた。2021年度10月以降は、事業所内全面禁煙施策を徹底するとともに、喫煙している従業員に対し禁煙支援を継続している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社A&Dホロンホールディングス

英文名：A&D HOLON Holdings Company, Limited

■加入保険者：計機健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

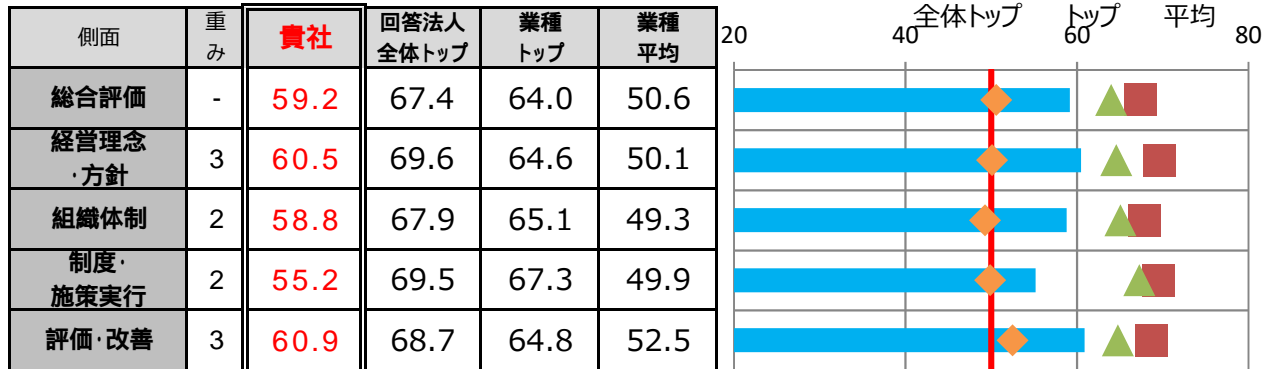
健康経営度評価結果

■総合順位： 601～650位 / 3169 社中

■総合評価： 59.2 ↑1.2 (前回偏差値 58.0)

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

評価の内訳



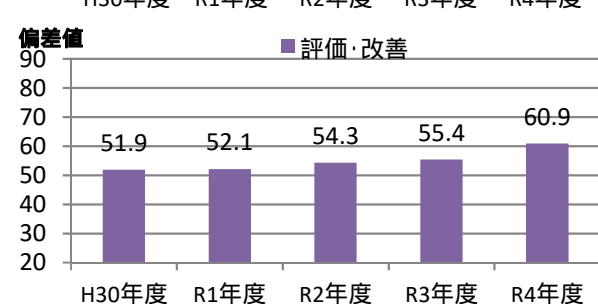
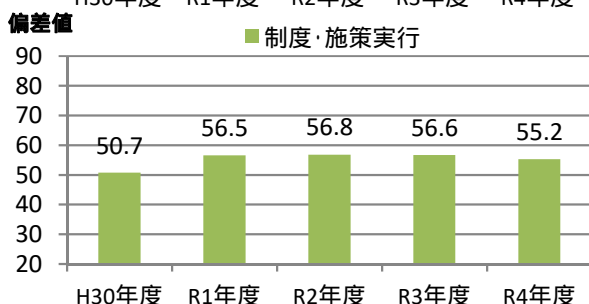
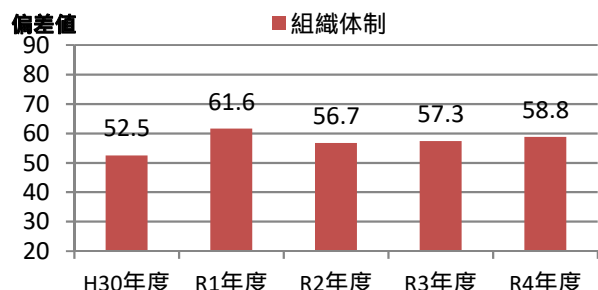
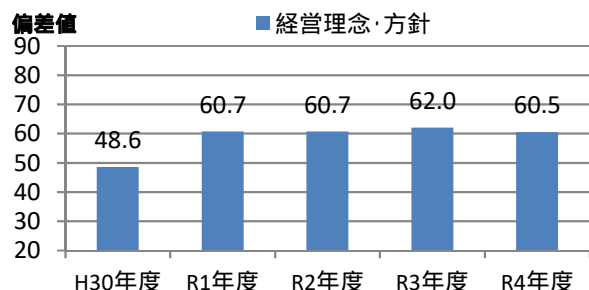
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

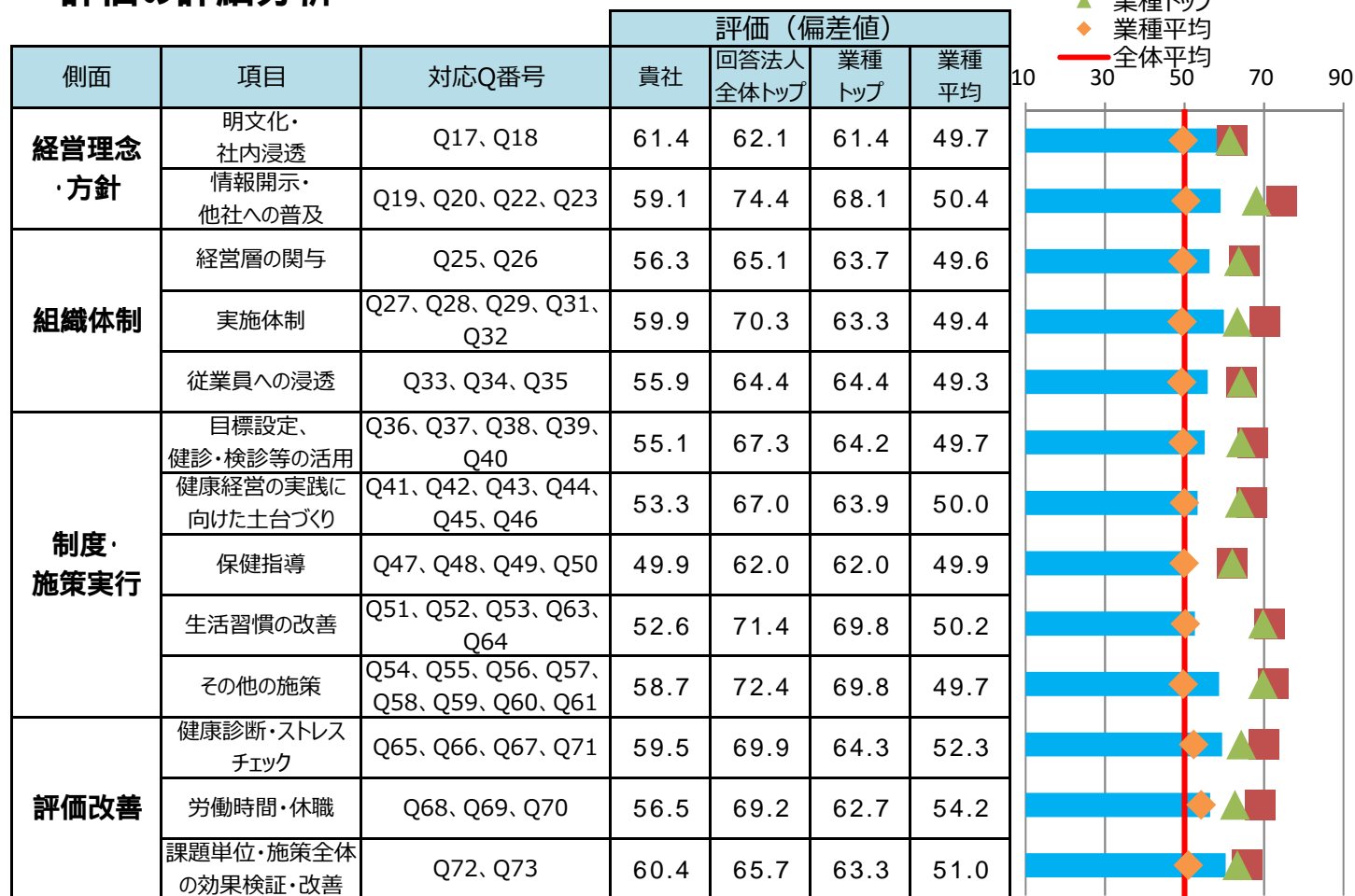
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	951～1000位	551～600位	651～700位	651～700位	601～650位
総合評価	50.7	57.5(↑6.8)	57.2(↓0.3)	58.0(↑0.8)	59.2(↑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	従業員のパフォーマンス向上 計測・計量・医療機器メーカーとして、お客様の健康をサポートする製品を提供するためには、まず全社員が心身ともに健康であることが重要との考えから、高年齢化する社員が増えていく中、社員一人ひとりが心身ともに健康で、自らの能力を最大限に発揮し続けてもらうことの実現が、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	心身ともに健康で、能力を発揮し続けられることを期待している。具体的な目標として、健康診断における生活習慣病項目の有所見率の減少やストレスチェックにおける高ストレス者の減少を掲げ、プレゼンティーズムやアブセンティーズムの減少、ワークエンゲイジメントの向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.aandd.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	計21サークルに対して年間100万円の金銭支援を実施。社内グラウンド・テニスコート等、活動場所も提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 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	食堂スタッフ（管理栄養士含む）と協働し、減塩や食物繊維を多く含む健康的なメニューを定期的に提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施				
取組内容	自転車通勤の場合も自動車・バイクと同様の通勤手当を支給				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.0	%	(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	86.7	%

※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	55.9	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	49.6	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	51.8	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	57.4	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.7	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.8	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	従業員の半数以上が40代以上を占め、従業員の高年齢化により、生活習慣病の発症リスクが今後さらに高まると考えられる。従来は高血圧への対策に注力していたが、2020年度の健康診断にてメタボリックシンドロームの基準該当率が大幅に上昇しており、幅広い社員に対するメタボリックシンドローム基準該当率の改善が必要と判断した。
	施策実施結果	中核事業所（全社員の約70%が勤務）の社員食堂にて、食堂スタッフと協議をし減塩や食物繊維の摂取を推奨するヘルシーメニューの提供日を増やした。一日300食前後（当該事業所勤務者の約40%）の利用実績。
効果 検証 ②	効果検証結果	アンケート結果によるとヘルシーメニュー提供日は従来メニュー利用者のほぼ全員がヘルシーメニューを選択しており社員は減塩・食物繊維を推奨するメニューを抵抗なく受け入れていた。また健診結果の高血圧の受診勧奨該当率は11.0%と変わらなかったものの、メタボリックシンドロームの基準該当率が17.3%から14.6%へと大きく改善した。
	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	メンタルヘルス疾患により、出社していても、何らかの不調のため職務遂行能力が低下している従業員が、突然、診断書を提出し療養が長期化となり、復帰までに時間を要するケースがある。
効果 検証 ②	施策実施結果	産業医や保健師による健康相談（2021年度20回実施）、メンタルヘルスのコラム配信を継続実施。
	効果検証結果	高ストレス者率が2020年度11.3%から2021年度12.8%に。新規発生率が2020年度0.0%から2021年度0.9%へとわずかに悪化。産業医や保健師による健康相談は、早期対応につながっているが、職場環境改善等の予防措置に重点を置く必要がある。

※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: シチズン時計株式会社

英文名: CITIZEN WATCH CO.,LTD

■加入保険者: シチズン健康保険組合

上場

■所属業種: 精密機器

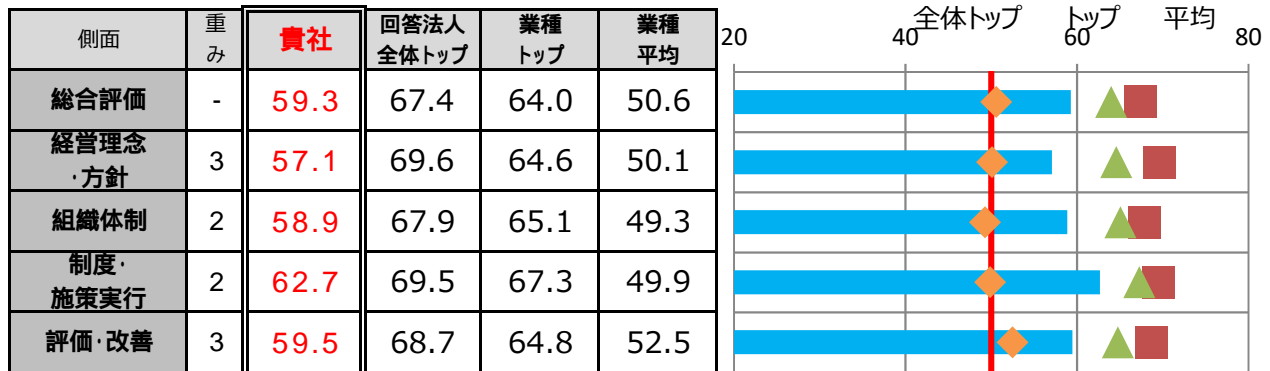
健康経営度評価結果

■総合順位: 601~650位 / 3169 社中

■総合評価: 59.3 ↑2.2 (前回偏差値 57.1)

※「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



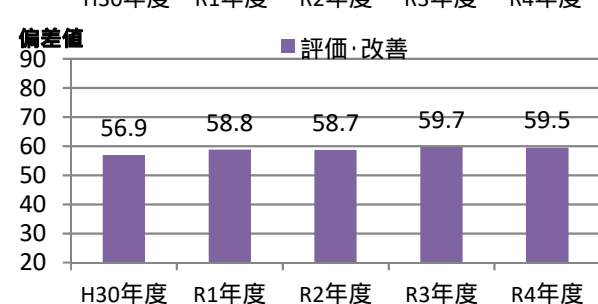
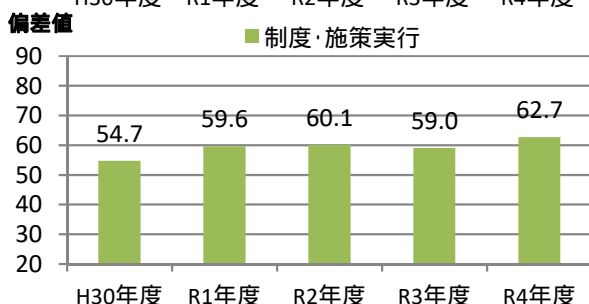
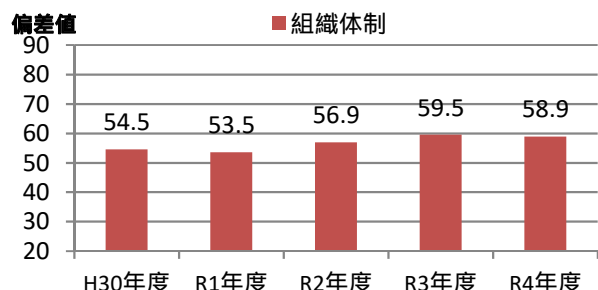
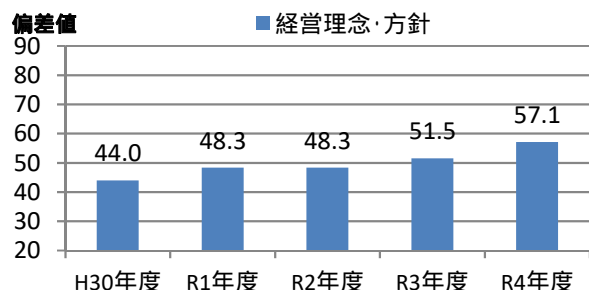
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

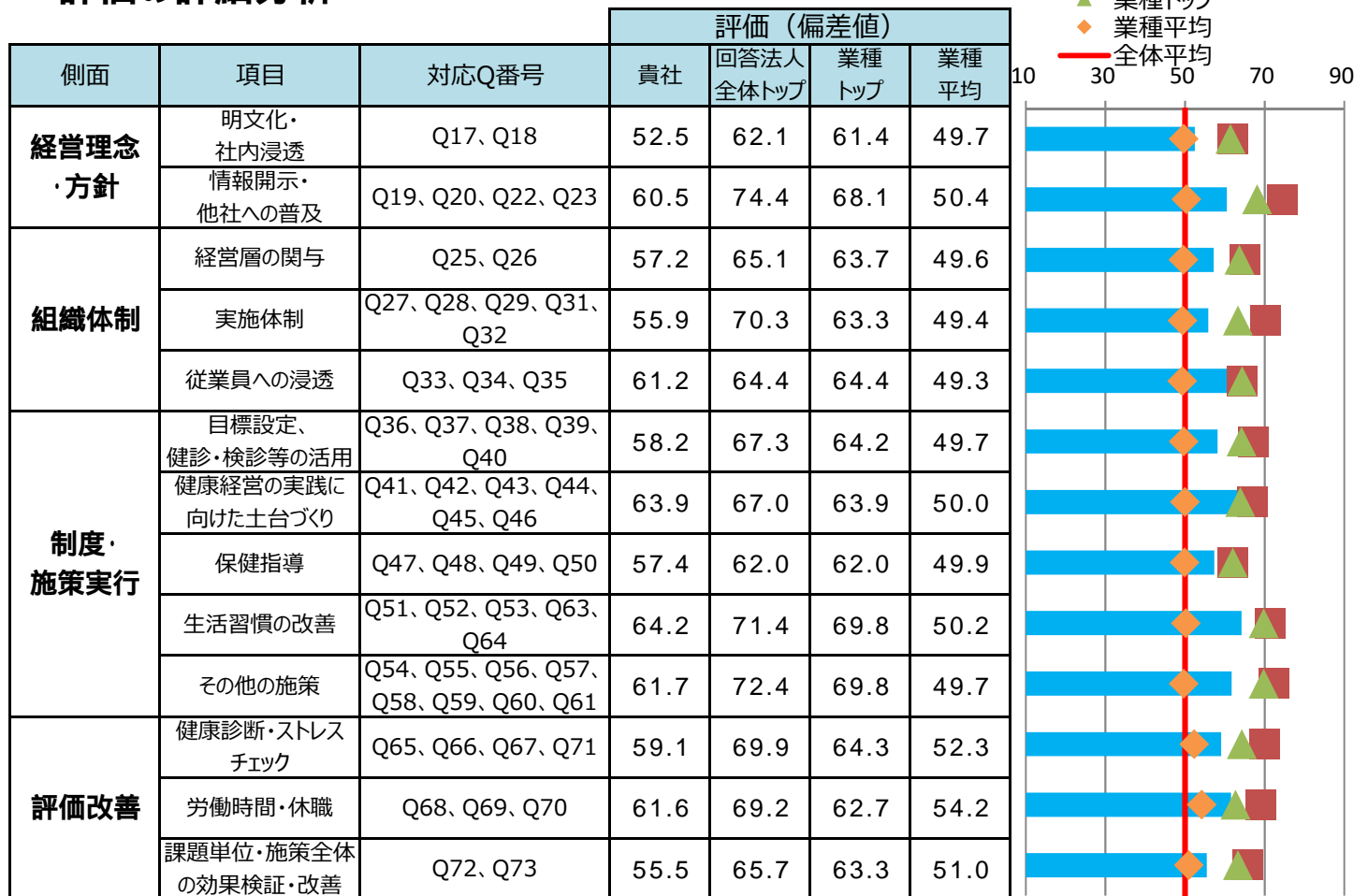
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	851~900位	851~900位	851~900位	751~800位	601~650位
総合評価	51.9	54.8(↑2.9)	55.5(↑0.7)	57.1(↑1.6)	59.3(↑2.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>過度な残業や休日出勤による過重労働での心身の疲弊、ハラスメントによるメンタル不全をなくし、全ての従業員が生き生きと健康的で活力ある職場を作っていくこと。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>一人一人が健康で生き生きと働くことのできる職場を作ることで、従業員全体のエンゲージメントを高めることができ、それにより会社全体が活性化され、業績向上に寄与するとともに、SDGsなどに対しても積極的に取り組む活力を生み出すことを期待。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.citizen.co.jp/sustainability/social/workplace.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	4	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	社員誰もが参加できるSNSチャネルを開設し、場を提供し積極的な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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	社員食堂では栄養計算されたメニューから日替わりで7～10種類以上から選択可。御飯は5穀米も選択可。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.1	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	全従業員を対象に年間を通して参加できる企画。春・秋（各1か月間）を特に強化月間として取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.9	%	(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		%
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	63.0	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	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	62.8	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	49.9	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	62.1	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.9	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.1	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.0	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.8	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染が拡大し従業員に感染者が増加、また同居家族等が感染者となり、会社に出社出来ない者も増加したことで会社の事業継続が困難になる事態も考えられた。従業員感染を防ぎ、社内でクラスターを発生させることのないよう、会社及びグループ企業も含め、全体で対応していく必要がある。会社のコロナ対策体制を構築し、従業員への各種施策を展開し、会社への出勤率を減らし、密になることを防ぐよう対応をする。
	施策実施結果	対策本部の設置、社内展開（通達35回）の実施、フレックスタイム・時差出勤・テレワークの活用、食堂における時差利用、マスク着用の徹底、会議室や応接室における利用方法の徹底、などの各種施策を展開した。
効果 検証 ②	効果検証結果	対策本部発信の通達を徹底したことにより、感染した場合や濃厚接触者となった場合の対応方法（自宅待機期間や出勤再開基準設定等）の徹底を図ることが出来た。テレワークの導入で出勤率を最大30%まで抑え、フレックスタイム導入で混雑時の通勤を避けることが可能となった。また感染者が出た職場では消毒の実施などの対応をした。各種施策の効果があり、従業員に重症者は発生せず、社内感染と考えられるケースも極稀であった。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率の低減活動は長年続けてきた健康推進活動の最重要項目のひとつであり、少しずつではあるがこれまでも着実に低減が続いてきている。しかしながら少しでも低減活動を緩めると、すぐにまた増加に転じてしまう恐れもある。喫煙は本人は当然のこととして、周囲にも影響を及ぼす行為であり、その点も含め啓蒙続けていかなくてはならない。またそのことで従業員全体の健康意識の高揚を図り、働きやすい職場作りに役立てていく。
効果 検証 ②	施策実施結果	面白禁煙の方法を個別案内発信・禁煙指導。喫煙場に喫煙率やコロナ感染症予防の為の禁煙勧奨ポスターの掲示。喫煙場パトロールの実施。喫煙場で禁煙の勧誘。禁煙継続1年間の人に表彰状を送付。禁煙セラピー貸出。
	効果検証結果	単年ではなかなか低減は進まないが、継続して活動することで効果が表れている。社内の喫煙率については2018年では22.1%であったが2021年には18.4%まで低減することが出来た。今後は喫煙者ひとりひとりに対して粘り強く禁煙活動を続けていき、まず15%を目指していく。

※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：株式会社ジャパン・ティッシュエンジニアリング

英文名：

■加入保険者：帝人グループ健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

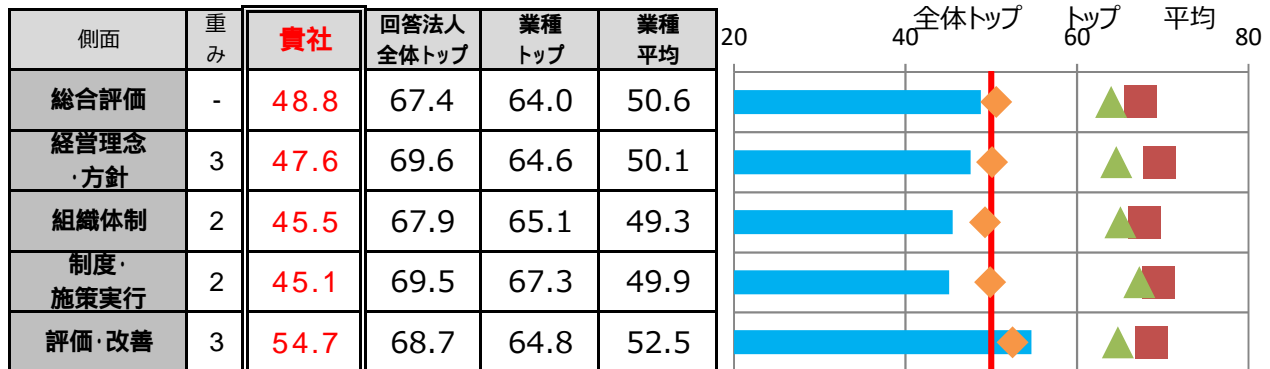
健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価： 48.8 ↓0.5 (前回偏差値 49.3)

※「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



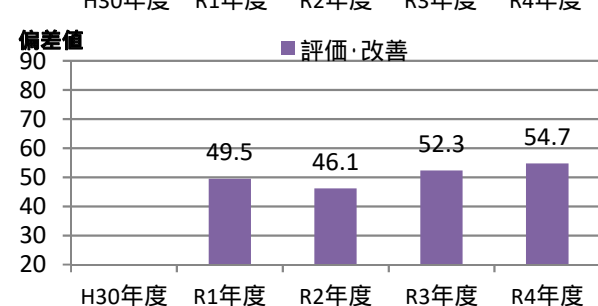
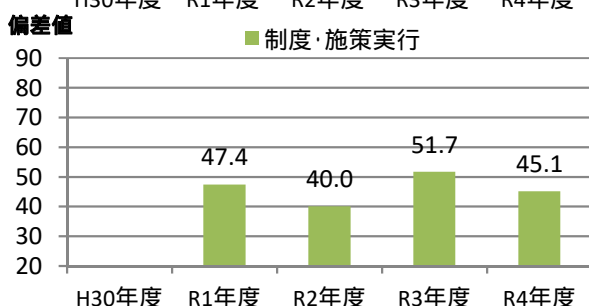
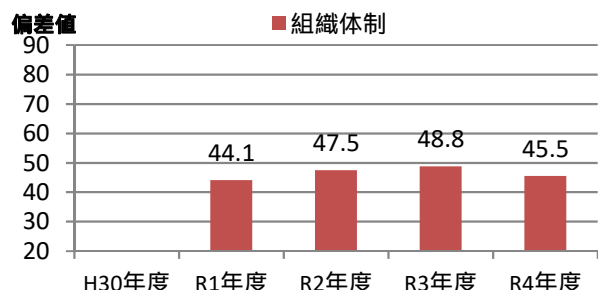
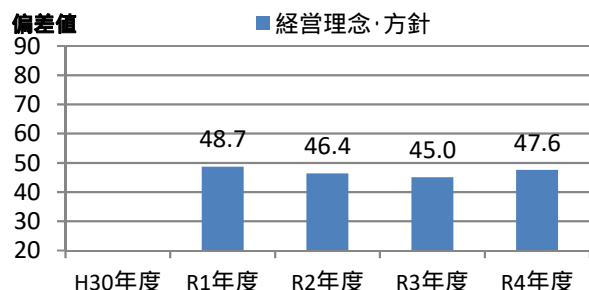
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

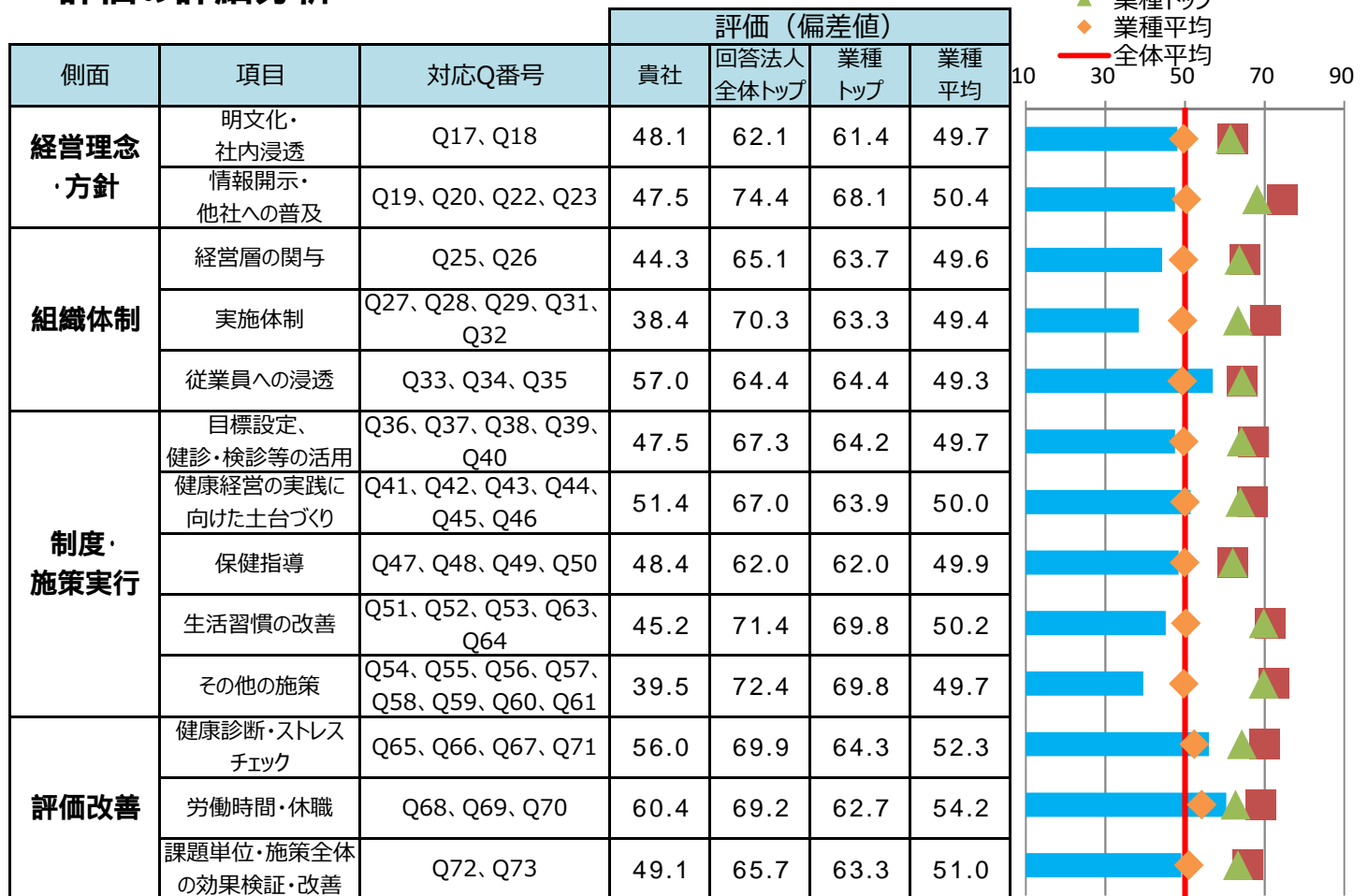
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1401～1450位	1751～1800位	1651～1700位	1801～1850位
総合評価	-	47.8(-)	45.3(↓2.5)	49.3(↑4.0)	48.8(↓0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 メンタルヘルス起因による離職者の防止
健康経営の実施により期待する効果	定期的なストレスチェック実施による不調者・不調予備群の早期発見や、心身の健康に関する情報伝達・研修の実施によるセルフケアの実践により、メンタルヘルス起因の離職者0名を達成する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	有志で企画した社内運動会に、会場貸与・会社備品の使用許可、金銭の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	自動販売機の製品を、糖分の少ない製品に切り替え。仕出し弁当は塩分の少ないメニューを選択可能。				
(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	当社で企画・制作した「軟骨コツコツ体操」を社員が実践。				
(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	40.0	%

※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	50.6	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.0	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	45.6	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.8	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.8	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	ストレスチェック職場分析の結果、上司からの支援・同僚からの支援についての得点が他の部署と比較して低い職場があった。コミュニケーションの取り方についての改善が必要である。
	施策実施 結果	対象部門の社員＋総務人事部長・健康経営担当対象部門で職場ミーティング開催。自身が行っている業務を同僚・上司に説明、どのような支援があったら助かるか、についてを共有した。
	効果検証 結果	ストレスチェック職場分析の結果、上司からの支援・同僚からの支援について、0.2～0.5ポイントの改善が見られた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社メニコン

英文名：Menicon Co., Ltd.

■加入保険者：東京実業健康保険組合

上場

■所属業種：精密機器

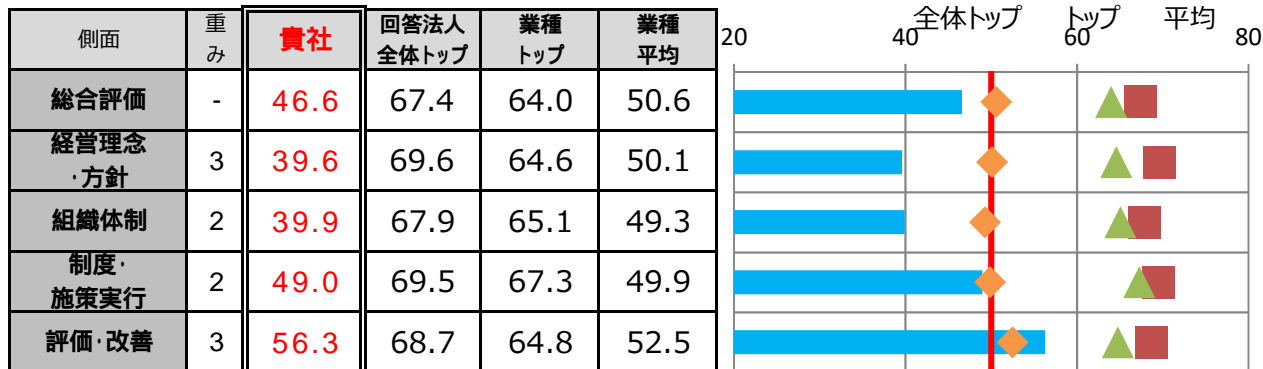
健康経営度評価結果

■総合順位： 2051～2100位 / 3169 社中

■総合評価： 46.6 ↓2.7 (前回偏差値 49.3)

※「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



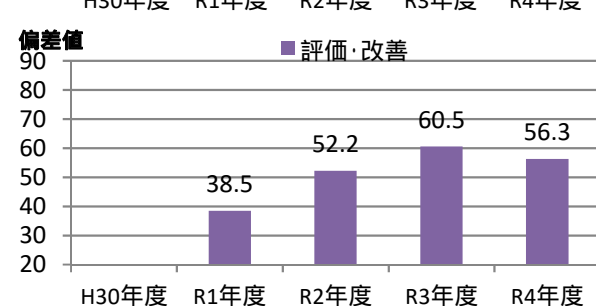
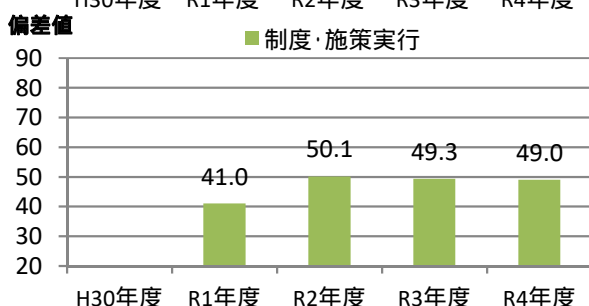
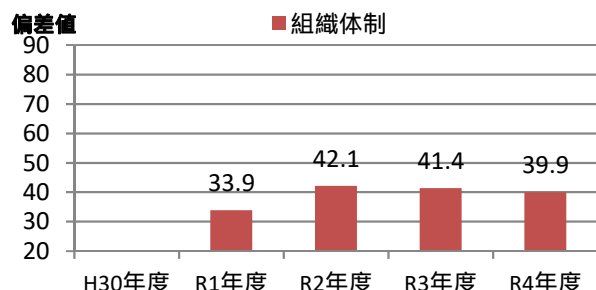
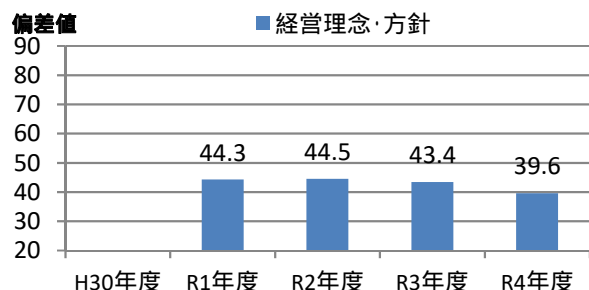
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

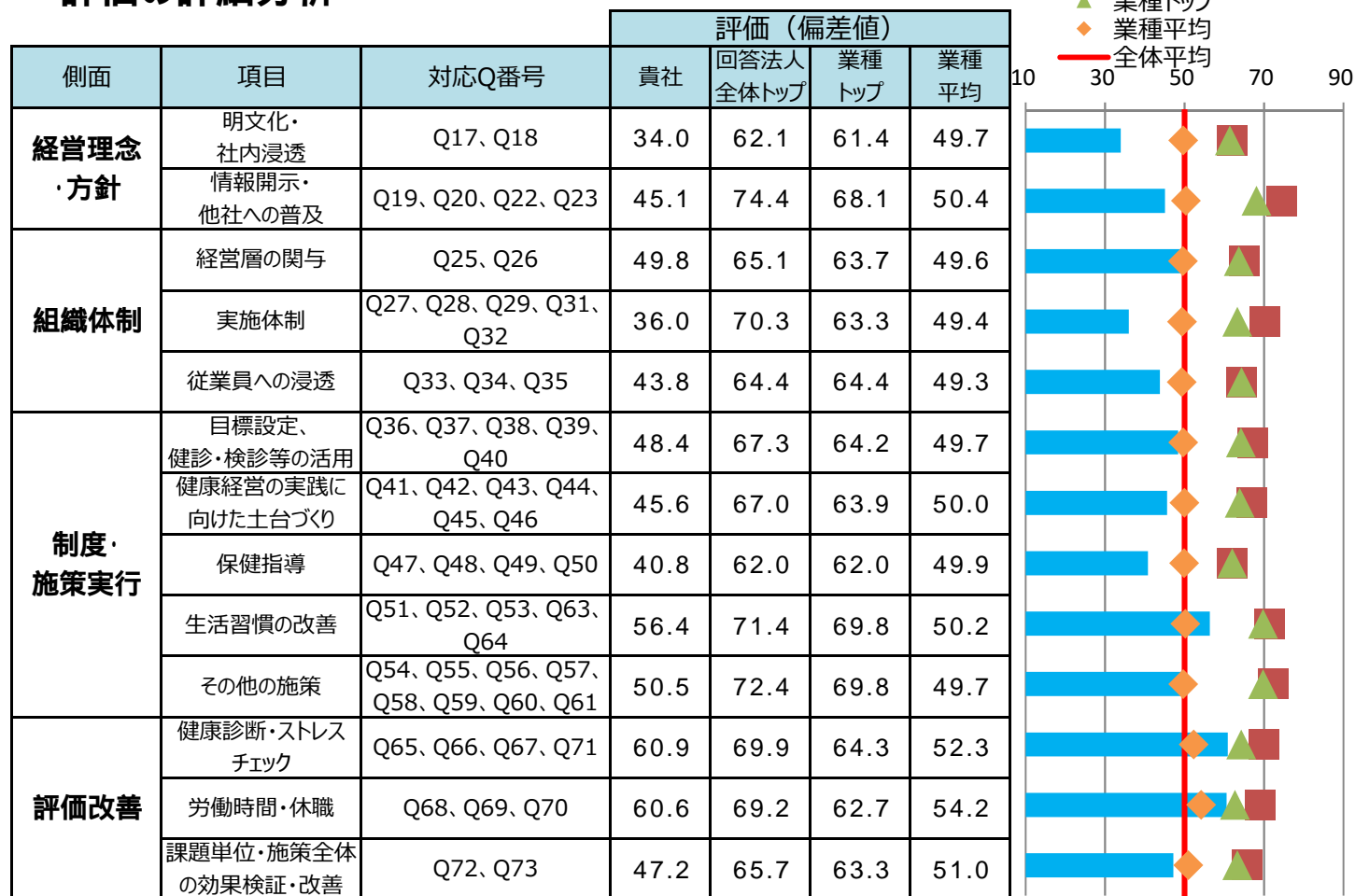
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1901～1950位	1551～1600位	1651～1700位	2051～2100位
総合評価	-	39.8(-)	47.5(↑7.7)	49.3(↑1.8)	46.6(↓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	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.menicon.co.jp/company/philosophy/management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	63	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		%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	--	---

- 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	特定のフロアをフリーアドレスとし、日ごとにフロア・席を変えて業務を行うように通達している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	ホットミルク、緑茶サーバーを設置し、従業員が自由に飲める。産業医に健康相談を出来る機会を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	フリーアドレスの席には電源を設けず、電源があるスペースは立ったまま利用するようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.2	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	56.4	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	49.9	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	48.3	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.3	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.6	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.8	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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のフィードバックを部門長レベルまでしかしていなかったため、各部門より下の階層の部署が抱える問題にアプローチが出来ていなかった。
	施策実施結果	先期からは部門長より下のチームリーダークラスまでフィードバックを行うようにした。
	効果検証結果	高ストレス者割合は減少したが、それがこの施策の効果なのかはこれから検証を行う。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: セイコーグループ株式会社

英文名: Seiko Group Corporation

■加入保険者: セイコー健康保険組合

上場

■所属業種: 精密機器

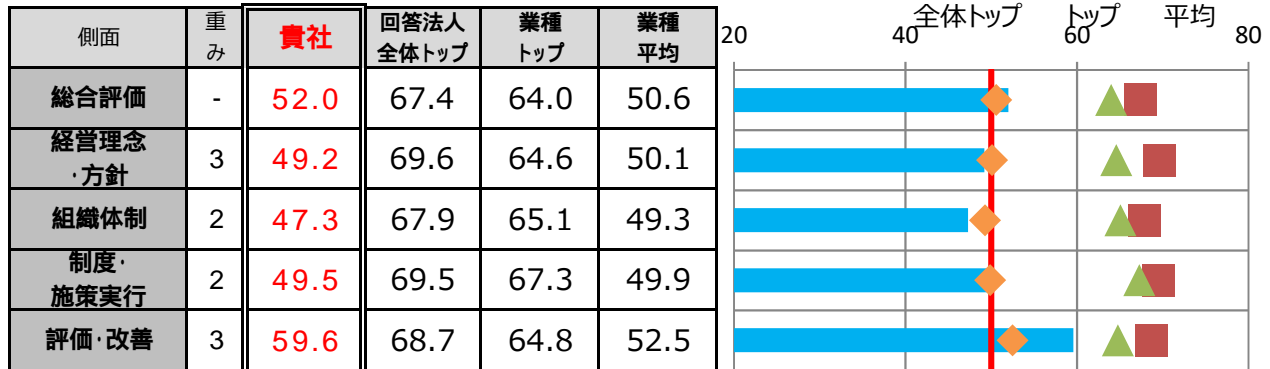
健康経営度評価結果

■総合順位: 1401~1450位 / 3169社中

■総合評価: 52.0 ↑0.4 (前回偏差値 51.6)

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

評価の内訳



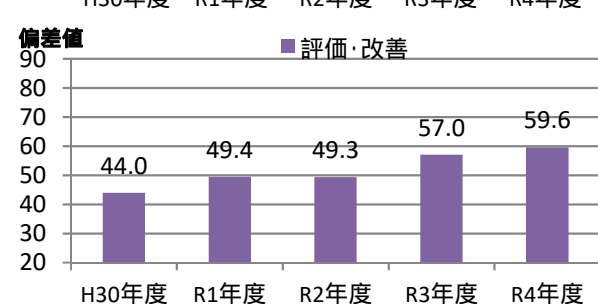
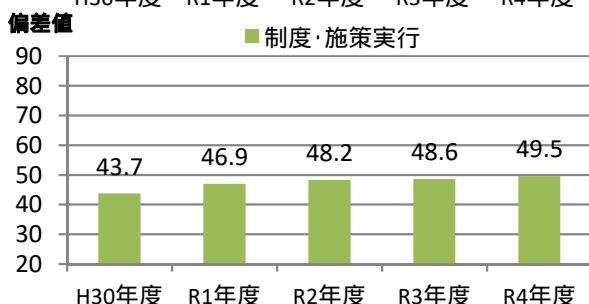
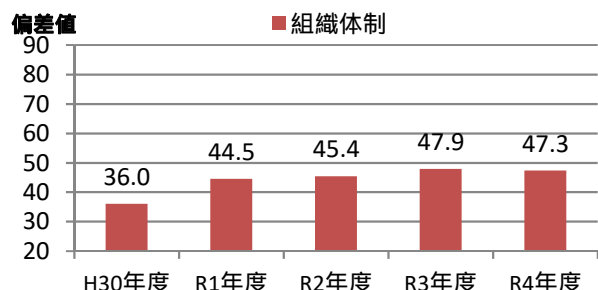
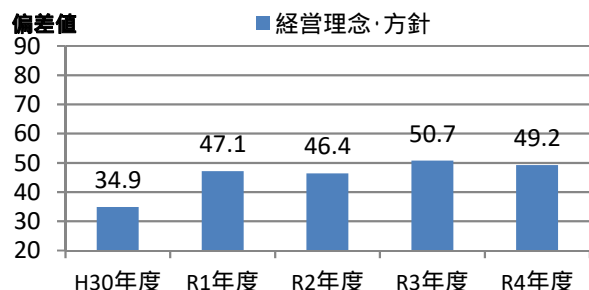
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

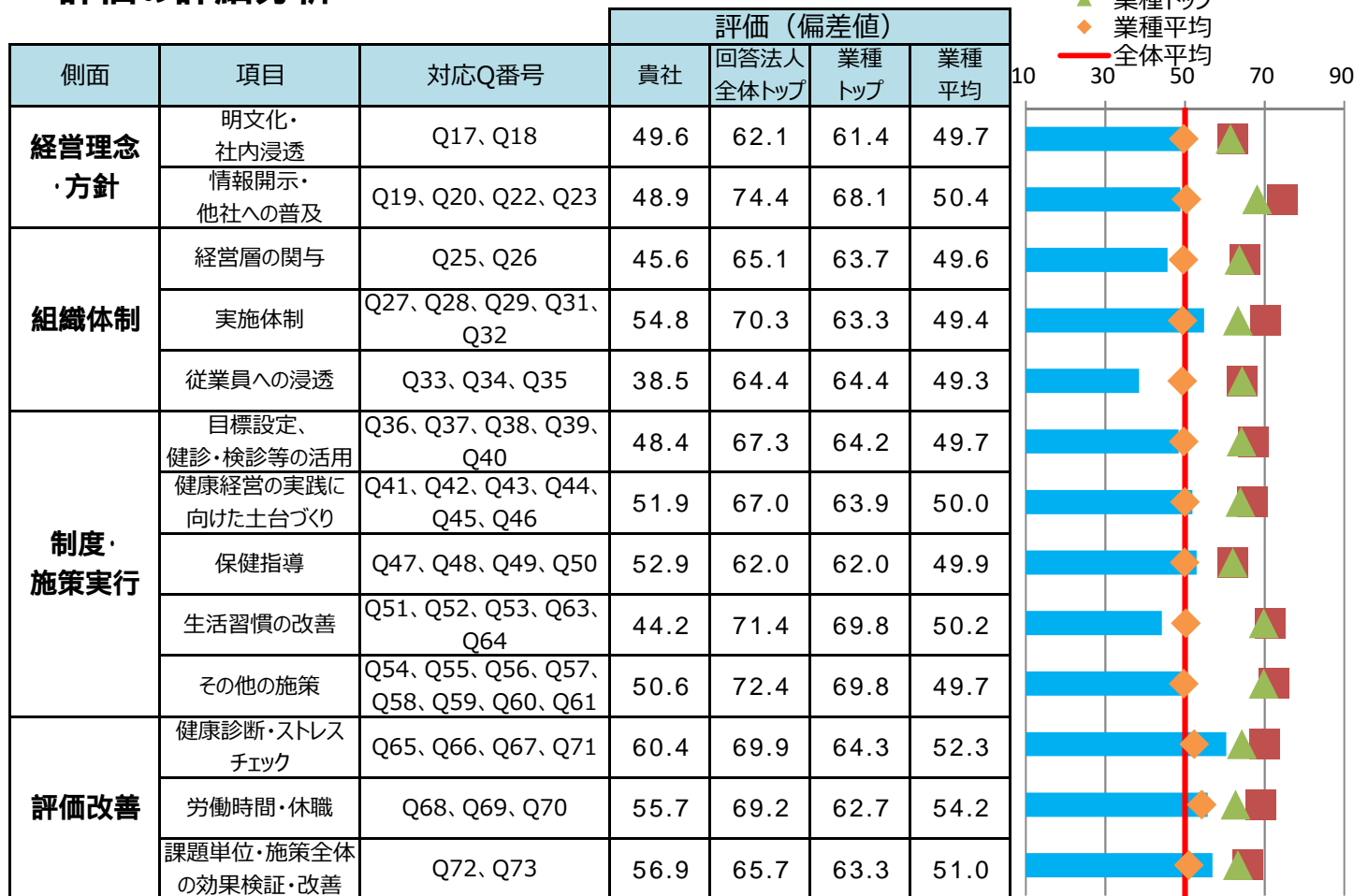
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1451~1500位	1451~1500位	1551~1600位	1351~1400位	1401~1450位
総合評価	39.6	47.2(↑7.6)	47.4(↑0.2)	51.6(↑4.2)	52.0(↑0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>第8次中期経営計画（2023年3月期から5ヶ年）において、人材の育成を成長戦略の柱とし、エンゲージメント向上とダイバーシティ推進に取り組み、事業のサステナブルな成長・発展に寄与することをの人材戦略の基本方針としている。社員全員が働きがいをもって業務に臨み、事業の成長・発展に寄与するためには、健康であることが全ての原点であり、健康経営に関する取り組みは欠かせないという課題認識を持っている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営推進により、社員が健康でいきいきと働くためのサポートを行うことで、エンゲージメントが向上し、業績向上、生産性向上に繋がることを期待している。社員の働きがいを測る指標として、本年度よりグループ横断でエンゲージメント調査を定期的実施し、これらの結果も参考にしながら「経営トップ」「各社人事担当」「健康保険組合」が一体となってグループ全体で健康経営の取り組みを進めていく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	コーポレート・ガバナンス報告書
URL	https://www.seiko.co.jp/ir/management/pdf/governance_report_220812.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	11	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	Teamsを導入し、社員同士でコミュニケーションがとりやすい環境を整備				
(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		%

- 食生活改善

取組概要	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供				
取組内容	コミュニケーションスペースを設け、飲み物や軽食を無料で提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	カフェテリアプランのメニューにスポーツクラブ利用料補助がある				
(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		%

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

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

※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	50.9	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	50.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.4	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.2	49.9	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	51.3	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.2	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.4	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.3	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	コロナ禍初年度（2020年度）と比較し2021年度は若干ではあるが、特定保健指導対象者の出現率は低下している。在宅勤務やフレックス勤務の定着により社員の多くが新しい働き方における生活時間の変化に慣れてきたことも一因と考えられる。ただし高血圧症や糖尿病等の生活習慣病の予備軍も一定数存在することから、産業保健スタッフ等による積極的なアプローチにより、いかに本人の行動変容に繋げていくかが課題である。
	施策実施結果	健康保険組合と協働し特定保健指導や65歳到達者への面談を実施するための環境を整備している。また、健保での保健師の採用（2021年11月）により、積極的な生活習慣病の重症化防止に向けた体制が整えられた。
効果 検証 ②	効果検証結果	2021年度の健診結果では、受診勧奨基準値を超える人の出現率は前年度比で血圧高値・脂質異常は減少している。（血糖高値は変わらず）健診時の質問票集計からは、日常的な運動や食生活の明確な変容はみられないが、在宅勤務などの新たな生活習慣にも馴染みつつあるのではないかと推察される。今後は、会社と健康保険組合の協働により、生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化防止に向けた受診勧奨を積極的に行っていく。
	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	健康保険組合のレセプト分析によると毎年12月から翌年3月にかけて、インフルエンザ・呼吸不全による通院件数が増加している。また、現在、新型コロナウイルスの感染者数も増加しつつあり、これらの疾病により療養のため数日間休暇を取らざるを得ず、業務に就けないことによる生産性の低下が懸念されている。
効果 検証 ②	施策実施結果	健康保険組合の保健事業として、毎年社員と被扶養者に対してインフルエンザ予防接種の補助金（一人当たり3,000円まで）事業を行っている。また、新型コロナウイルスのワクチン接種も事業所内で実施している。
	効果検証結果	健康保険組合による疾病分析によると、コロナ禍の2年間インフルエンザによるレセプト件数は大幅に減少している。これはマスクの着用や手洗いの履行等日常的な感染対策が功奏していると思われる。また、新型コロナウイルスのワクチン接種は事業所内で3回目まで行っているが、自治体での接種が何らかの理由でできなかった人の受け皿になっている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大分キャノンマテリアル株式会社

英文名：Oita Canon Materials Inc.

■加入保険者：キャノン健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

健康経営度評価結果

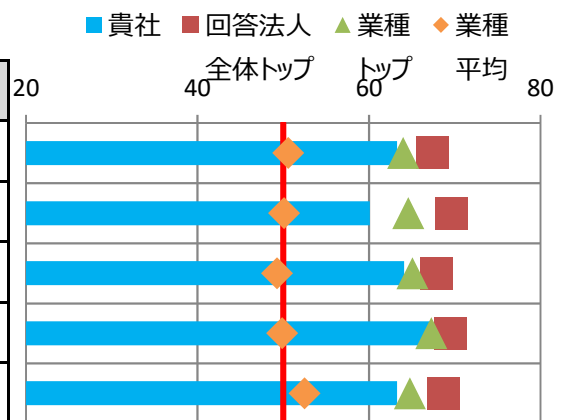
■総合順位： 101～150位 / 3169 社中

■総合評価： 63.3 ↑1.1 (前回偏差値 62.2)

※「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	-	63.3	67.4	64.0	50.6
経営理念・方針	3	60.1	69.6	64.6	50.1
組織体制	2	64.1	67.9	65.1	49.3
制度・施策実行	2	67.3	69.5	67.3	49.9
評価・改善	3	63.3	68.7	64.8	52.5



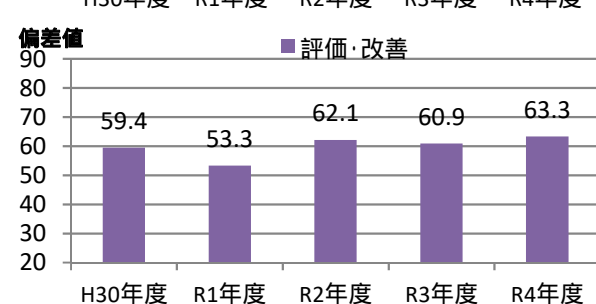
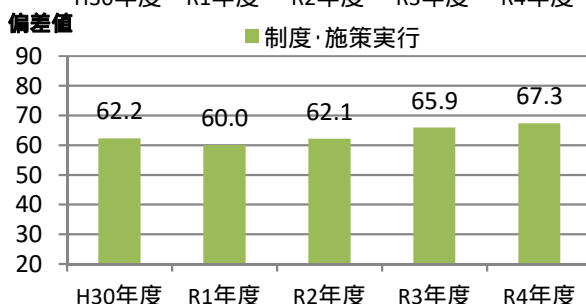
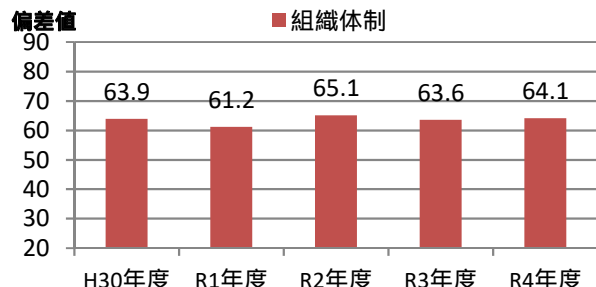
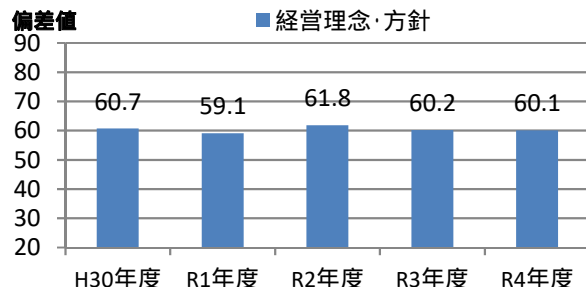
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

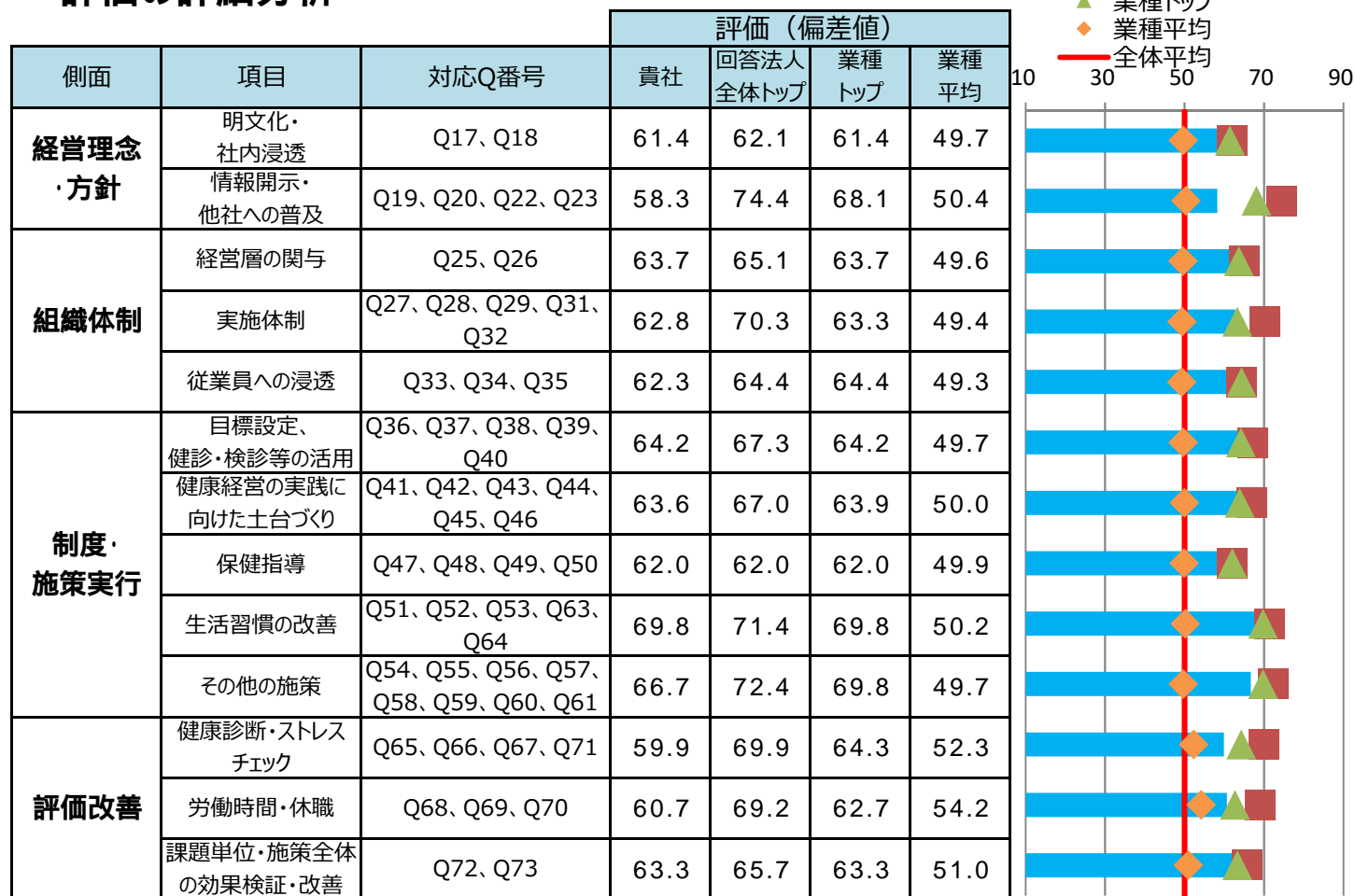
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	501～550位	151～200位	151～200位	101～150位
総合評価	61.5	58.0(↓3.5)	62.6(↑4.6)	62.2(↓0.4)	63.3(↑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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>平均年齢の上昇やコロナ禍の活動量低下により健診結果に所見がある、治療や管理が必要な疾病がある、ストレス発散ができない、不安感や集中力低下等、心身ともに健康でないといった状態が継続することで従業員のモチベーション低下やもともと有する知識や能力を十分に発揮できないことにつながる。組織の活性化により、業績向上を目指すためにも従業員がウェルビーイングの状態を維持し、パフォーマンスを発揮し続けることが課題。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>心身ともに健康な状態の従業員が増えることで、従業員1人1人が安心して、楽しく生き生きと仕事をするところができることを期待する。適正体重維持者の増加、血圧・血糖所見者の減少、高ストレス者の減少、運動習慣がある者の増加、「仕事に満足だ」や「働きがいのある仕事だ」と思う者の増加や人事や労働組合が実施する働き甲斐調査や従業員意識調査などの結果と総合的に評価・判断していく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングイベント社内チーム対抗戦。課ごとにチームを作り競うもの。上位チームや参加賞を設けている。				
(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	30.0	%

- 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	週1回は野菜量が多く低カロリーなバランスアップメニュー定食を取り入れている。野菜メニューの小鉢の充実				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	その他				
取組内容	KenCoMアプリを活用したウォーキングイベント				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	3.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	22.4	%

※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	62.7	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.0	50.5	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	62.9	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	71.4	49.9	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	69.3	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.9	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.6	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.0	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健診結果で所見がある社員が年々増加しており、何らかの所見がある社員は6割を超えている。交替勤務や単身生活、若年層の肥満という特徴があり、年齢が上がるごとに肥満から生活習慣病に移行している。高血圧や高血糖により就業制限（交替勤務の制限、出張制限、業務内容の制限等）が必要になる社員が発生する。これは脳血管疾患等の発生だけでなく、パフォーマンスや生産性に影響を与えることにつながるため改善が必要。
	施策実施結果	健診当日血圧所見者には自己測定の手引と受診勧奨。「異常なし」以外全員に面談やe-Learningで指導・教育を実施。再検査レベル以上は100%受診確認。30代以上の特定保健指導内製化。食環境の整備。
効果 検証 ②	効果検証結果	血圧リスク者の低下、血圧コントロール良好群が増加。脳血管・循環器疾患による就業制限管理の社員は0名へ。社員からは健診結果によっては就業制限が必要になることや、適正血圧の必要性を理解している発言が増えている。社員全体の判定レベルは改善傾向だが、全体の有所見者数は減少しておらず、適正体重維持者は減少傾向であることから、肥満からの生活習慣病発症が課題と捉え、特定保健指導内製化や保健指導に力を入れている。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	運動習慣のある社員は26.1%から、2019年以降2020年までに15.2%まで低下した。運動習慣の低下、運動量減少から、転倒や腰痛などの生活型災害も少なくない。平均年齢の上昇とともに適正体重維持者の減少は食習慣の影響のみならず、運動習慣低下も一因として考えられる。肥満者の増加は生活習慣病や脳血管・循環器疾患の原因となることから、明らかに低下した運動習慣を改善する仕掛けや取り組みが必要である。
効果 検証 ②	施策実施結果	キヤノングループウォキングイベント歩活を活用し、社内でチーム対抗戦を企画。参加希望者が増える仕組みとして、毎週ランキングの配信や経営トップからの賞賛、励ましを実施。参加者は年々増加し、555名が参加。
	効果検証結果	運動習慣の低下が課題であると捉え、定期健康診断とは別に生活習慣実態調査（運動に関する内容を中心に禁煙の行動変容ステージ、がん検診に関するアンケート）を全社員に実施。通常時の1日の平均歩数（自己申告）とイベント中の歩数の結果を比較したところ、28.1%の参加者が通常時より歩数が増加していることがわかった。またイベント参加者が増加するとともに運動習慣のある社員の割合も増加傾向にある。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：会津オリンパス株式会社

英文名：

■加入保険者：オリンパス健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

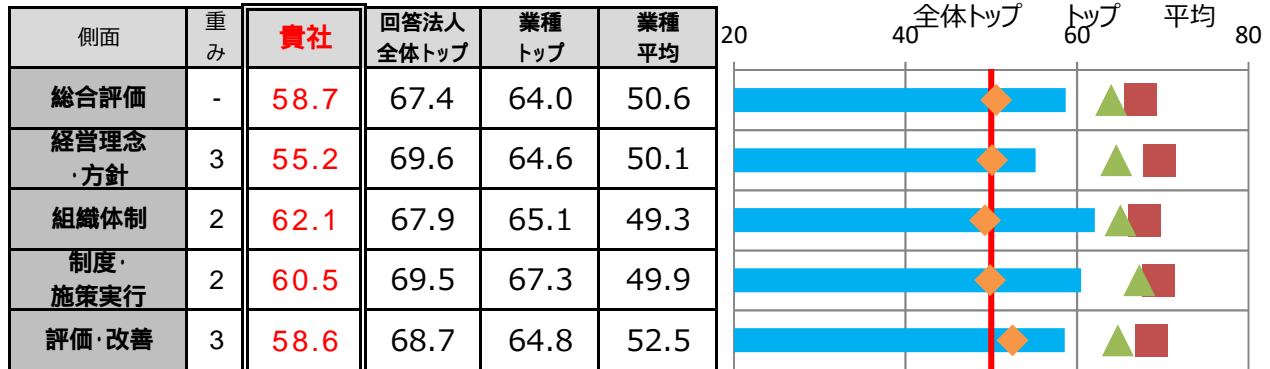
健康経営度評価結果

■総合順位： 651～700位 / 3169 社中

■総合評価： 58.7 ↑1.5 (前回偏差値 57.2)

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

評価の内訳



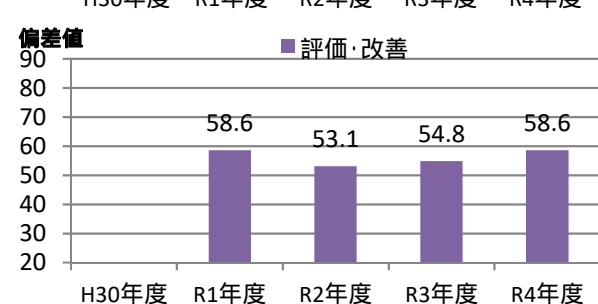
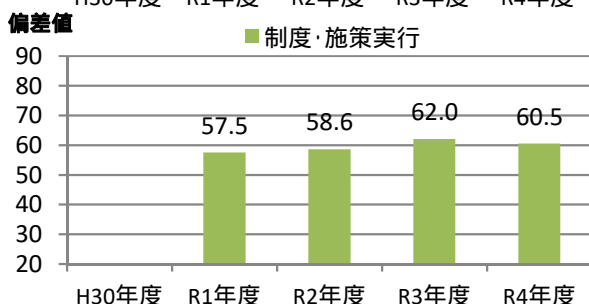
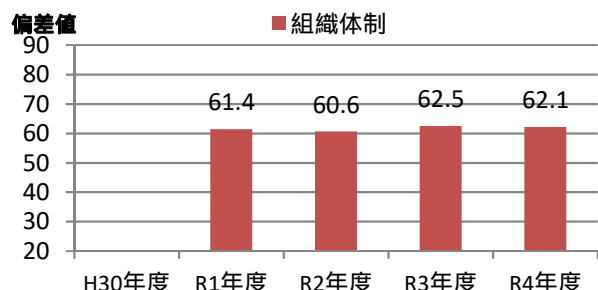
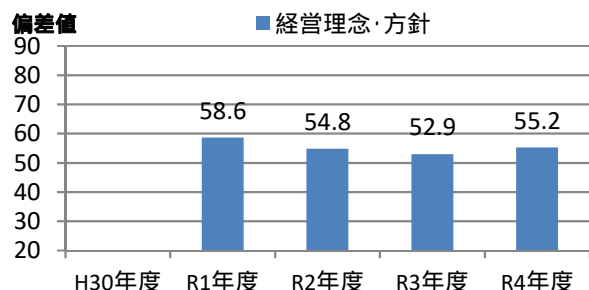
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

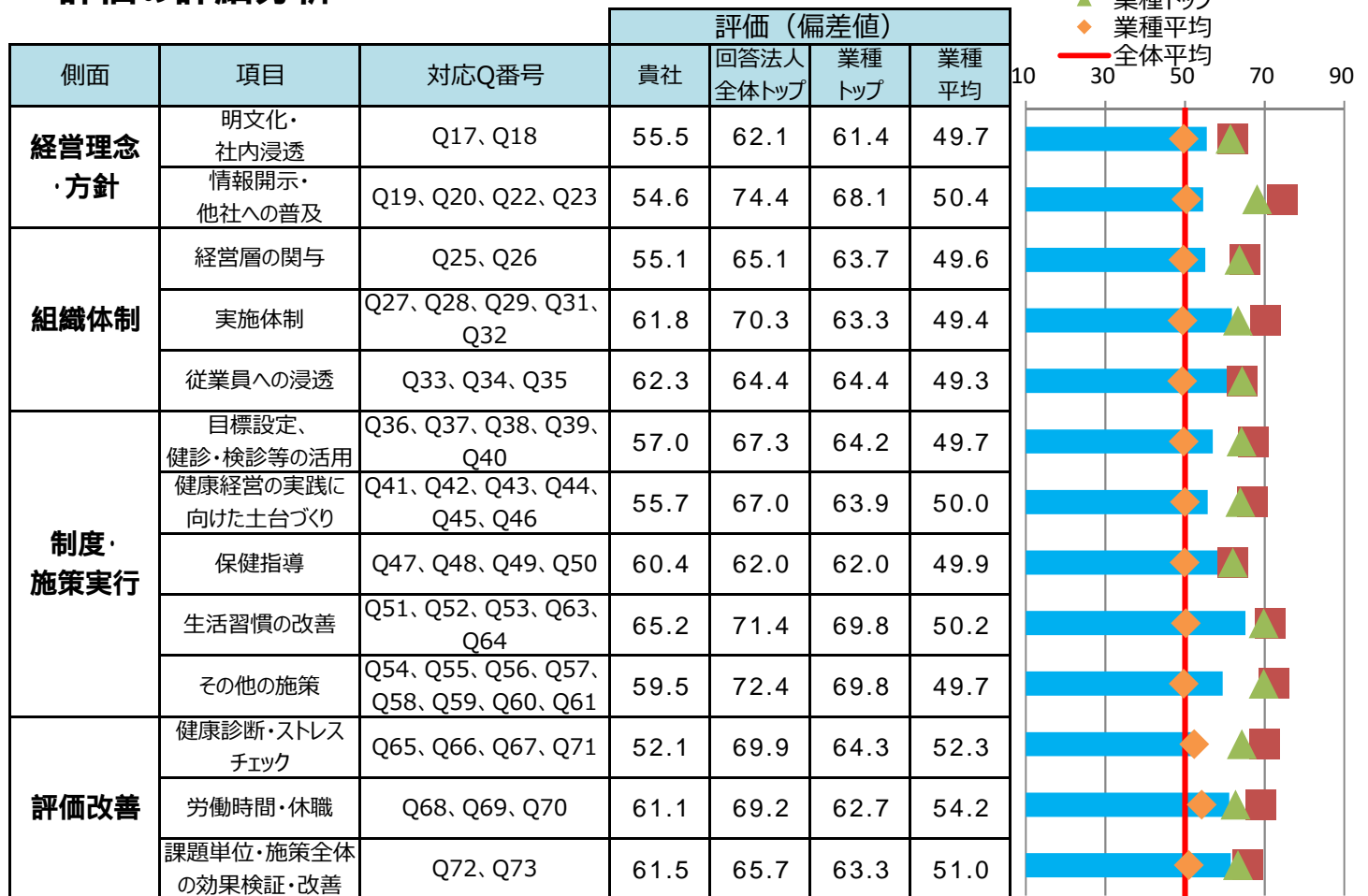
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	401～450位	751～800位	701～750位	651～700位
総合評価	-	58.9(-)	56.2(↓2.7)	57.2(↑1.0)	58.7(↑1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 弊社は医療機器メーカーの主幹工場として、医療内視鏡を開発・製造している。弊社の内視鏡を必要としている医療関係者ならびに患者様へ良い製品を提供し社会貢献をするためには、従業員の健康を確保し、働き甲斐やモチベーションを高め、パフォーマンス力を向上させることが、事業活動を推進する上で重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が働きやすい労働環境を構築するため、働きがいを感じ満足度が高まることを目指している。弊社では3年毎にWLI(Work Life Integration)サーベイを実施し、従業員満足度の動向を調査している。今年度「働きやすい」と答えた従業員は75%であった。今後、更に従業員の働く意欲を高め、人材の定着、組織全体の活性化を図り、従業員の働きやすさ、働きがいを向上させ、75%を上回る回答を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	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	6.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	社内体育館等場所の提供やユニホーム・道具にかかる費用の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	9.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.0	%

- 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	低額で種類豊富なメニューを提供し、従業員ニーズに合わせた健康的なメニューを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.5	%

- 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	毎日就業前に社内放送でラジオ体操を実施。就業前の体をほぐし怪我予防・運動の習慣付けの機会としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	15.6	%

※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	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	50.5	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	58.6	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.6	49.9	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	54.9	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.9	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断結果において、血糖値の有所見者数が増加傾向にあった。30代の若い世代においても血糖値が高い従業員が年々増加している状況であり、生活習慣病へのリスクが危惧された。疾病の重症化を予防する上で、若い世代から生活習慣病予防に対する理解を深め、健康を保ち元気に働くという意識、ヘルスリテラシーの向上が重要である。 そのため、従業員のヘルスリテラシー向上へ向けたアプローチ方法の改善が必要である。
	効果検証結果	生活習慣病発症リスクが高い若年層喫煙者3名に禁煙指導を実施。成功・本数減少が2名。また全従業員にアプリを活用し「自宅出来る簡単な運動」を実施。栄養面は管理栄養士の「食に関するコラム」を毎月配信。 2021年度は前年度と比較して血糖値有所見率が4.9%と低下。栄養面で取組んだ結果、健康的な食生活について従業員の意識が向上した事が一因ではないかと考えられる。今後も管理栄養士や食堂と連携した取組を行っていく。一方、運動習慣がない割合が男性:2019年70.6% 2021年70.3%、女性:2019年87.8% 2021年87.8%と高く、運動習慣定着に向けた働きかけを引き続き行う必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	弊社では18～64歳の全従業員のうち、48.6%が女性従業員である。各世代を通して、女性特有の不調や疾患を理由とした長欠や静養室利用が多くみられているため、業務に支障をきたさないお昼休み時間に女性の相談窓口を開設している。しかし、相談窓口を利用すると昼食を摂取する時間が足りなくなることが問題点として考えられた。
	効果検証結果	業務中に手を止め離席することに抵抗を感じる方や昼休みの時間では十分に利用できない方向けに女性の相談窓口を定時後に開設した結果、4名が利用した。更年期や睡眠障害等日頃感じていた悩みについて相談を行った。 定時後に女性の相談窓口を開設したことにより、デリケートな悩みを時間を気にせず相談できる環境が整い、昨年2名だった利用者が4名と増加した。今後も女性の健康保持・増進に向け相談しやすい体制を整え、各世代に応じた女性のヘルスリテラシーを高める取り組みも展開していく。

※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：株式会社日立ハイテクサイエンス

英文名：Hitachi High-Tech Science Corporation

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

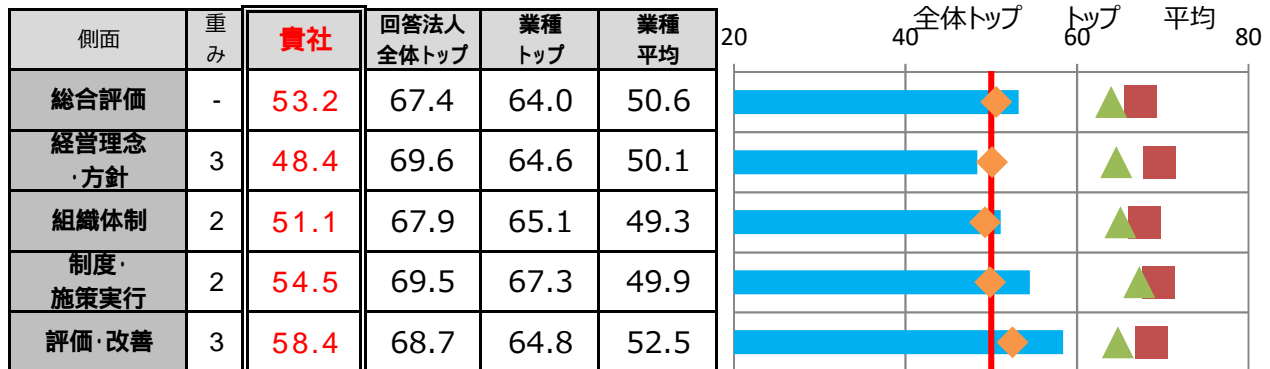
健康経営度評価結果

■総合順位： 1251～1300位 / 3169 社中

■総合評価： 53.2 ↑2.3 (前回偏差値 50.9)

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

評価の内訳



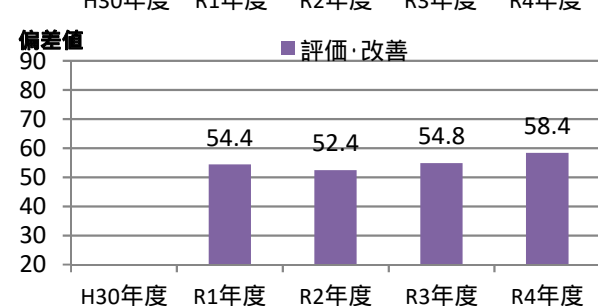
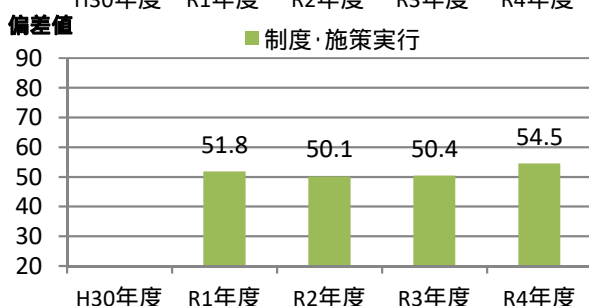
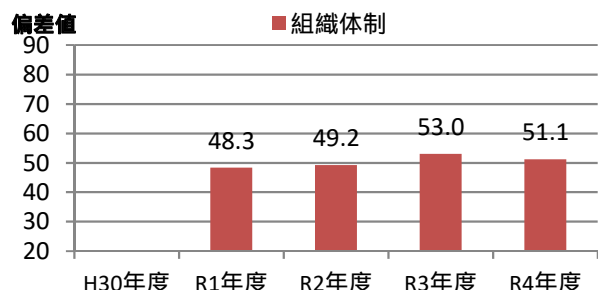
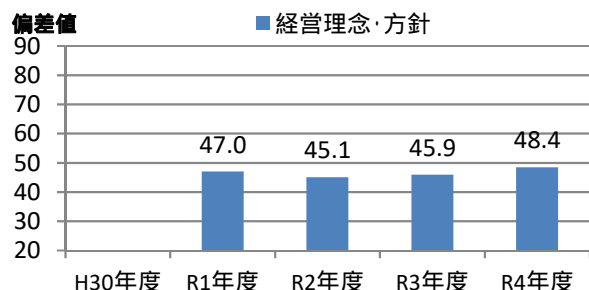
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1201～1250位	1401～1450位	1451～1500位	1251～1300位
総合評価	-	50.4(-)	49.1(↓1.3)	50.9(↑1.8)	53.2(↑2.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>コロナ禍において在宅勤務が増加しているなか、メンタルヘルスによる相談が増えてきている。また、メンタルヘルスによる休職者ならびに休職日数が年々増えてきている。休職者がいることでその部門の他の従業員への負荷が増え、部門全体の負担が大きく、パフォーマンスの低下が考えられる。</p> <p>また、メンタルヘルス対策は計画的継続的な計画ができていず、ラインケア教育が不十分であった。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>メンタルヘルス対策として心の健康づくり計画の作成・実施を導入し、管理職への定期的な研修を行っている。</p> <p>ラインケアを充実することでメンタルヘルス不調への早期発見と適切な対応ができるだけでなく、コミュニケーションの向上により部門内の業務支援を充実化し、パフォーマンスの向上につながることを期待している。</p> <p>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総合健康リスクが90を下回ることを目指す。</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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-hightech.com/hhs/about/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	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	94.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	本社にてフリーアドレスオフィスを導入。今後他地区でも導入予定				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.0	%	(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	社員食堂のメニューにカロリーと塩分量を表示している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	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	31.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.4	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	50.5	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	51.4	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.2	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.6	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.0	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2020年からのコロナ禍環境に対し出社を厳選、リモートワーク主体のワーキングスタイルに変貌した。このことを好機にリモートワークにおけるメリットを最大限に活かし、最適なワークスタイルの確立と仕事と家庭の両立がより重要となっている。管理面でリモートワークは労働時間を直接目視確認が出来ない面や通勤時間がない分勤務増加の懸念があり、リモート主体での時間外労働時間と年休取得の法令遵守が喫緊の課題である。
	施策実施結果	毎月45時間超の時間外オンライン申請、計画年休5日の設定と取得の促進、毎週管理職へ時間外RPA配信など施策を実施した。結果、時間外労働の法令遵守100%達成、年5日以上の有給取得は100%達成できた。
効果 検証 ②	効果検証結果	労使との時間管理委員会や経営会議に実績状況を毎月確認している。特定の社員が継続的に負荷が続かないよう管理者へ至達・調整を実施し、効果を確認している。健康を害し休職に至る社員は発生0件である。リモートワーク主体のワークスタイルと従来の出社によるワークスタイルは、コロナ感染の重症化が下がったことで出社上昇の変調にあり、2022年度も継続して上記施策を推進中にある。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	在宅勤務の増加及び、職場でのコミュニケーション不足や環境への不安など相談が増加した。またストレスチェックの総合評価2019年“89” 2020年“87”と改善傾向だが、高ストレス者比率2019年8.8% 2020年9.9%と悪化し、事業所ごとの総合評価の差も10以上と顕著なため、引き続きメンタルヘルス改善に向け対策を行っていくこととした。
効果 検証 ②	施策実施結果	こころの健康づくり計画を作成・セルフケアeラーニングの定期的な実施、管理職者向け教育を実施した。在宅勤務中のメンタルヘルスについて講習を実施し、セルフケアeラーニングの参加率は90%以上であった。
	効果検証結果	全体のストレスチェックの総合評価が2020年“87” 2021年“89”と若干悪化した。3つのうち2つの事業所が総合評価が5以上悪化しており、すべての事業所で改善がみられるよう2021年度は環境改善に力を入れていく。 高ストレス者比率は全事業所悪化しているが、在宅勤務が多い事業所は出社が多い事業所の悪化率4%に比べ悪化率0.7%と低く、在宅勤務中のメンタルヘルスクーリングの効果があったと考えられる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：キヤノンファインテックニスカ株式会社

英文名：CANON FINETECH NISCA INC.

■加入保険者：キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

健康経営度評価結果

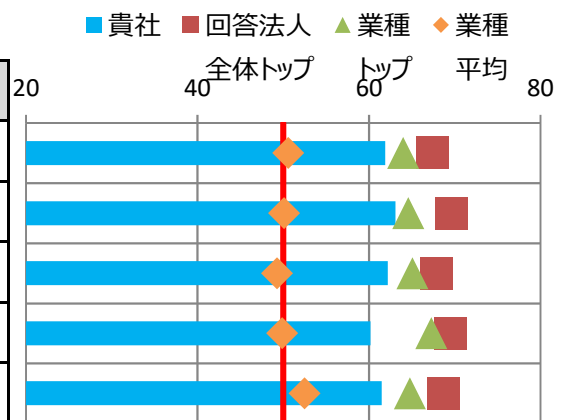
■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.9 ↑1.2 (前回偏差値 60.7)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	61.9	67.4	64.0	50.6
経営理念・方針	3	63.1	69.6	64.6	50.1
組織体制	2	62.2	67.9	65.1	49.3
制度・施策実行	2	60.2	69.5	67.3	49.9
評価・改善	3	61.5	68.7	64.8	52.5



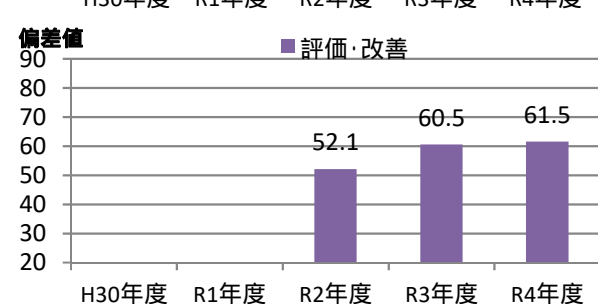
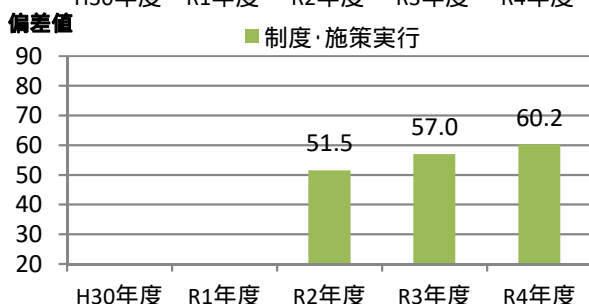
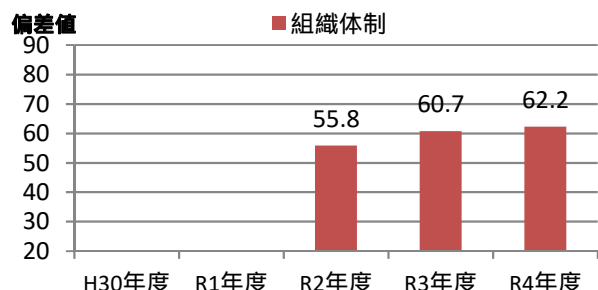
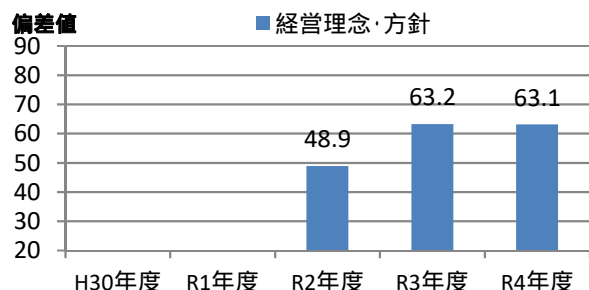
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

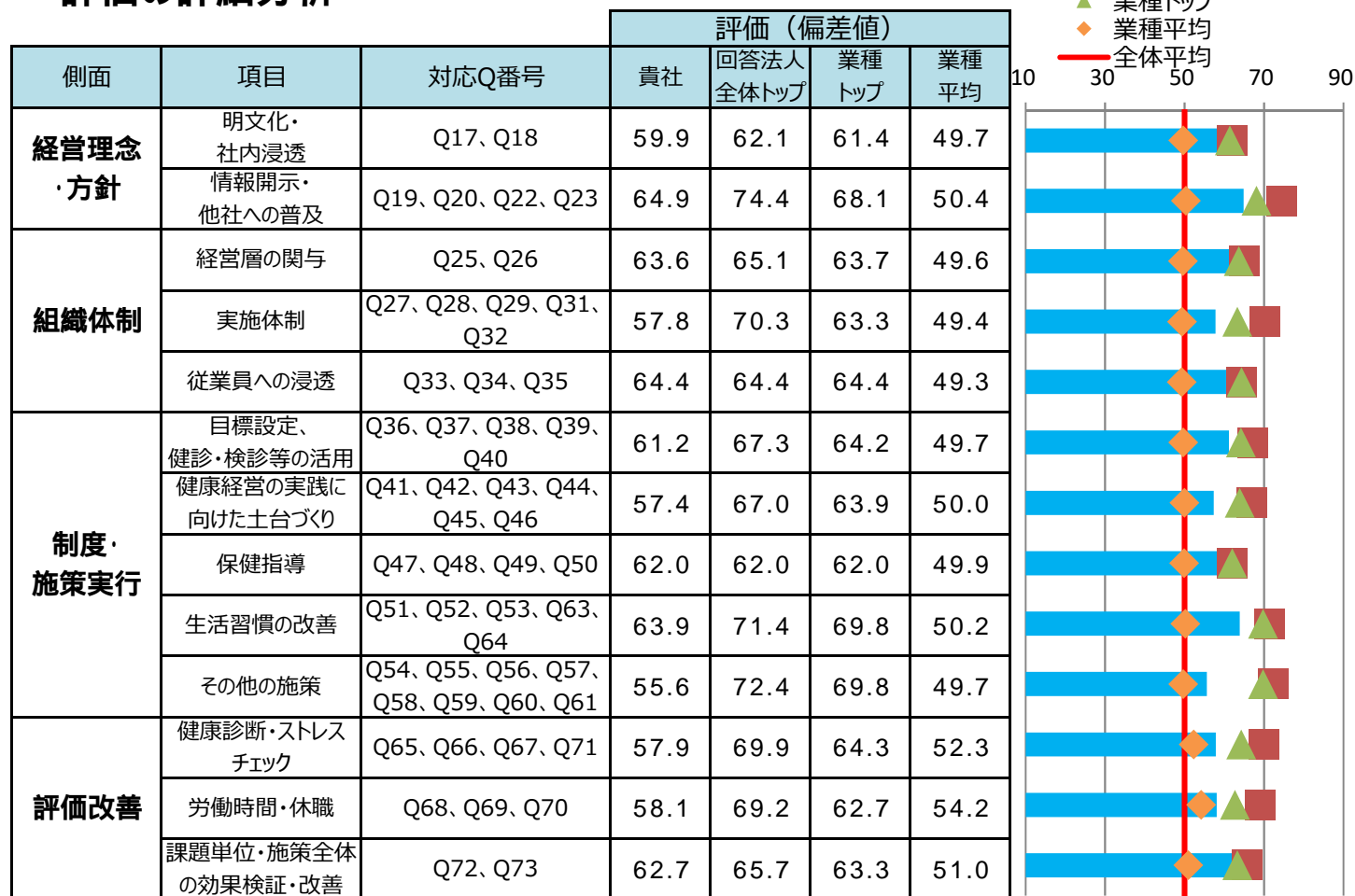
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1151～1200位	301～350位	301～350位
総合評価	-	-	51.8(-)	60.7(↑8.9)	61.9(↑1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>人口減少社会より、企業として持続的に成長し続けるためには、既存従業員が活き活きと健康で常に能力を発揮できる環境・体制を作ることが重要と考えます。そのために従業員のパフォーマンスを低下させている要因であるプレゼンティーズムやアブセンティーズムに係る健康課題を解決することと、ヘルスリテラシーを向上させ、一人ひとりが自立した健康行動がとれることにすることで、生産性向上を図ることが経営課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が健康増進を実感し、ワークエンゲージメントを高く感じ、長く働き続けたいと感じられること、また生産性が維持向上することを期待している。</p> <p>従業員のパフォーマンスを低下させる原因である「体調不良で出勤する人の割合（プレゼンティーズム）」については現在27.7%から20%以下への改善を目指す。「病気で休んだ日数（アブセンティーズム）」については現在3.5日から2.5日以下への改善を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://ftn.canon/ja/corporate/safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	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	10.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	ウォーキングイベント時、チーム対抗戦を実施。アプリ機能を利用し、メンバー間でコメントし合っている				
(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	17.5	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	腸活イベント実施（社内食堂で腸活メニューや乳製品の提供、POPによる啓蒙）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.4	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ウォーキングイベントを2回/年実施。アプリによる歩数管理、表彰、健康情報配信、健康診断結果確認を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.5	%

- 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	19.0	%
管理職限定	○	全管理職の	9.6	%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.0	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	50.5	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	53.6	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	49.9	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	49.3	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.7	51.8	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.0	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.9	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.2	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	運動習慣アンケート（全社員）を行ったところ「運動習慣がない」「1日の活動量が少ない」と回答結果が多かった。運動習慣や活動量は生活習慣病やがん、メンタル疾患にも関連するため生産性の低下に影響を与えると考えられるため、改善が必要である
	効果検証結果	運動習慣者割合が2021年21.8%から2022年23.1%。1時間以上の身体活動者割合37.6%から38.7%、と運動量や活動量の増加といった行動変容はみれるものの、プレッシャー（SPQ東大1項目）については2021年88.4%から2022年87.5%と低下。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	定期健康診断で有所見者が約4割であり、会社全体の平均年齢も毎年上昇しているため、有所見者のフォローを徹底し、悪化することを防げないと就業制限にもつながり生産性の低下に影響を与えるため改善が必要と考えた。
	効果検証結果	要受診者へ、健康支援スタッフからの受診勧奨に加え、上司・人事を巻き込んだ受診勧奨を行い、報告率は100%達成を継続している。 自社単位の一人当たり医療費が2018年285,786円が2021年311,154円に上昇。また健康診断有所見率が2021年36.7%から2022年42.9%と上昇。有所見率については健診機関の判定の変更も影響しているが、社員の高齢化による影響も考えられるため、今後、高齢化における課題改善する施策を更に強化していく。

※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：株式会社ミットヨ

英文名：Mitutoyo Corporation

■加入保険者：ミットヨ健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

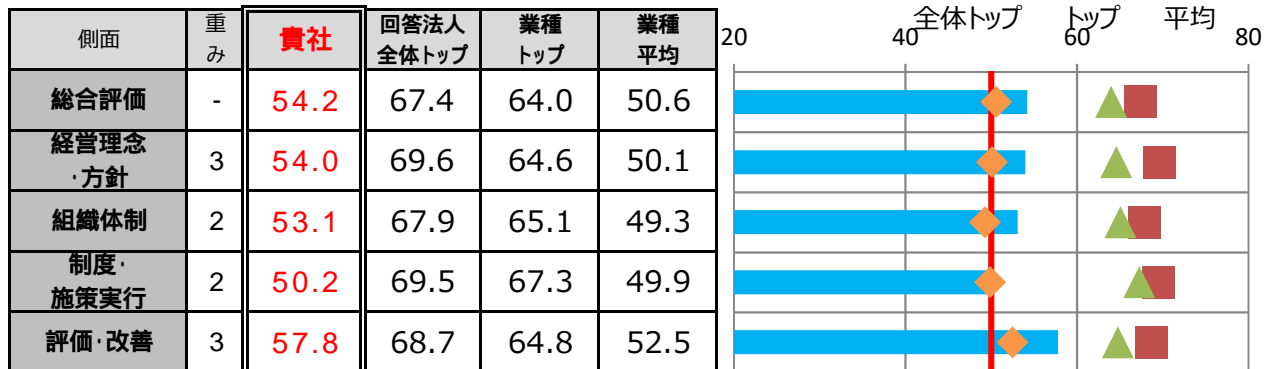
健康経営度評価結果

■総合順位： 1151～1200位 / 3169 社中

■総合評価： 54.2 ↑7.7 (前回偏差値 46.5)

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

評価の内訳



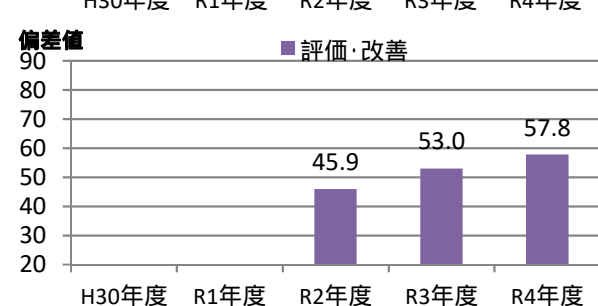
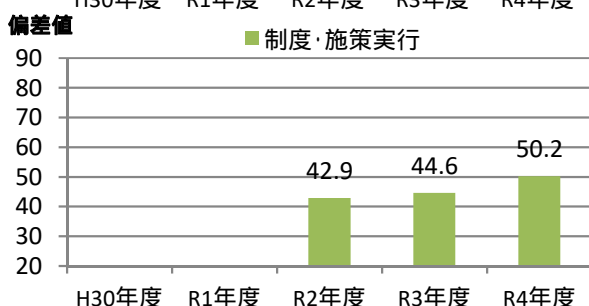
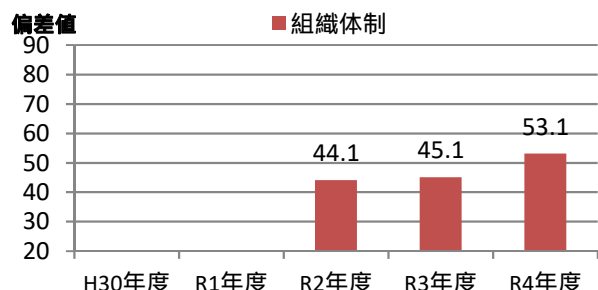
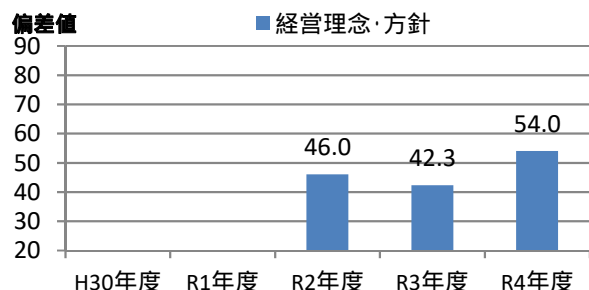
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	-	1751～1800位	1951～2000位	1151～1200位
総合評価	-	-	45.0(-)	46.5(↑1.5)	54.2(↑7.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 経営環境が激変する中で会社を持続的に成長させていくために必要となる人材や組織の強化に向けて社員一人一人の心身を健康を重視し、それを支える健全な職場を育むことを健康経営推進の重要課題に位置付けている。
健康経営の実施により期待する効果	心身の健康を向上し、仕事を通じた一人ひとりの活躍や成長を促すことでチャレンジややる気を引き出し会社の持続的な成長につなげる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	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	9.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.8	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	チャットの利用促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	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毎日1種類は提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	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	歩数計アプリ利用し、目標歩数達成で商品を進呈するなどのインセンティブにより運動習慣の定着をはかる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.8	%

- 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	2.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.0	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.4	50.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.5	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	49.9	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	39.1	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	51.8	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	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.9	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.3	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	2020年健康増進改正法により、喫煙率について改めて確認をしたところ厚生労働省の喫煙者平均率より高い状況のため、健康面に影響を及ぼす要因であるため、対策を行うこととした。
	施策実施結果	全面禁煙にむけた段階的構内禁煙方針を策定し、卒煙支援策として喫煙の身体的影響に関するセミナーによる禁煙意識の向上、禁煙治療費用の一部補助、グループによる卒煙支援等募集し、禁煙意識の向上をはかった。
	効果検証結果	喫煙率について2020年では24.8%であったところ、2021年では24.3%に低下した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2020年度ストレスチェックの高ストレス者割合が15.9%であったのに対し、2021年度においては17.0%に増加した。 中でも「上司（管理職）からのサポート」の項目の偏差値が49.1（平均値は50）であり、平均より低いことから、管理職の部下へのサポートに関して改善が必要である。
	施策実施結果	社員意識調査、マネジメント多面評価を行い、その結果を管理職へフィードバックしたうえで自組織および自己のマネジメントにおける課題を理解し、職場での変革プランを作成・実施を促した。
	効果検証結果	2022年度ストレスチェックの高ストレス者割合は16.0%、 「上司（管理職）からのサポート」の項目の偏差値は49.9に改善した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社イシダ

英文名：Ishida Co.,Ltd

■加入保険者：印刷製本包装機械健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

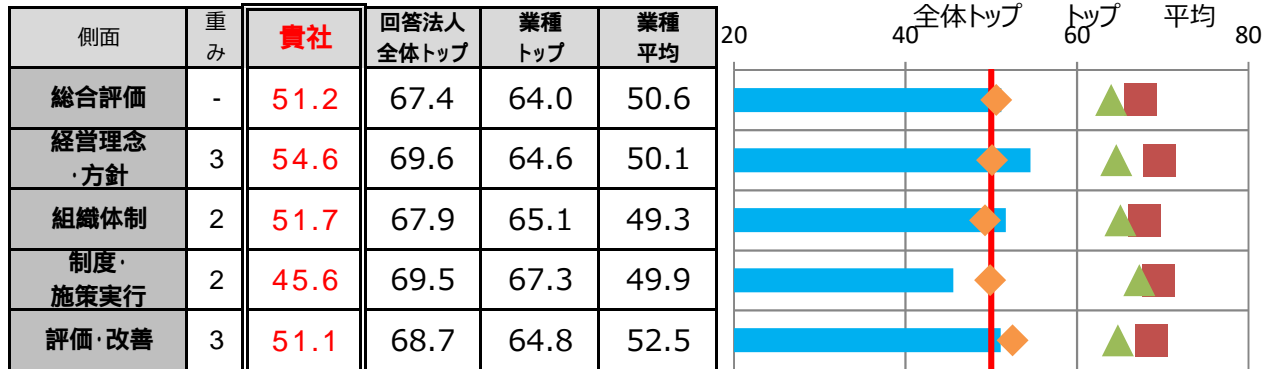
健康経営度評価結果

■総合順位： 1501～1550位 / 3169 社中

■総合評価： 51.2 ↑4.6 (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



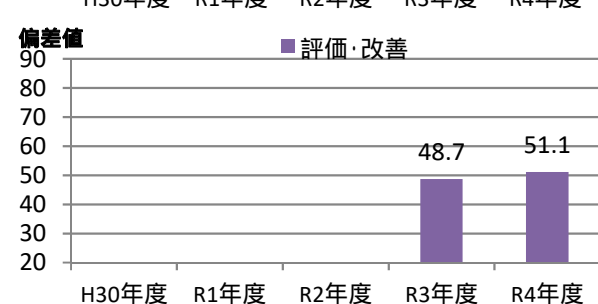
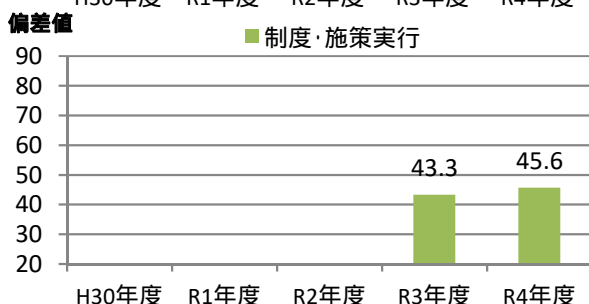
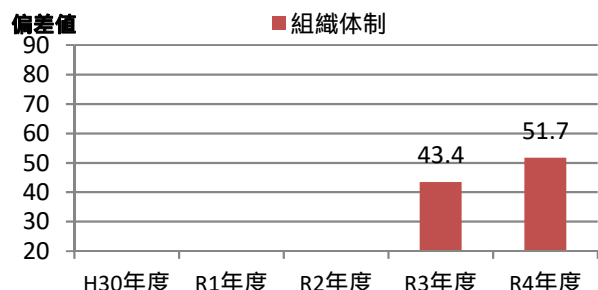
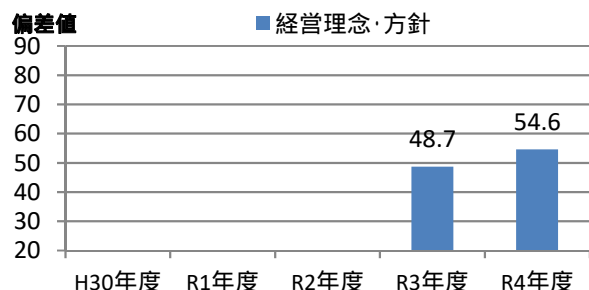
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

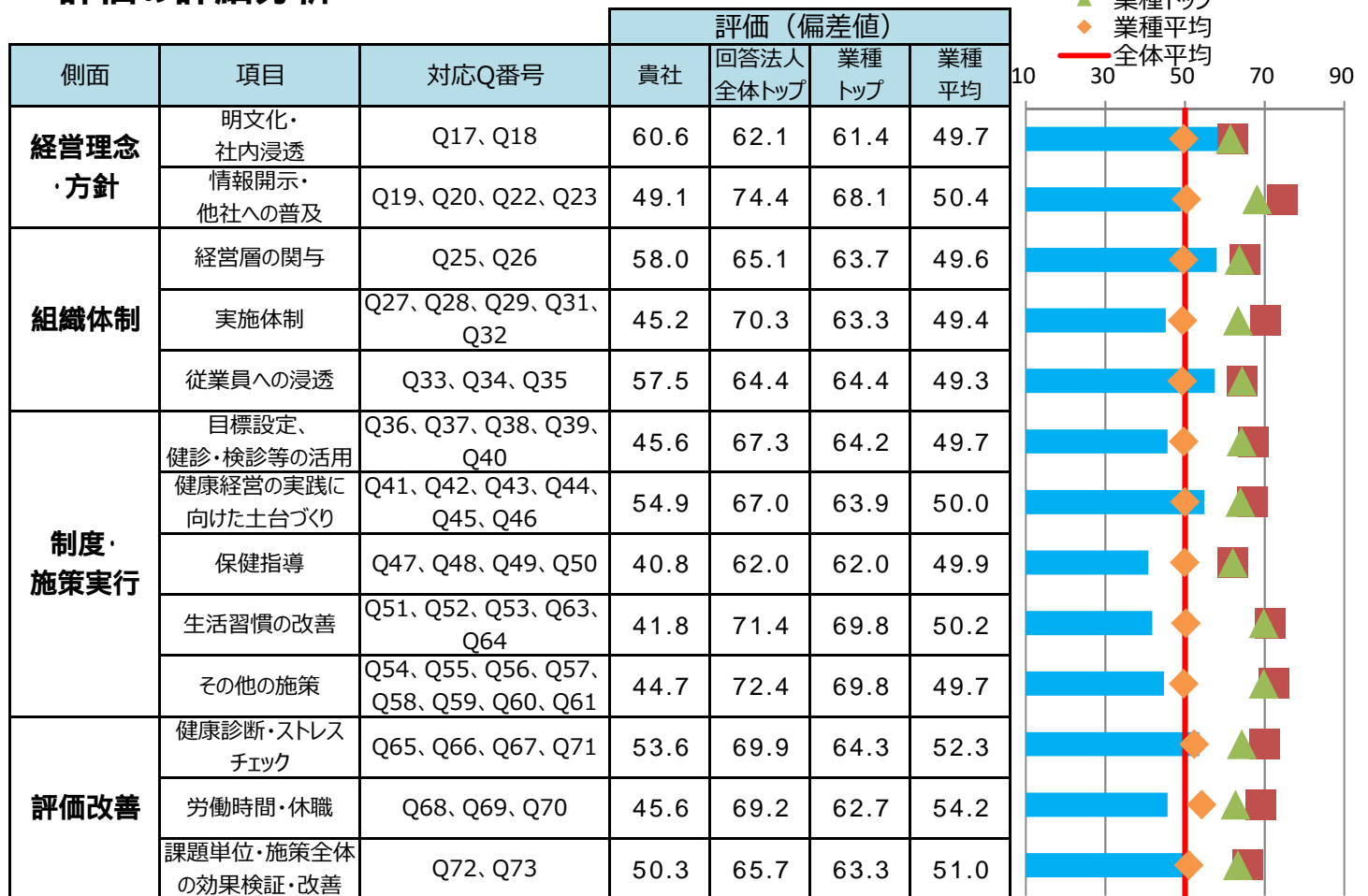
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	1951～2000位	1501～1550位
総合評価	-	-	-	46.6(-)	51.2(↑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	従業員のパフォーマンス向上 持続的成長に向けて、働きがい向上につなげる制度、環境、風土づくりに取り組む中、人時生産性をさらに高めるため、ワークライフバランスの推進・ワークエンゲージメントの向上が経営上の課題として挙げられる。
健康経営の実施により期待する効果	残業削減や健康に関するリテラシー向上、福利厚生の充実などをはかることにより、勤務にメリハリをつけ、働き方改革の推進や社員各位の自律性の成長につなげていく。社員ひとりひとりのパフォーマンス向上の積み重ねとして業績向上に期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ishida.co.jp/ww/jp/about-us/health.cfm

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	15	回	7	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・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	連絡媒体として、新たにチャットツールを導入し、円滑なコミュニケーションを可能にしている				
(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	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	運動量を補う高カロリーの献立から、ヘルシー志向者へのスマートミール等、健康に配慮した献立を提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	48.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.4	%

- 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	エレベータを使わずに階段を使用するようにポスターを掲示して、運動量を増進させる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	11.5	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.7	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.5	50.5	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	40.2	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	49.9	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	49.9	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	51.8	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	41.1	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.7	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性社員アンケートで、女性社員のうち38.5%が自身の健康に関して相談できる環境がないと回答があった。社内の生産性向上や女性活躍の機会提供を目指すためには、女性社員が安心して働くことのできる環境整備が不可欠と考え、解決すべき課題とした。
	施策実施結果	全社員を対象に女性特有の健康課題に対するオンラインセミナーを実施し、女性の参加率は23.5%となった。自身の健康に関して相談できる環境がない女性社員も参加者の中に多く含まれていた。
	効果検証結果	受講後のアンケートにおいて、「更年期に対する不安が解消された」などの感想が寄せられた。満足度も96.6%と非常に高い結果が得られ、女性社員の不安低減などに一定の効果があったと考えている。セミナー実施前にアンケートで質問を受け付け、講師に回答してもらったなどの取り組みも効果があったと考えている。今後は、女性の健康問題を相談できる窓口の設置など、さらなる対策を検討している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断の結果を分析したところ、当社の運動習慣者の比率が厚生労働省が算出するデータより低いことが分かった（20.0%）。将来的に、運動不足による生活習慣病リスクの増加、それに伴う生産性の低下といった問題を回避するため、改善が必要であると考えた。
	施策実施結果	ゴールドジム・ジェクサーと提携することで社員が無料でジムを使える環境を整えた。現地点では、500回の回数券が3週間で使い切ることが出来るほど盛況している。
	効果検証結果	実施後のアンケートでは、利用者のうち89%の社員が「非常に満足」「満足」と回答。また、運動習慣のない社員の96%が「この制度をきっかけに運動習慣がついた」と回答しており、運動習慣改善に一定の効果があったと考えている。今後は、運動習慣定着に繋がりそうなスポーツイベントを企画するなど、異なる切り口での対策を検討している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社コシナ

英文名：COSINA CO.,LTD.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

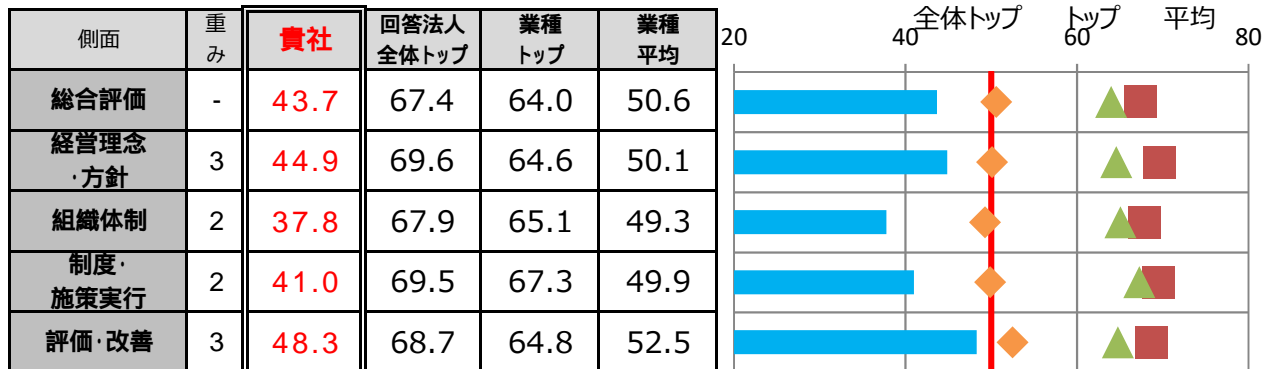
健康経営度評価結果

■総合順位： 2351～2400位 / 3169 社中

■総合評価： 43.7 ↓2.6 (前回偏差値 46.3)

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

評価の内訳



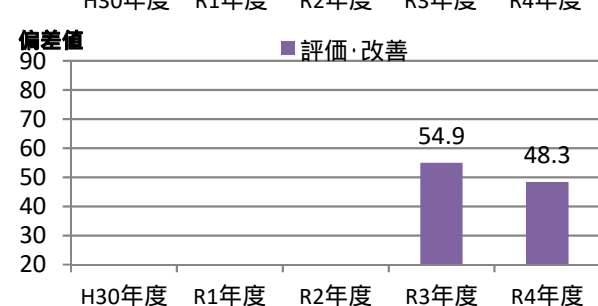
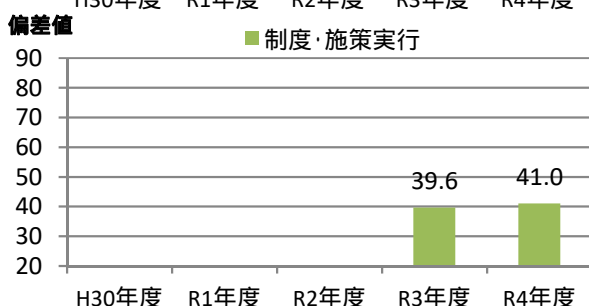
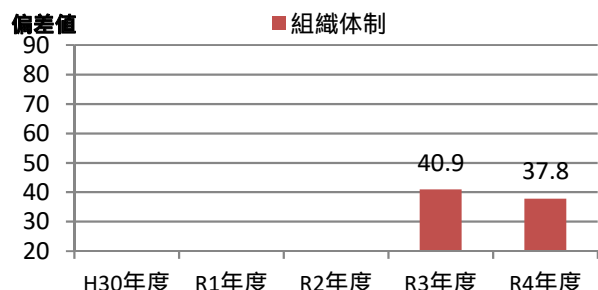
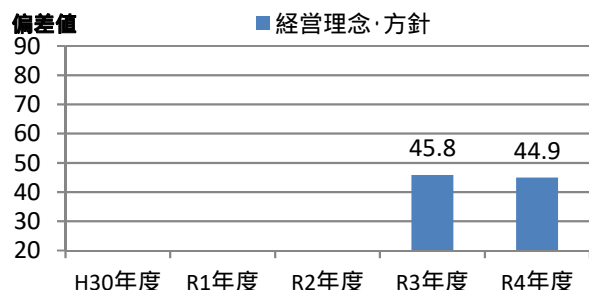
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

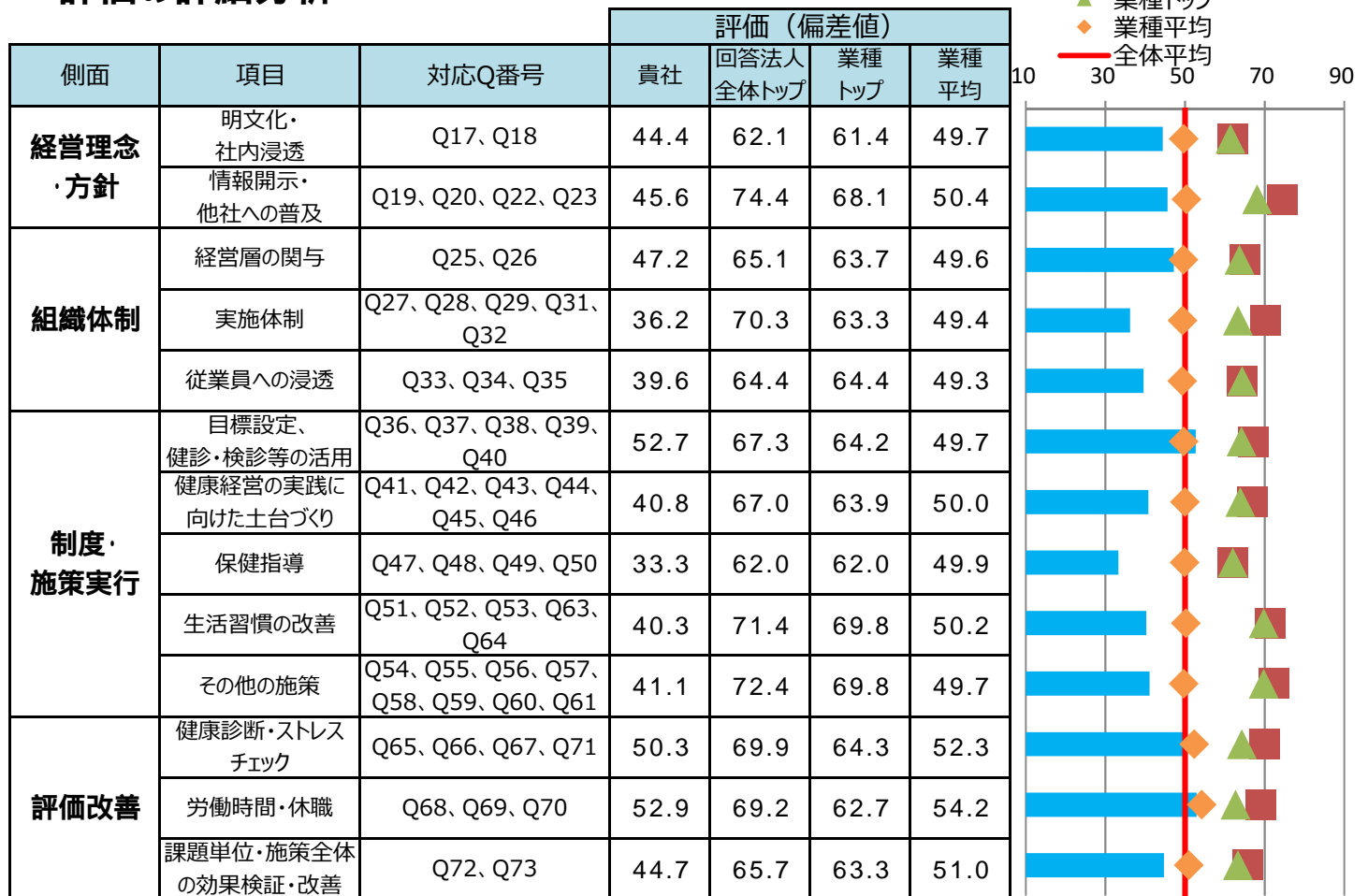
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1951～2000位	2351～2400位
総合評価	-	-	-	46.3(-)	43.7(↓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>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員が、当日不健康や疾病を理由に突然休業すると、生産活動に支障をきたすばかりでなく、同僚の精神的肉体的な負担が増加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>従業員の健康上の理由による休業が減少し、生産効率を改善し、従業員1人当たりの営業利益が増加することを期待している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.8	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- 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	従業員（とその家族）を対象に、環境美化活動として、会社周辺歩道のごみ拾いや草取りを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.8	%

- 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	日替わり弁当にメニューだけでなく、カロリーを表示し、かつ金銭補助をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.4	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎日全事業所全体に、ラジオ体操を放送している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.8	%

- 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	49.7	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.7	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	51.0	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	49.9	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	40.8	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	51.8	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	42.3	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.6	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.0	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	過去5年間、ストレスチェックにより会社全体で高ストレス者と判定された人数が、毎年増加しており、高ストレスが身体的不調や生産性の低下を招くと考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	メンタル不調を申し出た社員に対し、産業医や健康アドバイザーのカウンセリングの機会を設けたり、会社を介さず直接外部のメンタルケアカウンセリングを受けられるサービスを導入した。
	効果検証結果	2021年度のストレスチェックで、高ストレス者と判定された従業員が、前年比約15%減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タツノ

英文名：TATSUNO CORPORATION

■加入保険者：計機健康保険組合

非上場

■所属業種：精密機器

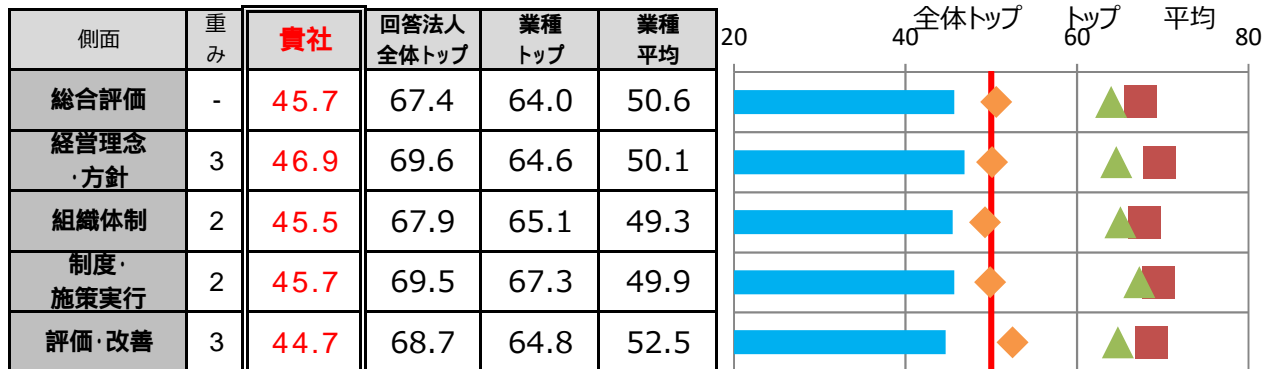
健康経営度評価結果

■総合順位： 2201～2250位 / 3169 社中

■総合評価： 45.7 (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



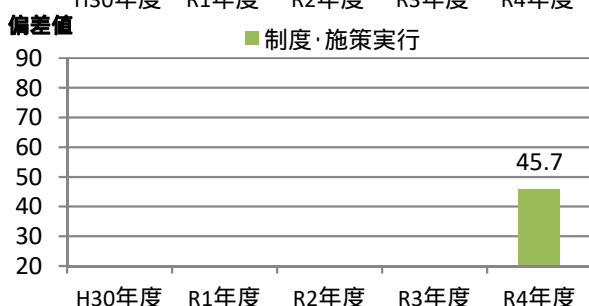
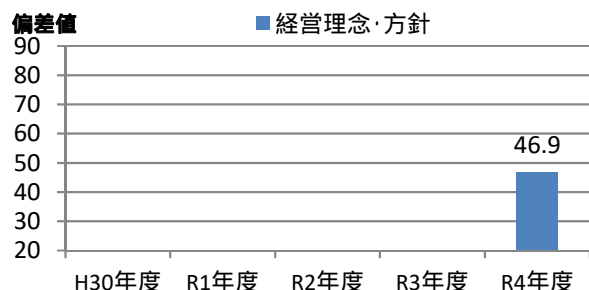
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

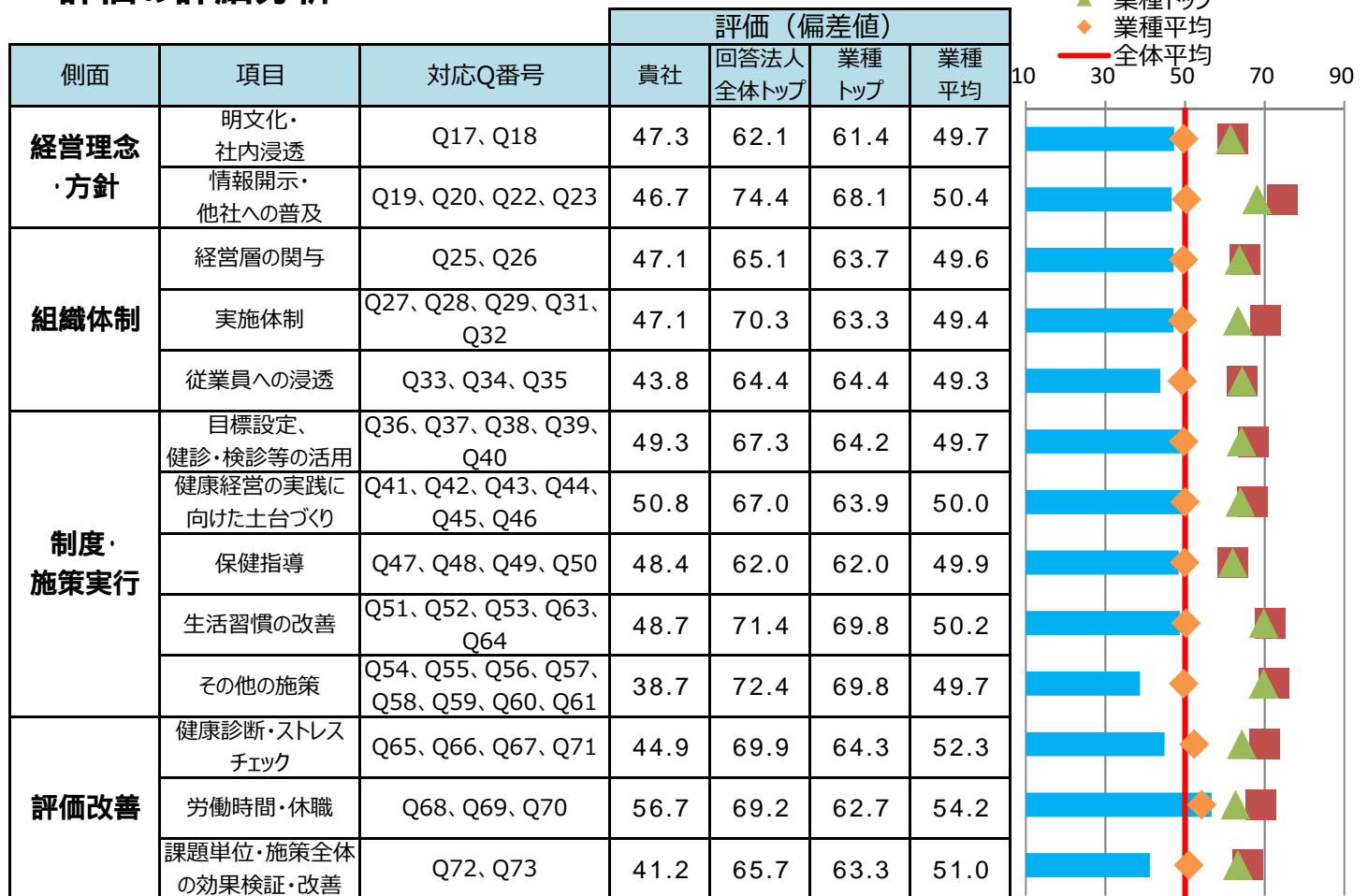
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	2201～2250位
総合評価	-	-	-	-	45.7(-)
【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 パフォーマンスを向上させ生産性を上げる 休職者およびメンタル不調者の減少
健康経営の実施により期待する効果	生活習慣病を引き起こす肥満率37.7%を、2.7%減の35%を目指す。多くの病気の要因となり、精神的にも活動が消極的になる肥満率を下げることで、生産性、パフォーマンス向上を図る。

※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	https://tatsuno-corporation.com/jp/healthandproductivity/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	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	1.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	職場コミュニケーション活性化の一助としてレジャー費（20,000円／1人）を支給				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食堂メニューにカロリー・塩分・糖質表示を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.2	%	(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	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	職場でのラジオ体操の実施（50年の伝統がある）				
(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	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	49.8	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.2	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	43.9	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.5	49.9	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	48.5	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	51.8	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	41.1	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.7	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.3	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.4	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	特に癌治療や人工透析など職場復帰の際、就業と治療の両立が困難なケースがある。
	施策実施結果	所属長・総務部長・健康管理室で情報を共有し復職の目途が立った段階で産業医の面談を行い就労配慮の意見を細かく所属長や関係者に伝えた。
	効果検証結果	職場復帰支援については、現時点では、定量的な評価はしていないが、休職中の定期的な面談により、時宜を得た復職ができることで休職期間の短縮や、再休職予防につながっていると判断している。 現時点では、定量的な評価はできていないが、休職期間や再発予防などを定量的に評価していくことを検討している。
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	同居家族が新型コロナ感染者となった場合はタイムリーに自宅待機となりテレワークに移行できるが、社内での濃厚接触については、感染者報告がすぐに行われないと、濃厚接触者が出社しクラスターが発生した事案があった。
	施策実施結果	報告用テンプレート作成および社内体系を構築。個人情報以外の情報を全社で共有した。
	効果検証結果	作成したテンプレートについては、定量的な評価はしていないが、安全衛生委員会場で委員から意見や職場での評判など定性的な評価を収集して、随時、内容を分かりやすく改善した。

※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: キヤノン・コンポーネンツ株式会社

英文名: Canon Components, Inc.

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種: 精密機器

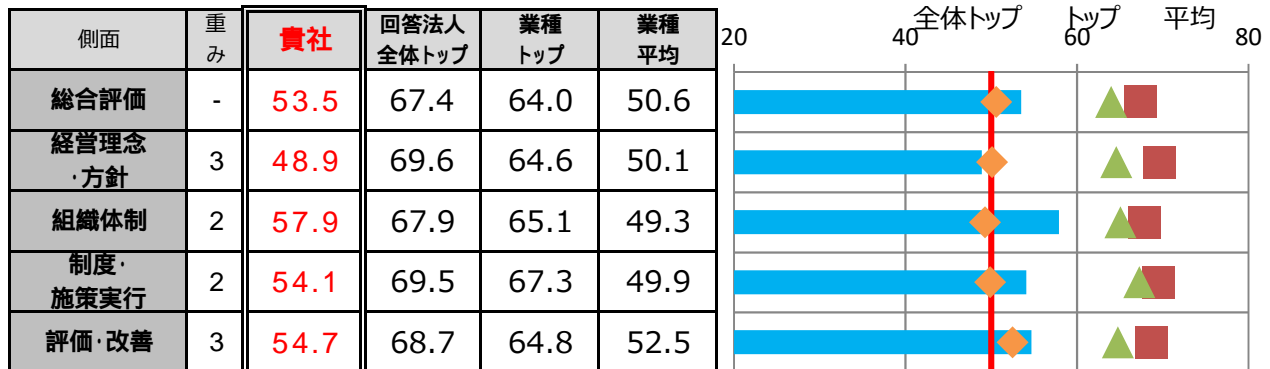
健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 3169 社中

■総合評価: 53.5 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



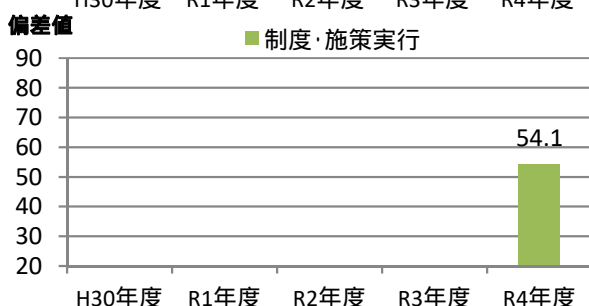
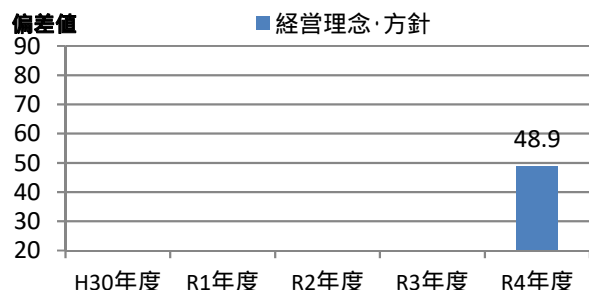
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1251~1300位
総合評価	-	-	-	-	53.5(-)
【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 社員の生活習慣病予防、重症化予防、メンタルヘルス対策に取り組むことにより、社員が心身ともに健康であることが業務の成果につながっていく。そのためにも、重症化予防への働きかけ、がん検診受診率の向上、メンタルヘルス対策を推進し、社員のパフォーマンス・生産性の向上を目指すことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	重症化予防やがん検診受診率の向上、ウォーキングイベント参加促進による生活習慣改善施策、メンタルヘルス対策等を推進していくことにより、社員一人ひとりが健康で生き活きと働くことができ、パフォーマンス・生産性の向上を目指す。また、階層別研修にコミュニケーション能力向上を盛り込み、休暇制度の拡充と休暇取得推進で心身のリフレッシュを図り、組織の活力向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://compo.canon/ja/csr/security.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	14	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内でチームを組み、チーム対抗戦を交えた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	37.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	イベントメニューにて野菜を食べようメニューを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	ウォーキングイベントを年2回開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.0	%

- 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	9.8	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.1	50.8	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.6	50.5	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	51.6	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	49.9	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	49.7	48.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	51.8	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	48.7	52.1	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.8	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	49.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.6	51.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	40歳以上のがん検診受診率は、2018年度38%、2019年度・2020年度は34%と、がん検診受診率の低迷が続いていた。安全衛生委員会でのがん検診の受診勧奨は行っていたが、受診率には結びつきにくい状況であった。がんの早期発見、早期治療につなげるためにも、がん検診受診率を向上させていくことが課題である。
	効果検証結果	がん検診受診予約会の開催、対象者へのメール配信を行った。また、がんに関する産業医講話を動画配信し、全社員が閲覧できる環境を整え、ヘルスリテラシー向上を図る等、受診促進の施策を実施。 がん検診へのヘルスリテラシー向上 40歳以上のがん検診受診率が、2021年度60%へ増加。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスの感染が続く中、社内でも感染者や濃厚接触者が発生していた。社員の健康のため、また、製造業の生産に支障がでないよう、安心・安全な職場環境づくりとしてコロナ感染対策を徹底し、社内クラスターを発生させないことが重要な課題である。
	効果検証結果	会社独自の対応マニュアルを作成。発熱者や不調者は出社を控えるように徹底し、出社時には全社員に対して非接触型体温測定、体調確認を行っている。コロナワクチン職域接種を社員及び同居家族を対象に実施した。 新型コロナウイルス感染者は発生はしているが、社内の感染対策の徹底により、社内クラスターの発生はなく経過している。

※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: N T T 印刷株式会社

英文名: NTT Printing Corporation

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: その他製品

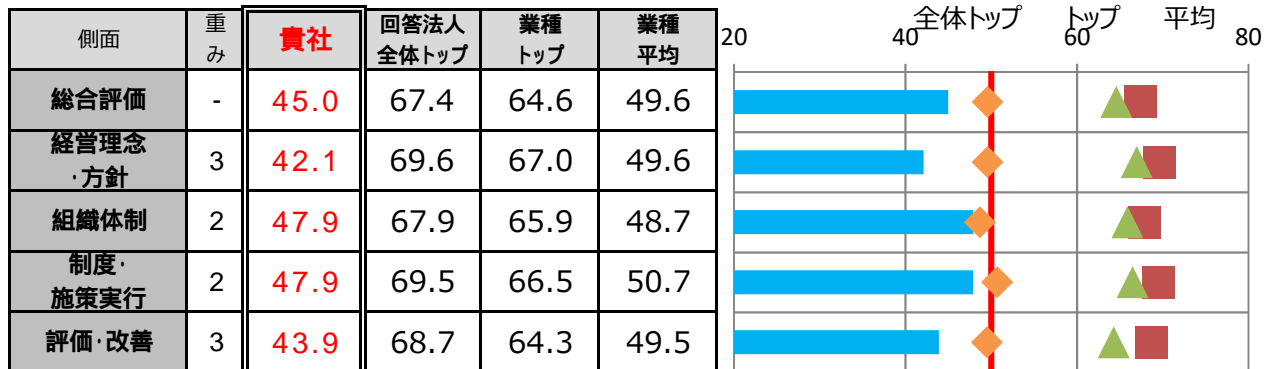
健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 3169 社中

■総合評価: 45.0 ↑5.4 (前回偏差値 39.6)

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

評価の内訳



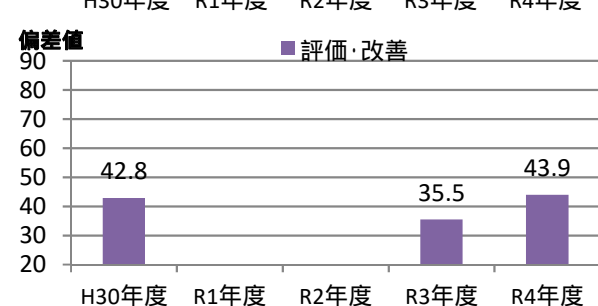
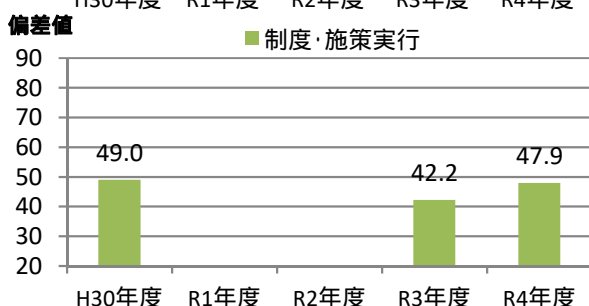
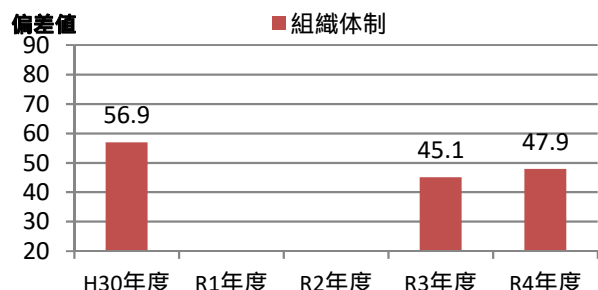
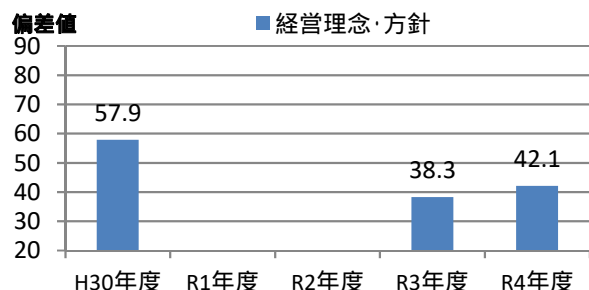
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

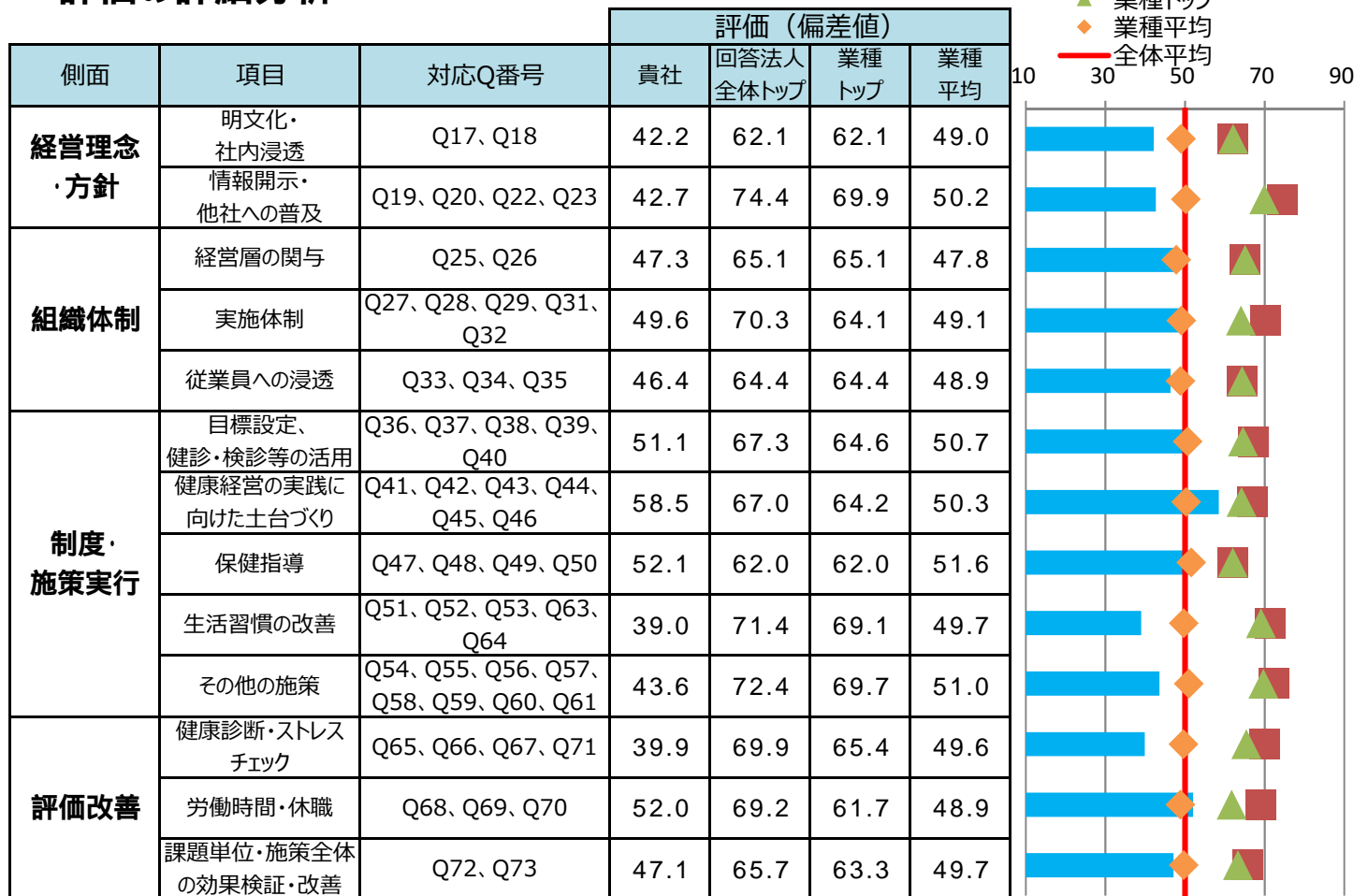
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	801~850位	-	-	2451~2500位	2251~2300位
総合評価	52.0	-	-	39.6(-)	45.0(↑5.4)
【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 社員の健康維持・増進への取り組みによりモチベーションや生産性が向上することで、さらなる企業の収益拡大につなげる。
健康経営の実施により期待する効果	パルスサーベイの実施等による不調社員の早期発見等により、療養、勤務軽減社員の減少を期待する。具体的には、2022.9月時点において20.2（単位：千人率）の罹患率に対して、17.7（単位：千人率）を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nttprint.com/csr/tabid85.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・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	即時性の高いコミュニケーション手段として、占有PC貸与の社員についてはチャットツールを導入し活用。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	管理栄養士が、栄養に関する情報提供、健康増進、入院時の食事の相談（乳児から高齢者まで）等に対応				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康活動促進（ウォーキング等）、リフレッシュ・食事・睡眠等に関する情報提供をdヘルスケアを活用し実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.3	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.8	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.0	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.9	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.8	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.6	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.7	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	34.4	48.6	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	当社の社員の一人一人の健康意識を向上させ、生活習慣病等の疾病リスクの高い40歳以上の社員の特定保健指導対象者の実施状況（開始率及び完了率）の改善していかなければならない。
	施策実施結果	特定保健指導の実施対象者の上長へ、健康経営の重要性について説明を行い、100%実施勧奨を行うことで、開始率を向上させ、さらに継続確認及び完了時の報告を義務付けることで、要所における受診指導を実施中。
	効果検証結果	特定保健指導 発行年度の実施状況 ・開始率：2020年度 21.4% 2021年度 73.6% ・完了率：2020年度 11.2% 2021年度 31.4% （現在も継続中）
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランスの充実に活用できるようフレックスタイム制を導入しているが、オンオフの活用が十分ではなく、繁閑の差がない運用となってしまっている。
	施策実施結果	毎月7.5H未満の勤務日を月4日は取得するような計画を策定し、メリハリある勤務の実現を会議等で周知、呼びかけを行い、また社内掲示物等で実施を浸透させている。
	効果検証結果	毎月定例会議の中で7.5H未満の勤務を実現した実績値を組織毎に提示した結果、現時点では、活用ができていない社員が半数近くいる状況が浮き彫りになった。 活用できていない事由を各組織毎に把握することで、課題にあった対策（働き方などの工夫等）を行いながら、さらなる活用を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東京ボード工業株式会社

英文名:

■加入保険者: 日本合板健康保険組合

上場

■所属業種: その他製品

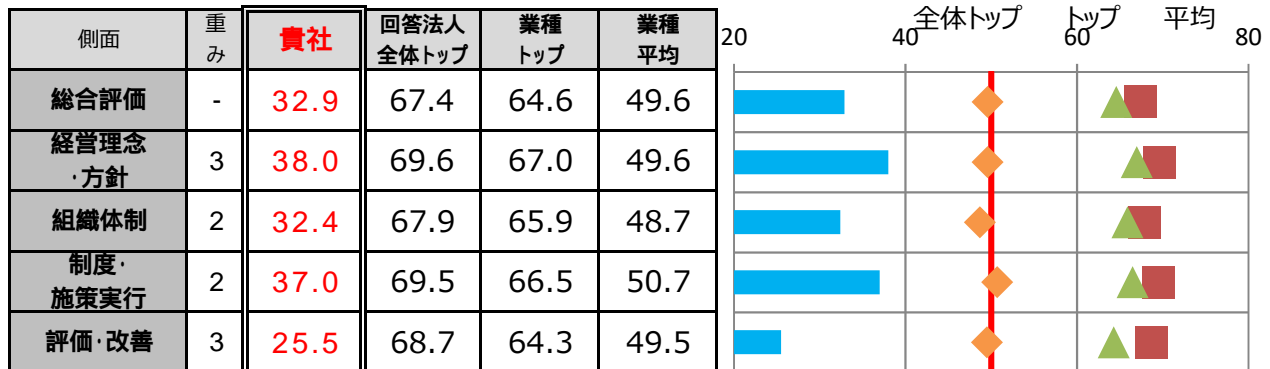
健康経営度評価結果

■総合順位: 2951~3000位 / 3169 社中

■総合評価: 32.9 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



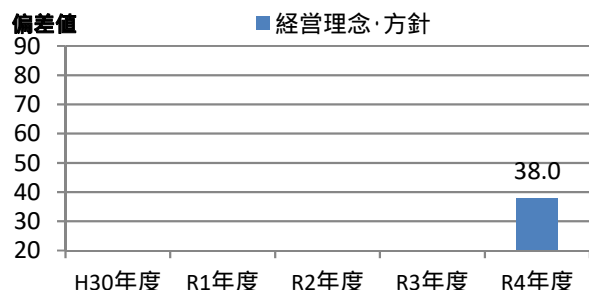
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

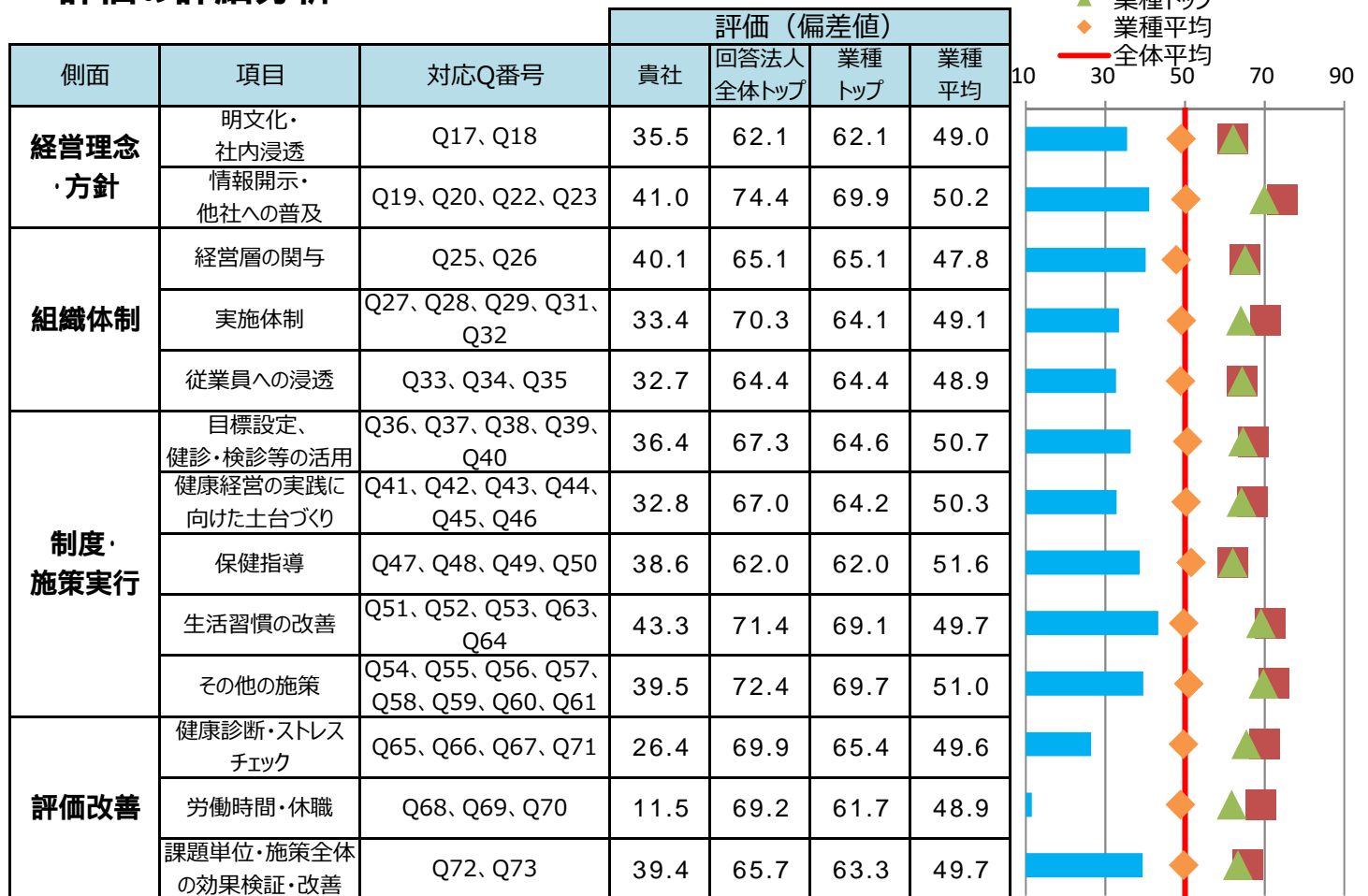
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2951~3000位
総合評価	-	-	-	-	32.9(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.t-b-i.co.jp https://www.t-b-i.co.jp/ HPの右下に健康宣言ページがあります。

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	20.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	定期的に昼食会を実施して上司と部下でコミュニケーションを取れる機会を設けてる。費用は会社負担で実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社内設置の自動販売機は健康を配慮した商品のラインナップ【特保のお茶や野菜ジュース】をしています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康管理アプリの利用促進【歩数計表示含む】や外部の健康動画視聴サービスと契約して運動促進ツールの提供				
(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	27.5	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	33.5	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.3	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	20.7	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	26.2	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.6	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.2	48.6	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	特定保健指導は実施率が10%と低い状況であった。疾病予防や健康増進に向け、特定保健指導・精密検査に向けた勧奨に対して、取り組みが浸透しない状況があった。全社に向けた健康増進への意識、当事者意識の醸成が必要だと感じた。
	施策実施結果	特定保健指導の実施対象者には実施完了までを確認する仕組みと特定保健指導の必要性の周知として健康動画を利用を促進しました。
効果 検証 ②	効果検証結果	実施率が上がったかは検証中だが、実施完了の確認まで進める事は非常に有効だと感じている。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調予防の為にストレスチェックだが回答率が100%であった。不調の早期発見・ケアに向け下記を改善していく。 実施率の向上 高ストレス者傾向分析（拠点・職種など）のメンタルケアが必要だと感じた。
効果 検証 ②	施策実施結果	未回答者の複数回のリマインド連絡・紙媒体での回答も可とした（以前はWEBのみ）ことで回答率が上昇した 高ストレス者傾向分析を可視化することができた。
	効果検証結果	次からは、産業医面談の受診勧奨の推進に力を入れる必要があると感じた。

※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：パラマウントベッドホールディングス株式会社

英文名：PARAMOUNT BED HOLDINGS CO., LTD.

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

健康経営度評価結果

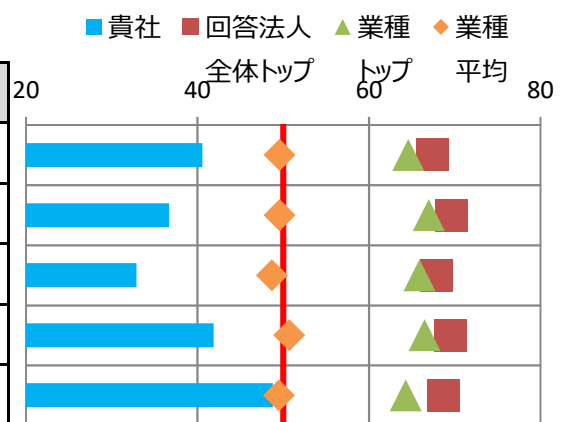
■総合順位： 2651～2700位 / 3169 社中

■総合評価： 40.6 ↑6.3 (前回偏差値 34.3)

※「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	-	40.6	67.4	64.6	49.6
経営理念・方針	3	36.7	69.6	67.0	49.6
組織体制	2	32.9	67.9	65.9	48.7
制度・施策実行	2	41.9	69.5	66.5	50.7
評価・改善	3	48.8	68.7	64.3	49.5



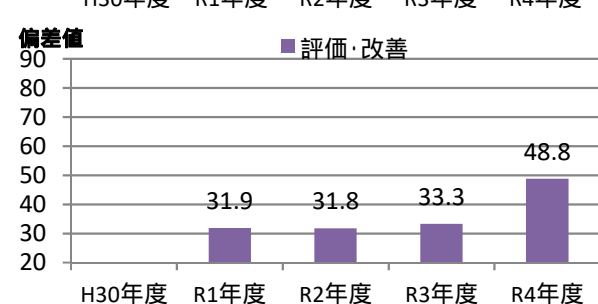
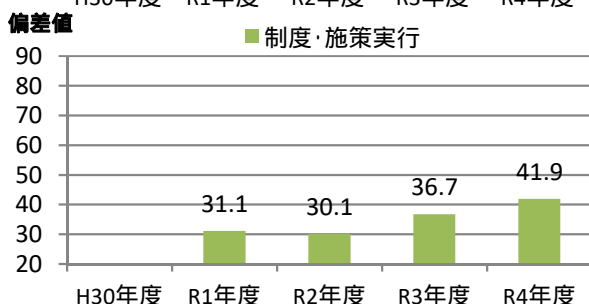
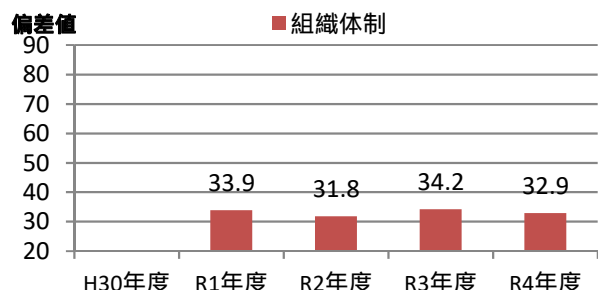
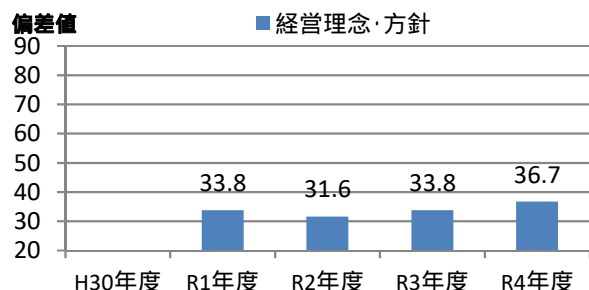
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

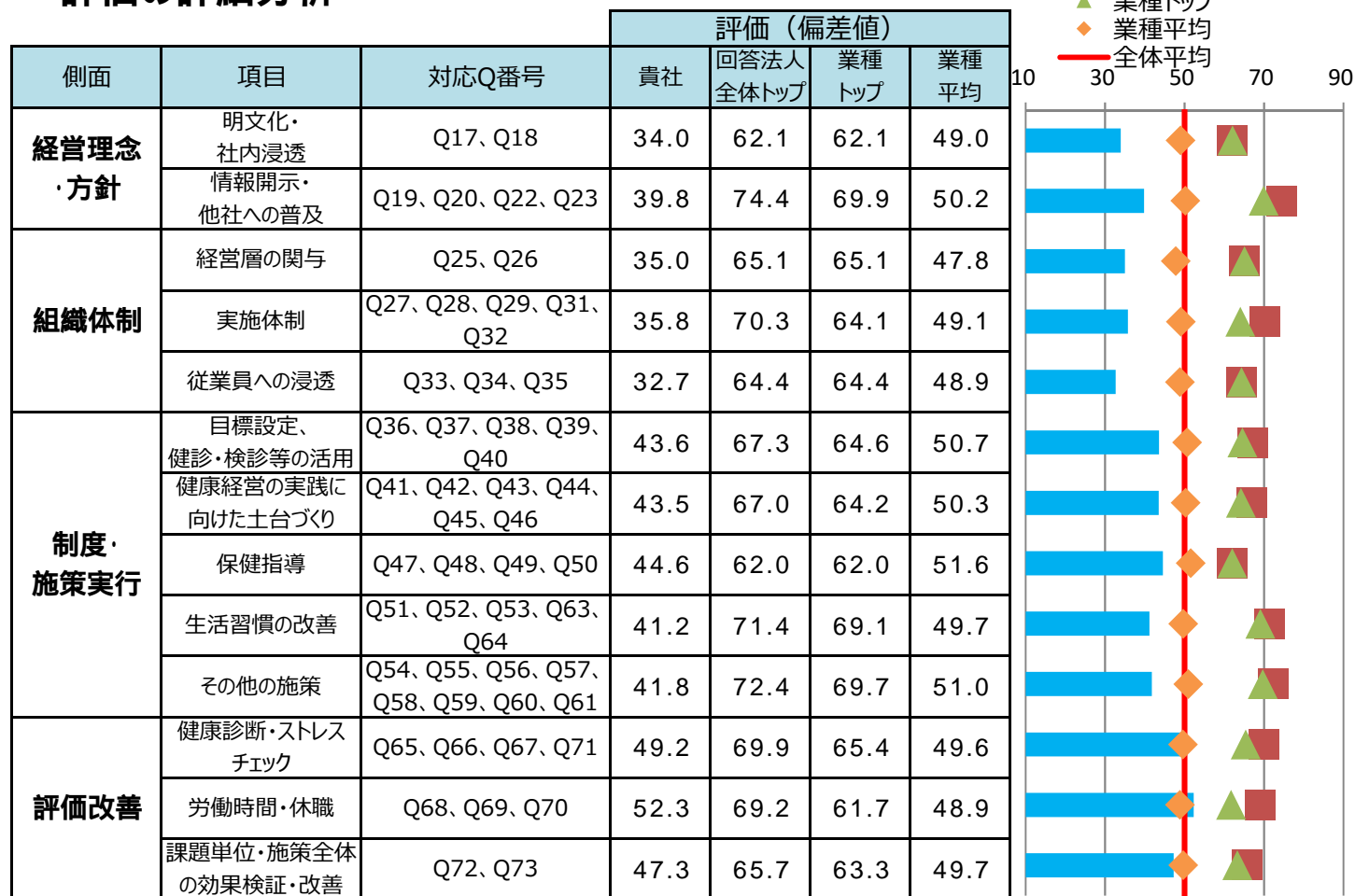
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2201～2250位	2401～2450位	2601～2650位	2651～2700位
総合評価	-	32.7(-)	31.4(↓1.3)	34.3(↑2.9)	40.6(↑6.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
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	https://www.paramountbed-hd.co.jp/csr/esg

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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を活用し、アイコンの設定やチャット等により従業員間のコミュニケーション活性化を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	複数のメニューから選択でき、ヘルシーメニューも用意。メニューにはカロリーと塩分を表示。管理栄養士監修				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	68.0	%	(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	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	全社掲示版で情報発信。ベネフィットワン担当者からスポーツクラブ補助利用率（延べ人数）の報告を受け把握				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.0	%

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

	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	46.9	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.9	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.5	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.6	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.1	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.3	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.9	48.6	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	健康診断の結果、全社員平均で見ると、他の項目に比べて「肥満リスク」の値が高く、生活習慣病につながることがわかった。生活習慣病に罹患すると欠勤や生産性の低下も招く恐れがあることから、生活習慣病予防のための改善が必要であると判断した。
	施策実施 結果	自社製の睡眠センサーとアプリを用いて、睡眠と歩行数を計測するダイエット企画を全社員に掲示板にてアナウンス。25%以上の社員が参加。（NTT PARAVITA社 ねむりのジムの社内実証）
	効果検証 結果	最終報告者数を分母として、約24%の社員が体重2kg又は腹囲2cm達成。開始前の調査でBMI25以上の者に絞ると約41%が達成。
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：前田工織株式会社

英文名：MAEDAKOSEN CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会福井支部

上場

■所属業種：その他製品

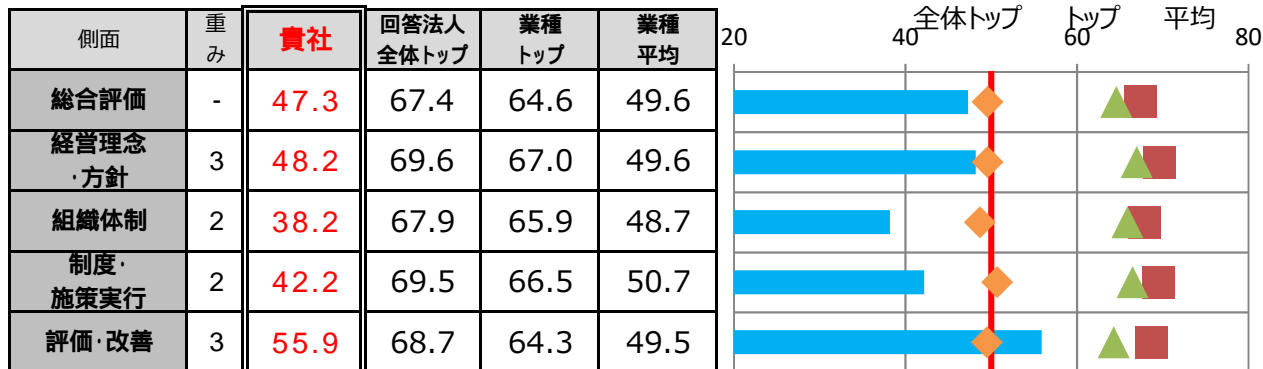
健康経営度評価結果

■総合順位： 2001～2050位 / 3169 社中

■総合評価： 47.3 ↑4.5 (前回偏差値 42.8)

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

評価の内訳



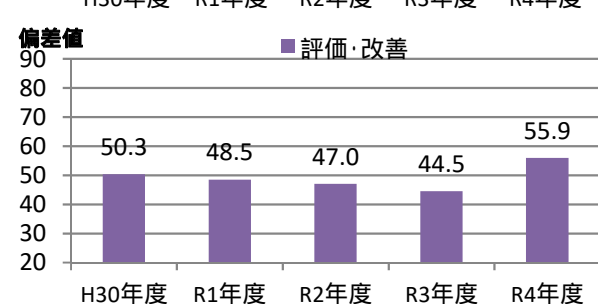
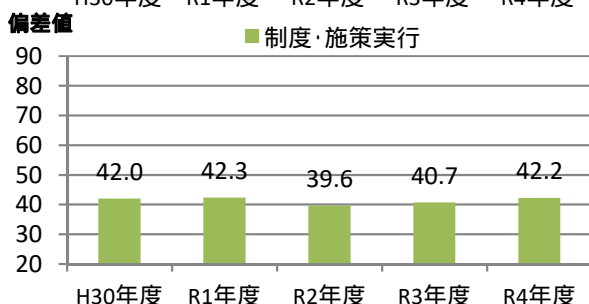
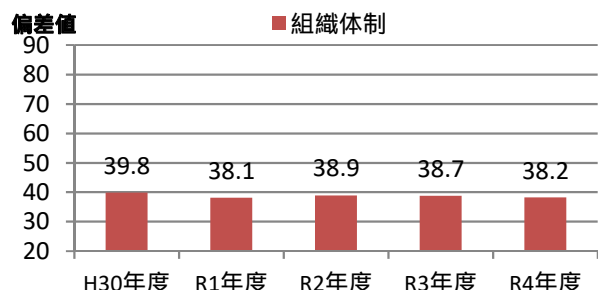
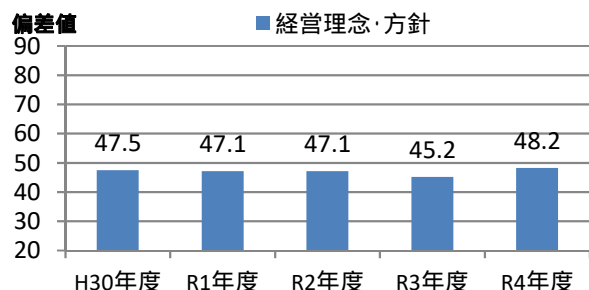
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

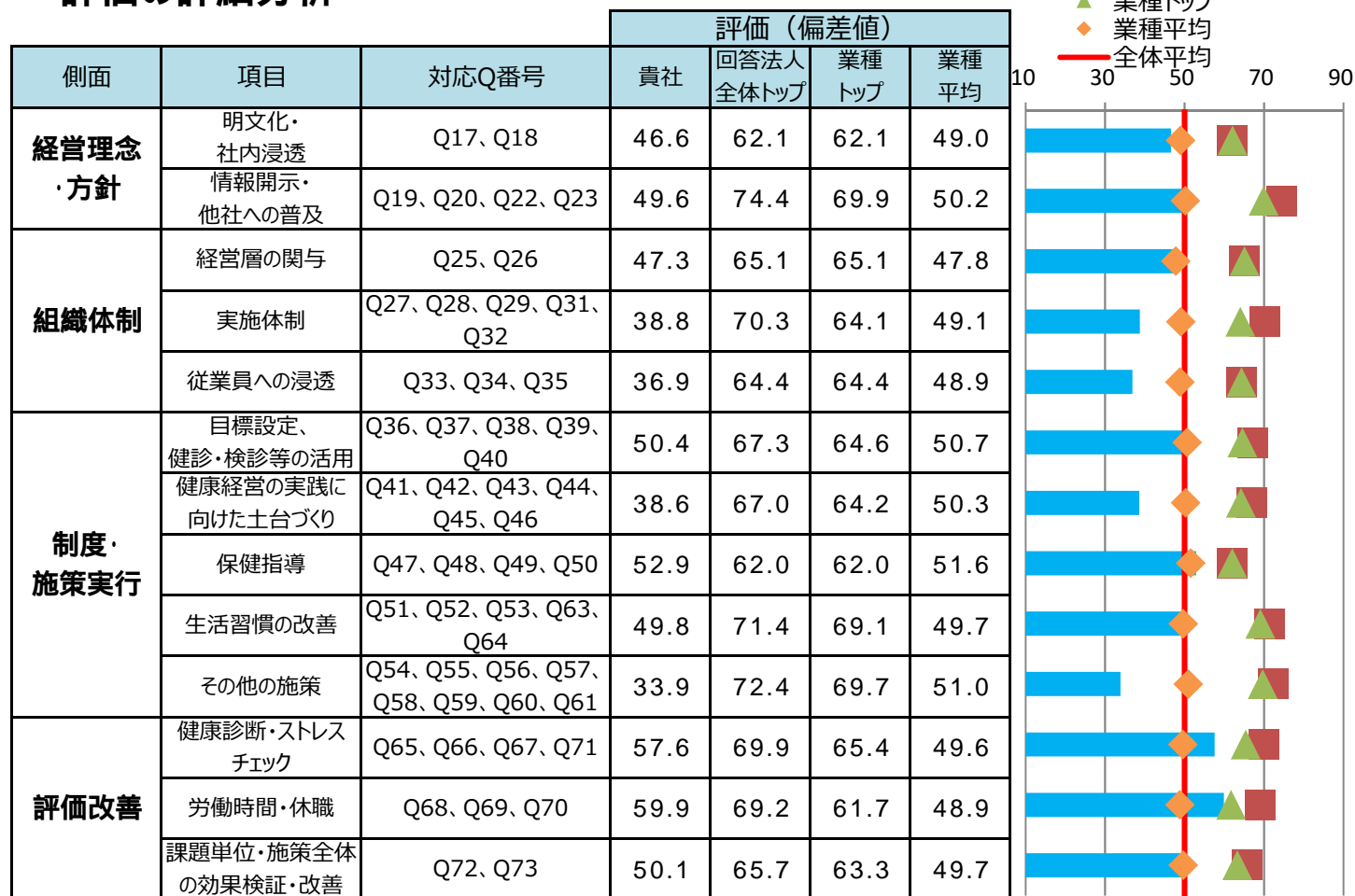
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1251～1300位	1601～1650位	1801～1850位	2251～2300位	2001～2050位
総合評価	44.9	44.8(↓0.1)	43.9(↓0.9)	42.8(↓1.1)	47.3(↑4.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員が心身ともに元気で生き活きと働き続けることができる環境とし、従業員のパフォーマンス向上を実現することで、当社が、より社会の安心・安全に貢献する企業に成長し、更なる業績拡大を達成することを目的としている。（従業員一人ひとりの生産性が上がること（プレゼンティーイズム、アブセンティーイズムの改善）を期待している。）また、従業員が突然就業不能となるリスクを減らすことで、事業の安定した継続を図る。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員一人ひとりの生産性が上がることを期待している。</p> <p>具体的には、身体的不調や病気による急な入院などの予防のために、定期健康診断再検査受診率100%を目指し施策を行い、突然就業不能となることを防ぐ。</p> <p>運動イベントを定期的に開催し、参加率目標80%とすることで、従業員の運動意識の向上と運動習慣の継続を図る。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	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	5.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- 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（LINE WORKS）の導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 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	会社が契約して健康に配慮した仕出弁当を提携会社より定価より安く社員が購入できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	年2回（春・秋）開催の社内独自の運動イベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.5	%

- 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	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	46.6	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.1	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.8	52.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.4	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.6	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.8	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.2	48.6	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	社内アンケートによると、週2回以上運動をする人は約44%で、運動をする人、しない人のバラつきがあることが分かった。日頃体を動かすことが少ないと、生活習慣病などの病気になりやすいという課題がある。また、社内コミュニケーションの活性化についても、「変化なし」「以前よりコミュニケーションが減った」との回答が約56%で、コロナ禍におけるコミュニケーション不足の課題もあり、改善が必要。
	施策実施結果	運動する機会を増やす社内イベントを毎年（年2回）実施。参加率80%という目標を掲げ、2021年度は、春開催77%、秋開催80%となっている。
効果 検証 ②	効果検証結果	現時点では健康診断結果、生活習慣病の人数などの定量的な結果は出ていないが、社内アンケートでは、このイベントに対する満足度で「満足」「やや満足」が57%となっている。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙者は病気発症の危険性が高いこと、また周りにも受動喫煙という悪影響を与えるため、職場環境の改善のためにも喫煙者数を減らすという課題があった。
効果 検証 ②	施策実施結果	「喫煙者0（ゼロ）」という目標を掲げ、「禁煙リレー」と題した禁煙成功者の声をイントラネットで紹介したり、上長からの声掛け、喫煙調査などに取り組んだ結果、就業時間内喫煙者0を達成している。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果、生活習慣病の人数などの定量的な結果は出ていないが、社内アンケートでは、禁煙対策の取り組みに対する満足度で「満足」「やや満足」が55%となり、特に元々非喫煙者だった人や禁煙チャレンジに成功した人からの満足度が高い。

※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：トッパン・フォームズ株式会社

英文名：TOPPAN FORMS CO., LTD

■加入保険者：トッパングループ健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

健康経営度評価結果

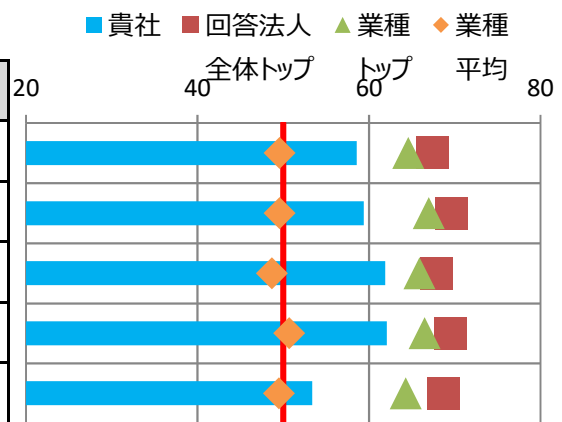
■総合順位： 651～700位 / 3169 社中

■総合評価： 58.6 ↓2.1 (前回偏差値 60.7)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	58.6	67.4	64.6	49.6
経営理念・方針	3	59.4	69.6	67.0	49.6
組織体制	2	61.9	67.9	65.9	48.7
制度・施策実行	2	62.1	69.5	66.5	50.7
評価・改善	3	53.4	68.7	64.3	49.5



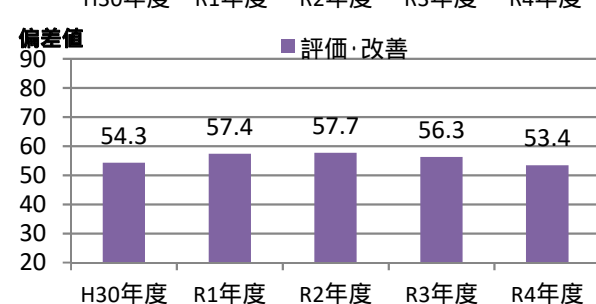
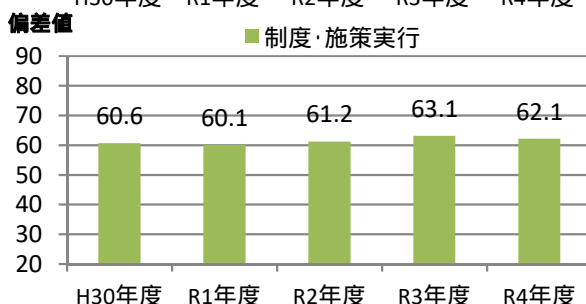
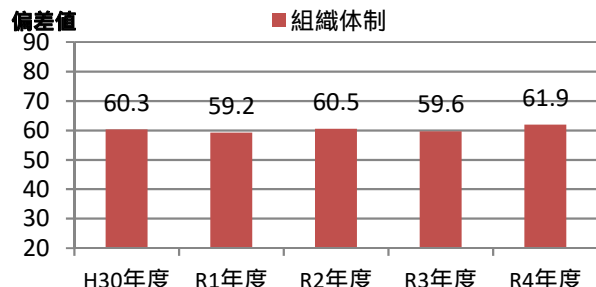
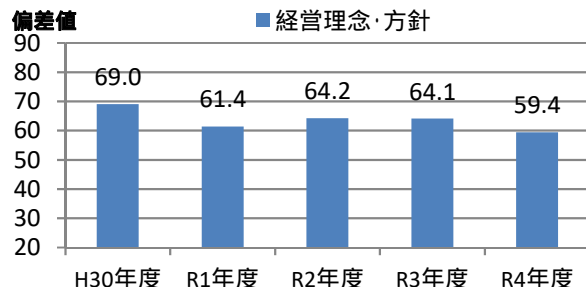
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

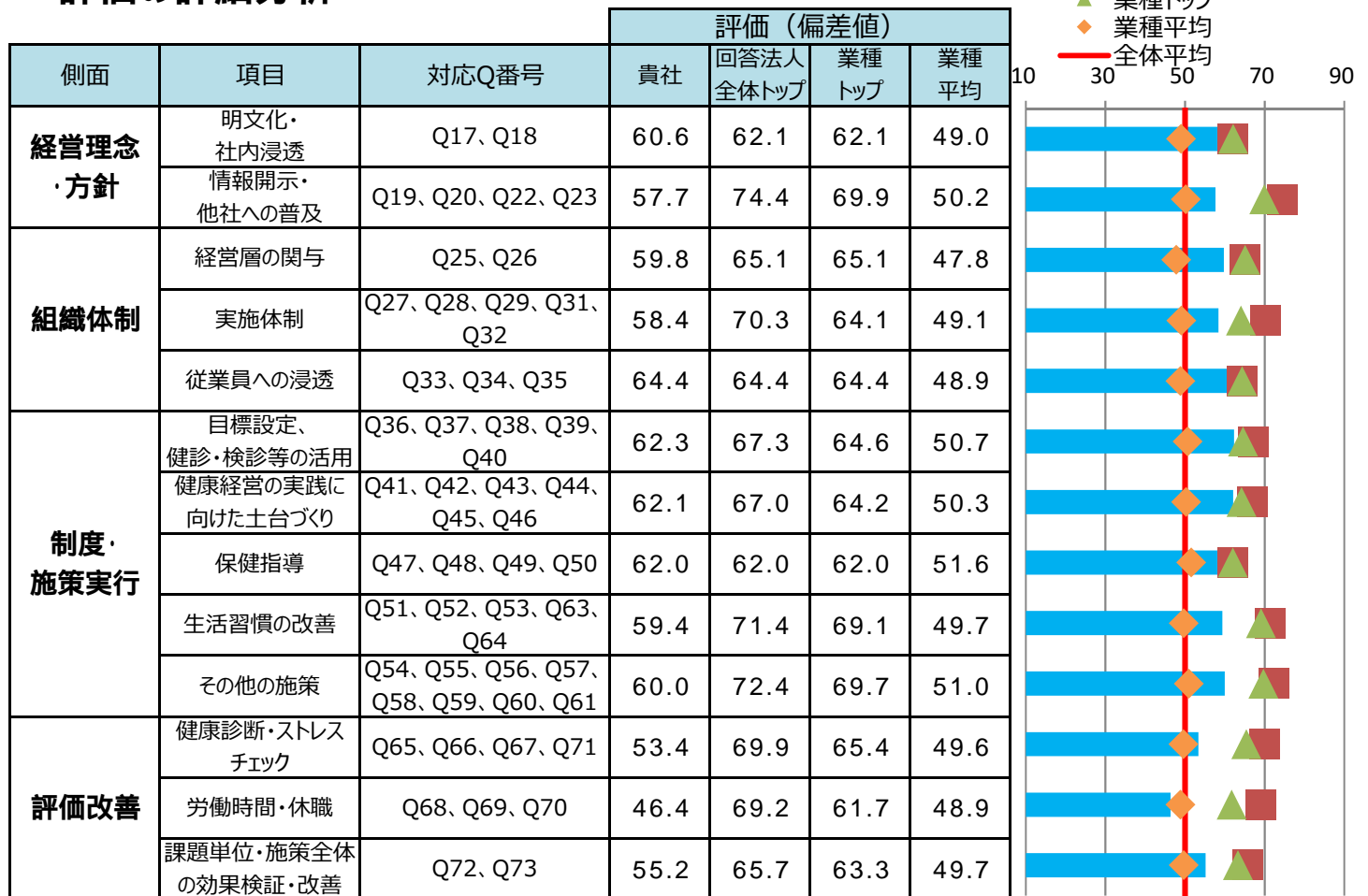
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	351～400位	301～350位	301～350位	651～700位
総合評価	61.8	59.5(↓2.3)	60.9(↑1.4)	60.7(↓0.2)	58.6(↓2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>人材定着や採用力向上</p> <p>急激な少子高齢化によって、労働人口が減少していくことが今後見込れている。このため新規採用も難しくなる中、従業員が心身ともに健康な状態で長く働き続けてもらうことの実現は、生産性の向上、ひいては企業価値向上にも直結することであり、経営上の大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が長く働き続けたいと感じられること、特に若年層への取り組みが重要であると考え。新入社員に対するメンタルヘルスに関する研修、診療所と連携し1年目・2年目にフォロー面談等の施策を実施することで離職率の改善をしていく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	M365のTeams・Yammer等を雇用形態を問わず全従業員が使用できる環境を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	スマートミール認定を受けた仕出弁当「い和多」「玉子屋」を本社等の勤務者の昼食として提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.9	%

- 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	毎朝、全事業所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		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.0	%

※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	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.4	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.8	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.5	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.1	48.6	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	2020年度は35歳以上の喫煙率が23.8%、35歳未満の喫煙率が15.7%となっており喫煙率の更なる低下が課題となっていた。
	施策実施 結果	社内診療所で禁煙外来の実施 診療所と連携し喫煙者への個別面談実施、希望者へニコチンパッチの配布実施 全事業所の喫煙所廃止及び就業時間内禁煙実施 社内報で禁煙推進の特集記事掲載
	効果検証 結果	から の施策の結果、2021年度には35歳以上の喫煙率が23.3%（2020年度比-0.5%）、35歳未満の喫煙率が14.0%（2020年度比-1.7%）と減少した。
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	健康診断の結果から2017年度から運動習慣の比率が16%代で推移しており、対策の結果、2020年度は従業員17.2%と増加した。引き続き運動習慣比率の数値改善が課題としている。
	施策実施 結果	歩数計アプリの利用促進及びイベントを実施。またこのイベントに合わせて歩き方セミナーも実施。 健康運動指導士を講師に運動に関するWEBセミナー実施 自宅でもできる運動動画を社内掲示版上に公開
	効果検証 結果	イベント実施前と比較して参加者の約6割の人が「運動・健康に関する関心が高まった」「運動習慣が増えた」との回答があった。 ～ の施策を通じて、2021年度の運動習慣比率が18.1%（2020年度比+0.9%）に向上し数値が改善された。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大建工業株式会社

英文名：DAIKEN CORPORATION

■加入保険者：大建工業健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

健康経営度評価結果

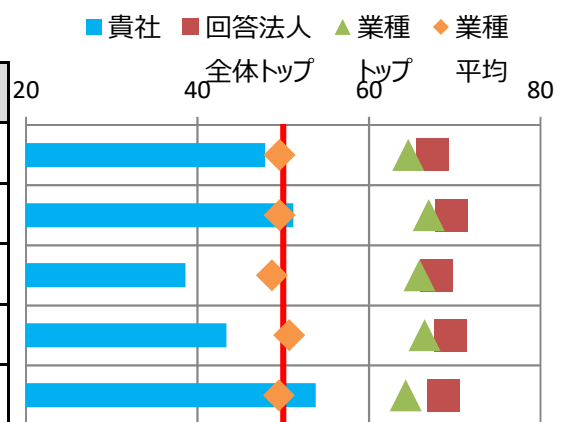
■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 47.9 ↓0.5 (前回偏差値 48.4)

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

評価の内訳

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	-	47.9	67.4	64.6	49.6
経営理念・方針	3	51.2	69.6	67.0	49.6
組織体制	2	38.6	67.9	65.9	48.7
制度・施策実行	2	43.4	69.5	66.5	50.7
評価・改善	3	53.8	68.7	64.3	49.5



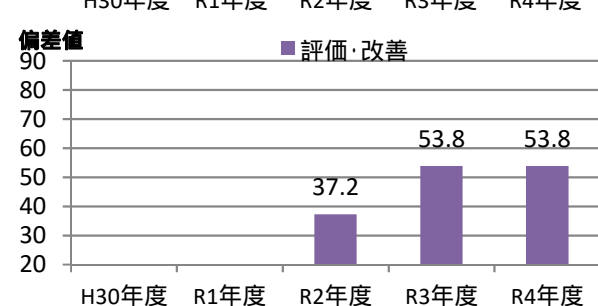
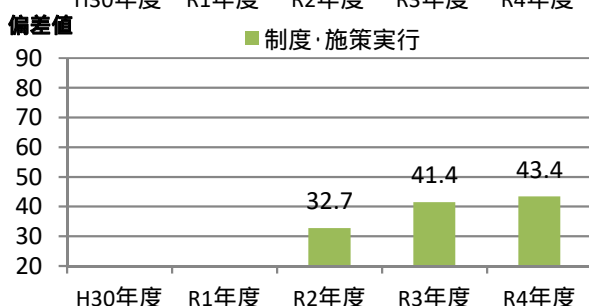
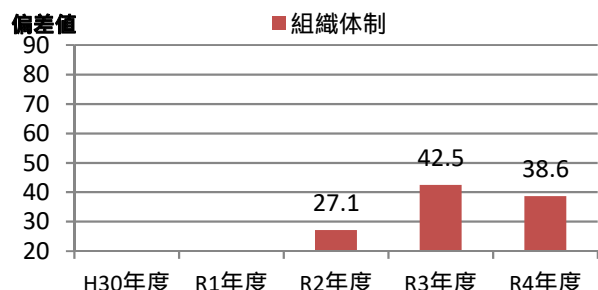
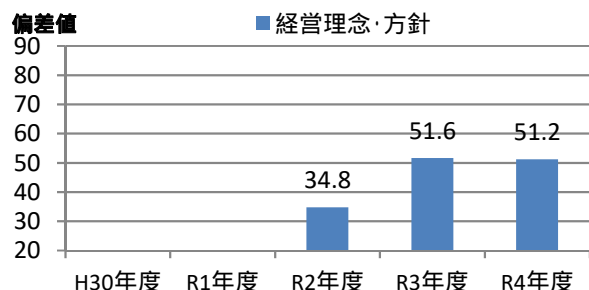
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2351～2400位	1751～1800位	1901～1950位
総合評価	-	-	33.6(-)	48.4(↑14.8)	47.9(↓0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>企業価値向上につながる生産性の観点から、病気による欠勤・退職（アブセンティーズム）が毎年若干名ではあるが、これを問題視。さらに、見た目に現れない疾病や体調不良による生産性の低下を課題と捉えている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>プレゼンティーズムによる生産性の低下防止</p> <p>2021年度の調査の結果、損失割合：25.9% 2025年目標：25.0%</p> <p>病気の未然防止（喫煙者減・健康リテラシーの向上）</p> <p>喫煙者の割合：2021年 23.1% 2025年目標：20%</p> <p>健康得点（運動・睡眠・栄養）：2021年度 16.2点 2025年目標 20点（30点満点）</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	71.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.2	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	満足度調査の結果からコミュニケーション不足が危惧される組織の上司部下を1組選出、交流会を実施した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康管理アプリを導入。ダイエットなど目的別レシピの閲覧ができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	歩数管理アプリを導入。日々の歩数管理、関連会社も含んだウォーキングイベントを定期的に行っている。				
(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	25.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.2	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.7	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.4	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.8	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.2	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.6	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.3	48.6	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	2020年にプレゼンティーズムの調査と同時に「パフォーマンスの阻害要因」「阻害要因による生産性の損失割合」を調査。結果として阻害要因の上位に「肩こり」「腰痛」「背中への痛み」などが挙げられた。また、それらの要因による損失割合は30.3%と無視できない数字になっていた。
	施策実施結果	肩こりや腰痛予防をテーマに、週1本のストレッチ動画を社内サイトに掲載。3分程度かつオフィスで出来るストレッチであるため、会議後などに活用する人が見受けられた。延べ1700回程度が再生された。
	効果検証結果	2021年の調査結果としてパフォーマンスの阻害要因による損失割合は25.9%に改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	上述した「パフォーマンスの阻害要因」を男女別で集計したところ、女性の不調の要因として月経による諸症状が上位に挙げられた。また、男女ともに月経に関するリテラシーの低さも問題視。ダイバーシティを進める上でも課題と判断した。また、女性従業員に限定した調査結果で月経によるプレゼンティーズムで34.6%の生産性低下しており、影響度の大きさを認識した。
	施策実施結果	女性の健康セミナーの開催や、Femtechサービスの「月経プログラム」を導入し、低用量ピルのオンライン処方を実施。「妊活相談プログラム」も導入し、女性特有の健康課題解決に向けた施策を展開した。
	効果検証結果	低用量ピルの処方による効果は現在検証中。月経に関するセミナーにより、参加した男性社員の94.6%が理解が深まったと回答。セミナー自体の満足度は全体の92%に上った。妊活セミナーについては参加者の96.4%が理解が深まったと回答。満足度も96.3%と、リテラシーの向上に寄与した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 凸版印刷株式会社

英文名: TOPPAN.INC

■加入保険者: トッパングループ健康保険組合

上場

■所属業種: その他製品

健康経営度評価結果

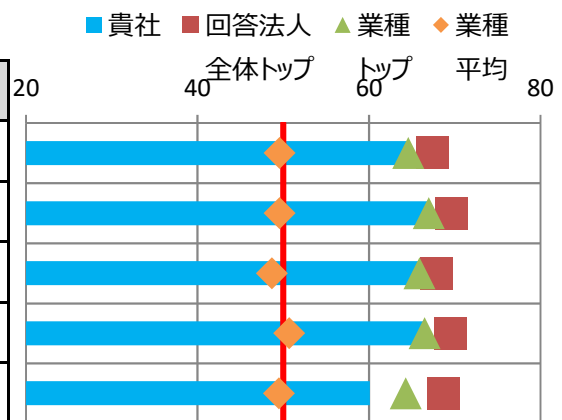
■総合順位: 1~50位 / 3169社中

■総合評価: 64.6 ↑0.0 (前回偏差値 64.6)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.6	67.4	64.6	49.6
経営理念・方針	3	67.0	69.6	67.0	49.6
組織体制	2	65.9	67.9	65.9	48.7
制度・施策実行	2	66.5	69.5	66.5	50.7
評価・改善	3	60.1	68.7	64.3	49.5



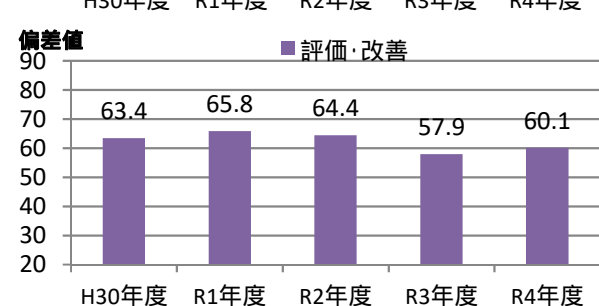
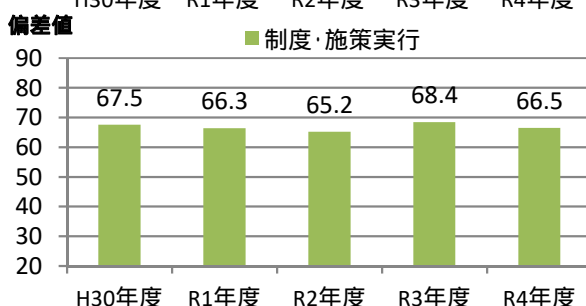
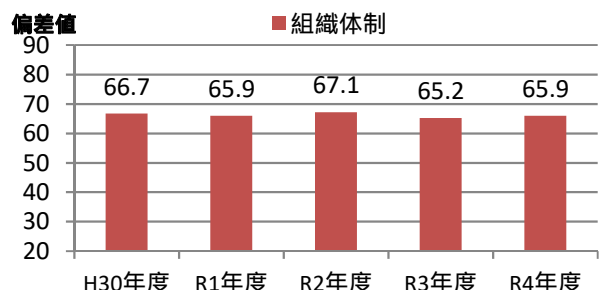
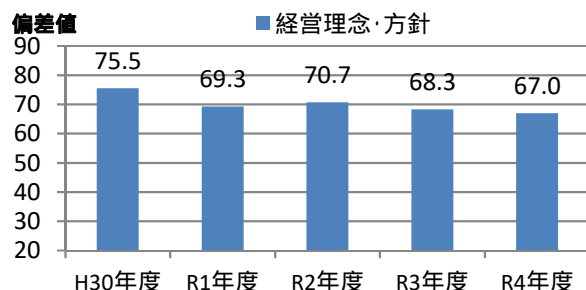
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

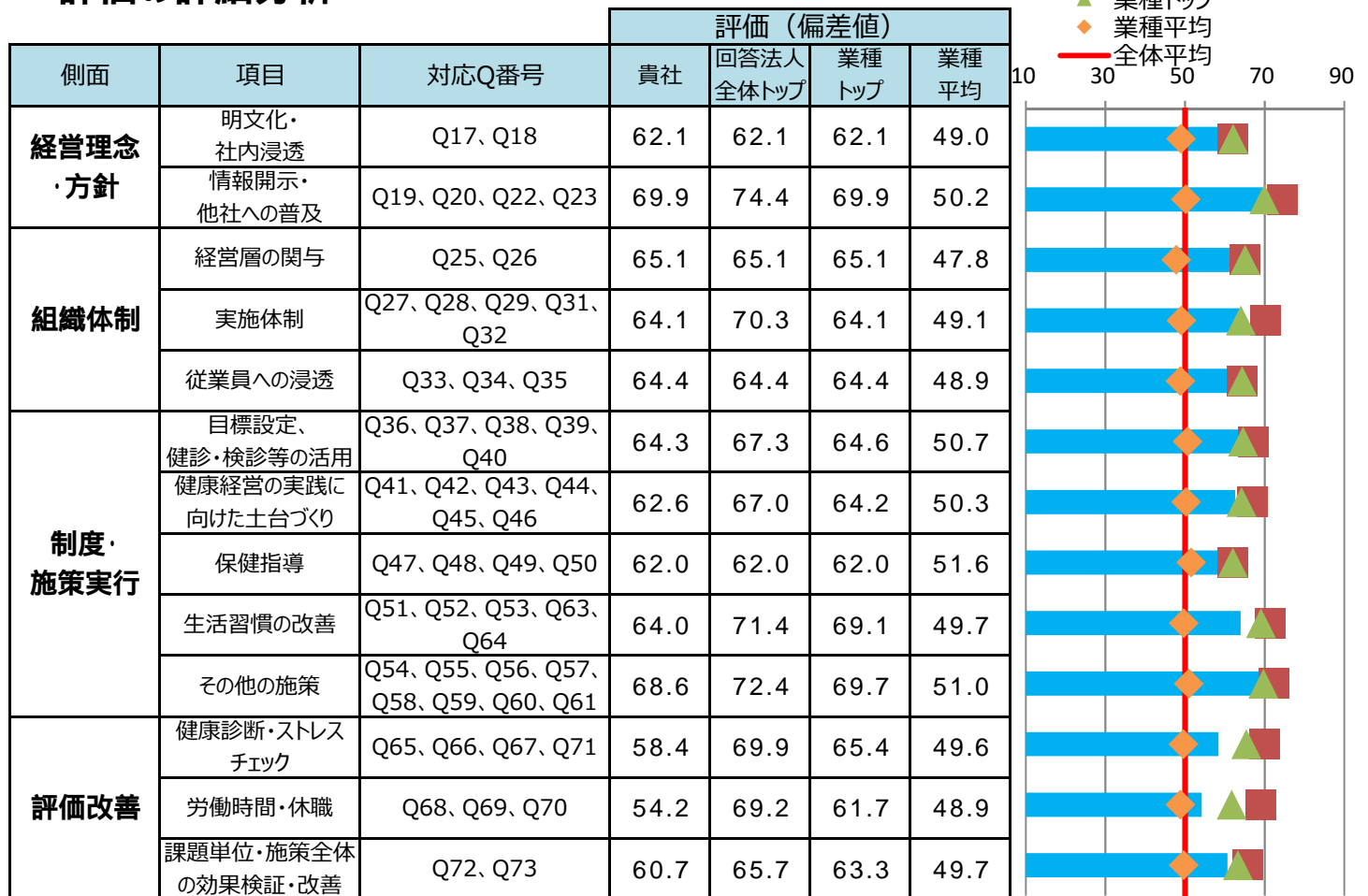
評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	68.9	67.0(↓1.9)	67.0(↑0.0)	64.6(↓2.4)	64.6(↑0.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社員および家族の健康を保持・増進すると共に、「Well-being」すなわち、「幸せに生きる」ことを、働きがいの向上を通じて実現し、業績や企業価値の向上を目指す</p> <p>健康...積極的に挑戦する「やる気」、心身ともに健康で、明るくいいきいきと活力に満ちた「元気」、そして、真剣に取り組み、最後までやり遂げる「本気」という3つの「気」を持って仕事に取り組める状態</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>トッパンは従業員を会社の貴重な財産、即ち人的資本として「人財」ととらえている。健康経営の実施により、全ての人が高いモチベーションを持ち、「ウェルビーイング」な状態で業務に取り組むことでイノベーションを産み出し、企業の成長、引いては社会全体の価値創造に繋がることを期待している。これはSDGsの8「働きがいも経済成長も」の達成に相当し、その実現するためにD&I推進を中心とした各種施策を展開している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toppan.co.jp/about-us/our-corporate-approach/health-manage-declaration.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	9	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	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	オンライン社内報でのコミュニケーションの活性化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	コンディション管理や良好な自律神経の状態の維持向上をパフォーマンスアップにつなげる研修を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	毎朝ラジオ体操の時間を設け、テレワークでも参加率・体操の質向上のため体操動画や健康情報をメールで提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	84.0	%
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	64.6	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.2	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	72.7	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.3	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.4	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.1	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.4	48.6	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	定年延長などにより、特にミドル層・シニア層が高いモチベーションを維持し、パフォーマンスを発揮してもらうため、生活習慣病をはじめとした疾病の予防対策が必須である。健診結果を放置せず、必要があれば生活習慣の改善や、通院や服薬による数値のコントロールが必要である。
	施策実施 結果	社内にある診療所医療職からの健診フォローや保健指導を実施
	効果検証 結果	2020年度から2021年の健診結果において平均年齢は上昇しているが、各生活習慣病項目の有所見該当率は減少している。肥満率27.8% 27.5%、血圧リスク11.9% 11.3%、糖尿病リスク10.4% 10.3%、脂質リスク32.2 31.1%。発症リスクが下がれば仕事に集中でき、より高いパフォーマンスを発揮できる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	仕事と育児の両立支援を長年継続し、かつ、ニューノーマルな働き方が普及したことにより、仕事と育児の両立を図る男性社員が増加した。2022年の育児介護休業法の改正により、男性の育児休業取得率の公表が義務化されるなど、社会全体で、ワークライフバランスの更なる促進や男性の育児参加が更に求められるようになることを踏まえ、会社全体で取り組みを強化する必要があった。
	施策実施 結果	オンライン社内報での男性育児休業の取得事例紹介、セミナーでの、法改正の要点とマネジメント層が果たすべき役割の解説、育児期社員のネットワーキングへの男性社員の参加促進を実施。
	効果検証 結果	2020年度の男性社員の育児休業取得率は50.9%であったのに対し、上記施策の継続実施の結果2021年度は65.8%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: 大日本印刷株式会社

英文名: Dai Nippon Printing Co., Ltd.

■加入保険者: 大日本印刷健康保険組合

上場

■所属業種: その他製品

健康経営度評価結果

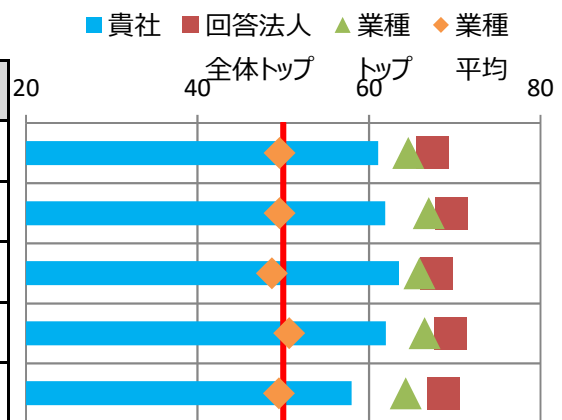
■総合順位: 401~450位 / 3169社中

■総合評価: 61.1 ↓1.0 (前回偏差値 62.1)

※「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	-	61.1	67.4	64.6	49.6
経営理念・方針	3	61.9	69.6	67.0	49.6
組織体制	2	63.5	67.9	65.9	48.7
制度・施策実行	2	62.0	69.5	66.5	50.7
評価・改善	3	58.0	68.7	64.3	49.5



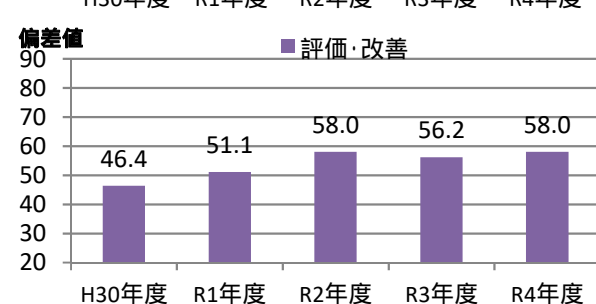
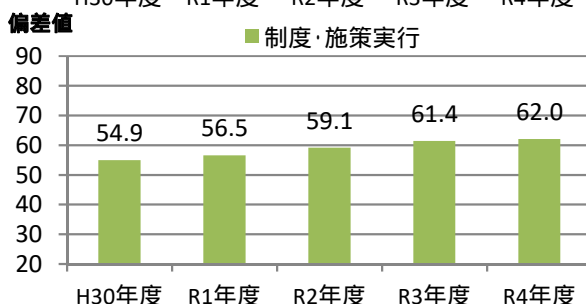
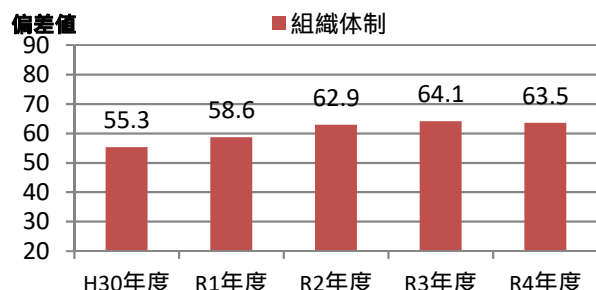
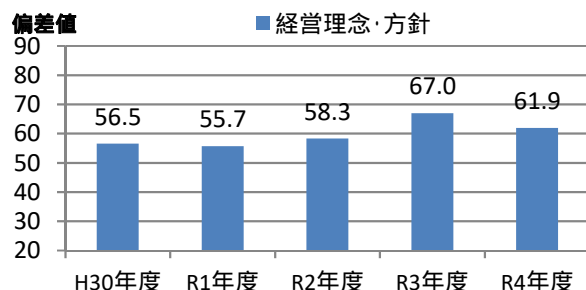
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

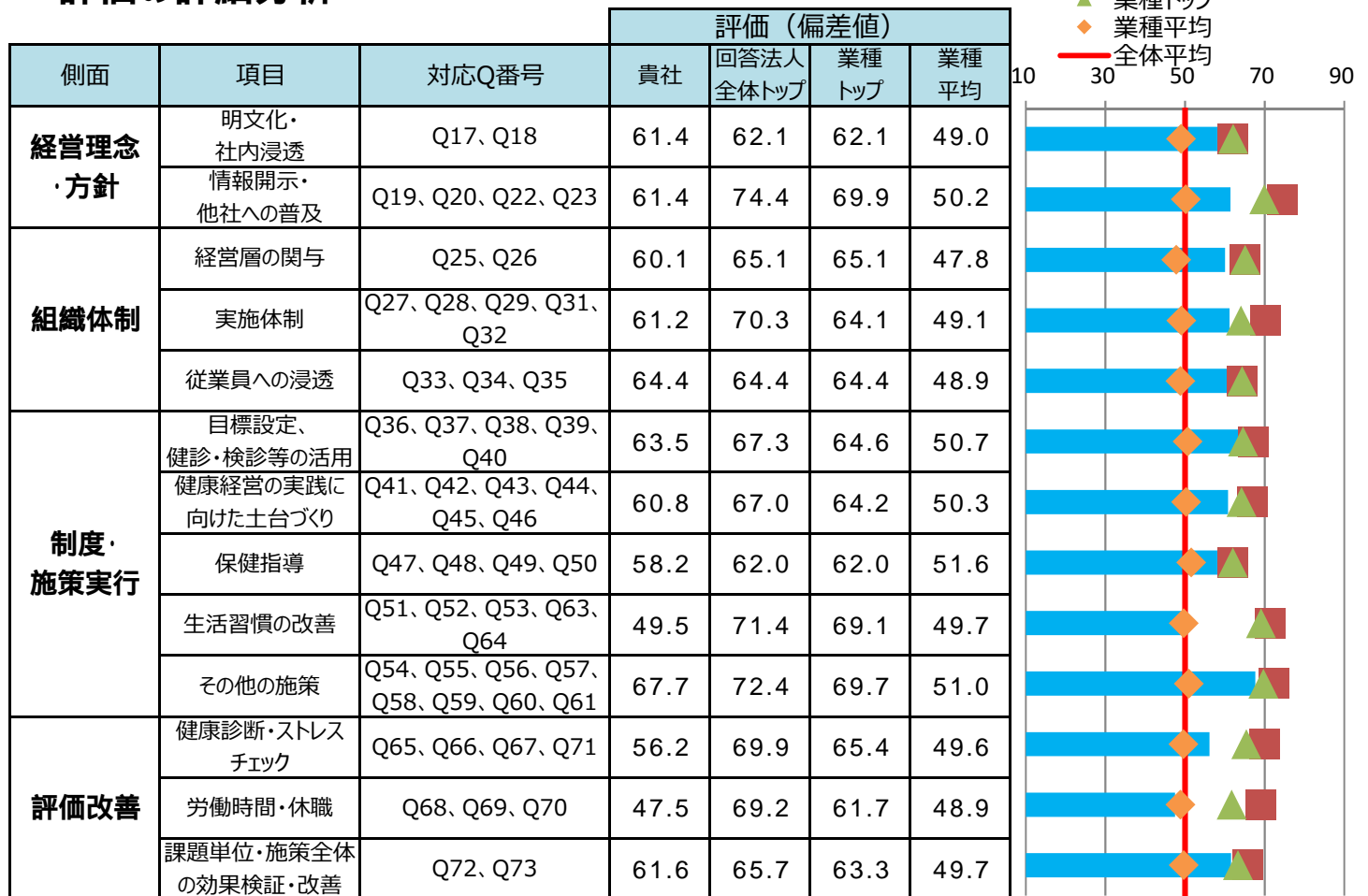
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	701~750位	801~850位	451~500位	151~200位	401~450位
総合評価	53.8	55.1(↑1.3)	59.3(↑4.2)	62.1(↑2.8)	61.1(↓1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>中期的な事業環境において、イノベーションの創出が大きなテーマであり、その為には「人的資本」の充実が課題になっている。「社員を大切にし、大切にされた社員によって企業が成長し、その社員が社会をより豊かにしていく」というポリシーのもと、「DNPグループ健康宣言」として、「心身の健康の保持・増進から、一人ひとりの前向きな心の醸成や組織における信頼関係の構築」を掲げ、社員全員での新しい価値の創造を進めたい。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康な社員全員が一人ひとりの多様な力を積極的に発揮し、相互に強みを掛け合わせることで、時代の変化に対応するだけではなく自ら変化を起こし、社会課題を解決するとともに、イノベーションにより人々の期待に応える新しい価値を創出、長期的な成長と企業価値の向上につなげていきたい。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	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	95.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.9	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	月次1on1で部下の悩みやアピールしたい事を共有し、週次チームMTGで相互理解を深めチーム力を向上				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.0	%

- 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	女子栄養大学監修のヘルシーメニュー（カロリー650kcal未満、塩分3.6g以下が基準）を毎日社食で提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	63.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.8	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	運動習慣獲得を支援するため全従業員を対象にウォーキングイベントを開催した。好評のため定期化予定。				
(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	11.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	86.9	%
管理職限定	○	全管理職の	93.2	%
限定しない	○	全従業員の	91.2	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.1	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	78.5	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.4	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	39.9	48.6	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	従業員の高年齢化により、健康診断の有所見者率が増加傾向にある。またストレスチェックの結果も改善の余地がある。 改善を図るためには、従業員の健康に対する理解（DNPグループ健康宣言）の徹底と、一人ひとりが自身や組織の健康の実現に向け積極的に取組む必要がある。
	施策実施結果	全員を対象としてEラーニング（「健康宣言」「健康診断」「生活習慣」について）実施。それぞれ約9割の従業員が受講した。併せて理解度テストや、健康意識や状態などについてアンケートを行い経時で確認している。
効果 検証 ②	効果検証結果	Eラーニングを3回実施した結果、アンケートでは半数以上の従業員が健康を意識することになったと回答している。また、身体活動や食生活についての改善への取り組みは、初回2割程度であったものが、経時的に増加し、3回目では4割以上が実施しているとの回答があった。継続的な教育を行うことで従業員の意識が向上し、行動変容に繋がった。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	新しい価値の創出や生産性の向上を図るためには、いきいきと信頼できるチームで働くことが重要であるという考え方を会社の方針として打ち出している。一方、社内の「働き方アンケート」では「自分の仕事以外、同じ部署で行われていることがあまり分かっていない」といった意見が一定数見られることから、個人の自発的活動を促すだけでなく、チームミーティング等によるコミュニケーションの活性化が重要であることを見出した。
効果 検証 ②	施策実施結果	チーム毎にストレッチな目標を設定し週次のミーティングで互いの進捗確認や障害となっている点を話し合いサポートし合う風土が生まれている。月次の1on1ミーティングは相談しやすい関係性の構築に寄与している。
	効果検証結果	昨年から実施しているエンゲージメントサーベイにおいて、「支援」「承認」「挑戦する風土」の項目に改善がみられた。サーベイに関するヒアリングにおいては「上司や同僚とのコミュニケーション回数や量が増えた」、「会社や部署における自分の役割がより明確になり、働く意欲が向上した」等の意見が聞かれるようになった。このような風土改革が、われわれの目指す「新しい価値の創出や生産性の向上」につながると考えている。

※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: 図書印刷株式会社

英文名: Tosho Printing Co.,Ltd

■加入保険者: トップグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: その他製品

健康経営度評価結果

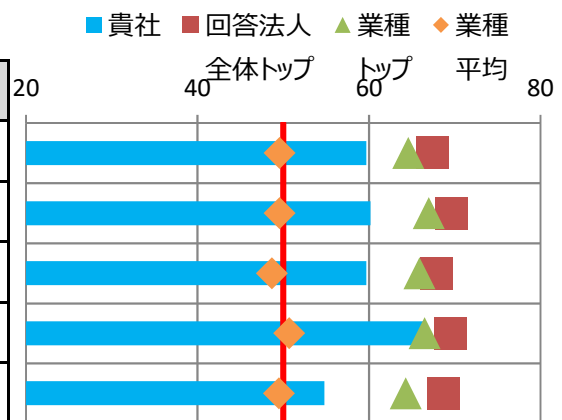
■総合順位: 551~600位 / 3169 社中

■総合評価: 59.7 ↓0.8 (前回偏差値 60.5)

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

評価の内訳

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	-	59.7	67.4	64.6	49.6
経営理念・方針	3	60.2	69.6	67.0	49.6
組織体制	2	59.7	67.9	65.9	48.7
制度・施策実行	2	66.3	69.5	66.5	50.7
評価・改善	3	54.8	68.7	64.3	49.5



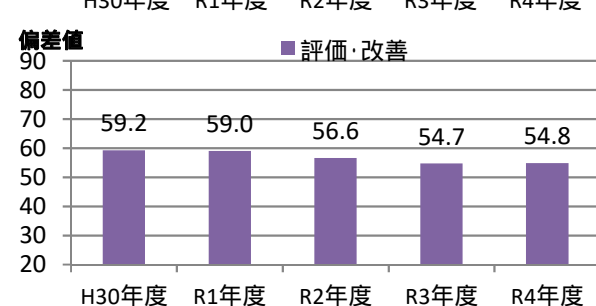
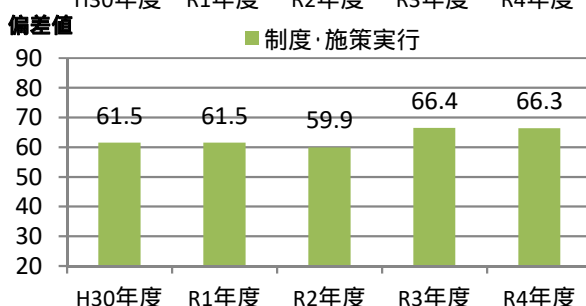
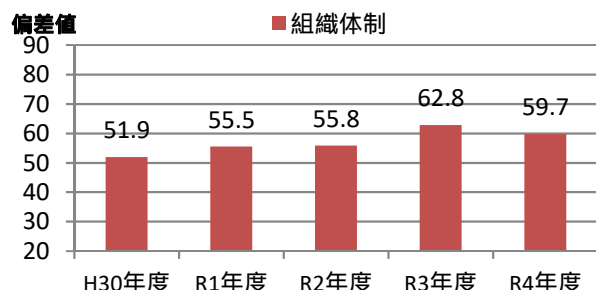
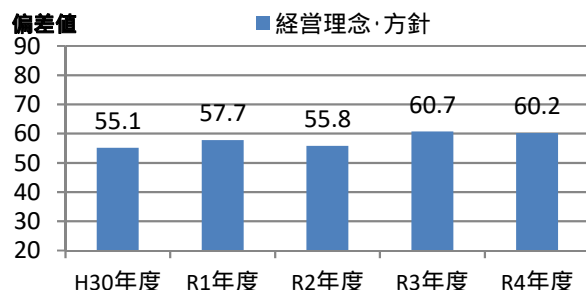
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

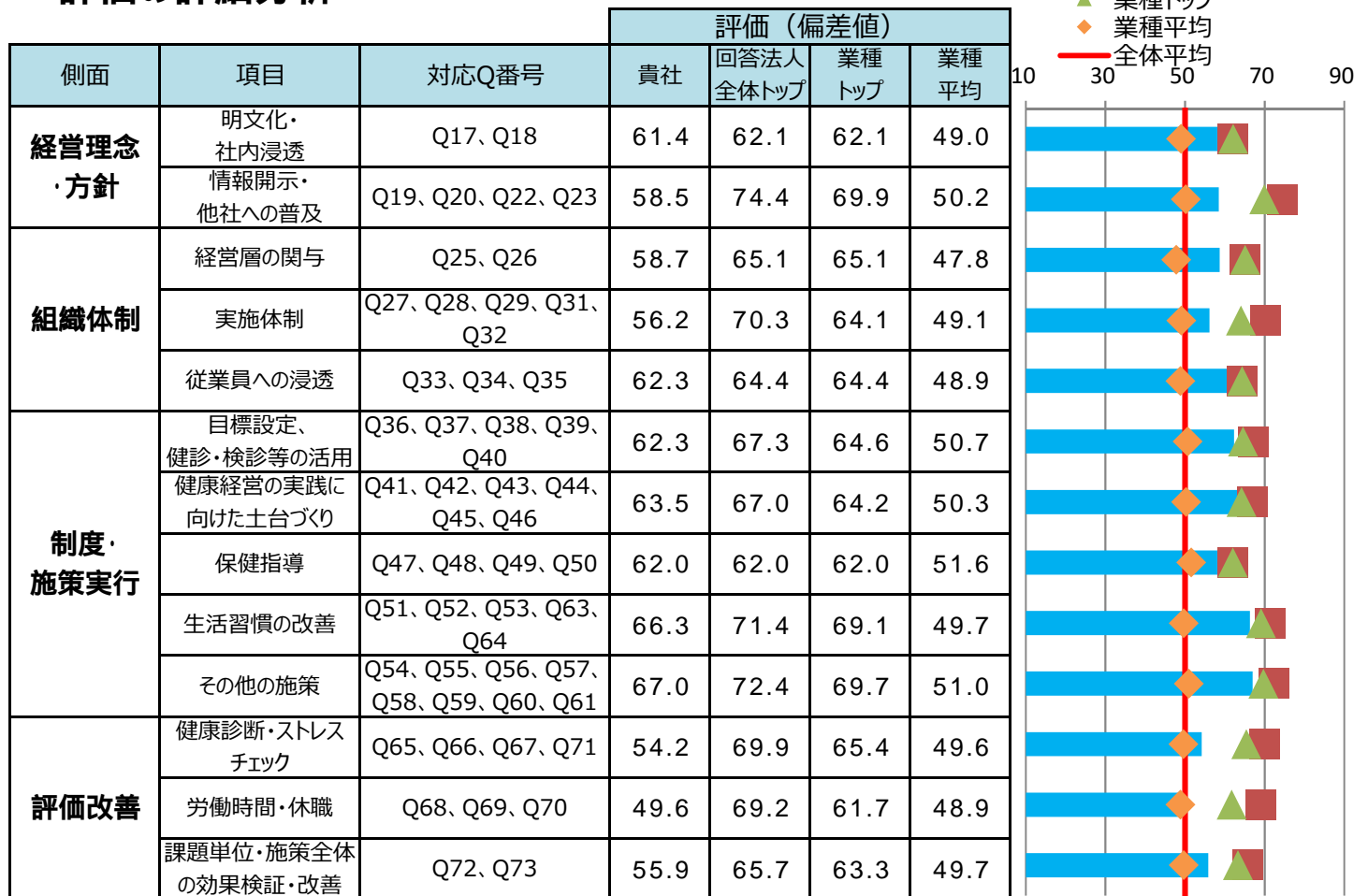
評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	401~450位	451~500位	701~750位	351~400位	551~600位
総合評価	57.2	58.4(↑1.2)	56.9(↓1.5)	60.5(↑3.6)	59.7(↓0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>心身を健康な状態に保ち、従業員のパフォーマンスを向上させる事は、事業活動を推進する上で大きな課題である。これを実現するため、労働時間の削減を図り、ワークライフバランスの向上を図りたい。具体的には、ダイバーシティ勤務・フレックスタイム勤務・セレクトティブタイム勤務・時差出勤・交替制勤務などの各種変形時間労働制を業務の実態に合わせて効果的に運用し、労働生産性を向上させ、労働時間を削減したい。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>労働時間の削減により、ワークライフバランスを向上させ、従業員およびその家族を含めた心と体の健康を、持続的に維持・増進することによって、一人ひとりが生き生きと働ける環境を整備し、従業員のエンゲージメントとウェル・ビーイング（well-being）向上を図る。労働時間の削減について、具体的な目標としては、残業時間において一人当たり月平均時間を2021年度の24時間から10時間に改善することを目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内において「さん付け呼称」を推進し、職場におけるコミュニケーションの円滑化を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社内食堂でのスマートミール（栄養のバランスがとれた食事）提供による、従業員の健康と健康意識の向上。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	毎朝館内放送にてラジオ体操を実施し、在宅勤務者用にはイントラネットにラジオ体操動画をアップしている。				
(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	4.8	%
管理職限定	○	全管理職の	5.1	%
限定しない	○	全従業員の	6.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.5	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.4	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.2	52.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.0	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.9	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	49.9	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	56.6	48.6	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	2020年度は、法定外労働80時間超過者が、年間で延べ23名いた。労働時間削減に向けた取り組みが一定の効果を発揮し、一人平均の残業時間は40時間（2017年度） 36時間（2018年度） 33時間（2019年度） 23時間（2020年度）と順調に減少しているものの、特定の個人に業務が集中することがないよう、個人ごとによりきめ細かい管理を行い、業務の平準化を進めていく必要がある。
	施策実施結果	勤怠管理者の利便性向上のため2021年1月より勤怠管理システムを更新し、全管理職（100%）に対し説明会を実施し、2021年度はきめ細かい管理を行った。労政部から毎週注意喚起を行いきめ細かく管理した。
	効果検証結果	管理職と労政部によるきめ細かい管理を行った結果、2021年度は80時間超過者が3名となり、2020年度の23名から大きく減少させることができた。 2021年度の従業員一人あたりの月平均残業時間は24時間となり、製造業の一人あたりの月平均残業時間13.6時間（2021年度）を上回っているため、引き続き、各職場におけるきめ細かい管理と労政部からの指導を行い、一人あたり月平均10時間を目指していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2019年度は、メンタルヘルス不調により休職となった従業員が9名発生した。 2020年度は新型コロナウイルス感染拡大に伴う日常生活の変化によるストレス増加や、在宅勤務実施時の対面コミュニケーション不足による業務上のストレス増加が懸念されたが、コロナ禍におけるメンタルヘルスケアについて研修を実施するなど対策を取り、3名に減少させることができたが、引き続き取り組みを強化し、メンタル不調者0名を目指す。
	施策実施結果	管理職・監督職それぞれに、メンタルヘルスラインケア研修を実施し、組織としてメンタルヘルス対策に取り組める環境を整備した。また、新入社員にはセルフケア研修を行い、心身の健康促進を図った。
	効果検証結果	研修では、従来からの内容に加えて、コロナ禍で在宅勤務を実施する等対面コミュニケーションが減る中で、上司と部下のコミュニケーションの取り方、メンタルヘルス不調の気付き方等を教育した。2021年度にメンタルヘルス不調で休職した者は2名となり、新規に不調となった者は1名だった。引き続き管理職、従業員双方へのメンタルヘルスに関する教育や情報提供を行い、不調者が0名になるよう取り組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: N I S S H A 株式会社

英文名: Nissha Co., Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会京都支部

上場

■所属業種: その他製品

健康経営度評価結果

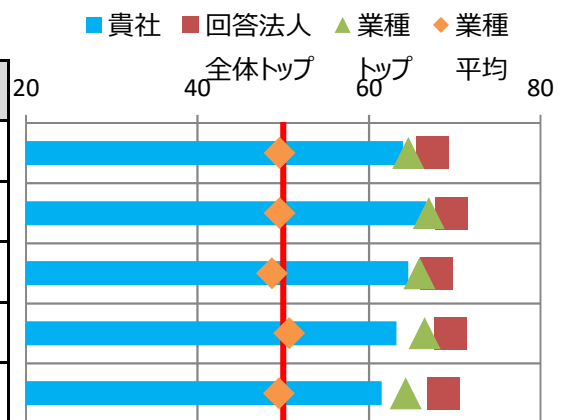
■総合順位: 51~100位 / 3169 社中

■総合評価: 64.0 ↑1.4 (前回偏差値 62.6)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	64.0	67.4	64.6	49.6
経営理念・方針	3	66.7	69.6	67.0	49.6
組織体制	2	64.6	67.9	65.9	48.7
制度・施策実行	2	63.2	69.5	66.5	50.7
評価・改善	3	61.5	68.7	64.3	49.5



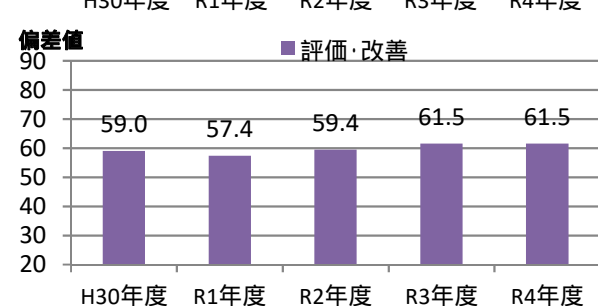
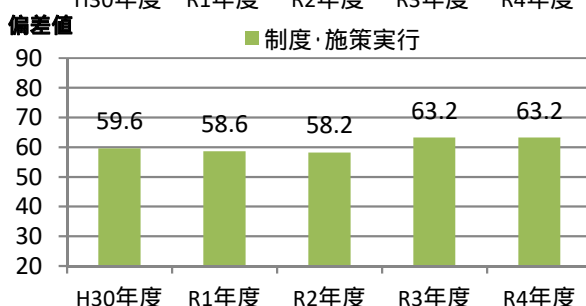
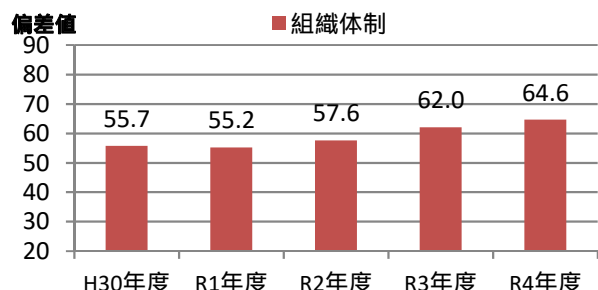
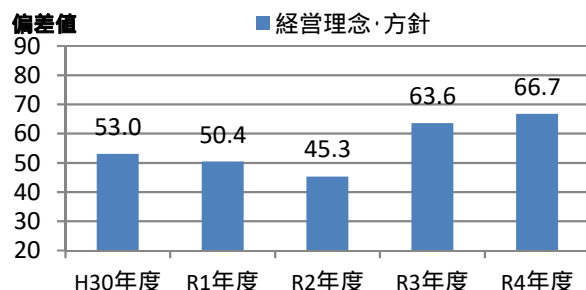
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

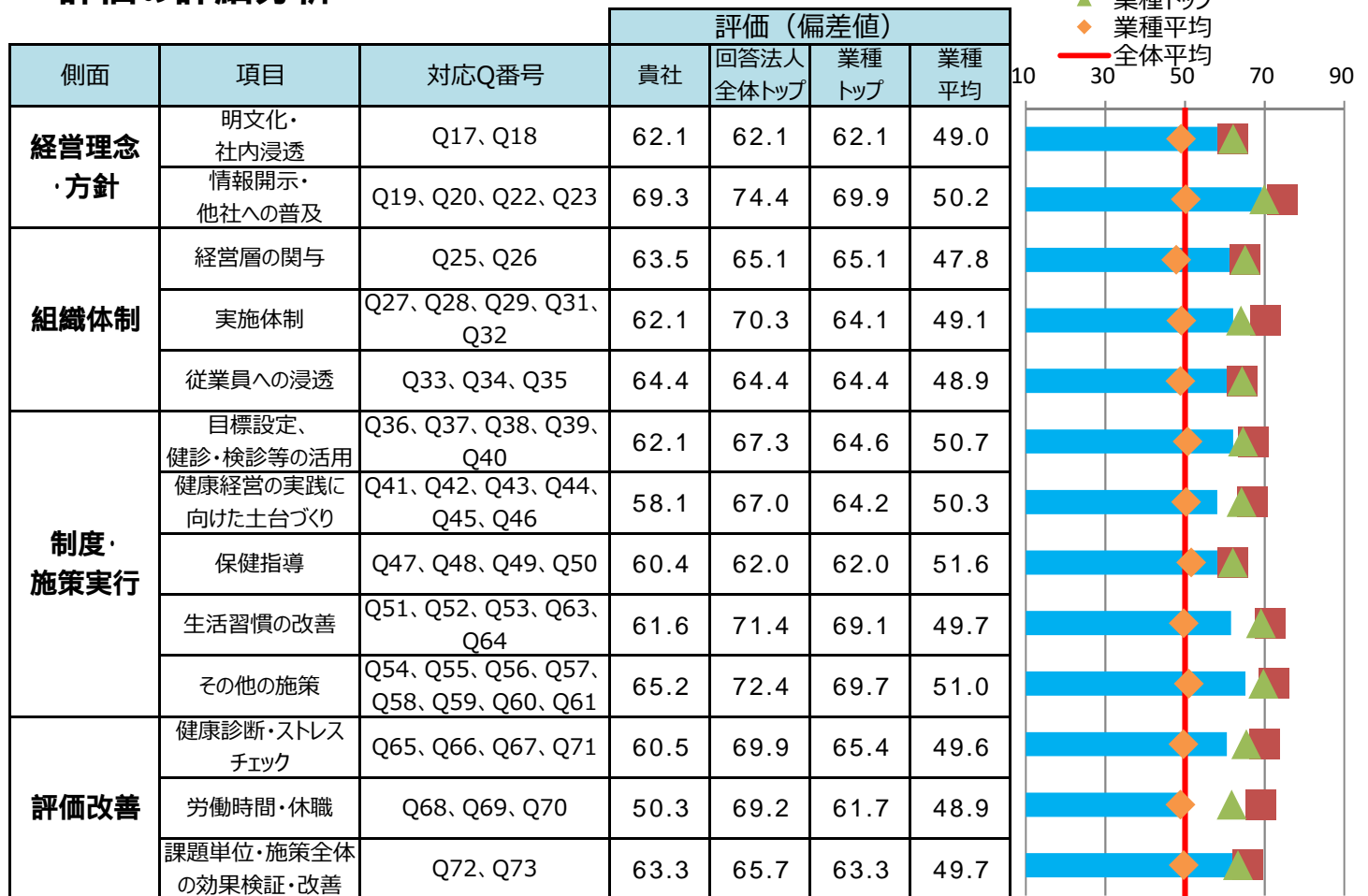
評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451~500位	801~850位	901~950位	101~150位	51~100位
総合評価	56.7	55.1(↓1.6)	54.6(↓0.5)	62.6(↑8.0)	64.0(↑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 会社の成長は社員の成長、社員の成長は会社の成長との考え方のもと、社員の人材育成に力を注いでおり、今後、いかに社員の心身の健康状態を維持・改善し、モチベーション高く働いてもらえるかが重要な経営課題と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康で、モチベーション高く働ける職場作りのためには（社員エンゲージメント）、一人一人の健康とチームワークが必要。健康の保持増進と病気の早期発見・早期治療のために、がん検診精査受診率60%を達成し定健有所見率低減(56.4% 52.4%)を目指す。またストレスチェックに基づく改善活動や仕事の質・量の適正化を行い、一体感のある職場を増やし、メンタル休業者率1.02% 0.8%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	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	サステナビリティレポート(12-5) https://www.nissha.com/sustainability/ersrhs000000j3vk-att/NisshaSustainabilityReport2022.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(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	81.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	構内にウォーキングコースを施工し、月次で周回数を競うイベントを開催し、インセンティブを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	社員から希望者を募り、また食堂会社管理栄養士と連携し、健康志向メニューの開発を行っている。				
(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	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	社内Portalサイトで、運動にまつわる奨励、説明サイトを月1回更新している。				
(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	27.0	%
管理職限定	○	全管理職の	10.0	%
限定しない	○	全従業員の	67.5	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.7	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.4	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.6	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.1	49.9	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	56.7	48.6	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	法定健診有所見者率が50%を越えている。30代、40代の有所見率上昇が全体の有所見率上昇に繋がっていると考えられるため若年層への健康管理意識を高めるヘルスリテラシー教育が必要。病気の早期発見・早期治療のための、がん検診受診と精密検査受診も強化する。
	施策実施結果	月1回、食事・運動・睡眠などの生活習慣改善に取り組む日を設定しメニューを提示。ヨガやマインドフルネスのWEBセミナーを実施し252名が参加。精査対象者全員に個別の受診指導も実施。
効果検証②	効果検証結果	がん検診は胃・大腸で93%、維持、子宮66%・乳がん75%。精査受診率も経年で算出し2021は41%。2021～3年計画で肥満者率15%未満(18.6% 15%)、法定健診有所見者率4%低減(56.4% 52.4%)を目標としており、2021の肥満者は24.1%、有所見者は55.4%であった。引き続き対策をすすめる。
	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	メンタルヘルス不調者が一定の割合で発生しており、休業者の割合が全国平均より高い。二次三次予防は定着しつつあるので、ストレスチェック結果を活用した一次予防を強化し、メンタル不調者の発生を未然に防ぐ必要がある。セルフケア推進強化（ストレスマネジメント）と働きやすい職場づくりが必要。
効果検証②	施策実施結果	高ストレス者を対象にした保健スタッフ面談は98%以上を維持。職場分析結果の高負荷職場を対象者とした職場ケア面談の参加率は100%。その全職場から職場環境改善の計画～実施報告が提出された。
	効果検証結果	2021年～3年計画で、メンタルヘルス休業者の割合を0.8%に低減を目標としており、2021年は1.02%であった。引き続き、全国平均の0.8%を目指すべく、高負荷職場への支援を強化し、職場環境改善を継続する。また、高ストレス者の割合は、2020年：8.3% 2021年：10.0%と増加していたが、2022年は9.8%と低減した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アシックス

英文名：ASICS Corporation

■加入保険者：東京実業健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

健康経営度評価結果

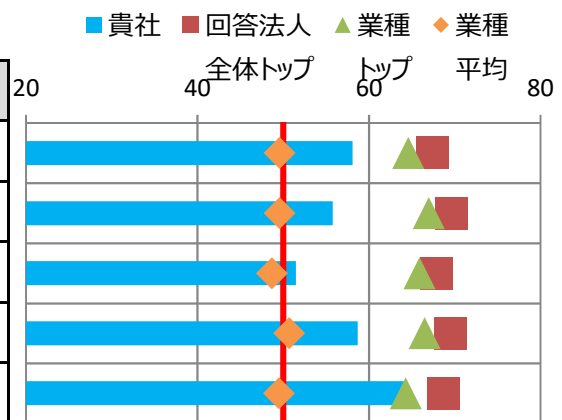
■総合順位： 701～750位 / 3169 社中

■総合評価： 58.1 ↓2.7 (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

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	58.1	67.4	64.6	49.6
経営理念・方針	3	55.8	69.6	67.0	49.6
組織体制	2	51.5	67.9	65.9	48.7
制度・施策実行	2	58.7	69.5	66.5	50.7
評価・改善	3	64.3	68.7	64.3	49.5



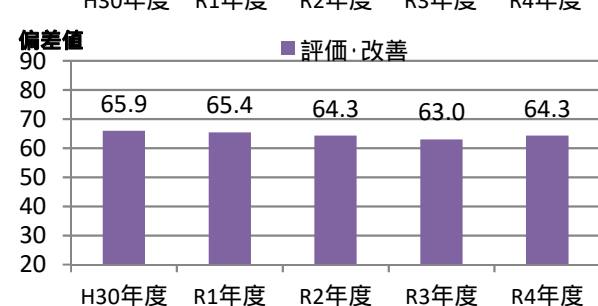
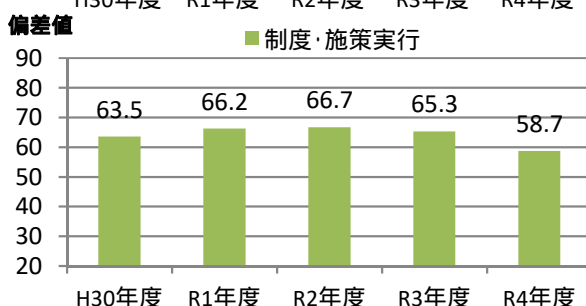
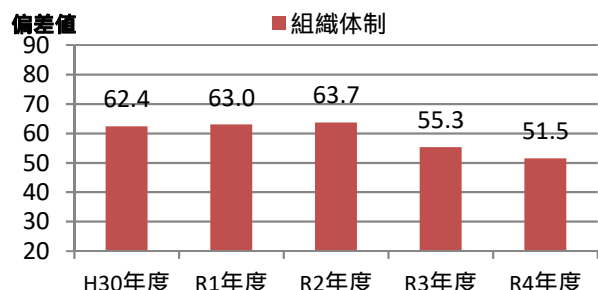
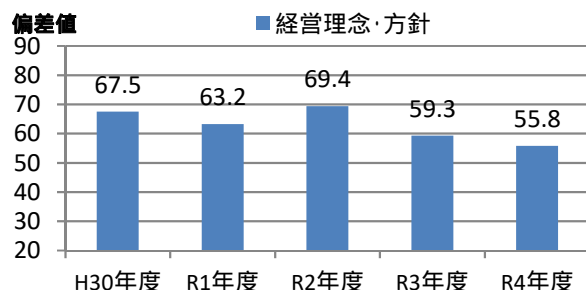
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

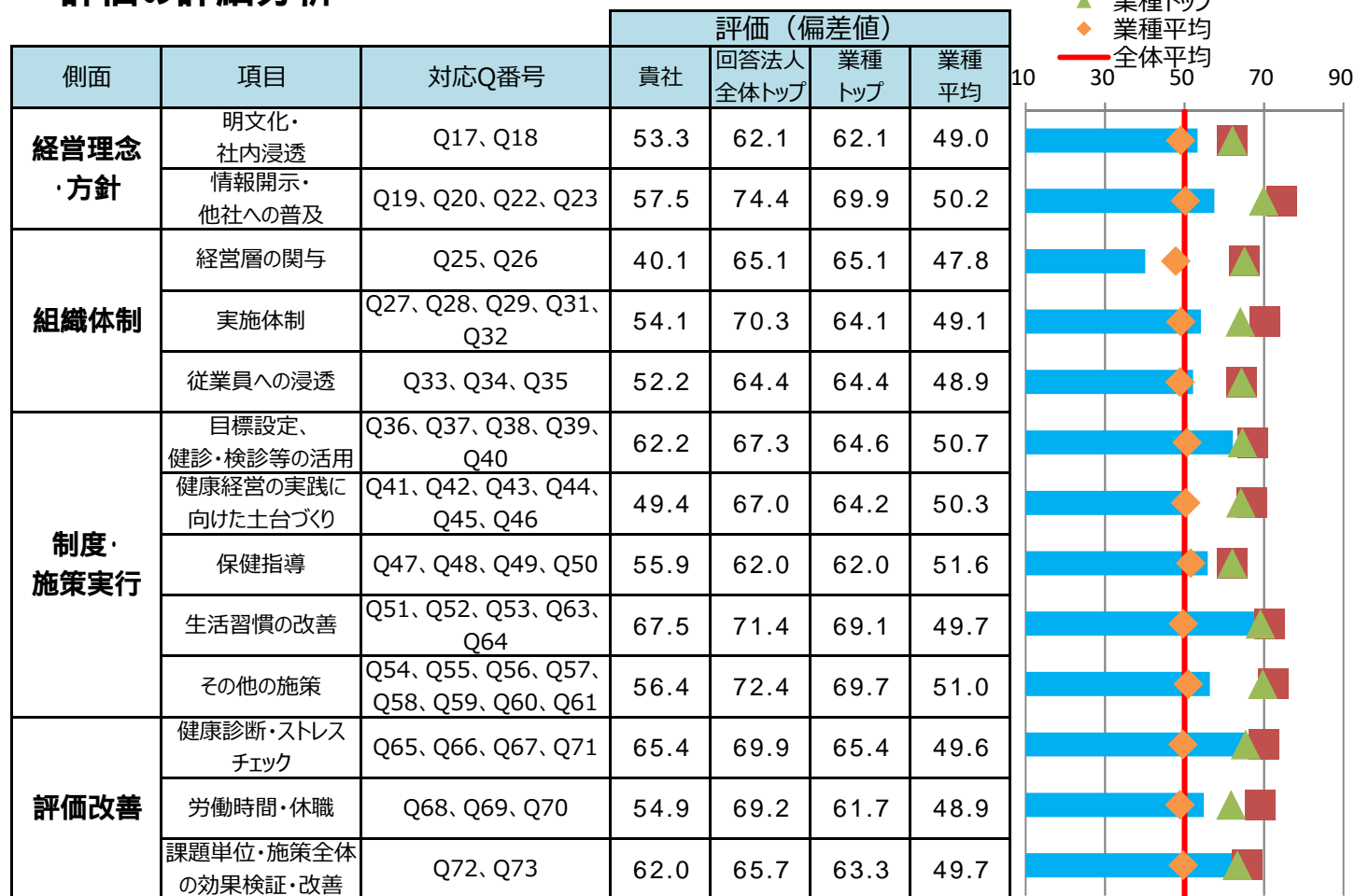
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	51～100位	51～100位	1～50位	301～350位	701～750位
総合評価	65.0	64.4(↓0.6)	66.2(↑1.8)	60.8(↓5.4)	58.1(↓2.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社名の由来である"健全な身体に健全な精神があれかし" (Anima Sana In Corpore Sano) という創業哲学を実現するためには従業員自らが心身ともに健康である状態 (Sound Mind, Sound Body) を実現する必要がある。従業員の Sound Mind, Sound Body の実現無くして製品・サービスがお客様に提供されることは競争優位性や社会的な信頼の低下に繋がる。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のヘルスリテラシーの向上を2022年の健康経営の方針としている。従業員自らが 自らに合った健康に役立つ情報を探ることができること その健康情報をしっかりと理解して、必要な情報とそうでない情報を選択できること 自分の健康増進のためにしっかりと行動に移せることの3つの能力を身に付け、心身ともに健康な状態で製品・サービスを提供し続けることが企業価値の向上につながる。

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://corp.asics.com/jp/csr/wellbeing

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	51.1	%	(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	東京地区事務所再編に合せリラックススペース・フリーアドレス導入しコミュニケーションの活性化と環境整備				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	「食堂運営委員会」で健康診断分析結果を共有し、従業員の健康課題に合ったスマートミールを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	68.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導				
取組内容	アシックスヘルスケアチェックとして歩行・体力・脳活年齢を測定し健康寿命も測定し個々の運動プランを作成				
(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	14.2	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.3	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.5	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	70.7	48.6	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	2020年に社内で行った健康に関するアンケートで、コミュニケーションや睡眠に課題を感じる従業員の割合が2019年度よりも増加していた。この結果は、在宅勤務をメインとした働き方により、従業員同士の交流機会が減ったことや公私の切り替えが難しくなったことが要因として考えられた。そのため、在宅勤務下でのメンタルヘルスケアについて、従業員一人ひとりの知識・スキルの獲得が課題である。
	施策実施結果	・対象：全従業員　・テーマ：在宅勤務下でのセルフケア ・方法：1時間のセミナー動画を配信（メールと社内掲示板での周知） ・受講率：51.9％　・セミナーの理解度：受講前50.1％　受講後95.4％
	効果検証結果	受講率は低いがセミナー後の理解度は向上している。また、2021年に社内で行った健康に関するアンケート結果で、コミュニケーションや睡眠に課題を感じる従業員の割合が改善した（「同僚と気軽に話せない」：13.2％　10.3％、「寝つきが悪い」：13.2％　9.1％）。今後はより多くの従業員が、メンタルヘルスケアについて学習、実践できるよう、従業員のニーズを精査しながら情報発信をしていく。
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	2020のアンケート結果で、PCや携帯を操作している際、顔が下に向いている従業員の割合が年々増加し、73.3％となった。また、1時間以上同じ姿勢で作業する社員は2018年の91.1％をピークに年々減少し、2020年には76.7％へと減少したが依然高い数値であった。また生産性低下の要因に、肩凝り、首の痛み、腰痛などの筋骨格系の症状を上げる社員が多く、VDT作業に関する課題があった。
	施策実施結果	・ラインケアセミナー時に、VDT作業について講和を盛り込んだ。（受講率74.0％） ・安全衛生委員会で講和 ・掲示板発信
	効果検証結果	翌、2021年度の健康に関するアンケート結果においてPCや携帯を操作している際、顔が下に向いているものの割合；69.0％へ低下 1時間以上同じ姿勢で作業することが1日3回以上ある；75.1％へ低下 しかし、肩凝り、腰痛、首の痛みなどを訴える社員は依然として多い状態であり、継続的に広く従業員が参加、取り組める施策を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: コマニー株式会社

英文名: COMANY INC.

■加入保険者: 全国健康保険協会石川支部

非上場

■所属業種: その他製品

健康経営度評価結果

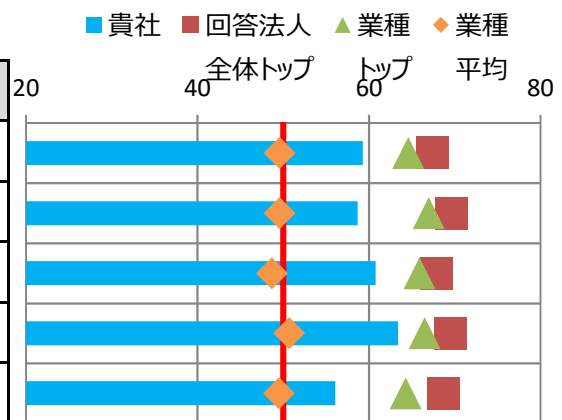
■総合順位: 601~650位 / 3169社中

■総合評価: 59.3 ↓1.5 (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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.3	67.4	64.6	49.6
経営理念・方針	3	58.7	69.6	67.0	49.6
組織体制	2	60.8	67.9	65.9	48.7
制度・施策実行	2	63.4	69.5	66.5	50.7
評価・改善	3	56.1	68.7	64.3	49.5



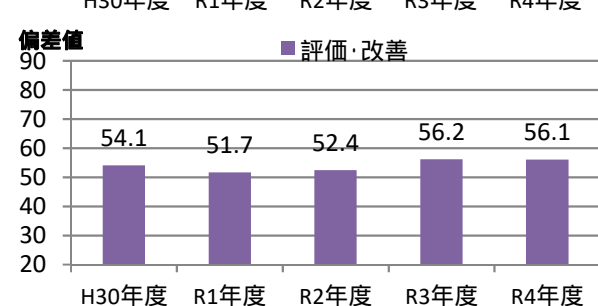
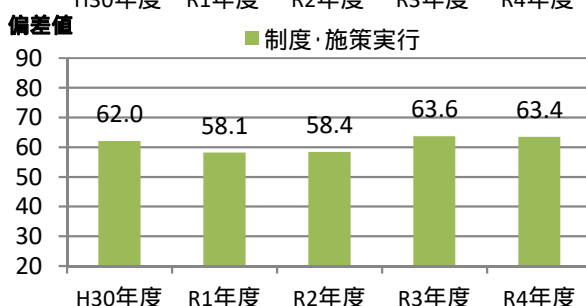
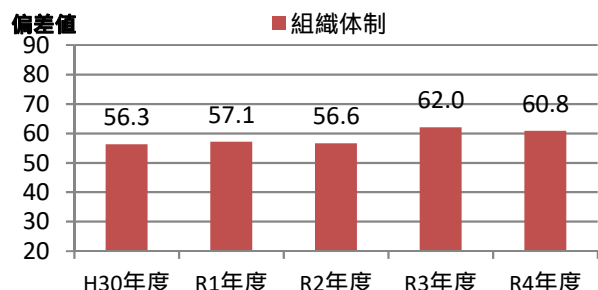
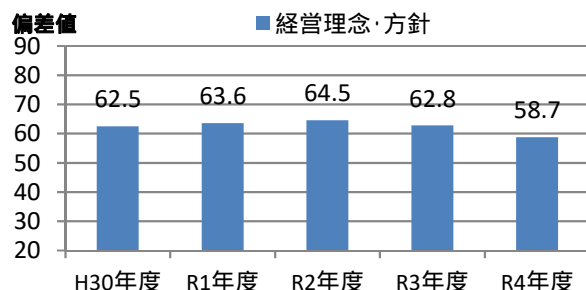
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251~300位	551~600位	601~650位	301~350位	601~650位
総合評価	59.4	57.6(↓1.8)	58.1(↑0.5)	60.8(↑2.7)	59.3(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社会課題でもある少子高齢化が引き起こす生産年齢人口が減少の一途の中、現在の従業員には心身が健康で長く働いて頂く事が企業の継続的活動に大変重要な課題であると認識している。さらに若年層を中心に結婚・出産と家族形成がしやすい環境づくり・風土づくりが企業にとって対策を講じるべき課題と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	社内のしくみとして当社は既に定年を撤廃しており、その上で従業員の健康増進による定年再雇用率の向上、男性社員の育児休暇や介護休暇などの制度活用率の向上により、帰属意識を高め、豊かで生き甲斐ある会社になる事を効果として期待している。またそれらを実現するため制度設計の見直しや拡充を進め、終身で働きやすい職場環境の改善につなげ、健康増進を通して仕事の生産性向上や日々喜び、生き甲斐を感じる効果が期待できる。

※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	統合報告書
URL	https://www.comany.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/08/comany_integrate_report2021.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	全社一斉グリーン作戦とし、各地域で職場近くを日程を決めて清掃活動をする				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.3	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	栄養管理された食事をカロリーを表示してカフェテリア形式にて提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝始業時、コロナ感染を考慮しながらラジオ体操を実施している。健康増進と、仕事のスイッチにつながる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.7	%

- 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	11.0	%
管理職限定	○	全管理職の	6.4	%
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	55.7	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.7	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.4	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.2	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	74.5	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.2	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.4	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.5	48.6	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	例年、健康診断結果から要再検査・要精密検査・要治療の対象者に対して二次検査を促すも、三週間以内に受診するケースが少ないため、病気によるリスクを早めに各自が検知する比率が少なく、それを把握することができなかった。病状が重症化する前に自分自身の健康状態を把握し、病状を改善することが必要である。
	施策実施結果	本社（石川県小松市）勤務の要再検査・要精密検査・要治療の対象者に対して、本社に常時勤務している看護師から、直接健診の結果説明と二次検査の案内を実施した。 （従来：健康診断結果と二次検診の案内送付のみ）
効果 検証 ②	効果検証結果	看護師から直接説明する事によって、部署別の二次検査受診率を算出したところ、月次の途中経過の推移を見ると、本社地区勤務の部署の受診率が他の部署（本社地区以外）と比べ、高いことがわかった。そのため、例年より受診率早まっており、早期に自分自身の健康状態を知ることになり、各々が自責で健康に取り組む機会が創出できた。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙は「百害あって一利なし」と言われるよう喫煙者のみならず、受動喫煙で吸わない人にも悪影響がある中、当社の喫煙率は2022年調査で25.8%と全国平均を上回る結果となり、健康でいきいきと働くことができないリスクの環境が課題と言える。
効果 検証 ②	施策実施結果	喫煙者318人に対し、健康への配慮の観点から「禁煙に挑戦する人」を募集したところ51名の参加があり、禁煙方法の紹介や取り組み事例などを定期的に配信し、取組支援と禁煙継続できるよう情報配信を実施した。
	効果検証結果	禁煙測定は12月なので51名の結果はまだ出ていないものの、禁煙取り組み者からの声は、「他に禁煙に取り組んでいる人の情報配信をしてくれると頑張って継続できる」、「ここで禁煙できたら、禁煙希望者が来年以降も禁煙に頑張れる人が増えるのではないかな」などの意見をもらい、途中経過ですが、チームで取り組む良さ、情報を共有化するメリットを実感できる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：小松ウォール工業株式会社

英文名：KOMATSU WALL INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

上場

■所属業種：その他製品

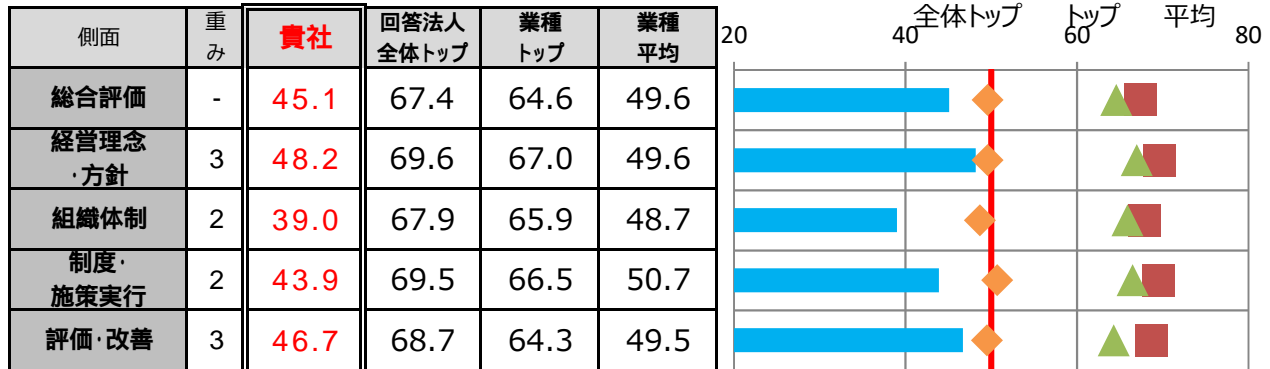
健康経営度評価結果

■総合順位： 2251～2300位 / 3169 社中

■総合評価： 45.1 ↑11.5 (前回偏差値 33.6)

※「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



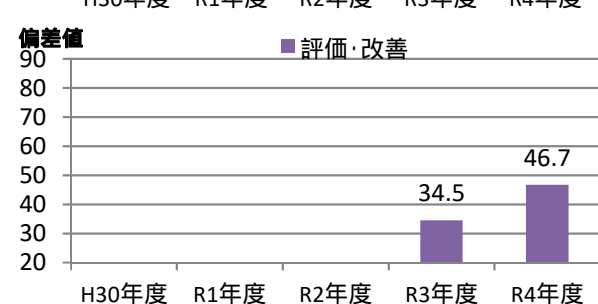
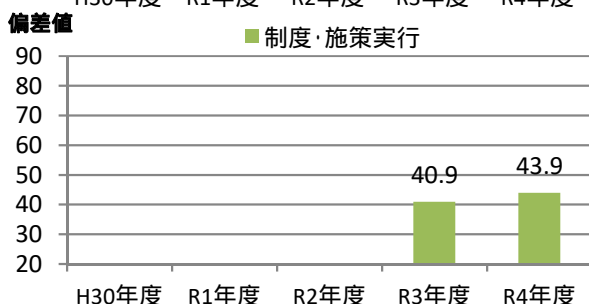
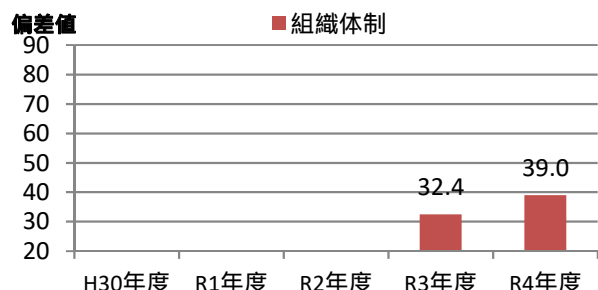
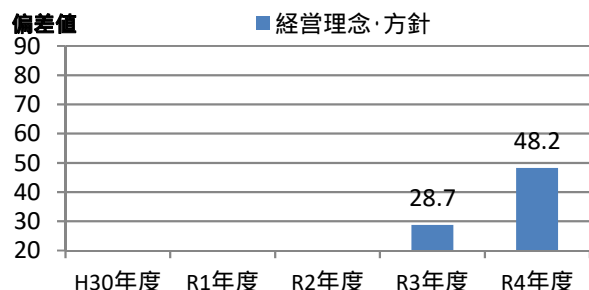
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

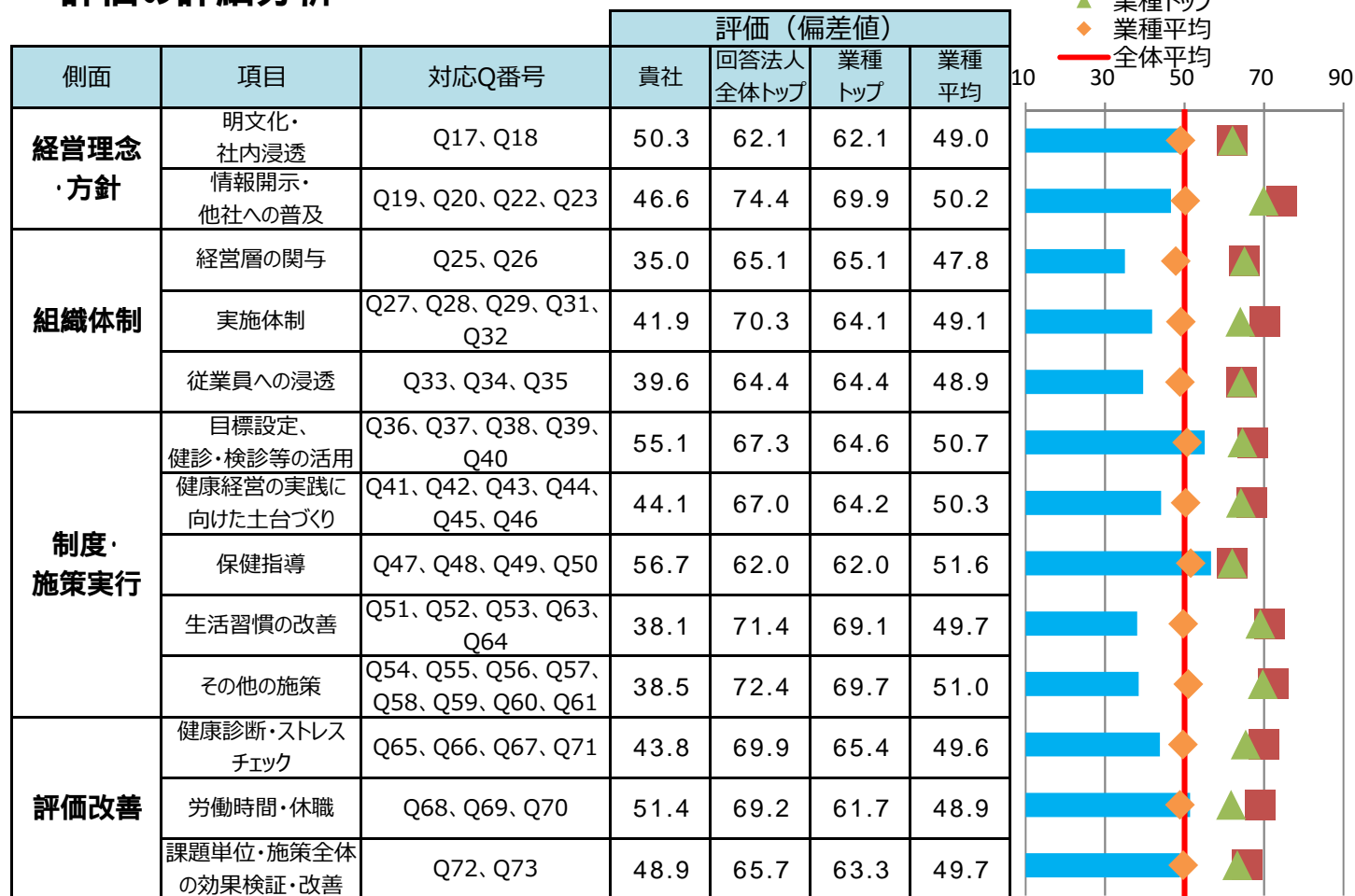
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	2651～2700位	2251～2300位
総合評価	-	-	-	33.6(-)	45.1(↑11.5)
【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 従業員一人一人が最大のパフォーマンスを発揮するためには、心身ともに健康である必要がある。当社の社会的責任を果たすため、または持続的な成長を目指すなかで、健康経営に取り組み、従業員のパフォーマンス向上を図ることは大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	各種健康施策を講じることで、心身の健康不調を要因とする休職者や退職者の発生、または就業中のパフォーマンスの低下を予防するとともに、従業員の更なる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	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.komatsuwall.co.jp/sustainability/society/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	営業所を対象に順次、各個人の働き方に応じたフリーアドレス対応の職場環境整備を導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.1	%

- 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	適切なカロリー計算がされた仕出弁当を希望者が注文できるよう環境整備をおこなっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.4	%	(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	毎朝ラジオ体操をおこなっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	43.5	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.5	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.8	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.6	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.0	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.9	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.4	48.6	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	運動習慣のある者の割合が同業態全国平均と比較して低い傾向にある。運動不足は肥満や様々な疾病の発生につながるため、改善が必要である。
	施策実施 結果	外部講師を招き、社内でイスを使用したヨガの講座を行なった。本社の従業員63名が講座に参加した。
	効果検証 結果	講座実施後の参加者アンケートで、回答者の約8割が「毎日運動しようと思った」、「生活の中でなるべく身体を動かそうと思った」と回答し、従業員の運動習慣に対する意識の向上につながった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	これまで特定保健指導は本社の対象者を中心に取り組んでおり、全国の拠点の対象者に対しては案内だけに留まっており、実施自体は各自の自由としていたため、実施率が低かった。生活習慣病の発症リスクが高い状態を放置すれば将来重症化を招き、退職や労働生産性の低下につながる恐れがあるため改善が必要である。
	施策実施 結果	全拠点の特定保健指導対象者に対し、対象者所属の拠点長・健康担当者へ特定保健指導の説明・受診勧奨をおこない、対象者の指導日時を本社担当者まで期日までに連絡することで把握できる仕組みに変更した。
	効果検証 結果	初回の特定保健指導実施率が前年度11.3%だったところ、2021年度は54.4%と大幅に実施率が向上した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ヤマハ株式会社

英文名：YAMAHA CORPORATION

■加入保険者：ヤマハ健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

健康経営度評価結果

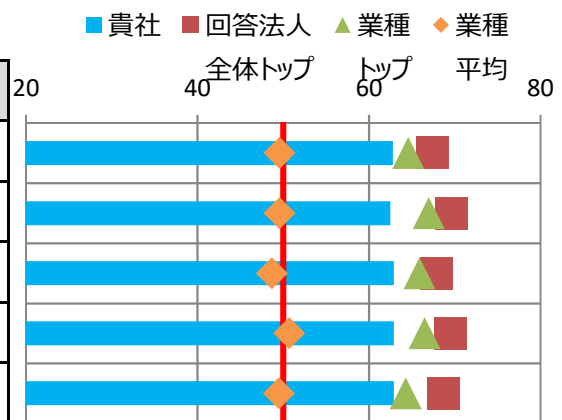
■総合順位： 151～200位 / 3169 社中

■総合評価： 62.8 ↓0.7 (前回偏差値 63.5)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	62.8	67.4	64.6	49.6
経営理念・方針	3	62.5	69.6	67.0	49.6
組織体制	2	62.9	67.9	65.9	48.7
制度・施策実行	2	62.9	69.5	66.5	50.7
評価・改善	3	62.9	68.7	64.3	49.5



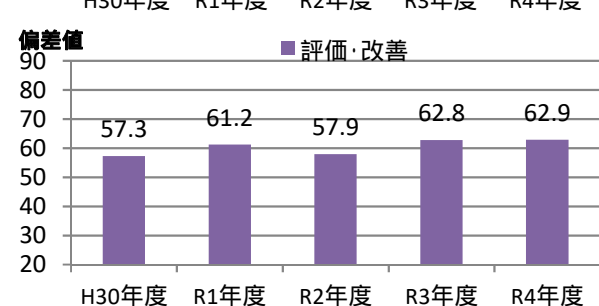
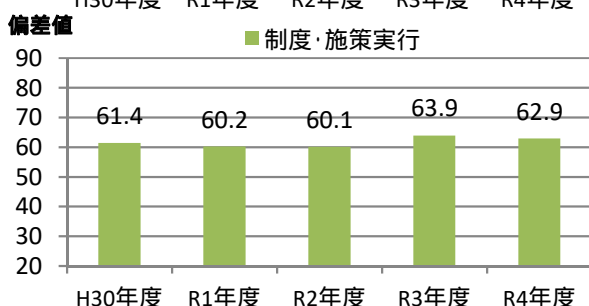
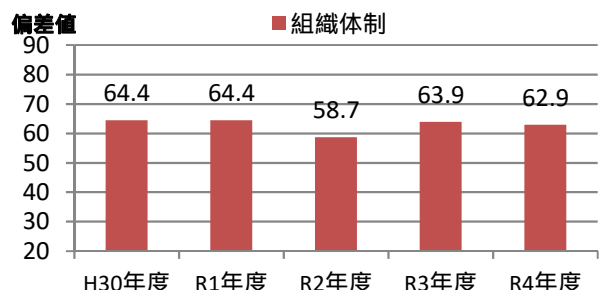
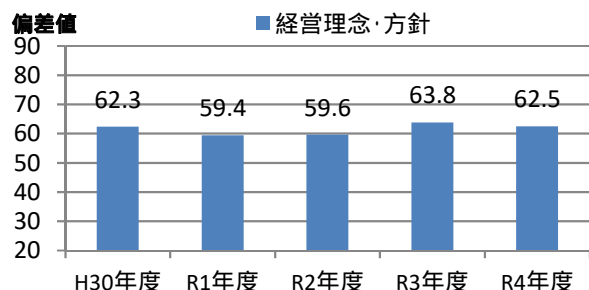
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

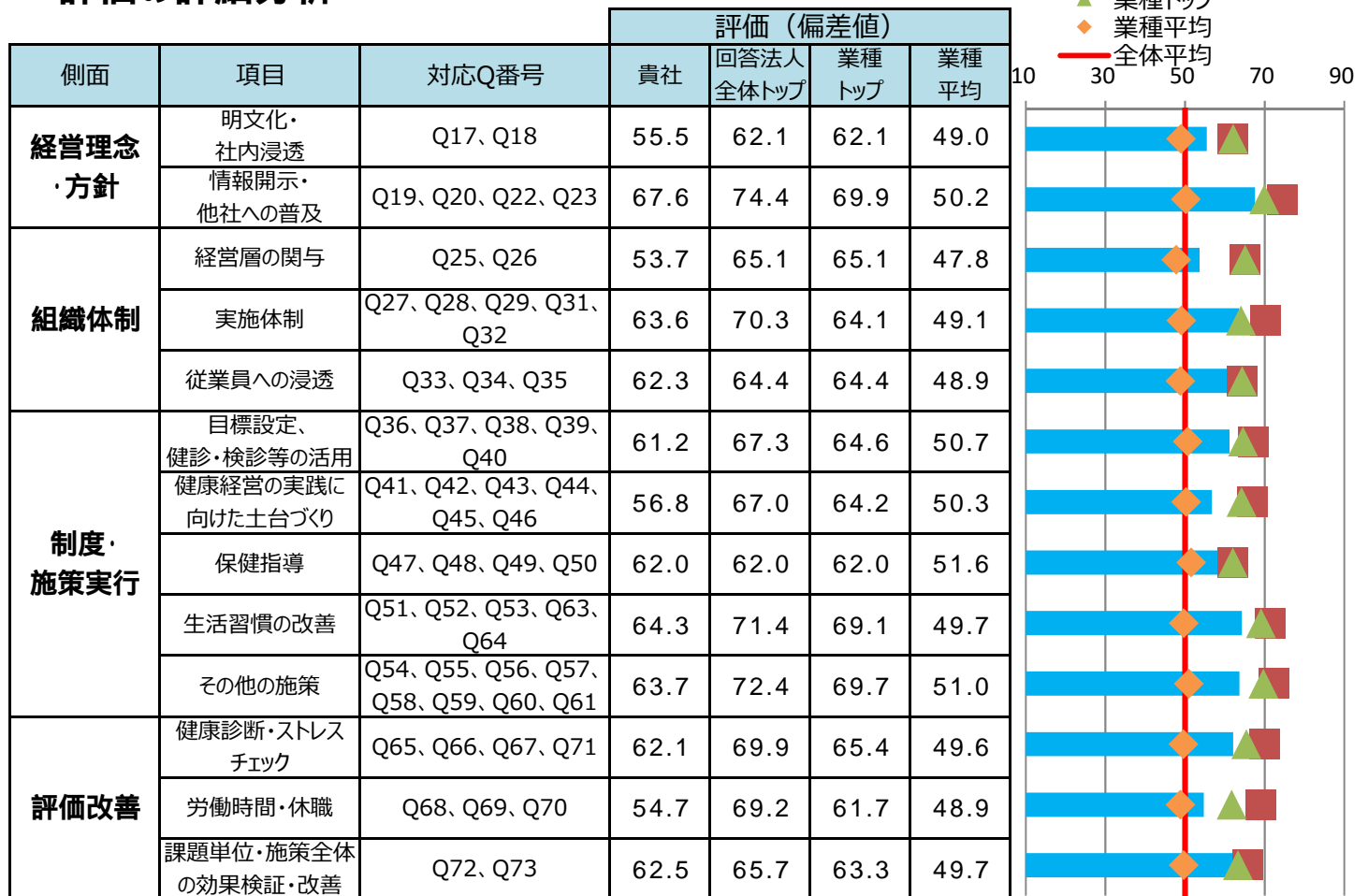
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	201～250位	501～550位	51～100位	151～200位
総合評価	61.5	61.1(↓0.4)	59.0(↓2.1)	63.5(↑4.5)	62.8(↓0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は人材の多様性を新たな価値創出の源泉と捉えており、多様な人材ひとりひとりが個性を活かし、力を最大限に発揮できることを目指している。</p> <p>2022年4月からの新中期経営方針『MakeWaves2.0』の基本方針重点テーマの一つに「ともに働く仲間の活力最大化」を掲げ、多様性の推進と働きがい・働きやすさの向上を課題としている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>多様な人材が心身ともに健康な中「働きがい」「働きやすさ」を高めることで、従業員ひとりひとりのパフォーマンス向上、グローバル視点でビジネスを牽引するリーダーの育成、適材適所配置の実現などが期待できる。</p> <p>自律的なキャリア開発の支援、多様で柔軟な働き方の支援を行い、従業員サーベイの働きがい・働きやすさの肯定的回答率の継続的向上を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	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	97.0	%	(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	創業日にヤマハグループ全体（全世界）でWeb交流イベントを開催し対話の場を広げている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社員食堂ではスマートミール認証および、健康に配慮した食事を全メニューに対し8%の割合で提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	38.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.3	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	始業時間に合わせ、職場で朝のラジオ体操の音楽を流している				
(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	%

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

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

※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	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.3	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.4	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.1	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.9	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	49.9	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	66.7	48.6	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	生活習慣病等の高リスク者の重症化予防および、過重労働予防は当社における健康経営における最重点課題である。両方の課題に対応するため、単月の労働時間による労務管理だけでなく、連続した労働時間と定期健康診断結果を合わせた新基準として『高リスク者が3か月連続45時間以上勤務をした場合』を2019年度より産業医面談対象者に追加した。（高リスク者判定には血圧・脂質・血糖・腎機能、心電図、既往歴を用いた）
	施策実施結果	制度導入前の2018年度における基準該当者は30名であったが、2021年度の該当者は11名と1/3まで減少しており、この制度は重症化予防と過重労働予防の両方に有効と考える（全員に産業医面談を実施）
効果 検証 ②	効果検証結果	過重労働は心身に対して過大な悪影響を与えることから、積極的予防が必要である。しかし、過重労働は“単月〇〇時間”との認識が一般的のため『3か月連続45時間』という制度への理解には多少の時間が必要ではあったが、産業医意見書を通じて職場での労務管理面の意識の向上が浸透してきている。また、なにより高リスク者の過重労働に対する認識改善と自己判断による通院中断者がゼロとなるなど重症化予防にも有益であった。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	近年使用者が増加している“電子たばこ”に関する職場での喫煙対策では認識の差を生じないような細かい対応が求められている。背景には喫煙者の一部は“電子たばこ”を使用しても『禁煙している』と考えているケースや、自治体の中には加熱式たばこ専用喫煙室を設置しているなど、“電子たばこ”に対する認識はさまざまであることにある。（社内では従来の紙巻きたばこ以外の加熱式/電子式などを“電子たばこ”と称している）
効果 検証 ②	施策実施結果	社内禁煙サポートへの参加者の多くが紙巻たばこ使用者だが、“電子たばこ”単独使用および、紙巻たばこ併用者も含まれており、これまでの取組が喫煙者に“電子たばこ”使用も喫煙であると認識させる結果となった
	効果検証結果	“電子たばこ”に関する対策は個別指導とは別に2017年と2019年の2回『“電子たばこ”も従来のたばこ同様に扱う』と通達を出しており、国内販売初期から“電子たばこ”に対する対策を行っている。当グループでは2022年4月から国内全グループ敷地内全面禁煙を開始しており、喫煙対策の中心は個人に移行しており、社内医療従事者による禁煙サポートには2020年からの2年間で33名が参加し7名が卒煙している

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社河合楽器製作所

英文名：Kawai Musical Instruments Manufacturing Co.,Ltd.

■加入保険者：河合楽器健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

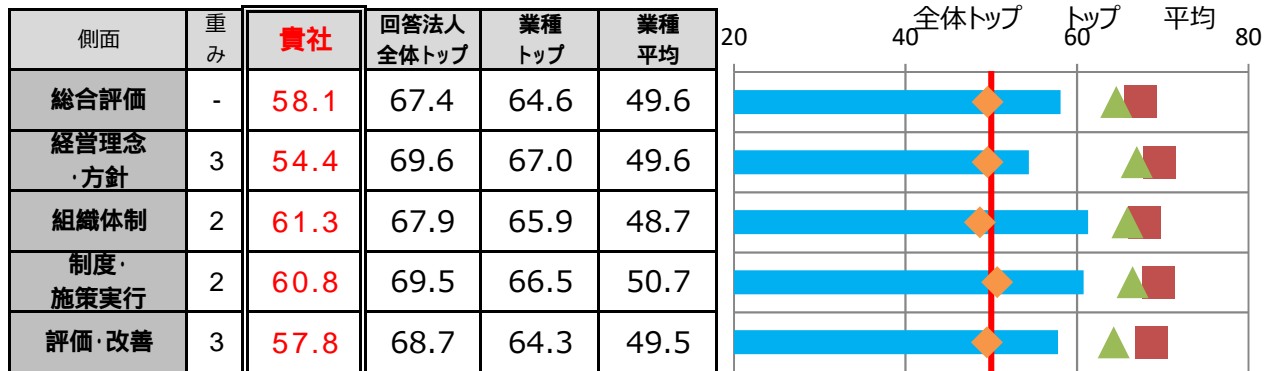
健康経営度評価結果

■総合順位： 701～750位 / 3169 社中

■総合評価： 58.1 ↑0.9 (前回偏差値 57.2)

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

評価の内訳



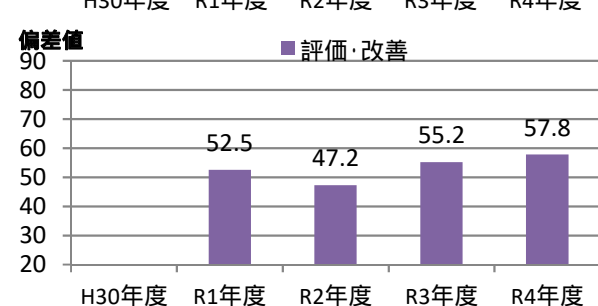
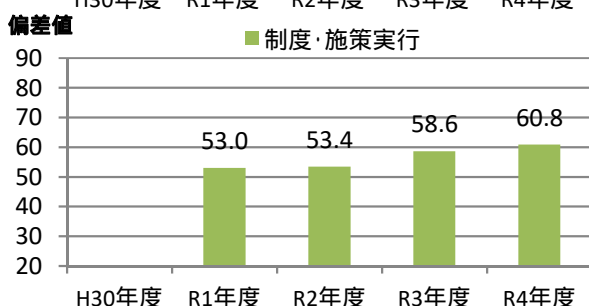
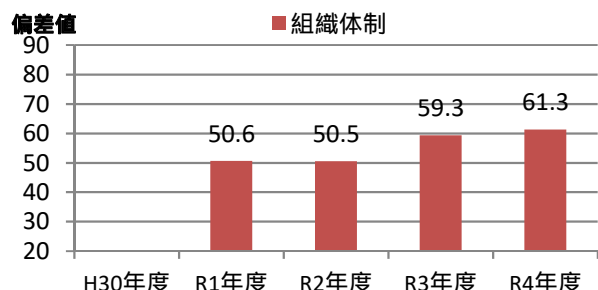
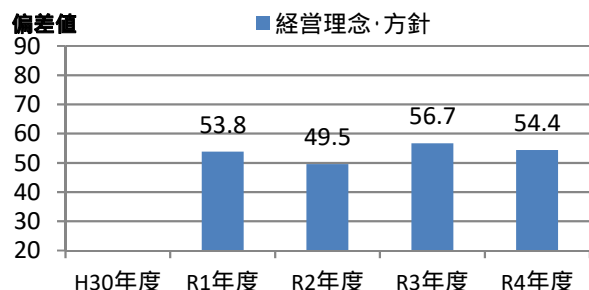
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

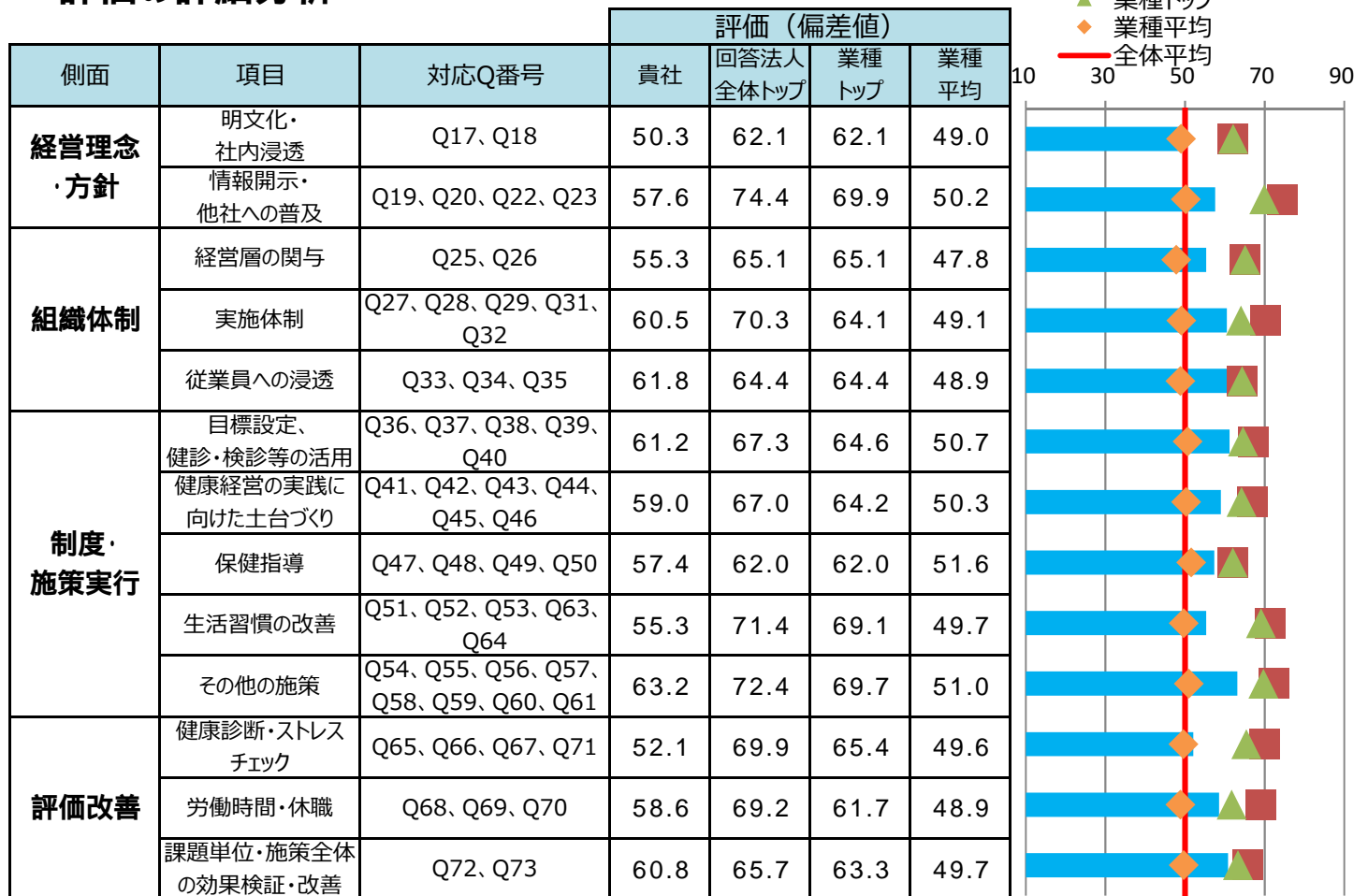
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1051～1100位	1351～1400位	701～750位	701～750位
総合評価	-	52.6(-)	49.8(↓2.8)	57.2(↑7.4)	58.1(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 メンタルヘルス不調、持病等による体調不良、業務上・業務外でのケガ等により業務を行えないということがなく、すべての従業員が健康に働ける状態を保つことが、事業活動を推進・向上させる上で大きな課題となる。
健康経営の実施により期待する効果	全ての従業員が常に健康を維持し、傷病等により休みを強いられることなく働ける状態を保つことを期待している。現状年間延べ5%弱の従業員がメンタルヘルス不調、持病、業務上・業務外でのケガ等により休業等をしなければならないという実態があるため、具体的にメンタルヘルス不調及び業務上のケガによる休業をゼロにするとともに、持病による体調不良を抑制すべく、定期健診後の再検査の受診率100%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	12	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	38.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	社内活動の一環としてHC活動というものの実施し1人当たり5,000円の補助を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	83.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.1	%

- 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	昼食摂取の環境整備のために昼食費の補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	71.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.1	%

- 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	1年毎のローテーションで各工場で身体機能測定会を実施（5年に1回測定会を実施するサイクル）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	81.3	%
管理職限定	○	全管理職の	83.2	%
限定しない	○	全従業員の	61.6	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.8	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.6	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.1	52.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.3	49.9	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	54.0	48.6	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	従業員数が減少している昨今、年代、職種関係なく、メンタルヘルス不全による休職者や休職として目に見えないまでも慢性的に通院をしているメンタル不全者、その予備軍があり、業務のやりくり、効率の低下等、支障がでてきている。最近では新入社員メンタル不全も増えてきている。メンタルヘルス不全者を減らすことも重要だが、まずは休職に至らないサポート体制等を整えることが課題。
	効果検証結果	全社的にストレスチェックを実施し、メンタルヘルス不調予備軍となる層を洗い出し、集団分析による事業所のフォロー、定期的に面談等を実施し、早期にフォロー体制を構築している。
効果 検証 ②	効果検証結果	新たなメンタルヘルス不調による休職者は2～3名程度に抑制することができており、また、休職が長期化していない等の重度のメンタルヘルス不調へと発展しておらず、効果は出てきているが、復職後の再発により再休職をする者が復職者の1割程度いるため、復職支援制度の見直しが直近の課題である。また、新入社員へのフォロー体制も現状よりも強化していくことも課題である。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	従業員の平均年齢が上がってきている現在、工場における労働災害の中で転倒による労働災害が毎年1回程度発生してしまっている。従業員の高齢化により転倒リスクの高い従業員が増えていると考えられる。その為、現状の転倒リスク要注意者がどれだけの人数働いているのかを把握し、今後の健康意識向上を図り、転倒による労働災害が発生しないようフォローしていくことが課題。
効果 検証 ②	効果検証結果	自社の体育事業部による転倒リスク防止プログラムを工場で実施。125名が測定に参加しそのうち28名が転倒リスクが高いと判定された。
	効果検証結果	転倒リスクの高いと判断された方は、高年齢の方だけではなく若い世代でも運動不足が原因で良くない結果が出たケースもあった。要注意者でない方でも、自分の結果を把握し運動不足改善への第一歩となった。また、要注意者を対象とした転倒リスク防止セミナーを実施していく。転倒リスク防止プログラムを継続していき従業員の健康意識を高め、労働災害を防いでいく今後の課題である。

※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: ピジョン株式会社

英文名: Pigeon

■加入保険者: 東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種: その他製品

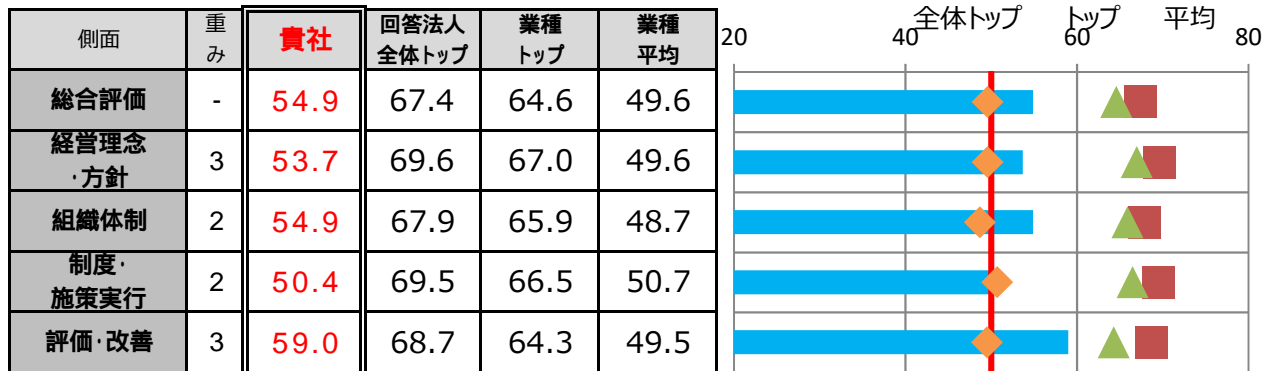
健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 3169社中

■総合評価: 54.9 ↑3.1 (前回偏差値 51.8)

※「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



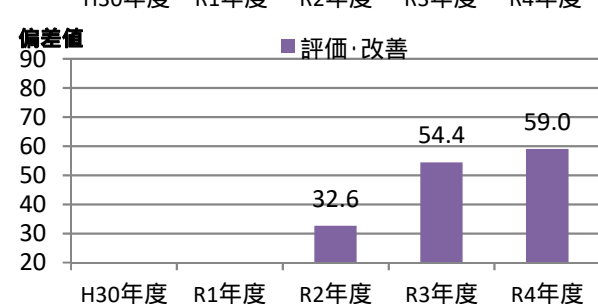
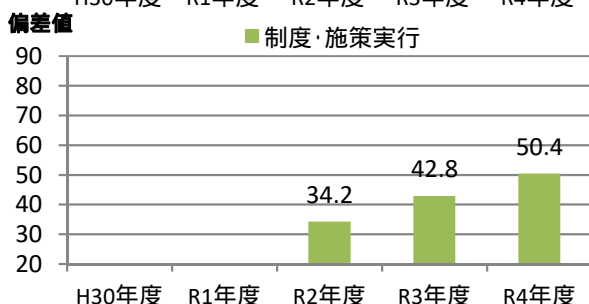
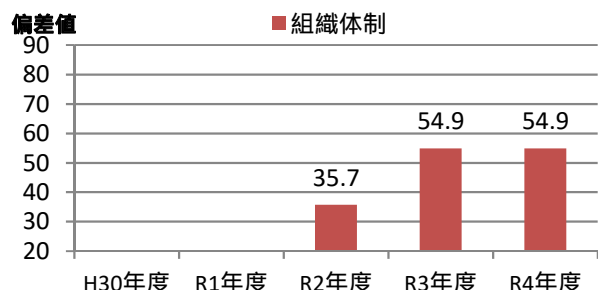
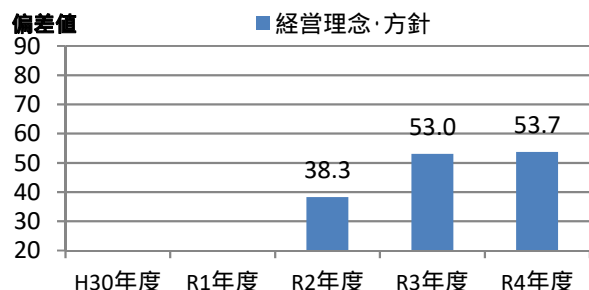
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	-	2301~2350位	1351~1400位	1051~1100位
総合評価	-	-	35.3(-)	51.8(↑16.5)	54.9(↑3.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 赤ちゃん、子供、手助けが必要な方々に安定して愛のこもった製品・サービスを提供するために、社員一人一人が心身共に健康でいきいきと働くことのできる職場づくりの実現が課題です。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康維持・増進をサポートし、活力に満ちた職場環境の実現に努め、社員一人ひとりが心身共に健康で、公私ともに充実した生活を送ることができていることを期待します。そして、活力のある職場でいきいきと働くことで、労働生産性が向上し、企業価値が向上する効果を期待しています。

※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	https://www.pigeon.co.jp/sustainability/social_top/health_management_policy/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	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	79.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	グローバル社内報により、国内外グループ各社の社員間での情報発信、コメント交換が可能になっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	「腹八分目月間」の期間を定め、腹八分目を意識した食事習慣を身につけるための情報発信を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.8	%	(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	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	年二回ウォーキング大会を開催し、期間中累計歩数の多かった社員を社内表彰している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	29.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.6	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.2	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.6	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.9	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.3	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.6	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.3	48.6	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	長時間労働抑制・業務効率化・ワークライフバランス実現のために、事業所を19時までに退出するルールやNO残留月間・NO残業Dayなど様々な取り組みを行い一定の効果がでていた中で、より一層のワークライフバランス実現と共に「業務効率」を意識した仕事の仕方を定着させていくことを課題としていた。
	施策実施結果	定時外の会議や夜間のメール送信の原則禁止、フレックスタイム制度の活用、在宅勤務の勤務場所拡大等、複数の施策を社内報等で徹底を呼びかけ、本年1～9月度の時間外勤務は昨年同期間比23.6%削減されている。
効果 検証 ②	効果検証結果	業務効率化を意識して仕事をして、仕事をスマートに行いプライベートをスマイルでいっぱいにする当施策のコンセプトを推奨する風土が浸透しつつあり、社員から出てきた業務効率化のアイデアを全社で共有することも行っている。時間単位年休も含めた有給休暇取得促進が進み、9月時点での有給休暇取得率は昨年同月比12%向上している。
	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ下で在宅勤務が多くなったことで運動量が減り、体調管理が難しくなっている中で、運動不足による体重増加や腰痛・肩こりなどの身体的不調を課題に抱える社員が増えてきている。
効果 検証 ②	施策実施結果	定期的な運動習慣を身につけるために全社員向けウォーキング大会を開催。春大会で72名が参加し2か月間目標歩数を目指しウォーキングを行い、継続的な運動機会を提供できた。
	効果検証結果	参加者へのヒアリングでは、「社内の仲間と一緒に取り組むことで、期間中意識してウォーキングを続けられた」「意識的に歩く事で健康的な生活を送れた」等の声が寄せられている。秋大会では前回は上回る83名がエントリーし継続的なウォーキングに取り組んでいる。引き続き、より多くの社員が参加するような施策実行を検討していく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社イトーキ

英文名：ITOKI CORPORATION

■加入保険者：イトーキ健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

健康経営度評価結果

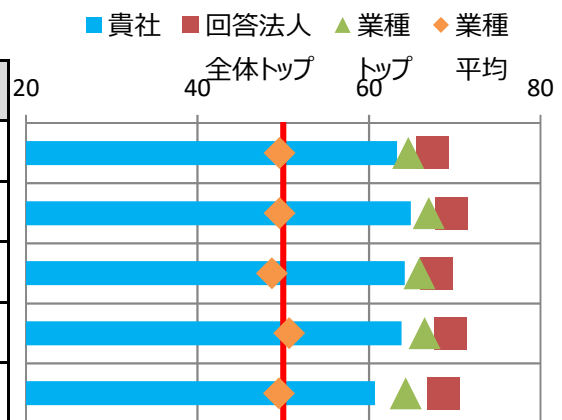
■総合順位： 101～150位 / 3169 社中

■総合評価： 63.3 ↑3.7 (前回偏差値 59.6)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	63.3	67.4	64.6	49.6
経営理念・方針	3	64.9	69.6	67.0	49.6
組織体制	2	64.2	67.9	65.9	48.7
制度・施策実行	2	63.8	69.5	66.5	50.7
評価・改善	3	60.7	68.7	64.3	49.5



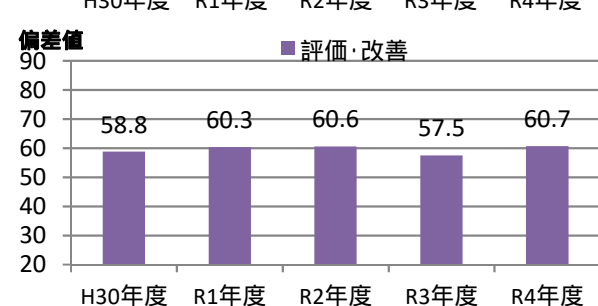
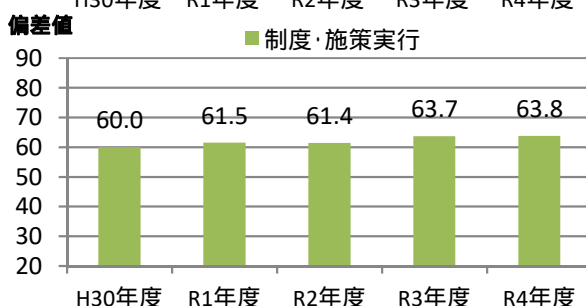
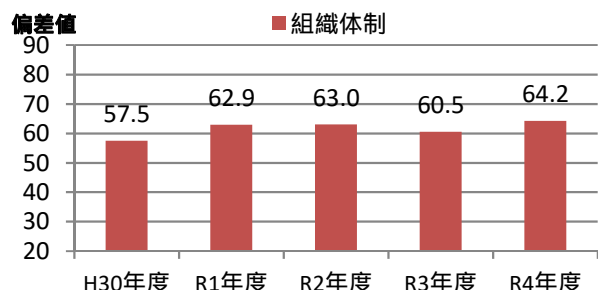
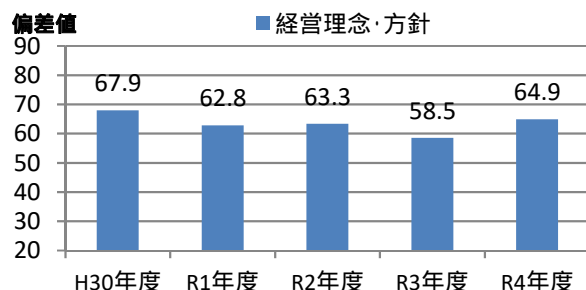
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	151～200位	151～200位	451～500位	101～150位
総合評価	61.6	61.8(↑0.2)	62.1(↑0.3)	59.6(↓2.5)	63.3(↑3.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>社会に対し、より良い働き方を支えるための環境や仕組みを提供するイトーキでは、自社の従業員が生き生きと健康に働き、高いパフォーマンスを発揮することが経営にとっての最重要課題と位置づけている。我が社では、独自指標、従業員のパフォーマンススコアの内、下記の3つを目標指標として健康経営を推進している。</p> <p>ストレスの評価スコア ロコモ（運動器・感覚器障害）の評価スコア 生活習慣病の評価スコア</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を通じて、わが社の資産である全従業員を資本化し、生き生きとして、自分自身と顧客や社会全体の、より良い“明日の「働く」”を、デザインする。”力を育むことで、社会への貢献と、企業価値の向上を実現する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.itoki.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	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	15.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	複数拠点でフリーアドレスを進化させたA B Wの働き方を実践。生産性実感割合が高まりパフォーマンスが向上				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.8	%	(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	主要拠点で健康弁当を販売。カロリー・栄養・成分・アレルギー・添加物を表示。野菜・フルーツも安価で提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	37.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	立つ・歩く・ストレッチ等の運動促進により会議活性化・作業が捗るなど生産性が高まりパフォーマンスが向上				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	100.0	%
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	61.9	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.7	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.9	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.7	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.8	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.0	48.6	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	テレワーク、ABW導入で従業員間のコミュニケーションの取り方が変化する中、まず管理職を対象に1on1、ラインケア研修、コミュニケーションのあり方を含む多面診断を実施。また独自調査Performance Trailで、特に在宅時のコミュニケーションの評価結果が悪かったことから、オフィスと在宅、あるいは他拠点をつなぐツール、バーチャルオフィス「Offisce surf」を主要拠点に導入し試験運用を開始			
	施策実施結果	管理職研修参加率 1on1・ラインケア研修ほか 100%、管理職多面診断実施率100%「Offisce surf」導入拠点対象者数973人			
	効果検証結果	ストレススコア 21年11月 72.8 22年8月 73.6 (100点満点、全国平均 75.5) コミュニケーション評価スコア (出社時) 21年11月 64.7 22年8月 64.6 (100点満点、全国平均 57.6) コミュニケーション評価スコア (在宅時) 21年11月 28.9 22年8月 29.9 (100点満点、全国平均 28.1)			
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	生産性低下防止・事故発生予防の観点で重要な因子として、仕事での休憩と、生活における余暇・睡眠を課題とした。仕事での適切な休憩を促進する施策として、瞑想・休憩室を設置。また生産ラインに関わらない職場では、昼休憩の時間を決めないシフトランチ制度も導入。生活場面での余暇と睡眠状態を改善するため、余暇を充実させる内容を含む福利厚生制度を今年度から刷新した。さらに特に睡眠状態の悪い拠点を対象にセミナーを開催			
	施策実施結果	瞑想・休憩室の設置、ABW導入6拠点の対象者数1286人、「福利厚生倶楽部」全社利用率約70%、睡眠セミナー受講者数165人			
	効果検証結果	ロコモスコア 21年11月 57.0 22年8月 57.8 (100点満点、全国平均 62.1) 休憩評価スコア 21年11月 62.2 22年8月 62.4 (100点満点、全国平均 62.2) 余暇評価スコア 21年11月 71.2 22年8月 72.2 (100点満点、全国平均 71.9) 睡眠評価スコア 21年11月 51.6 22年8月 52.6 (100点満点、全国平均 52.6)			

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: コクヨ株式会社

英文名: KOKUYO Co.,Ltd.

■加入保険者: コクヨ健康保険組合

上場

■所属業種: その他製品

健康経営度評価結果

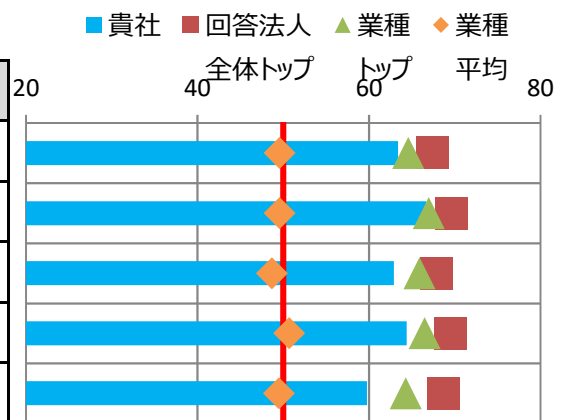
■総合順位: 101~150位 / 3169 社中

■総合評価: 63.4 ↑3.4 (前回偏差値 60.0)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.4	67.4	64.6	49.6
経営理念・方針	3	66.7	69.6	67.0	49.6
組織体制	2	62.9	67.9	65.9	48.7
制度・施策実行	2	64.4	69.5	66.5	50.7
評価・改善	3	59.8	68.7	64.3	49.5



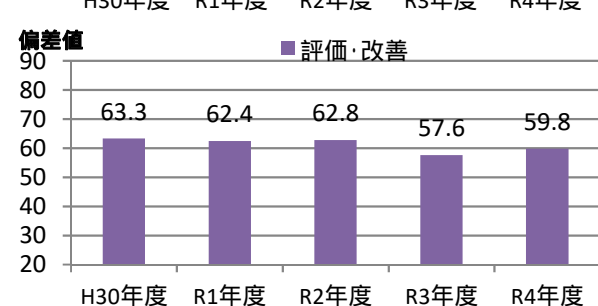
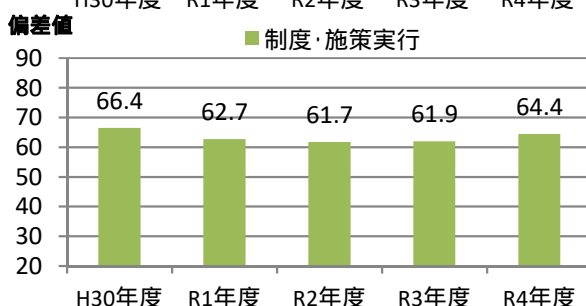
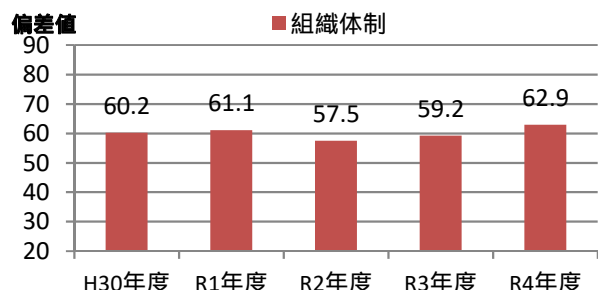
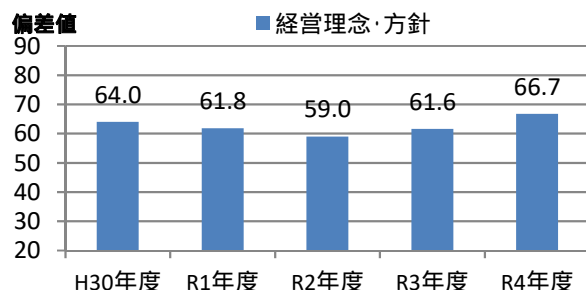
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	51~100位	151~200位	351~400位	401~450位	101~150位
総合評価	63.8	62.0(↓1.8)	60.4(↓1.6)	60.0(↓0.4)	63.4(↑3.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 サステナブル経営指針である“自律協働社会の実現に向け、ワクワクする未来のワークとライフをヨコクし、事業を通じて持続可能な社会を牽引していく”ために、従業員の健康の維持向上と、組織風土の活性化を図り、社内のWell-beingを向上させること。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を推進することで、従業員の健康維持・向上を高め、健全でチャレンジブルな組織風土を形成し、自身のキャリア形成・社会的価値を生み出す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	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	53.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	オフィスを開放・活用し、社内はもとより社外のステークホルダーとの繋がり/コミュニケーションを活性化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	83.0	%	(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	委託先専門者により、食事・運動の指導と体重・腹囲・血圧等を継続把握して体質改善指導を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	全従業員対象のウォーキング大会を専用のアプリを使用し、2か月間実施。参加者満足度は9割。				
(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	55.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	52.2	%
管理職限定	○	全管理職の	56.6	%
限定しない	○	全従業員の	53.3	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.7	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.7	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.7	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.6	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	76.7	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.0	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.4	49.9	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	54.5	48.6	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	各種サーベイによるストレスチェックから特にメンタルタフネス度の低い社員に対して、産業保健スタッフ・人事・上司の対応をより精度の高い状態にすること。
	施策実施 結果	ストレスチェック2021年実績・高ストレス者割合：5.6%（世間平均10%） ・フォロー対象者割合：10.8%（世間平均20%） ・ストレス反応スコア：54 エンゲージメントスコア：50（偏差値）
	効果検証 結果	サーベイ結果の活用によりフォロー対象者を早期に把握し対処してきた。その結果として高ストレス者割合、フォロー対象者の割合が世間平均を下回っている。また、新しい働き方を実施することで「職場の安全性・快適性」はグループ全体で改善傾向にあり、働く時間と場所の柔軟化の影響と考えられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	新しい働き方（効果的に出社/在宅を組み合わせた働き方）を実施した一方で長時間労働者も一定数存在している。
	施策実施 結果	平均月間残業時間が若干上昇傾向にある。2020年20.0時間 2021年23.0時間（+3時間）
	効果検証 結果	働く場所や時間を選択できる新しい働き方を継続し、更にサテライトオフィスの設置等の強化も実施。しながら長時間労働が発生しているのも検証できた（2020：2021+3時間） 原因として 1．組織風土面での課題、2．業務面の非効率性の存在が上げられ、改善対策を徹底している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オカムラ

英文名：OKAMURA CORPORATION

■加入保険者：オカムラグループ健康保険組合

上場

■所属業種：その他製品

健康経営度評価結果

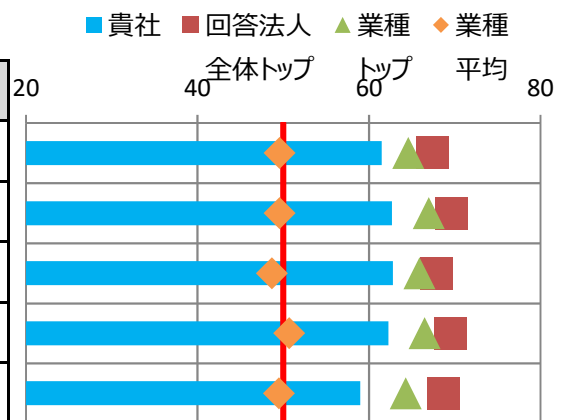
■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.5 ↓0.5 (前回偏差値 62.0)

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

評価の内訳

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	64.6	49.6
経営理念・方針	3	62.7	69.6	67.0	49.6
組織体制	2	62.8	67.9	65.9	48.7
制度・施策実行	2	62.3	69.5	66.5	50.7
評価・改善	3	59.0	68.7	64.3	49.5



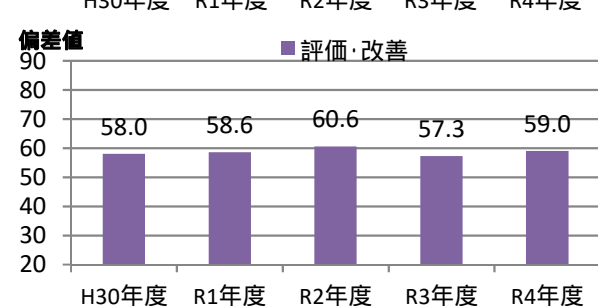
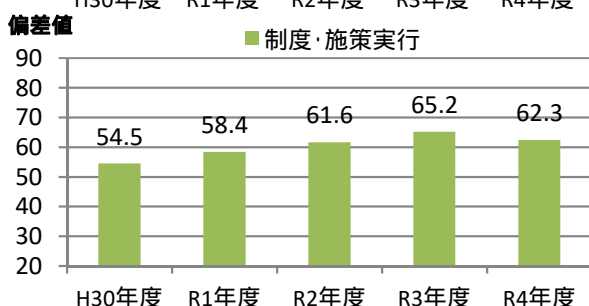
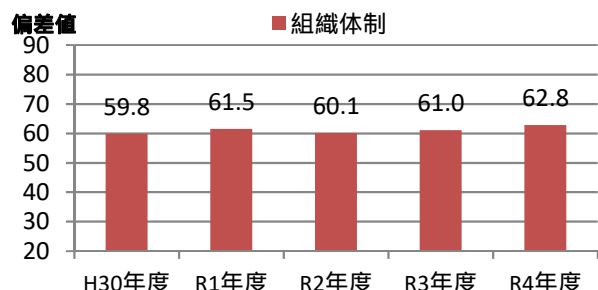
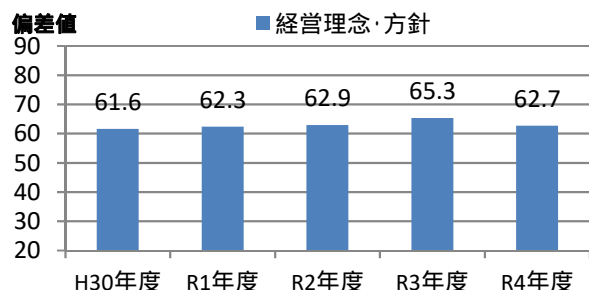
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

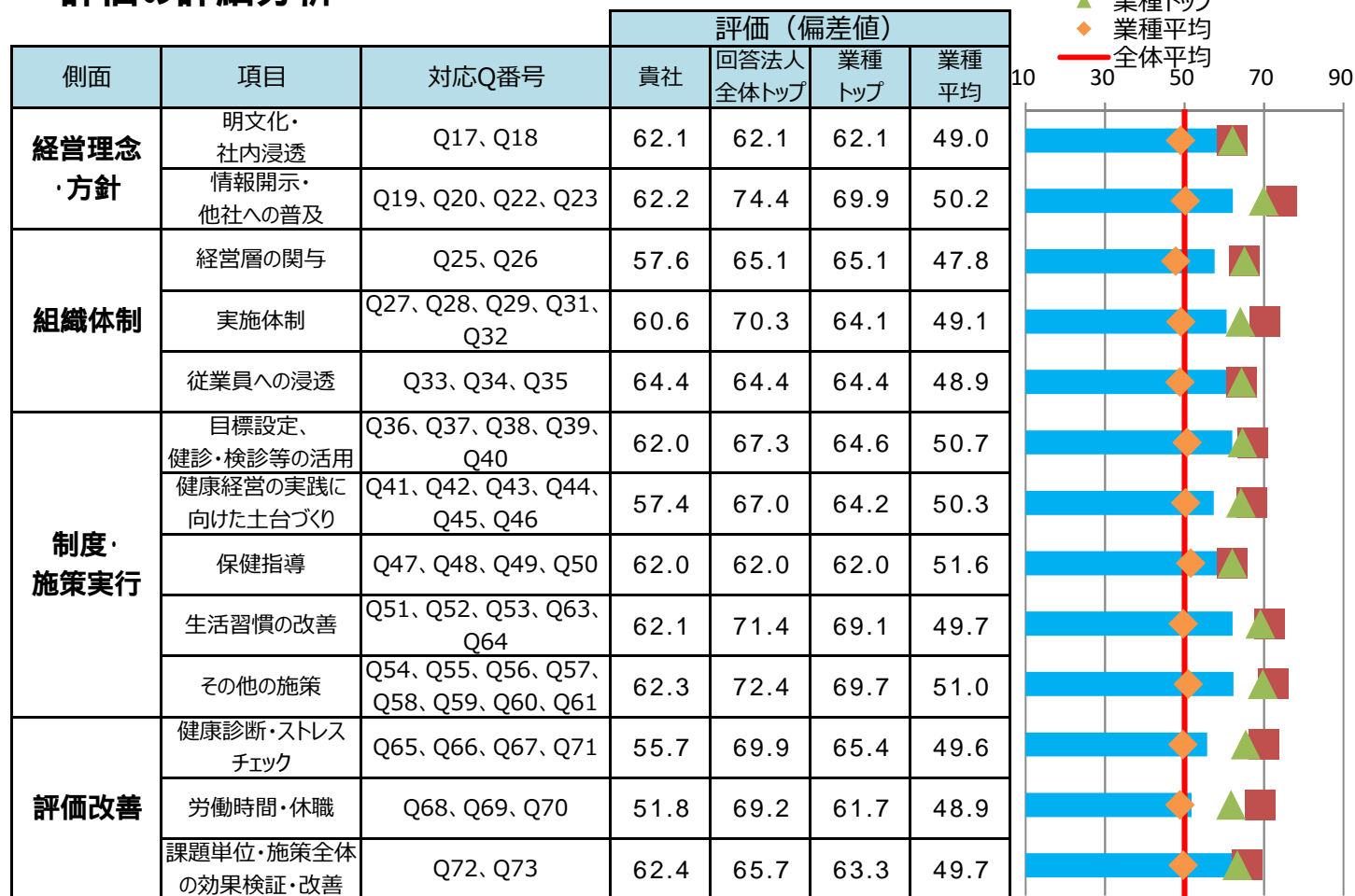
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	301～350位	251～300位	151～200位	301～350位
総合評価	58.4	60.3(↑1.9)	61.4(↑1.1)	62.0(↑0.6)	61.5(↓0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は、人が活きる環境づくりを通して、社会に貢献するためには、健康と安全に配慮した職場づくりに努め、従業員一人ひとりが健康で豊かな生活を送ることができ、十分に能力を発揮できるような環境を目指しています。この課題を解決していくため、「WiL-BE」という働き方改革に関するさまざまな取り組みを展開していきます。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>当社は「WiL-BE」を通して「Work in Life」（「人生にはさまざまな要素があり、その中のひとつとして仕事がある」という考え方）の実現を目指していますが、「健康経営」はその基盤と位置付けています。健康経営の推進により、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、自分の能力を最大限に発揮し、いきいきと働くことができる職場を作っていくことで課題を解決していきたい。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.okamura.co.jp/company/sustainability/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	16	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	63.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	TEAMSを活用することにより、従業員間のコミュニケーションの活性化と業務の効率化を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.6	%	(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	全拠点で派遣を含む全従業員に対して、健康に配慮した軽食や飲み物を用意し費用の一部を会社が補助している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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、全事業場において業務開始時にラジオ体操の放送を流し全従業員が実施す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	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	57.5	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.2	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.0	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	49.9	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	56.1	48.6	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	当社の目指すべきイノベーションの創出と生産性の向上の実現のため、従業員のWork in Life を重要課題として喫煙場所を減らす等受動喫煙防止対策を実施してきた。しかし喫煙率は事業所を中心に世間平均よりも高く、個々の従業員の喫煙者数の低下に結びついてこなかった。そこで一歩踏み込んだ施策として、役員も含め就業時間内禁煙を実施した。
	施策実施結果	2020年度における全社の喫煙率29%に対し2021年度は28%の喫煙率となり、目標1%低下を達成した。
	効果検証結果	「WiL_BE」の一環として受動喫煙防止対策5か年計画を策定し、毎年喫煙率1%低下を目標に継続実施している。実施内容としては 喫煙所削減 就業時間内禁煙の実施 月イチ休煙日の実施 オンライン禁煙プログラム（禁煙希望者に対し健康保険組合から無料にて禁煙のサポート）を実施し、結果として喫煙率が1%低下した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当社の目指すべきイノベーションの創出と生産性の向上の実現のため、従業員のWork in Life を重要課題として従業員個々へのセルフケアを実施してきた。しかし2020年以降新型コロナウイルスの影響にて在宅勤務者が増加。それと同時にメンタル不調を訴える社員も増え所属長による適切なサポートの重要性が高まった。そのため、所属長のメンタルヘルスリテラシー向上を目指しラインケアを実施した。
	施策実施結果	2021年に全所属長を対象としたラインケア研修を実施した。研修に参加しやすいよう、4回に分けて実施し受講率100%を達成した。
	効果検証結果	研修後のアンケートにより「研修内容は今後実務の中の改善点や課題解決に活かせる」に「当てはまる」との回答を98.2%の受講者から得られた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：美津濃株式会社

英文名：MIZUNO CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：その他製品

健康経営度評価結果

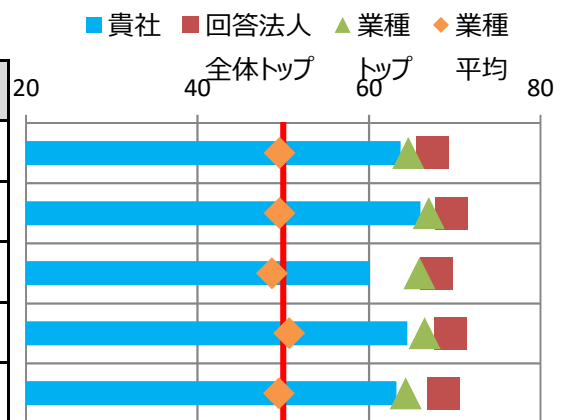
■総合順位： 51～100位 / 3169 社中

■総合評価： 63.7 ↑4.2 (前回偏差値 59.5)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	63.7	67.4	64.6	49.6
経営理念・方針	3	66.0	69.6	67.0	49.6
組織体制	2	60.1	67.9	65.9	48.7
制度・施策実行	2	64.5	69.5	66.5	50.7
評価・改善	3	63.2	68.7	64.3	49.5



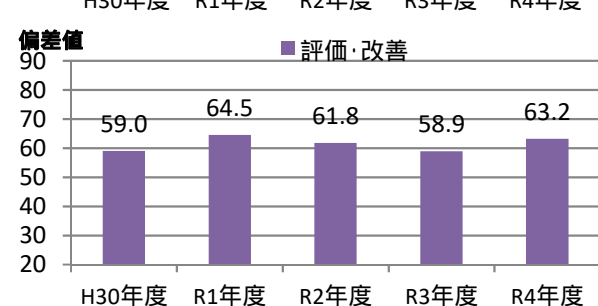
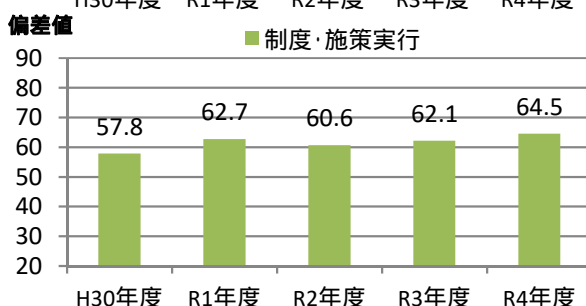
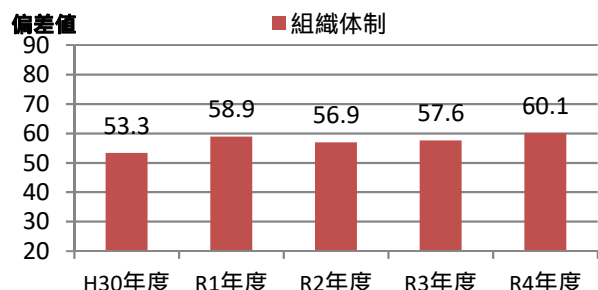
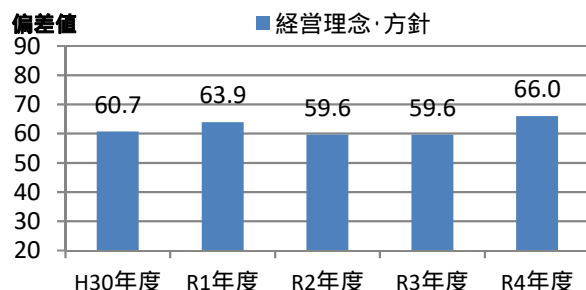
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

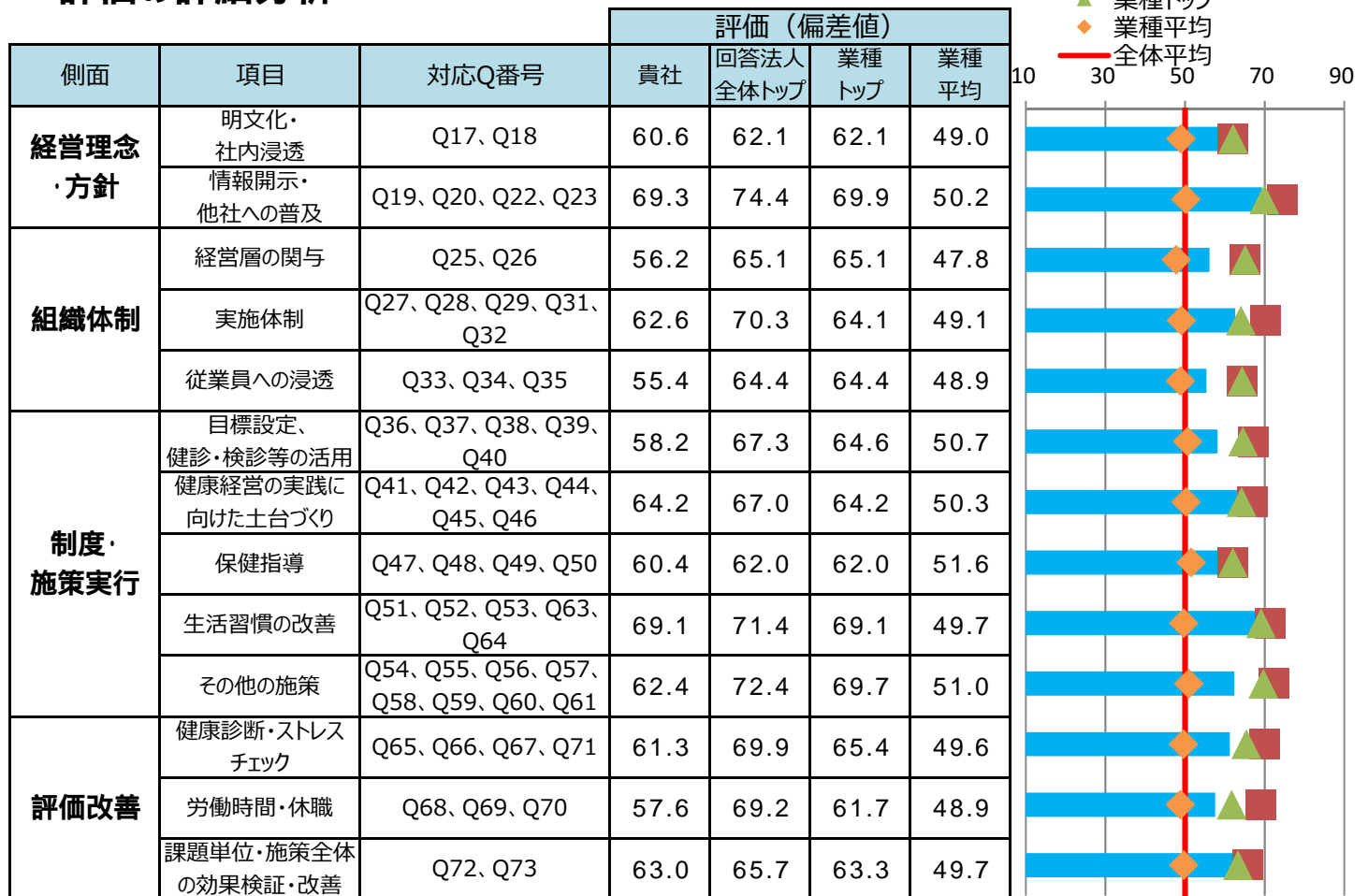
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	101～150位	401～450位	451～500位	51～100位
総合評価	58.0	62.8(↑4.8)	59.9(↓2.9)	59.5(↓0.4)	63.7(↑4.2)
【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 社員一人ひとりが心身ともに健康でワーク・ライフ・バランスを実現することは、社員自身の豊かな人生をおくことに繋がるだけではなく、社業の更なる発展と経営理念の実現に必要な要素であり、不健康や疾病による生産性の低下は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1人1人が家族と共に自発的に健康増進活動に取り組み、イキイキと豊かな会社生活・家庭生活の両立を実現させ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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://corp.mizuno.com/jp/about/policies.aspx

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	24	回	19	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	29.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	Office365を導入し、Teamsをはじめとしたアプリを用いてコミュニケーションを取っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.0	%	(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	大阪本社・東京本社など一部の事業場において社員食堂を設備し、健康に配慮した食事を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	運動習慣づくりの一環として、アプリを用いたウォーキングイベントなど、運動奨励の企画を実施している。				
(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	60.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	0.0	%
管理職限定	○	全管理職の	5.0	%
限定しない	○	全従業員の	2.5	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.4	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.2	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.7	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.7	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.2	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.6	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.7	49.9	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	67.7	48.6	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	定期健康診断における有所見者率が78%と、今後進行すれば生活習慣病に罹患するリスクが高い社員が多く、全社的にみて、特に男性社員が生活習慣病に罹りやすい傾向にあることが課題と捉えている。
	施策実施 結果	施策1 社員教育 隔週実施している全社教育で健康全般に対する教育を実施。 施策2 インセンティブの付与 健康状態・健康行動に応じてポイントを付与する等のインセンティブを与える施策に取り組んでいる。
	効果検証 結果	健康診断での数値推移を項目ごとに分析。目標値との乖離を年度毎に算出し、改善策へつなげている。数値結果については、一部について改善がみられるものの、目標に達していない項目も見受けられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙することの有害性周知、禁煙取組促進策が不十分であること等から、社内で喫煙する社員の比率が全国平均を上回っていることが課題と捉えている。
	施策実施 結果	国内事業所の喫煙所を撤去、敷地内・昼食休憩時を除く就業時間中の禁煙をルール化し、社内周知した。
	効果検証 結果	問診での数値推移を項目ごとに分析。目標値との乖離を年度毎に算出し、改善策へつなげている。施策実行により喫煙の有害性に関する理解が広まり、喫煙者比率は年々低下しており、2021年度実績では2020年実績と比較して、男性が25.8% 24.1%、女性が8.9% 8.2%と減少傾向にある。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東罐興業株式会社

英文名: TOKAN KOGYO 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: その他製品

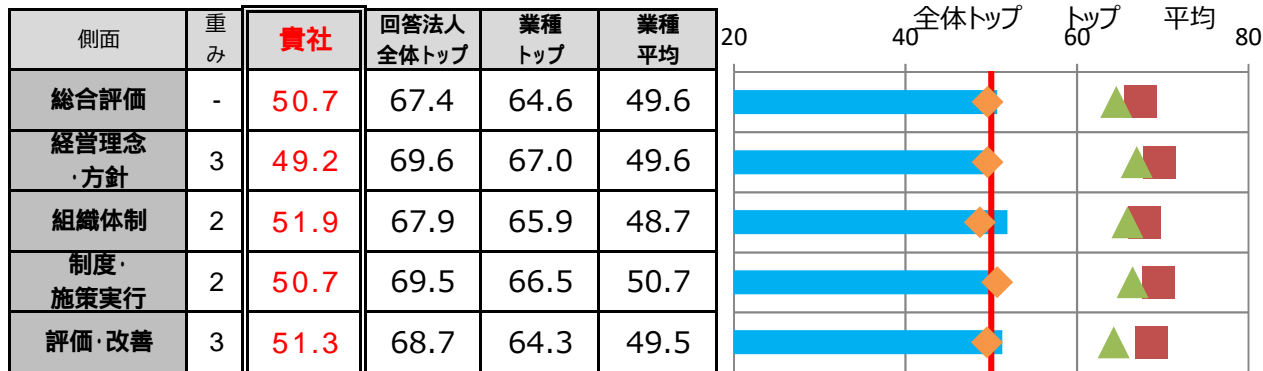
健康経営度評価結果

■総合順位: 1551~1600位 / 3169社中

■総合評価: 50.7 ↓2.9 (前回偏差値 53.6)

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

評価の内訳



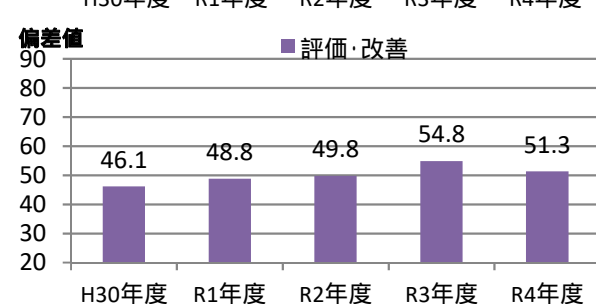
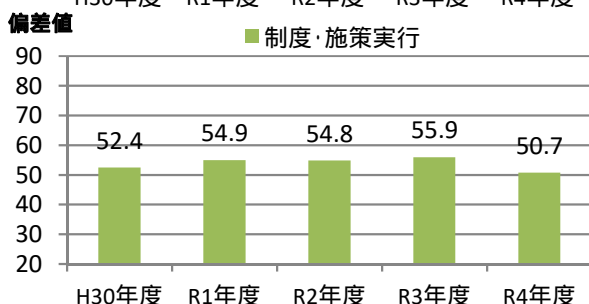
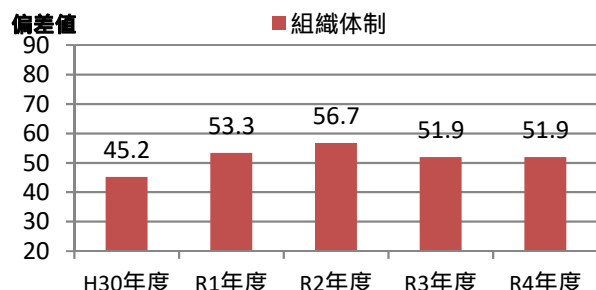
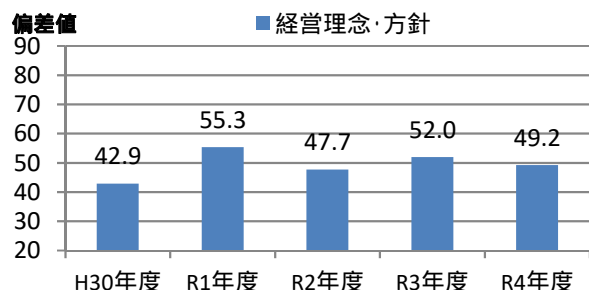
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

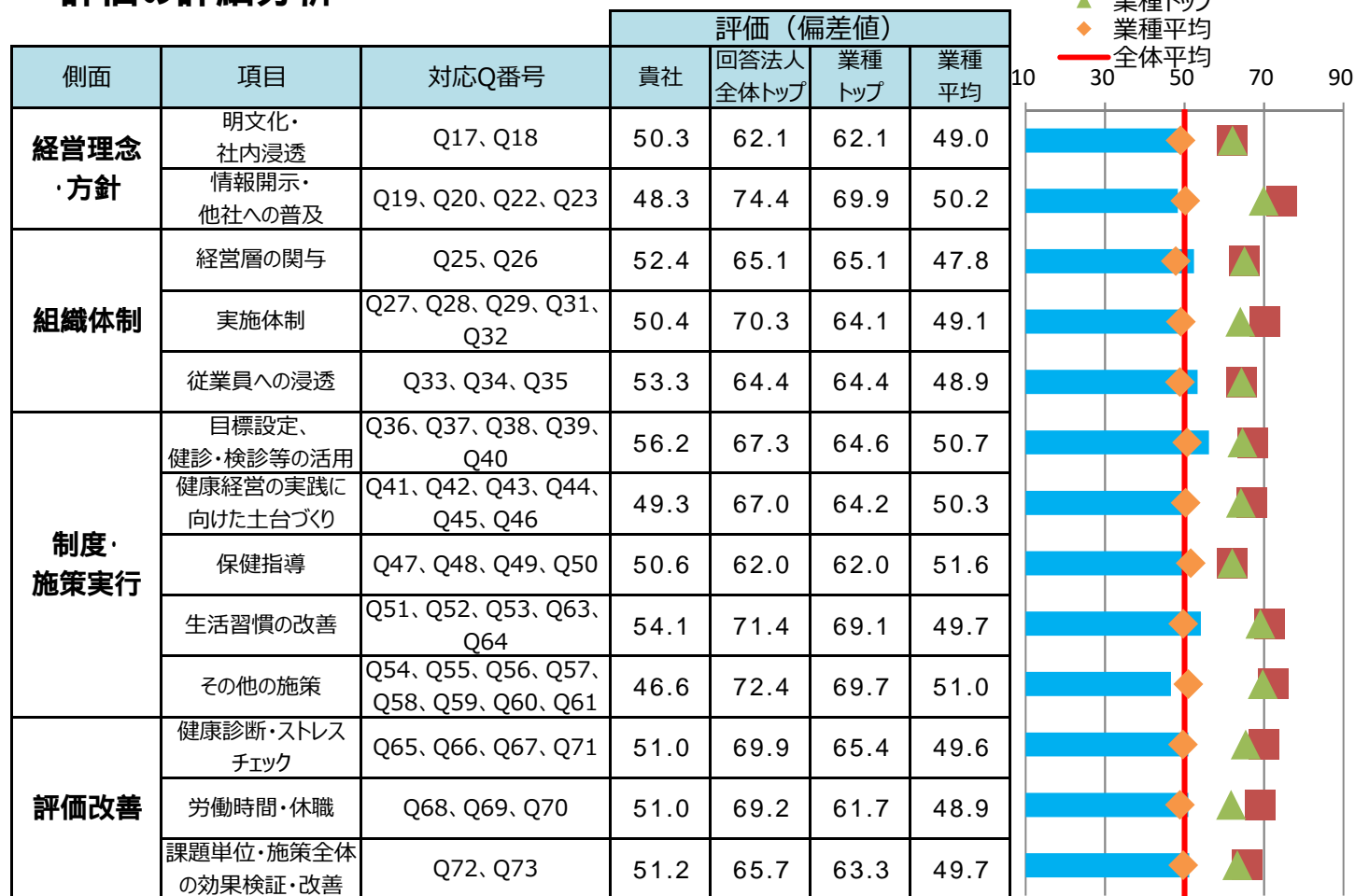
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	1001~1050位	1201~1250位	1101~1150位	1551~1600位
総合評価	46.9	52.9(↑6.0)	51.6(↓1.3)	53.6(↑2.0)	50.7(↓2.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新しい働き方や、新しい生活習慣により、労働衛生においても新たな課題が生じている。それらの様々なりスクによる社員に心身面への影響・パフォーマンス低下を防止する必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康でいきいきと働き、一人ひとりの力を最大限に発揮できる（ヘルスリテラシー）一人ひとりの健康意識レベルの向上を図る。さらに、人事ポリシー実現を目指す（社員が心身ともに健康で、互いの個性と能力・多様な価値観を認め合いながら、働きやすい職場環境でやりがいを持って仕事に打ち込み、様々なチャンスを活かして自律的に成長していく）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tokan.co.jp/csr/society/employees/#health

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	44	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	33.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	メールやZOOMチャット、ZOOM会議、個人携帯の支給等にてコミュニケーションツールの提供をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	47.0	%	(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	委託している会社の管理栄養士がメニューを立て、血液サラサラメニューを取り入れている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%

- 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	就業時間内ラジオ体操、準備体操の実施、テレワーク時のストレッチの推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	68.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.8	%

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

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

※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	52.8	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.3	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.7	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.8	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.5	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.6	48.6	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	適正な労働時間管理について、以前より対策を実施してきており、2021年度時間外時間実績は平均17.8時間（2019年19.0時間）となり以前と比べると減少傾向にあるが、特定の部署や個人による偏りが多くある。また、新型コロナ禍によるイレギュラー業務発生も懸念されるため、今後も更なる推進が必要である。
	施策実施結果	今月の想定時間、長時間労働の要因、今後の削減対策等の「限度時間超過申入書」を作成。ノー残業デー（毎週水、本社は毎週水、金）の設定やフレックスタイム制などの利用推進。
	効果検証結果	2020年度時間外時間実績平均14.6時間に対し、2021年度も目標値20時間と設定しており、17.8時間と目標達成できている。 ただし要因としては新型コロナによる生産数の減少によるものが大きく、徐々に増加しているためコロナ収束後にも同目標を達成できるよう引き続き推進が必要である
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の疾病を未然に防止、重症化予防については、継続して実施しているが、適正体重維持者率、精密検査受診率、重症化率についてはより改善が必要である。更に、新型コロナウイルス対策によるテレワークの継続やスポーツジム利用減少等の影響が続いている事、並びに従業員平均年齢上昇他による適正体重維持者率低下が課題である。
	施策実施結果	衛生活動を通し、適正体重維持者率62.0%、精密検査受診率39.2%、運動習慣率19.4%、喫煙率29.3%と2018年度に比べると適正体重維持者率はやや悪化、その他は徐々に改善傾向にある。
	効果検証結果	コロナ禍による行動制限の継続、平均年齢の上昇等があり適正体重維持者率については、中々改善が見られない状況であるが、業務時間内ラジオ体操、食堂メニューの改善、健康管理への経営トップ、役員からの発信等にて生活習慣面の改善が徐々に見られる。結果が出るまで継続した取組や更なる推進が必要である。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社メイワボックス

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：その他製品

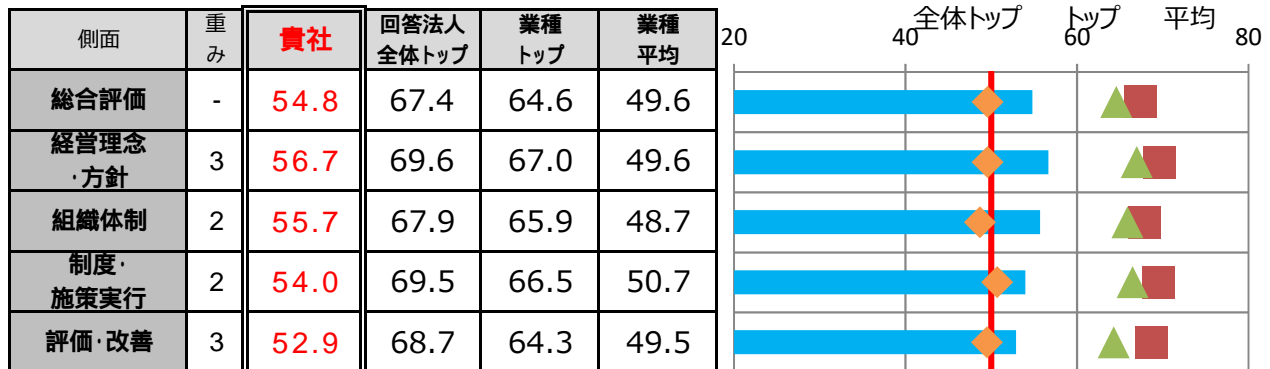
健康経営度評価結果

■総合順位： 1051～1100位 / 3169 社中

■総合評価： 54.8 ↓2.5 (前回偏差値 57.3)

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

評価の内訳



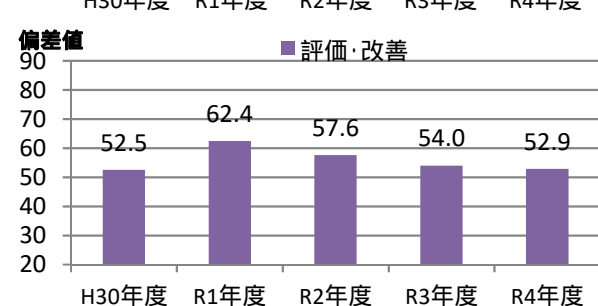
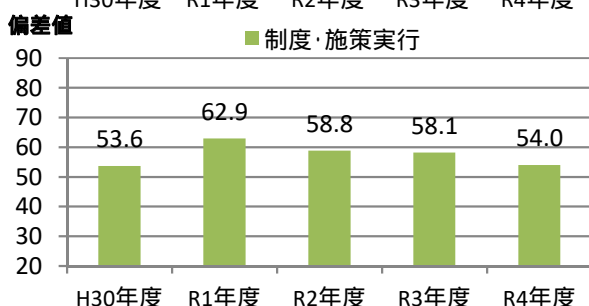
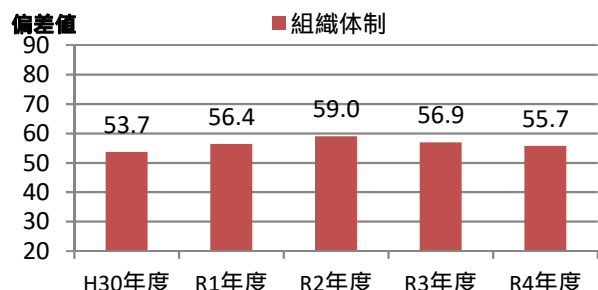
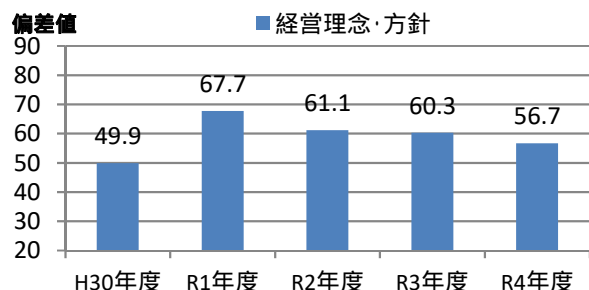
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

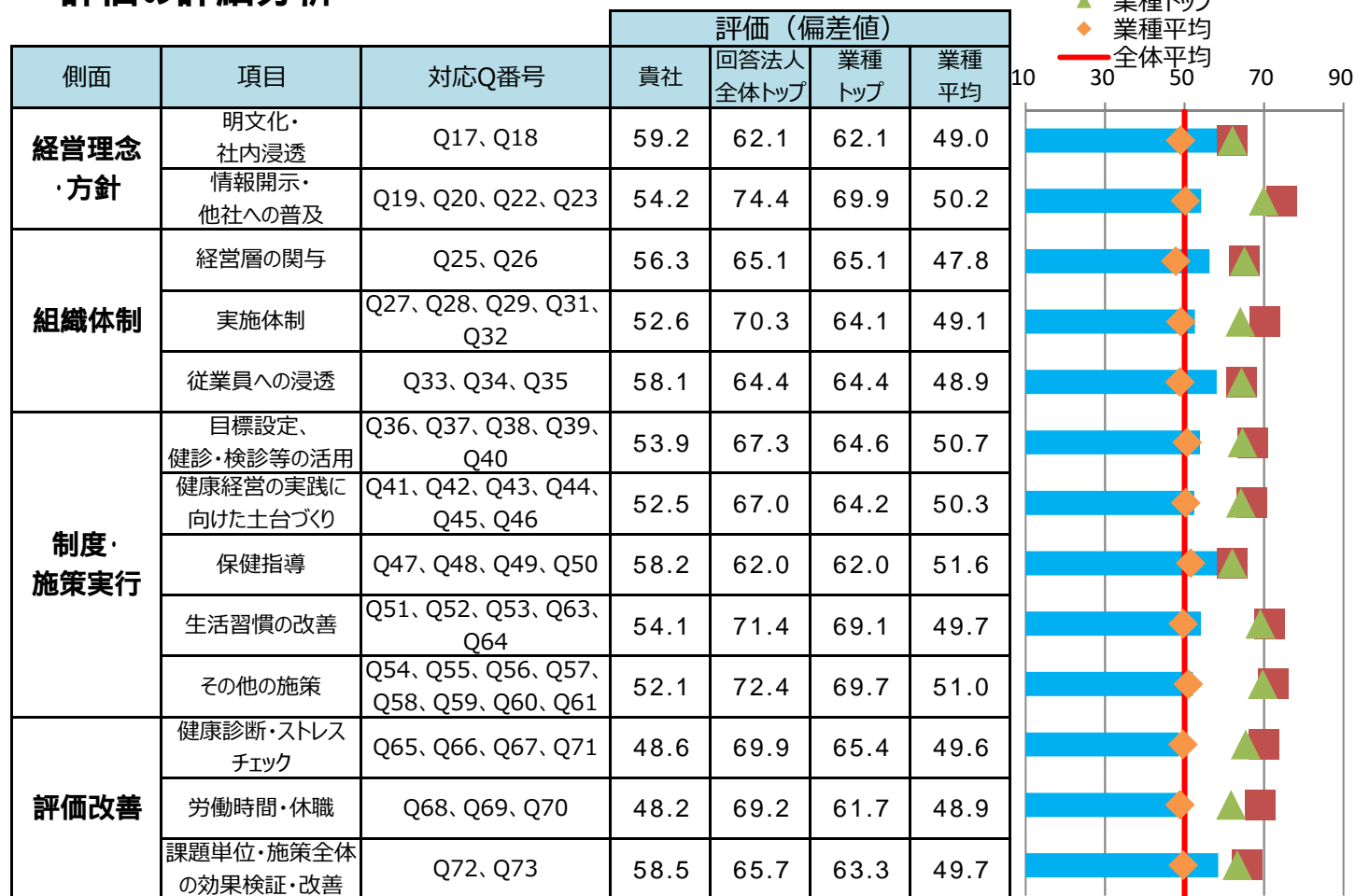
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	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	101～150位	451～500位	701～750位	1051～1100位
総合評価	52.3	62.9(↑10.6)	59.2(↓3.7)	57.3(↓1.9)	54.8(↓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	<p>その他</p> <p>生活習慣病の悪化やメンタル不調による長期休職者（1か月以上欠勤）の増加による人材定着率の低下、生産性の低下が課題。</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、長く働き続けられることを期待している。長期休職者の発生を未然に防ぐことは熟練した技術をもつ従業員を育成することに繋がり、生産性の向上を期待している。生活習慣病の悪化やメンタル不調による長期休職者の2020年度実績は2.3%、2021年度2.5%、5年後には0%を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	http://meiwa.mpx-group.jp/company/policy.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	工場周辺、敷地外の地域清掃を行っている。機械停止日を利用し参加しやすい日程調整で行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.3	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	食堂で提供するメニューをカロリー表示し、ヘルシーメニューを自分で選択できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	37.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	始業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	62.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	13.8	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.0	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.3	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.5	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.6	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.8	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.8	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.8	48.6	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	生活習慣病の悪化やメンタル不調による長期休職者（1か月以上欠勤）の増加による人材定着率の低下、生産性の低下が課題。まずは疾病の高リスク者に対する重症化予防対策が必要。
	施策実施結果	所属長に対し保健指導についての資料を配布し、就業時間中の実施、実施場所の提供の理解を得た。医療機関等と協力して受診日時を事前に決め、その案内を所属長経由で配布した。オンライン面談も積極的に取り入れた。
	効果検証結果	特定保健指導受診率（初回面談）が 2019年度 69.7% 2020年度 69.2% 2021年度 77.5%と上昇傾向にある。 保健師による指導のため、受診率が向上することでヘルスリテラシーの向上や食生活の改善につながっていると考えられ 要精密検査対象者の割合が 2020年度 21.2% 2021年度 15.2%と減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調による長期休職者（1か月以上欠勤）の増加による人材定着率の低下、生産性の低下が課題。またセルフケアの第一段階であるストレスチェックの受検率が低下しており、それに伴い高ストレス者の割合が上昇していることが課題。
	施策実施結果	受診率向上のため個人のスマホでも回答できるようweb化した。それが裏目に出てしまい、受診率が低下。今後は紙での実施に戻すのに加え、ストレスチェックの目的や効果をアピールし、受検率の向上をねらう。
	効果検証結果	ストレスチェック受検率が 2019年度 79.5%、2020年度 41.6%、2021年度 41.5%と低下傾向にある。 それに伴い高ストレス者の割合が 2019年度 28.5%、2020年度 33.3%、2021年度 38.6%と上昇傾向にある。 制度の目的や効果のアピール不足に加えて、社用PC・スマホを持つ従業員がほとんどおらず、就業時間中に回答できないことも一因と考えられる。

※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：株式会社日本海水

英文名：NIHON KAISUI CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：その他製品

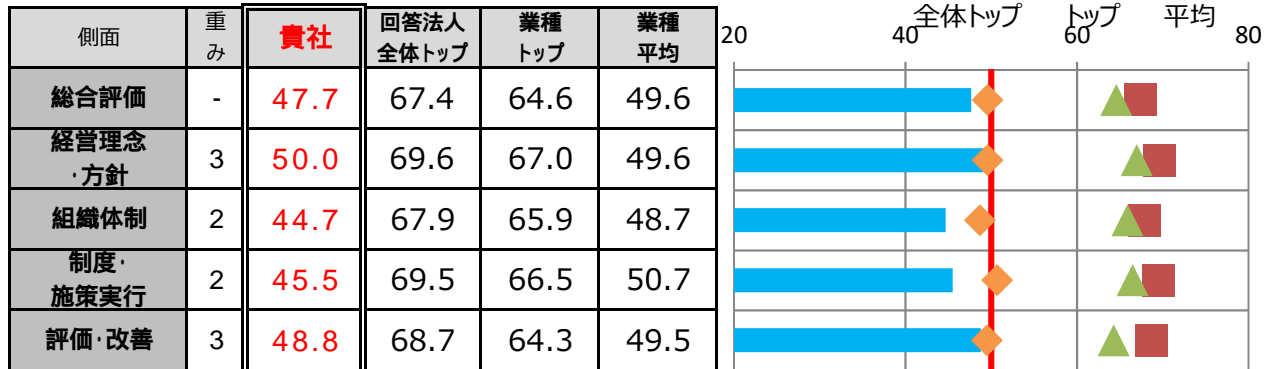
健康経営度評価結果

■総合順位： 1951～2000位 / 3169 社中

■総合評価： 47.7 ↑0.9 (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



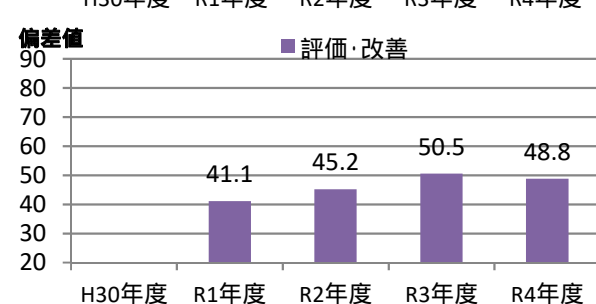
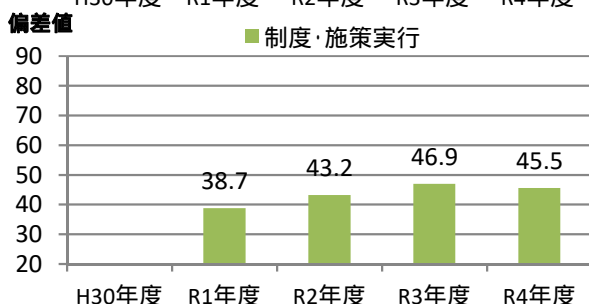
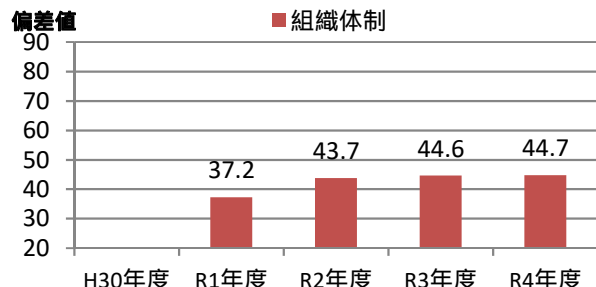
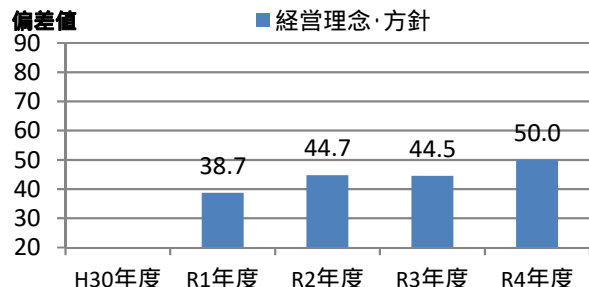
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

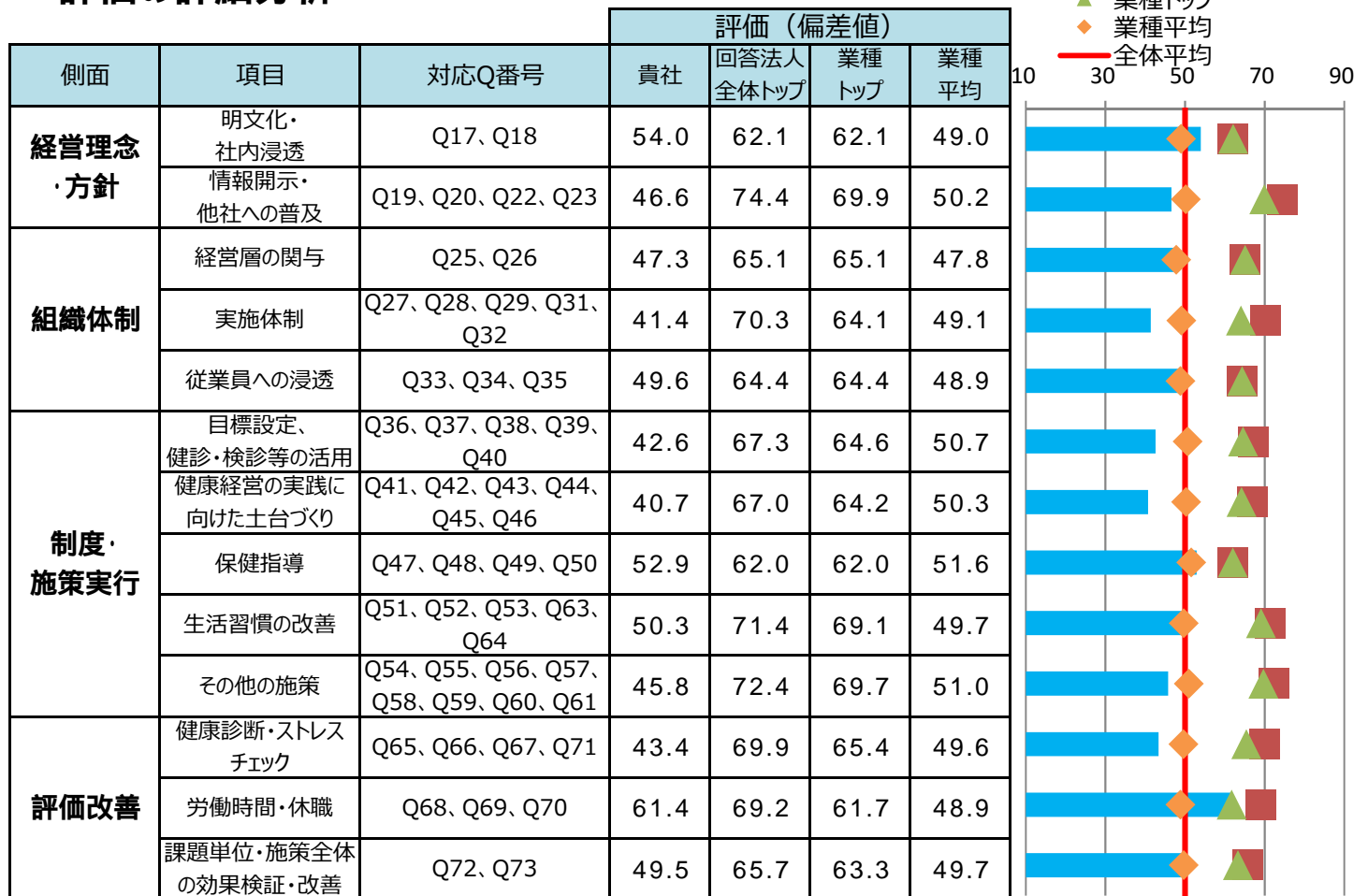
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	1951～2000位	1801～1850位	1901～1950位	1951～2000位
総合評価	-	39.1(-)	44.4(↑5.3)	46.8(↑2.4)	47.7(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業拡大と業績向上のため、従業員一人ひとりの活力と生産性の向上を目指す。
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元気に働ける職場と感じられること、また定着率の向上を期待している。従業員が、高いモチベーションを保ちながら業務を遂行する為には、心身健康でいることは不可欠である。期待する効果を得るため、健康維持・向上をサポートする制度「マイ健康チャレンジ」の参加率を引き続き100%に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	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nihonkaisui.co.jp/health_management

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	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	23.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	チャットツールのアカウントを付与し、気軽にコミュニケーションをとれる手段を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	47.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	看護師との個別面談において、社員一人ひとりの健康問題に沿った栄養指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.2	%	(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	マイ健康チャレンジ制度において、月平均7,000歩/年を達成した社員にインセンティブを支給している				
(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	65.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	14.4	%

※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	43.2	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.5	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.1	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.6	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.1	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.8	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.2	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.2	49.9	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	51.5	48.6	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	『社員が心身ともに元気に働ける会社を目指す』との会社方針に基づき、従業員の健康を維持・向上させることが課題。
	施策実施 結果	個人で健康促進にかかわる目標を設定し、達成した場合はインセンティブ支給する制度を導入し、参加者を募った。参加率は100%であり、全員参加となった。
	効果検証 結果	目標達成率は56.7%で、内9.3%が健康診断の所定の項目にて数値が適正化されていることを確認できた。従業員全員が、健康促進にかかわる目標の達成に向けて活動することにより、社内全体の健康意識が高まった他、実際に健康の維持・向上を実現した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の喫煙者率は約3割であり、喫煙者率がゼロにすることが課題。
	施策実施 結果	個人で健康促進にかかわる目標を設定し、達成した場合はインセンティブ支給する制度を活用し、その目標設定に禁煙とした者は20人。
	効果検証 結果	禁煙を目標に参加した20人の内、達成者は13人となり、参加者の65%が禁煙に成功した。成功率は制度開始後最高値であり、従業員の禁煙に対する意識を高めることができた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アイセロ

英文名：AICELLO CORPORATION

■加入保険者：全国健康保健協会愛知支部

非上場

■所属業種：その他製品

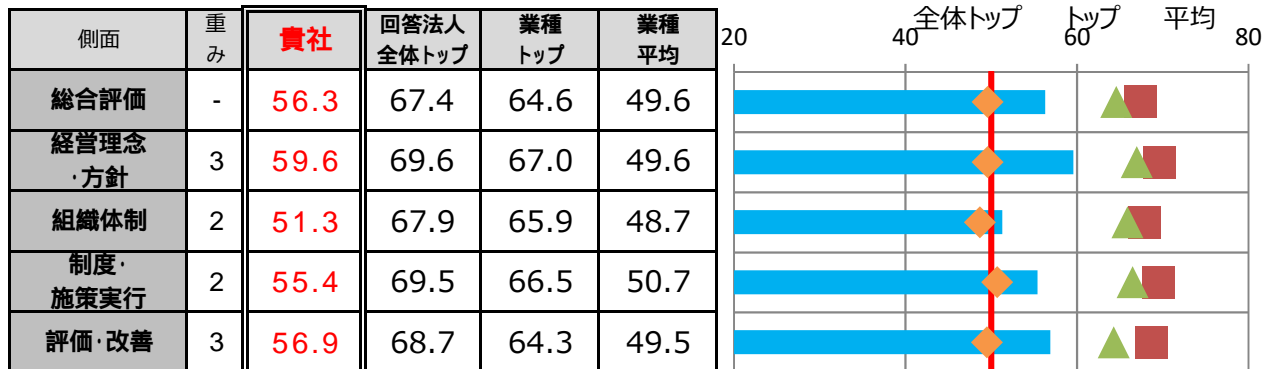
健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 56.3 ↑2.1 (前回偏差値 54.2)

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

評価の内訳



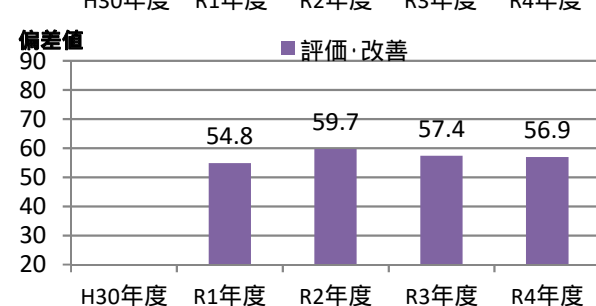
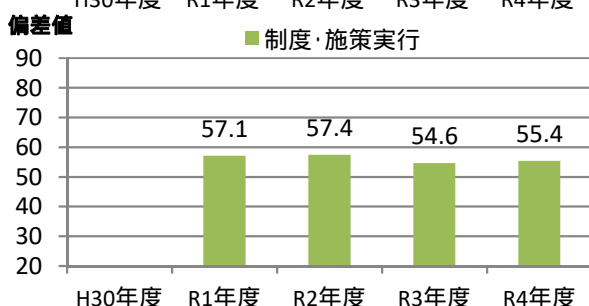
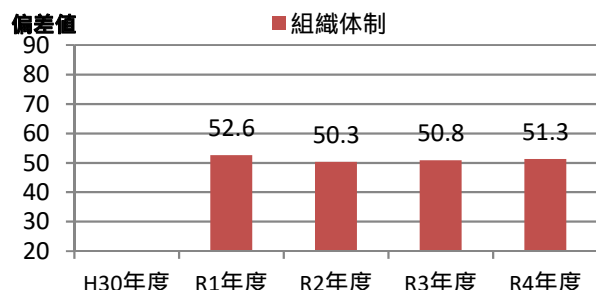
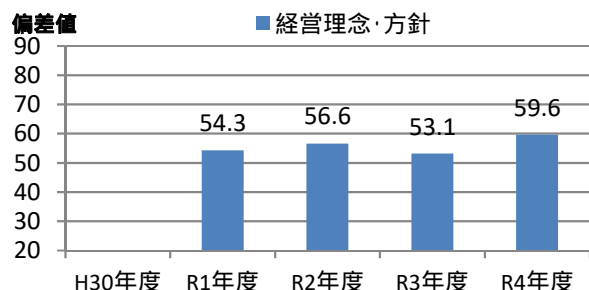
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

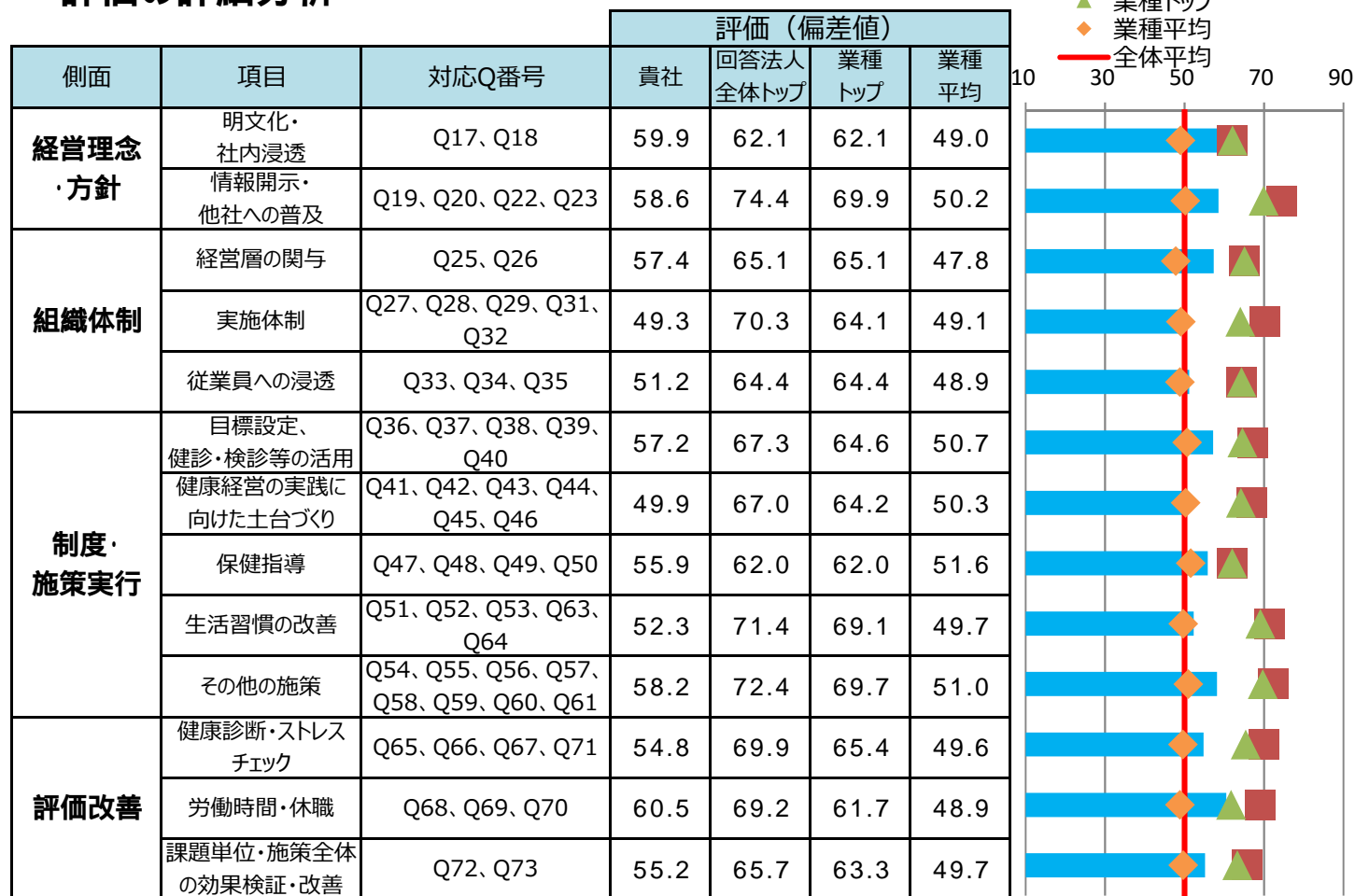
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	851～900位	751～800位	1051～1100位	901～950位
総合評価	-	54.7(-)	56.4(↑1.7)	54.2(↓2.2)	56.3(↑2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 アイセログループで働く皆の「10年後の健康保持増進」 詳細は「戦略マップ」従業員等の意識変容・行動変容に関する指標欄に記載の「6課題」
健康経営の実施により期待する効果	「大切な人へ勧められる会社、幸せカンパニー」に向け、社員が、「仕事にやりがいと誇りを持ち、互いに信頼、成長、貢献し続ける状態」が実現し「活力と活気」が充実すること

※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	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.aicello.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社員親睦団体「ミスズ会」主催の各イベント（行楽、スポーツなど）への補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

- 食生活改善

取組概要	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供				
取組内容	社内食堂で（朝、昼、晩）3食の提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	「とよはしハーフマラソン」協賛スポンサー「あいち健康プラス」「サントリープラス」に参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.8	%

- 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	30.0	%
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	56.6	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.4	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.9	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.3	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.0	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.9	49.9	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	43.6	48.6	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	拠点（国内営業所、海外赴任、約80名）の「健康リスクの経年悪化傾向者」への産業医「対面面談」生活習慣指導が、遠方のため不十分であった。「有所見率」が本社より高い50%に加え「再検査」受診率も40%以下と低迷している。
	施策実施結果	今年から「産業医」1 2名、「保健師」1名（採用）の3名体制で、ワラインを用いた「対面面談」を前年度の4件から4倍以上に拡大中
	効果検証結果	「再検査」受診率が42%へ上昇に転じ、徐々にではあるが改善が見られる。しかし本社の76%には程遠いため、今後の催促（意識向上）の充実に努める。
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	「相談窓口」利用実績が、前年24 29件/年（新規利用者8 14名）「対象人数利用率」1 1.75%へと増加し「認知」されてきていますが、グループ含む全体の利用実績しかなかった。
	施策実施結果	今年からグループ会社別に利用実績が判るようにし、利用できる対象範囲も「同居の家族」から「別居を含む2親等まで」に拡大。
	効果検証結果	AI化では利用実績が年々増え「認知浸透」が確認できるが、グループ会社での利用が見られない「ゼロ」のが明確になった。

※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：タイガー魔法瓶株式会社

英文名：Tiger Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：その他製品

健康経営度評価結果

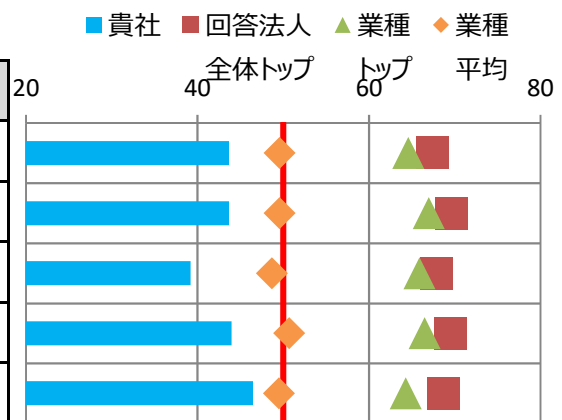
■総合順位： 2351～2400位 / 3169 社中

■総合評価： 43.7 ↑1.5 (前回偏差値 42.2)

※「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	-	43.7	67.4	64.6	49.6
経営理念・方針	3	43.7	69.6	67.0	49.6
組織体制	2	39.2	67.9	65.9	48.7
制度・施策実行	2	44.0	69.5	66.5	50.7
評価・改善	3	46.5	68.7	64.3	49.5



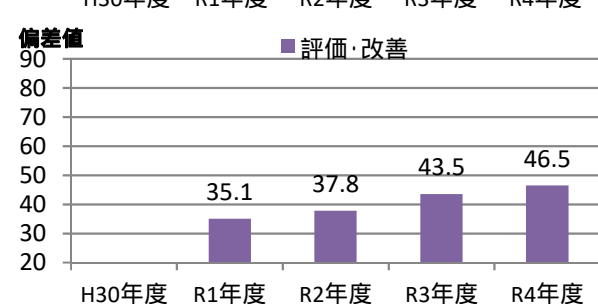
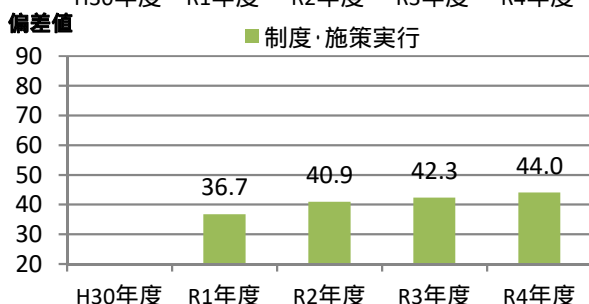
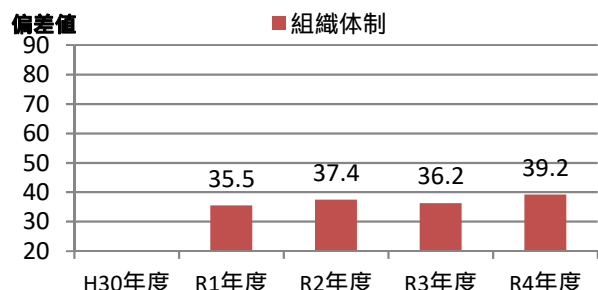
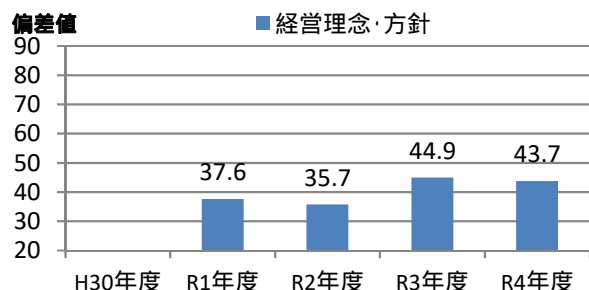
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2051～2100位	2201～2250位	2301～2350位	2351～2400位
総合評価	-	36.3(-)	37.7(↑1.4)	42.2(↑4.5)	43.7(↑1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化社会において、採用が厳しさを増す中で、技能や技術を持つ従業員が健康で長く勤務できる体制、環境づくりの実現が事業活動推進における大きな課題
健康経営の実施により期待する効果	従業員が働き続けたいと感じられる職場でありたい。 心身の不調による休職・離職者を現状の2%から1%への改善を目指す。

※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	https://www.tiger-corporation.com/ja/jpn/about-us/company/environment-society/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	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	7.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	社員間のコミュニケーションを促進すべく、社内SNSツールを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	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、減塩メニューやノンフライデー（揚げ物メニューを出さない日）を設定している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.0	%	(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	毎朝のラジオ体操を実施。現業部門以外は自由参加としているものの、参加している社員が多い。				
(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		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.2	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.2	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.3	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.2	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.7	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.8	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.1	48.6	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	健康診断において「要医療」と判定されたにもかかわらず、医療機関を受診しない社員がいる。年代問わず、健康リスク軽減のため、受診勧奨を強化する必要がある。
	施策実施 結果	重症化した場合のリスク等について保健師より面談時に説明。所属部門とも協議し、業務調整を行い、医療機関を受診させるようにした。
	効果検証 結果	一昨年から同じ取り組みを行い、年々数値の改善がみられるようになっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルムヘルスケアシステムズ株式会社

英文名：FUJIFILM Healthcare Systems Corporation

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

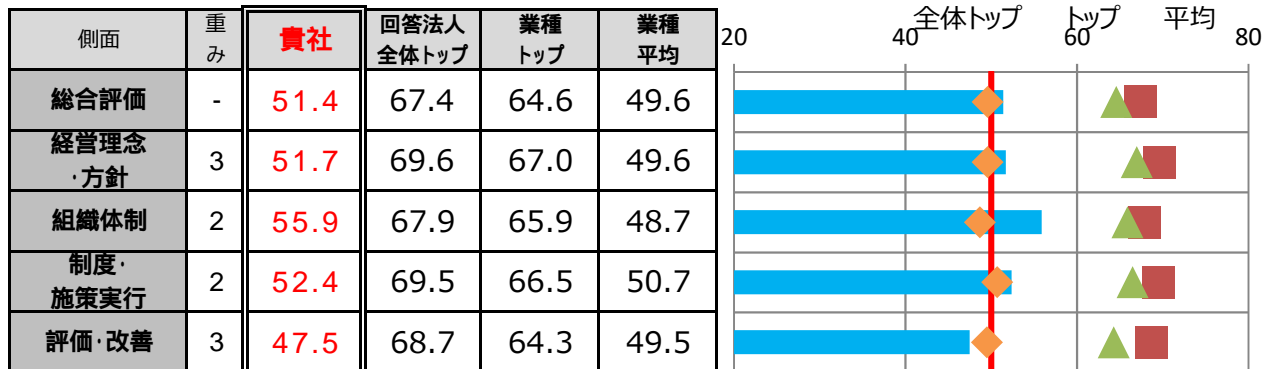
健康経営度評価結果

■総合順位： 1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価： 51.4 ↑2.7 (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



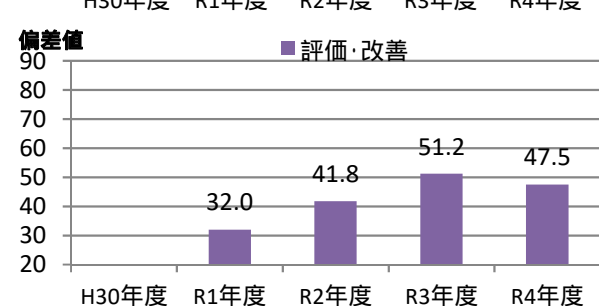
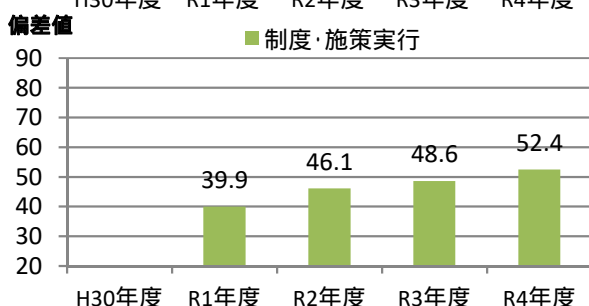
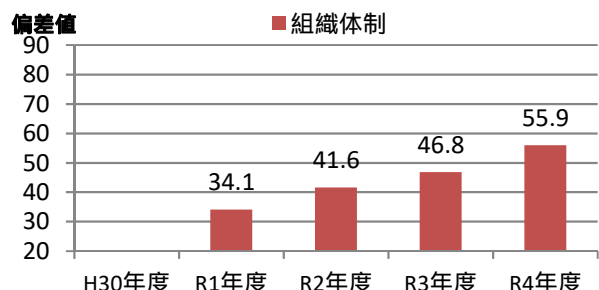
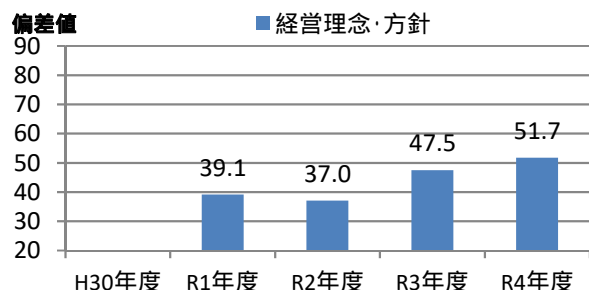
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

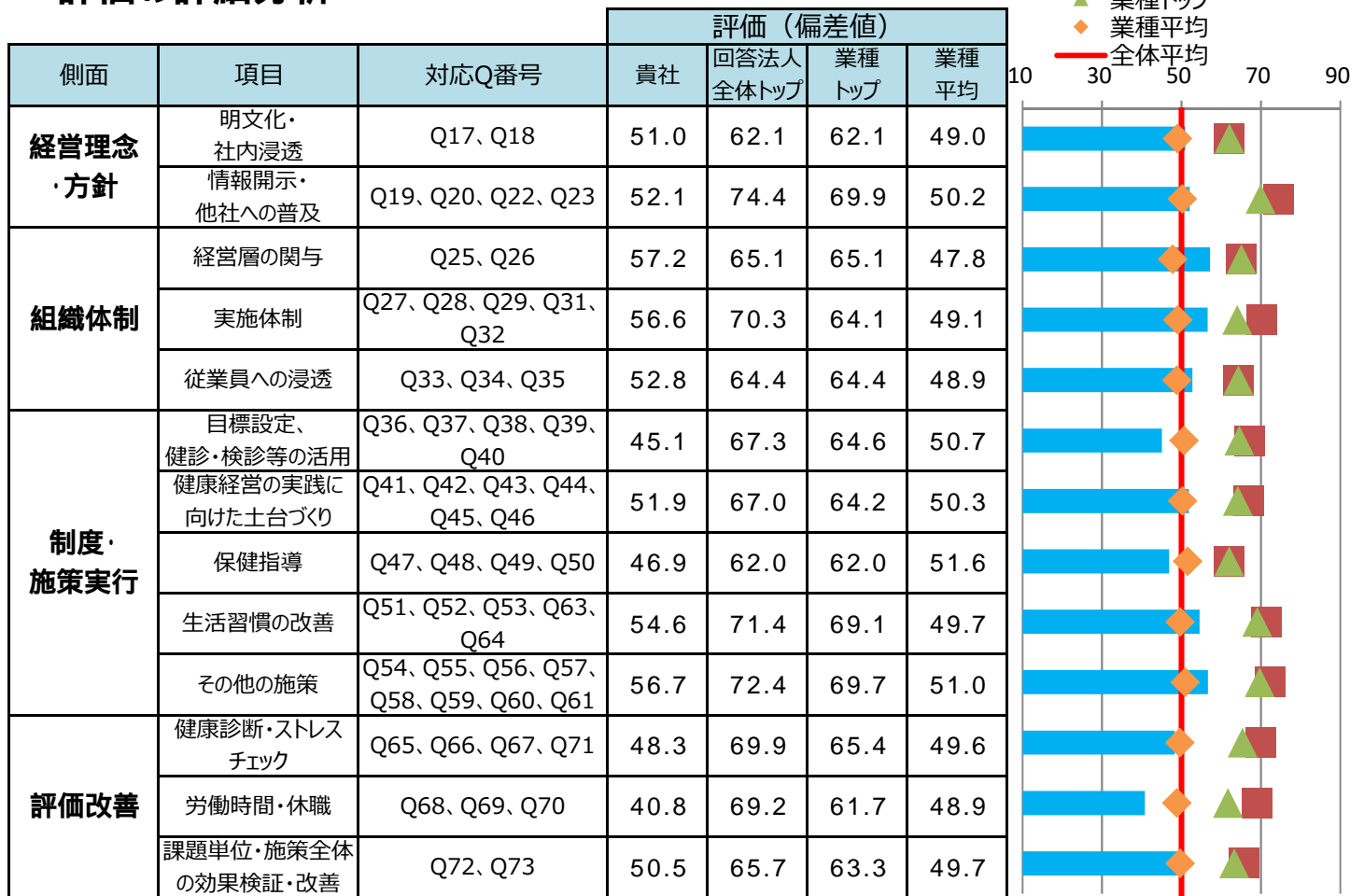
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	2051～2100位	2001～2050位	1701～1750位	1451～1500位
総合評価	-	36.1(-)	41.2(↑5.1)	48.7(↑7.5)	51.4(↑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>企業の社会的責任</p> <p>ヘルスケアに新たな価値を創出し、人々が笑顔で健康に暮らせる社会に貢献することをミッションに掲げており、その実現が事業活動を推進する上での最重要課題。社会に新たな価値を創造するリーディングカンパニーであり続けるために、従業員が心身ともにいきいきと働ける健康づくりを積極的に推進すること、そして「100年を生きる時代」の社会の人々に生きる力、生きる楽しさを提供し、健康長寿社会の実現に貢献することも課題。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が笑顔で健康で長く働き続けることに期待。健康経営5つの重点課題（生活習慣病、喫煙、がん、メンタルヘルス、長時間労働）のPDCAを実践することで健康レベルの向上に取組み、成果を社会に発信する。具体的な指標として生活習慣病対策は従業員比率BMI値25以上21%及びHbA1c6.0以上6%、禁煙対策喫煙率12%、がん対策健診受診率肺・胃（内視鏡率90%+）・大腸100%、婦人科乳房・子宮90%+。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	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	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	フリーアドレス化とともにリフレッシュエリアを設け、また血圧計・体組織計を設置している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	オンラインでの動画配信サービスを使用し従業員へ食生活改善のセミナーを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	オンラインウォーキングラリーの開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	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	46.5	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.1	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.4	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.0	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.9	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.1	48.6	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	健康診断の結果、高血圧、糖尿病の高リスク者（血圧160/110以上、HbA1c8.0以上）の割合が増加しており、今後の従業員の高齢化も見据えて重症化予防のための施策を講じる必要がある。
	施策実施 結果	健康診断の事後措置として、高リスク者に対して受診状況確認、受診勧奨、産業医、保健師面談、継続フォロー等を実施し、数値の改善が見られた者の割合で評価した。
	効果検証 結果	上記施策により、2020年度の対象者では、高血圧で54.5%、糖尿病で53.3%の者に数値の改善が見られた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	新型コロナウイルス感染症対策のため、在宅勤務が長期化する中、従業員の健康状態を確認し、メンタルヘルス不調の発生予防、早期発見を目的として隔週で全従業員に対してアンケート調査を行っており、7～8割の回答率となっている。初期は、腰痛や運動不足等身体的な訴えが多く、2021年後半からメンタル不調の訴えが散見されるようになり、今後の対策が課題である。
	施策実施 結果	「十分なコミュニケーションがとれている」が65%前後に対し、「あまり取れていない」が15%前後いることがわかり、メンタル不調との関連について検証を進め、セルフケア・ラインケア施策の検討につながった。
	効果検証 結果	休職者の人数割合に大きな変化はないものの、メンタル不調を訴える従業員に対して、産業医面談へと繋げ、早期の受診・休職に繋がったケースがあった。また、ストレスチェック後の産業医面接を受けた者の割合が前年0.8%から2.7%へと増えたこともあり、セルフケア・ラインによるケアについての研修や教育の重要性が浮き彫りになった。

※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：株式会社保志

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：その他製品

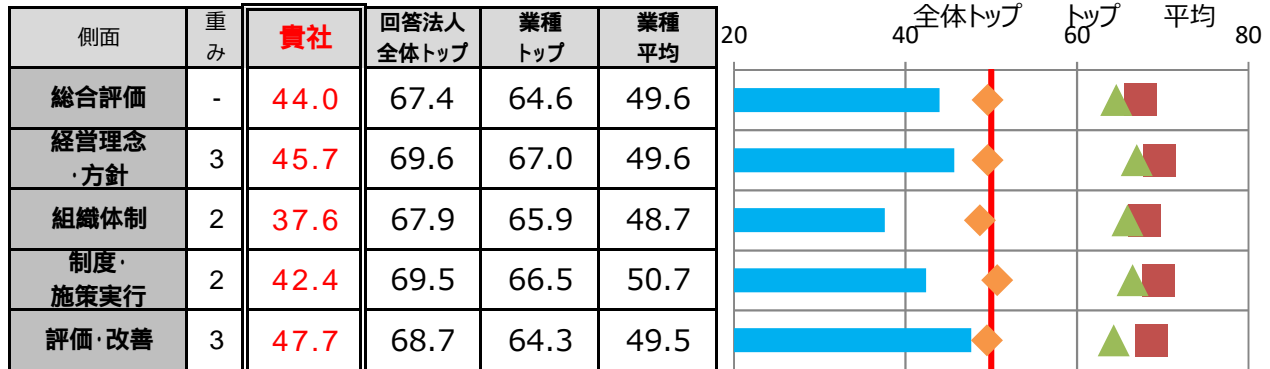
健康経営度評価結果

■総合順位： 2351～2400位 / 3169 社中

■総合評価： 44.0 ↓2.3 (前回偏差値 46.3)

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

評価の内訳



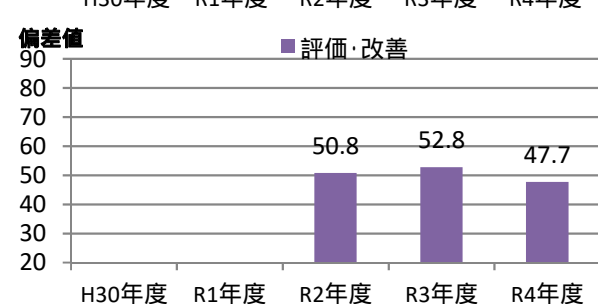
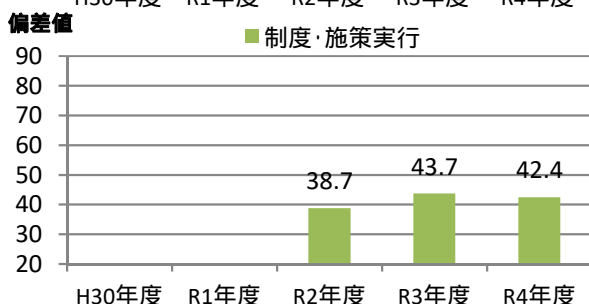
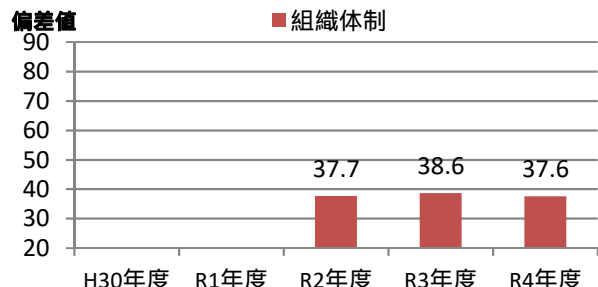
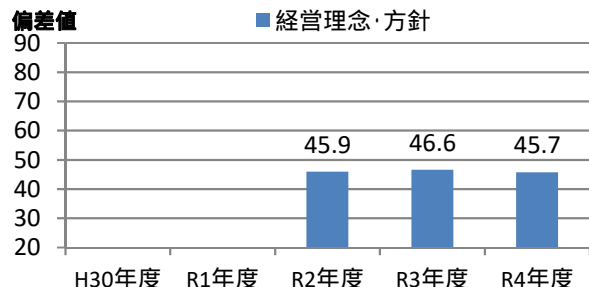
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

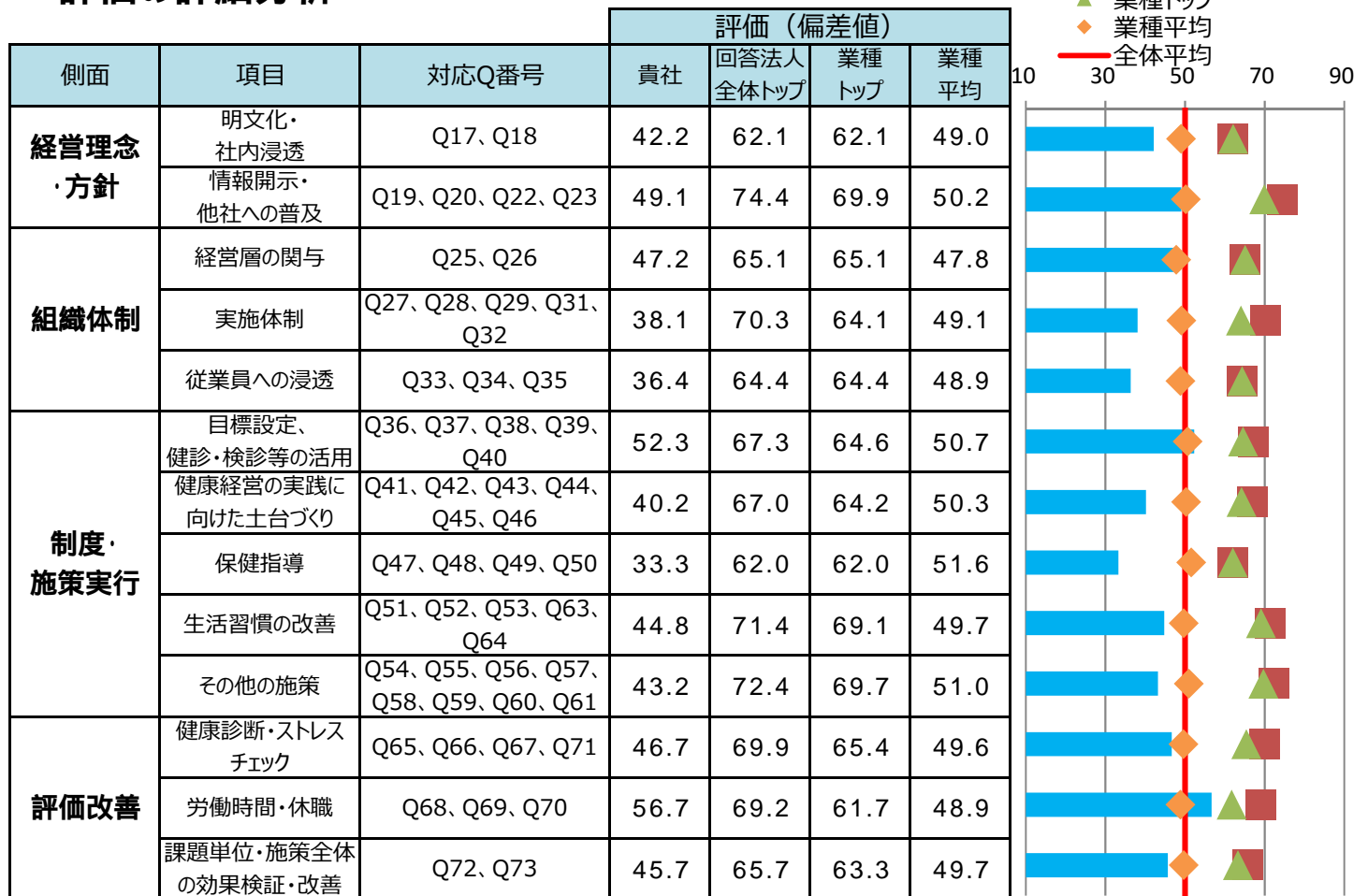
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	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	2351～2400位
総合評価	-	-	44.3(-)	46.3(↑2.0)	44.0(↓2.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 昨年度同様、新規採用後、3～5年での離職確率が高い状態である。その為、これから新人育成に尽力すべき社員が退職の方向にある。健康で長く働いていただく為、若手を中心とした企画を立ち上げる事が必要である。
健康経営の実施により期待する効果	勤続年数ごとの勤続表彰制度や若手中心とした企画を立て、若手が楽しいと感じるプロジェクト等に取り組みたいと考えている。その後、年代を超えた世代との場を持ち、全社員を対象としたプロジェクトに切り替えてゆき、定着率のアップにつなげたい。また、仕事のやりがい等も検討してゆきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://alte-meister.co.jp/company/healthpromotion/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	ほほえみ委員会を設置しカードに内容を記入し互いに感謝し年末にインセンティブを授与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	仕出し弁当や健康に配慮（栄養管理等）された食事の冷凍販売等を実施し社員に好評である。				
(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	10.2	%

- 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	毎朝ラジオ体操を全社員で実施していて、年に数週間は期間を決めて屋外での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	8.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.0	%

※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	49.7	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.5	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.4	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.7	52.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.4	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.7	48.6	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	昨年同様、メンタル不調により勤怠が悪い社員について、上司から状況を確認し問題点を確認して原因を究明して対策を立て生産性向上に努める。
	施策実施結果	現場復帰者の対応として、作業現場等の変更をして短時間勤務から開始して体を慣れさせてから徐々に通常勤務に戻していった。ただし、原因により個別対応が必要となる。
	効果検証結果	短時間勤務から、1ヶ月・2ヶ月単位で時間を延長して以前に携わった作業に従事する事で進めた所、本人も自身を持ち通常勤務でも問題ないことが実証できた。なお、本人からも聴き取りをしながら継続して意見等を聞いたり声掛けをして行きたい。高ストレス者については、13.5%から15.7%と増加してしまったが高ストレス者の多い部署及び本人に対しての面談実施を原因等を追及したい。
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	パート・嘱託者においては高齢者が多い為、高齢者より時々、昨年同様に疲れが取れないとか短時間にしてほしい等の声が聞かれていたため、本人の意向を考慮して、明るく勤務でき生産性にも貢献できるようにしたい。継続して有給取得率のアップも目指すこと。
	施策実施結果	受注量が増えても生産を落とさず、生産に貢献できている結果になっている。それについては、機械の自動化導入や応援体制の充実化等も一つの要員と考える。
	効果検証結果	パート・嘱託者において、ワークライフバランスを考慮して、会社としてはフルタイム勤務を希望であるが、本人の意向を考慮した。なお、有給取得率も昨年59.6%であったが、今年は65.5%と大幅にアップしている。有給取得率がアップしても生産はダウンしていない。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニトムズ

英文名：NITOMS,INC.

■加入保険者：日東電工健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

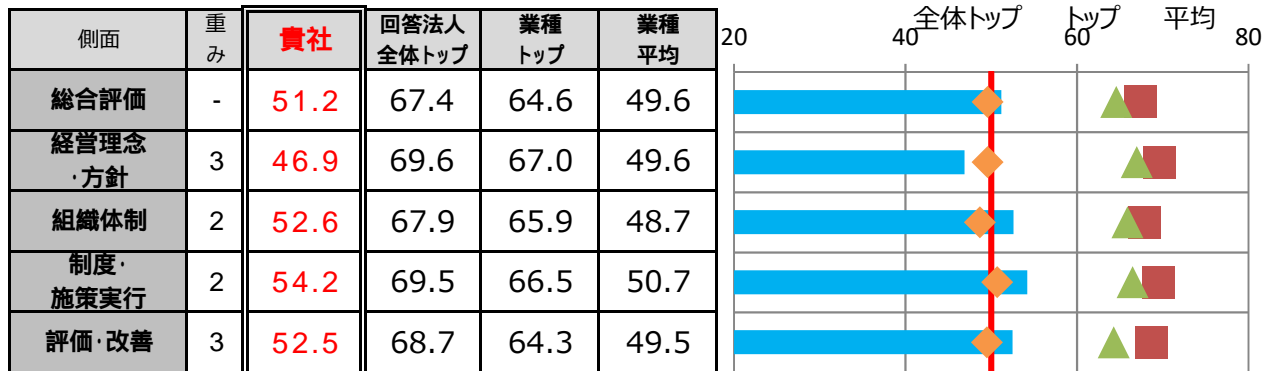
健康経営度評価結果

■総合順位： 1501～1550位 / 3169 社中

■総合評価： 51.2 ↓0.3 (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



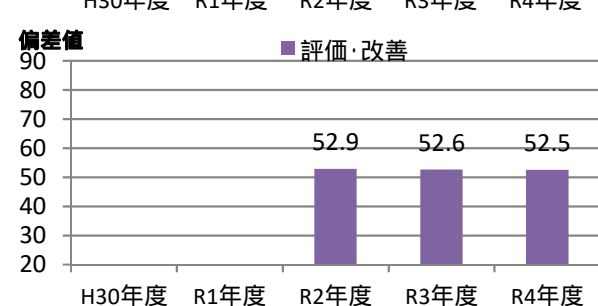
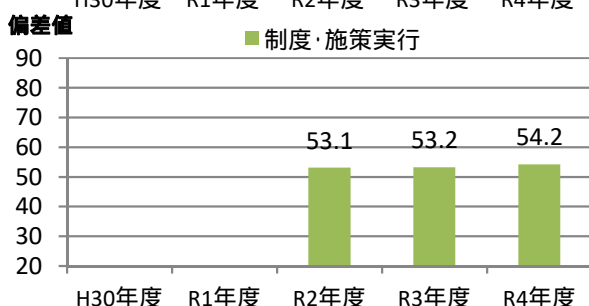
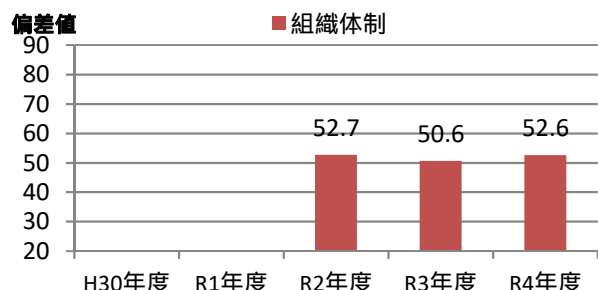
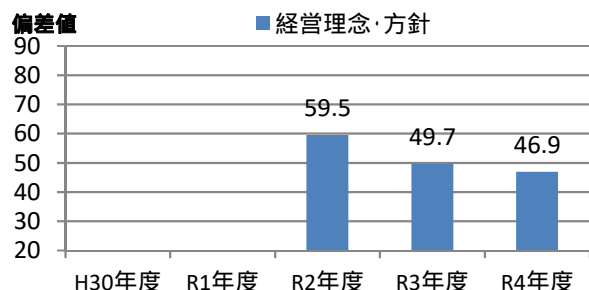
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

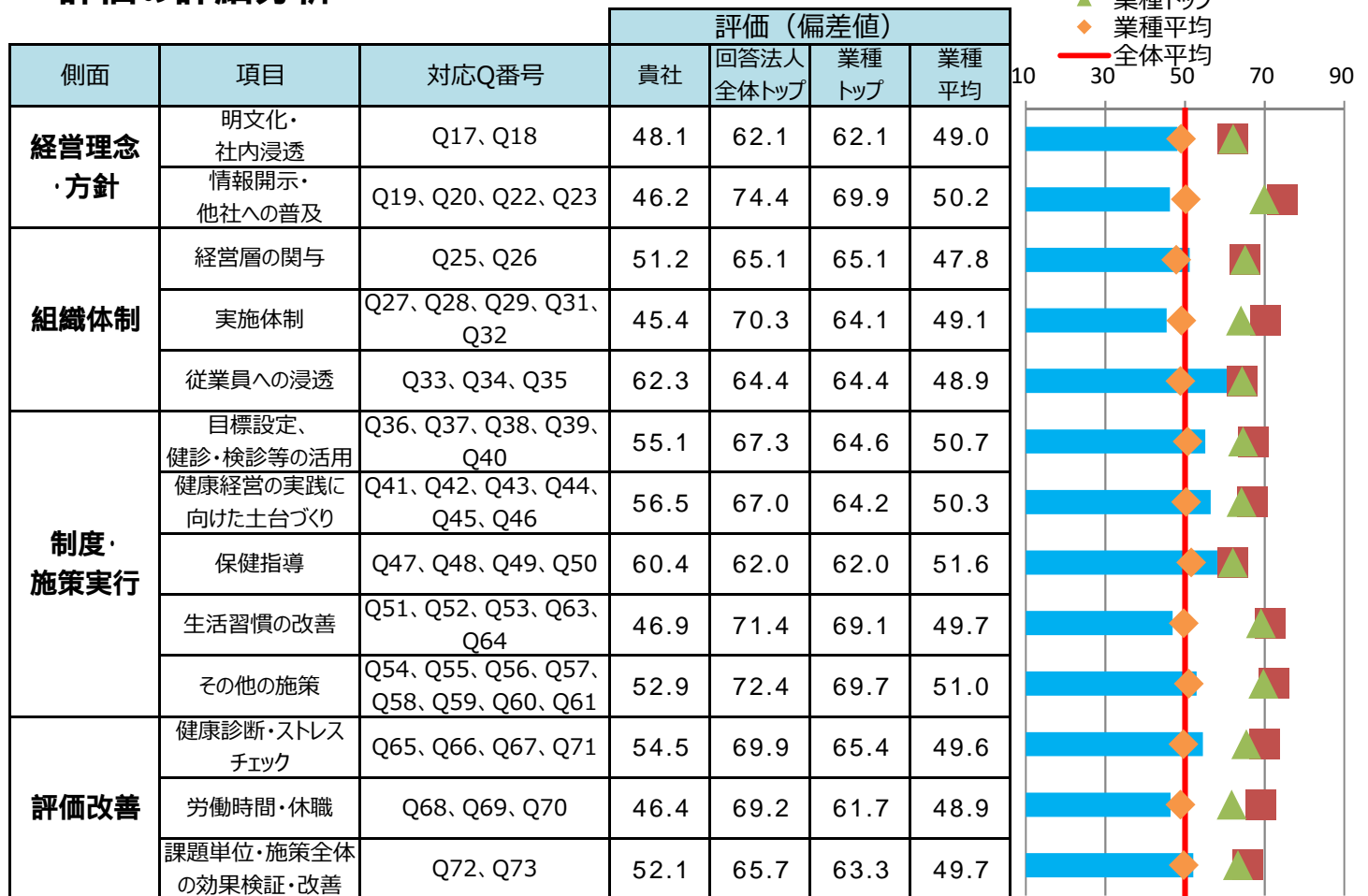
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	901～950位	1401～1450位	1501～1550位
総合評価	-	-	54.9(-)	51.5(↓3.4)	51.2(↓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 長期欠勤者、休職者が増加傾向にあることから、心身両面での疾病等による従業員の休業の発生を抑える。自律的に健康に対して管理できる従業員を育成し、それを支援する職場形成を行う。
健康経営の実施により期待する効果	ISO19001のマネジメントプログラムを活用し、各職場で取り組み、コミュニケーションの活性化、風通しの良い職場環境を形成し休職者が減少する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	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	95.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	感謝する気持ちになったら、従業員間で「いいね」カードを渡し合う				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

- 食生活改善

取組概要	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供				
取組内容	食堂にパン等の自販機を導入している。その他乳酸菌飲料や野菜ジュースの自販機もある				
(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	20.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	バランスボールやボードの配置。ウォーキングラインの設置など				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	50.0	%
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	56.6	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.1	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.6	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.7	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.6	48.6	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	ストレスチェック集団分析から、業務負荷数値が特定の部署で高い結果となった。 課題として所定外労働時間の増加があげられる
	施策実施 結果	健康推進委員会で健康に関する協議を行い、 全部署を対象に人材のローテーションおよび、組織の適正化を図ることで 所定外労働時間を低減させた
	効果検証 結果	全体としてみた場合、上司や同僚からのサポート面が改善され、心理的な仕事の負担（量）は改善傾向であり、所定外労働時間も減少傾向となった。 技能の活用度、仕事の適正度についてはまだ改善の余地があるため、 コロナ禍という特殊環境の中、働き方への適応を含めて引き続き対応を検討する 仕事の負担（量）数値が2020年8.4 2021年6.2に減少
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	コロナによる運動不足や食生活の影響から、有所見者数が年々増加傾向にある。 2019年/58.8% 2020年/73.8% 2021年74.5% 増加要因は「要保健指導」対象者の増加（5～10%増）
	施策実施 結果	有所見者の産業医面談100%実施と産業医指示による医療機関への再受診100%フォロー。健康増進活動（ウォーキングイベント）の定期的な開催を実施。産業医による健診結果説明会などの健康セミナーを実施
	効果検証 結果	有所見者の産業医面談と産業医指示による医療機関への再受診フォローは100%実施 ウォーキングイベントは参加率61%。 新たに有所見者予備軍も合わせた健康診断結果説明会などを実施し、2024年度の目標値65%に向け活動を実施する 軽度の「要保健指導」対象者をターゲットにする

※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：メビウスパッケージング株式会社

英文名：

■加入保険者：東洋製罐健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

健康経営度評価結果

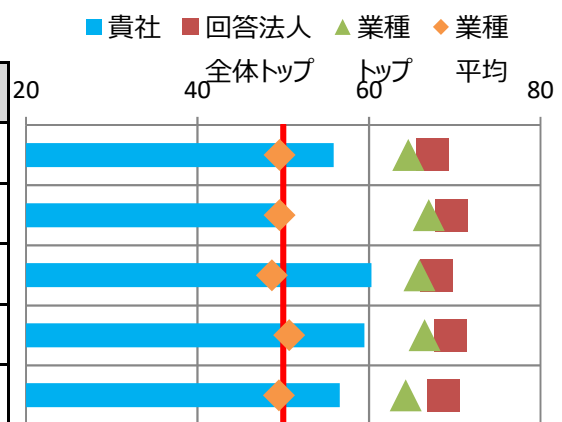
■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 55.9 ↑0.3 (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

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	64.6	49.6
経営理念・方針	3	50.0	69.6	67.0	49.6
組織体制	2	60.3	67.9	65.9	48.7
制度・施策実行	2	59.5	69.5	66.5	50.7
評価・改善	3	56.6	68.7	64.3	49.5



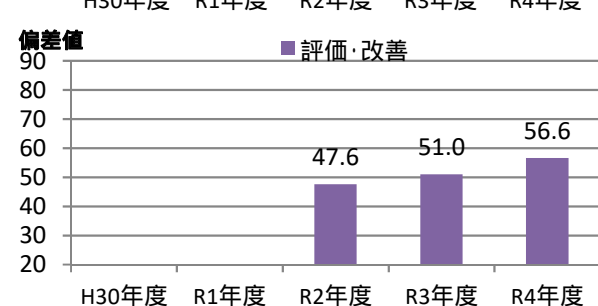
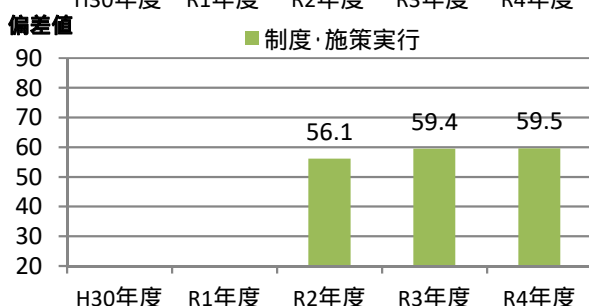
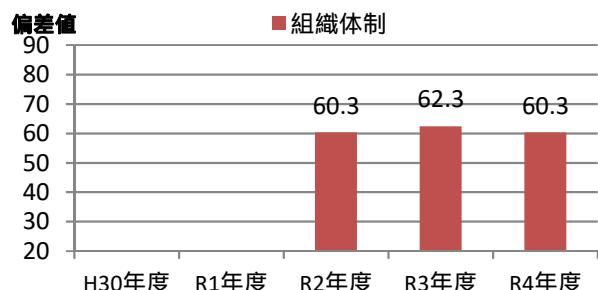
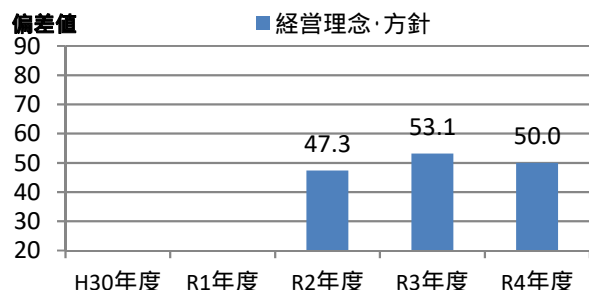
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

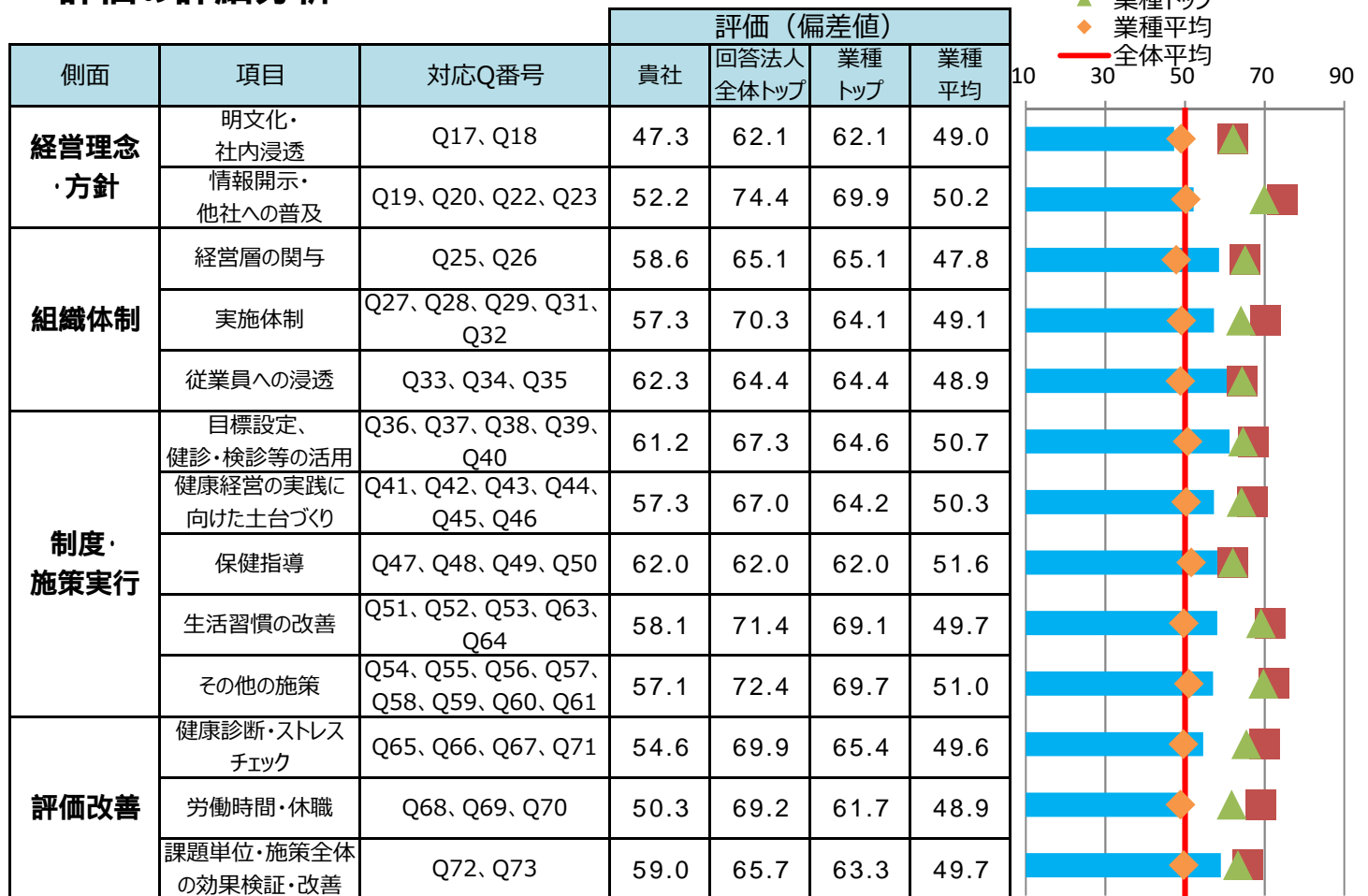
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1151～1200位	901～950位	901～950位
総合評価	-	-	51.8(-)	55.6(↑3.8)	55.9(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>これまで展開してきた健康保持・増進の取り組みをさらに発展させ、従業員の健康確保とQOL(=Quality of Life)の向上に取り組み、従業員が健康で幸福を感じ、働きがいのある会社を実現することが当社の経営における重要な課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員の健康確保とQOL(=Quality of Life)の向上により、さらなる生産性の向上を実現することを期待している。そのためにからだの健康、こころの健康、ワークライフバランスと快適な職場環境作りをテーマとして健康施策を展開していく。今年度は、BMI25超過者率26.6%以下、精密検査受診率100%、非喫煙率70%以上を目標に取り組んでいる</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.7	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	ビデオ通話・チャットアプリを導入し、従業員間のコミュニケーションを促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	51.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	カロリー表示、サラダデーの設置、食堂のテーブルに健康食事コラム設置、ヘルシーランチの提供等を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.5	%

- 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	作業開始前に柔軟性のアップ・転倒予防の目的でラジオ体操を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.0	%	(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	2.5	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.8	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.3	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.4	49.9	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	54.2	48.6	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	ストレスチェック結果から、若年社員の高いストレス反応があるとの結果から、若年社員（40才未満）を対象としたセルフケアの教育が必要である。
	施策実施 結果	精神科産業医による全事業場の若年者従業員（40才未満）を対象にメンタルセミナー（セルフケアと睡眠）を実施した。対象者141名で101名が参加（対面及びズーム）（参加率88,6%）した。
	効果検証 結果	セミナー参加者にアンケートを実施した。理解度の確認では、とてもよく理解できた 理解できた 普通 あまり理解できなかった 全く理解できなかったの問いの中で、 と の回答した割合は76%であった。セミナー内容の役に立つ度合いの質問では、非常に役に立つ、役に立つの割合が59,6%で、休養と睡眠、個にあった対処方法について回答されていた。
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：株式会社カネカメディックス

英文名：Kaneka Medix Corporation

■加入保険者：神奈川県プラスチック事業健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

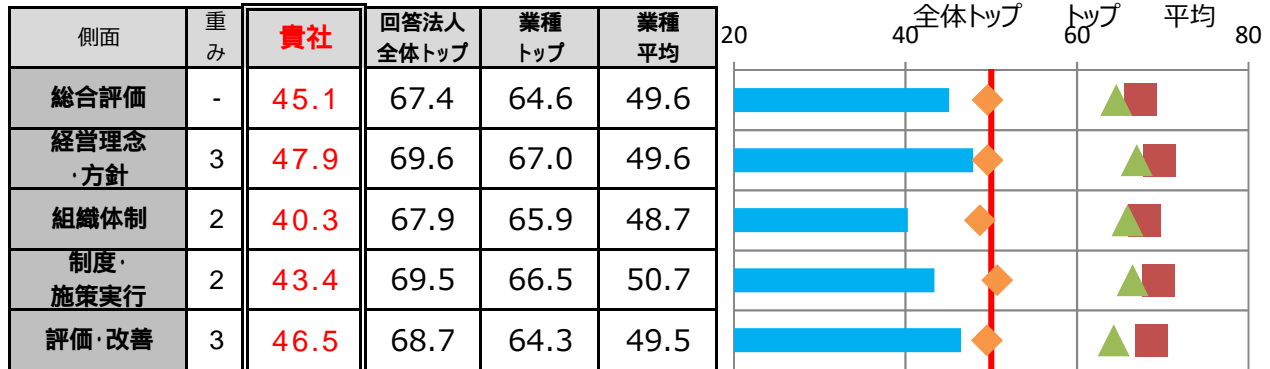
健康経営度評価結果

■総合順位： 2251～2300位 / 3169 社中

■総合評価： 45.1 ↓2.5 (前回偏差値 47.6)

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

評価の内訳



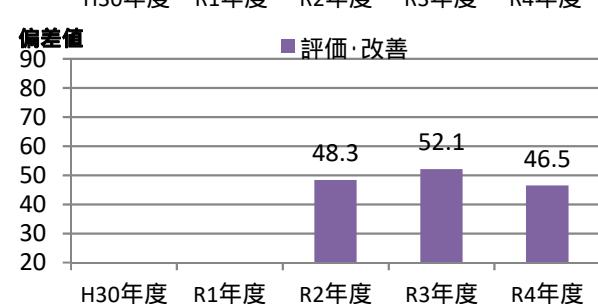
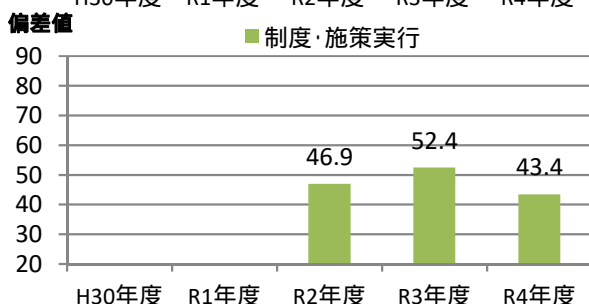
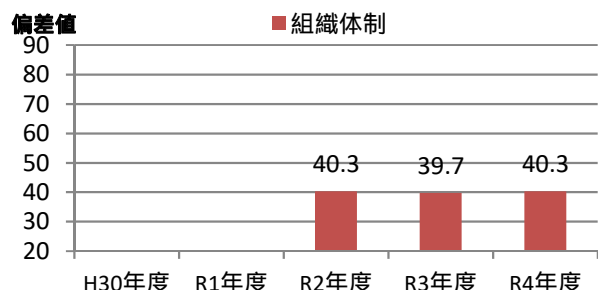
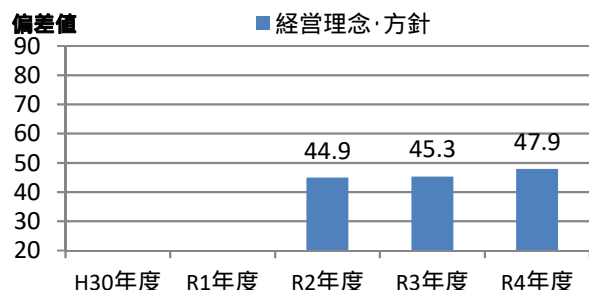
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

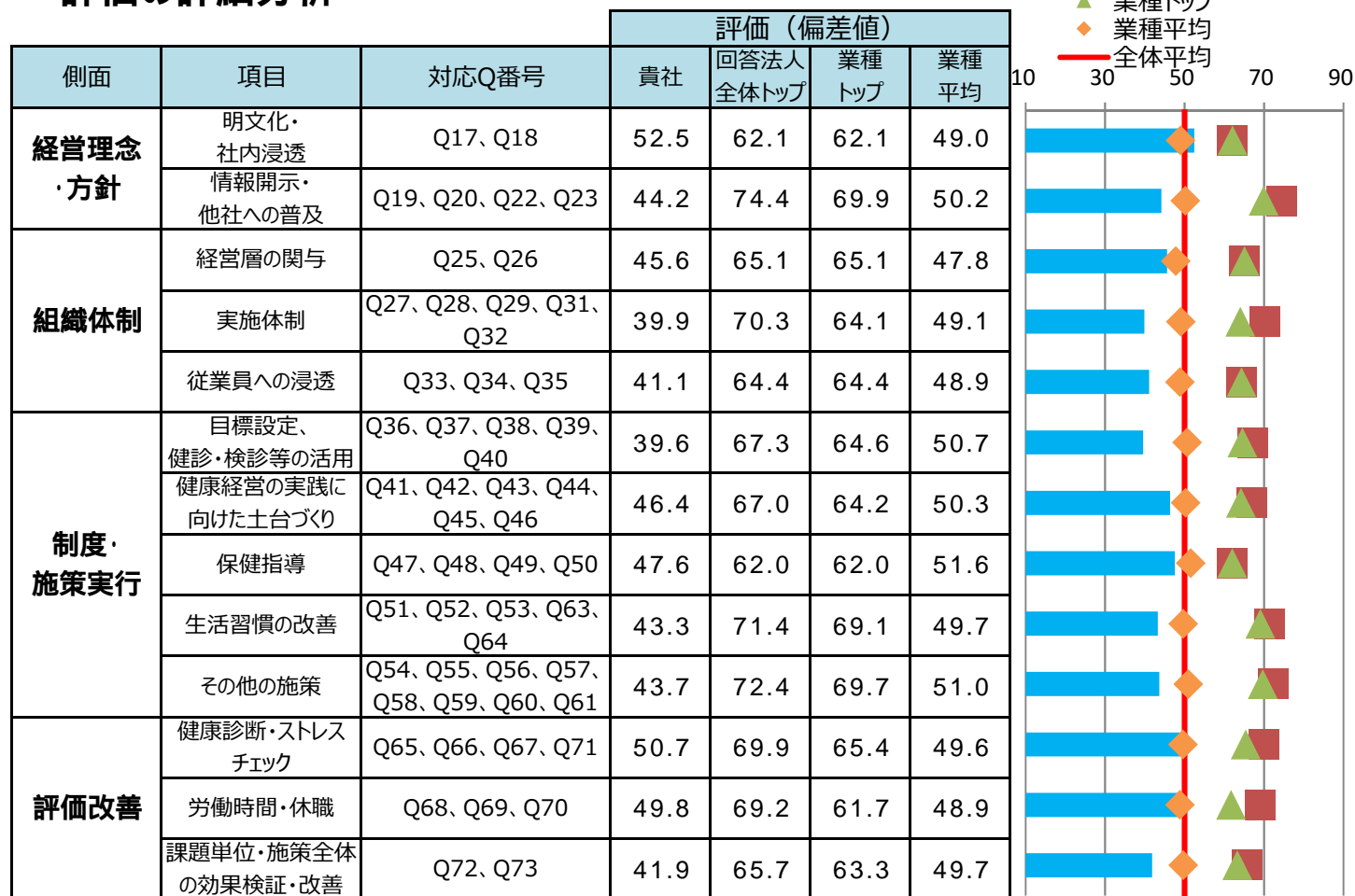
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1701～1750位	1851～1900位	2251～2300位
総合評価	-	-	45.4(-)	47.6(↑2.2)	45.1(↓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 従業員の一人一人の心身の健康を会社として把握しておき、体調不調者がでる可能性がある場合、または出た場合に速やかに対処できるよう会社としてサポートをしなければならない
健康経営の実施により期待する効果	・毎年1度、従業員の仕事・職場アンケートをもとに従業員の一人一人の心身の状態を把握し必要に応じて人事と面談を行う（社内のキャリアコンサルタントが面談） ・健康診断結果をもとに結果に対して産業医が個別に詳細を確認し、注意しておくべき箇所に対して勧告を行う

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kaneka-med.jp/company/healthcare/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	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	40.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	セールスフォースやTeamsを活用した社員のコミュニケーション促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	バランスの取れた栄養価の高い仕出し弁当の提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝、ラジオ体操を行う				
(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		%

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

	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	38.2	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.9	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.3	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.3	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.9	48.6	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	月に1度の上司との面談を行い、メンタルヘルスの把握に努めているが、潜在的なメンタルヘルスの不調までは見つけていない。
	施策実施 結果	年に1度、自己申告アンケートとメンタルヘルスチェックを行っている。 提出率は94%である。
	効果検証 結果	発見されたメンタルヘルスの不調者に対しては人事部門との面談、産業医との面談を実施しており、症状の悪化を防ぐ努力をしている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	残業時間の削減が課題。当社の平均残業時間は11時間/月前後。 更なる減少に向けて施策を打っている。
	施策実施 結果	毎月全従業員の時間外勤務を管理し、部門ごとに従業員残業表を作成。直属の上司宛に注意喚起の案内をし 是正を促しているが、特定の従業員が変わらず残業をしている実態がある。
	効果検証 結果	一定の改善はみられる一方、特定の従業員は未だ残業時間が長い実態があるので業務処理時間や業務処理ス ピードを上げて改善等を検討してもらう必要がある。

※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: 北川工業株式会社

英文名: KITAGAWA INDUSTRIES CO.,LTD.

■加入保険者: 東京都電機健康保険組合

非上場

■所属業種: その他製品

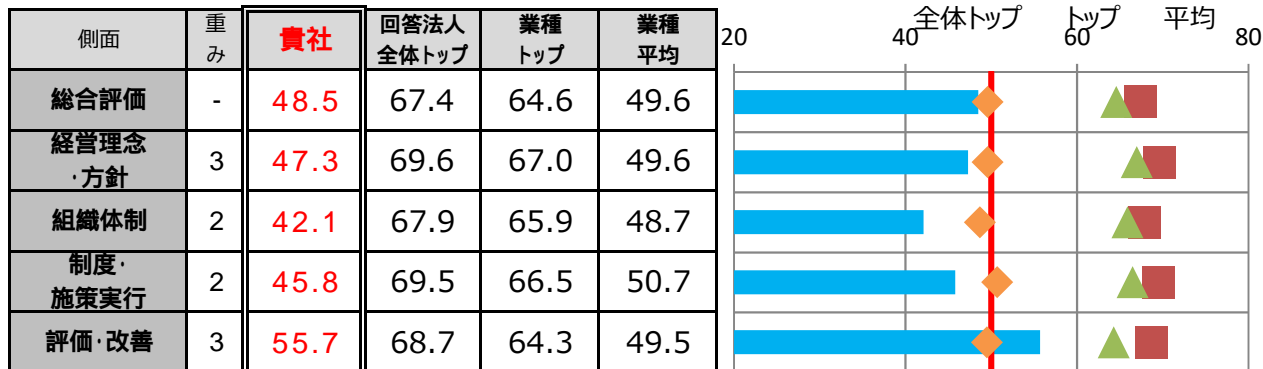
健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 3169 社中

■総合評価: 48.5 ↓0.7 (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



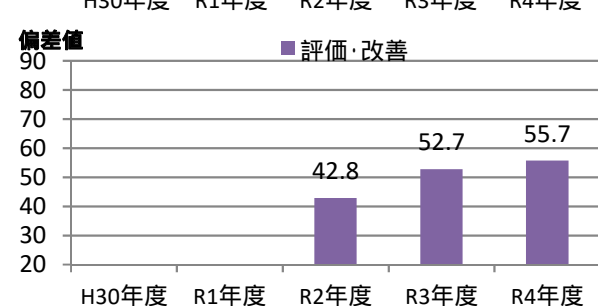
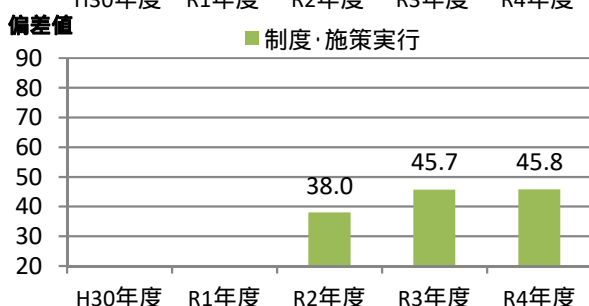
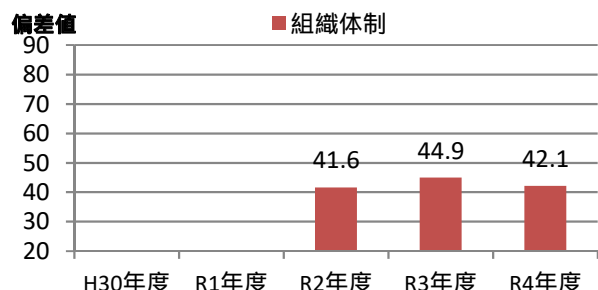
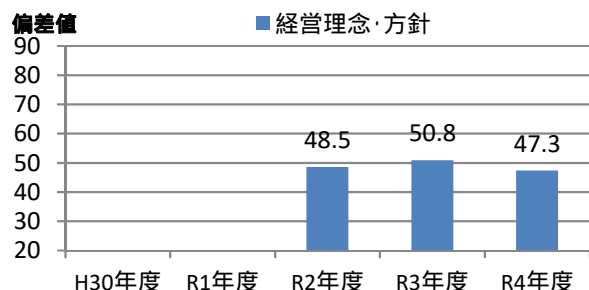
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

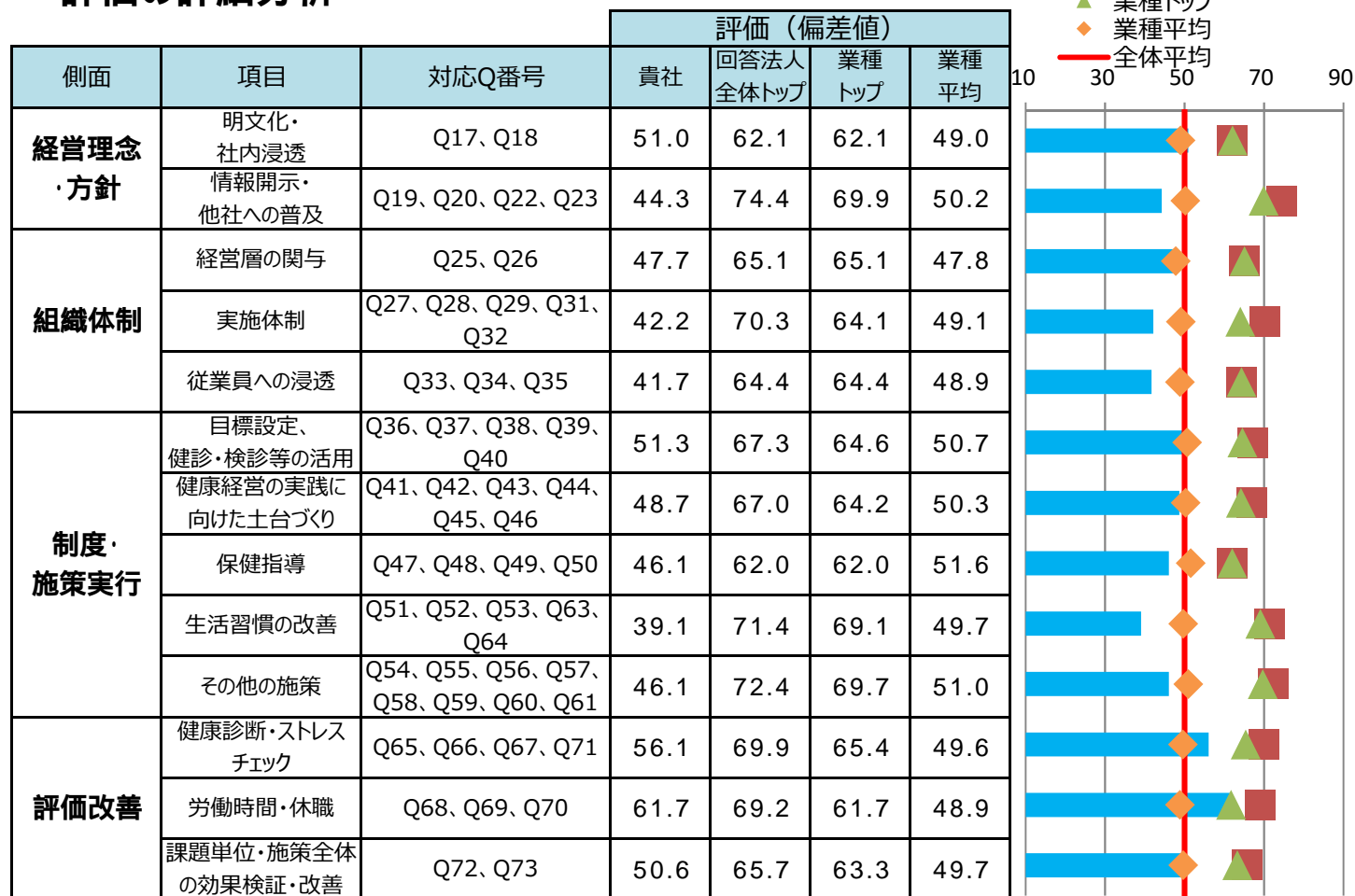
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	1851~1900位	1651~1700位	1851~1900位
総合評価	-	-	43.3(-)	49.2(↑5.9)	48.5(↓0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>組織の活性化</p> <p>現在新型コロナウイルスの影響により、テレワークなどの普及率も高まり、新しい業務形態や社会不安を感じる環境のなかで、従業員のモチベーションや従業員同士のコミュニケーションをどう維持し高めていくのが課題となっております。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を推進していくうえで、従業員のモチベーション向上、職場の一体感の高まりなど組織の活性化を期待しております。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kitagawa-ind.com/company/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	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	2.7	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	chatにて従業員間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	84.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.0	%

- 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	仕出弁当は栄養管理士さんの基で作っているメニューを参考に決定している。減塩などの要望を聞いてもらえる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	毎朝朝礼時にラジオ体操の放送を流して社内に運動を促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

- 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	8.2	%
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	52.8	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.2	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.0	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.4	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.7	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.0	48.6	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	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	健康増進について、性別、年齢等は特に区別なく取り組んでいるが、女性を限定として啓蒙活動が十分に出来ていなかった。
	施策実施 結果	女性社員を限定としたセミナーを実施し、参加者へアンケートを行った。
	効果検証 結果	アンケート回答率は参加者のうち25%と低く、従業員の健康経営意識をあげる取組が必要。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	禁煙活動を行っているが喫煙率の低下が一定のところにとまっている。
	施策実施 結果	たばこに関するセミナーを実施
	効果検証 結果	参加者7名うちアンケート回答3名と、参加率・アンケート回答率ともに低く、効果検証と同じく、社内の健康経営意識を上げる取組が必要。

※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：セイコータイムクリエーション株式会社

英文名：SEIKO TIME CREATION INC.

■加入保険者：セイコー健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

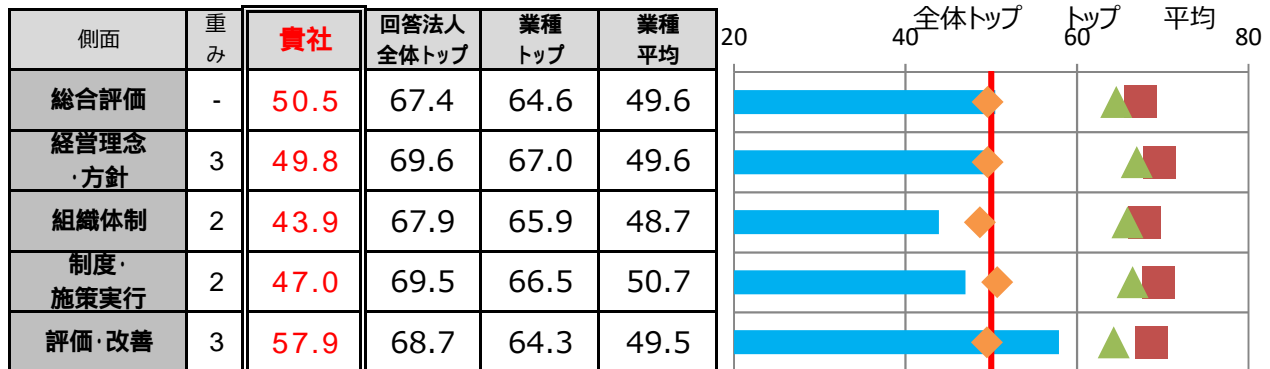
健康経営度評価結果

■総合順位： 1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価： 50.5 ↑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



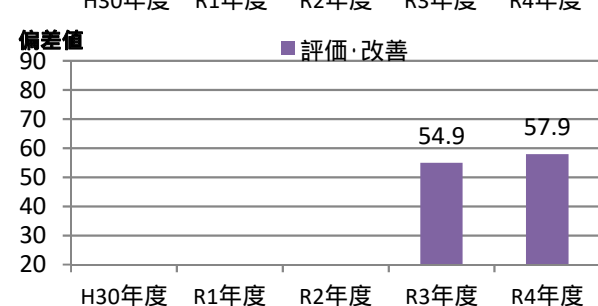
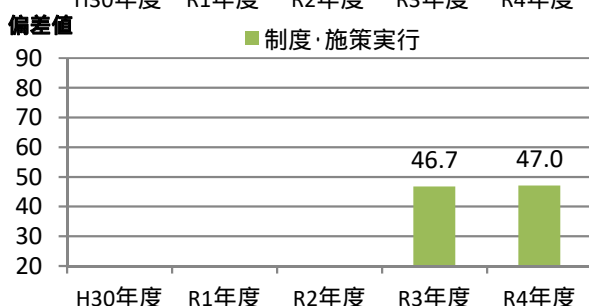
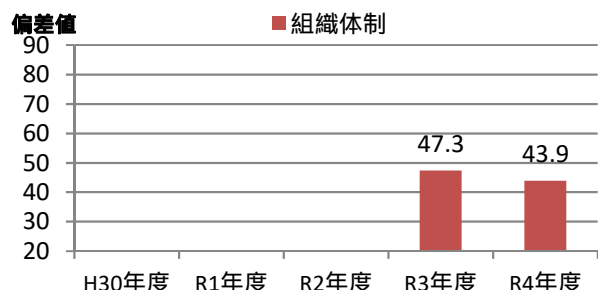
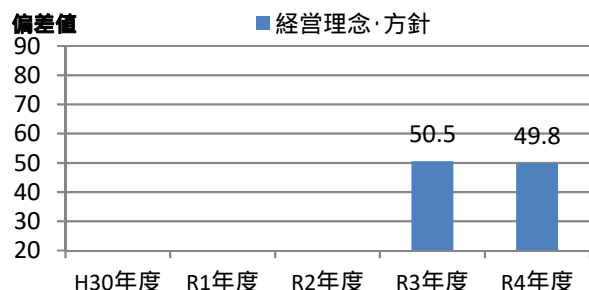
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

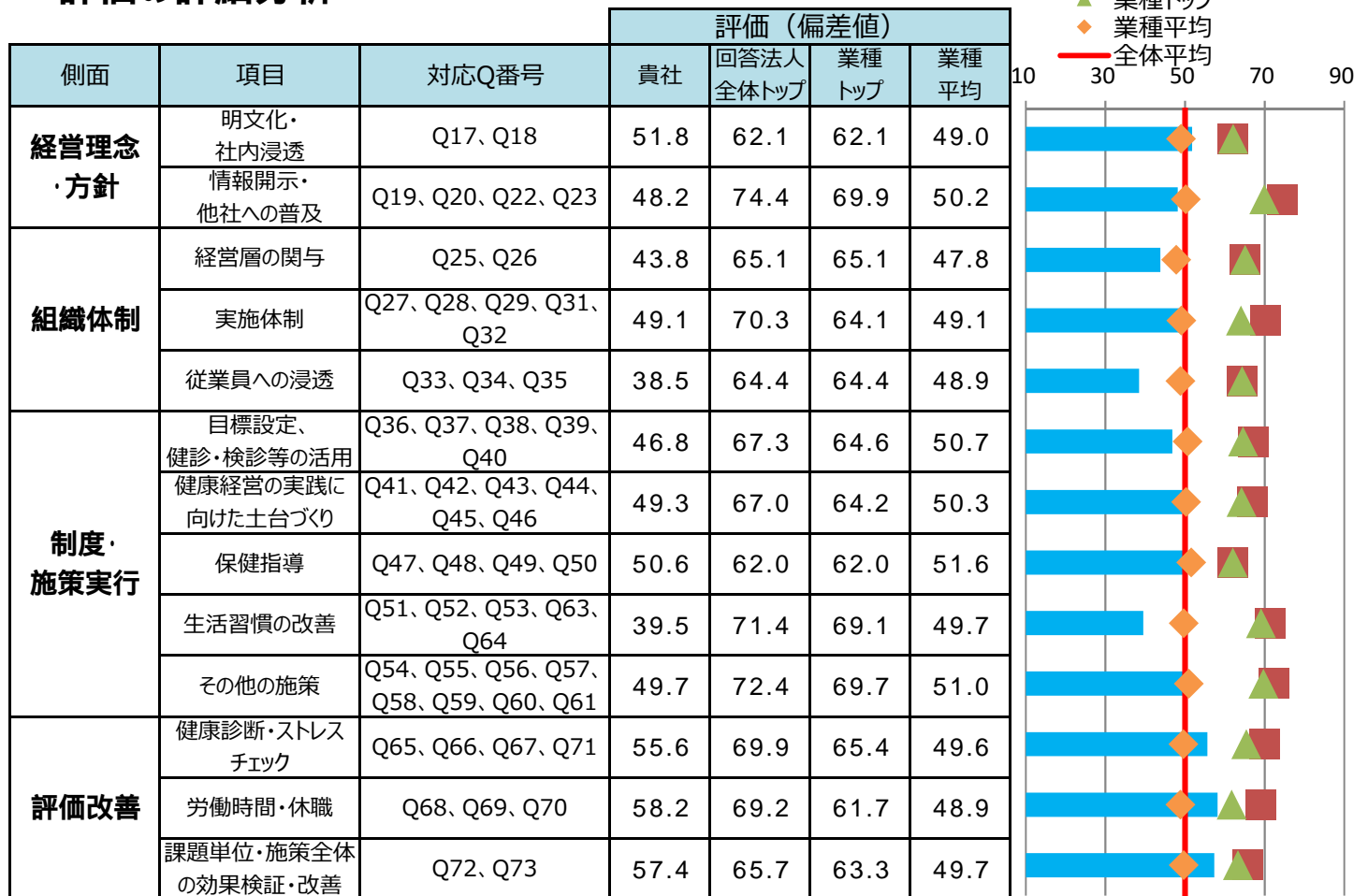
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	1501～1550位	1551～1600位
総合評価	-	-	-	50.4(-)	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	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>第8次中期経営計画（2023年3月期から5ヶ年）において、人材の育成を成長戦略の柱とし、エンゲージメント向上とダイバーシティ推進に取り組み、事業のサステナブルな成長・発展に寄与することをの人材戦略の基本方針としている。社員全員が働きがいをもって業務に臨み、事業の成長・発展に寄与するためには、健康であることが全ての原点であり、健康経営に関する取り組みは欠かせないという課題認識を持っている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営推進により、社員が健康でいきいきと働くためのサポートを行うことで、ワークエンゲージメントが向上し、業績向上、生産性向上に繋がることを期待している。社員の働きがいを測る指標として、本年度よりグループ横断でワークエンゲージメント調査を定期的実施し、これらの結果も参考にしながら「経営トップ」「各社人事担当」「健康保険組合」が一体となってグループ全体で健康経営の取り組みを進めていく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	コーポレート・ガバナンス報告書
URL	https://www.seiko.co.jp/ir/management/pdf/governance_report_220812.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	14	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Teamsを導入し、社員同士でコミュニケーションがとりやすい環境を整備				
(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		%

- 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	外部事業者による相談窓口を設置し、管理栄養士に相談できる場を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	カフェテリアプランのメニューにスポーツクラブ利用料補助がある				
(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		%

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

	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	47.9	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.6	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.7	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.0	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.3	49.9	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	41.9	48.6	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	コロナ禍初年度（2020年度）と比較し2021年度は若干ではあるが、特定保健指導対象者の出現率は低下している。在宅勤務やフレックス勤務の定着により社員の多くが新しい働き方における生活時間の変化に慣れてきたことも一因と考えられる。ただし高血圧症や糖尿病等の生活習慣病の予備軍も一定数存在することから、産業保健スタッフ等による積極的なアプローチにより、いかに本人の行動変容に繋げていくかが課題である。
	施策実施結果	健康保険組合と協働し特定保健指導や65歳到達者への面談を実施するための環境を整備している。また、健保での保健師の採用（2021年11月）により、積極的な生活習慣病の重症化防止に向けた体制が整えられた。
効果 検証 ②	効果検証結果	2021年度の健診結果では、受診勧奨基準値を超える人の出現率は前年度比で血圧高値・脂質異常は減少している。（血糖高値は変わらず）健診時の質問票集計からは、日常的な運動や食生活の明確な変容はみられないが、在宅勤務などの新たな生活習慣にも馴染みつつあるのではないかと推察される。今後は、会社と健康保険組合の協働により、生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化防止に向けた受診勧奨を積極的に行っていく。
	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	健康保険組合のレセプト分析によると毎年12月から翌年3月にかけて、インフルエンザ・呼吸不全による通院件数が増加している。また、現在、新型コロナウイルスの感染者数も増加しつつあり、これらの疾病により療養のため数日間休暇を取らざるを得ず、業務に就けないことによる生産性の低下が懸念されている。
効果 検証 ②	施策実施結果	健康保険組合の保健事業として、毎年社員と被扶養者に対してインフルエンザ予防接種の補助金（一人当たり3,000円まで）事業を行っている。また、新型コロナウイルスのワクチン接種も事業所内で実施している。
	効果検証結果	健康保険組合による疾病分析によると、コロナ禍の2年間インフルエンザによるレセプト件数は大幅に減少している。これはマスクの着用や手洗いの履行等日常的な感染対策が功奏していると思われる。また、新型コロナウイルスのワクチン接種は事業所内で3回目まで行っているが、自治体での接種が何らかの理由でできなかった人の受け皿になっている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルムヘルスケア株式会社

英文名：FUJIFILM Healthcare Corporation

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

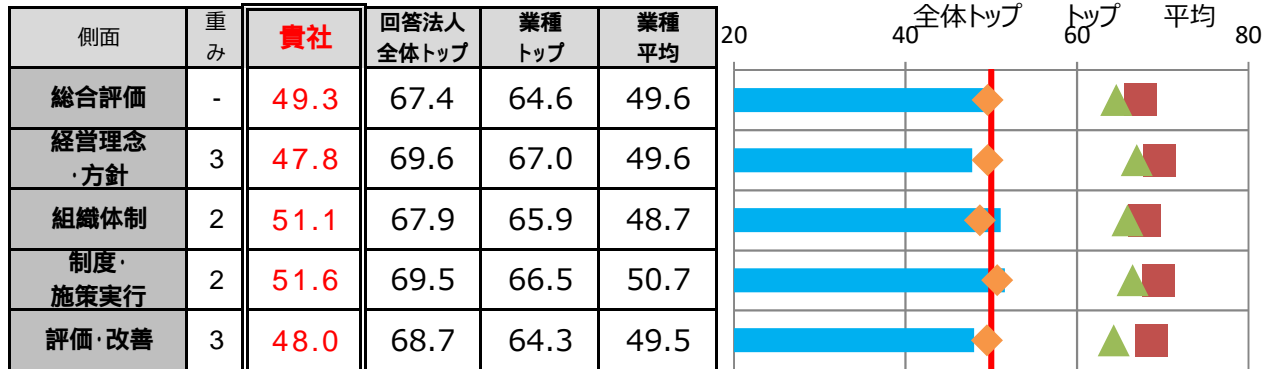
健康経営度評価結果

■総合順位： 1751～1800位 / 3169 社中

■総合評価： 49.3 ↓2.5 (前回偏差値 51.8)

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

評価の内訳



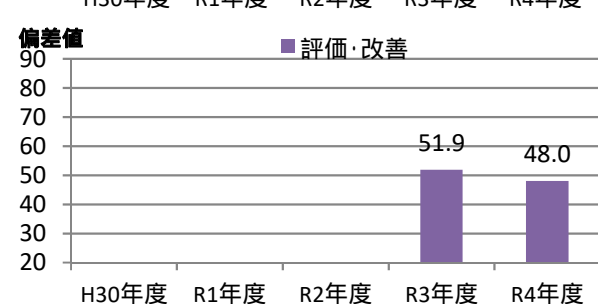
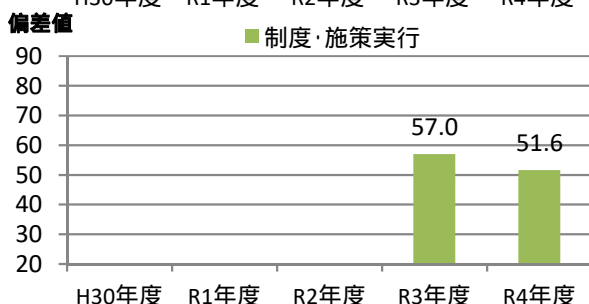
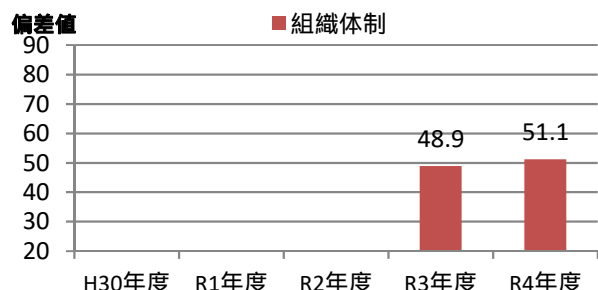
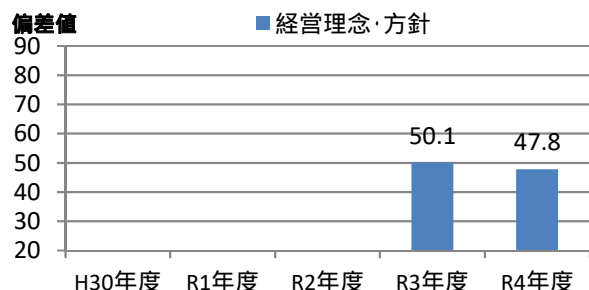
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

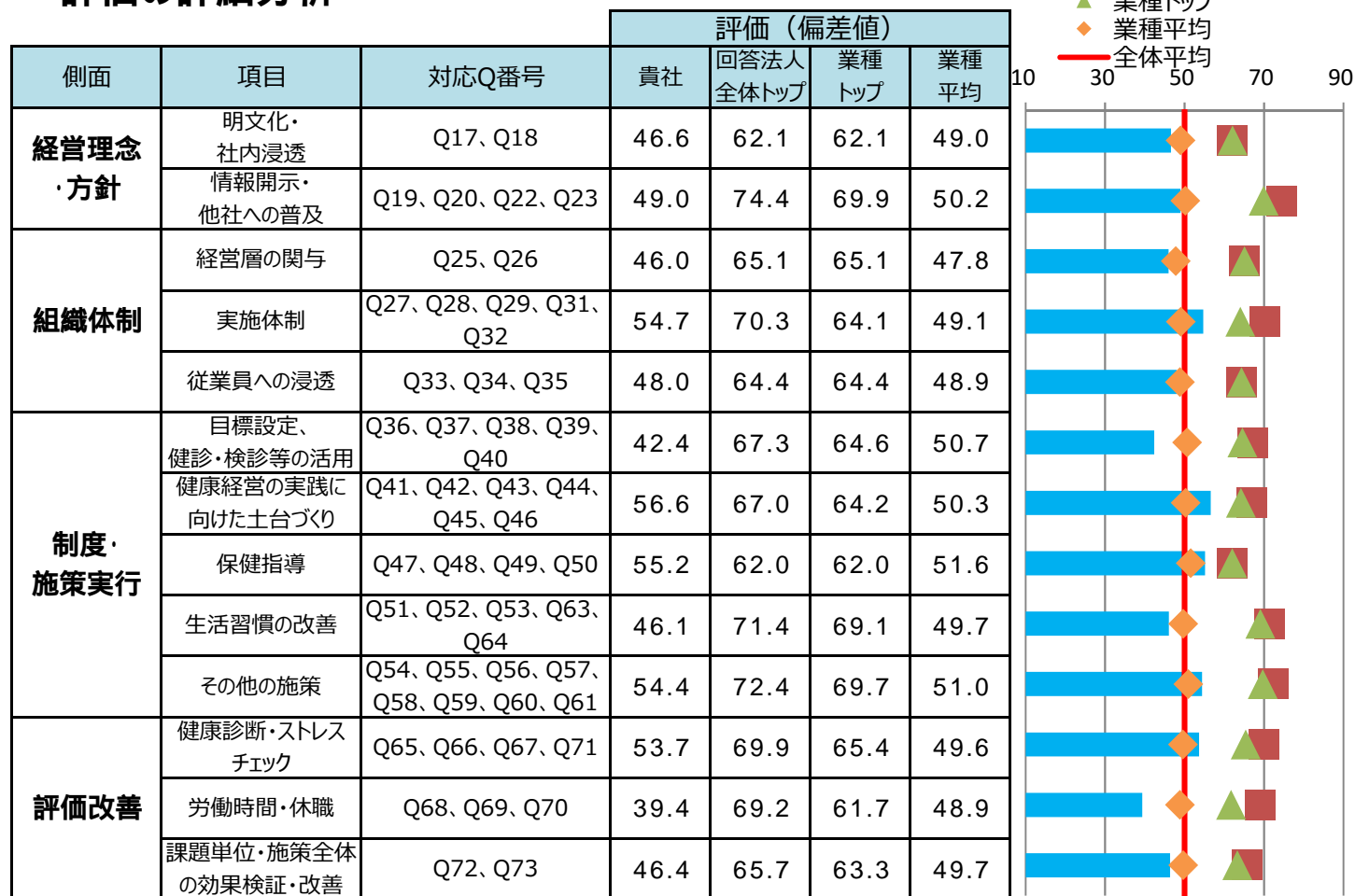
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1351～1400位	1751～1800位
総合評価	-	-	-	51.8(-)	49.3(↓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	<p>企業の社会的責任</p> <p>ヘルスケアに新たな価値を創出し、人々が笑顔で健康に暮らせる社会に貢献することをミッションに掲げており、その実現が事業活動を推進する上での最重要課題。社会に新たな価値を創造するリーディングカンパニーであり続けるために、従業員が心身ともにいきいきと働ける健康づくりを積極的に推進すること、そして「100年を生きる時代」の社会の人々に生きる力、生きる楽しさを提供し健康長寿社会の実現に貢献することも課題。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が健康で長く働き続けることに期待。健康経営の重点課題5領域（生活習慣病、喫煙、がん、メンタルヘルス、長時間労働）のPDCAを実践して健康レベルの向上に取組み、成果を社会に発信する。具体的指標として生活習慣病対策は従業員比率BMI値25以上21%及びHbA1c6.0以上6%、禁煙対策喫煙率12%、がん対策は健診受診率肺100%・胃（内視鏡率90%+）・大腸100%、婦人科乳房・子宮90%+。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場のコミュニケーション状況のアンケートを2週間に1回行い、改善に向けた働きかけを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.0	%

- 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	管理栄養士が栄養バランスを考慮し旬の材料を使ったメニューを考案、社内イントラで従業員に周知している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	日常で気軽に取り入れられる運動や健康的な食事などのコンテンツを集めた動画コーナーを開設している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	60.0	%

※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	49.5	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.2	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.6	52.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.9	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.6	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.3	48.6	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	長期化するコロナ禍における在宅勤務での社会的孤立により、健康面で不調に陥るリスクが高まっている。きめ細かなセルフケアやラインケアを行いメンタルヘルス不調等の発生予防・早期発見、早期対応が課題。
	施策実施結果	2週間に1回、全従業員に健康調査メールを配信。健康不調の有無及びコミュニケーション状況を確認し、不調者へは速やかに連絡のうえ対応。コミュニケーション不足の職場に対し改善を促し、各種健康相談にも対応。
	効果検証結果	状況報告メールの回答率は取り組み開始時の2020年度は60%であったものの2021年度は平均77%に増加したことで、従業員の健康及び職場コミュニケーションの実態の把握が進み対策を取りやすくなった。取り組みの結果、新規精神疾患患者数が2020年度7名に対し2021年度5名と減少した。
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	傷病休職者について、職場復帰後に疾病が再発し再度休職とならないようにする。
	施策実施結果	傷病休職者について、職場復帰時には職場上長及び人事部門同席による産業医面談を必須とし、職場復帰後は定期的に産業医面談を実施するなど産業医療スタッフ、職場及び人事部門が連携し健康フォローを実施している。
	効果検証結果	傷病休職者について、職場復帰後の継続健康フォローの結果、2021年度は復帰後の再発を1名に抑えられ、本1名については再復帰に向け現在はリワークプログラムに参加している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本トカンパッケージ株式会社

英文名：Nippon Tokan Package 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：その他製品

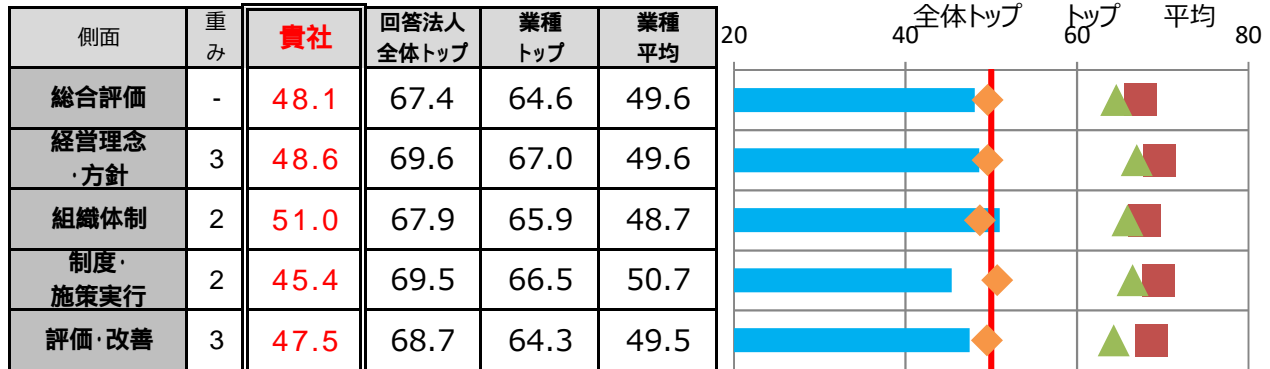
健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 48.1 (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



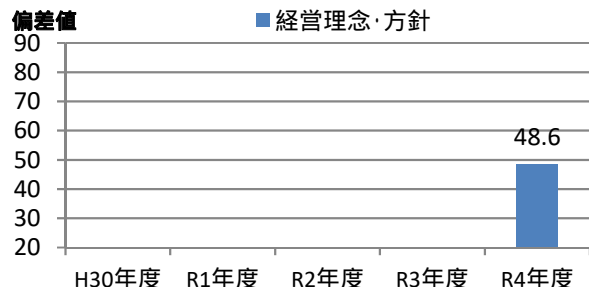
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

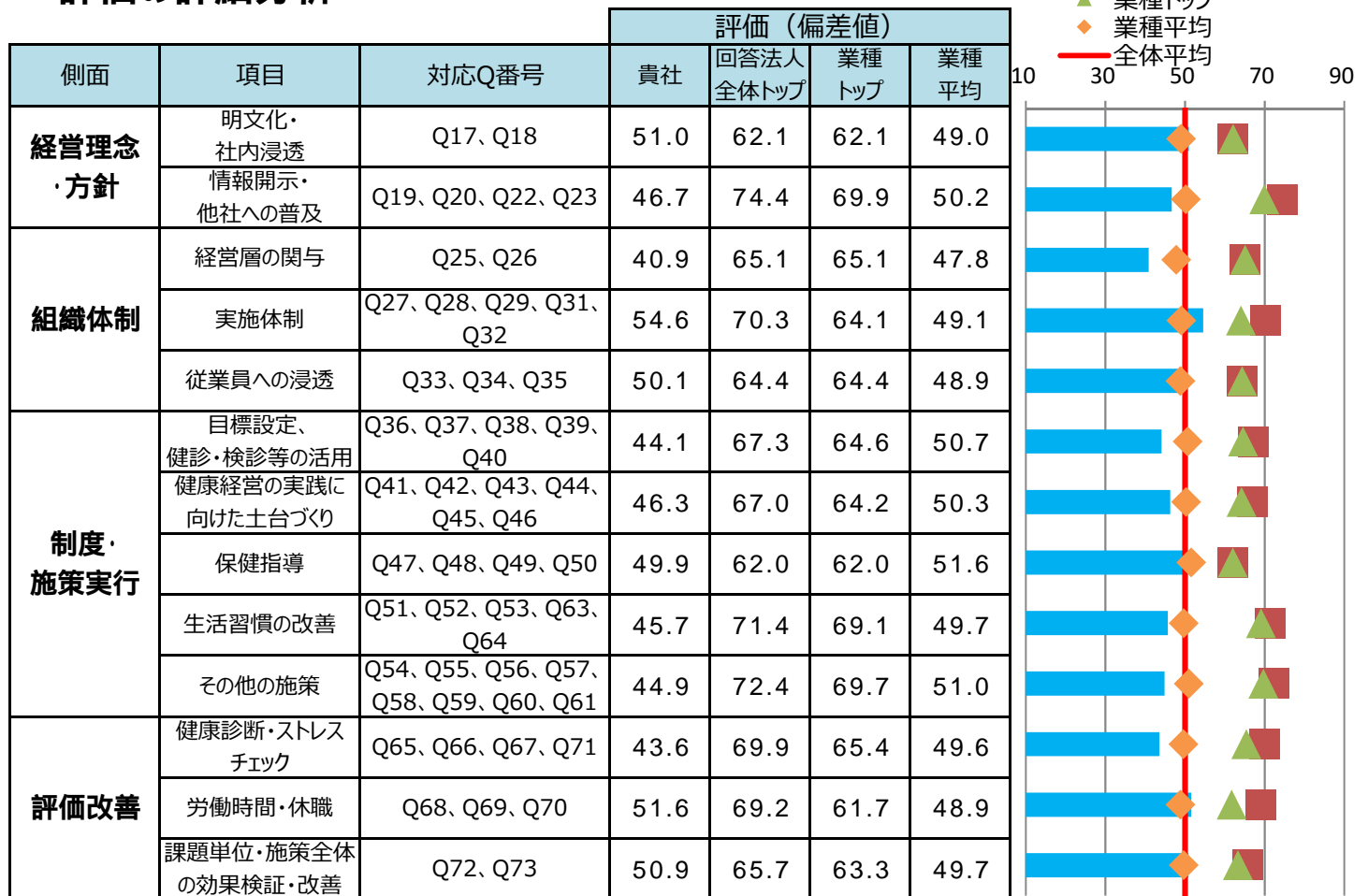
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	1901～1950位
総合評価	-	-	-	-	48.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の心と身体の不調に伴って起きる長期欠勤や離職を防ぐことで、社員一人ひとりのパフォーマンス低下を防止することが、事業活動を継続発展する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康で生き生きと働く事ができ、一人ひとりの力を最大限に発揮、活力のある職場の増加と共に生産性向上に繋がることを期待している。その為の具体的な指標として、今後3年度間で特定保健指導実施率8%以上、ストレスチェック受検率90%以上、非喫煙者率65%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	https://www.tokan.co.jp/ntp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	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	17.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	Zoomツール導入し、会議・打合せ・雑談を含め、従業員間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	33.0	%	(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	カロリー計算された食事、管理栄養士による献立				
(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	歩数計としても管理できるアプリを提供し、家族にも広く提供することでウォーキングを推奨。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
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	40.4	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.2	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.7	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.4	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.2	48.6	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	従来より時間外労働を低減してきたが、睡眠時間の確保やワークライフバランス（生活時間の確保）が安全衛生面の危険性や生産性に影響すると考えられる為、改善が必要である。
	施策実施結果	毎月、月半ばに労働時間超過可能者を洗い出し管理者へ注意喚起。時間外超過申請時に原因と今後の対策を報告。また、勤務間インターバル制度を導入し、フレックスタイム制をコアレスにする等、より柔軟な働き方を推進。
	効果検証結果	2021年度時間外時間実績は平均月17時間（2018年平均月17時間）と抑制維持ができた。ただし、勤務間インターバルにおいては特定の部署や個人によって偏りが見られ、全員での確保ができていないこともあり、今後も更なる推進が必要である。
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：パナソニックハウジングソリューションズ株式会社

英文名：Panasonic Housing Solutions Corporation

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：その他製品

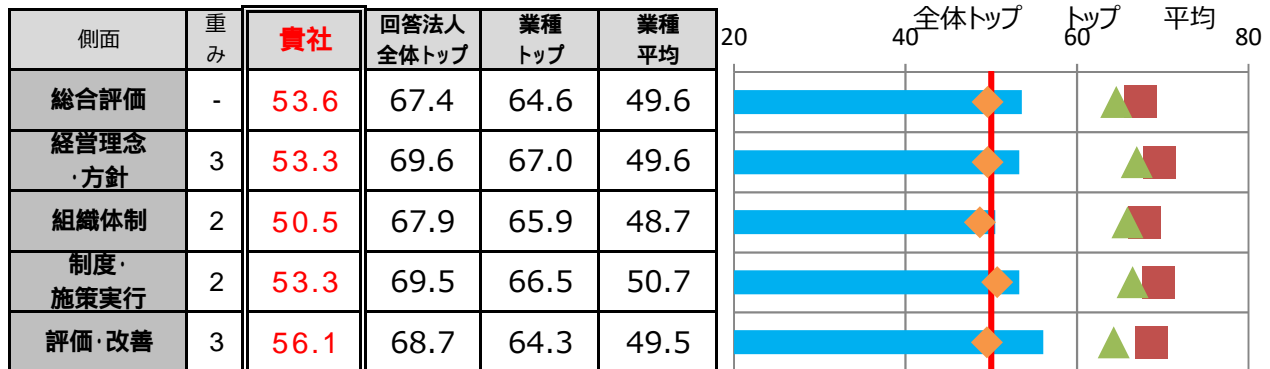
健康経営度評価結果

■総合順位： 1201～1250位 / 3169 社中

■総合評価： 53.6 (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



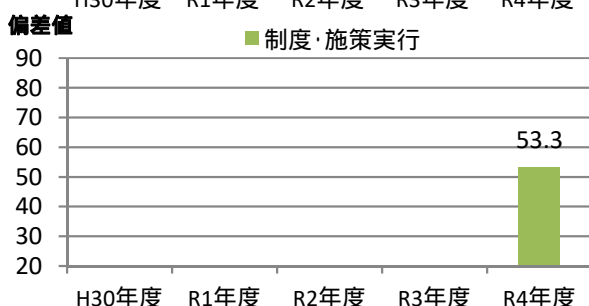
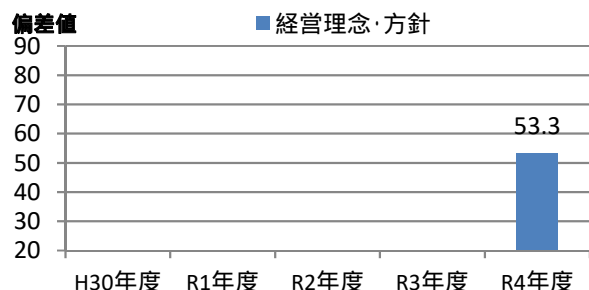
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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。

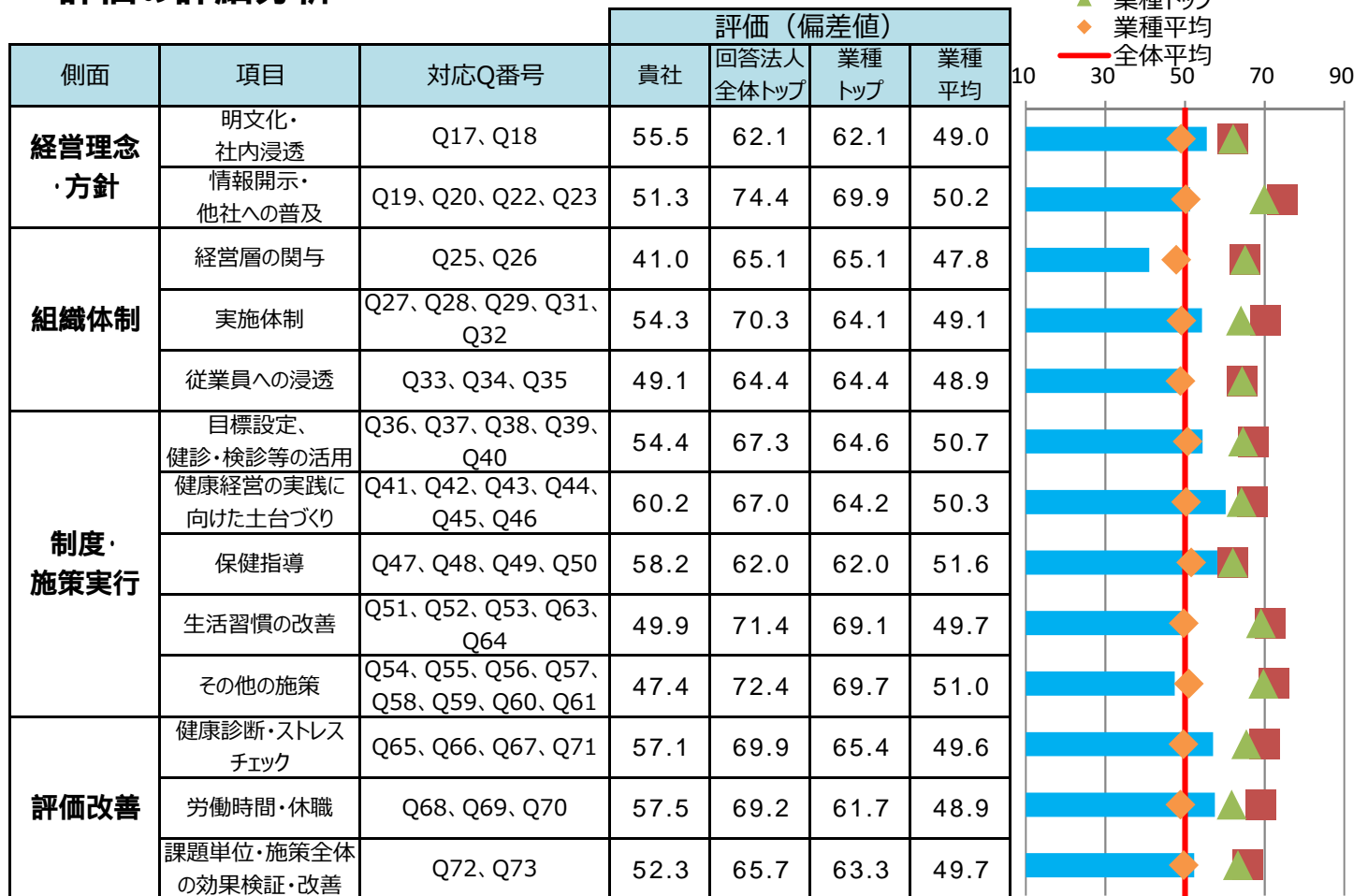
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	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	-	-	-	-	1201～1250位
総合評価	-	-	-	-	53.6(-)
【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 生活習慣に起因する疾病やプレゼンティーズムによる生産性低下、従業員の健康や体調に起因したパフォーマンス低下
健康経営の実施により期待する効果	適正な生活習慣を獲得し、維持していくことにより、仕事のパフォーマンス向上と心身の健康へ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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://panasonic.co.jp/phs/profile/assets/pdf/health.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(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	48.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	昼食懇談会に対して一人1000円の食事補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	食生活改善に向けた情報提供。社員食堂での食育の日メニューやカラフルメニュー健康イベントメニュー等実施				
(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	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	職場で転倒・筋力低下を予防する健康パナソニックエクササイズを実施				
(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	50.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	22.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.6	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.5	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.4	52.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.3	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.3	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.5	48.6	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	疾病の発生予防に関係の深い、睡眠、食事、運動、飲酒、禁煙の5項目の適正な生活習慣を有する従業員を増加させるためには、従業員のヘルスリテラシー向上を図り自発的な健康行動を促すことが必要
	施策実施 結果	2021年度は運動をテーマに、オリジナルの職場体操の実施、ICTによるeラーニングや健康チャレンジの案内等を行った（ICT利用率69.3%）
	効果検証 結果	・1回30分以上週2回以上の運動実施者が前年より1.0%減少した ・適正な食事の摂取について、0.6%悪化した 運動実施者、適正な食事割合にまだ効果は見られないが、今後、より参加者を増やし、肥満率抑制に向けて取り組みを継続していく
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キヤノンエコロジーインダストリー株式会社

英文名: Canon Ecology Industry Inc.

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種: その他製品

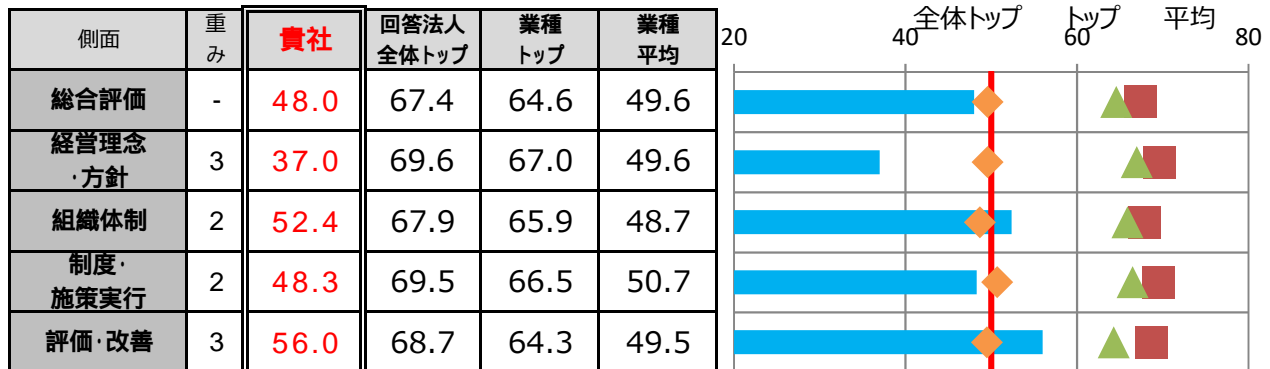
健康経営度評価結果

■総合順位: 1901~1950位 / 3169 社中

■総合評価: 48.0 (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



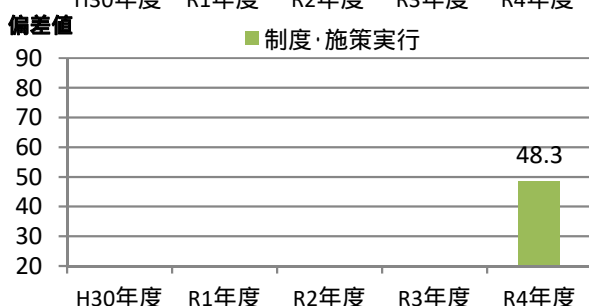
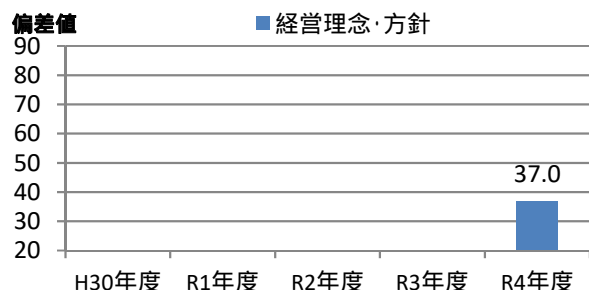
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※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	-	-	-	-	1901~1950位
総合評価	-	-	-	-	48.0(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.7	%	(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	地域貢献活動として菅生沼の野生植物の生育環境保全を目的に野焼きボランティアへの従業員参加募集を実施				
(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	1.2	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食事に関する情報を掲載したアプリ（Kencom）を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.3	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	年2回、ウォーキングイベントを開催し、上位者を表彰している。				
(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	22.7	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.7	50.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.8	51.3	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	49.3	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	52.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.7	52.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	49.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.1	49.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.5	50.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.7	48.6	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	定期健康診断時の問診から「身体活動1時間以上」「週2回30分以上の運動」を行う従業員の割合が減少した結果となった。コロナ禍で身体活動、運動量が低下し、運動不足により肥満や生活習慣病、免疫力低下につながるおそれがある。
	施策実施結果	アプリを利用したウォーキングイベントを実施し、リーフレットや安全衛生委員会を通し周知を行った。社内ランキングを週次公表し歩数アップを図った。
	効果検証結果	ウォーキングイベント参加率は2020年より4%増加した。また平均歩数はイベント開始時と比べ最終週は10%増加した。
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。