

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京電力ホールディングス株式会社

英文名：Tokyo Electric Power Company Holdings, Inc.

■加入保険者：東京電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

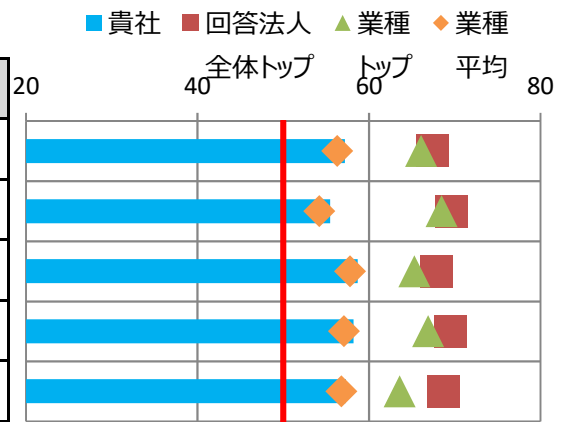
■総合順位： 801～850位 / 3169社中

■総合評価： 57.2 ↓1.0 (前回偏差値 58.2)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.2	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	55.5	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	58.7	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	58.2	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	57.3	68.7	63.6	56.8



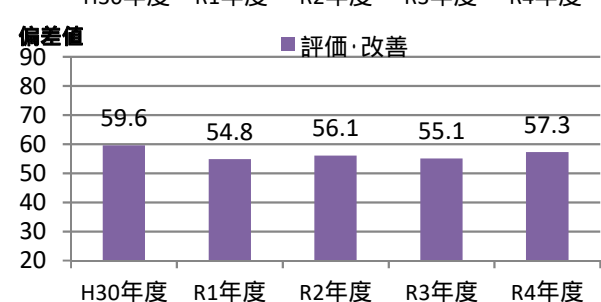
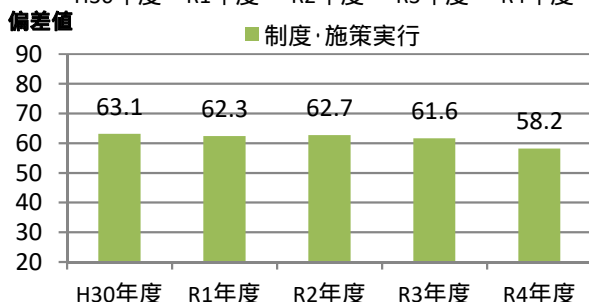
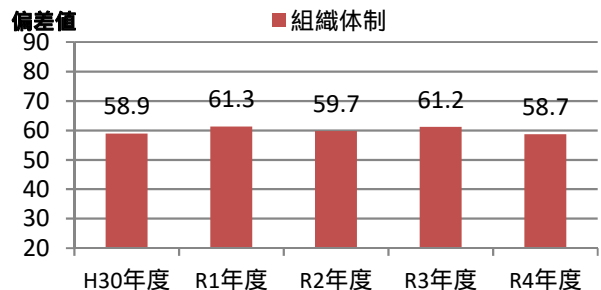
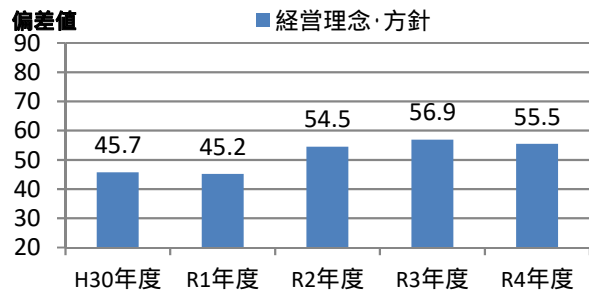
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

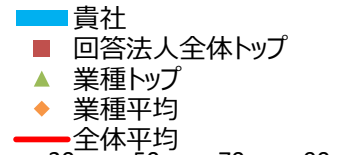
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	851～900位	601～650位	601～650位	801～850位
総合評価	56.3	54.7(↓1.6)	57.7(↑3.0)	58.2(↑0.5)	57.2(↓1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値）			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.8	62.1	62.1	52.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.2	74.4	72.5	55.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.8	65.1	62.8	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.3	70.3	66.1	59.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	53.8	64.4	64.4	55.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.4	67.3	64.8	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	59.7	67.0	66.8	56.2
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	53.7	62.0	62.0	56.0
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	57.9	71.4	64.7	55.8
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	60.6	72.4	67.7	57.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	57.5	69.9	60.2	55.1
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	54.9	69.2	63.1	57.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	55.5	65.7	64.5	55.9

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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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>資源価格の高騰など、エネルギー企業を取り巻く環境が激しく変化している中で、心身の健康が確保され快適に働くことができる環境の実現。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>フレックスタイム制度のコアタイム撤廃やサテライトオフィスを拡充し、一人ひとりが生き生きと心身ともに健康で安心・安全に働ける基盤づくりを推進。働きがいとワークライフバランスのさらなる向上を目指す。</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	統合報告書
URL	https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202108tougou-j.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	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	59	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	14.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	アンケートや要望等を適宜反映しスタンプの追加等による機能拡張を進め従業員のコミュニケーションを促進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社内イントラの掲示板を活用し、社内管理栄養士による時節を捉えた従業員目線での栄養情報を発信。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.1	%

- 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	社員の「心身のリフレッシュ」や「健康づくり」の場として、スポーツクラブと契約。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.1	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	56.1	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	53.0	56.2	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	49.5	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.6	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.7	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.2	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.9	52.9	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	メンタルヘルスに関する理解アップに向けた教育や高ストレス職場における職場改善が必要である。
	施策実施 結果	ストレスチェックのフォローアップやメンタルヘルス不調の未然予防を目的とした管理職向けメンタルヘルス講演会を実施した。参加率は25%であった。
	効果検証 結果	参加した9割以上が「参考になった」とアンケートで回答した。また、メンタル不調を訴える従業員を抱える中間管理職が理解しておくべき事項が有益だったとの回答もあったことから、2022年度はチームリーダー職を対象とした講演会を計画・実施。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中部電力株式会社

英文名：Chubu Electric Power Company, Incorporated

■加入保険者：中部電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

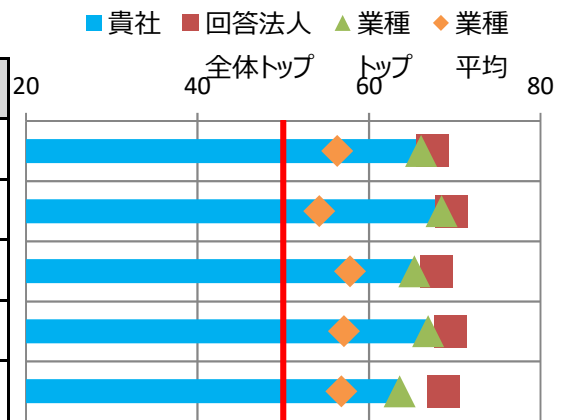
■総合順位： 1～50位 / 3169社中

■総合評価： 66.1 ↑1.9 (前回偏差値 64.2)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	66.1	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	68.5	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	65.3	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	66.9	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	63.6	68.7	63.6	56.8



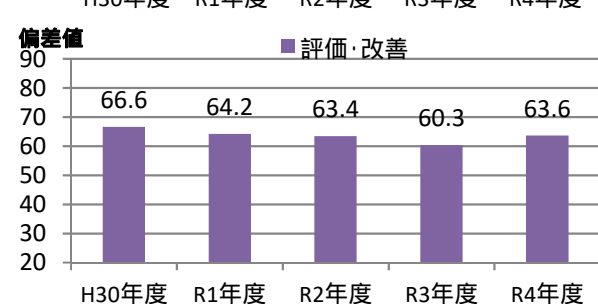
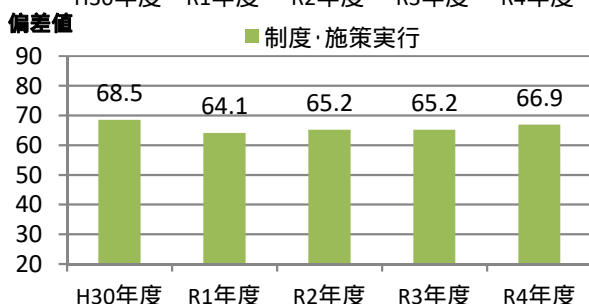
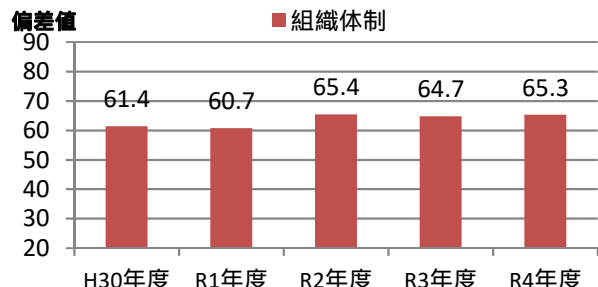
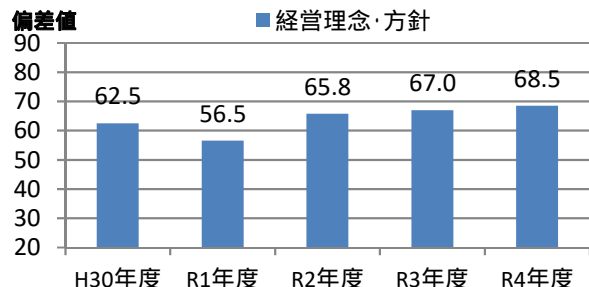
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	51～100位	201～250位	1～50位	1～50位	1～50位
総合評価	64.9	61.2(↓3.7)	64.9(↑3.7)	64.2(↓0.7)	66.1(↑1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>限られた人財で持続的な成長を実現するため、健康経営の取り組みによって従業員一人ひとりの働きがいやパフォーマンスを高め、企業価値の向上へつなげていくことが課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>人間ドックの無償化や充実した保健指導に加え、ウェアラブル端末の配布による運動習慣定着支援や睡眠支援等の健康施策を実施することで、従業員のパフォーマンス向上さらにはウェルビーイングの実現による企業価値の向上を期待している。具体的な指標として、2024年度までにプレゼンティイズム97.5%以上、アブセンティイズム8.4未満を目指す。</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	統合報告書
URL	https://www.chuden.co.jp/resource/csr/csr_report/chudenGR2022_all.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	
		回		回
(a)取締役会				
(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	職場コミュニケーションの充実および部下の成長促進のために、全従業員を対象に1on1ミーティングを実施				
(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	90.0	%

- 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	全従業員に対する保健指導において、従業員一人ひとりの生活習慣に合わせた食事・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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	全従業員に対してウェアラブル端末を配布し、健康イベントを開催することで運動習慣の定着を支援している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.0	%

- 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	6.6	%
限定しない	○	全従業員の	1.2	%

※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	66.5	56.1	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	60.0	56.2	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	66.1	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.1	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.2	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.8	52.9	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	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	全従業員の約5%程度の患者・休務者への取り組みが中心となり、全体として健康関連指標の大きな改善も見られなかった。経営基盤としての会社全体での健康経営を推進するにあたり、患者や休務者に限らず、全従業員のパフォーマンス向上につながる施策を実施し、その結果や効果を定量的に把握することが課題であった。
	効果検証結果	約14,000人の従業員にウェアラブル端末を配布し、健康行動のきっかけを与えとともに、定量的に活動量等の生活習慣を測定できる環境を整備した。
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	傷病休務による労働損失の約7割がメンタル疾患によるものであり、労働損失の低減のためにメンタルヘルス対策が課題であった。休務者の分析の結果、メンタル休務の特徴として、休務者の約3割が複数回の休務となっていることや、入社後10年目までの期間に初めてメンタル休務となる者が多いことが判明したため、改善が必要である。
	効果検証結果	現時点では、生産性等への効果は測定できていないが、ウェアラブル端末から定量的に測定された歩数の平均は8,000歩を越え、一定量の活動量につながっていることが確認できた。現在は端末を活用した健康イベントを年16回実施しており、端末の活用率の向上および健康行動の促進を図っている。さらに、配布した端末も活用し、当社従業員の睡眠に関する課題を抽出したため、睡眠改善に向けた支援を実施中である。
効果 検証 ②	施策実施結果	新入社員時をはじめとした各階層別の研修を計5回開催した。また、社外カウンセラーによる相談窓口を整備している。さらに、施策拡充のため、推進体制見直しの検討を行った。
	効果検証結果	現時点では、メンタル休務者数は横ばいとなっており、定量的な効果は確認できていない。現在は、さらなる取り組みの推進のため、精神科医を中心としたメンタルヘルス対策の専任チームを設置し、教育体系の構築および教育内容の見直しを実施中である。今後は、メンタル不調の未然防止に注力し、休務者のみではなく全従業員を対象にしたウェルビーイング実現のための施策を実施予定である。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：関西電力株式会社

英文名：Kansai Electric Power Co.,Inc

■加入保険者：関西電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

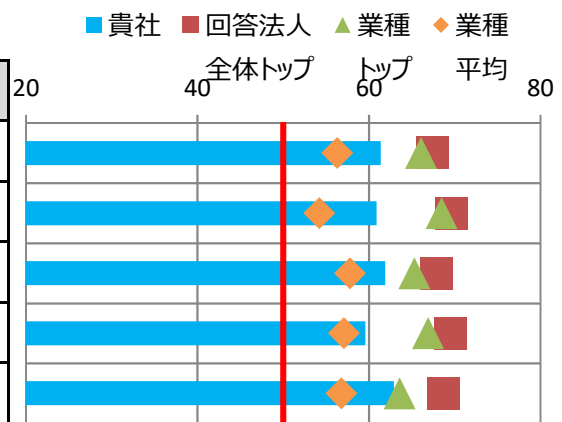
■総合順位： 351～400位 / 3169社中

■総合評価： 61.4 ↑1.8 (前回偏差値 59.6)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.4	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	60.9	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	61.9	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	59.6	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	62.9	68.7	63.6	56.8



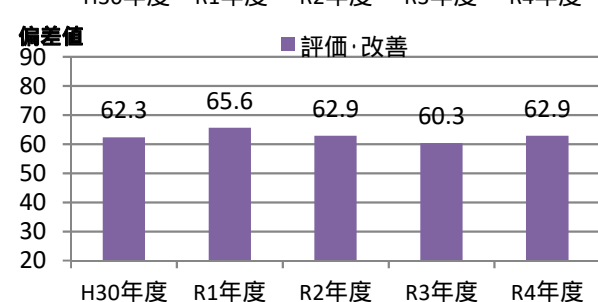
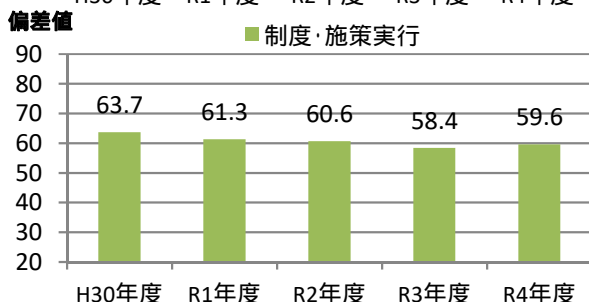
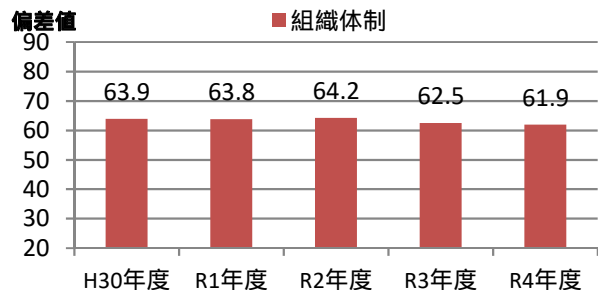
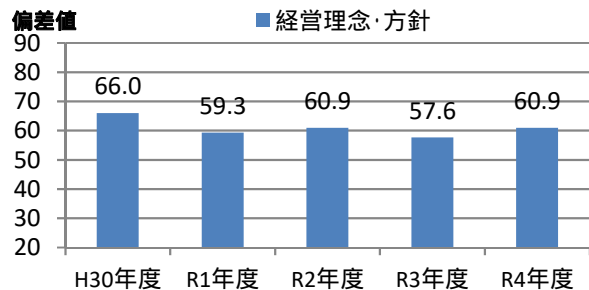
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	51～100位	101～150位	151～200位	451～500位	351～400位
総合評価	64.2	62.5(↓1.7)	62.1(↓0.4)	59.6(↓2.5)	61.4(↑1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上 (生産性の向上) 従業員一人ひとりが心身の健康をベースにもてる力を最大限発揮する (生活の質の向上) 従業員一人ひとりが生涯にわたり活き活きと輝き豊かな人生を歩むこと 以上の状態の実現に向け、従業員の健康増進に努め、「明るく豊かな未来の実現」に貢献することが経営上の課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員一人ひとりが、心身の健康をベースに、柔軟な働き方を通し、日々の充実と成長実感を得るとともに、プライベートも存分に楽しみながら、活き活きと輝いている環境が構築され、誰もが働き続けたい会社に、家族と自分自身に誇れる会社になっていくこと。具体的な指標として、アブセンティーズム・プレゼンティーズムの低減や生活習慣関連の5指標(体重・運動習慣・喫煙・飲酒習慣・睡眠習慣)の目標達成等を目指している。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kepco.co.jp/sustainability/society/working_style/working_01.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)	67	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	26.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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、コミュニケーション活性化を図るとともに、活用好事例の展開により利用を促進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	68.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食生活改善も含めた生活習慣病予防のアプリを提供。目標設定や食事の記録を通じて食生活改善をサポート。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.4	%

- 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	ウォーキングラリー大会開催。職場でチームを編成し参加。コミュニケーションの活性化と運動習慣定着を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.9	%

- 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	4.4	%
管理職限定	○	全管理職の	4.8	%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.5	56.1	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	56.2	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	63.3	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.6	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.9	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.1	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.7	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.5	52.9	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	従業員一人ひとりが心身の健康をベースに持てる力を最大限発揮し、生涯にわたり生き活きと輝き、豊かな人生を歩むことをめざし、2018年度から生活習慣に関連する5指標（体重・運動習慣・喫煙・飲酒習慣・睡眠習慣）に関する目標を掲げ、取組みを進めている。目標を掲げた当初、週2日以上運動習慣がある者の割合は、健康経営の先進企業水準から設定した目標値21%に対し18.4%と低く、改善が必要な状態であった。
	施策実施結果	運動習慣の定着に向けて、誰もが参加しやすい取組みとして、AJTA大会やウォーキングラリー等のキャンペーンを展開。2020年度のウォーキングラリーは5000人超、キャンペーンは9000人超が参加。
効果検証結果	2018年度以降、上記の施策を実施した結果、週2日以上運動習慣がある者の割合が2020年度には35.7%に、2021年度には37.1%まで上昇したことから、運動習慣の改善が進んでいると評価。今後も定期的に運動習慣の定着に向けた取組みを展開することで、更なる改善が期待できると評価・検証した。	
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	従業員一人ひとりが心身の健康をベースに持てる力を最大限発揮し、生涯にわたり生き活きと輝き、豊かな人生を歩むことを目指し、2018年度から生活習慣に関連する5指標に関する目標を掲げ、取組みを進めている。とりわけ喫煙では、2025年までの就業時間内卒煙をめざしている。目標を掲げた当初、喫煙率は、健康経営の先進企業水準から設定した目標値26%未満に対し26.2%であり、改善が必要な状態であった。
	施策実施結果	保健指導や禁煙講習会の実施、関西電力健康保険組合と連携したアプリを活用した禁煙支援プログラムの啓発、禁煙の日の設定・順次拡大や喫煙所の閉鎖等を各所の実態に応じて実施。
効果検証結果	2018年度以降、上記の施策を実施した結果、喫煙率が減少しており、2020年度には24.2%に、2021年度には22.9%まで低下したことから、喫煙習慣の改善が進んでいると評価。今後も定期的に卒煙に向けた取組みを展開することで、更なる改善が期待できると評価・検証した。	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北陸電力株式会社

英文名：Hokuriku Electric Power Company

■加入保険者：北陸電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

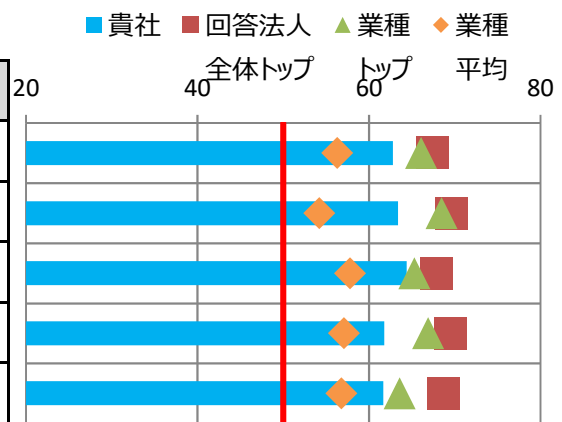
■総合順位： 151～200位 / 3169社中

■総合評価： 62.8 ↑3.5 (前回偏差値 59.3)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.8	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	63.4	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	64.4	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	61.8	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	61.7	68.7	63.6	56.8



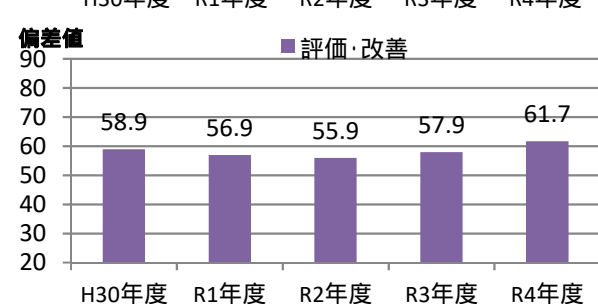
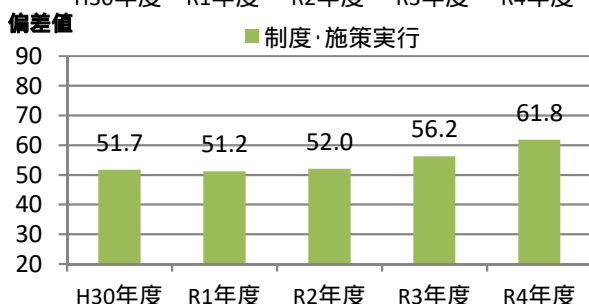
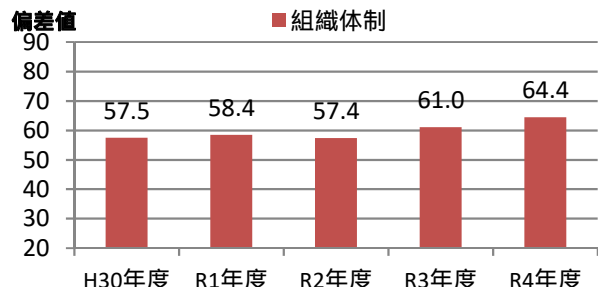
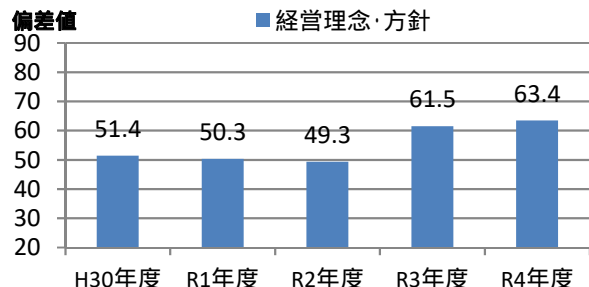
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	901～950位	1001～1050位	501～550位	151～200位
総合評価	54.2	54.1(↓0.1)	53.4(↓0.7)	59.3(↑5.9)	62.8(↑3.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>「Power&Intelligenceでゆたかな活力あふれる北陸を」との企業理念を実現するために、従業員の健康の維持・増進に向けた取組みを行い、企業の生産性や収益性向上につなげることが大切と考えている。健康診断の有所見者率増加やメンタル休務者の高どまり、喫煙率、低い運動習慣率を改善し、従業員のパフォーマンスの向上を図ることを経営課題としている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が心身ともに健康でいきいきと働き続けることにより、アブゼンティーイズムやプレゼンティーイズムの改善、企業の生産性の向上を期待している。</p> <p>2022年度の具体的な目標として、運動習慣率+5%、喫煙率 5%を掲げ、従業員のヘルスリテラシーの向上、健康診断有所見者の減少を目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.rikuden.co.jp/syokuba/kenko-keiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	3	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.1	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	全従業員を対象に職場コミュニケーション補助費を付与し、職場活性化行事の積極的推進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.5	%

- 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	個人用Webサービス「QUPiO Plus（クピオプラス）」を導入し、利用促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.5	%

- 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	運動習慣改善のための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	18.5	%

- 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	18.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.5	%

※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	61.1	56.1	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	55.6	56.2	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	51.3	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.8	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.8	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.6	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.5	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.6	52.9	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	喫煙率が全国平均を上回っており、喫煙および受動喫煙による健康障害の予防が課題と認識。また、喫煙者は非喫煙者に比べて、運動習慣率が低く、健康者率が低いと分析しており、喫煙率の低下は生活習慣病の防止にも寄与すると考えている。 2025年度に敷地内全面禁煙を目標として掲げており、禁煙推進および受動喫煙防止の啓蒙活動を着実に実施していく必要がある。
	効果検証結果	上記の施策を実施した結果、喫煙率は年々減少し、2021年の喫煙率は21.5%（2018年度比：4%）と大幅に減少している。 今後は、2025年度の敷地内全面禁煙に向けて継続的に啓蒙活動を行うとともに、禁煙プログラムの達成者へ新たにインセンティブを付与することにより達成率を向上することで、2022年度に喫煙率20%以下の目標達成を目指す。
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	経営方針に「ワークライフバランスの実現」を掲げており、従業員一人ひとりが健康で毎日幸せを感じながらワークでもライフでも大活躍する会社を目指している。 2010年度以降、年間総実労働時間は1,950時間前後で推移していたが、至近年では年々減少傾向にある。仕事と家庭を両立できる制度・仕組みを整備することにより、活力ある働きやすい職場づくりを推進し、総実労働時間の更なる削減・労働生産性の向上に努める。
	効果検証結果	「やめる・へらす・かえる」の視点で仕事のやり方改革の取り組み、トップメッセージの発信や新勤務制度の導入により、2021年度の年間総実労働時間は1,883時間まで減少した。また、有給休暇取得日数も向上しており、従業員のワークライフバランス意識の定着につながっていると考えている。 毎月の役員会において、人事労務担当役員が全役員に対して各部署の労働時間の分析結果を報告し、対策の検討を行っている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東北電力株式会社

英文名：Tohoku Electric Power Co.,Inc.

■加入保険者：東北電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

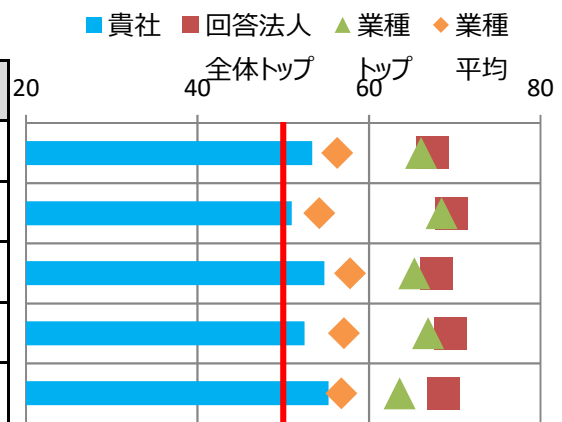
■総合順位： 1251～1300位 / 3169社中

■総合評価： 53.4 ↓0.6 (前回偏差値 54.0)

※「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	-	53.4	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	51.0	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	54.8	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	52.5	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	55.3	68.7	63.6	56.8



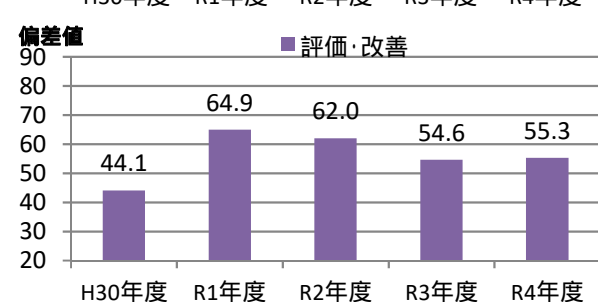
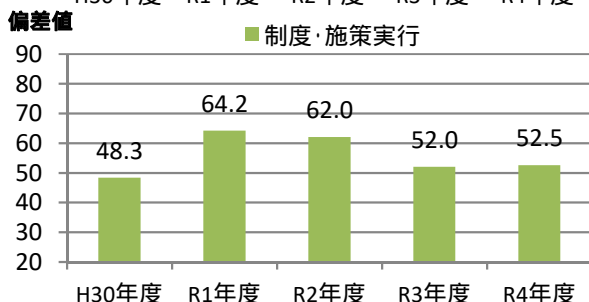
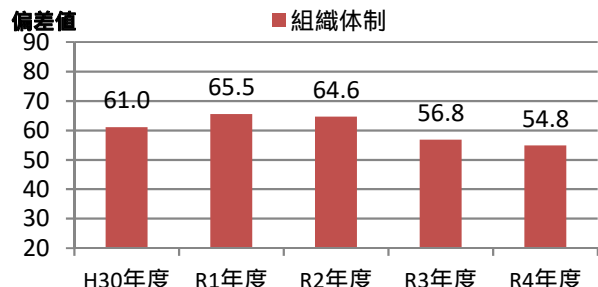
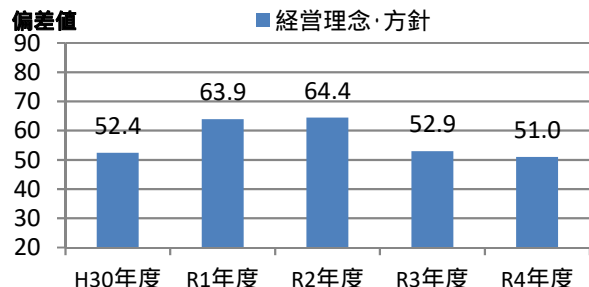
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

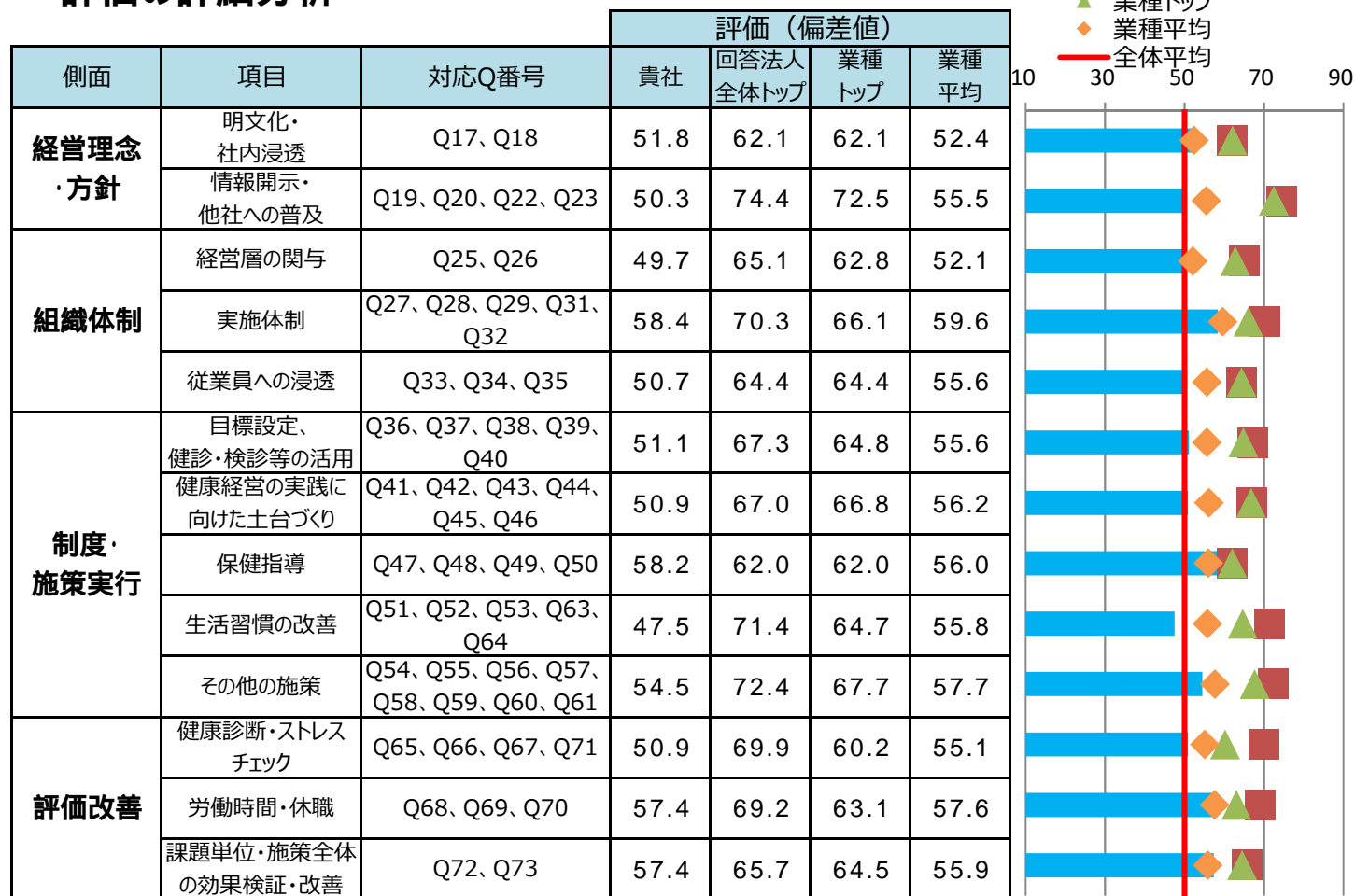
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	901～950位	1～50位	101～150位	1051～1100位	1251～1300位
総合評価	51.2	64.6(↑13.4)	63.2(↓1.4)	54.0(↓9.2)	53.4(↓0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>当社では、従業員一人ひとりの心とからだ両面にわたる健康づくりの推進に向けて取り組んでいるものの、疾病による休務や休職者が毎年一定数発生しており、組織としての総合力が十分に発揮できていない状況にある。一人ひとりの心身の健康状態を改善し、生産性をあげ、企業価値の向上をはかることが経営上の課題となっている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>当社では、従業員が健康でイキイキと働くことができるよう「健康推進基本方針」を策定し、長期的視点を持ち、従業員一人ひとりの心とからだ両面にわたる健康づくりの推進に向けて、継続的かつ計画的に取り組んでいる。健康経営の実践により、一人ひとりの心身の健康状態が改善し、生産性があることで、企業価値向上につながると考えている。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.tohoku-epco.co.jp/ir/report/integrated/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	55	回	8	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	全従業員にPCを配布し、従業員間コミュニケーションツールとして Teams 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		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	本店ビル社員食堂での大豆ミートを使ったランチメニューを提供し、食生活を見直すきっかけづくりを行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.3	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎営業日定時にラジオ体操を実施している（実施時間は各事業所にて設定）。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	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	47.3	56.1	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	55.6	56.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.1	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.6	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.3	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.5	52.9	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	メンタル系の要健康支援者率は3.5%であり微増傾向が続いている。メンタル不調を要因とした個人の労働損失（アブセンティーズム、プレゼンティーズム）、および職場負担の最小化が課題。特に、ストレスを抱えやすい転入者や新入社員を対象としたセミナーを通じ、セルフケアの重要性等の理解浸透を図ること、および管理職を対象としたラインケアセミナーやeラーニングを通じ、職場のラインケアの充実を図ることが課題である。
	施策実施結果	ストレスチェックの結果分析をふまえ、職場環境改善推進者が職場環境改善に向けた目標設定を行い、取組みに関する中間評価・年間評価を実施した。また管理職を対象としたセミナーやeラーニング等を実施した。
効果検証結果	2021年度のストレスチェックの結果では、前年度から横ばいであったが、上司の支援および同僚の支援に係る平均得点が全国平均より0.5ポイント上回った。各職場に寄り添った対策や改善をラインの管理職が率先して実施したことによる成果であり、引き続き、ラインケアに注力することとし、合わせて対象者を絞ったセルフケアのセミナーや産業保健スタッフによるケアの充実も図りたい。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社では、有所見者に加え、治療中で正常な数値となっている従業員も「要健康支援者」として定義し、健康管理を行っている。2021年度定期健康診断結果における身体系・メンタル系を合わせた上記要健康支援率は66.0%となり、過去5年間で最も高い数値となった。その中でも生活習慣病（または予備軍）が最も多く、生活習慣の改善が課題である。食生活や運動の見直しを提案し、改善に向けた施策を行う必要がある。
	施策実施結果	全従業員のうち希望者は、食生活・日常生活・運動のカテゴリーからコースを選び、1か月間目標達成に向けて、各コースを挑戦し、目標達成につきポイントの付与を行った。2021年度は51.7%の方が参加した。
効果検証結果	現時点では、健康診断結果等で効果は出ていないが、実施後のアンケートによると、体重の減量を目的に食生活・運動の中からそれぞれ1つずつ選択し、毎日取り組んだ結果、体重が2kg減少し、有意義な時間を過ごすことができたとの回答があった。毎年継続して行うことで、従業員のヘルスリテラシーの向上につなげていきたい。	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：四国電力株式会社

英文名：

■加入保険者：四国電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

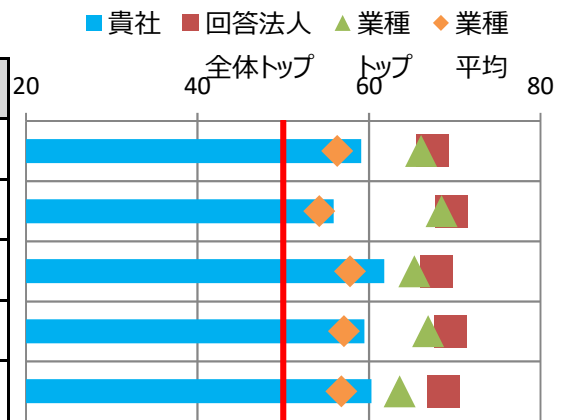
■総合順位： 601～650位 / 3169社中

■総合評価： 59.1 ↑7.4 (前回偏差値 51.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	-	59.1	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	55.9	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	61.8	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	59.5	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	60.3	68.7	63.6	56.8



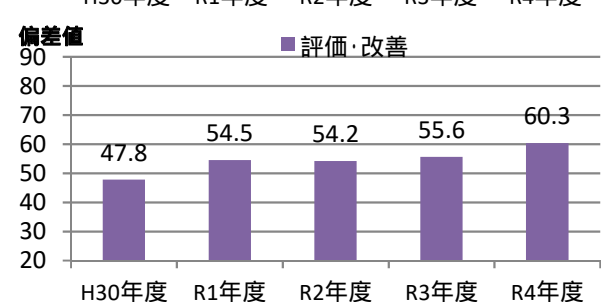
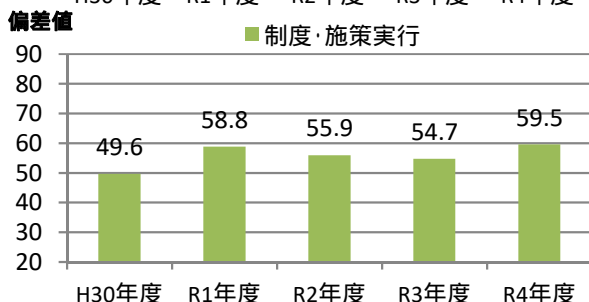
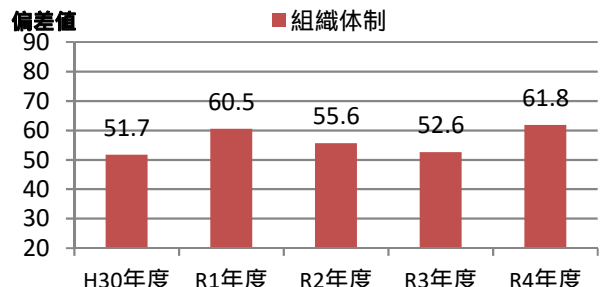
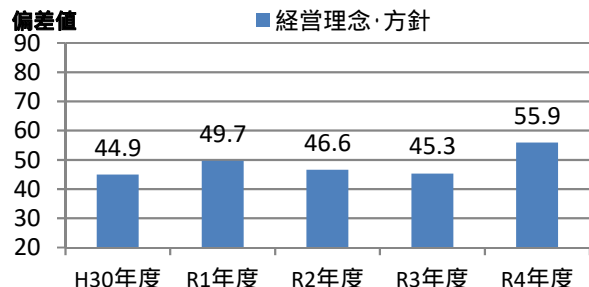
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

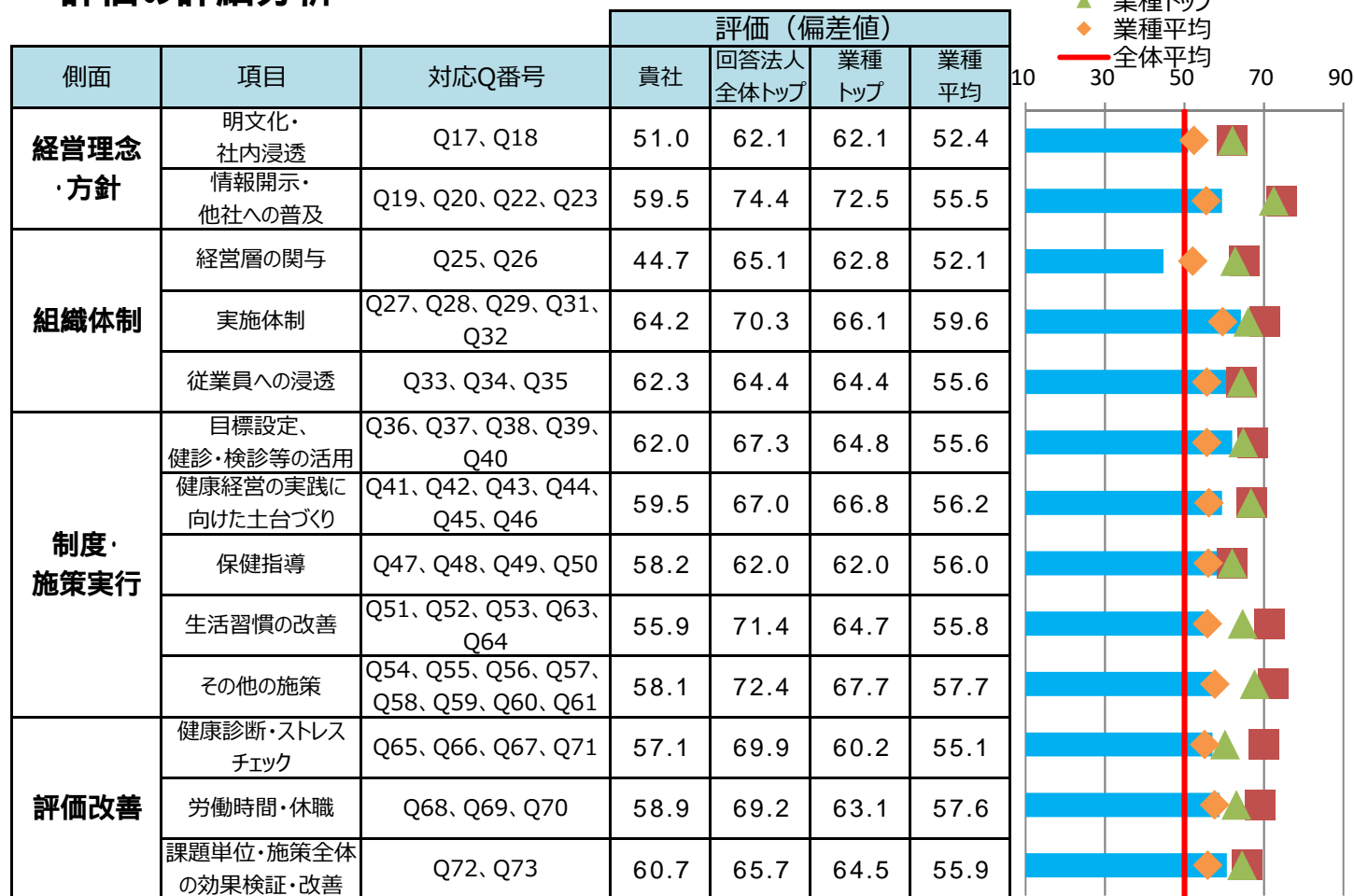
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1101～1150位	801～850位	1101～1150位	1351～1400位	601～650位
総合評価	48.3	55.1(↑6.8)	52.5(↓2.6)	51.7(↓0.8)	59.1(↑7.4)
【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>持続的な企業価値創出の基盤強化と従業員活力の維持・向上を目指し、従業員の健康保持・増進に向けて、生活習慣の維持・改善や生活の質の向上を目的として疾病の早期発見・早期対応や予防に重点をおいて取り組んでいるが、年代が高いほど、定期健康診断の有所見の割合が高く、従業員の平均年齢の上昇も影響し、今後将来にわたって健康の維持・向上が難しくなる可能性が生じている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>「暮らしを支えるマルチユーティリティ企業グループ」を実現するためには、従業員一人ひとりが健康で能力を遺憾なく発揮することが必要であり、健康であることは、従業員自身の人生の充実につながることはもとより、それにより、活力ある職場づくりや生産性の向上がもたらされ、業績向上や組織としての価値向上が期待される。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.yonden.co.jp/corporate/csr/subject/kenko_keiei/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	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	31	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	4.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	従業員にサンクスポイントを付与し、感謝を伝え合う制度を導入した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	管理栄養士による栄養指導ならびに保健スタッフによる特定保健指導時に食生活改善の指導を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.9	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康保険組合とコラボし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	18.7	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.9	56.1	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	60.4	56.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.4	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.0	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.4	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.4	52.9	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	定期健康診断の有所見者を見ると、年代が高いほど有所見の割合が高く、従業員の平均年齢の上昇も影響し、今後、将来にわたって健康を維持・向上することが難しくなる可能性が生じてきている。このため、生活習慣病にならないための対策に重点をおいて取り組んでいく必要がある。
	施策実施結果	生活習慣病予防のため、リスクの高い者に対して個別保健指導・栄養指導（高リスク者のうち76.9%）を実施。また、ウォーキングイベント（参加者の割合：18.7%）により運動習慣の定着をはかった。
	効果検証結果	3カ年計画で2020年度より課題に取組み、2020 2021年度の健診結果等では肥満者の割合29.4 29.3%、高血圧の割合13.2 12.5%、運動習慣がある者の割合29.8 29.2%と改善の兆しが見られたため、2021年度も引き続き上記施策に取り組むこととした。現段階では2022年度の健診結果等は出てないが、昨年度と同程度以上の効果となることを見込んでいる。
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：九州電力株式会社

英文名：KYUSHU ELECTRIC POWER CO.,INC.

■加入保険者：九州電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

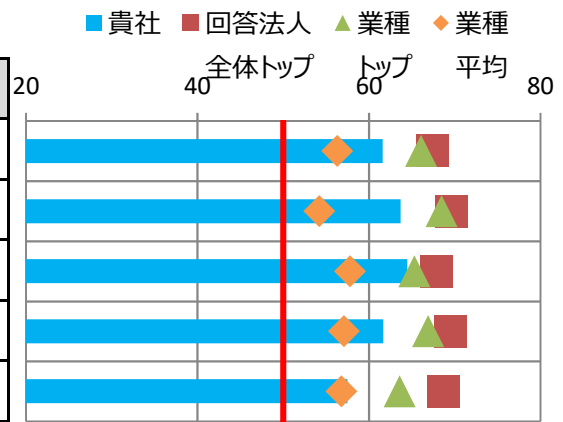
■総合順位： 301～350位 / 3169社中

■総合評価： 61.6 ↑3.0 (前回偏差値 58.6)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.6	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	63.7	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	64.5	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	61.7	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	57.5	68.7	63.6	56.8



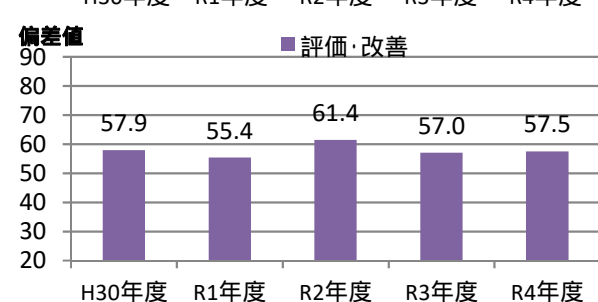
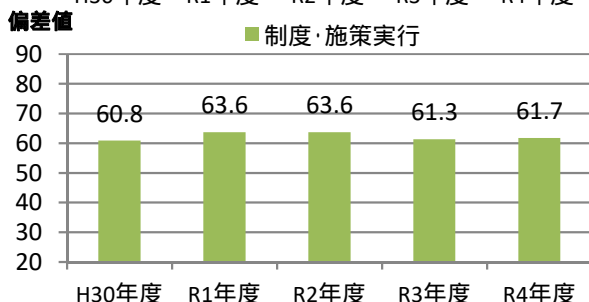
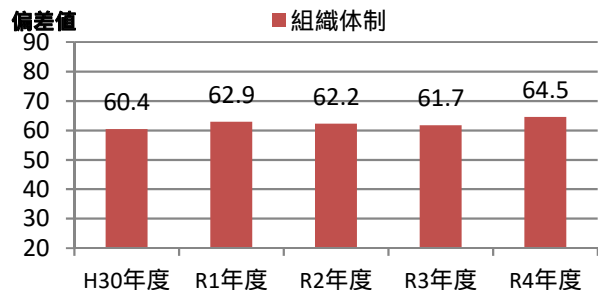
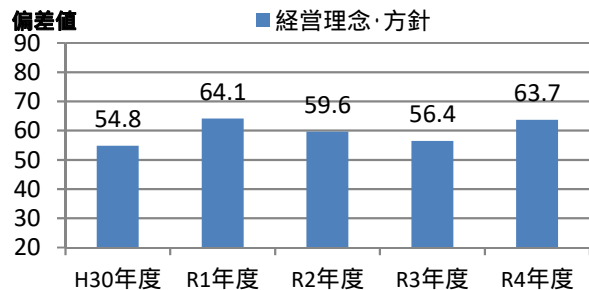
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

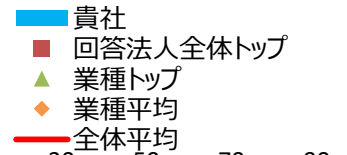
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	201～250位	201～250位	551～600位	301～350位
総合評価	58.3	61.2(↑2.9)	61.5(↑0.3)	58.6(↓2.9)	61.6(↑3.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値）			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.4	62.1	62.1	52.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.7	74.4	72.5	55.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.8	65.1	62.8	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.1	70.3	66.1	59.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	55.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	64.7	67.3	64.8	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	59.2	67.0	66.8	56.2
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	54.4	62.0	62.0	56.0
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	58.7	71.4	64.7	55.8
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	63.0	72.4	67.7	57.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	53.0	69.9	60.2	55.1
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	61.7	69.2	63.1	57.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	57.9	65.7	64.5	55.9

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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>当社が「地域・社会とともに持続的成長」を果たすためには、企業活動の基盤である従業員が心身ともに健康で生き活きと働けることが重要であり、それを実現していかねばならないが、従業員の健康状態については、年代を追うごとに有所見率が上昇、若年層からの有所見の出現、生活習慣病予備群の増大、運動習慣不足、メンタル不調者の発生、という状況にある。これらを健康経営において改善していくことが課題となっている。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康診断結果やストレスチェック結果からのデータを基に、従業員の健康状態を把握、経年比較しながら、従業員への適切かつ効果的な健康増進施策を展開し、従業員の自主健康管理意識を高めながら、自律的な健康維持・増進に繋げる。従業員一人ひとりが健康であり、働きやすい環境であることは、従業員のワークエンゲージメントが高まるとともに、当社が目指す「地域・社会とともに持続的成長」の実現が期待できる。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.kyuden.co.jp/company_information_hpm.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	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	29	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	つながるサイト(社内SNS)やTeamsの提供によって従業員間の円滑なコミュニケーションに寄与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	保健師による全従業員への健康面談時に各人の健康状態や食習慣に合わせた食事・栄養指導を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導				
取組内容	保健師による全従業員への健康面談時に、個体の健康状態等に合わせた運動指導を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	10.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.0	56.1	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	57.5	56.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.9	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.1	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.2	52.9	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	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断の問診では運動習慣の数値が全国平均より低く、健診結果では20代から有所見になる従業員が存在し、その傾向は年々高まる状況 健診結果を踏まえ、特定保健指導や精密健診の受診勧奨などの取組みを健康保険組合と連携して行うも、健康意識の低い従業員の改善がなかなか進まない。 それら対象者を始め、全従業員向けに自主健康管理意識の醸成に向けた取組みの一つとして、運動習慣の定着を図る必要がある。
	施策実施結果	<ul style="list-style-type: none"> 保健師による全従業員への健康面談時に、各人の健康状態に合わせた運動の働きかけや運動機会の提供、生活習慣の改善提案等を実施 2021年度は運動習慣の数値は2.5%上昇（対前年度比）
効果検証結果	<ul style="list-style-type: none"> 面談を通じた働きかけによる運動習慣の定着率向上は、運動習慣改善に有効と確認できたため今後も継続実施し、経年比較を継続 加えてBIツール（タブロー）を活用し、運動習慣の定着と健康診断結果の相関性などを分析し、効果検証を重層化し、より効果的施策の検討・実施につなげる。 	
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	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルス不調による休務者は約半数が異動後1年未満に発生 休務に至った主なストレス要因は「仕事の質的变化」が半数程度を占める状況にあり、職場環境の改善が必要 メンタル不調発生後の対応でなく、メンタル不調の未然防止の強化により、不調者を出さない取組みが必要
	施策実施結果	定期異動後の時期を捉え、職場コミュニケーションの重要性、ストレス対処法やメンタル不調発生事例をまとめた資料を作成して全社周知 セルフケアをテーマに、産業医によるオンデマンド衛生講話を全社へ配信
効果検証結果	昨年までも職場コミュニケーションの推進に関する文書を発信していたが、ストレスへの対処方法やメンタル不調に至った具体的な事例を加え、セルフケアの内容を充実したことでセルフケアの効果が高まると共に、職場でメンタルヘルスについて考えるきっかけ作りにも寄与 動画のオンデマンド配信により、テレワークの浸透などの働き方の多様化が進む中でも時間や場所を問わず視聴可能なため、より多くの従業員へ理解浸透が図れた。	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北海道電力株式会社

英文名：Hokkaido Electric Power Co., Inc.

■加入保険者：北海道電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

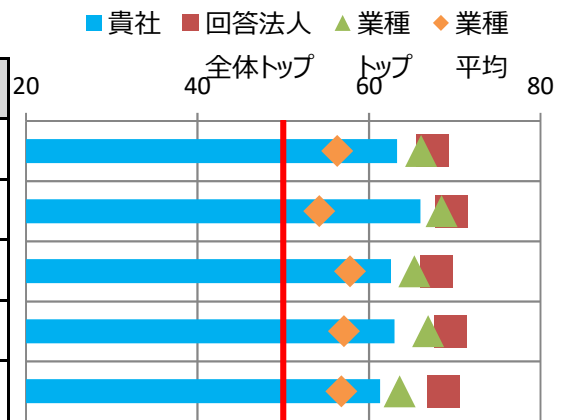
■総合順位： 101～150位 / 3169社中

■総合評価： 63.3 ↑1.4 (前回偏差値 61.9)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.3	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	66.0	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	62.6	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	63.0	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	61.3	68.7	63.6	56.8



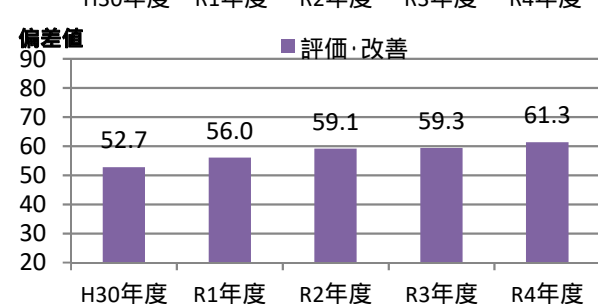
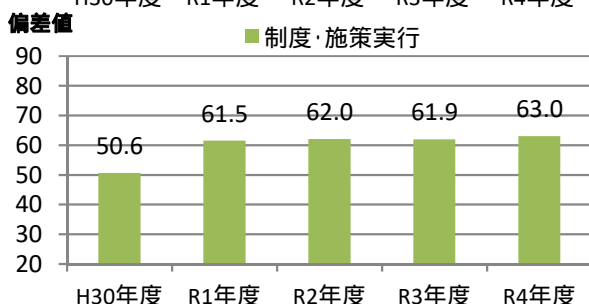
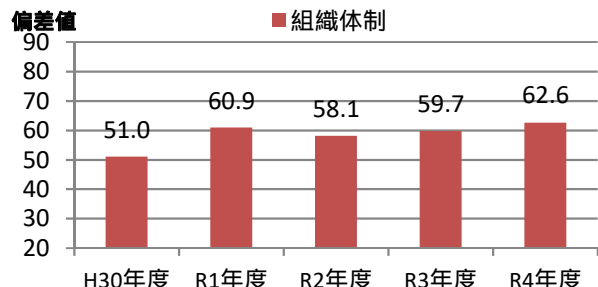
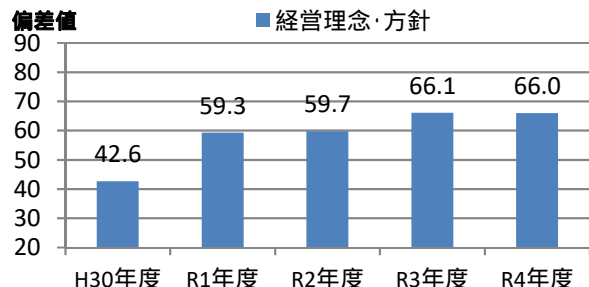
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

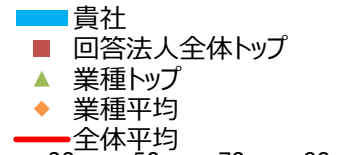
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1051～1100位	401～450位	401～450位	151～200位	101～150位
総合評価	48.7	59.1(↑10.4)	59.7(↑0.6)	61.9(↑2.2)	63.3(↑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



側面	項目	対応Q番号	評価 (偏差値)			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.4	62.1	62.1	52.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.7	74.4	72.5	55.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	54.9	65.1	62.8	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.6	70.3	66.1	59.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.4	64.4	55.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	60.7	67.3	64.8	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	62.4	67.0	66.8	56.2
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	62.0	62.0	62.0	56.0
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	64.3	71.4	64.7	55.8
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	60.3	72.4	67.7	57.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	58.5	69.9	60.2	55.1
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	58.5	69.2	63.1	57.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	61.4	65.7	64.5	55.9

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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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>北電グループでは、健康経営の取り組みを「事業の持続的な発展」、「地域社会の信頼感や安心感を高める」ための重要基盤と位置づけ、ワークエンゲージメント向上（仕事の満足感の向上）の改善を通じて、確かな事業基盤を築き生産性向上を目指している。</p> <p>< 経営上の課題 ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 離職・疾病休務・職場環境などに関連した生産性低下要因の改善
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が心身共に健康で「誰もが周りの健康に気を配り、気軽に声を掛け合える職場」を目指し、次の目標達成を通じて、企業価値向上と地域社会の信頼・安心感を高めていく。</p> <p>< 目標指標（現在値 / 2023年度目標） ></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 喫煙率の低減（24.8 / 20.0） ・ プレゼンティーズムの向上（75.5 / 80.0） ・ アブセンティーズムの低減（2.20 / 1.50） ・ ワークエンゲージメントの向上（2.25 / 3.00）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答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.hepco.co.jp/corporate/human_rights/health_management/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	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	3	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	職場一体感を高めるため、共通の体験を通しコミュニケーションを図るためのイベントを対象に費用支援を行う				
(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	74.0	%

- 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	管理栄養士考案の「減塩・低カロリー」レシピの提供と併せて、日々のやることリストの活用を推奨している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	アプリを提供し、歩数結果に応じたインセンティブポイントを付与する運動推奨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	98.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	93.4	%
管理職限定	○	全管理職の	98.9	%
限定しない	○	全従業員の	92.5	%

※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	62.5	56.1	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	60.4	56.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.7	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.1	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	81.3	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.0	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.7	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.6	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.3	52.9	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	健康データ分析から、生活習慣との関連が深い健診項目の有所見率が高止まり傾向（脂質63.7%、BMI（肥満）31.4%）にある。 特に脂質については、加齢と共に有所見者の割合が増加していることから、若年社員も含めて全社的に、運動や食事等の生活習慣の改善を図ることが喫緊の課題である。 生活習慣リスク該当率（2020年度）：運動81.3%、多量飲酒26.1%、生活習慣改善意識72.4%
	効果検証結果	健康活動の啓発と習慣化に向けたヘルスリテラシー教育に加え、ウォーキングラリーの開催回数を増やして実施。参加率：個人戦（夏）53.6% 団体戦（秋）84.4% リテラシー教育92.5%
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	精密検査対象前の高リスク者の生活習慣改善に向け、特定保健指導への積極参加を促してきたが、毎年対象となる場合や未病からくる参加意識の低さから対象者は年々増加しており、20年度は対象者率10.2%、実施率44.6%に留まっている。 対象者率の低減および実施率の向上に向けて、若年層も含めた1人1人の健康意識の改善および未実施者（辞退者含）へのフォローや保健指導を受けやすい職場環境改善が喫緊の課題である。
	効果検証結果	ヘルスリテラシー教育研修（受講率：従業員92.4%、管理職98.9%） 保健指導実施について管理職への協力要請（全事業所） 健保組合要職者から未実施者への勧奨メール（113名、うち44名が実施）
	効果検証結果	○研修アンケートから「傷病発生に伴う管理職・同僚への影響が大きいことを実感し、健康管理の重要性を認識した」との意見など、生活習慣や職場環境に対する改善意識の高まりが確認できた。 ○未実施者勧奨や管理職協力の効果もあり、実施率50.3%や対象者率9.6%と前年比で改善したが、依然約6割が翌年も指導対象になることから、健康活動状況の定期確認など継続該当防止に向けた取組の強化徹底が更なる課題である。

※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：沖縄電力株式会社

英文名：The Okinawa Electric Power Company, Incorporated.

■加入保険者：沖縄電力健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

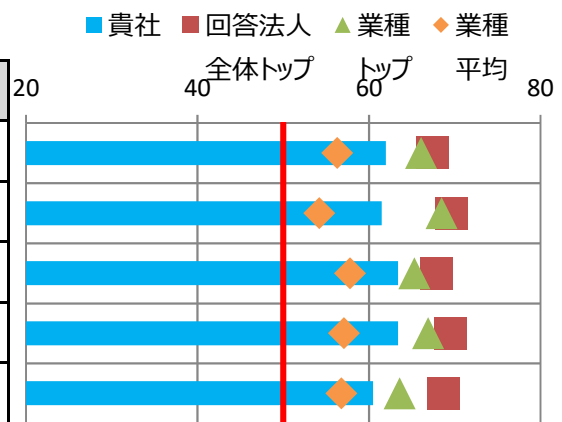
■総合順位： 251～300位 / 3169社中

■総合評価： 62.0 ↑0.6 (前回偏差値 61.4)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.0	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	61.5	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	63.4	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	63.4	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	60.5	68.7	63.6	56.8



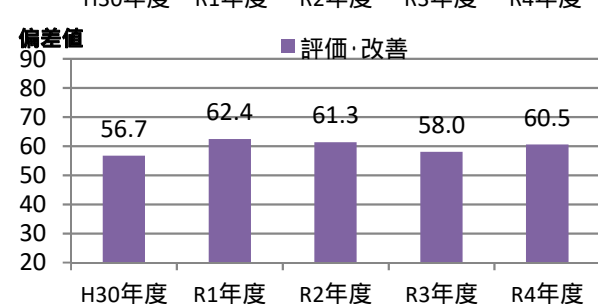
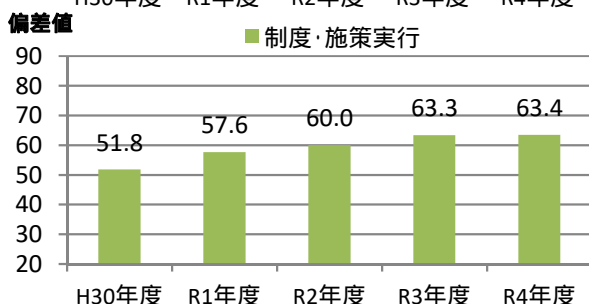
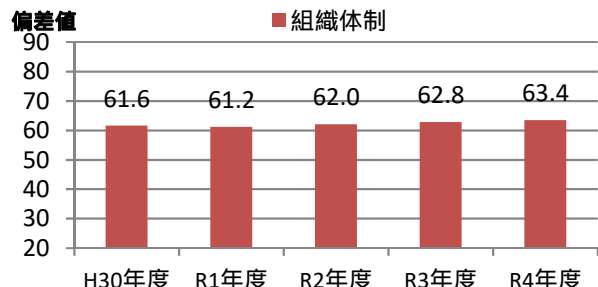
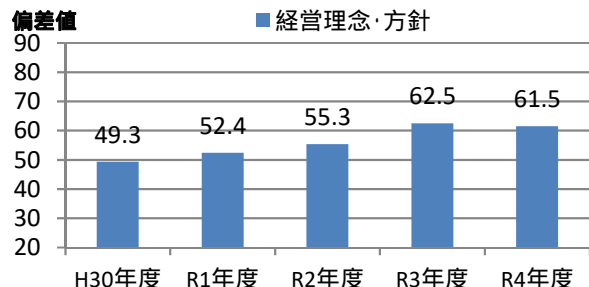
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	501～550位	451～500位	251～300位	251～300位
総合評価	54.0	58.2(↑4.2)	59.4(↑1.2)	61.4(↑2.0)	62.0(↑0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の平均年齢が年々高くなっていることから、生活習慣病など中高年期の健康リスクが自然増の傾向にあり、今後さまざま健康問題を抱える要支援者の増加による労働生産性低下が懸念される</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>壮年期の早い段階からの生活習慣病未病対策に加え、中高年期の重症化予防対策を強化すること、さらにこれまで積極的に取り組んできた職場のメンタルヘルス対策、働きやすい職場環境の整備に今後も継続して取り組むことにより、心身両面の健康問題による労働力低下を防ぐことが期待される</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.okiden.co.jp/active/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	27	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	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	61.4	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	業務内容に応じて自由に席替えることで従業員相互のコミュニケーションの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	41.0	%	(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	社員食堂において、ヘルシーメニューの提供およびカロリー・塩分表示や啓発掲示物の設置を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	デジタルツールを活用した社内ウォーキングイベントを開催。遠隔地勤務者や交替勤務者も参加しやすい取組み				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	76.5	%

※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	61.1	56.1	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	56.2	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	64.6	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.8	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.3	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.7	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.9	52.9	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	従業員の平均年齢が年々上がり、そのほとんどが生活習慣病の好発年齢である40歳以上に集中していることと、今後さらに再雇用等による60歳以上の高齢労働者が増えてくることが予測されることから生活習慣病の発生リスクや有病者が自然増となり、生活習慣病の重症化による労働生産性低下のリスクが課題
	効果検証結果	定量的KPIを掲げている糖尿病、肝疾患、高血圧、がんの4項目のうち基準年である2016年比で糖尿病、高血圧の有病者率が微増となり、肝機能異常値者はやや減少している。ここ数年のコロナ禍で生活環境が大きく変化し、食生活の乱れや運動機会の減少、機会飲酒の減少などがみられている。このような状況も加味しながら、KPI達成と最終効果検証に向け健康施策の取り組みを継続中。
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	従業員の私傷病による長期休務のうち、疾病休務日数全体半数近くをメンタル不調が占めている。こころの健康問題は回復に十分な休養期間を要することから、いったん重症化して休務に至ると数か月単位で休務が長期化する傾向にある。そのため休務に伴う労働生産性低下に加え、職場復帰後のプレゼンティーズムと支える周囲の慢性的な負担増が課題。
	効果検証結果	メンタルヘルス不調は、単に職場起因だけではなく複合的要因によって引き起こされることから、完全に発生をゼロにすることは難しいが、メンタルヘルス対策の取り組みにより、発生数は横ばいであるものの休務日数が4割も減少していることから重症化予防という点においては一定の効果があるのではないかと考えている。

※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：東京瓦斯株式会社

英文名：Tokyo Gas Co., Ltd.

■加入保険者：東京瓦斯健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

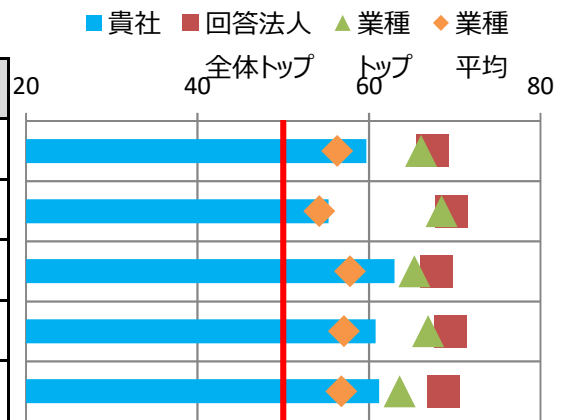
■総合順位： 551～600位 / 3169社中

■総合評価： 59.7 ↑3.0 (前回偏差値 56.7)

※「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	-	59.7	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	55.3	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	63.0	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	60.8	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	61.2	68.7	63.6	56.8



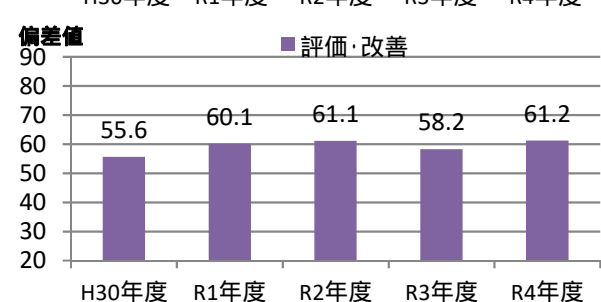
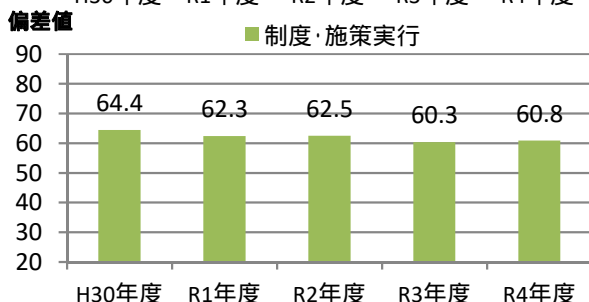
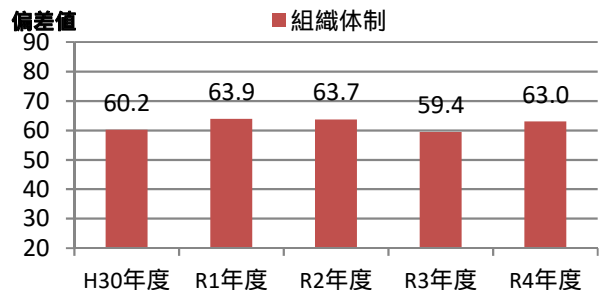
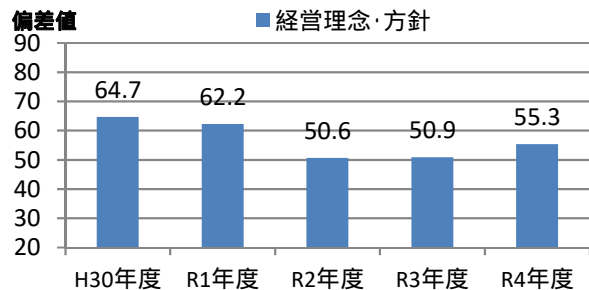
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

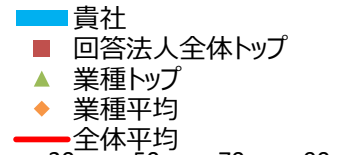
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	151～200位	501～550位	751～800位	551～600位
総合評価	61.9	61.9(↑0.0)	58.8(↓3.1)	56.7(↓2.1)	59.7(↑3.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



側面	項目	対応Q番号	評価 (偏差値)			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	55.5	62.1	62.1	52.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	54.8	74.4	72.5	55.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	57.6	65.1	62.8	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.7	70.3	66.1	59.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.4	64.4	55.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	51.5	67.3	64.8	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	61.2	67.0	66.8	56.2
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	60.4	62.0	62.0	56.0
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	57.2	71.4	64.7	55.8
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	64.5	72.4	67.7	57.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	57.5	69.9	60.2	55.1
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	60.7	69.2	63.1	57.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	61.4	65.7	64.5	55.9

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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>従業員に社内外の環境の変化に適応しつつ、成長とアウトプットを同時に求める中では、一人ひとりが、ベストな状態で働き、能力を最大限に発揮することが必要である。</p> <p>当社はこれまで健康に関して様々な取組みを進めてきたが、大きな環境変化の中でも従業員が健康で働き続けるために、より効果的な健康施策の立案・実施と、従業員が自分の健康に関する意識を高めて自律的な行動をとれるよう促すことが、認識している課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の心身の健康保持・増進、それに伴うウェルビーイングを実現することで、生産性の向上（能力の最大限発揮によるアウトプット向上）を進め、その結果として業績の拡大を実現するという好循環の創出を期待している。 ・具体的には、生産性を高めることで時間内のアウトプット増大と時間外労働の短縮、心身ともに充実した従業員の挑戦意欲を引き出し、新規分野への進出と新市場の開拓などを実現したいと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.tokyo-gas.co.jp/sustainability/download/pdf/sr2022_all.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	
		回		回
(a)取締役会				
(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	27.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	コミュニケーション促進を企図し、各人・内容に合わせて使いやすいアプリを選べるよう、複数提供している				
(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	その他				
取組内容	社員食堂の栄養成分・野菜品目表示、ヘルシーメニュー、食と健康の情報発信、栄養士と定期的に情報共有。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ウォーキングキャンペーンの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.7	%

- 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	1.3	%

※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	57.9	56.1	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	60.6	56.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.7	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.2	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.0	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.0	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.5	52.9	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	女性従業員の婦人科系がん検診（乳がん、子宮頸がん）の受診率が低い。2018年度の受診率は44.5%と国の目標を下回っていた。2018年度末の女性へのアンケートでは若年層に検診への意識が低いことがわかった。また、30歳代以上では必要性はわかっているが、時間がないことを理由に受診していない従業員も多いことがわかった。
	施策実施結果	健康診断時にビデオ放映で啓発、健康診断フォローの面談で個別に啓発、健康診断当日に婦人科系検診を受診できる医療機関の開拓を実施、優先予約枠を設置し受診日が近くなった健診対象者にメールで周知した。
効果検証結果	2019年度後半から取り組みを開始。受診率は2019年度：44.3%、2020年度：49.2%、2021年度：57.1%と向上し、目標を大きく上回った。新たに開拓した医療機関において、今まで受診の習慣がなかった従業員に多数利用されている実績を把握できている。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	40代以上で治療者・肥満者が増加傾向である。又、男性社員の喫煙率は全国平均より高い。40代以降で特定保健指導の対象となると、指導に対してネガティブな思いを持つ従業員も多く、また4代になってから続けてきた生活習慣を変え減量に取り組むことは難しい。
	施策実施結果	30代のうちから「メタボにならない」生活習慣を定着させるため、若年層への健診フォローの際に、メタボに関する知識を持ってもらい、生活習慣を確認し、必要な場合は改善するよう指導を行っている。（5年計画）
効果検証結果	40代前半の「生活習慣病治療者＋特定保健指導対象者（肥満のうち血圧・脂質・血糖・喫煙の2項目以上）」 2019年度：19%、2020年度：19%、2021年度：18.3% 2019年度に立案した目標値は2024年度で15%としている。	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪瓦斯株式会社

英文名：Osaka Gas Co., Ltd.

■加入保険者：大阪瓦斯健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

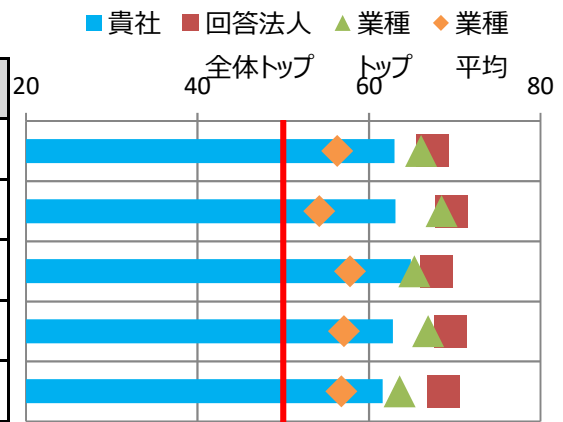
■総合順位： 151～200位 / 3169社中

■総合評価： 63.0 ↑0.3 (前回偏差値 62.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	-	63.0	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	63.1	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	64.9	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	62.8	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	61.6	68.7	63.6	56.8



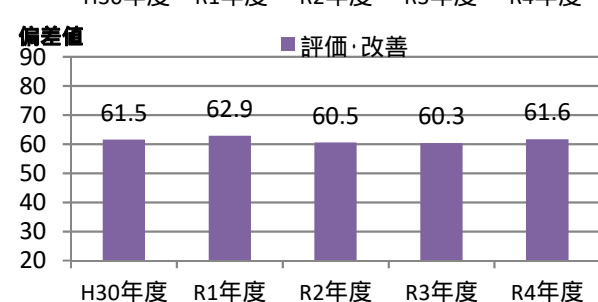
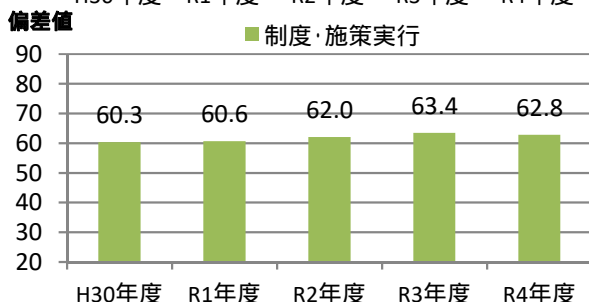
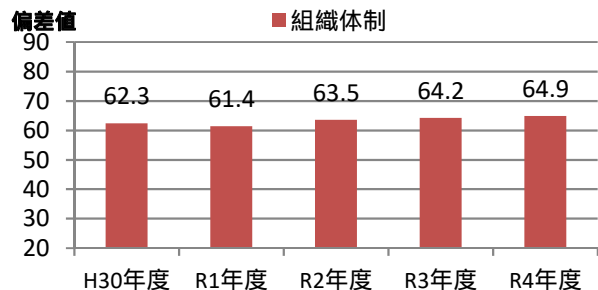
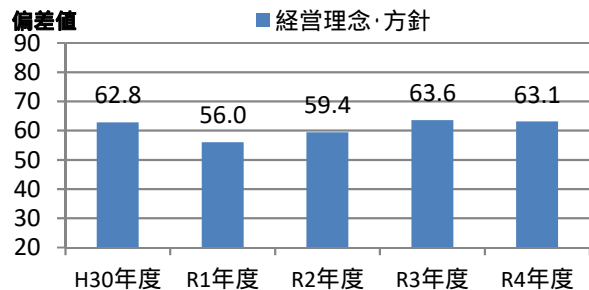
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

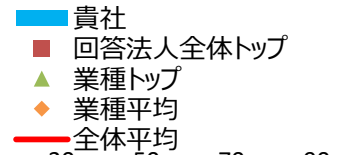
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	301～350位	251～300位	101～150位	151～200位
総合評価	61.7	60.1(↓1.6)	61.1(↑1.0)	62.7(↑1.6)	63.0(↑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



側面	項目	対応Q番号	評価 (偏差値)			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	57.7	62.1	62.1	52.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	66.7	74.4	72.5	55.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	62.8	65.1	62.8	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	63.0	70.3	66.1	59.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	55.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	63.2	67.3	64.8	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	60.8	67.0	66.8	56.2
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	58.2	62.0	62.0	56.0
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	63.8	71.4	64.7	55.8
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	61.2	72.4	67.7	57.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	57.0	69.9	60.2	55.1
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	60.5	69.2	63.1	57.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	62.8	65.7	64.5	55.9

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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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>企業の最大の経営資源は「人材」であるとの認識に立ち、中期経営計画において、従業員の心身の良好を維持し、働きやすい環境を形成し、仕事のやりがいを高めることを課題（目標）に掲げている。健康経営により、従業員の心身の不調を未然に予防していきいきと活力のある職場をつくり、QOL(生活の質)を上げることで仕事のやりがいなどの従業員のエンゲージメントを高め、持てる能力の最大発揮を促していく。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>エンゲージメントの向上には本人の意識向上や働き改革など様々な方法があるが、いずれにも安全と健康がベースにあり、経営方針でも明確にしている。健康では、医療が必要な人を低減させ、いきいきと活力のある職場をつくることで従業員エンゲージメント向上に健康面で貢献することを期待している。具体的には、健康診断の総合判定結果で「医療が必要な者」を前年より1%低下させることを目指す。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	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.daigasgroup.com/sustainability/charter06/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	13	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	41	回	10	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	フリーアドレスの実施。スタンディング形式やソファ席などの打合せコーナーやリフレッシュコーナーを設置。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	「ヘルシー7オリンピック」を実施。取組項目の1つに食事を設け具体的に改善内容を提示し取組みを実施。				
(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	19.0	%

- 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	アプリを活用しウォーキングイベント「歩活」を健康保険組合と共同で実施。表彰を設け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	26.5	%

- 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	88.8	%
限定しない	○	全従業員の	13.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.7	56.1	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	59.3	56.2	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	48.6	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.9	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.3	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.8	52.9	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	健康診断の総合判定結果で医療が必要な人を減少させることで、いきいきと働ける職場をつくり、従業員エンゲージメント向上に健康面で貢献することを期待している。近年の従業員の健康診断の総合判定結果は徐々に良くなっているが、未だ医療が必要な人が44%と多い状況であることが課題である。
	施策実施結果	Daigasグループ行動指針「ヘルシー7」の7分野で目標を立て達成率を競う「ヘルシー7オリンピック」を2021年度に開催。1,043人が参加した。
	効果検証結果	健康診断の総合判定結果を2020年度と2021年度で比較すると、医療が必要な人は46.5%から44.1%に改善し目標の1%を上回った。また、行動指針「ヘルシー7」の7項目のうち肥満者率等5項目が改善した。これは、ヘルシー7オリンピックをきっかけに「ヘルシー7」の7項目に取り組むことで多くの項目が改善し、その結果医療が必要な人も改善したものと考えられ、2022年度もヘルシー7への取り組みを推奨している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	近年の従業員の健康診断の総合判定結果は徐々に良くなっているが、未だ医療が必要な人が44%と多い状況であり課題である。また、医療が必要な要因は生活習慣病が50%を占めている。生活習慣病の予防の1つに禁煙があり、喫煙対策により喫煙者率は年々低下しているものの、近年の喫煙者率の低下は鈍化してきており、課題となっていた。
	施策実施結果	2022年度より就業時間内禁煙実施。2021年度は準備とし禁煙タイム、禁煙治療費用補助等を実施。ヘルシー7オリンピック（禁煙）は68名と非喫煙者34名（サポーター）の計104名が参加。31名禁煙達成。
	効果検証結果	喫煙者率は25.8%（2020年）から24.7%（2021年）に改善。ポスター作成・掲示するとともにキャラクターを作成し様々な場面で登場させることで楽しく禁煙に取り組む雰囲気づくりや非喫煙者を巻き込んだ禁煙キャンペーンを実施、労働組合が広報誌で周知するなど就業時間内禁煙の事前周知活動を継続した結果、禁煙に取り組む人が増加し喫煙者率の改善に繋がったと考える。2022年度も活動を継続し更なる低下を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東邦瓦斯株式会社

英文名：TOHO GAS Co., Ltd.

■加入保険者：東邦ガス健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

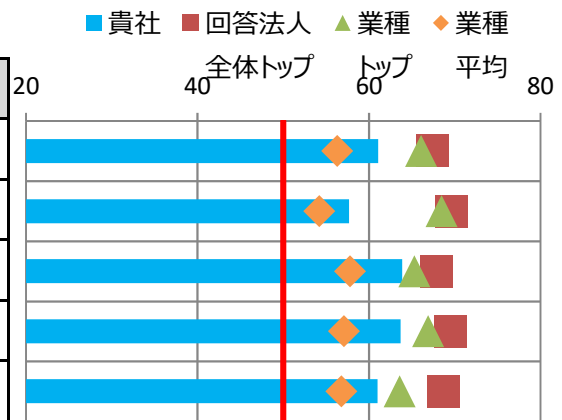
■総合順位： 401～450位 / 3169社中

■総合評価： 61.1 ↑0.2 (前回偏差値 60.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰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	66.1	56.3
経営理念・方針	3	57.7	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	63.9	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	63.7	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	61.0	68.7	63.6	56.8



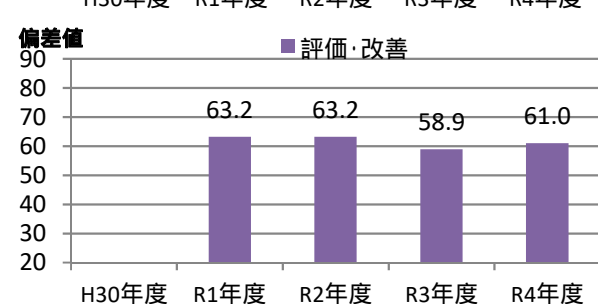
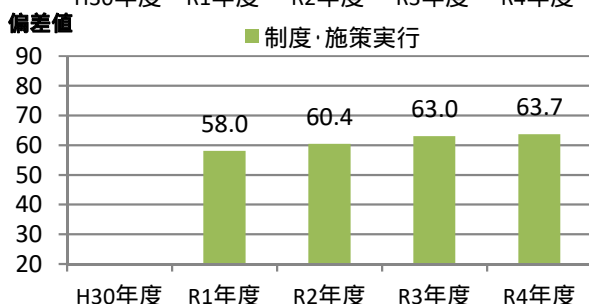
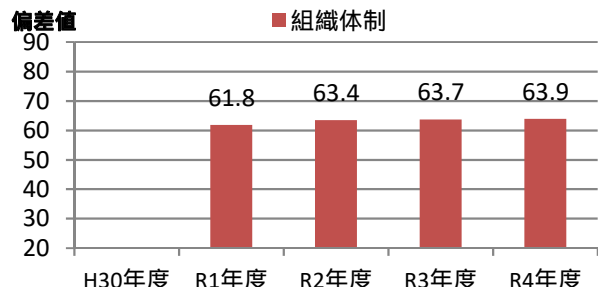
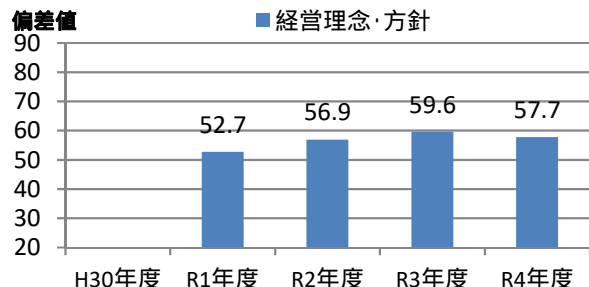
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

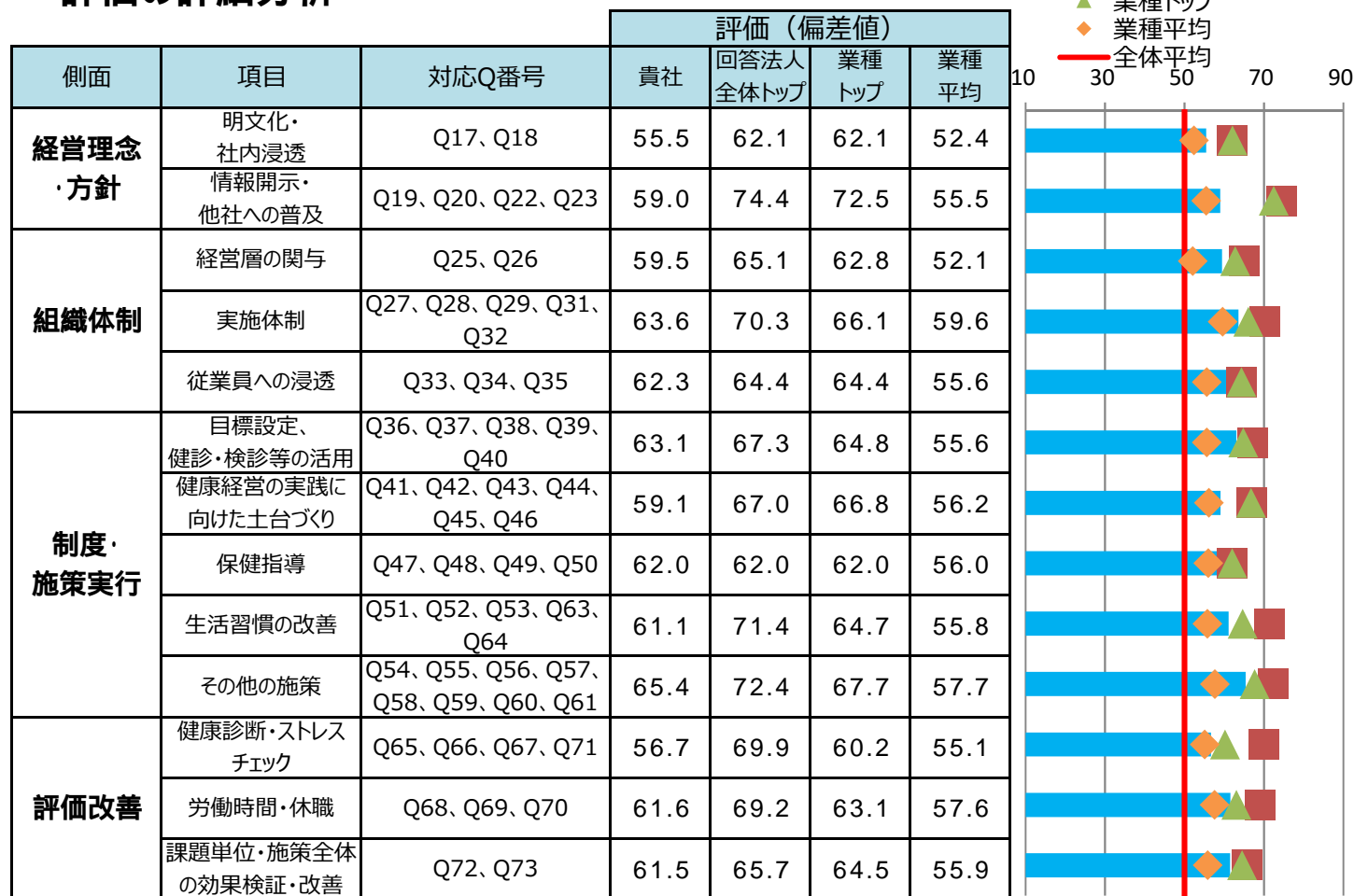
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	451～500位	301～350位	301～350位	401～450位
総合評価	-	58.7(-)	60.8(↑2.1)	60.9(↑0.1)	61.1(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社グループでは「安全・健康宣言」のもと、社会への貢献、多様な価値の創造等の推進を支える社員について、「働く人の安全と健康」の確保は企業としての基盤であるとの考えから、社員が健康で働き続けられることを経営課題として認識している。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を継続することで、社員の生産性の向上とともに企業イメージの向上により、優良な人材の採用を目指す。また、従業員が長年にわたり健康で働き続けることを期待している。なお、社員の状態については、ストレスチェック、健康診断結果、ワークエンゲージメントなどを指標としている。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.tohogas.co.jp/corporate/ir/document/integrated/pdf/2022toho_tougou.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)	48	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Googleのチャット機能を使い、業務予定や連絡事項の共有、オンライン面談などを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	社内食堂において、保健師・栄養士が監修のもと、カロリー・塩分・野菜量が考慮されたメニューを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	63.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健保と連携しPepupを活用した個人ウォーキングや、職場単位のコースチャレンジを設定、商品を用意。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	57.1	%

※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	63.7	56.1	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	59.3	56.2	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	58.9	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.6	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	78.4	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.3	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.1	52.9	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	当社グループにおける従業員の健康情報を集計した結果、喫煙者は非喫煙者と比べ、肺がん3.6倍、胃がん・大腸がん2.2倍、心筋梗塞・狭心症2.3倍、咽頭癌は喫煙者のみの発生であった（一般的に喫煙者の発がん率は非喫煙者の2～4倍程度）。従業員が長年にわたり健康で働き続けるためにも、喫煙者の卒煙を支援することで喫煙率を低下させることが課題と考えている。
	施策実施結果	定期健康診断時に問診票に「禁煙したい」などと回答した受診者に対し、保健師が社内診療所の禁煙外来を紹介するとともに、2020年から健保組合と連携して、オンライン禁煙を勧め、卒煙支援を強化した。
効果検証結果	当社グループでは2020年より「喫煙対策の中期プラン」を策定し、2024年度末時点の当社グループ全体での男性喫煙率20%を目標に掲げて取り組んでいる。毎年2%ずつの減少を単年目標とし、2021年末時点の目標値26%に対し結果は25.7%と、目標を達成することができた。	
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	当社グループにおける従業員の健康情報を集計した結果、運動習慣のない従業員の割合が男女とも8割程度と高く、男性のメタボ該当者の割合は全国平均値よりも高い43.3%であった。従業員が長年にわたり健康で働き続けるためにも、従業員が適切な運動・食習慣を身につけ、メタボリックシンドロームを予防することが課題と考えている。
	施策実施結果	保健師によるメタボ該当者への面談（初期+3カ月後）や運動指導、管理栄養士による食生活指導、在宅勤務でも可能な運動不足解消メニューや適正な食・運動習慣に関する情報発信を実施した。
効果検証結果	当社グループ全体における心疾患、高血圧、糖尿病などの生活習慣病の発症前の段階であるメタボリックシンドロームについて、予備軍を含む該当率は男性で40.5%（前年44.0%）と大幅な改善が見られ、全国平均（2019年結果）※を下回った。 ※2020年、2021年については新型コロナウイルス感染症の影響により調査が中止されているため、2019年の国民健康・栄養調査と比較。	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西部ガスホールディングス株式会社

英文名：SAIBU GAS HOLDINGS CO., LTD.

■加入保険者：西部瓦斯健康保険組合

上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

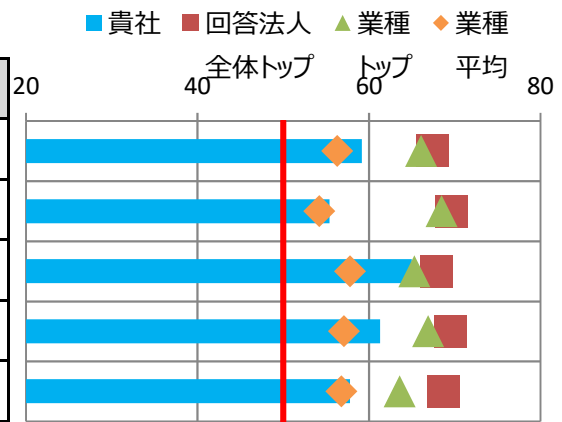
■総合順位： 601～650位 / 3169社中

■総合評価： 59.2 ↑5.4 (前回偏差値 53.8)

※「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	-	59.2	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	55.4	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	65.0	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	61.3	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	57.8	68.7	63.6	56.8



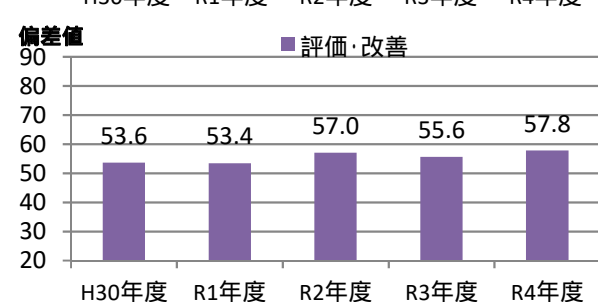
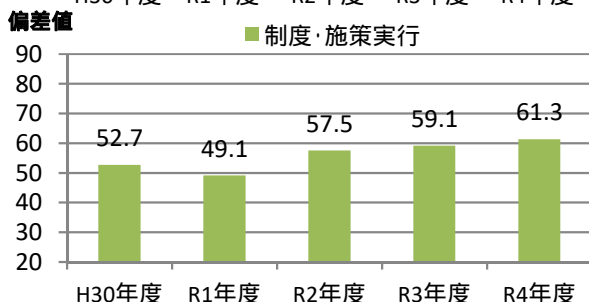
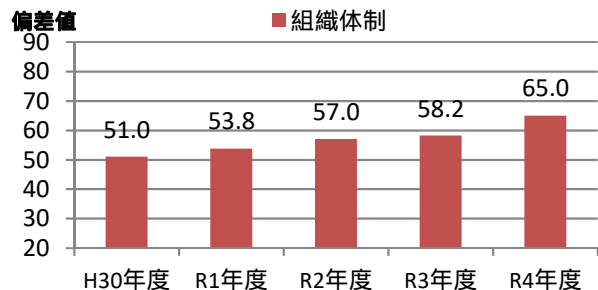
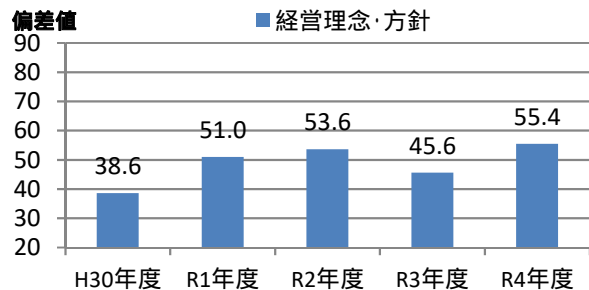
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

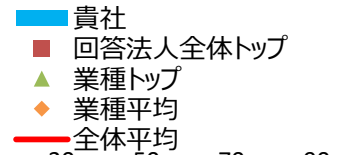
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1051～1100位	1101～1150位	751～800位	1101～1150位	601～650位
総合評価	48.3	51.9(↑3.6)	56.1(↑4.2)	53.8(↓2.3)	59.2(↑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



側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値）			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.8	62.1	62.1	52.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	58.0	74.4	72.5	55.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.6	65.1	62.8	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	64.2	70.3	66.1	59.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	55.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.4	67.3	64.8	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	62.5	67.0	66.8	56.2
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	54.4	62.0	62.0	56.0
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	64.4	71.4	64.7	55.8
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	59.4	72.4	67.7	57.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	56.2	69.9	60.2	55.1
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	58.7	69.2	63.1	57.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	56.4	65.7	64.5	55.9

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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	<p>中長期的な企業価値向上</p> <p>従業員の高齢化が進行するなか、それに伴い健康状態の悪化も進行している。ガンや転倒災害の増加による労働損失の発生は、平均年齢の高まりに比例して、増加している。また、疾病率の上昇は、健保財政の悪化につながるなど、従業員の健康が、企業価値低下につながっていることが大きな課題である。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>従業員が健康でいきいきと働き続けられることを期待している。また、健保財政健全化へ波及し、従業員サービスを継続させることを期待する。具体的な指標として、まずはヘルスリテラシー向上のために社内健康アプリの登録率100%を目指し、健康経営のプラットフォームとする。アプリを使用し、健診結果に準じ自身の健康課題に合わせ、自律的な健康行動をとる状態を目指していく。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.saibugas.co.jp/profile/pdf/health_management.pdf?_ga=2.79787863.1735768798.1664882795-288173634.1664882794

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.8	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	社内アプリを通じて健康イベント実施・社長メッセージ発信などコミュニケーション促進に寄与している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	健康管理アプリで食事を管理し、LINEから管理栄養士に問い合わせできるようにし、食生活改善を図った				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的実施				
取組内容	安全週間のなかで自身の転倒リスクを測る取り組みを実施し、スポーツジムと提携しロコモイベントを開催した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.5	%

※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	60.7	56.1	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	57.5	56.2	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	61.6	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.7	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.6	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.6	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.9	52.9	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	50代社員の増加にともなう高齢化の進行によりがん離職者が年々増加していた。（2020年度実績：3名）がんの早期発見や生活習慣の改善が課題になっていた。
	施策実施結果	線虫がん検査を職域で実施し、配偶者も含めて731名の応募があった。
効果検証結果	線虫がん検査受診者のうち10・8%が高リスク判定され、医療機関との相談窓口などを利用。クリニック来院歴を追跡することで、うち数名ががんの早期発見につながり、疾病発生の予防・労働損失の減少につながった。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社20代の喫煙率は2017年時46.8%と全国平均の倍以上の喫煙率になっており、若年層の喫煙率が大きな課題となっていた。20代にアンケートをとった喫煙開始・喫煙継続の理由では「コミュニケーション手段」「上司・先輩に合わせて」「ストレス解消」が挙げられた。入社後に喫煙を開始する人も多かったことから、新入社員研修所の喫煙環境が要因の一つになっていた。
	施策実施結果	研修所の改修に合わせ、喫煙所の撤去を行った。新入社員研修で健康経営研修の一環で禁煙研修を行い、入社時から禁煙サポートを行った。
効果検証結果	2021年4月より開始した就業時間内禁煙の動きもあり、20代の喫煙率は2021年に25.0%と20%以上低下した。	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：静岡ガス株式会社

英文名：SHIZUOKA GAS CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

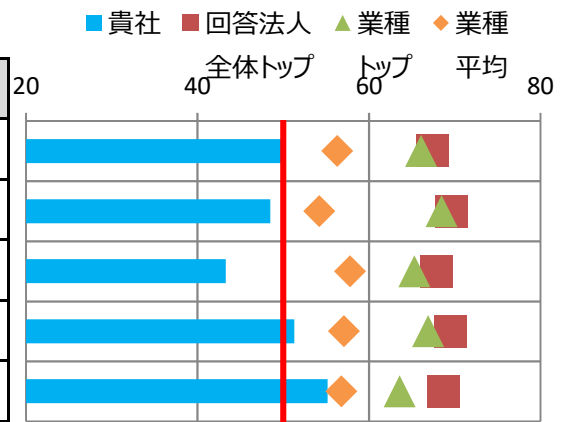
■総合順位： 1651～1700位 / 3169社中

■総合評価： 50.0 ↑0.5 (前回偏差値 49.5)

※「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上がり認定される場合があります。

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.0	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	48.5	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	43.3	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	51.3	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	55.2	68.7	63.6	56.8



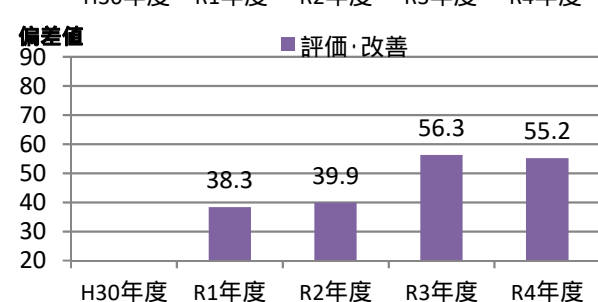
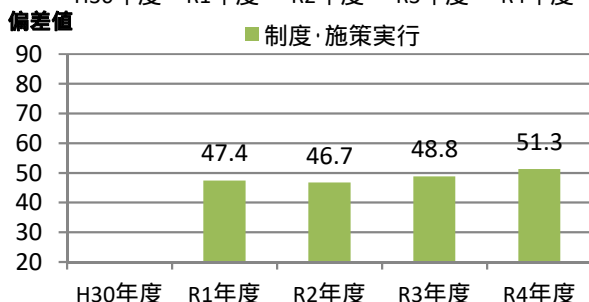
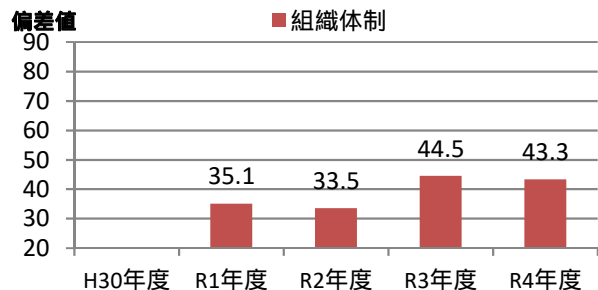
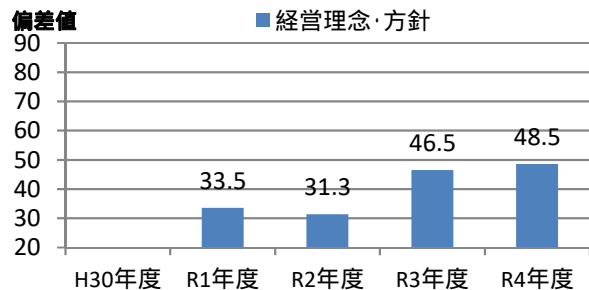
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

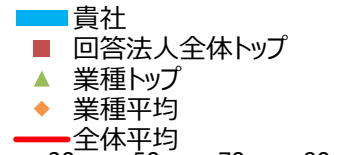
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2001～2050位	2201～2250位	1601～1650位	1651～1700位
総合評価	-	38.0(-)	37.4(↓0.6)	49.5(↑12.1)	50.0(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値）			
			貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.7	62.1	62.1	52.4
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	43.3	74.4	72.5	55.5
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	40.1	65.1	62.8	52.1
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	43.3	70.3	66.1	59.6
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.4	64.4	64.4	55.6
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	59.0	67.3	64.8	55.6
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	41.2	67.0	66.8	56.2
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	54.4	62.0	62.0	56.0
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	52.5	71.4	64.7	55.8
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	51.9	72.4	67.7	57.7
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	56.3	69.9	60.2	55.1
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	59.6	69.2	63.1	57.6
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	50.2	65.7	64.5	55.9

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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

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>社員の健康そのものを重要な経営課題の一つと捉えており、社員一人ひとりが健康であることに幸せを感じ、元気に働き、個々の能力を十分に発揮できることで、静岡ガスグループの持続的成長を目指す。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>健康経営を実施することで、静岡ガスグループの企業理念「地域社会の発展に寄与するため」を実現すること、すなわち企業として環境と経済を両立させ持続可能な社会を実現させていくことこそが、地域社会と共に成長・発展することにつながることを期待する。</p>

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shizuokagas.co.jp/about/health/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	
		回		回
(a)取締役会				
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)				

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(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	運動習慣や食習慣の改善をテーマに各支部で健康イベントを企画し、社員が参加できる取組みを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	ショールーム管理栄養士による食生活改善オンラインセミナーの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.2	%

- 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	昇降式テーブルとバランスチェアを設置し、運動量が向上する設備を設置している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	0.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	4.8	%

※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	48.9	56.1	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	57.2	56.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.7	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.7	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.5	52.9	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	2021年ストレスチェックの受検率は99.6%（高ストレス者208名）であり、メンタル不調を原因とする長期休業者（3ヶ月以上）は12名であった。高ストレス者が増加したことから多くの方を医師面談につなぐため高ストレス者への医師面談勧奨を十分に行う必要があった。前年に比べて休業者数は減少したものの以前休業者数は多いことから全社員向けのセルフケアが課題であった。
	施策実施結果	高ストレス者へは医師面談勧奨とともに、守秘義務が守られるEAPカウンセリングを勧奨した。全社員向けには、2021年6月にセルフケア研修（eラーニング）を実施（実施率99%）した。
効果検証結果	2022年9月現在メンタル不調を原因とする長期休業者数は20名へ増加したが、2022年ストレスチェック受検率は99.8%で過去最高となった。高ストレス者数は228名へ増加したものの、16名より医師面談申出があり、多くの社員へ医師面談指導が実施できた。一方で、管理職によるラインケア強化が必要なため、メンタルヘルスマネジメント検定 種を社内報奨金資格へ格上げし、年内にラインケア研修を実施する予定。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2030年目標達成を目指し、肥満リスク者率、血圧リスク者率、血糖リスク者率、血中脂質リスク者率をそれぞれ10%未満を目指しているものの、2021年リスク者割合は11～27%であり、まずは従業員の意識変容・行動変容を高めるために、食生活改善・運動習慣改善のイベントを定期的開催し、イベント参加率の向上を目指すことで、生活習慣病等の高リスク者を減少させていく。
	施策実施結果	食生活改善オンラインセミナーを3回行い、参加率が増加している。運動習慣改善イベントは、健康RUN教室や、富士市健康ポイントの社内利用者を募り、年内に向けて、全社的なウォーキングイベントを実施予定。
効果検証結果	2022年健康診断結果での実績値はこれからになります。まずはイベント参加者の増加と、従業員の意識変容、行動変容（健康な食事をとっている自信のある社員の割合、1回30分以上の運動を週1～2回以上実施する社員の割合）を確認し、健康診断結果を受けて、効果検証を行います。	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ガスパル

英文名：Gaspal Co., Ltd.

■加入保険者：大東建託健康保険組合

非上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

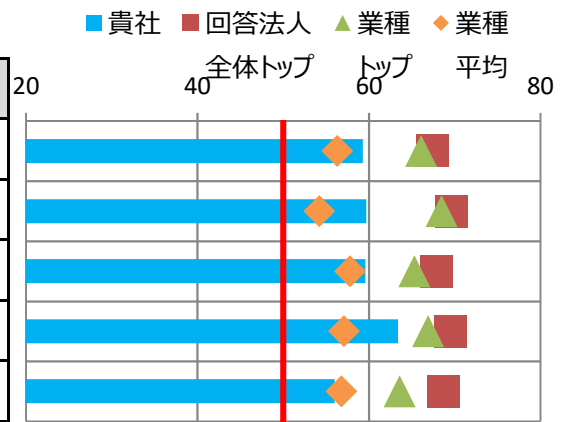
■総合順位： 601～650位 / 3169社中

■総合評価： 59.3 ↑4.1 (前回偏差値 55.2)

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

評価の内訳

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	66.1	56.3
経営理念・方針	3	59.7	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	59.6	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	63.4	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	56.0	68.7	63.6	56.8



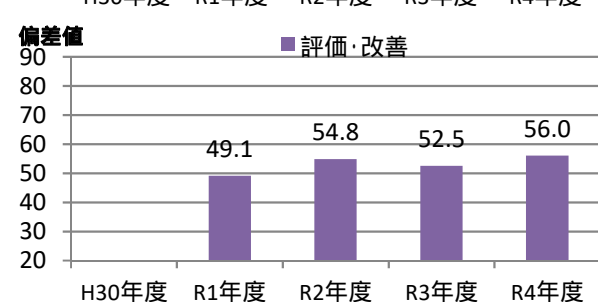
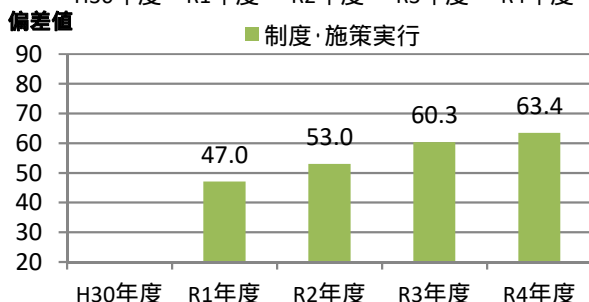
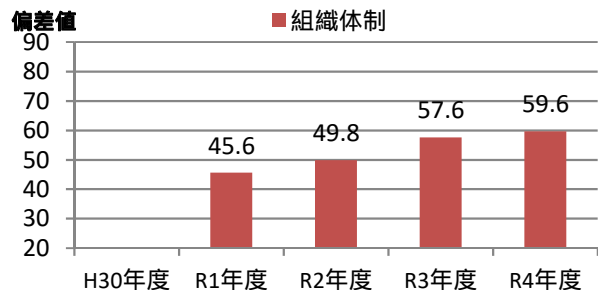
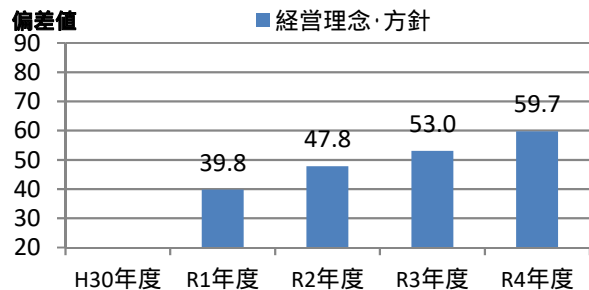
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1601～1650位	1201～1250位	901～950位	601～650位
総合評価	-	45.2(-)	51.3(↑6.1)	55.2(↑3.9)	59.3(↑4.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康保持・増進を図り、生産性の向上を課題としている
健康経営の実施により期待する効果	従業員の心と身体が健康で、仕事を通じて人間として持続的に成長をしていくことを期待しています。具体的には、健康問題を理由としたキャリアの制限を生じることなく、ワーク・エンゲイジメントが高まることを目指しています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	24	回	6	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	クレドに基づく行動を社員が感謝し合い、互いに認め合う制度。ポイントに応じて評価に加点される。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.0	%

- 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	QOLismアプリ（食事のカロリー計算や健康課題に応じた食事の選び方など）の周知。				
(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	4.2	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	QOLismアプリ（エクササイズ動画の紹介や歩数カウント）の周知。				
(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	12.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.6	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	56.1	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	56.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.7	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.5	58.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.0	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.4	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.8	52.9	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	休職から復職までのフォローについて標準化されておらず、職場によってフォロー状況が異なっていた。また、復職基準がなかったため、復職時の体調にばらつきが生じていた。
	施策実施結果	「療養中の過ごし方と復職への手引き」を作成し、復職基準と復職ステップを標準化した。復職にあたっては、主治医へ必要な就業配慮について診断書への記載を求めることで、個別に応じた復職支援が可能となっている。
効果検証結果	メンタルヘルスでの休職者フォロー率100% メンタルヘルス不調による1年以内の再休職者1名。 休職中から保健師が関わることで、復職後のフォローが行いやすい体制ができている。 1年以内の再休職者率や離職率の推移を継続して把握していく。	
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働の削減やワークライフバランスの充実のため、全社的に残業時間を減らすことや生活時間の確保が必要
	施策実施結果	月ごとの残業時間や有給取得率を各会議で報告し、周知と徹底を行った。全社ノー残業デーに加え、部門ごとのノー残業デーを設けたり（全社実施率2021年7月 83.4%）、有給取得月間を設け実施している。
効果検証結果	有給取得率は、昨年同時期と比較し、3.2%アップ（2021年7月21.4% 2022年7月24.6%）している。 残業時間については、大幅な改善はみられていないものの、管理職の残業については、改善傾向（2021年7月14.7時間 2022年7月12.6時間）にある。 ワーク・エンゲイジメントとの関連を確認し、人事制度の拡充等を検討していく。	

※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：東京電力エナジーパートナー株式会社

英文名：TEPCO Energy Partner, Incorporated

■加入保険者：東京電力健康保険組合

非上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

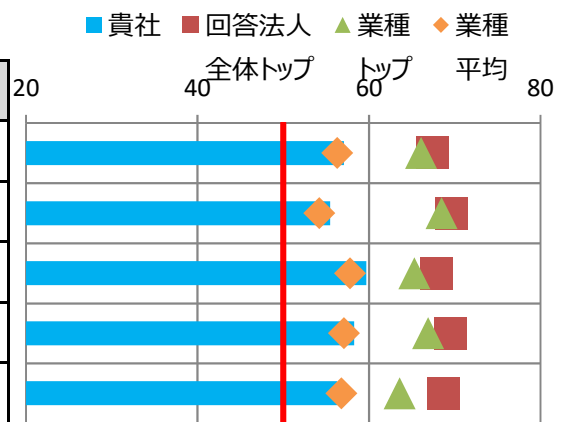
■総合順位： 801～850位 / 3169社中

■総合評価： 57.1 ↓1.1 (前回偏差値 58.2)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.1	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	55.5	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	59.7	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	58.3	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	56.3	68.7	63.6	56.8



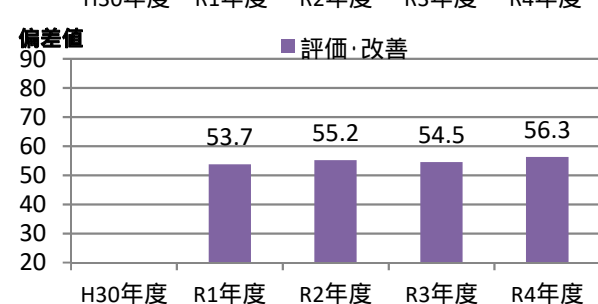
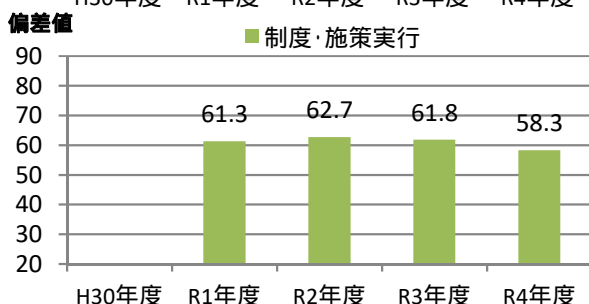
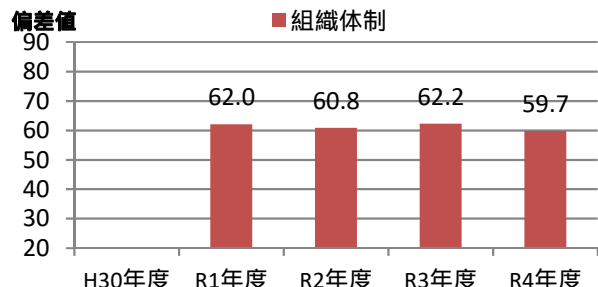
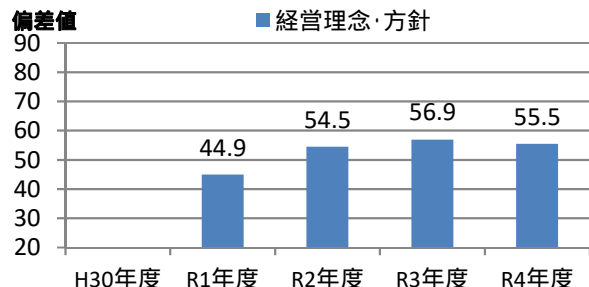
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	901～950位	651～700位	601～650位	801～850位
総合評価	-	54.2(-)	57.6(↑3.4)	58.2(↑0.6)	57.1(↓1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 資源価格の高騰など、エネルギー企業を取り巻く環境が激しく変化している中で、心身の健康が確保され快適に働くことができる環境の実現。
健康経営の実施により期待する効果	フレックスタイム制度のコアタイム撤廃やサテライトオフィスを拡充し、一人ひとりが生き生きと心身ともに健康で安心・安全に働ける基盤づくりを推進。働きがいとワークライフバランスのさらなる向上を目指す。

※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	統合報告書
URL	https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202108tougou-j.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	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	59	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	14.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	アンケートや要望等を適宜反映しスタンプの追加等による機能拡張を進め従業員のコミュニケーションを促進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社内イントラの掲示板を活用し、社内管理栄養士による時節を捉えた従業員目線での栄養情報を発信。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.1	%

- 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	社員の「心身のリフレッシュ」や「健康づくり」の場として、スポーツクラブと契約。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.1	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.6	56.1	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	54.0	56.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.9	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.1	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.0	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.2	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.2	52.9	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	メンタルヘルスに関する理解アップに向けた教育や高ストレス職場における職場改善が必要である。
	施策実施 結果	ストレスチェックのフォローアップやメンタルヘルス不調の未然予防を目的とした管理職向けメンタルヘルス講演会を実施した。参加率は25%であった。
	効果検証 結果	参加した9割以上が「参考になった」とアンケートで回答した。また、メンタル不調を訴える従業員を抱える中間管理職が理解しておくべき事項が有益だったとの回答もあったことから、2022年度はチームリーダー職を対象とした講演会を計画・実施。
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：東京電力パワーグリッド株式会社

英文名：TEPCO Power Grid, Incorporated (TEPCO Power Grid)

■加入保険者：東京電力健康保険組合

非上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

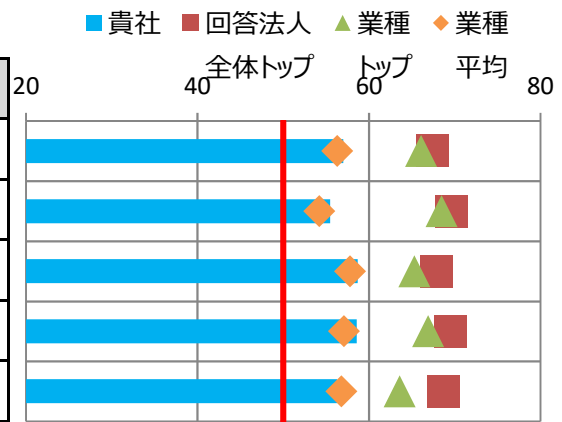
■総合順位： 851～900位 / 3169社中

■総合評価： 57.0 ↓0.7 (前回偏差値 57.7)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.0	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	55.5	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	58.7	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	58.6	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	56.3	68.7	63.6	56.8



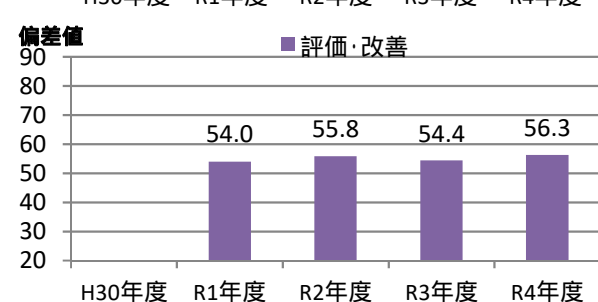
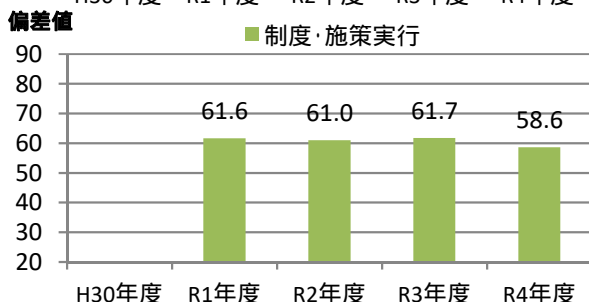
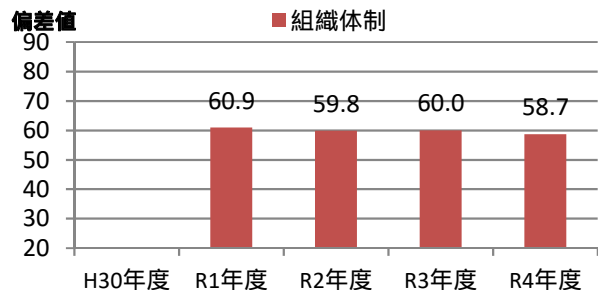
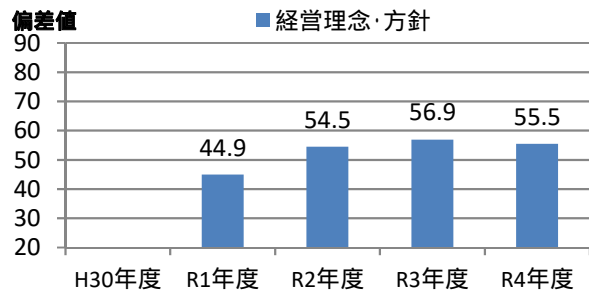
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	901～950位	651～700位	651～700位	851～900位
総合評価	-	54.2(-)	57.3(↑3.1)	57.7(↑0.4)	57.0(↓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>資源価格の高騰など、エネルギー企業を取り巻く環境が激しく変化している中で、心身の健康が確保され快適に働くことができる環境の実現。</p>
健康経営の実施により期待する効果	<p>フレックスタイム制度のコアタイム撤廃やサテライトオフィスを拡充し、一人ひとりが生き生きと心身ともに健康で安心・安全に働ける基盤づくりを推進。働きがいとワークライフバランスのさらなる向上を目指す。</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	統合報告書
URL	https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202108tougo-j.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	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	59	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	14.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	アンケートや要望等を適宜反映しスタンプの追加等による機能拡張を進め従業員のコミュニケーションを促進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社内イントラの掲示板を活用し、社内管理栄養士による時節を捉えた従業員目線での栄養情報を発信。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.1	%

- 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	社員の「心身のリフレッシュ」や「健康づくり」の場として、スポーツクラブと契約。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.1	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.0	56.1	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	53.9	56.2	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	50.7	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.6	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.8	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.2	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.9	52.9	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	メンタルヘルスに関する理解アップに向けた教育や高ストレス職場における職場改善が必要である。
	施策実施 結果	ストレスチェックのフォローアップやメンタルヘルス不調の未然予防を目的とした管理職向けメンタルヘルス講演会を実施した。参加率は25%であった。
	効果検証 結果	参加した9割以上が「参考になった」とアンケートで回答した。また、メンタル不調を訴える従業員を抱える中間管理職が理解しておくべき事項が有益だったとの回答もあったことから、2022年度はチームリーダー職を対象とした講演会を計画・実施。
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：東京電力リニューアブルパワー株式会社

英文名：TEPCO Renewable Power Incorporated

■加入保険者：東京電力健康保険組合

非上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

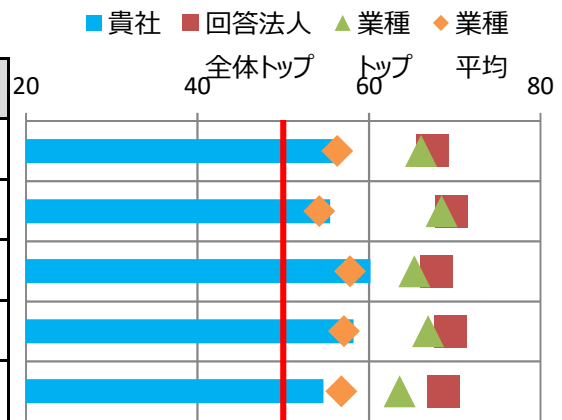
■総合順位： 851～900位 / 3169社中

■総合評価： 56.7 ↓0.1 (前回偏差値 56.8)

※「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	-	56.7	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	55.5	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	60.2	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	58.2	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	54.7	68.7	63.6	56.8



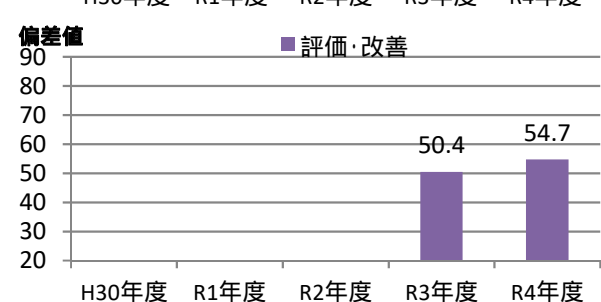
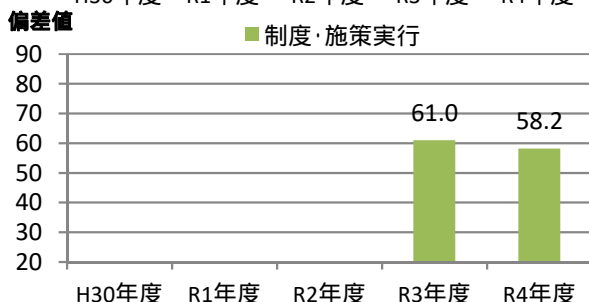
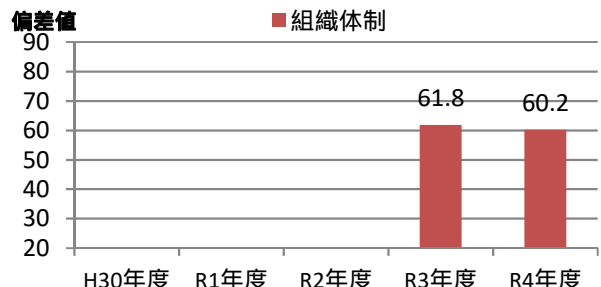
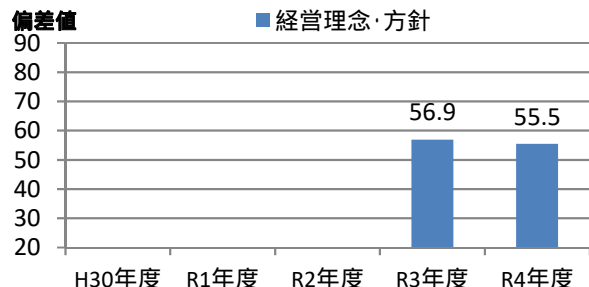
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	751～800位	851～900位
総合評価	-	-	-	56.8(-)	56.7(↓0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 資源価格の高騰など、エネルギー企業を取り巻く環境が激しく変化している中で、心身の健康が確保され快適に働くことができる環境の実現。
健康経営の実施により期待する効果	フレックスタイム制度のコアタイム撤廃やサテライトオフィスを拡充し、一人ひとりが生き生きと心身ともに健康で安心・安全に働ける基盤づくりを推進。働きがいとワークライフバランスのさらなる向上を目指す。

※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	統合報告書
URL	https://www.tepco.co.jp/about/ir/library/annual_report/pdf/202108tougou-j.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	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	59	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	14.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	48.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	アンケートや要望等を適宜反映しスタンプの追加等による機能拡張を進め従業員のコミュニケーションを促進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社内イントラの掲示板を活用し、社内管理栄養士による時節を捉えた従業員目線での栄養情報を発信。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.1	%

- 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	社員の「心身のリフレッシュ」や「健康づくり」の場として、スポーツクラブと契約。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.1	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.2	56.1	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	56.2	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	51.1	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.3	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.2	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.3	52.9	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	メンタルヘルスに関する理解アップに向けた教育や高ストレス職場における職場改善が必要である。
	施策実施 結果	ストレスチェックのフォローアップやメンタルヘルス不調の未然予防を目的とした管理職向けメンタルヘルス講演会を実施した。参加率は25%であった。
	効果検証 結果	参加した9割以上が「参考になった」とアンケートで回答した。また、メンタル不調を訴える従業員を抱える中間管理職が理解しておくべき事項が有益だったとの回答もあったことから、2022年度はチームリーダー職を対象とした講演会を計画・実施。
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 J E R A

英文名：JERA Co.,Inc.

■加入保険者：中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種：電気・ガス業

健康経営度評価結果

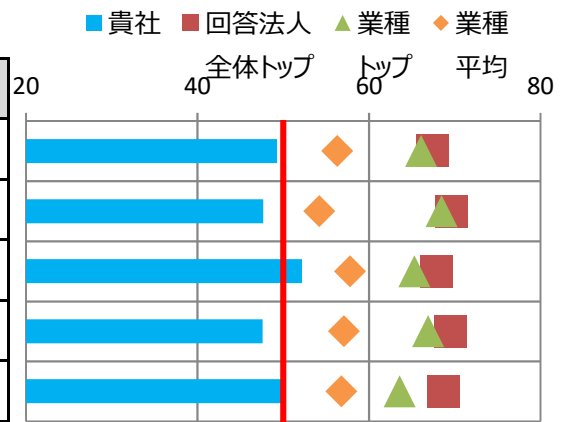
■総合順位： 1751～1800位 / 3169社中

■総合評価： 49.3 (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	-	49.3	67.4	66.1	56.3
経営理念・方針	3	47.7	69.6	68.5	54.2
組織体制	2	52.2	67.9	65.3	57.8
制度・施策実行	2	47.6	69.5	66.9	57.1
評価・改善	3	50.2	68.7	63.6	56.8



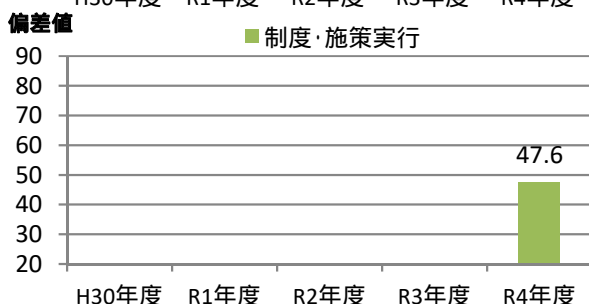
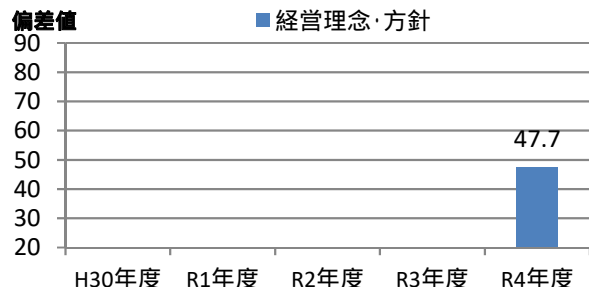
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1751～1800位
総合評価	-	-	-	-	49.3(-)
【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>社員が、健康で、安心して挑戦できる基盤を提供する。 ワークライフバランスの推進 業務起因による新規のメンタルヘルス不調休務者の削減 健康診断における有所見者率の削減 海外駐在者へ国内同様の健康管理施策の実施</p>
健康経営の実施により期待する効果	一人一人が安全・健康で誇りを持って働くことで、インフラ事業者として安定供給の責務を果たす。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.jera.co.jp/static/files/corporate/CCB/4_CCB2021_FoundationVC.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	26	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	65	回	13	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社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	職場親睦行事の実施費用を負担している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食事管理アプリ「カロミル」を一定期間無料で利用可能とし、食生活改善や運動習慣定着の動機付けを図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	PepUpでのPepスマチャレウォーキングラリー・PepWalk、当組合HP上にて健康動画を掲載				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	46.7	56.1	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	51.9	56.2	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.9	55.1	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.2	56.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.2	58.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.1	56.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.7	56.9	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.3	54.9	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	58.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	36.5	52.9	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	メンタルヘルス不調者数（1か月以上の休務者）を減少し、本人およびご家族、また職場の負担感を軽減させたい。
	施策実施結果	管理職を対象に「早期発見・早期治療」に重点を置いた研修を毎年実施している。また、新入社員においては、入社後の集合研修および3か月後の産業医面談においてセルフケアについて教育している。
	効果検証結果	1か月以上の休務者数は、2020年度25名、2021年度24名、2022年8月1日時点8名と同程度で推移している。ただし、休務に至らず就業制限を設けての勤務継続者は増加傾向（2020年度23名、2021年度14名、2022年8月1日時点10名）であり、社会的にメンタルヘルス不調者が増加する中で、早期発見・早期治療に繋がり休務に至っていないと考察できる。
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	フレックスタイムや積極的なTWを導入しワークライフバランスに対する満足度は高いが、時間外労働が増加傾向である。また、他部署の状況を簡易に知る方法がなく自部署の立ち位置を把握することが難しい状況である。
	施策実施結果	各部・事業場別の時間外実績および休暇取得実績を「見える化」し社内イントラに掲載。また、サービス管理責任者には自部署分の個人別実績を展開するとともに改善策を構築するツールを展開し、改善策の報告を受けている。
	効果検証結果	各部署から社内での自部署の立ち位置を把握できるようになり、時間外削減と休暇取得に対する意識が高まったとの声を多くもらっている。

※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。