

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：村田機械株式会社

英文名：MURATA MACHINERY,LTD.

■加入保険者：村田機械健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

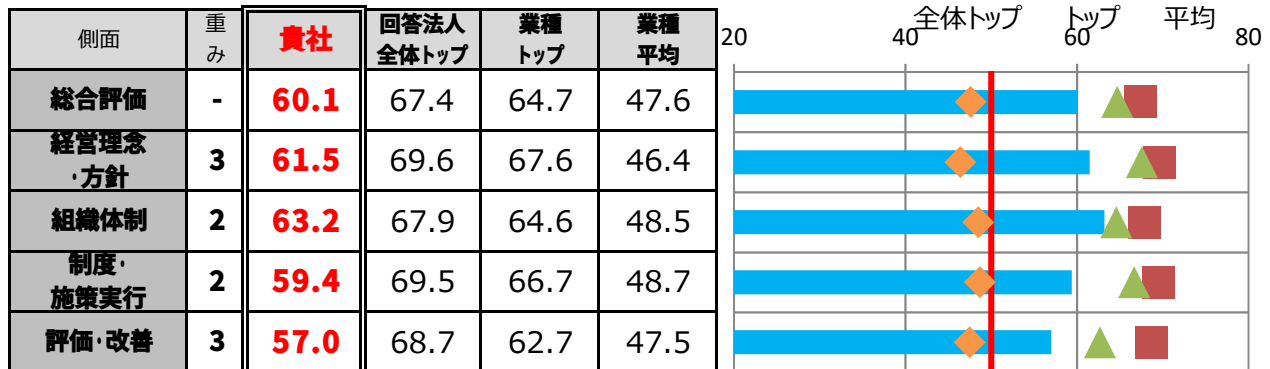
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 3169 社中

■総合評価： 60.1 ↑1.6 (前回偏差値 58.5 )

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

## ②評価の内訳



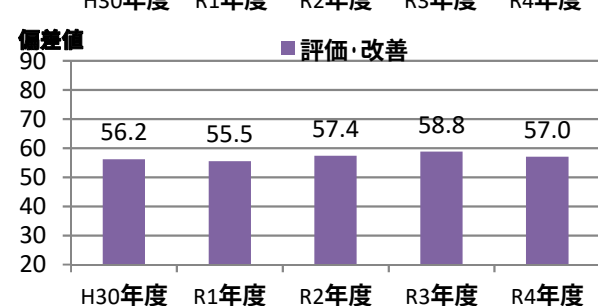
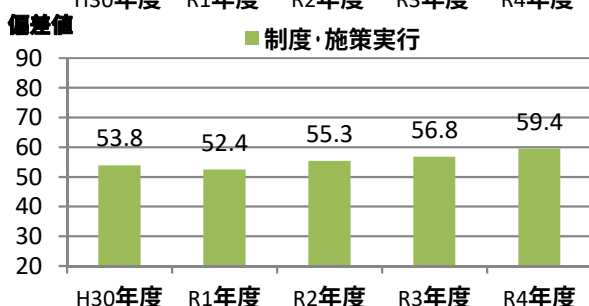
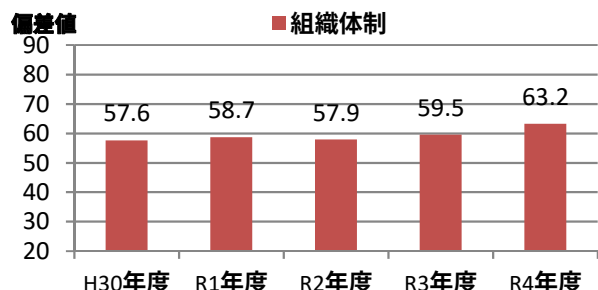
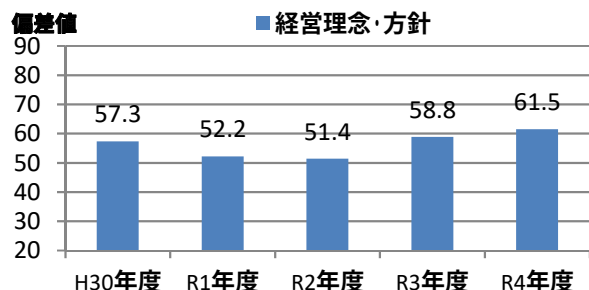
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

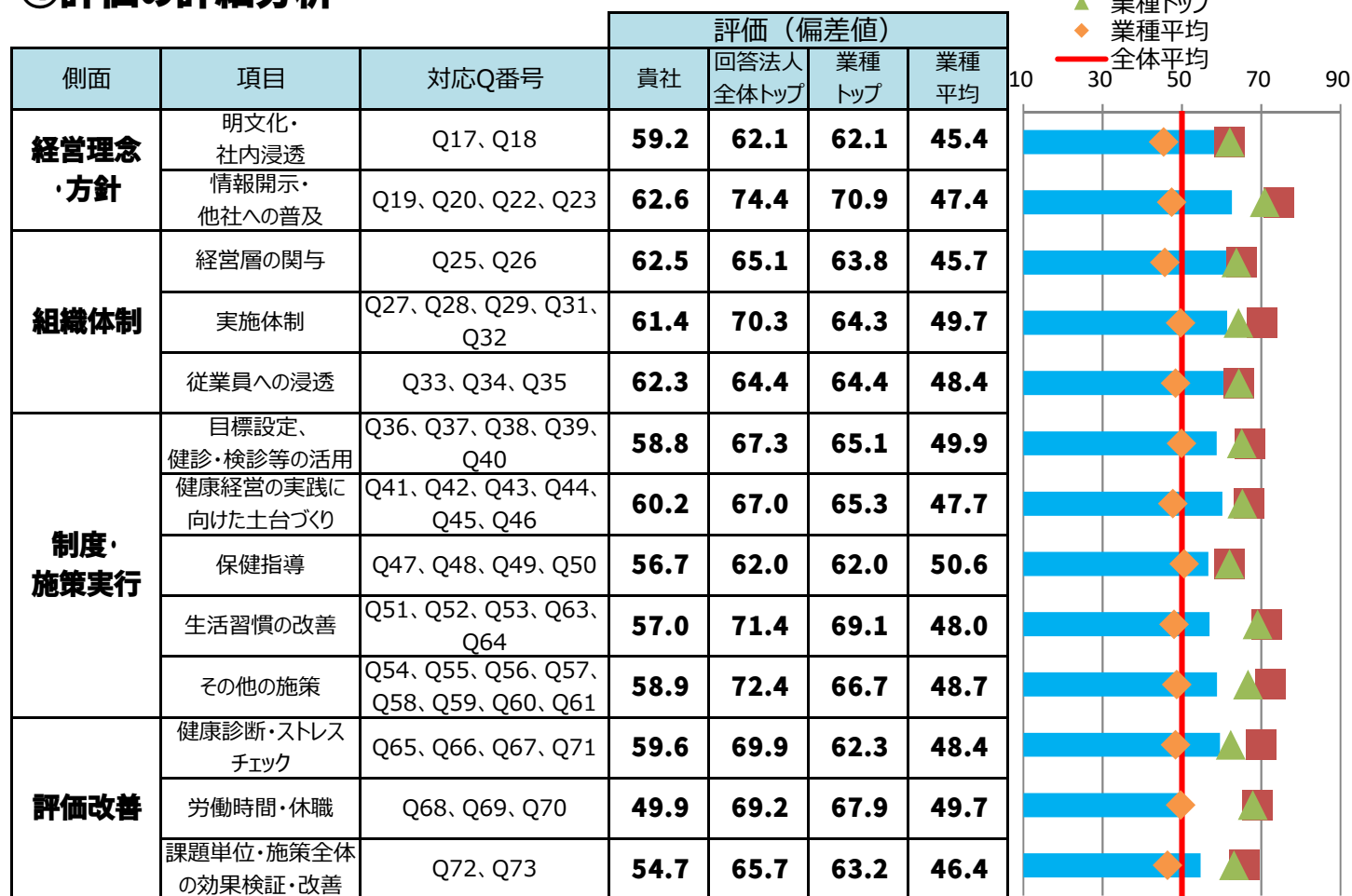
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 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   | 851～900位   | 551～600位   | 501～550位   |
| 総合評価      | 56.1     | 54.5(↓1.6) | 55.3(↑0.8) | 58.5(↑3.2) | 60.1(↑1.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>少子高齢化や健康理由による労働人口の減少が社会的に問題視されている中で「健康でいきいきと活躍・成長する従業員を増加させ、不健康や疾病による生産性低下を防止すること」は、企業理念である「社員ひとりひとりの幸せと豊かな社会の実現」の基盤となり、社会問題を解決する上での重要な課題である。そこで当社は食事・運動・睡眠・喫煙・メンタルヘルスを重点項目とし従業員の健康保持増進に向け戦略的に健康経営を推進する。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>2023年度までにアブセンティーズム（心身の疾患による年間長期欠勤・休職者割合）1.0%以下（2021年度1.6%）、プレゼンティーズム（東大1項目版による損失割合）20.0%以下（2021年度24.3%）、ワークエンゲージメント（高エンゲージメント者と判定された従業員の割合）9.0%以上（2021年度10.0%）を目指す。また「健康でいきいきと働いている」と回答する従業員80%以上を目指す。</p>                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                      |
| URL    | <a href="https://www.muratec.jp/corp/csr/safety/health.html">https://www.muratec.jp/corp/csr/safety/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 88.7 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | Microsoft Teamsを導入。勤務場所が異なる場合でも気軽にコミュニケーションできる環境を提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 96.1                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.1 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 一部の食堂では、ヘルシーで野菜たっぷりの栄養バランスのとれた食事を提供している。                       |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 79.3                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 始業前のラジオ体操を奨励。業務に取り掛かる前に体をほぐすことで社員の安全と健康保持増進につなげている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 86.3                                               | % | (b)参加者の比率<br>※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   | 88.7 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.6    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.0    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 50.9    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.8    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 61.0    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.3    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.2    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.7    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.1    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>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   | 毎年の健康診断では約4割の従業員が有所見者として診断されている。まずは従業員の健康意識を向上させ、生活習慣を改善していくことが重要だと考える。特に「BMIが適正値の従業員割合」や「毎日1時間以上歩いている従業員割合」は2019年から2020年にかけて数値が悪化しているため改善が必要である。また、従業員の健康リテラシー（健康eラーニングにて「健康に気を付けている」と回答する割合）も向上を目指したい。 |
|               | 施策実施結果 | 健康アプリ「カロママプラス」を新たに導入。ランキングイベント等も実施し自身の生活習慣を見直す機会を提供した。また、禁煙プログラム「asure卒煙」も導入。2021年度は参加者の6割が禁煙に成功した。                                                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 「BMIが適正値の従業員割合」は2020年度が63.8%に対し2021年度は64.6%に向上。「毎日1時間以上歩いている従業員割合」は2020年度が35.8%に対し2021年度は36.8%に向上。有所見者比率は2020年度が40.7%に対し2021年度は39.2%と減少傾向にある。その他「健康に気を付けている」と回答した従業員は2020年度が78.6%に対し2021年度は79.5%と向上している。 |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | ストレスチェックで高ストレス者と判定された従業員割合は2020年度が10.1%に対し、2021年度は13.1%と悪化している。また、毎年メンタル疾患により長期欠勤や退職をする従業員が一定数発生している。コロナ禍により働く環境が変化したことや、社員同士のコミュニケーション機会が減少していること、そして繁忙により従業員の負荷が増加していること等を踏まえ、メンタルヘルス対策をより強化していく必要がある。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 管理職を対象にストレスチェック結果のフィードバック研修を実施し、環境改善のためのアクションプランを策定。満足度は94%。約半年後にはフォローアップ研修も実施し計画通り実行されているか確認を行っている。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | ストレスチェックで高ストレス者と判定された従業員割合は2021年度が13.1%に対し、2022年度は12.1%と減少傾向にある。また、高エンゲージメント者と判定された従業員割合は2022年度が9.7%と、目標としていた9.0%に到達している。メンタル疾患による長期欠勤・退職者割合は約1.0%の状態が続いているため、今後も継続して対策を行うとともに、社内の休職制度や体制の整備も同時に進めていきたい。 |

※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：株式会社IHI原動機

英文名：

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

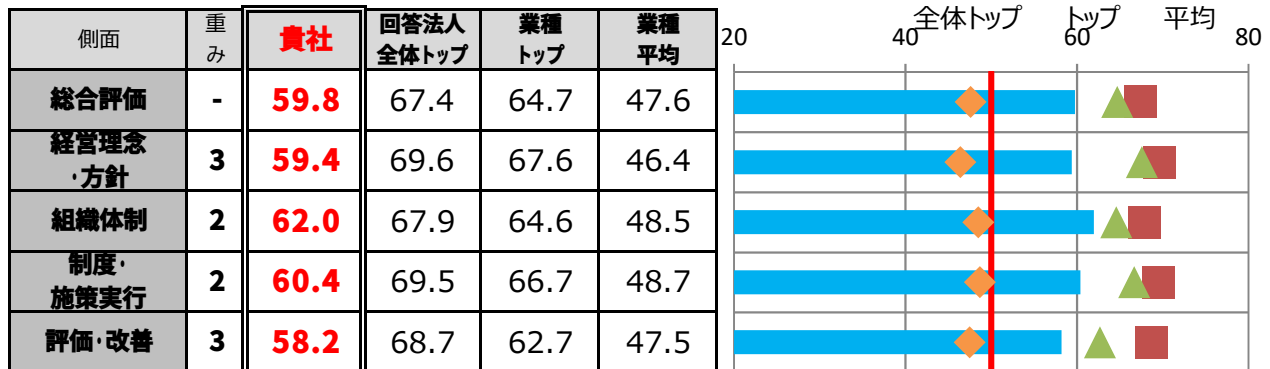
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：551～600位 / 3169 社中

■総合評価：59.8 ↑4.0 (前回偏差値 55.8)

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

## ②評価の内訳



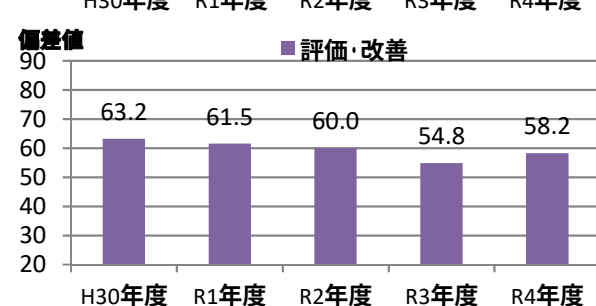
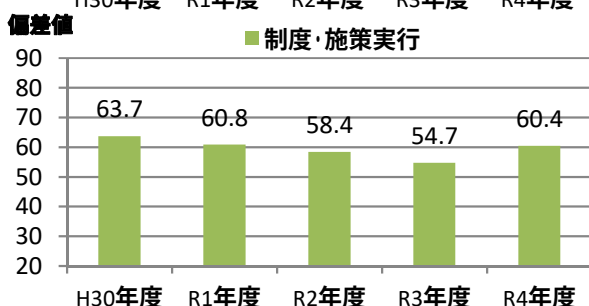
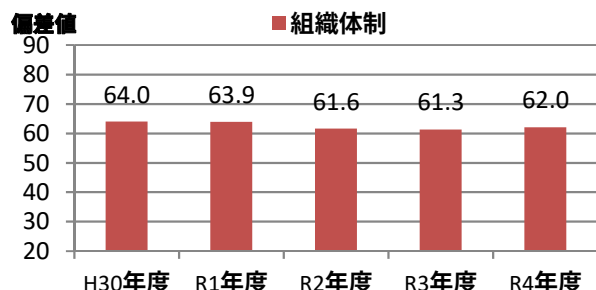
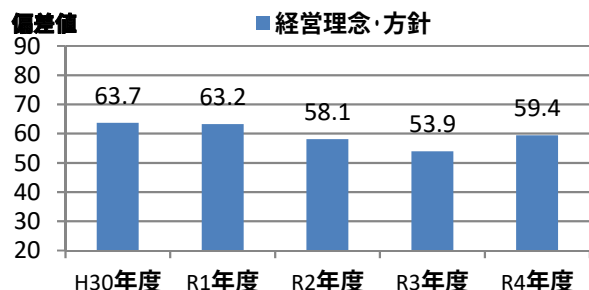
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

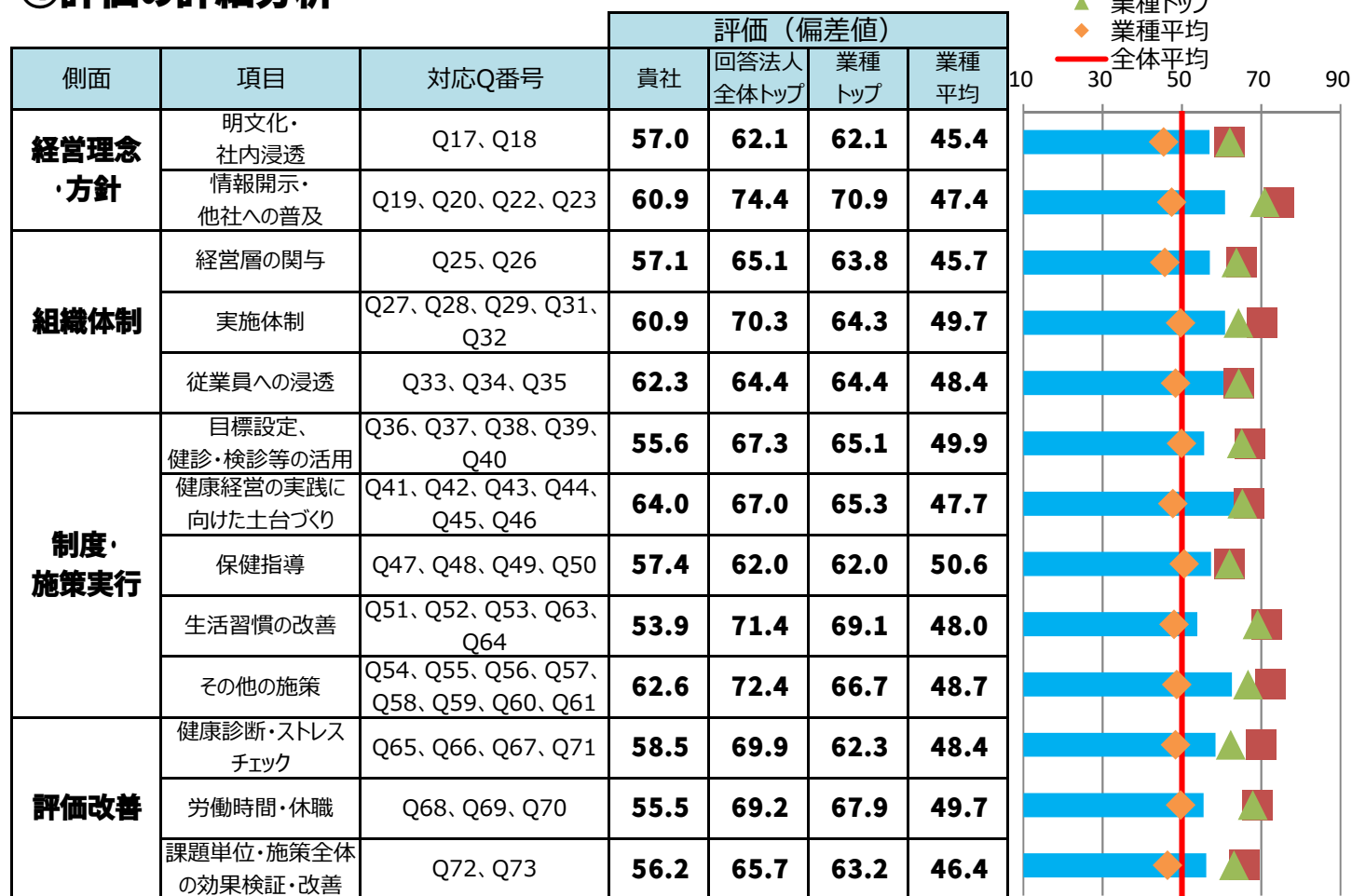
|           | 平成30年度  | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|---------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 51～100位 | 151～200位   | 451～500位   | 851～900位   | 551～600位   |
| 総合評価      | 63.7    | 62.4(↓1.3) | 59.4(↓3.0) | 55.8(↓3.6) | 59.8(↑4.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社   | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                       |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>社員一人一人がイキイキと働きがいを感じることができる組織へ進化し、最大限のパフォーマンスを発揮してもらうことが、企業の持続的な成長を実現させる上で大きな課題である。                   |
| 健康経営の実施により期待する効果 | イキイキと働きがいを感じられる状態を期待している。具体的な指標としては、ストレスチェックによる高ストレス職場がゼロとなり、自社独自の健康度t調査指標の一項目である「期待役割の理解」が現在の3.7点から4点以上への上昇することを目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.ihj.co.jp/ips/health.html">https://www.ihj.co.jp/ips/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(取締役会以外) | 50     | 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。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 35.1 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・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                         | マイクロソフトのTeamsを活用した会議の開催、チーム間の情報共有、チャットでコミュニケーション促進 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.1                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ヘルシーメニューの設置とメニューの改善                                            |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 60.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 始業前のラジオ体操を実施        |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 60.8                | % | (b)参加者の比率<br>※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   | 4.2 | % |

※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。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.4    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.7    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.5    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.0    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.5    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.6    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 62.5    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.6    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.0    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                    |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                   |
|               | 課題内容       | 職場上長によるメンタル不調者への気づきや対応の遅れが、欠勤・休職者の増加に繋がり、従業員本人の健康度低下とともに組織としての活性度も低下させてしまうことが課題であり改善が必要。           |
|               | 施策実施<br>結果 | 管理職全体へメンタルヘルス教育を実施、同時に社内標準化された対応シートを周知した。不調者対応時は全ての管理職が漏れなく対応シートを記載可能になり早期発見対応に繋がっている。             |
|               | 効果検証<br>結果 | アンケートでは不調者への早期発見対応の理解度は4.4点、（5点満点）、体調不良の部下対応への自信度は64.1%が「できる・まあできる」と回答し、職場上長がメンタルヘルス対策に明るくなってきている。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                  |
|               | 課題内容       |                                                                                                    |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                    |
|               | 効果検証<br>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 F U J I

英文名: FUJI COPORATION

■加入保険者: F U J I 健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

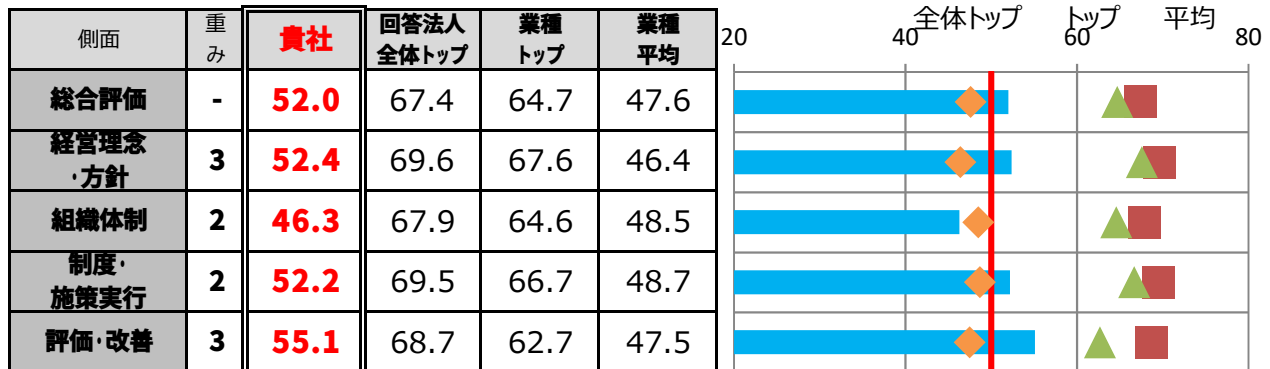
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1401~1450位 / 3169 社中

■総合評価: 52.0 ↑4.0 (前回偏差値 48.0)

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

## ②評価の内訳



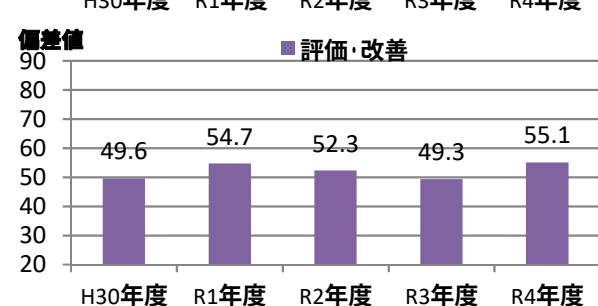
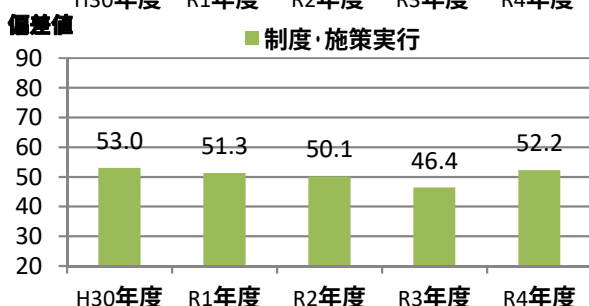
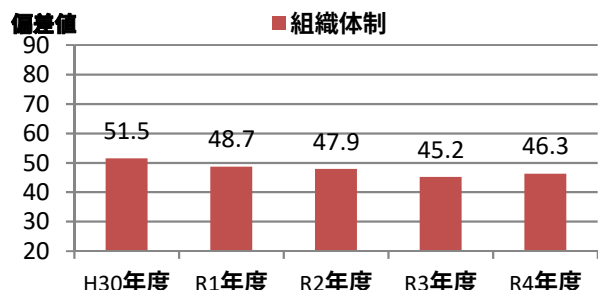
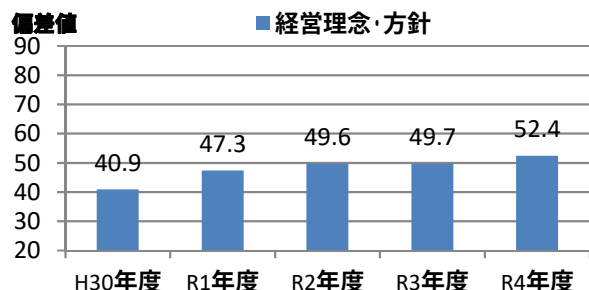
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

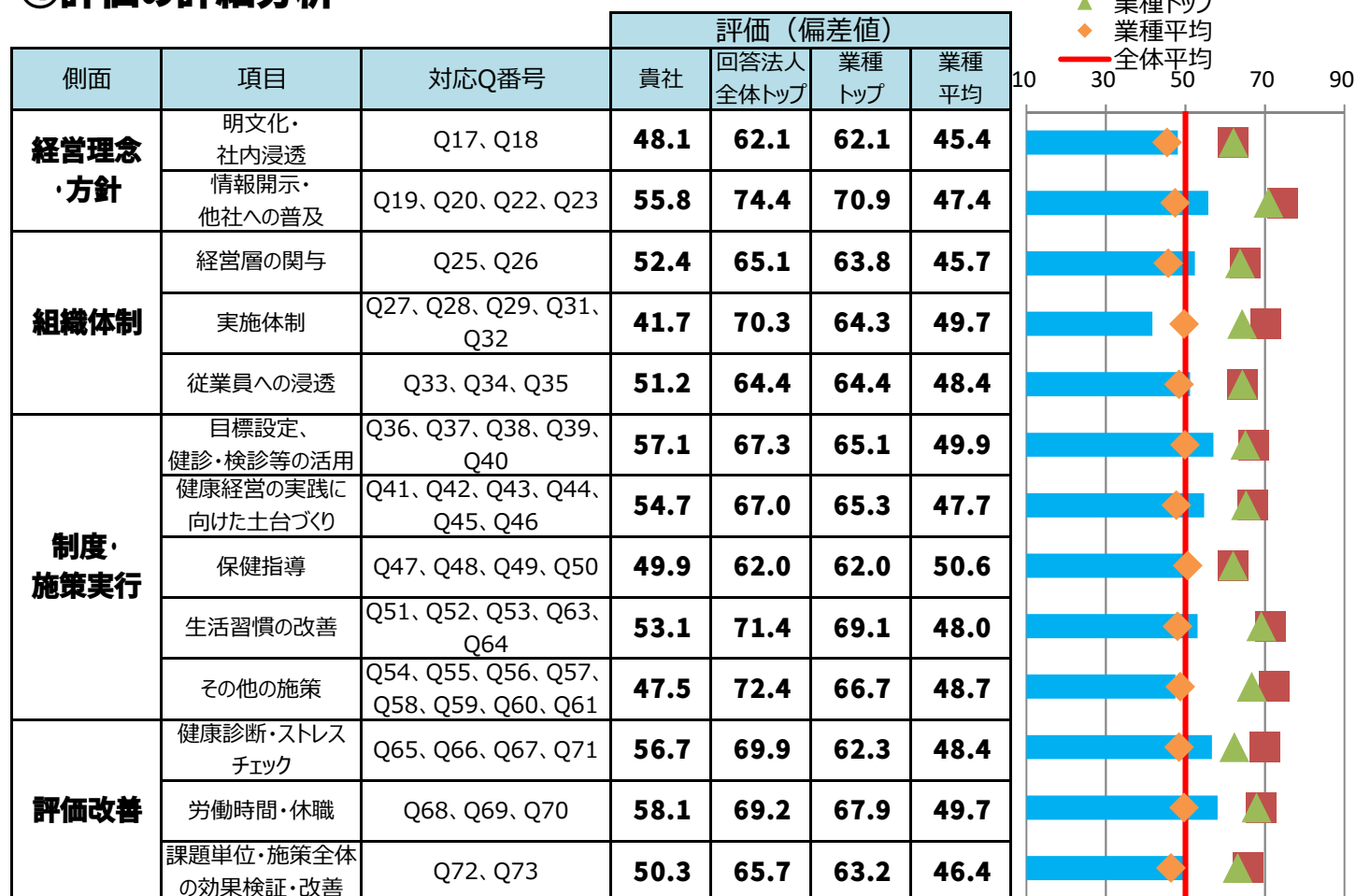
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1051~1100位 | 1201~1250位 | 1351~1400位 | 1801~1850位 | 1401~1450位 |
| 総合評価      | 48.4       | 50.6(↑2.2) | 50.2(↓0.4) | 48.0(↓2.2) | 52.0(↑4.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>企業競争が高まっていく中で、従業員が心身の健康を保持し、その持てる能力を十分に発揮し続けられることが、事業を推進する上で大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が心身の健康を保持し、その持てる能力を十分に発揮し続けられることを期待している。具体的な指標として、プレゼンティーイズム損失について、2021年度 37.3%を、5年後 32%台を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>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</p>                                                                          |
| URL    | <p><a href="https://www.fuji.co.jp/sustainability/health">https://www.fuji.co.jp/sustainability/health</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 34.2 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 保養施設の提供、金銭支援                       |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 48.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 5メニュー提供のうち、1メニューを、1食で野菜が140g摂れる「ウェルネスランチ」として提供                 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社で、毎朝ラジオ体操の音楽を流している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 42.0 | % |

■ 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   | 59.3 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.1    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.0    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.7    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.7    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 42.9    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.1    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.9    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.3    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 42.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 59.3    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                             |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 健診結果異常に対し受診勧奨は過去より継続して実施中。2019年度 生活習慣病管理不良での治療休務者が7名発生したことより、早期治療につなげることで重症化や休務者の増加を防ぎ、生産性の低下を防ぐことを課題としている。                                 |
|               | 施策実施結果 | 2020年度より産業医によるハイリスク者の抽出と産業医保健指導、継続的な指導支援、就業制限などの対応により、2020年度は、生活習慣病管理不良による治療休務者はゼロ、2021年度は1名にとどまった。                                         |
|               | 効果検証結果 | 受診勧奨を実施するだけでなく、ハイリスク者へ踏み込んだ集中的な支援、指導により、生活習慣病管理不良による病欠欠勤者が減り、生産性低下の改善につながっている。                                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 過去アンケートより、喫煙率の低減には、「禁煙に関心があるが喫煙を続けている社員 約50%」への介入を第一課題、「禁煙に関心がない社員 約50%」への介入を第二課題としている。                                                     |
|               | 施策実施結果 | 2021年度より、オンライン禁煙申し込み者への費用補助実施。2022年度から「敷地内全面禁煙」を実施した。禁煙成功者の事例紹介等、身近な禁煙成功体験の展開を実施。                                                           |
|               | 効果検証結果 | 喫煙率推移は下記のようになっている。2018年 23.9%→2019年度 22.7%→2020年度 21.5%→2021年度 19.9%。2021年度オンライン禁煙 6名申し込み、全員禁煙成功。オンライン禁煙の受診者及び禁煙成功率等、禁煙意識も高まっており効果が確認できている。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オーエスジー株式会社

英文名：OSG Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：機械

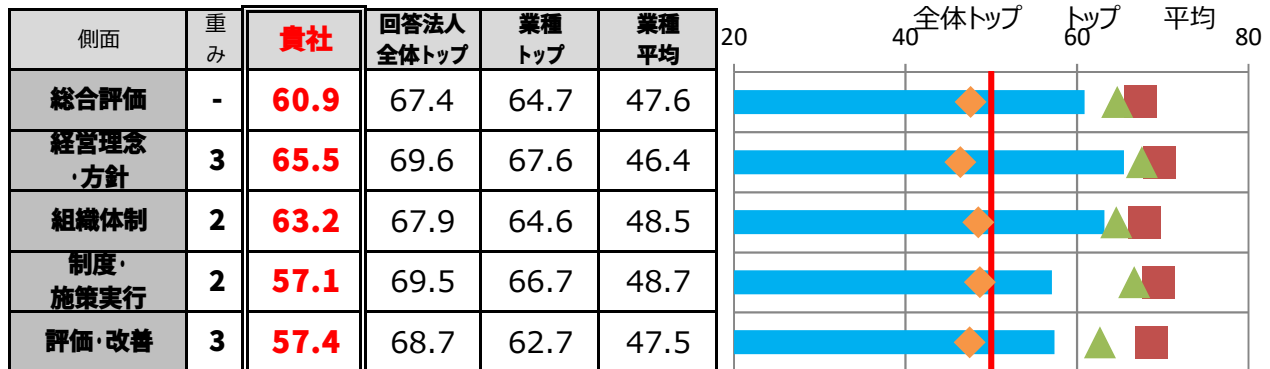
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 401～450位 / 3169 社中

■総合評価： 60.9 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



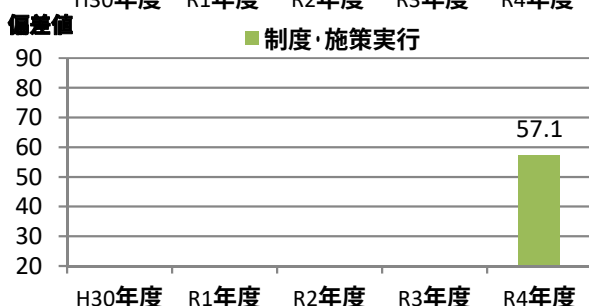
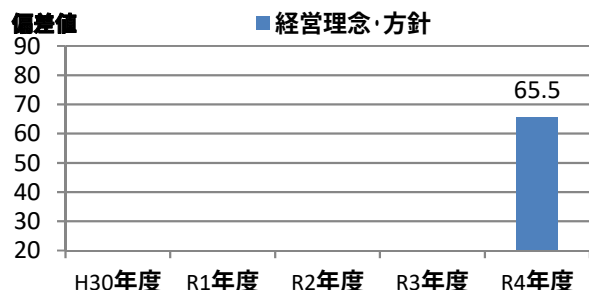
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

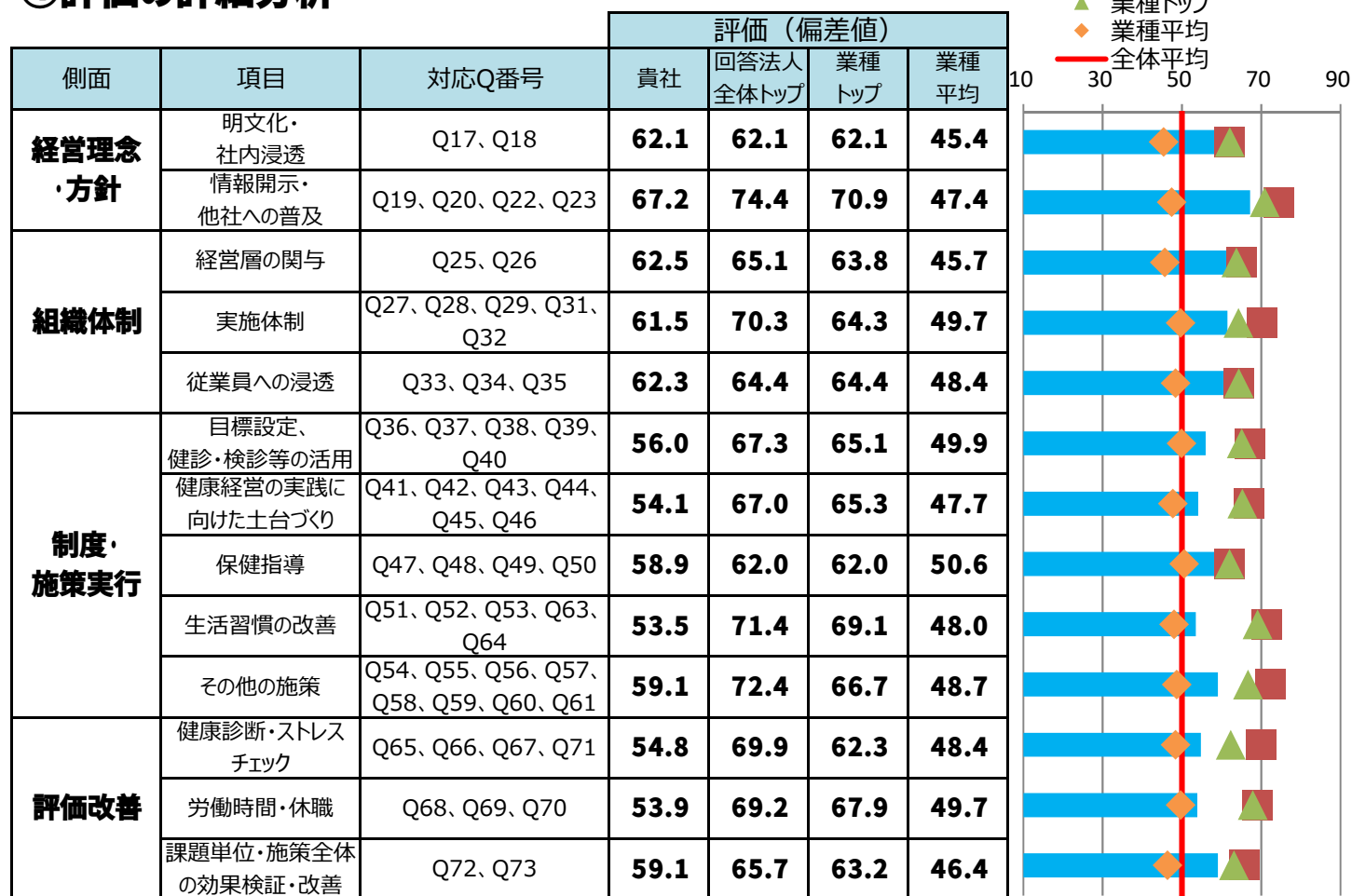
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度    |
|-----------|--------|-------|-------|-------|----------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 401～450位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 60.9(-)  |
| 【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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>オーエスジーは1996年に「健康会社」を宣言して以来、従業員一人ひとりが元気に働ける環境づくりを目的とし、健康な身体づくりのサポートや仕事と治療の両立支援など多くの施策を講じてきたが、新型コロナウイルス感染症の拡大による急激な環境の変化の中、経年の検診/心的データなどから従業員のパフォーマンス低下にかかわる兆候がみられる。  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員の心身ともに健康への行動変容を促しウェルビーイング追求する。従業員が生き活きと活躍し生産性を向上させる。そして直近中期経営計画目標達成を目指す。そして「地球会社」として従業員の家族・お客様・社会の豊かな未来づくりに貢献する。検診データより得られたメタボリックシンドローム比率を2023年25%を目指す。メタボ率減だけでなく心身両面から楽しく健康になれる施策を実施する。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.osg.co.jp/sustainability/social/file/safety_and_health_management_report_jp.pdf">https://www.osg.co.jp/sustainability/social/file/safety_and_health_management_report_jp.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 9      | 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。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.2 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.7 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |     |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供               |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | コロナ禍の中、全社員の8割程度が参加できる施策が出来ず、家族単位で参加できるイベントを企画補助。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 82.3                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 4.7 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 喫食データ含め保健師・栄養士とも協議、美味しくかつヘルシーメニュー開発、減塩味噌汁・コメなどの提供。             |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 82.3                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 65.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎朝職場でのラジオ体操を実施。毎週夕刻、外部講師によるヨガ教室を開催。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 82.3                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 91.2 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 80.9 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 82.3 | % |

※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。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.0    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.3    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.7    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.1    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 75.5    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.9    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.5    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.0    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.2    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                        |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                              |
|               | 課題内容       | 社員全体の健康診断の結果より、若年層含めメタボリックシンドローム（予備軍含む）の比率が高いことが判明しているため改善が必要である。                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 全従業員に対し、社内報や教育、健康イベントを行っている。                                                                                           |
|               | 効果検証<br>結果 | メタボリックシンドローム比率が2019年31.3%2020年27.8%と大幅に減らすことができたものの、コロナ禍において2021年27.9%2022年27.7%となった。2023年は、コロナ禍における健康施策を実施し25%を目標とする。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                              |
|               | 課題内容       | 喫煙率が全国平均を超えており従業員の健康を考える上でも改善が必要である。                                                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 勤務時間内、禁煙にしている。全従業員に対し、社内報や健康教育を実施した。                                                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 2019年33.7% 2020年33.1% 2021年32.2% 2022年31.1%と減ってきている。しかしながら、まだまだ喫煙率が高いため、健康施策を実施し2023年25%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: DMG森精機株式会社

英文名: DMG MORI CO., LTD.

■加入保険者: DMG森精機健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

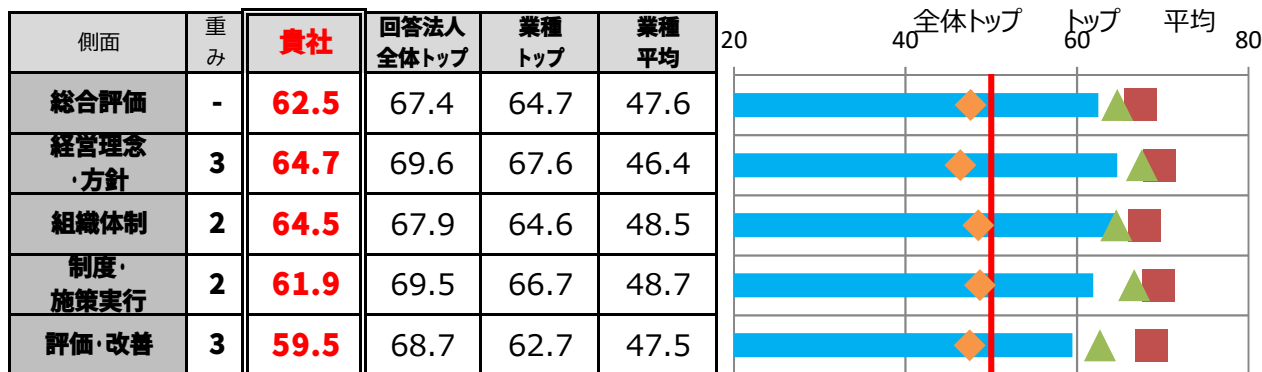
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 3169 社中

■総合評価: 62.5 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



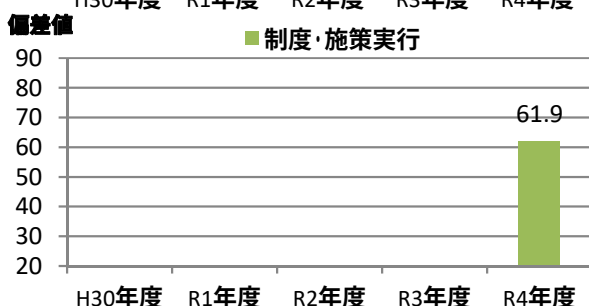
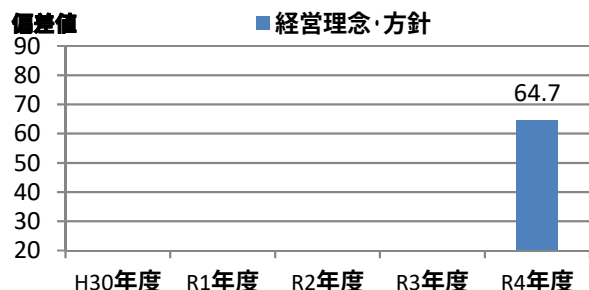
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

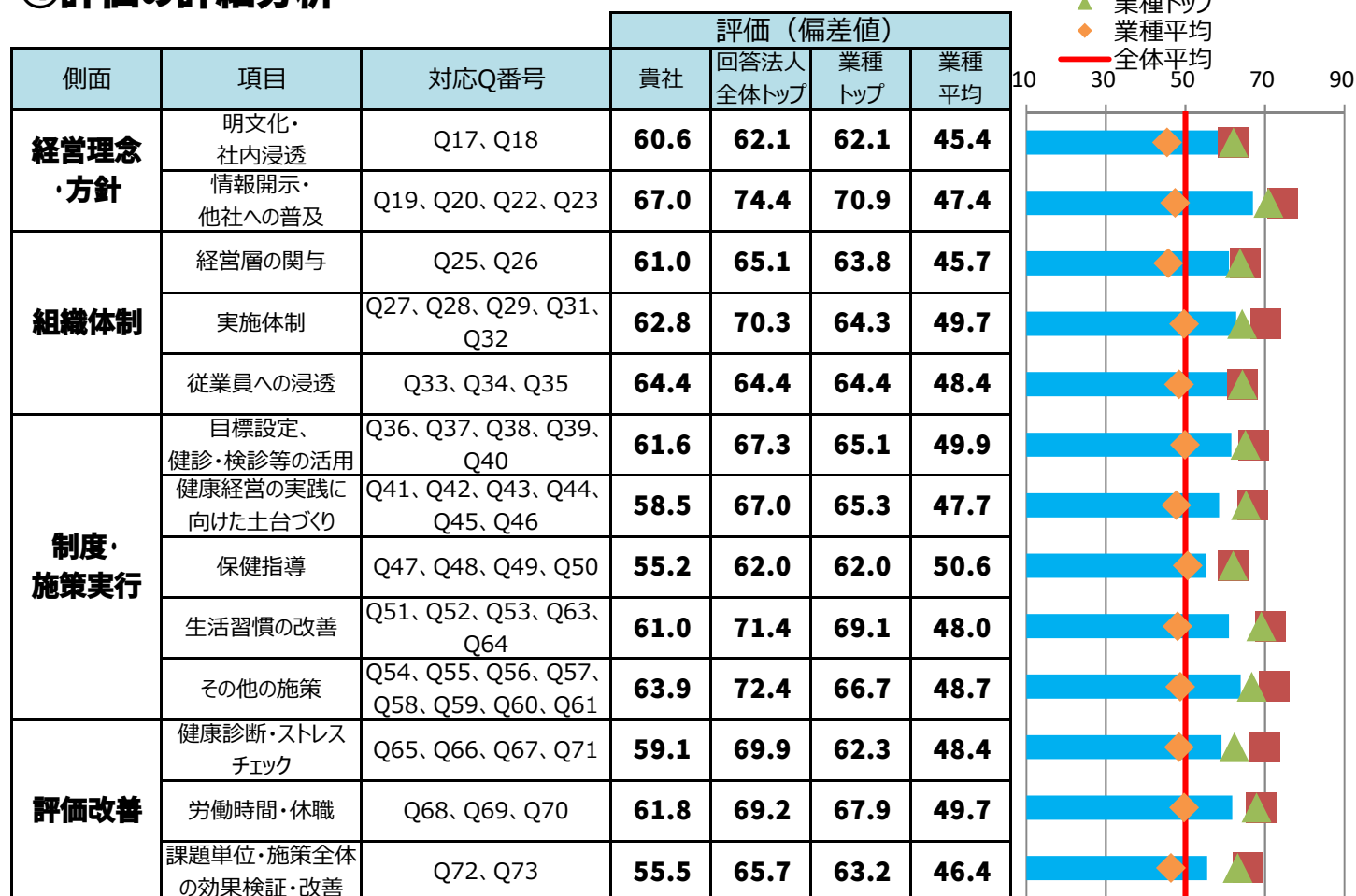
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度    |
|-----------|--------|-------|-------|-------|----------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 201~250位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 62.5(-)  |
| 【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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>当社の持続的な発展成長にとって、従業員の健康な心身から生まれる活力が重要であり、健康に個々の能力を発揮できる企業文化・職場を育成し、パフォーマンスを維持向上させることが重要な課題と考えている。</p>                                                            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>ワークライフバランスの確保、定期健康診断の充実や運動施設、職場食環境への投資、禁煙・禁酒、メンタルヘルス対策の推進などを計画的に進め、ワークエンゲイジメント・仕事満足度・健康習慣実践数、アブセンティーズム、プレゼンティーズムなどのパフォーマンス関連KPIの前年度比較での改善を期待している。データ収集をさらに重ね、2023年度に定量目標を設定することを計画している。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                              |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                                                                        |
| URL    | <a href="https://www.dmgmori.co.jp/corporate/sustainability/esg/index.html">https://www.dmgmori.co.jp/corporate/sustainability/esg/index.html</a><br>(ESGへの取り組み⇒SOCIAL⇒健康経営) |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 13     | 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。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員旅行や食事会、忘新年会を実施している。オンライン食事会も併用し、全員が参加できるようにしている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内レストランで新鮮な食材や緑黄色野菜を用い、スマートミール含め栄養管理した昼食を全額会社負担で提供             |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 事業所や社員寮のフィットネス設備の整備に加え、事業所近隣のスポーツクラブ等との提携・利用費補助を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 60.3 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 24.4 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.9    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.9    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.2    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.9    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 65.2    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.8    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 68.2    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.7    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.2    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 40歳以上の従業員が半数を超え、生活習慣病を含めがんなどの発症リスクが社全体として増大してくる中、2019年度から会社全額負担によるがん検診項目も加え健診内容の充実を図った。健診結果を受けて「高リスク者」を医療機関に精検目的含めて確実に受診させることが重症化予防の取組み（ハイリスクアプローチ）の一環として重要課題であるが、法定項目も加えた二次健診（精密検査）の受診率は3/4程度にとどまっていた。 |
|               | 施策実施結果 | 従来の「本人判断」から、要精検者の名簿整理・複数回の受診勧奨・産業医面談の実施・相談窓口の設置などfollow-up体制を順次整備。その結果、2019年度の76.3%から昨年度は92.7%へと上昇。                                                                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 体制を整備してきた結果、昨年度受診者2727人のうち、産業医面談の対象とした514人中94人が予め定めた「高リスク者」基準該当と判定され、そのうち88人（93.6%）が精密検査を受け、10人が新たに通院を開始した。健診受診者のうち重症化予防につながる例はこのような少数ではあるが、follow-up体制を整備し積極的に受診介入することが「高リスク者」の重症化予防に貢献していると評価している。    |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 経営理念にもある「よく遊び、よく学び、よく働く」の達成にはワークライフバランスを実現するための適正な労働時間配分が必要となる。2018年12月以降、勤務間インターバル制を始めとする長時間労働防止の施策を実施してきた。現時点の課題は、長時間労働が発生しない状態を継続することと、「よく働く」姿の評価のためワークエンゲージメントを含む個々のパフォーマンス関連KPIを継続的に測ることと考えている。    |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 特別条項の無い36協定締結、入社後一定時間でのPC強制終了導入、勤務時間個別モニタリング等で月45H超は2018年の延べ4404名から2021年は監督職のみ26名と改善。有休取得も過去5年平均22日。                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 単純な労働時間減だけでなく、「よく働く」の状況を定量的に測るため2021年は短縮80項目版でストレスチェック実施。ワークエンゲージメントに関連する項目の結果は「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」の平均点が2.2点、「自分の仕事に誇りを感じる」の平均点が2.8点であった。2022年からはパフォーマンス関連KPIの当社独自の従業員調査を開始し、今後継続して実施予定。            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：津田駒工業株式会社

英文名：TSUDAKOMA Corp.

■加入保険者：津田駒工業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

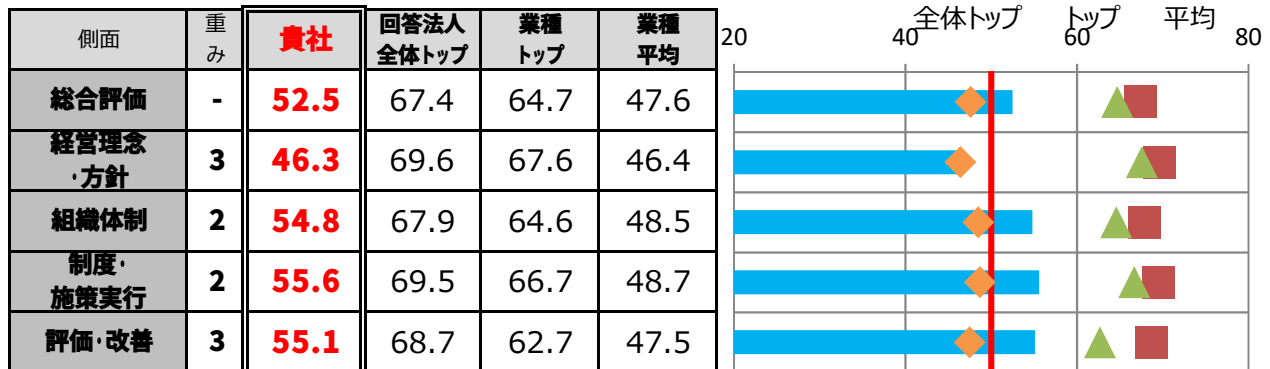
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1351～1400位 / 3169 社中

■総合評価： 52.5 ↑1.3 (前回偏差値 51.2)

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

## ②評価の内訳



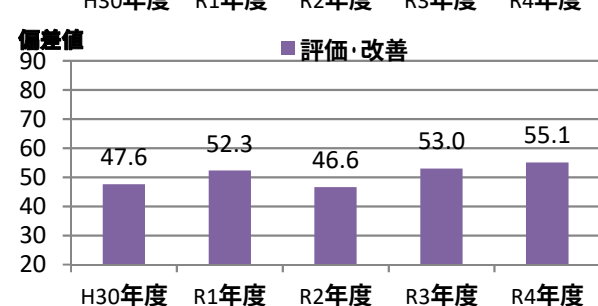
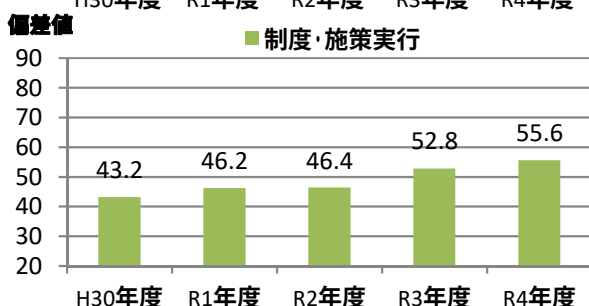
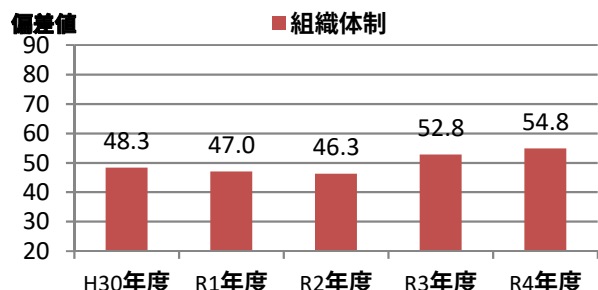
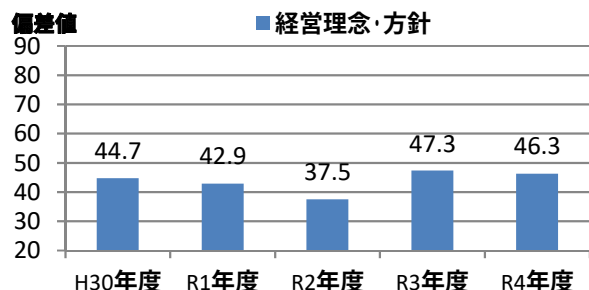
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

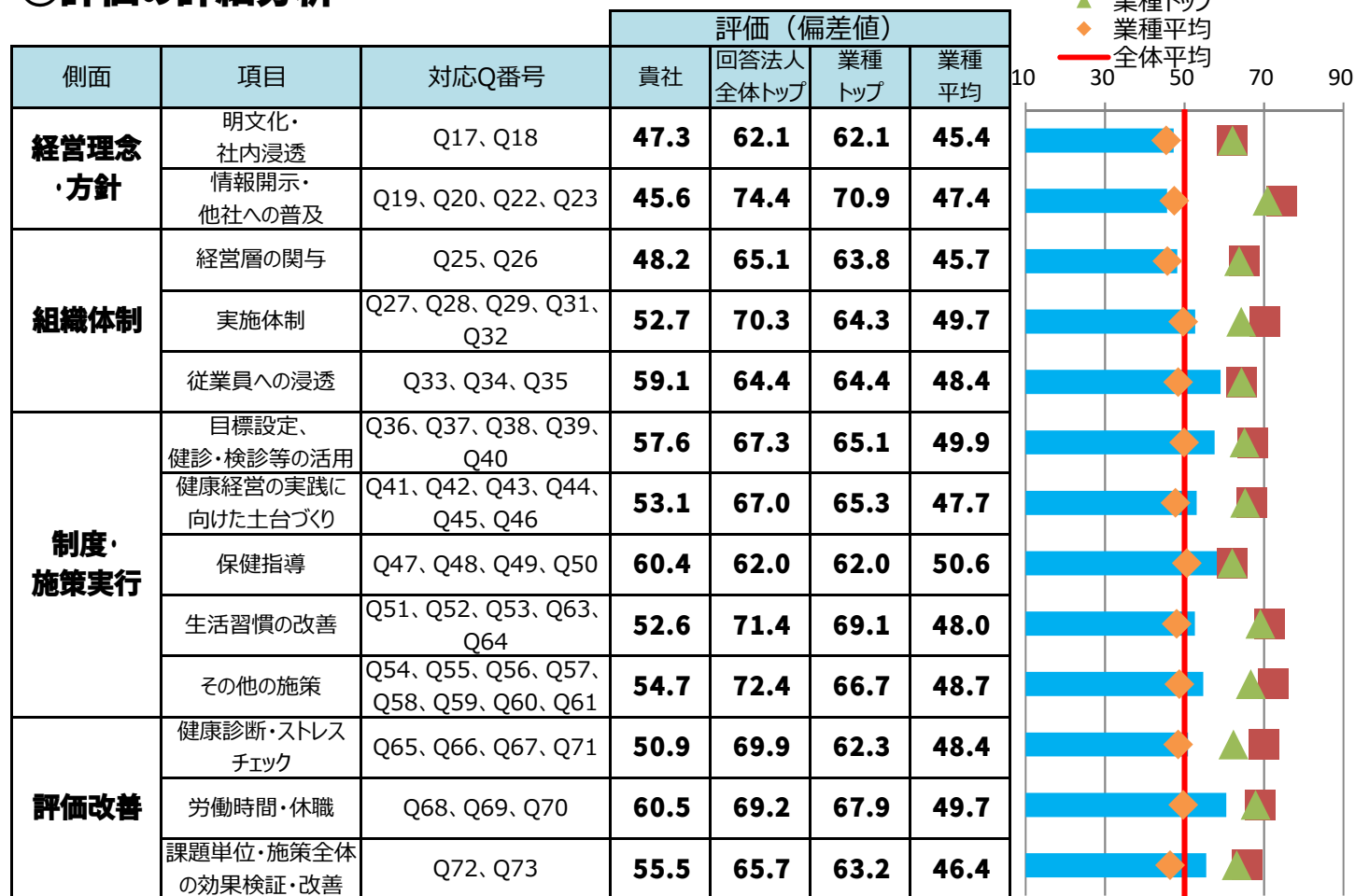
|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1201～1250位 | 1451～1500位 | 1851～1900位 | 1451～1500位 | 1351～1400位 |
| 総合評価      | 45.6       | 47.2(↑1.6) | 43.8(↓3.4) | 51.2(↑7.4) | 52.5(↑1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>中長期的な企業価値向上</p> <p>企業価値の向上のためには生産性を上げることが重要で、そのためには従業員が心身共に健康でいきいきと働ける事が必要である。</p>                                                                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>2021年度現在は BMI25以上が25.9%、有所見者率（血圧、脂質、肝機能、血糖）14.7、メンタル不調による欠勤者率は 0.62%であるが、これを2023年度までにBMI25以上の割合24.3%以下、有所見者率14.1%以下、メンタル不調による欠勤者率0.5%以下の達成を目標とする。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                      |
| URL    | <a href="https://www.tsudakoma.co.jp/sustainability/csr/rights/healthy.html">https://www.tsudakoma.co.jp/sustainability/csr/rights/healthy.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(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。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 11.8 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 練習場所として体育館施設を提供している他、大会参加費の半額を補助している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 5.0                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 提供している昼食弁当は通常食・ヘルシー食の2つのメニューから選択可能としている。                       |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 27.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 運動や食事など定めた目標クリアにむけて期間中チャレンジする津田駒ヘルシーチャレンジを年に2回開催。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 23.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.4    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.1    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.2    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.7    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.6    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.6    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.2    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.2    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.0    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                               |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容       | 定期健康診断の結果から、若年層からの体重増加が顕著で、生活習慣病を引き起こす症状での有所見者が増加している事がわかった。重症化しないよう改善が必要である。                                                                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 | 40歳以上の特定保健指導に加え、39歳以下の対象者に積極的に声掛けをし、社内看護師による保険指導を行った。                                                                                                                         |
|               | 効果検証<br>結果 | 前年度に比べ、39歳以下の保健指導への参加率は減少(27% → 13%)してしまったが、今後も粘り強く、参加希望者がひとりでも増えるような工夫を凝らし、積極的な声掛けを続けていきたい。                                                                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容       | 喫煙者本人および受動喫煙による健康被害の発生                                                                                                                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 | 社有車内での喫煙を禁止。また全事業所で室内喫煙の禁止、屋外喫煙場所の指定および喫煙可能時間を設定し、制限を厳しくした。                                                                                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 喫煙率は年々低下している(2019年度 30.8%、2020年度 29.2%、2021年度 28.5%)。ただし事業所による差が大きく(松任铸造47.2%、本社 26.3%、野々市 29.6%)、铸造工場も徐々に喫煙率は低下しているものの、他の事業所に比べて喫煙率が高い。じん肺健診対象の事業所でもあることから、より効果的な対策を講じていきたい。 |

※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：株式会社ニッセイ

英文名：Nissei Corporation

■加入保険者：ブラザー健康保険組合

■所属業種：機械

非上場

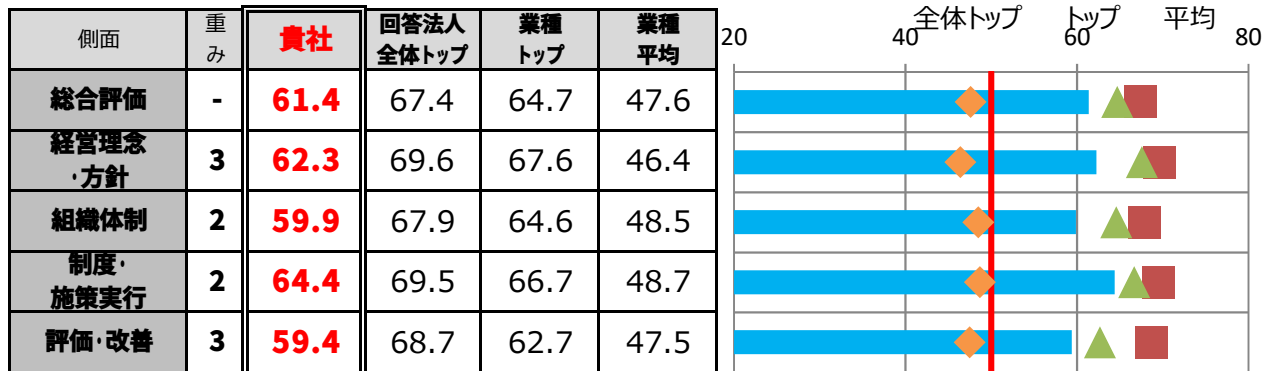
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 351～400位 / 3169 社中

■総合評価： 61.4 ↓1.0 (前回偏差値 62.4)

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

## ②評価の内訳



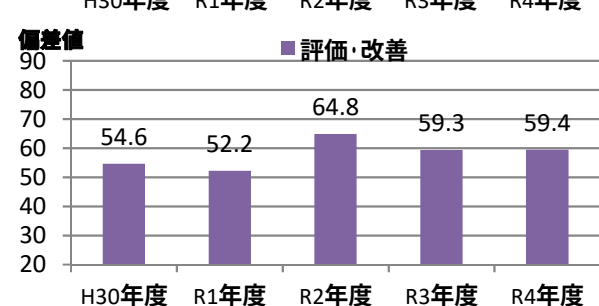
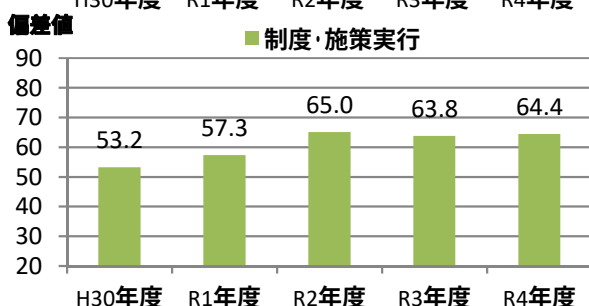
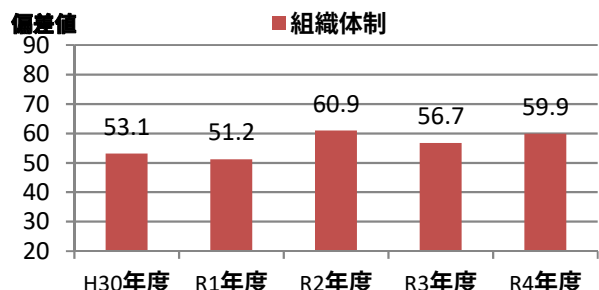
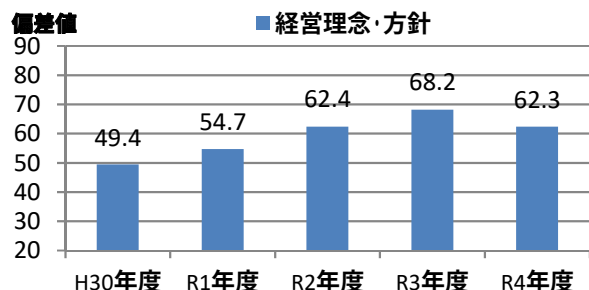
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

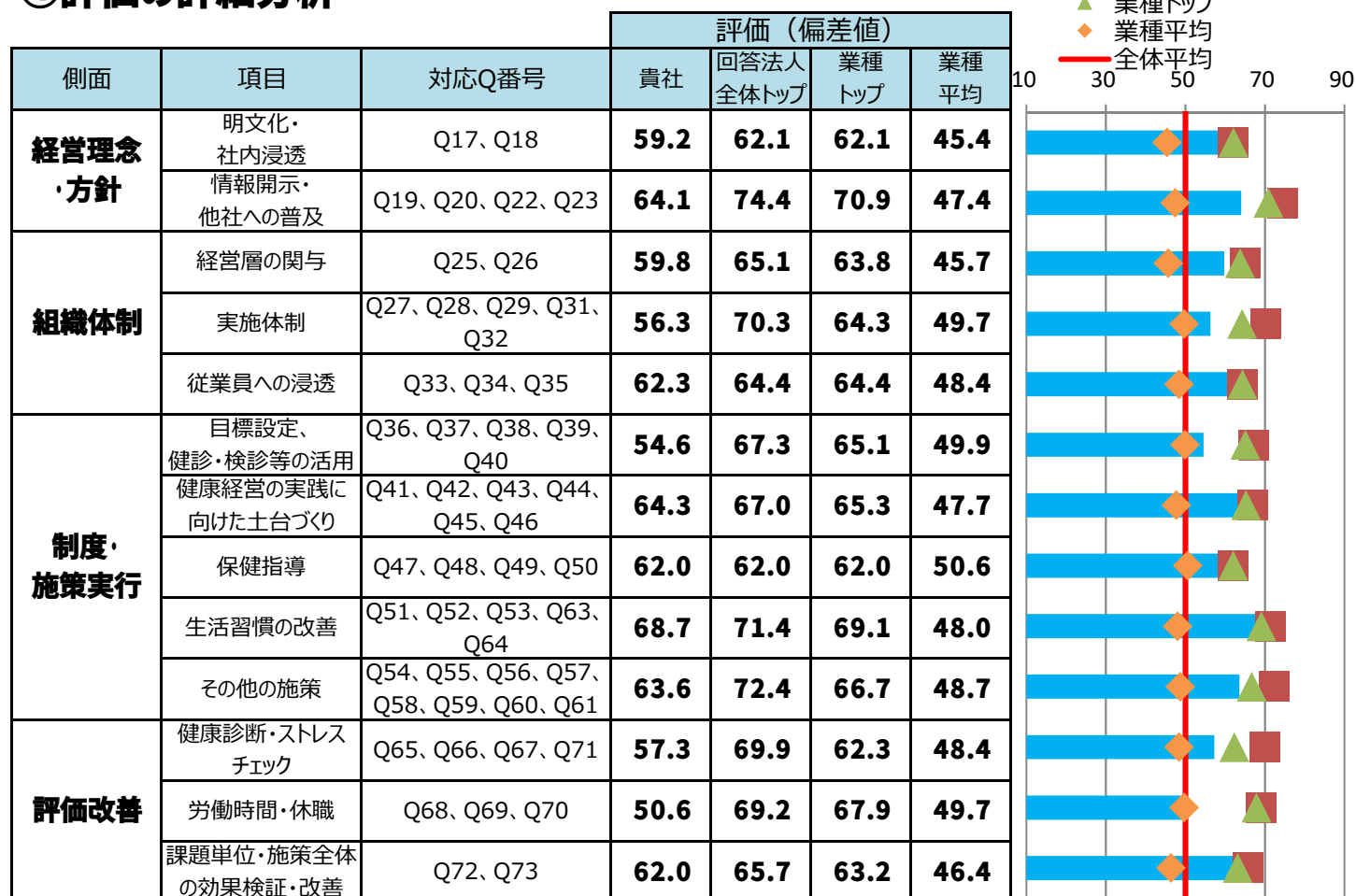
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 801～850位 | 951～1000位  | 101～150位   | 151～200位   | 351～400位   |
| 総合評価      | 52.3     | 53.8(↑1.5) | 63.3(↑9.5) | 62.4(↓0.9) | 61.4(↓1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>ここ数年、20-30歳代のメンタルによる傷病休職者が目立つようになった。パフォーマンスのみならず、アブセンティズム、プレゼンティズムの両面からも課題である。</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、特に20-30歳代が休職することなく能力が発揮できパフォーマンスが向上することを期待している。具体的には20-30歳代向けのメンタルヘルス対策を3カ年で実施し休職者を軽減し、アブセンティズムの低減(1か月以上の休職者発生率0.5%以下)プレゼンティズムの改善(Wfun21点以上の者10%以下)を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                               |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.nissei-gtr.co.jp/corporate/employee_health/">https://www.nissei-gtr.co.jp/corporate/employee_health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 5                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.6 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 週に一回の社長のメッセージ発信と社内通信によるコミュニケーションの促進      |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 栄養士が栄養バランスを考えた健康に配慮した社員食堂へ、喫食に対する金銭補助。                         |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 63.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年2回の健康づくり活動（チーム戦・個人のウォーキングイベント）に加え、日ごろから階段利用の推奨を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 12.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 2.0  | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.8    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.4    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.3    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.4    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.7    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.7    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.7    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 65.1    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                             |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>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   | ここ数年20-30歳代のメンタルによる傷病休職者が目立つようになった。パフォーマンスのみならずアブセンティズム、プレゼンティズムの両面からも課題である。<br>従業員一人ひとりが能力を発揮できパフォーマンスが向上するためにも20-30歳代向けのメンタルヘルス対策を3カ年計画で実施し、まずは若年層の現状把握（アテネ不眠尺度・人生満足度尺度・生活習慣等）をしメンタルヘルスの発症予防の要因を探り施策につなげる |
|               | 施策実施結果 | セミナー合計5回実施、参加率97% 不眠症疑い33%、人生満足度平均21.1点（35点満点）スマホ・PCなど仕事以外での使用時間 平日平均2.9時間休日平均5.3時間                                                                                                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | スマホなどの使用時間と不眠尺度を比較すると特に平日の使用時間と不眠（アテネ6点以上）の有無に有意差がみられた。P=0.0167 不眠のある人は平日使用時間が長い人が多いことが示唆。人生満足度尺度と生活習慣との関連では目覚まし時計で起きる人(p=0.0299)と運動習慣がある人(p=0.0342)に人生満足度が高い人が多いことが分かった。今後不眠を訴える人には電子スクリーンの影響を確認する人が必要。    |
|               | 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   | がん検診の受診率は9割と高値だががん項目の2次検査は5割と低迷。未受診者からはがん発見者もみうけられるので、人財の確保、生産性の向上（アブセンティズム、プレゼンティズムの改善）からも受診率向上は必要である。                                                                                                     |
| 効果<br>検証<br>③ | 施策実施結果 | 近医消化器クリニックと連携し総務課が予約の窓口業務すること、社長のメッセージ付き勸奨封筒の利用100%、保健師からの電話勧奨90%、毎月の安全衛生委員会で部門別受診率の公表100%実施                                                                                                                |
|               | 効果検証結果 | 近医クリニックは毎月2-3名利用し、社長のメッセージ付き勸奨封筒の利用に加え社長のブログにもメッセージを受診の重要性を配信し、保健師からの電話勧奨、毎月の安全衛生委員会で部門別受診率の公表などにより、受診率は54.3%から71.3%に向上することができた。                                                                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社瑞光

英文名：ZUIKO CORPORATION

■加入保険者：東淀川健康保険組合

上場

■所属業種：機械

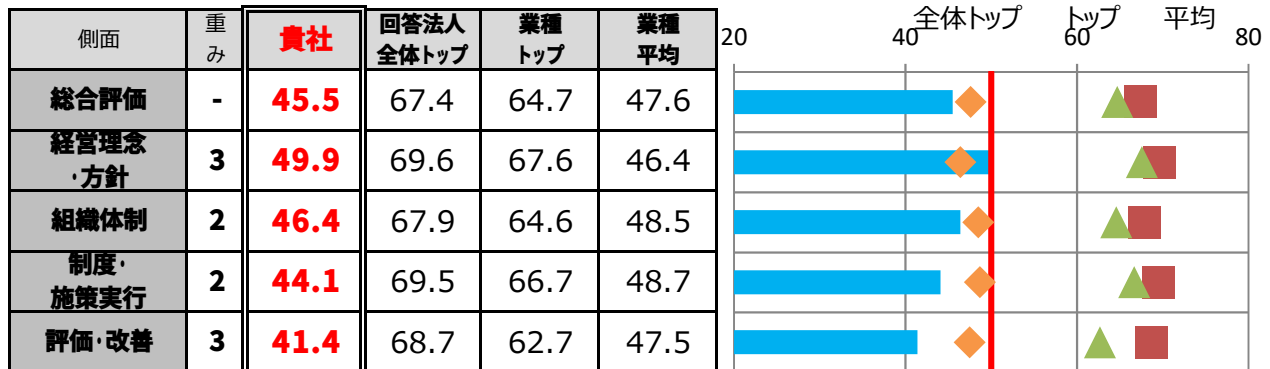
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2201～2250位 / 3169 社中

■総合評価： 45.5 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



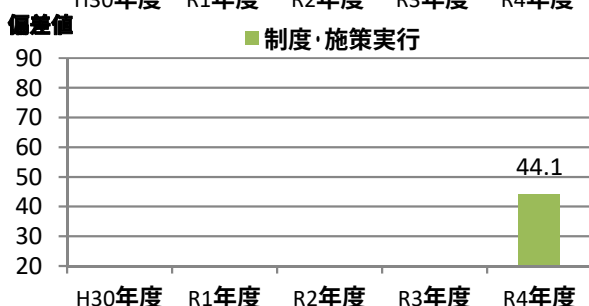
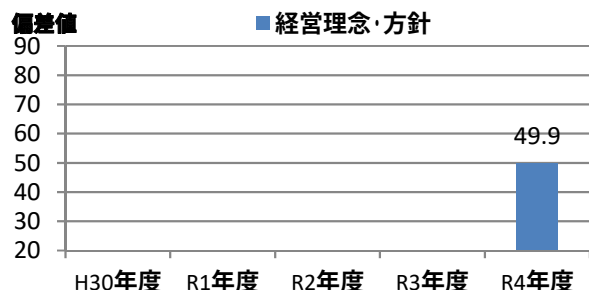
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

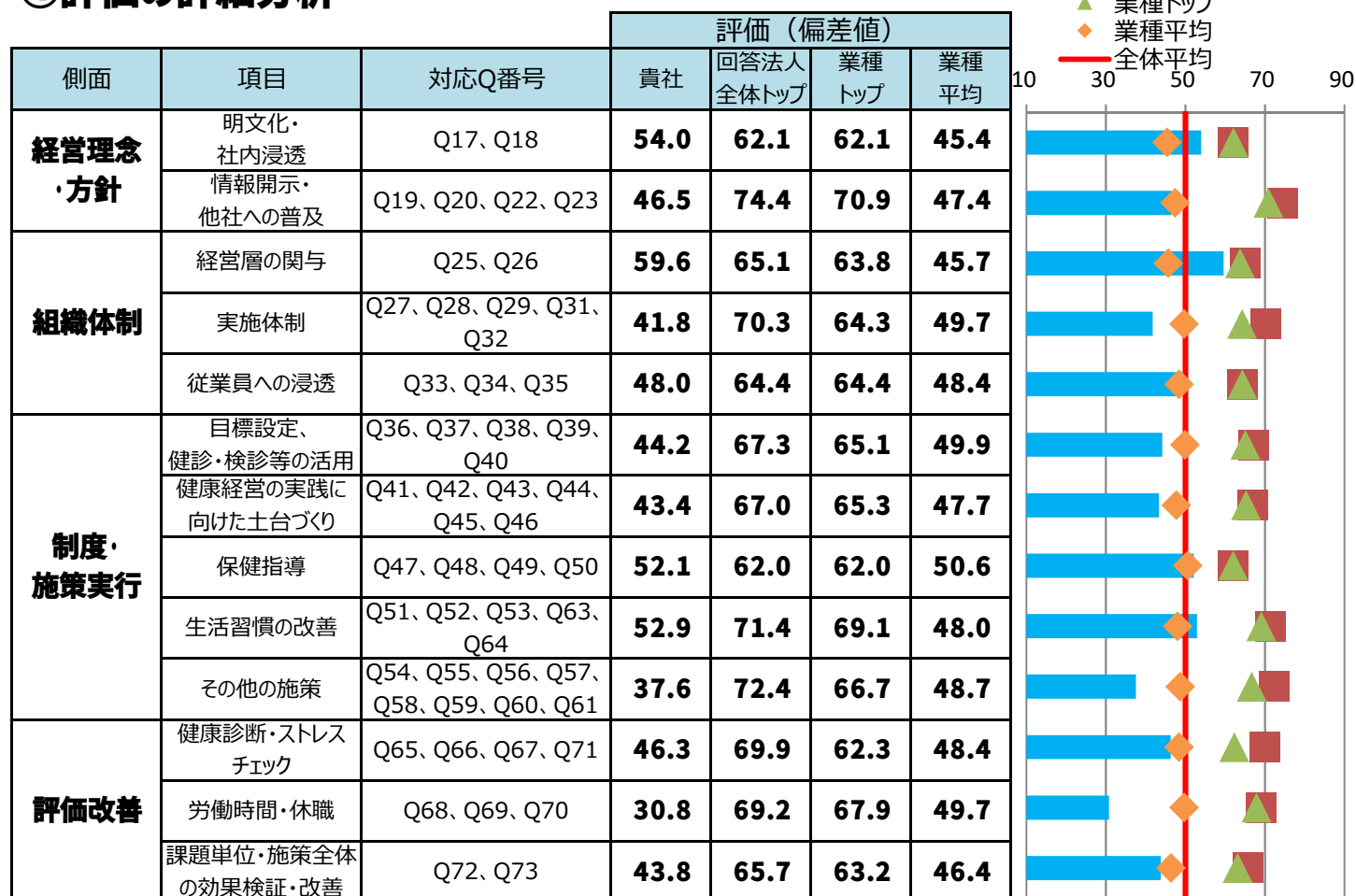
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2201～2250位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 45.5(-)    |
| 【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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>法令に沿ったレベルでの健康管理活動（定期健康診断、ストレスチェックなど）活動は実施しているが、健康増進に向けた積極的な活動については、更に推進する余地がある。         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 本制度を活用した健康管理の啓蒙活動に加え、具体的な取り組みにより、健康問題での人材の離脱を防止すること、健康サポートへの投資を行い、定年まで活躍できる安心感を提供することで、従業員のエンゲージメントに繋げる。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.zuiko.co.jp/about/sustainability/">https://www.zuiko.co.jp/about/sustainability/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 38.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内報を作成し、イントラサイトに全社公開している。                |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食堂の業者に管理栄養士がいる。また、定例会を実施することで、バランスの良いメニューを提供できている。             |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 70.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動機能のチェックを定期的実施                                  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 全国安全週間・労働衛生週間の期間中、転倒等リスク評価セルフチェックシートの実施を働きかけている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※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。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.5    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.5    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 44.5    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.2    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 33.6    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 25.7    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.8    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 41.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 58.8    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                               |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                   |
|               | 課題内容   | 研究・開発部門については、36協定の特別条項を結んでいるため、長時間の時間外労働が行われているのが現状。月80時間以上の時間外労働が10数名発生しており、削減が急務となっている。     |
|               | 施策実施結果 | 安全衛生委員会を通じて、各部門へ時間外労働の削減を呼び掛けるとともに、医師による面接指導の対象要件を部門間で周知するよう依頼した。また、対象者へは個別に面談をするなどし、削減を勧奨した。 |
|               | 効果検証結果 | 施策を実施した月以降で、月80時間以上の時間外労働者が17名→12名→5名に減少。                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                          |
|               | 課題内容   | 多くの企業の特許を扱っているため、データ保護の観点から在宅勤務を推奨しづらい社内事情がある。                                                |
|               | 施策実施結果 | 在宅勤務時の暗号化通信使用、遵守事項の提出を徹底させることにより、情報漏洩がない在宅勤務体制の構築を図った。                                        |
|               | 効果検証結果 | 幸いなことにヒヤリハットも含めて情報漏洩は発生しておらず、感染拡大時は在宅勤務実施するという選択肢を従業員へ提供することができた。                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: オイレス工業株式会社

英文名: OILES CORPORATION

■加入保険者: 神奈川県機器健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

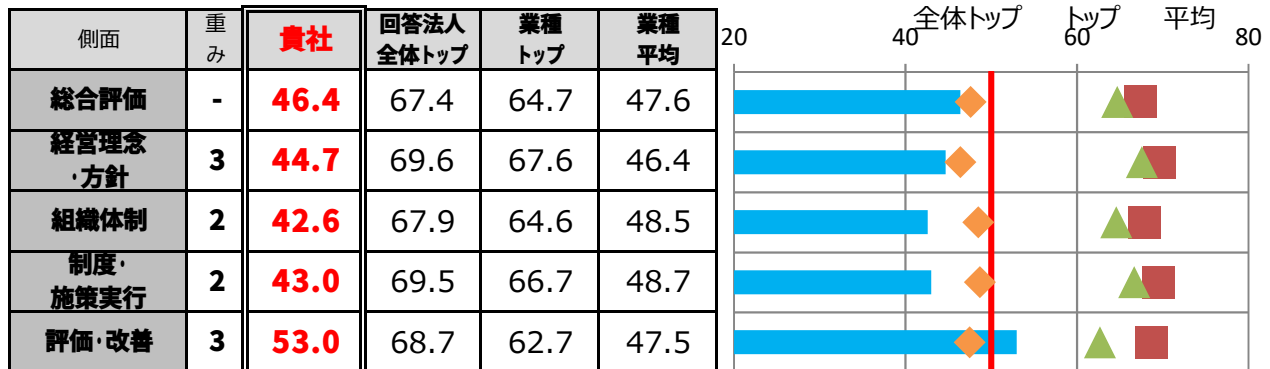
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2101~2150位 / 3169 社中

■総合評価: 46.4 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



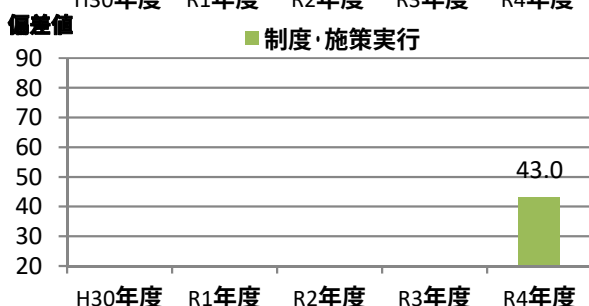
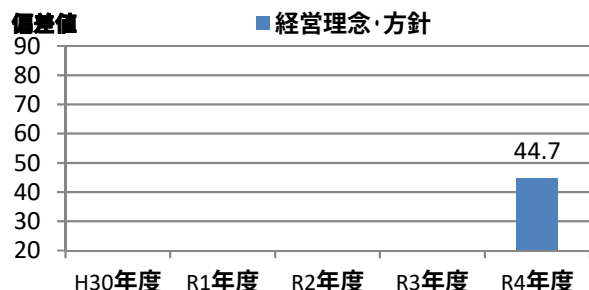
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

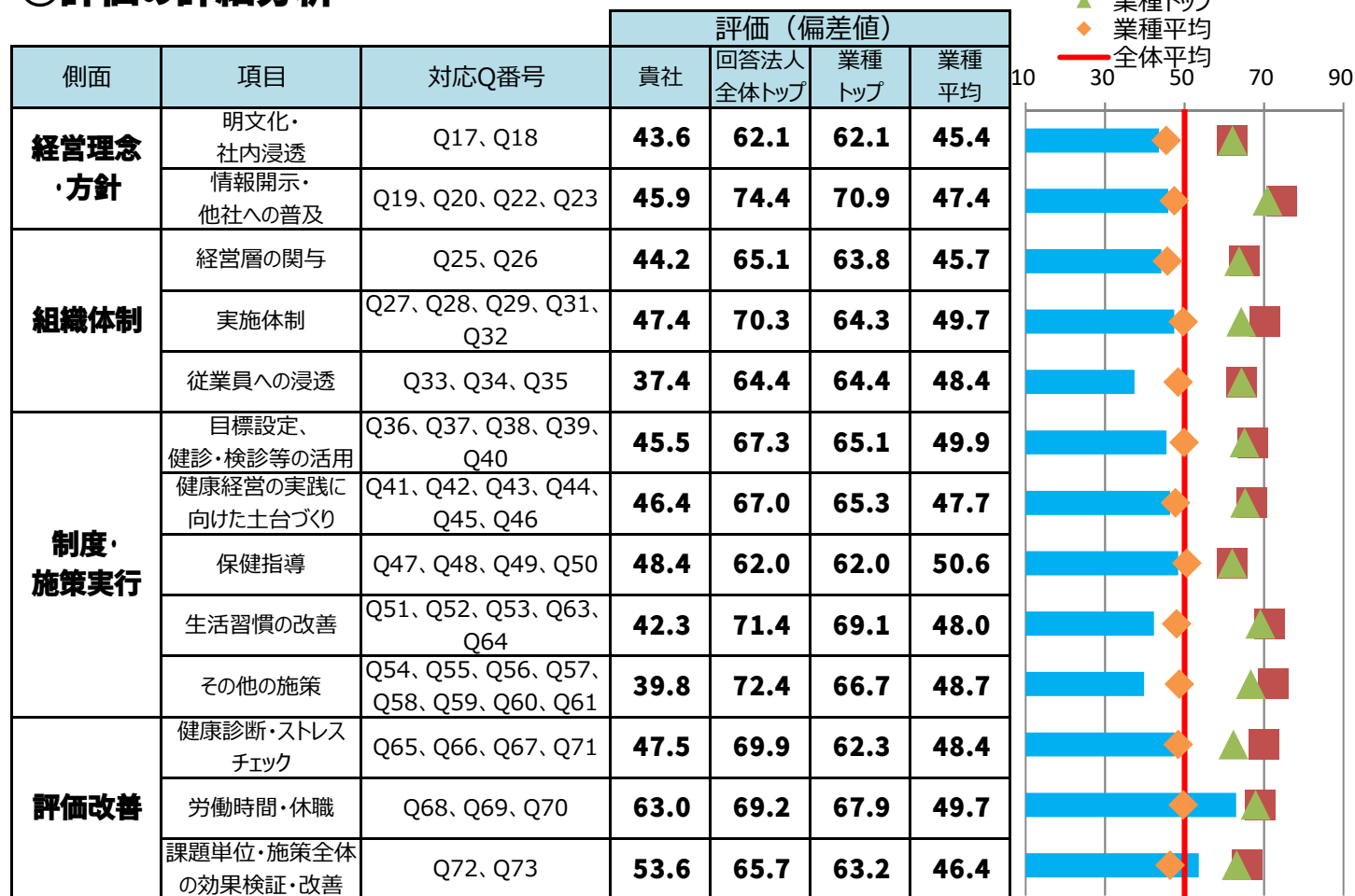
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2101~2150位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 46.4(-)    |
| 【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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の高齢化に伴う肥満率・有所見率の増加によって、業務パフォーマンスが低下し業績に影響を及ぼしかねないため、従業員が長く働きながら健康に年を重ねられるような環境の実現が、経営上の大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>傷病等の治療に伴う通院・休業リスクを低減させ従業員の労務提供機会を確保することで、従業員のパフォーマンスが維持・向上することを期待している。</p> <p>加齢に伴う有所見率増加を抑制することを当面の目標としている。</p>                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 統合報告書                                                                                                                                       |
| URL    | <a href="https://ssl4.eir-parts.net/doc/6282/ir_material3/178493/00.pdf">https://ssl4.eir-parts.net/doc/6282/ir_material3/178493/00.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 68.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                                       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                                               |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | すべての従業員を対象に同好会・サークルへの参加を呼びかけている。年齢を問わず交流できる場として活用できるように金銭支援も行い参加推奨実施。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 5.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員食堂のメニューにヘルシーメニューを設定したり、すべての料理のカロリー表示をする。                     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※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                         | 共済会主催の健康増進ウォークラリーを実施している  |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 19.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 40.4    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.5    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.6    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 43.4    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 42.0    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.9    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.6    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.2    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 43.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 39.1    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                    |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>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   | 安全衛生計画に年3回の健康教育を組み込み、全従業員への教育を実施していたが、工場勤務者など業務中の研修参加が困難であった。また事務系部門においても業務状況により集合研修参加は難しく、参加者の低迷が続いていた。                                                                           |
|               | 施策実施結果 | 集合研修を動画研修へ変更し、全拠点で同一の研修内容を整備。工場では大型モニターを設置し、各職場ごとの都合で閲覧できるように整備した。事務系部門でも個人都合で閲覧可能となった。                                                                                            |
|               | 効果検証結果 | それまで参加率が10%以下だった研修において、68%へ上昇。確認テストを併用し理解度の確認も実施できた。                                                                                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 定期健康診断にて要医療（再検査・精密検査）となった従業員の二次検査受診勧奨が徹底されていなく、有所見率の低下が見られない原因の一つであると考えられる。                                                                                                        |
|               | 施策実施結果 | 各拠点に保健師を常駐し、保健指導の中で受診勧奨を実施。二次検査受診時は就業時間内とみなし、費用補助も行うことを従業員へ周知した。                                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 現時点では一部拠点のみ二次検査受診率の推移を検証しているが、2022年度は全拠点で受診率を検証する計画としている。<br>すでに検証を実施している拠点では、二次検査該当従業員30%以上の受診、人間ドックでの再検査10%以上が確認できている。その他30%程度はすでに主治医がおりフォローされていることがわかり、重点的に対応すべき対象者の選定に効果が出ている。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：静甲株式会社

英文名：seikocorporation

■加入保険者：給与健康保険組合

上場

■所属業種：機械

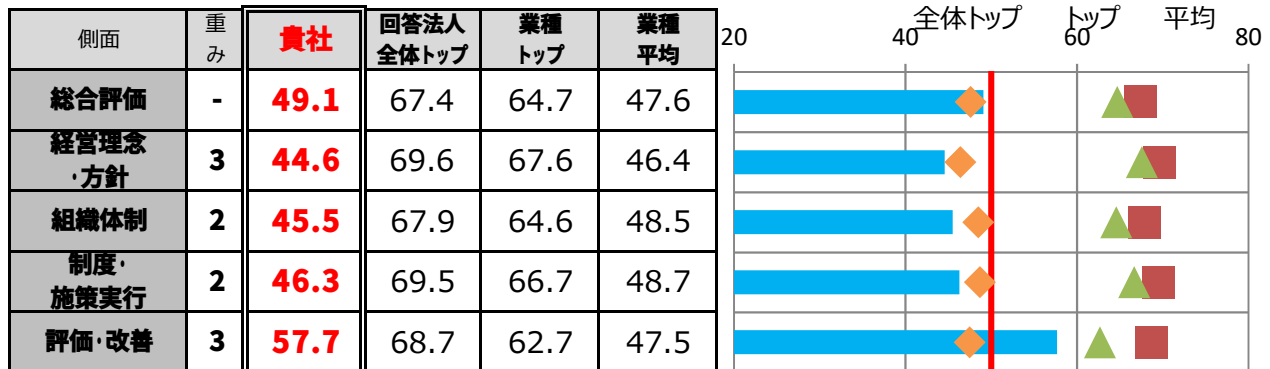
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1751～1800位 / 3169 社中

■総合評価：49.1 ↑0.3 (前回偏差値 48.8)

※「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。

## ②評価の内訳



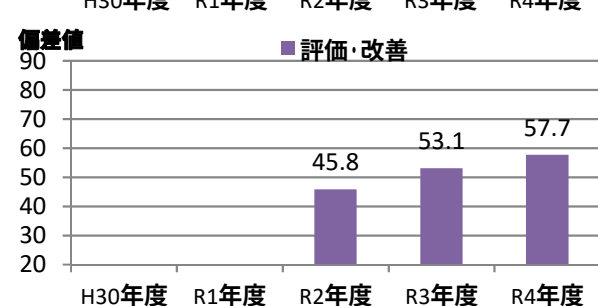
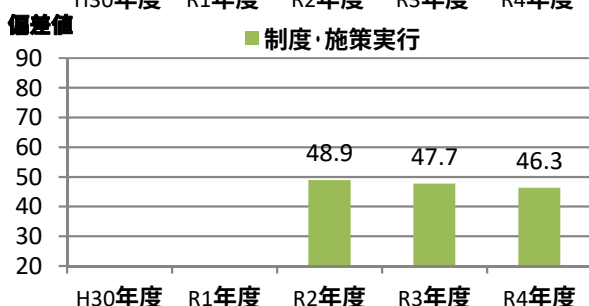
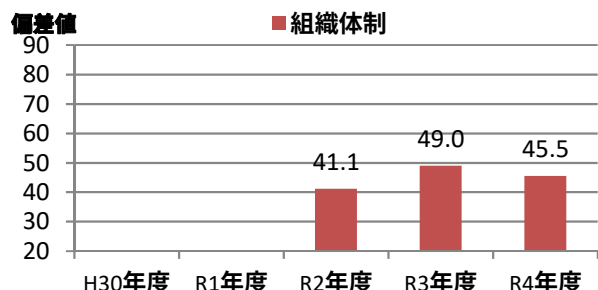
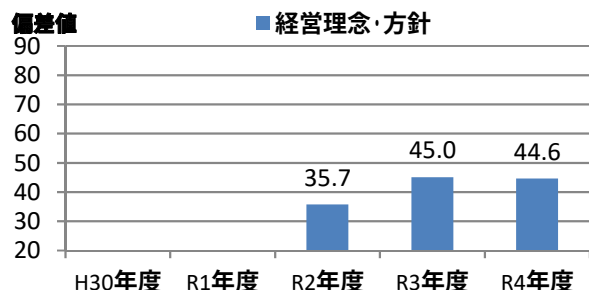
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

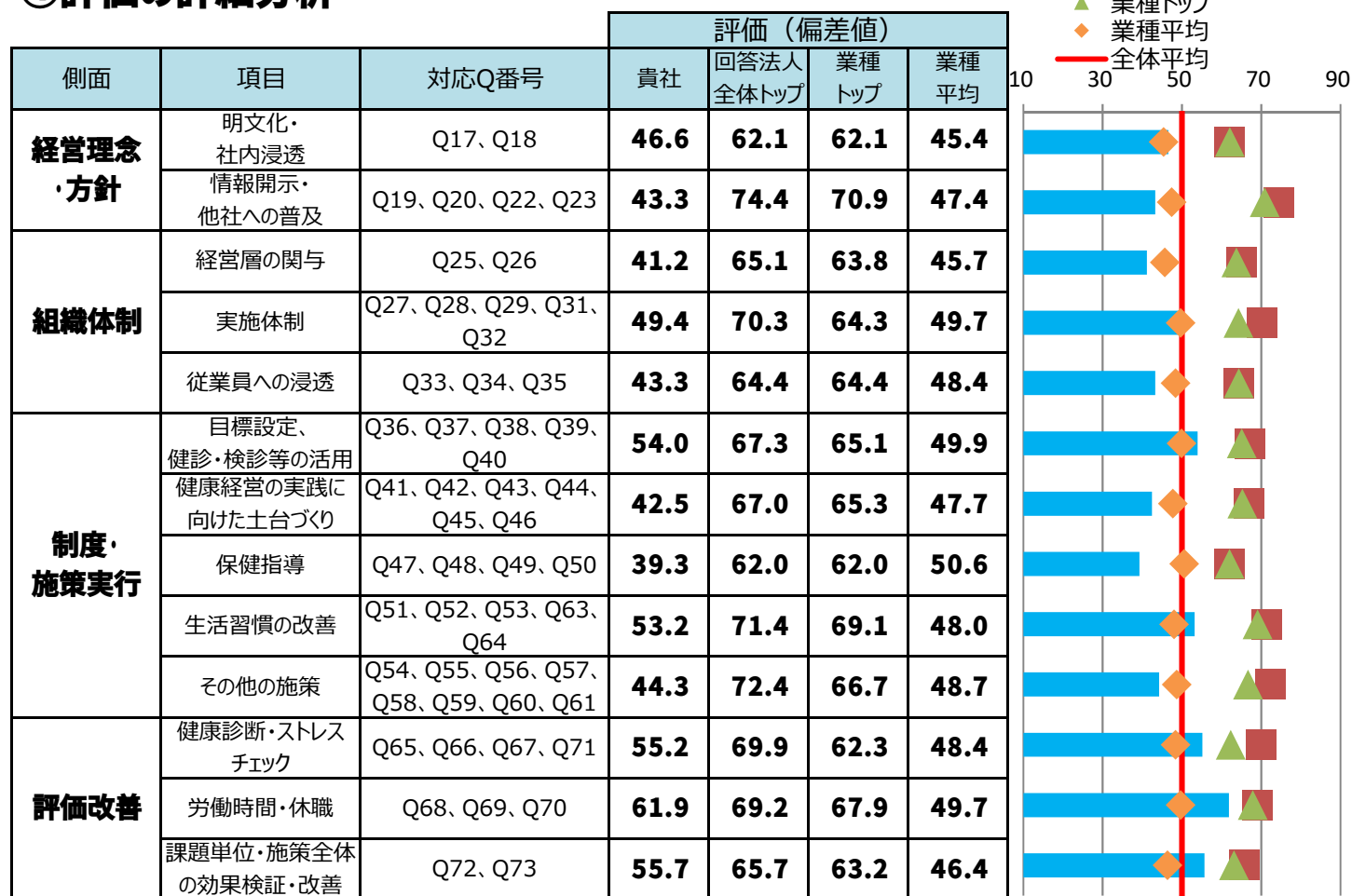
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1951～2000位 | 1701～1750位 | 1751～1800位 |
| 総合評価      | -      | -     | 42.5(-)    | 48.8(↑6.3) | 49.1(↑0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>近年、少子高齢化が加速するなど人材確保が難しい状況にある中で、従業員が継続して働き続けることができる職場環境づくりを行うことが重要な課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 職場環境の改善、健康に関してのサポートを行うことで、70歳以上になっても活き活きと元気に働くことができる企業になることを目指す。                       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.seiko-co.com/company/wlb/">https://www.seiko-co.com/company/wlb/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 23.6 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 地域の清掃や地域の農作業、地域特産品を販売する手伝い等を行っている。    |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 12.0 | % |

■ 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                         | 全社員対象の野菜摂取週間を行った    |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 23.4 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎朝全体でラジオ体操を必ず行っている  |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.2    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.7    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.0    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.5    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.5    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.7    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.1    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.6    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.9    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                            |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                  |
|               | 課題内容   | 当社健康診断の結果、コレステロール値、血糖値が高い傾向があり、このまま増加していくと、脂質異常症や高血圧が発症する社員が増える可能性もあるため、再検診の受診を推進する。                                       |
|               | 施策実施結果 | ・健康通信に部署ごとの再検診受診率を、毎月掲載をした。<br>・対象者全員に対しての声掛けを年間約3回程度の頻度で実施した。                                                             |
|               | 効果検証結果 | 2020年度の再検診受診率は60%であったが、2021年度は50.7%に低下した。<br>今後は、未受診者に対して、受診しない理由の聞き取り調査を行ったうえで、取組の手法をより改善し、更に産業医との連携をより強化し、再検診受診率の向上を目指す。 |
| 効果<br>検証<br>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：株式会社技研製作所

英文名：GIKEN LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

上場

■所属業種：機械

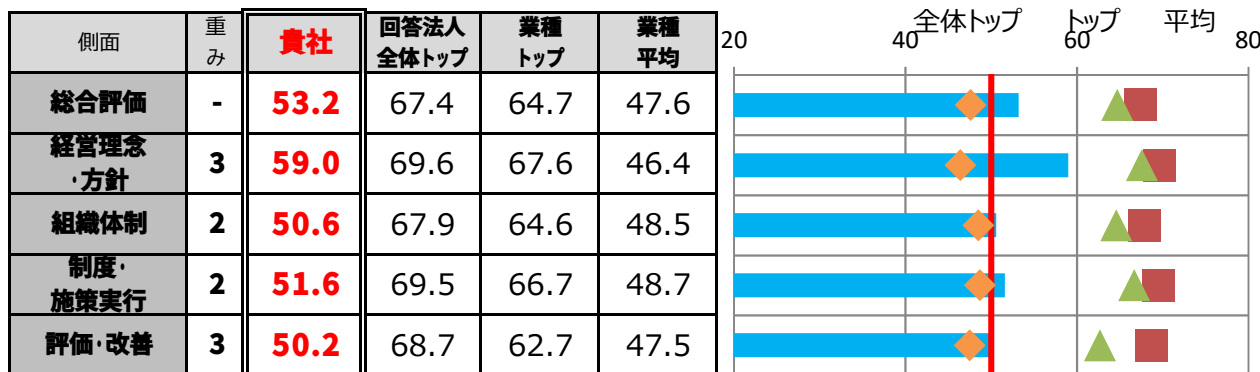
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1251～1300位 / 3169 社中

■総合評価： 53.2 ↑9.6 (前回偏差値 43.6)

※「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。

## ②評価の内訳



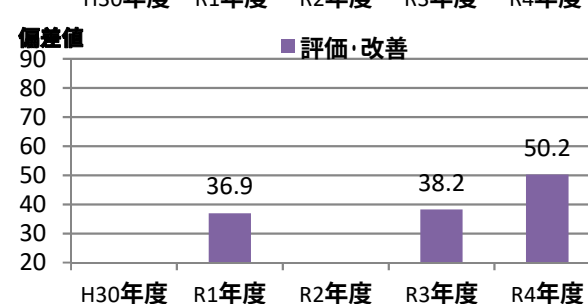
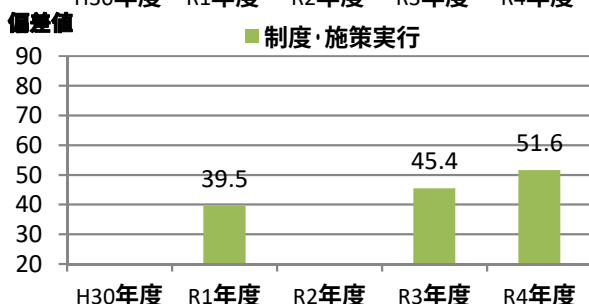
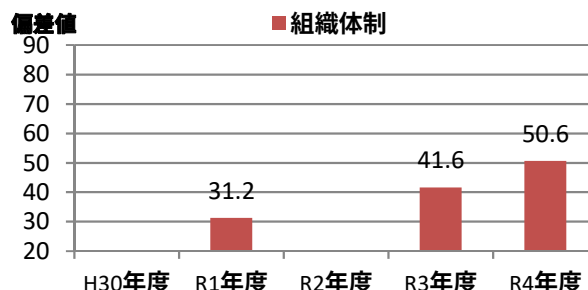
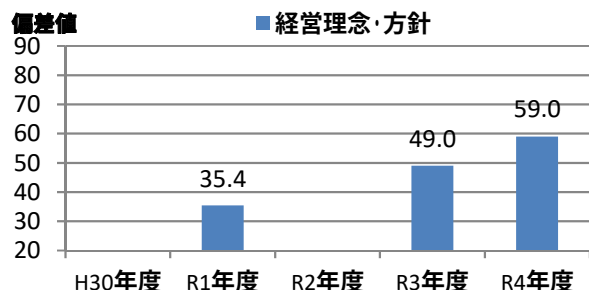
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

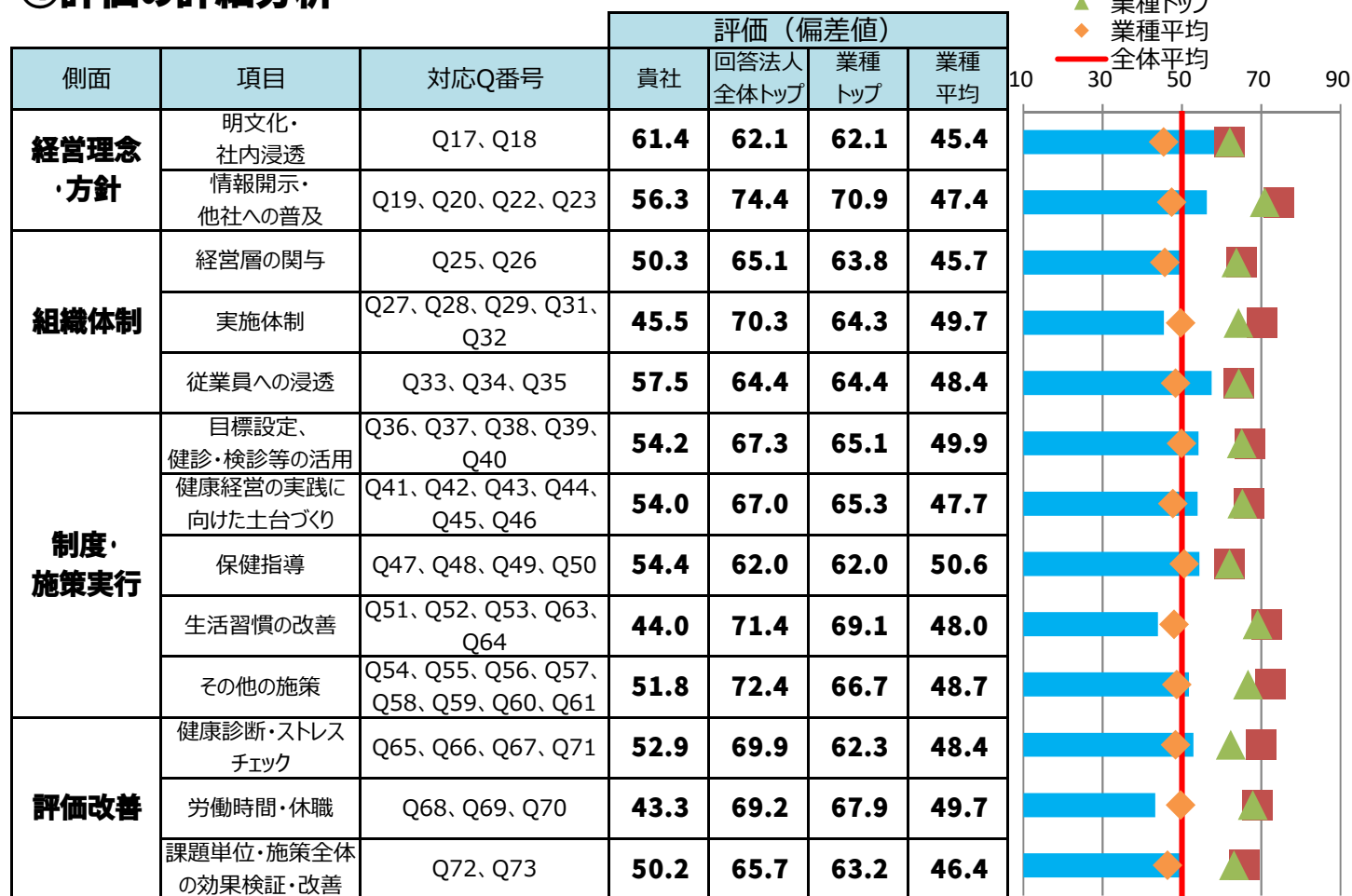
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 2101～2150位 | -     | 2201～2250位 | 1251～1300位 |
| 総合評価      | -      | 35.8(-)    | -     | 43.6(-)    | 53.2(↑9.6) |
| 【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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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>日々変化する社会情勢に適応しながら成長し続けるには、社員一人ひとりが健康で、いきいきと仕事ができる職場作りが大きな課題である。加えて、職場の生産性向上と社員のワークライフバランス向上とをうまく両立させることも企業にとって重要であると考え。よって、社員一人ひとりが高いヘルスリテラシーを持ち、健康を大切にする企業文化の定着を図り、心身ともに健康でベストパフォーマンスを発揮できる環境創出を目指す。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員が生き生きと働くことができる環境は、エンゲージメント向上につながり、離職率の低下に寄与する。具体的には、入社3年目までの離職率を13%から8%以下へ、勤続年数を10.5年から15年以上への改善を目指す。2021年度は、離職率が11%と昨年度の13%より改善した。</p>                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                  |
| URL    | <a href="https://www.giken.com/ja/positiveaction/">https://www.giken.com/ja/positiveaction/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.8 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 36.5 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内クラブ活動に対し、補助金を支給している。  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 31.0                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 管理栄養士の管理している置き型社食を導入している。                                      |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 13.2                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.2 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 朝のラジオ体操、休憩スペースでの運動  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                     | % | (b)参加者の比率<br>※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   | 23.9 | % |

※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。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.4    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.2    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.8    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.9    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.6    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.6    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.7    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.5    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.8    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 当社は女性の従業員数が少ないことから、女性特有の健康関連課題にフォーカスされておらず、未だ取り組むことができていない状況にある。よって、女性が抱える健康課題についての講習（全社員対象）を実施することで、周囲の理解を得やすくし、女性のこころに寄り添えるような働きやすい環境創出を目指す。                                                           |
|               | 施策実施結果 | 全社員を対象に女性特有の健康問題事例をメール配信にて紹介するとともに、Webセミナーを実施することで理解醸成にも努めた。また、24時間対応の無料相談窓口を設置し、悩みに対するサポート体制を構築した。                                                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | Webセミナー実施後のアンケートでは、回答者のうち6割以上が「関心が高まった」と回答した。その他の意見として「友人や家族に話そうと思った」との意見もあり、良い波及効果にもなった。                                                                                                                |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 男性の育休取得に対する関心が高まっている中、当社も2019年より男性育休取得推進を行っている。だが、取得率は100%には達しておらず、取得日数にもばらつきがみられる。取得率100%を目指すとともに、男女ともに育休後も働きやすい環境を構築し、多様な働き方に対応した社内環境を整える。                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 3か月以上の育休取得者に最大15万を支給する支援金制度を創設。時短勤務や子の看護、時間外労働の制限等の対象を小学校卒業迄延長。男性育休取得率は2021年度100%、平均取得日数は89.2日となった。                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 支援金制度導入後、対象者の約8割以上が3か月以上の長期の育児休業を取得。本年実施したアンケート「今後育休取得の機会があれば取得したいか」という問いに対し、90%の社員が取得したい、と回答。（2019年は67%）休業においてネックとなる金銭面をケアすることで休業への不安払拭、長期取得の後押しとなった。育休取得後は、定時退社を心がける社員が多く、職場内でワークライフバランスに対する意識が向上している。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日精樹脂工業株式会社

英文名：NISSEI PLASTIC INDUSTRIAL CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会長野支部

上場

■所属業種：機械

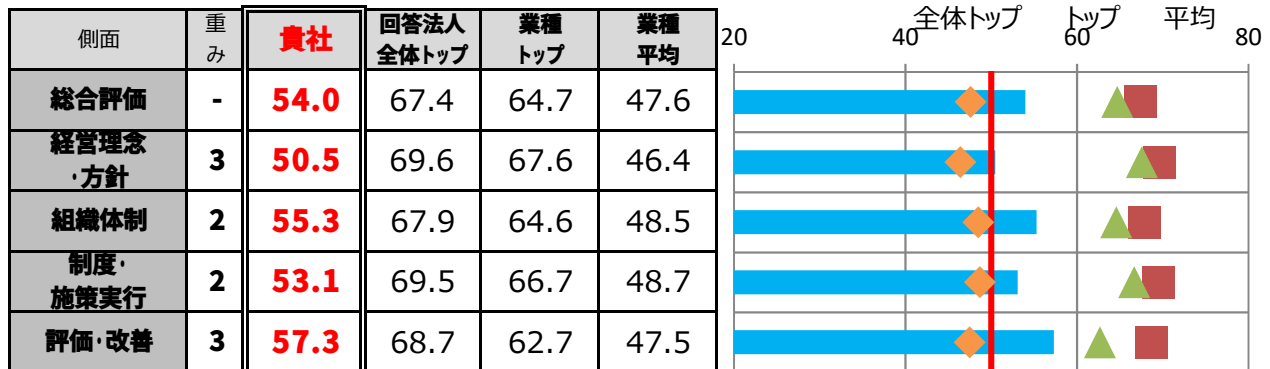
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1151～1200位 / 3169 社中

■総合評価：54.0 ↑0.7 (前回偏差値 53.3)

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

## ②評価の内訳



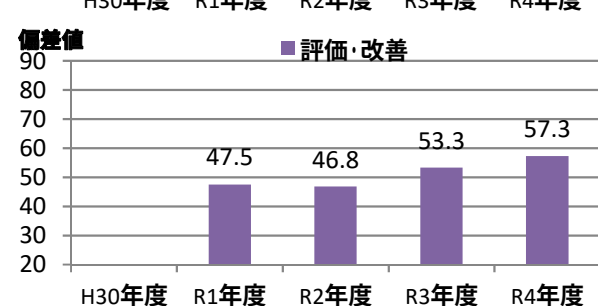
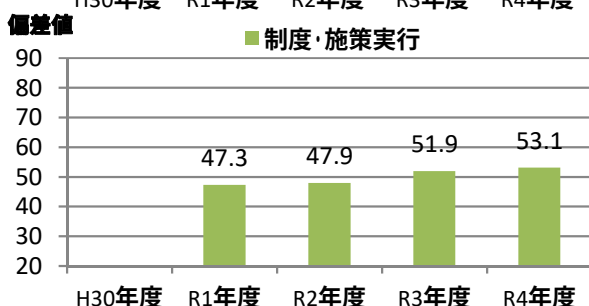
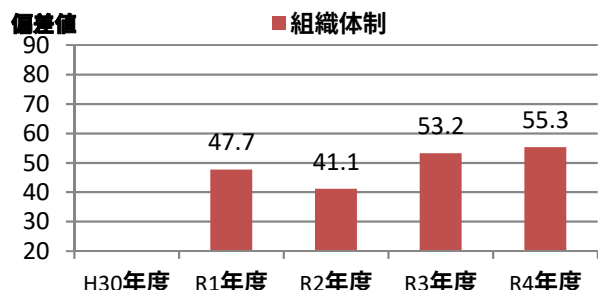
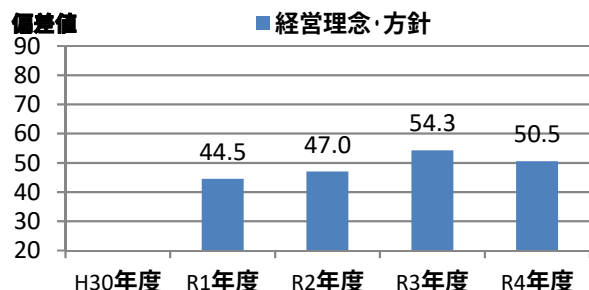
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

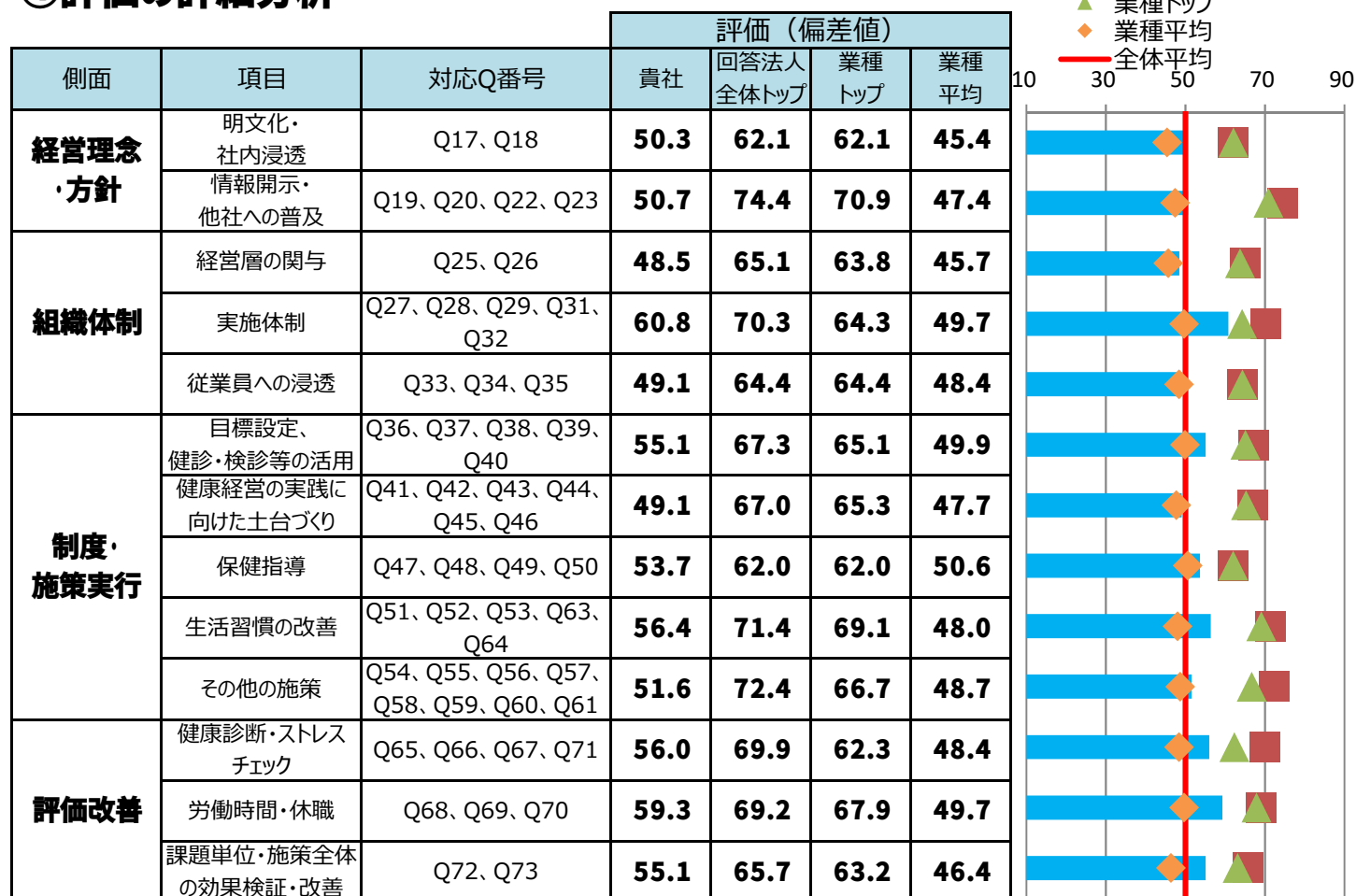
|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1501～1550位 | 1701～1750位 | 1151～1200位 | 1151～1200位 |
| 総合評価      | -      | 46.6(-)    | 45.9(↓0.7) | 53.3(↑7.4) | 54.0(↑0.7) |
| 【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。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                    |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>70歳定年雇用延長に伴い、豊富な経験とスキルで活躍する従業員に健康で長く働き続けてもらうため、「生涯現役」といったライフスタイル確立に向けた健康管理の充実が事業活動を推進する上で課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>会社にとってかけがえのない財産である従業員が健康で、最大限の能力を発揮できることを期待している。具体的な指標として、傷病による従業員の離職者0人を目指す。</p>                                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                       |
| URL    | <a href="http://www.nisseijushi.co.jp/corporate/kankyo.php">http://www.nisseijushi.co.jp/corporate/kankyo.php</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数     |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|------------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |            | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>180</b> | 回 | <b>9</b>          | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>96.1</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内報や電子掲示板、チームス等コミュニケーション促進ツールや社員同士の交流機会の提供を進めている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員食堂にて低カロリーのもち麦ご飯や、栄養バランスのとれた定食等、健康に配慮した食事を提供している。             |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>59.7</b>                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |            |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加 |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 長野県主催の健康づくりの取組に参加している。    |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>92.1</b>               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>9.5</b> | % |

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

|       | 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   | <b>2.0</b> | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.9    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.7    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.1    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.8    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.3    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 61.3    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.2    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.4    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 61.9    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 国の喫煙率の目標値は12%となるが、社内アンケートより2021年度喫煙率は19.5%(20年度21.5%)となり、喫煙率が高い。さらなる喫煙率の低減に向け、今年度もアンケート調査より実態を把握し、禁煙対策に向けた取組の継続が必要となる。                                                |
|               | 施策実施結果 | 世界禁煙デーに合わせて、全従業員に対し喫煙の健康への影響や、禁煙方法など有効な情報等を職場内健康セミナーによる禁煙支援にて進めた結果、社員のセミナー参加率96.1%(538名/560名)となった。                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 2022年度に実施した全社アンケートでは、禁煙を達成した社員は11名(目標人数△約10名)となり、うち当社禁煙月間中の取組をきっかけとした禁煙達成者は2名となった。喫煙率△2%減に向けて、禁煙月間中の取組が有効であったことから、引続き全従業員に向けて喫煙の害などに関する情報を提供し、禁煙や再喫煙防止に向けた喫煙対策を進めていく。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 全国健康保険協会のデータより製造業の平均メタボ率は約25%に対し、21年度健康診断結果において当社は26.9%(20年度29.5%)と高い。メタボ率低減に向けて運動促進等の取組継続が必要となる。                                                                     |
|               | 施策実施結果 | 運動習慣の促進と、転倒や腰痛による労働災害ゼロを目的とし、7月から12月まで当社ウォーキング活動を開始した。現時点までに参加者は78名となり、うちメタボ該当者29名(目標人数30名)参加している。                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 2020年度メタボ率29.5%に対し2021年度は26.9%となり、メタボが改善した社員は30名(目標人数△約50名)となった。健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、現時点においてウォーキング活動については参加者全員が活動を継続している。引続き全従業員に向けて「ウォーキング推進」等の運動促進による取組を進めていく。  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日立建機株式会社

英文名: Hitachi Construction Machinery Co.,Ltd

■加入保険者: 日立健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

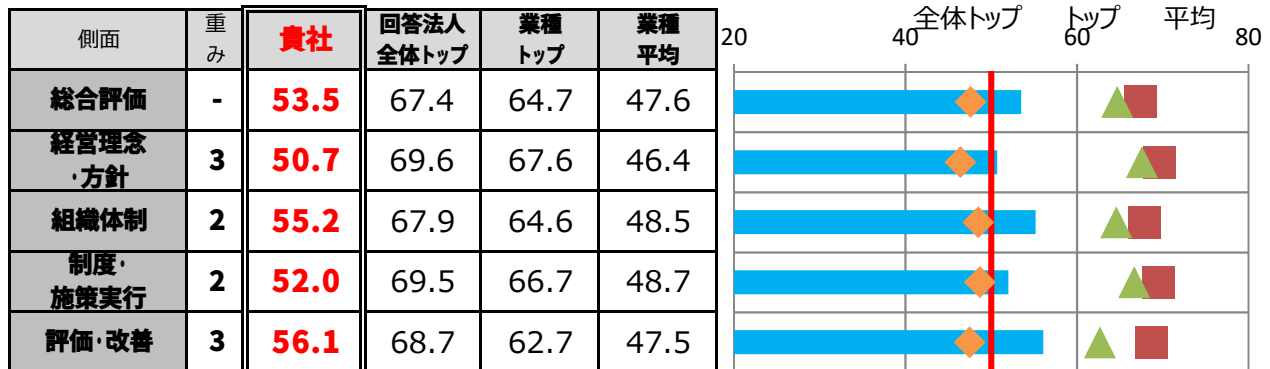
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 3169 社中

■総合評価: 53.5 ↓1.2 (前回偏差値 54.7)

※「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。

## ②評価の内訳



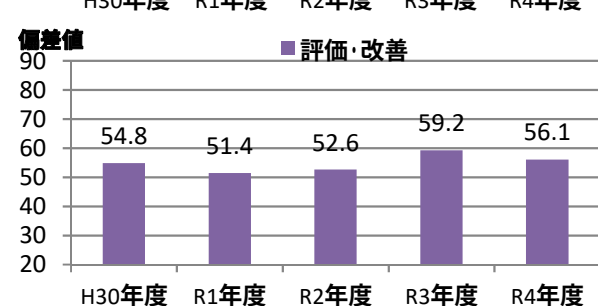
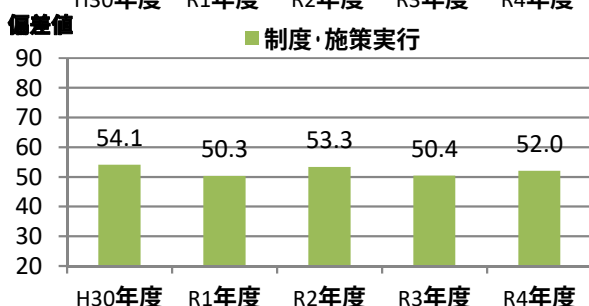
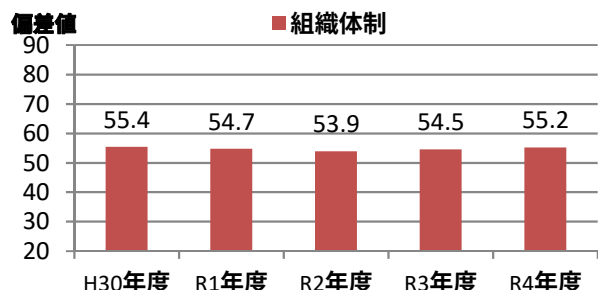
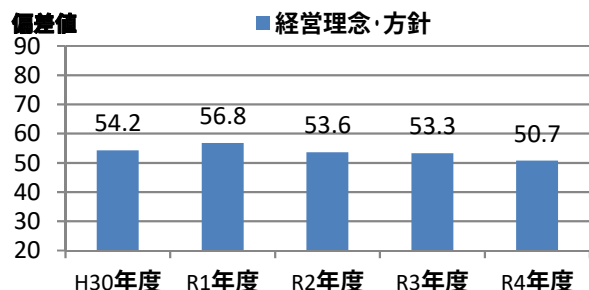
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

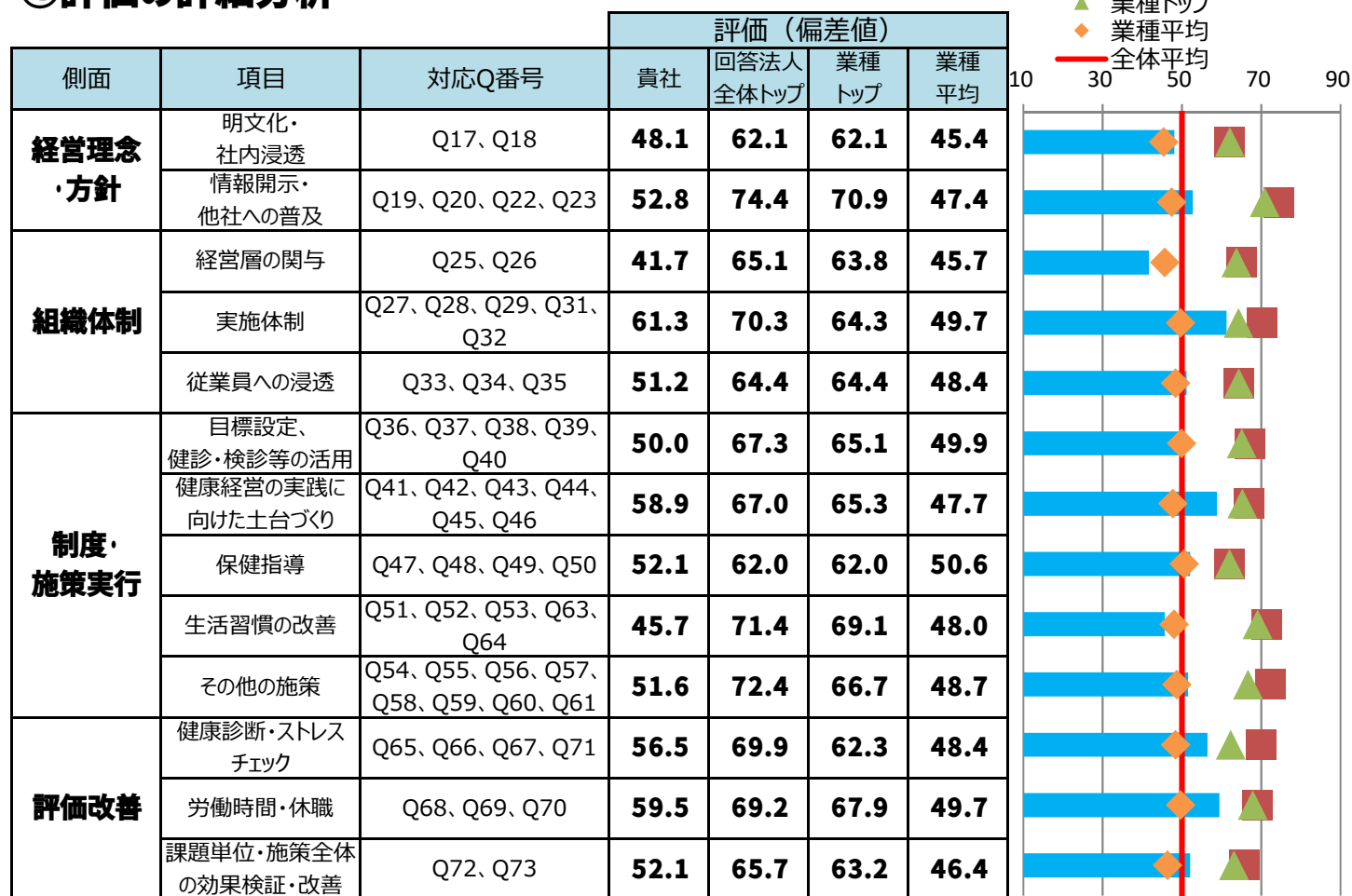
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 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 | 951~1000位  | 1051~1100位 | 951~1000位  | 1251~1300位 |
| 総合評価      | 54.5     | 53.5(↓1.0) | 53.3(↓0.2) | 54.7(↑1.4) | 53.5(↓1.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                     |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>正社員の離職者は、2020年度68人から2021年度110人と1.6倍になっている。また、離職者のうち30代以下は、2020年度80%、2021年度69%で、若年～中堅層が定着しない状況にある。若年～中堅層が意欲的に働ける環境を整え、安定した事業活動を推進・継続していく仕組み作りが必要である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の意識調査にウェルビーイングを追加することや、事業所別に管理していた長時間残業該当者を全社で一元管理することにより、組織として課題に直接アプローチしやすくなると同時に、従業員が自律的に心身と社会的健康を意識して働くことができる風土の醸成を期待できる。</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 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.hitachicm.com/global/jp/sustainability/social/labor/healthandsafety/">https://www.hitachicm.com/global/jp/sustainability/social/labor/healthandsafety/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 1                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 7.5 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.5 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | Microsoft Teamsを導入し、いつでもチャットや通話可能な環境に整えている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 73.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康相談窓口を実施し、電話・Web等で相談が可能。ただし、実績は個人情報に配慮し、人数は未集計。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※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                         | グループを作りウォーキングの歩数を競い合い、参加賞ならびに上位グループに対し商品券を授与する。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 9.5                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 38.7 | % |

■ 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   | 6.7 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.1    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.3    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.2    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.6    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.6    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.8    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.8    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.6    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.1    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 2019年度0.37%、2020年度0.46%、2021年度0.48%と、血圧リスク者率が年々高くなっている。放置されがちな境界型高血圧の状態から対策を打って、血圧リスク者率がこれ以上高くないようにする必要がある。                                          |
|               | 施策実施結果 | 本社にて定期健康診断結果で境界型高血圧に該当する従業員に会社の携帯用血圧計を貸与して一定期間測定してもらった。産業医が当該測定結果を確認し、保健指導や受診勧奨による治療につなげた。                                                           |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 本社における高血圧要フォロー者が、2020年度2.6%から2021年度1.7%に減少した。引き続き、血圧リスク者に移行する前の対策を実施するとともに、他事業所にも展開して、血圧リスク者率を引き下げたい。                                                |
|               | 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   | 従業員のセルフケアに対する意識向上を図ることや精度の高い集団分析結果に基づく職場環境改善を進めるためには、ストレスチェック受検率を100%に向上して維持する必要がある。                                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 会社貸与のPCや個人のモバイル端末・PCを使用してWebで受検するスタイルが定着し、ストレスチェックの受検率が2021年度98.7%から2022年度99.5%となった。                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 受検率向上による精度の高い集団分析を実施し、その結果を用いた組織分析結果報告会を管理職対象に開催した。また、集団分析結果に基づいた職場改善活動推進にあたり、支援を希望する部署に対して社内外の支援プログラムを提供した。特に高ストレス職場には、全員面談やメンタル不調者対応の職場勉強会を開催している。 |

※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: 井関農機株式会社

英文名: ISEKI&amp;Co.,LTD.

■加入保険者: 井関農機健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

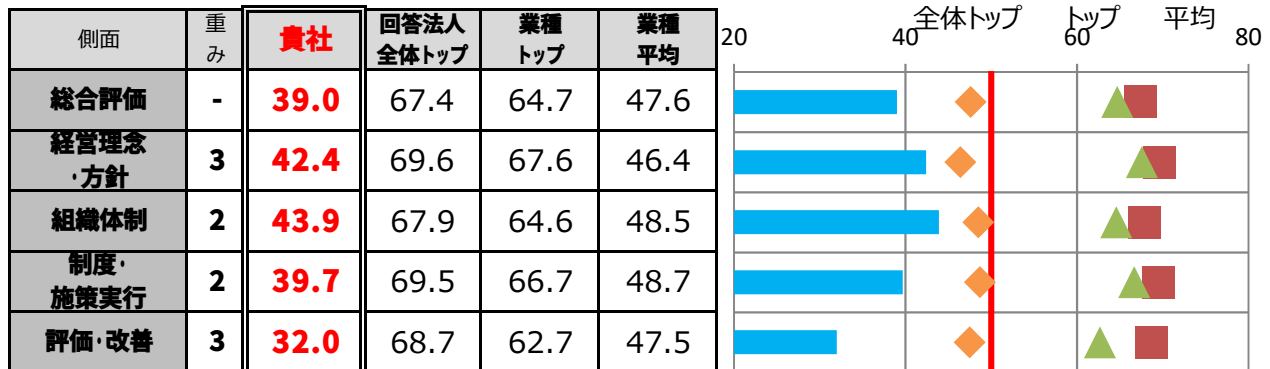
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2701~2750位 / 3169 社中

■総合評価: 39.0 ↑0.9 (前回偏差値 38.1)

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

## ②評価の内訳



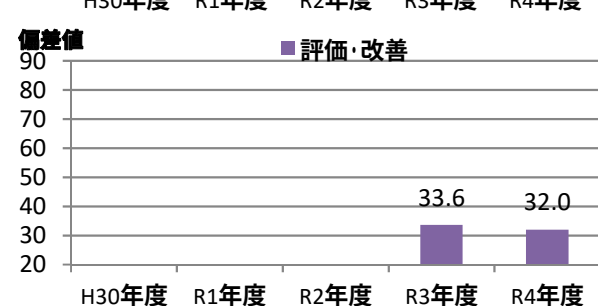
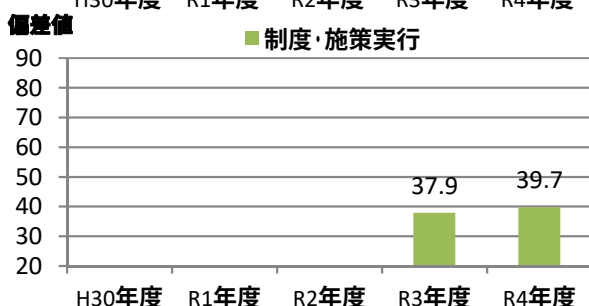
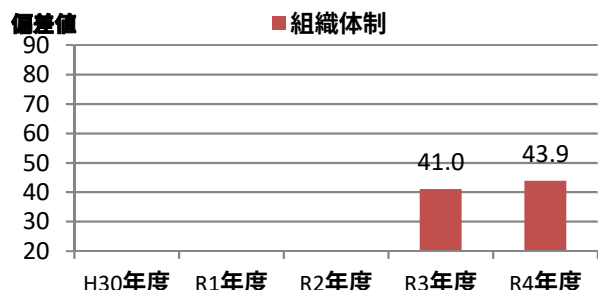
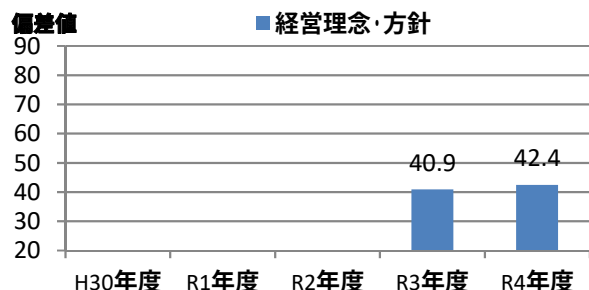
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

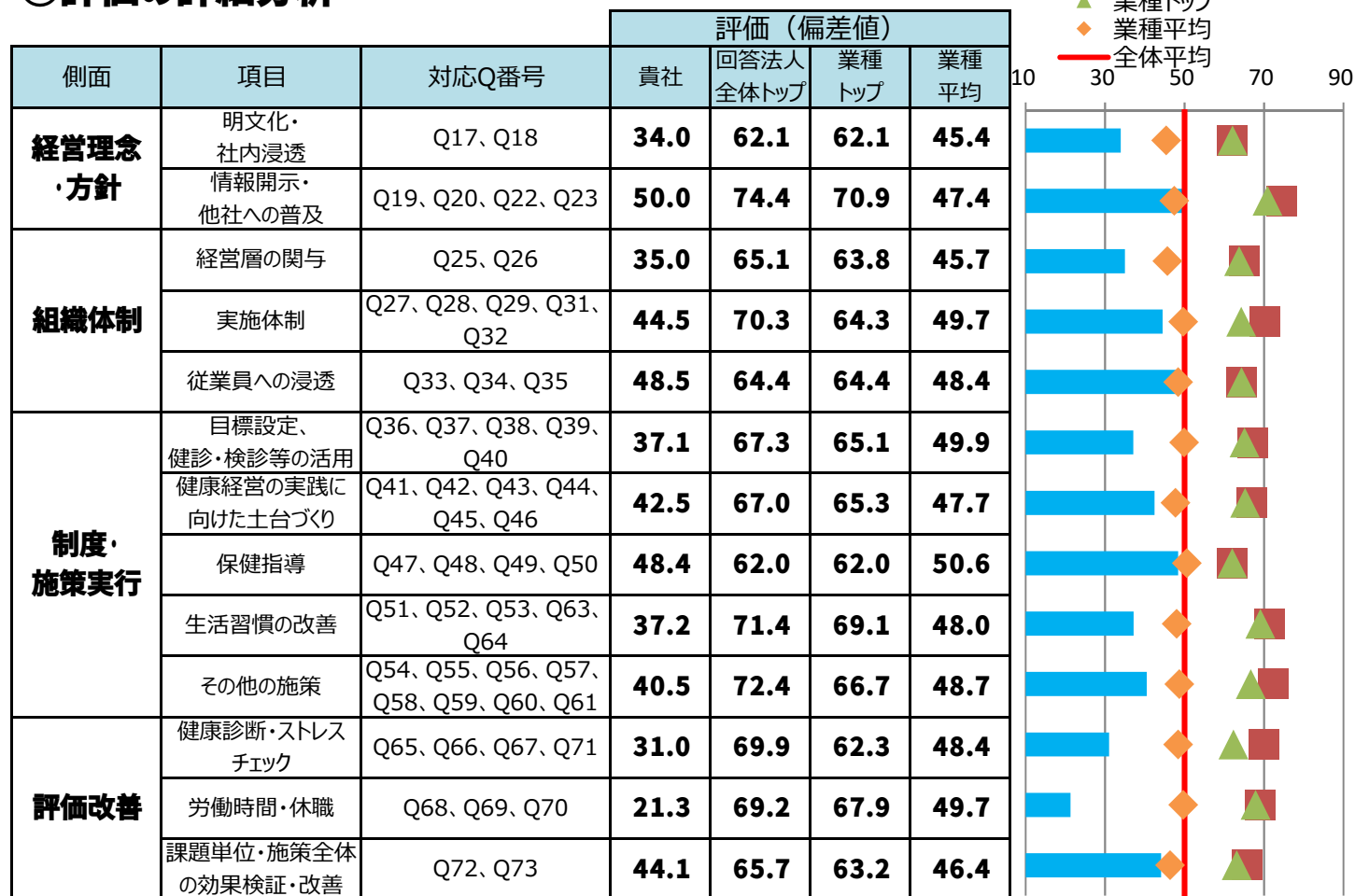
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2501~2550位 | 2701~2750位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 38.1(-)    | 39.0(↑0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.iseki.co.jp/sustainability/">https://www.iseki.co.jp/sustainability/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

|                              |                                        |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 海岸美化運動/公園や環境美化ボランティアの開催/地域イベントに会社として参加 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                        | % | (b)参加者の比率<br>※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                         | 外部講師を招いて、健康に配慮した食事を行いながら指導を行うランチセミナーを開催している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 就業時間内に全従業員参加のラジオ体操を実施 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                       | % | (b)参加者の比率<br>※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。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 36.3    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 38.4    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 38.2    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 31.9    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.0    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 26.9    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.9    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.8    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 33.6    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                       |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                           |
|               | 課題内容       | 従業員の健康管理、ワークライフバランス改善を目的として、継続的な長時間労働への対策を実施する。                                                                                                       |
|               | 施策実施<br>結果 | ①ノー残業デーの実施、並びに長時間労働者の上長/役員に対し指導し、改善するよう指導を行った。<br>②フレックスタイムのコアタイムを廃止し、より利用し易い環境を整えた。                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 | 時間外労働の実績について、<br>2018年度：12.4H/月、2019年度：11.3H/月、<br>2020年度：10.5H/月、2021年度：11.9H/月<br>との結果が出ており、製造業の全国平均である15H/月（2020年労働時間等実態調査：経団連資料）より大きく下回る結果となっている。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                       |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                       |
|               | 効果検証<br>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: TOWA株式会社

英文名: TOWA CORPORATION

■加入保険者: 全国健康保険協会京都支部

上場

■所属業種: 機械

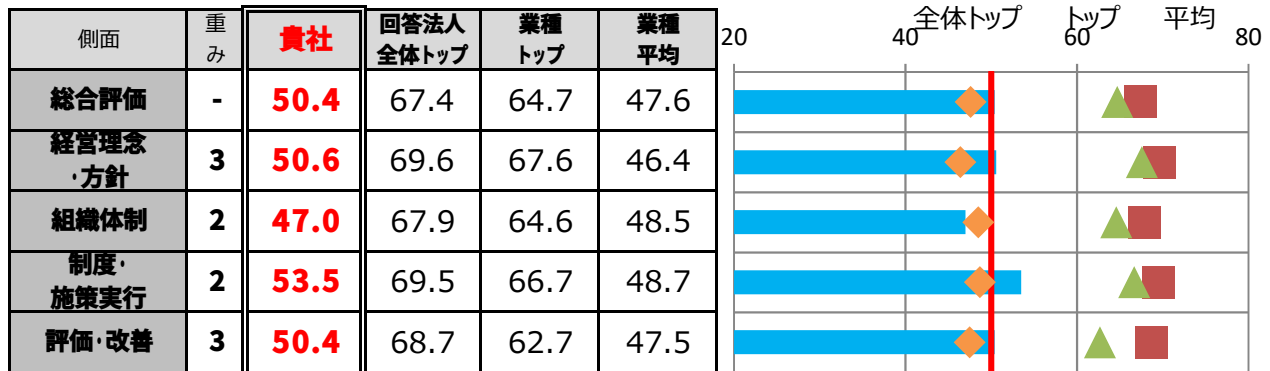
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1601~1650位 / 3169 社中

■総合評価: 50.4 ↓0.6 (前回偏差値 51.0)

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

## ②評価の内訳



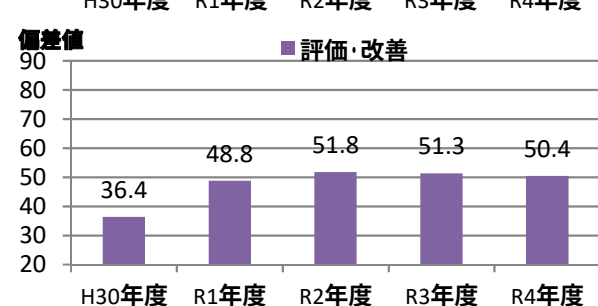
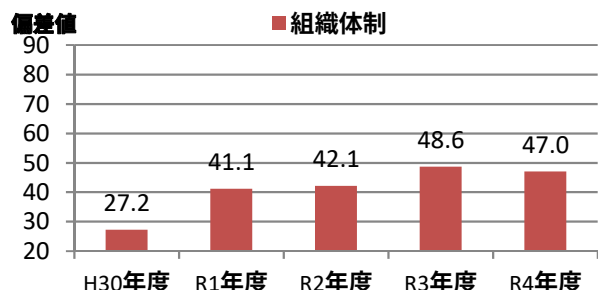
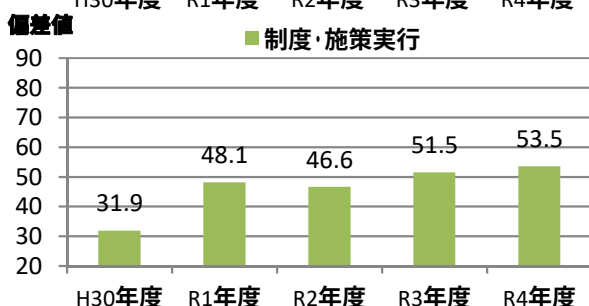
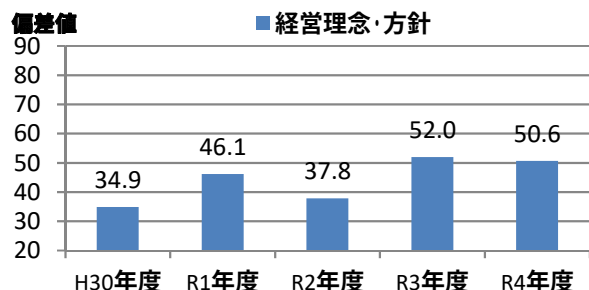
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

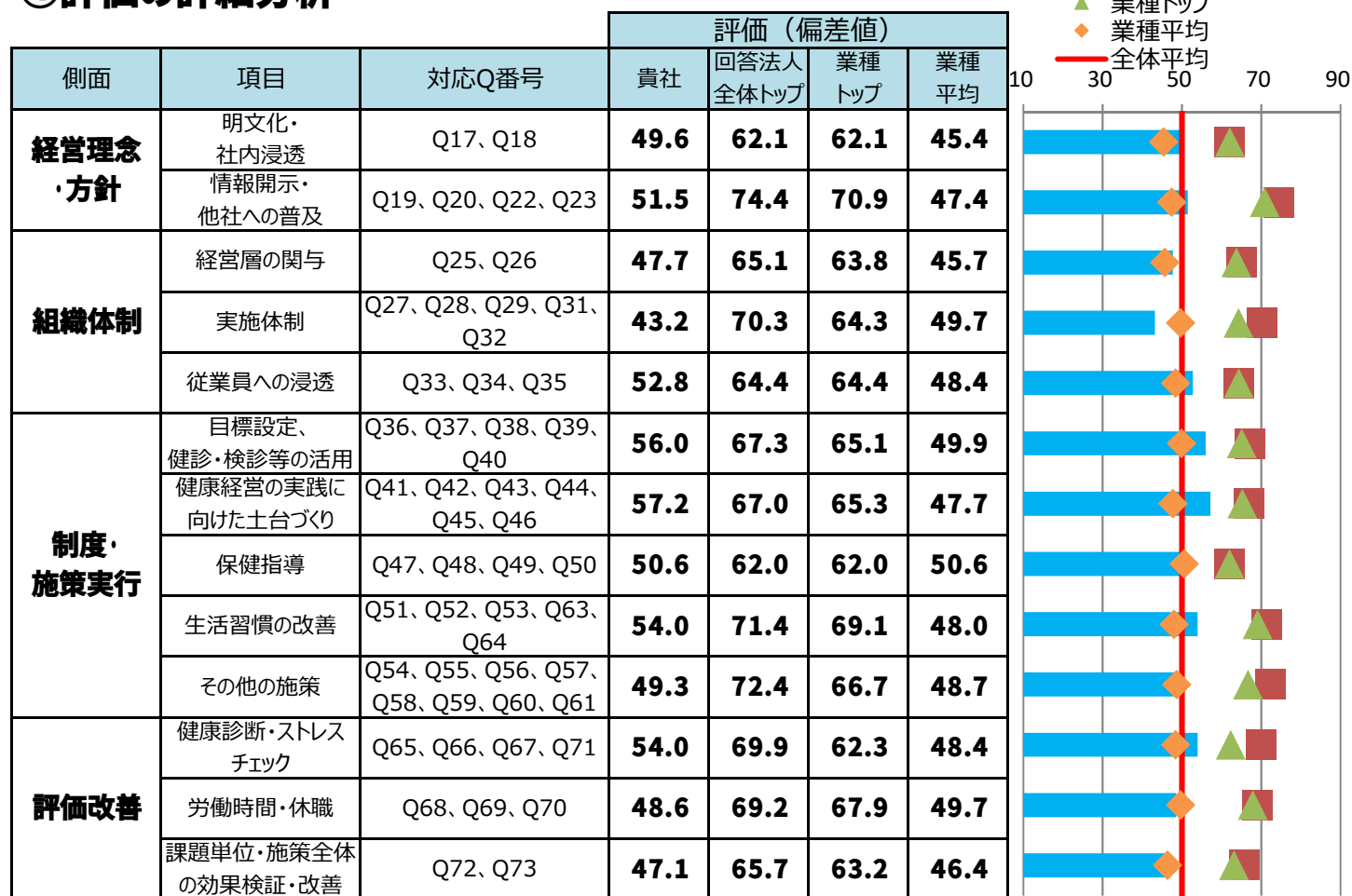
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1701~1750位 | 1501~1550位  | 1801~1850位 | 1451~1500位 | 1601~1650位 |
| 総合評価      | 32.8       | 46.3(↑13.5) | 44.6(↓1.7) | 51.0(↑6.4) | 50.4(↓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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>若年層の離職が近年増加傾向にある。加えて中堅社員が少ない状態にあり、人員構成バランスの悪さから将来の社業の主力を担う人材配置の計画に課題がある。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員が生き生き働ける環境づくりを通してモチベーションや生産性を向上させ、離職率の低下だけでなく社業の発展にも繋がる。</p>                                        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(取締役会以外) | 36     | 回 | 25                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | クラブ活動費の補助、会社にて保有するグラウンド等の貸出 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 41.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康に配慮したメニューの提供や、特設掲示板を作成し栄養に関する情報を提供できる環境を整備                   |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 朝礼前のラジオ体操の実施、階段利用の促進 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.3    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.4    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.3    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.6    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.4    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.7    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.5    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.9    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 49.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.5    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>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   | 男性比率が職場が高い職場のため、女性特有の健康課題について相互理解不足により、相談出来ない・接し方が分からない等のコミュニケーション不足が課題である。                                                                                         |
|               | 施策実施結果 | セミナーの開催。①女性特有の健康課題について、女性自身が理解するセミナー ②管理職に対して一般的な女性の健康課題に加えて、社内独自の課題について理解し共有するセミナー                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 女性特有の健康課題が仕事に与える影響や、女性自身が自分の健康状態を知り正しく対処する方法などについて学ぶ機会となった。セミナー後のアンケートでは、参加者の90%がセミナーの内容を業務や日々の生活に行かせていると回答している。管理職については、女性社員の本音を知ることができ、コミュニケーションが取りやすくなったと回答している。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | メンタルヘルス不調に集中力や判断力のほか、ものごとに対する意欲や好奇心も低下してしまう。メンタルヘルス不調者が職場に増えると、組織全体の活力が失われ、生産性が低下してしまう恐れがあるため、発生予防と早期対応が必要である。                                                      |
|               | 施策実施結果 | ストレスチェックの結果を分析し、結果が良好な部署の管理職に対し、具体的な取り組み内容についてヒアリングを実施し、職場の強みを伸ばすためのヒントとして、職場環境の改善に向けた活動を展開。                                                                        |
|               | 効果検証結果 | 会社全体の「いきいき度」・「健康リスク」は、全国平均を上回る結果となった。さらに高い目標を達成するべく継続して取り組む。                                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社クボタ

英文名: KUBOTA Corporation

■加入保険者: クボタ健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

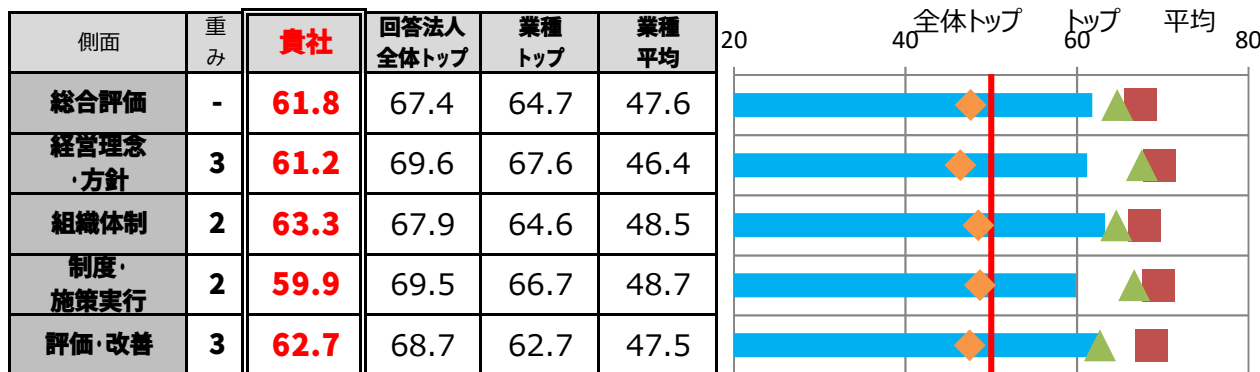
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 3169 社中

■総合評価: 61.8 ↑4.1 (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。

## ②評価の内訳



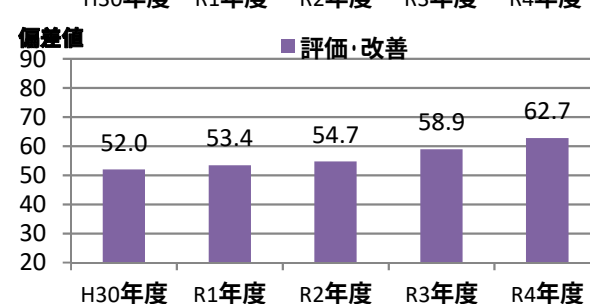
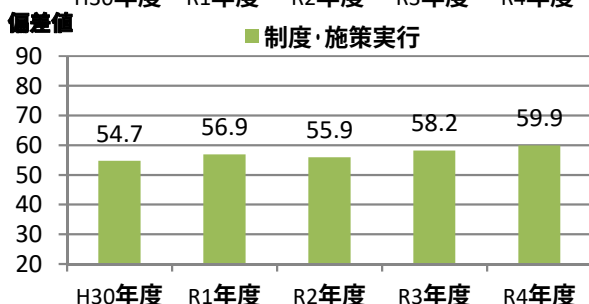
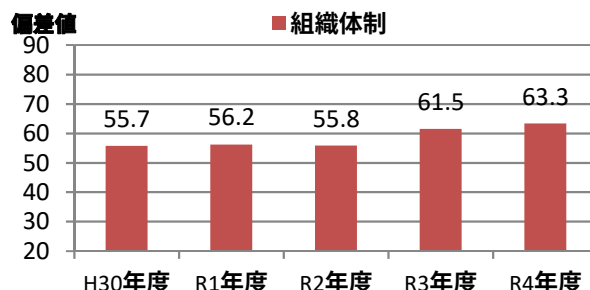
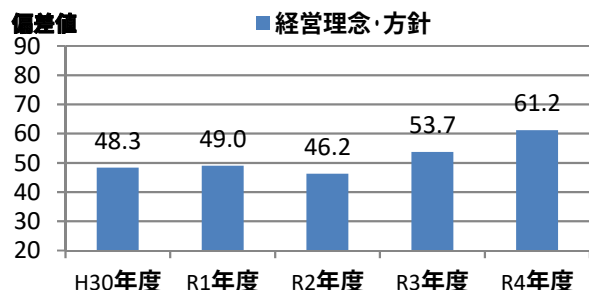
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

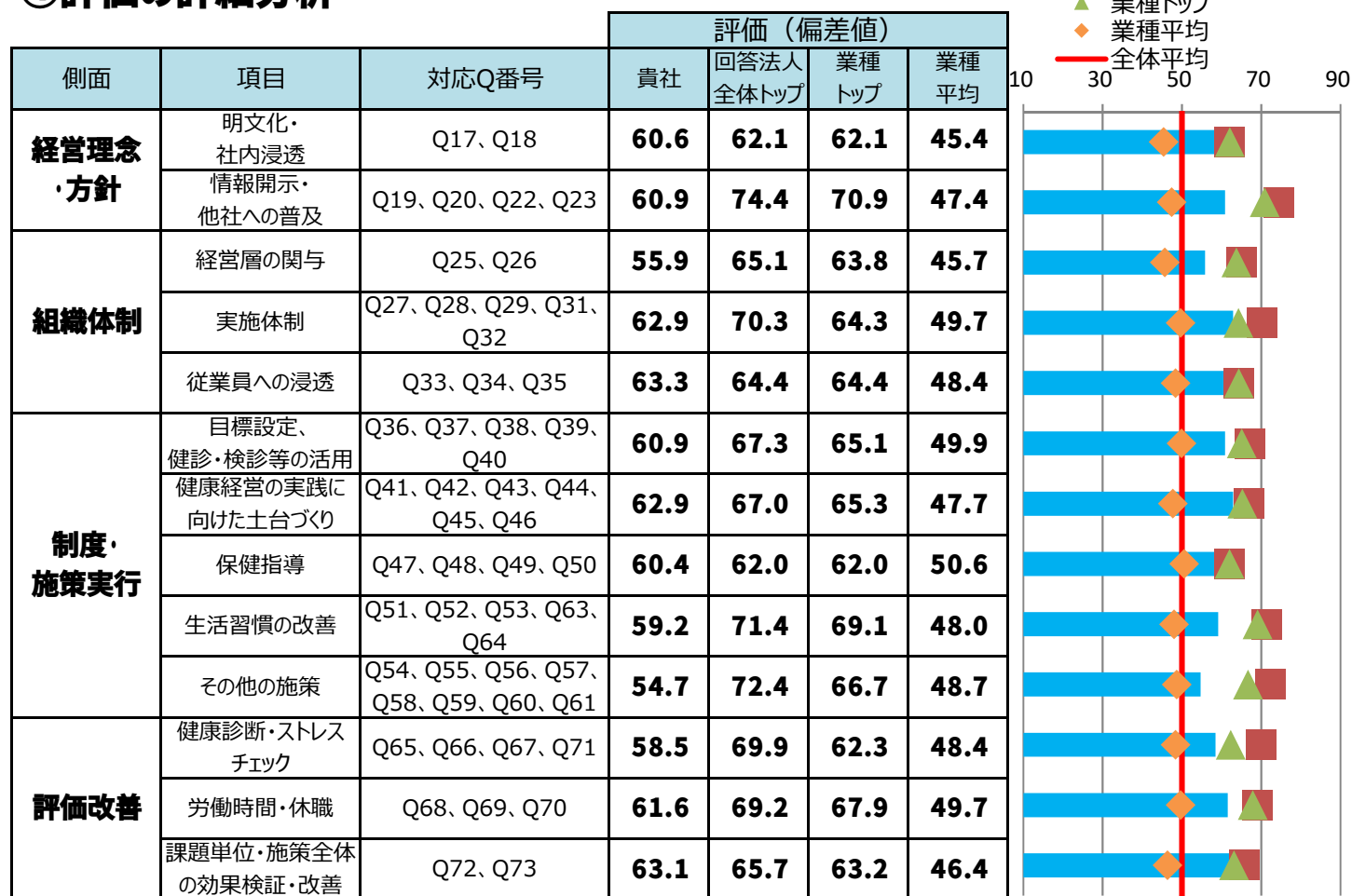
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 801~850位 | 1001~1050位 | 1101~1150位 | 651~700位   | 301~350位   |
| 総合評価      | 52.4     | 53.3(↑0.9) | 52.6(↓0.7) | 57.7(↑5.1) | 61.8(↑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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>従業員が心身共に健康で生きがいや幸福を実感（Well-being）できるようにすることと、働き甲斐のある職場環境を実現することによって組織のパフォーマンスを最大化することで、従業員の健康を大切にする風土を醸成し、一人ひとりが心身ともに健康を保ち、いきいきと働き続けることができる職場づくりを通して人財力を高め、企業としての持続的成長につなげることが、重要な経営課題であると認識している。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 2023年度に向けて、以下3つの最終KPIを改善することにより、疾病や体調不良による休務者を減らし、クボタの目指すESG経営に貢献することを期待している。（現在値⇒目標値）<br>・プレゼンティーズム損失割合の低減（19%⇒17%）<br>・従業員エンゲージメントの向上（56%⇒60%）<br>・ワークエンゲージメントの向上（46%⇒50%）                                              |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                      |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <b>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</b><br><a href="https://www.kubota.co.jp/sustainability/employee/well-being/index.html">https://www.kubota.co.jp/sustainability/employee/well-being/index.html</a> |
| URL    |                                                                                                                                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 64.9 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 78.3 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内SNS（Chat・Currents）で、部門や拠点を横断したコミュニケーションを促進している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 61.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康に配慮した食事（ヘルシー定食・スマートミール、雑穀玄米等）を提供                             |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 71.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 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                         | 健康づくり活動への取り組みと成果に対しての付与ポイントを賞品に交換できるクボタ健康マイレージを実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 54.2 | % |

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 63.2    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.0    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.4    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.5    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.1    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.2    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.0    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.3    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 当社では「従業員が心身共に健康で、生きがいや幸福を実感できること」が経営上の課題であり、生活習慣改善のKPIとして「適正BMI維持率」を重要視している。「適正BMI維持率」は、2018年度72.2%から2021年度70.3%と悪化傾向である。生活習慣改善に向けて「クボタ健康マイレージ」を2015年より展開しているが、2018年度の参加率は34.2%(6,522人)と低く、参加率の向上が課題である。 |
|               | 施策実施結果 | ポイント交換できる賞品を電子ギフト化しラインナップを改善、ポイント付与数を1.5倍化し、給与明細にエントリー案内を新たに掲載したことにより、2021年度の参加率は43.3%(8,853人)と向上した。                                                                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 4年連続参加・達成の従業員963名と4年連続不参加の4,529名のうち「BMI25以上」の運動習慣定着率を比較すると、前者240名は37%を維持したのに対し、後者1,482名は、29%から24%と悪化した。運動習慣維持に効果的な施策であり、またBMI増加抑制に一定の効果も確認できた。更なる参加率向上に向けて、健康マイレージをスマートフォンのアプリから利用できるよう刷新し、生活習慣改善に役立てたい。 |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 当社の健康経営課題である「働き甲斐のある職場環境を実現し、組織のパフォーマンスを最大化する」を実現させるためには、「過重労働の防止」と個々のニーズに合った「ワークライフバランスの実現」が必要である。月間の平均残業時間は、前年から14%減少し20.8時間であった。有給休暇取得率は前年から5%向上し概ね100%であった。上記2つの数値の維持改善と併せて、「一部の従業員への業務の偏り解消」が課題である。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 部署毎の有給休暇取得状況を毎月管理職と共有、時間単位年休制度の運営、テレワーク制度を整備、上司・部下の1on1を2週間に1回を目安に実施し、業務の量と分担の調整を図りながら、働きやすい環境作りを実施。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 2021年の有給休暇取得率は概ね100%を維持したが、月間の平均残業時間は25時間と前年から20%増加した。一方で、2020年から2022年のストレスチェック結果を分析すると「上司は頼りになる」・「同僚は頼りになる」・「上司は相談を聞いてくれる」の3つの設問で、否定的な回答割合が平均で4.7%減少し、改善傾向であった。有給休暇の取得を維持しながら、平均残業時間を削減していくことが今後の課題である。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 荏原実業株式会社

英文名: EBARA JITSUGYO CO., LTD

■加入保険者: 管工業健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

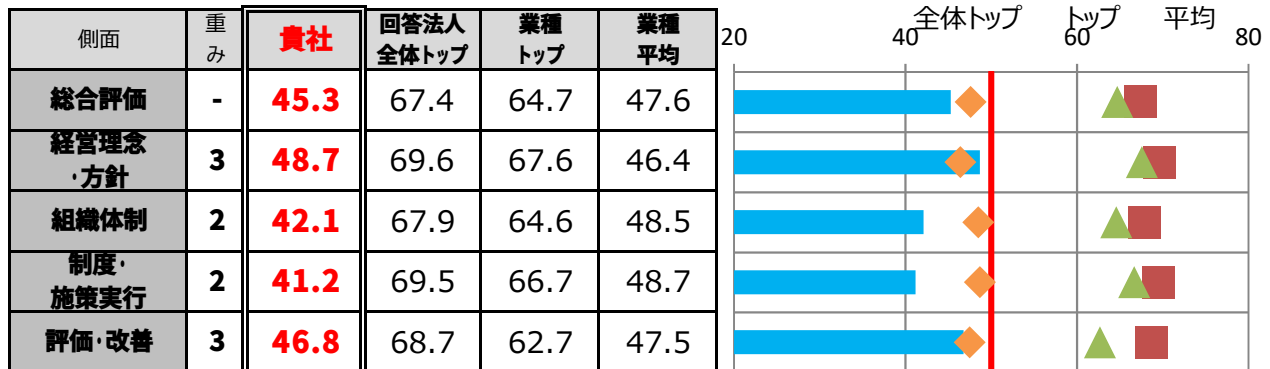
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2201~2250位 / 3169 社中

■総合評価: 45.3 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



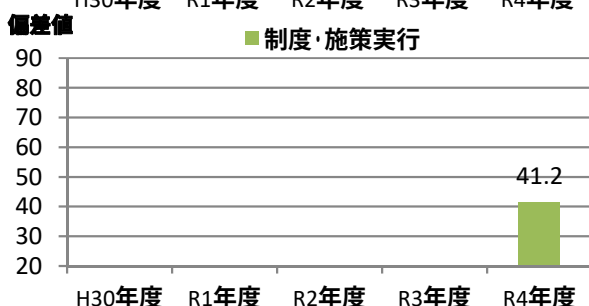
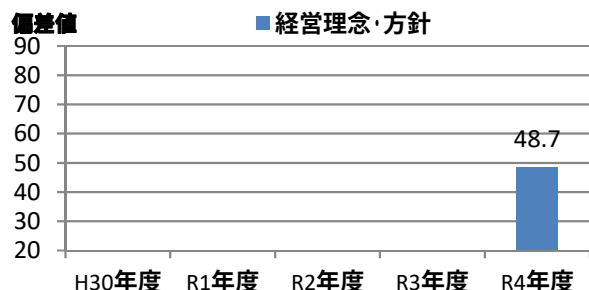
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

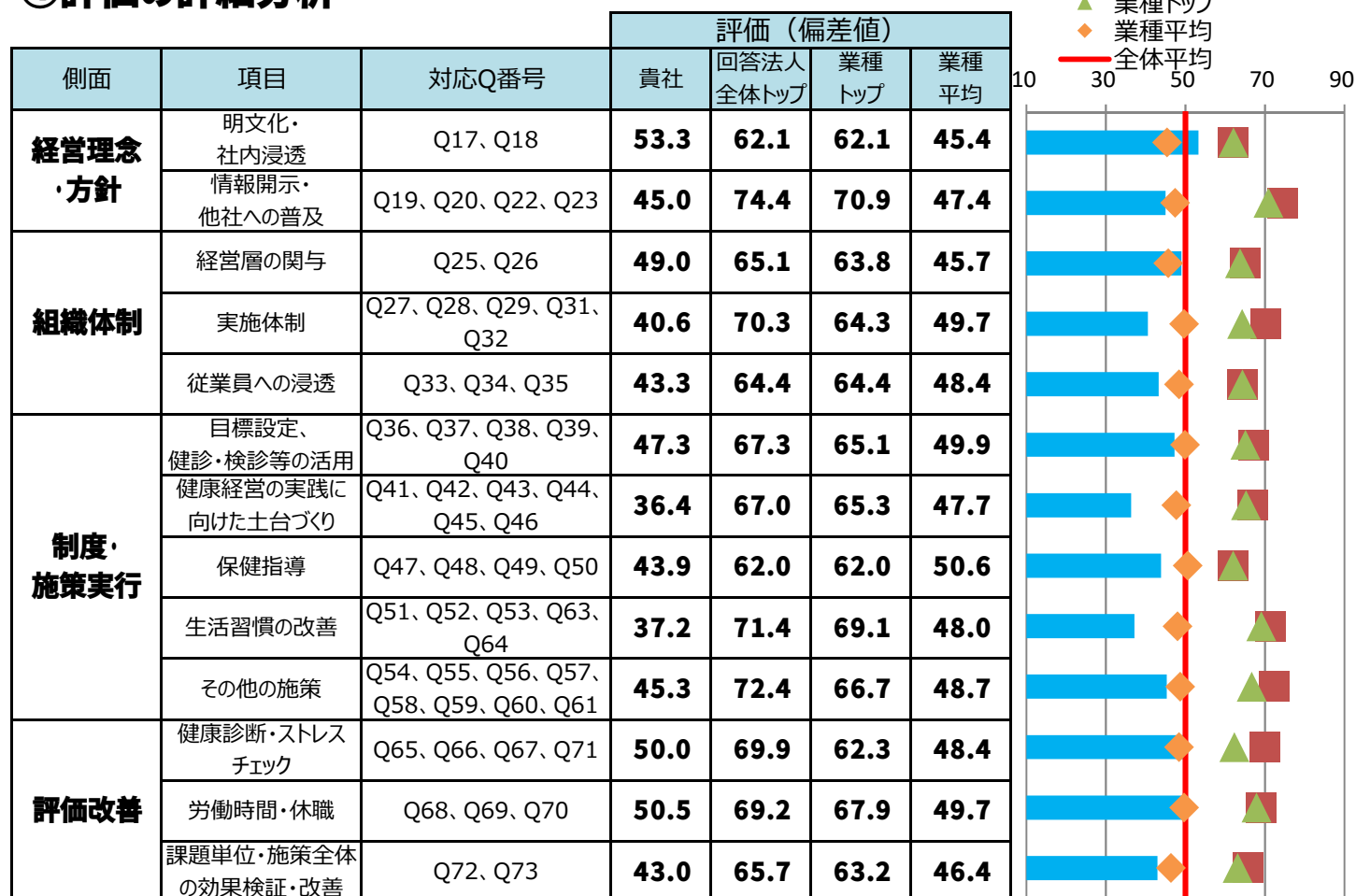
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2201~2250位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 45.3(-)    |
| 【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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>社員の活動のベースとなる心身の健康増進を図るため、社員一人ひとりが持てる力を最大限発揮できる職場づくりを行うこと。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康推進により生活習慣病リスク保有者を減らすこと、また男女ともに働きやすい職場とすることでワークエンゲージメントが向上することを期待します。</p>                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                  |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>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</p>                                                                                                                            |
| URL    | <p><a href="https://www.ejk.co.jp/sustainability/social/human-resources.html#co03">https://www.ejk.co.jp/sustainability/social/human-resources.html#co03</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(取締役会以外) | 44     | 回 | 0                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 96.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 92.7 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 地域に根ざした東京羽田ヴィッキーズへの従業員応援参加を促して、コミュニケーションを促進しています。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 68.8                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                           |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食生活改善のためのオンラインコンテンツを定期的に紹介し、食生活改善を呼びかけている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                           |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 仕事の生産性を上げ、生活バランスを整えやすくするためにラジオ体操を実施しています。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                           | % | (b)参加者の比率<br>※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   | 89.5 | % |

※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。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 38.3    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.4    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.5    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.4    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.2    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 37.7    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.6    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 41.0    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.6    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>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   | 平均年齢が45.9歳と高めで血圧と血糖のリスク該当者数が多い。一方で、特定保健指導の実施率は低いため、実施率を高めると共に、リスク該当予備群に対しても別途保健指導の機会を設け、リスク低減を図っている。                                           |
|               | 施策実施結果 | 特定保健指導実施率は2021年度23.1%で、2022年度を24%、2024年度を26%の目標として臨んでいる。また新たに設けたオンライン保健指導について、参加率は44%と特定保健指導を上回った。                                             |
|               | 効果検証結果 | 新たな保健指導については、高い参加率に加え、参加者からも前向きな声が多く上がっている。特定保健指導対象者については、健康経営推進部門から指導案内をメールで送るなど周知徹底を継続中。定量的には今後の経年変化を検証予定。                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 女性社員の職域拡大を進める中で、女性の健康に目を向け、男女とも働きやすい職場づくりを目指す。                                                                                                 |
|               | 施策実施結果 | 女性の健康基礎知識セミナーへの参加を促した結果、eラーニング参加率は89.5%となった。                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 研修のアンケートでは、男性社員では「女性の抱える健康問題について考えるいい機会となった」といった感想、女性社員では「女性の健康問題について、男性社員の理解がすすむことで安心感が生まれた」といった感想が多く挙がった。定性的ではあるが、男女間の認識のギャップに改善の効果が実感できている。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：新東工業株式会社

英文名：Sintokogio,Ltd.

■加入保険者：新東工業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

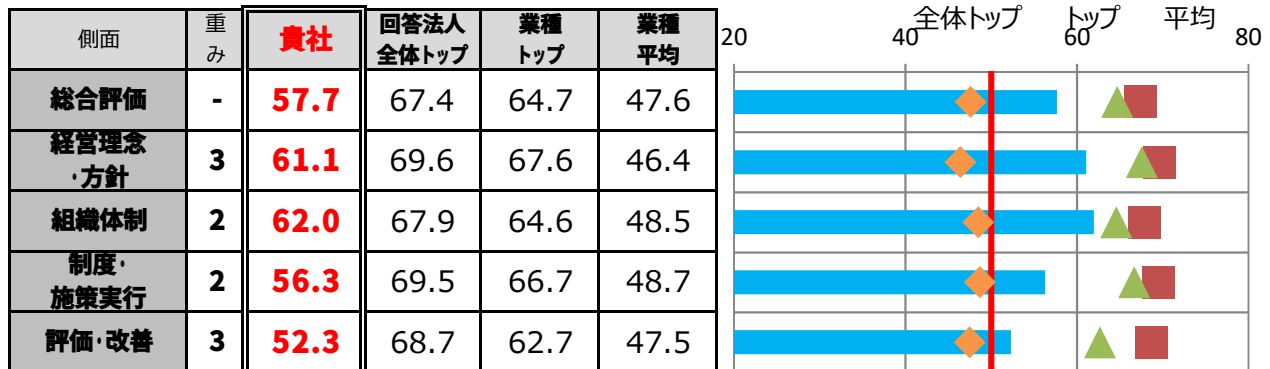
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：751～800位 / 3169 社中

■総合評価：57.7 ↓1.3 (前回偏差値 59.0)

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

## ②評価の内訳



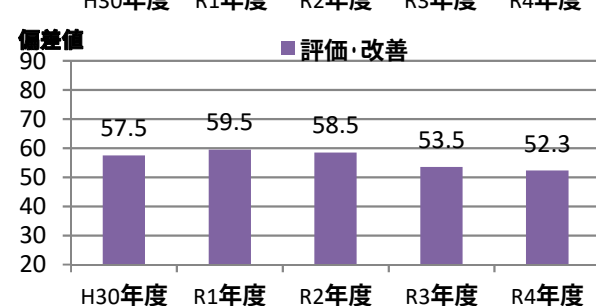
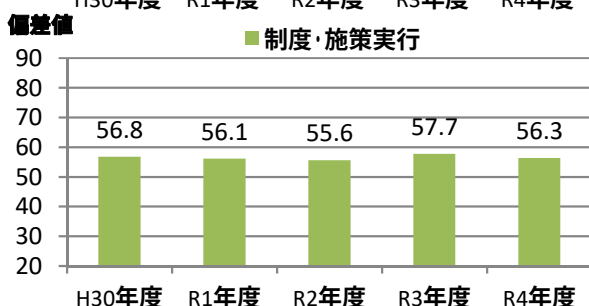
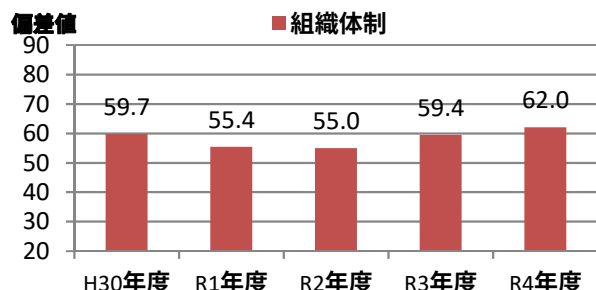
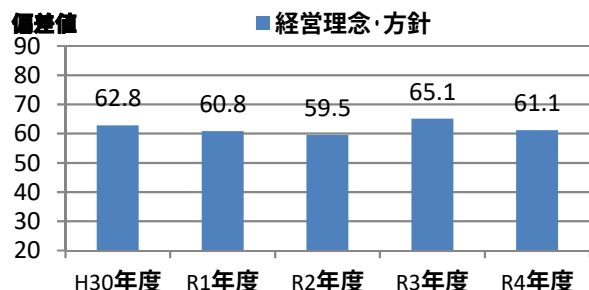
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

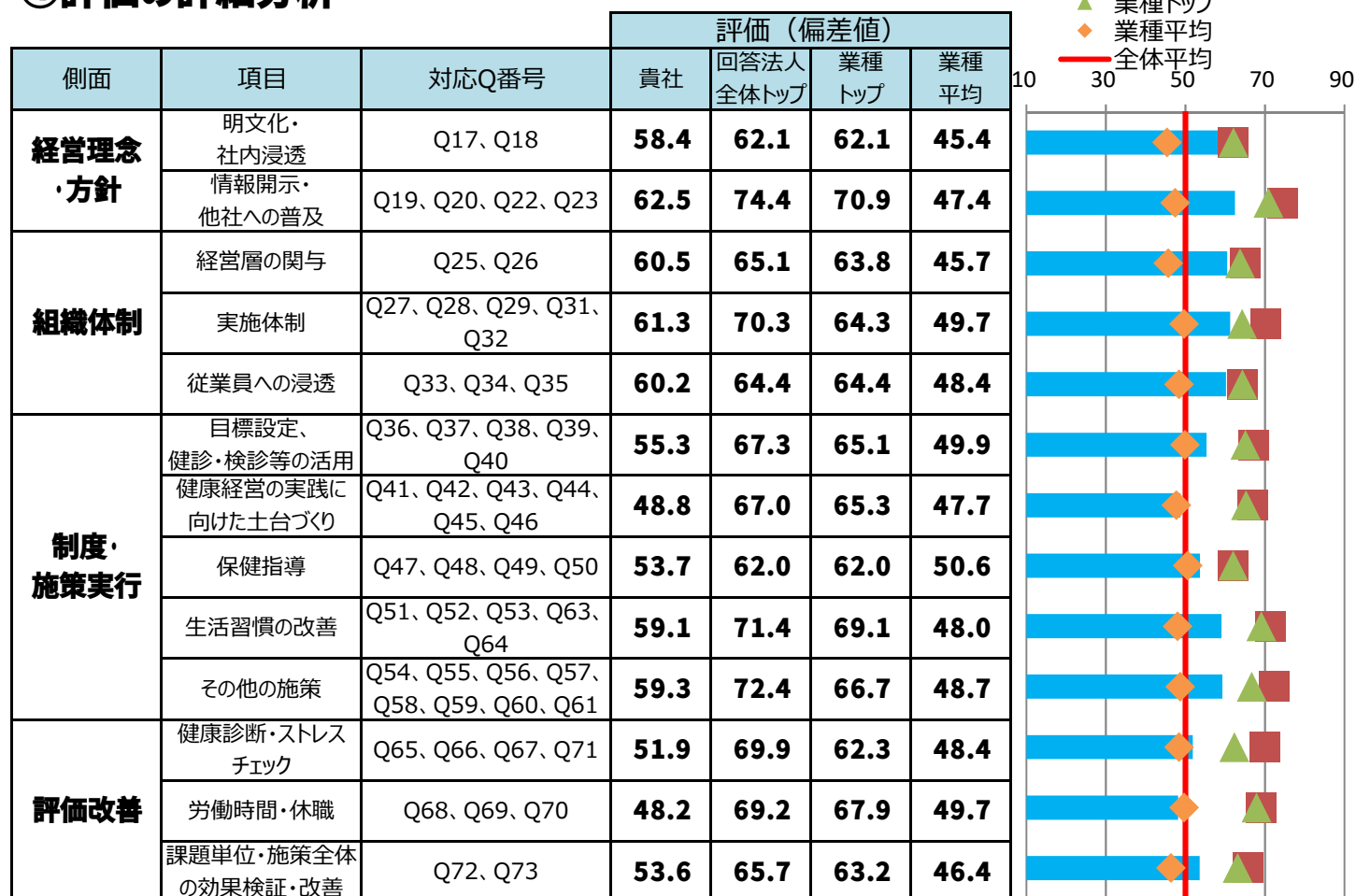
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 301～350位 | 451～500位   | 651～700位   | 501～550位   | 751～800位   |
| 総合評価      | 59.3     | 58.4(↓0.9) | 57.5(↓0.9) | 59.0(↑1.5) | 57.7(↓1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                   |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>企業の社会的責任</b></p> <p>前中期経営計画の3年間に於いて、現役社員が生活習慣病に関わる疾病で死亡した例がある。また、今期においては大動脈解離で会社から病院に搬送される事例もあるため、生活習慣病の早期発見・重症化予防のための有所見者の受診率向上が課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>生活習慣病の早期発見・重症化予防のため、健康診断結果の有所見者の再検査・精密検査の受診勧奨を産業医・保健師の専門家の介入を強化するとともに、就業上の配慮も考慮し、管理職との連携も図り、再検査・精密検査の受診率は100%達成を目指す。</p>                       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 統合報告書                                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.sinto.co.jp/ir/library/integrated_report/">https://www.sinto.co.jp/ir/library/integrated_report/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(取締役会以外) | 24     | 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。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 31.1 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 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                         | 年間を通して月1回程度のペースで芋煮会、梅まつりなど、家族と一緒に参加できるイベントを開催している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 17.6 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食堂業者と連携し、バランスメニューの提供、ベジチェック(野菜不足チェック)などのイベントを開催                |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 76.5                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 57.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 会社の行事としてソフトボール、ボーリング大会の開催、市のマラソン大会への参加補助などを行っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 82.4                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.3 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 84.7 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.4    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.7    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.1    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.0    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.6    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.5    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.0    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.8    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.5    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                    |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                          |
|               | 課題内容       | 生活習慣病予防対策として、減量による内臓脂肪の減少が有効と考えられるが、年齢をかさねるほど、なかなか容易にできない。無理なく、減量ができる方法の検討が必要。                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | 2ヵ月にわたり、週1回スマホで体重を報告するプログラムに参加。被保険者の9%にあたる229名が参加している。                                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証<br>結果 | 参加者平均で体重の約1.3%(70kgの人で0.9kg)の減量が無理なく行えた。また、アンケート結果でも、こまめに歩く、食事にきをつけるようになったなど、適正体重の維持などの健康意識の向上につながった。次回があれば、また参加したい人の割合も90%になっている。 |
|               | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                        |
|               | 課題内容       | 昨年度の有給休暇取得日数が11.7日と低く、長時間労働削減、ワークライフバランス・生活時間の確保が課題となっている。                                                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施<br>結果 | 今まで行ってきた、ノー残業デー、有給休暇取得の推進をあらためて周知徹底するとともに、毎週水曜日を健康推進デーに設定し、早めの帰宅を推奨している。                                                           |
|               | 効果検証<br>結果 | 当社は10月が有給付与の月であるが、9月末時点での有給取得日数が13.5日と増加している。今後は更に有給取得日数の増加を目指す。                                                                   |

※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：株式会社荏原製作所

英文名：EBARA CORPORATION

■加入保険者：荏原健康保険組合

上場

■所属業種：機械

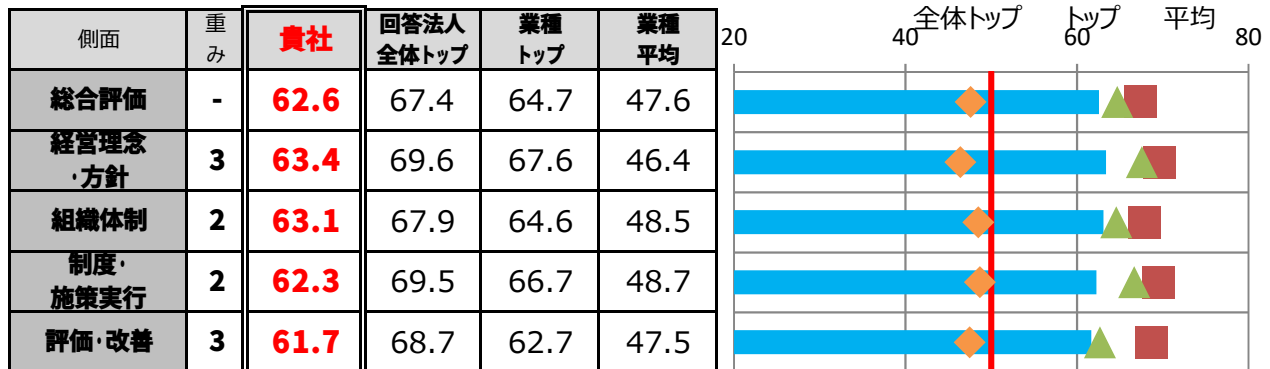
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 201～250位 / 3169 社中

■総合評価： 62.6 ↑3.3 (前回偏差値 59.3)

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

## ②評価の内訳



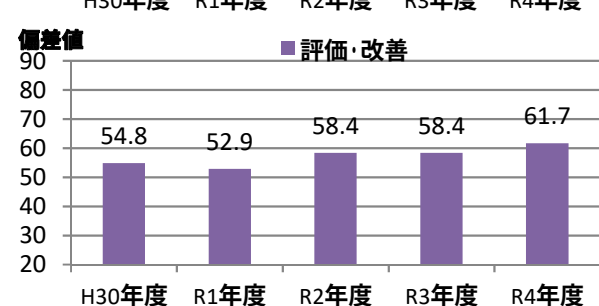
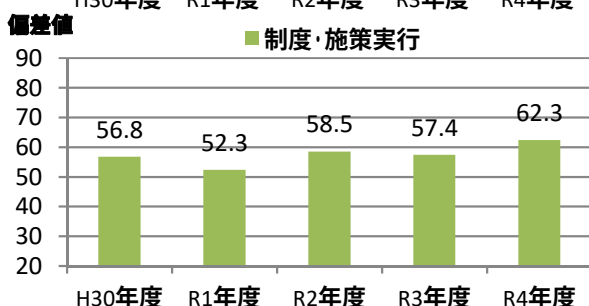
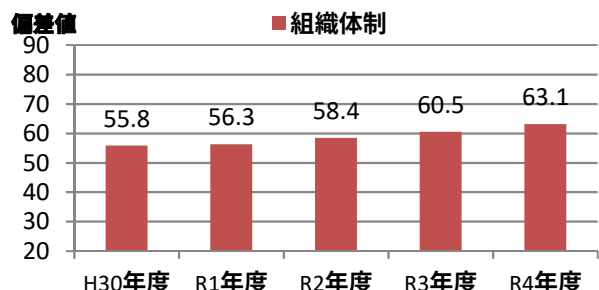
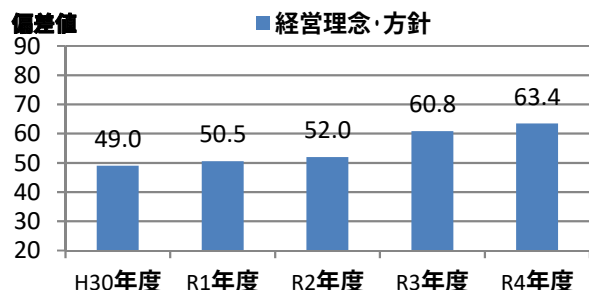
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

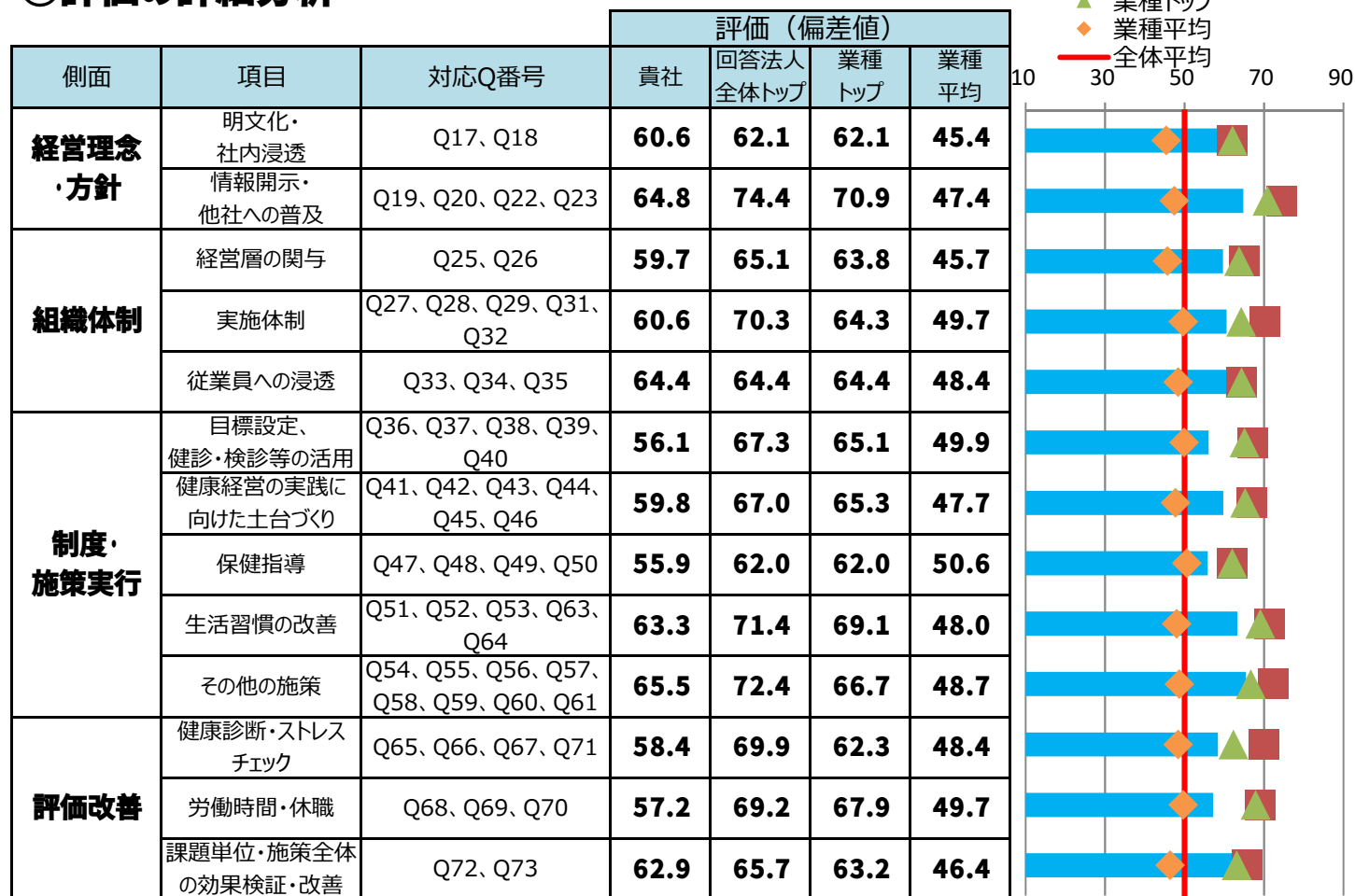
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 701～750位 | 1051～1100位 | 751～800位   | 501～550位   | 201～250位   |
| 総合評価      | 53.9     | 52.7(↓1.2) | 56.5(↑3.8) | 59.3(↑2.8) | 62.6(↑3.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>長引くコロナ禍により、身体活動の低下が懸念されていることから、様々な健康施策による従業員の健康増進・生活習慣病の未然防止と併せ、メンタルヘルス対策の強化（マネジャーへのメンタル不全早期発見や対処法の指導・ハラスメント対策・従業員のレジリエンス強化・マインドフルネス）により従業員が安全安心に就業できる職場環境を整えることは、事業活動を推進する上での課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が健康でいきいきと当社で働くことの喜びや充実感を持って就業できることを期待している。具体的な指標として、ストレスチェック・エンゲージメントにおけるストレス反応偏差値2021年度49pt⇒2023年度目標値55pt、ワークエンゲージメント偏差値50.8⇒2023年度目標値55pt、プレゼンティーズムによる生産性損失割合を現在35.6%⇒2023年度目標値30%とすることを目指す。</p>                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.ebara.co.jp/sustainability/social/information/occupational-safety.html">https://www.ebara.co.jp/sustainability/social/information/occupational-safety.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 14     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 20     | 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。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 92.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.2 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | オンラインイベントを企画し、その様子を社内SNSに掲載することで話しやすい雰囲気を作り出している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 18.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 当社5事業所において、曜日毎にNo揚げ物デー・サラダ半額デー等を実施し、スマートミール認証を受けた。             |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 86.2                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎月5日WALKING DAYを開催し8,000歩以上歩いた従業員に景品を出す等運動奨励活動を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 92.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 19.1 | % |

■ 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 | 17.6 | % |
| 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。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.9    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.4    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 63.1    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.2    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 64.7    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.7    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.0    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.0    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 60.3    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                            |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | 喫煙者は、新型コロナウイルスへの感染で重症となる可能性が高いこと、又、2次・3次喫煙等、健康リスクが高く、喫煙率の高さは、健康経営で期待する生産性の向上の阻害要因となり得ると考える。加えて当社のKPIであり全国平均である喫煙率17%以下と比較しても、現状では喫煙率が高く、喫煙の課題であると認識している。                                                   |
|               | 施策実施結果 | 従来の禁煙達成者への医療費補助から、短期の無償トライアルに変更したことにより気軽に参加できることで、例年10人に満たなかった参加者が、21年度は37名と例年にない参加がありうち30名が禁煙を達成した。                                                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | ・従来禁煙成功者にものみ、禁煙補助薬費用を負担するという方法であり、参加者は喫煙者の0.5%程度の参加にとどまっていたが、今回短期のトライアル方式へ変更し、気軽に参加できた事で施策参加者37名の80%にあたる30名の従業員が禁煙に成功した。<br>・2021年度の喫煙率は前年比マイナス0.2%の19.7%に留まったが、気軽に参加できる施策と就業時間内禁煙等、様々な側面から禁煙施策を企画・実施していく。 |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | コロナ感染防止対策として、在宅勤務を推奨し、出勤率が全社で30%以下を目標としたことから、従業員同士のコミュニケーション機会の減少や今までなら対面で相談できたことが相談し難いという環境の中でメンタル不調を訴える従業員数が増加している。又、当社のメンタルヘルス担当医への受診希望者が増加している状況から、メンタル不調やストレスを抱える従業員への施策が喫煙の課題であると考え。                 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | オンライン相談窓口を開設したところ、2021年度は33名から新規相談があった。又、メンタル疾患の理解と対応方法についての講演会を全4回シリーズでオンライン開催したところ、マネジャーの62%が参加した。                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 部下のメンタル不調早期発見や初期対応についての講演会の開催に対し、多くのマネジャーから継続実施の希望があった。終了後のアンケートでは、82%のマネジャーから、役に立ったという回答があった。マネジャーの意識が変容し、講演会終了後は、オンライン・対面を問わず、部下のメンタル不調に対する相談件数が増加した。今後もマネジャーから要望のあった内容も考慮したラインケアの講演会を企画・実施する予定である。      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アネスト岩田株式会社

英文名: ANEST IWATA Corporation

■加入保険者: 産業機械健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

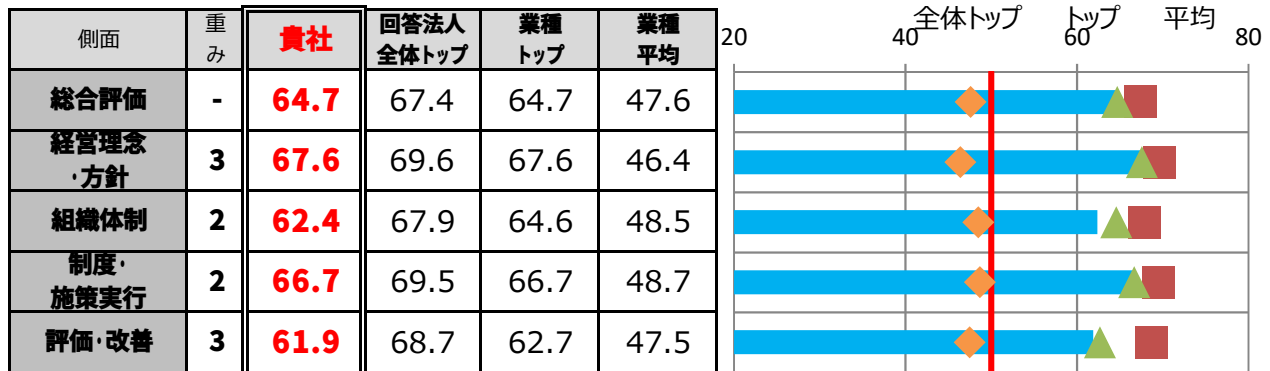
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1~50位 / 3169 社中

■総合評価: 64.7 ↑2.1 (前回偏差値 62.6)

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

## ②評価の内訳



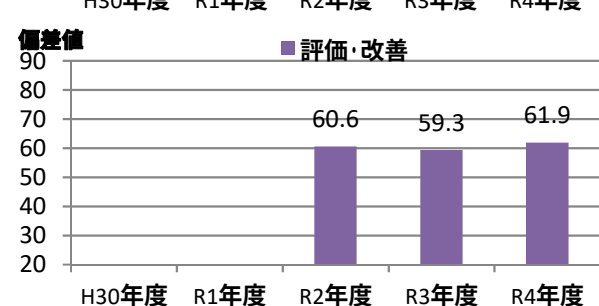
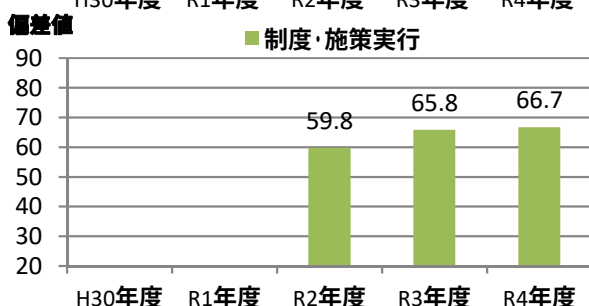
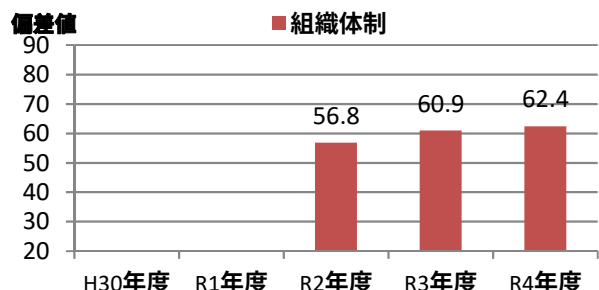
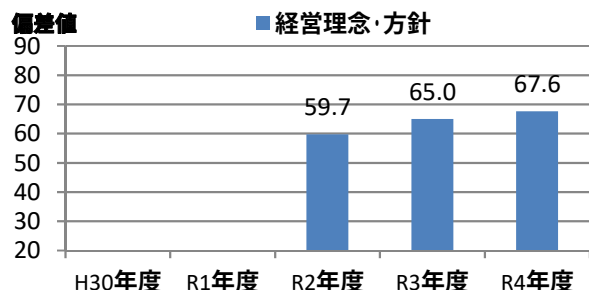
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

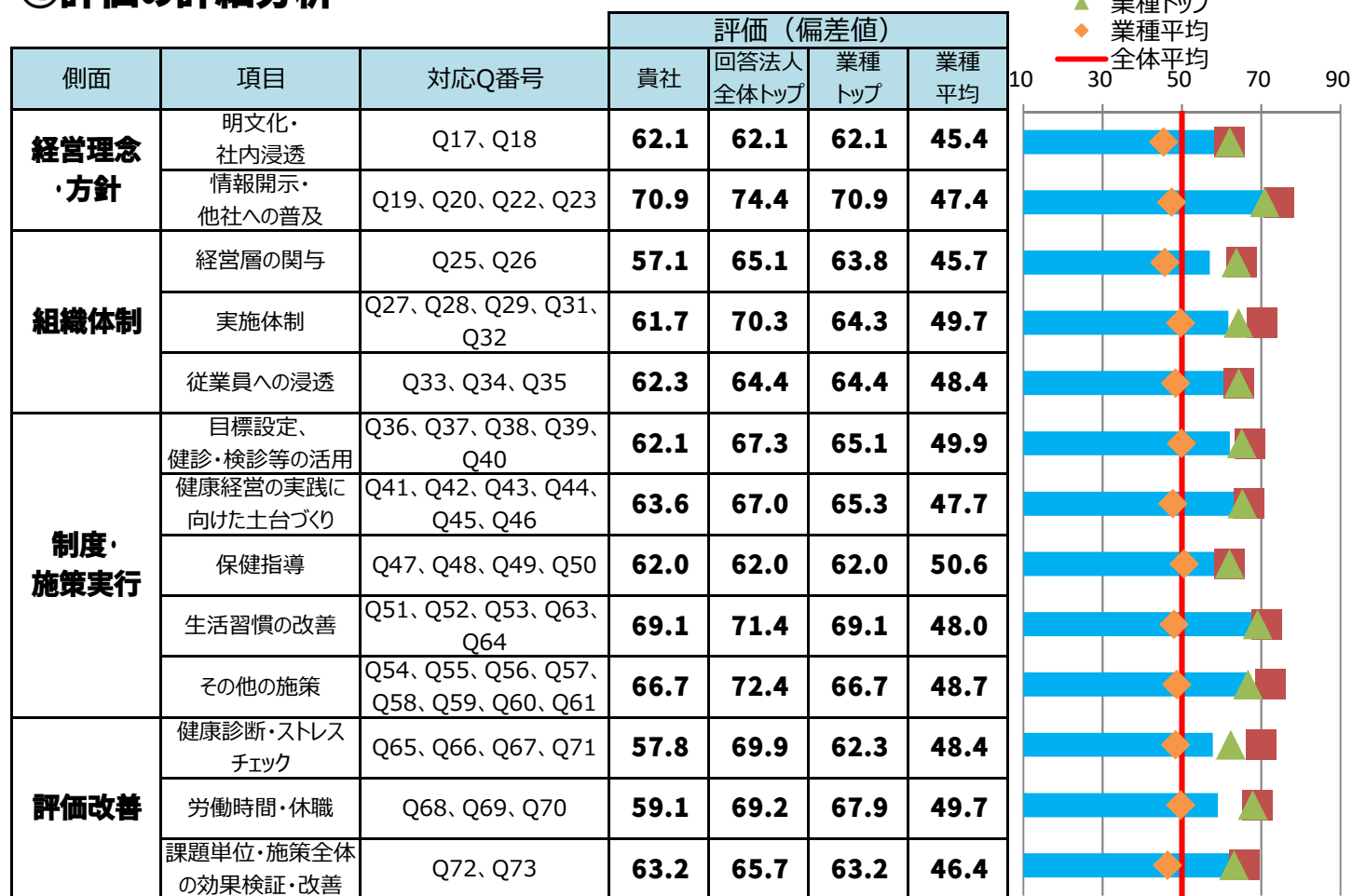
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 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 | 101~150位   | 1~50位      |
| 総合評価      | -      | -     | 59.4(-)  | 62.6(↑3.2) | 64.7(↑2.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社    | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                         |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>企業の発展にはひとりひとりの『生産性の向上』と『組織の活性化』が重要であり、その基盤は従業員が健康であることと考える。具体的には全従業員に対して実施する健康アンケートにおける属性（年代別）や職場などでのコミュニケーションやワークエンゲージメントにおいて、意識の差を埋めることが重要である。</p>                     |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営を通じて従業員とその家族が笑顔でイキイキと輝き、当社はもとより地域社会の発展にも貢献し、機械セクターホワイト企業No.1と認識してもらえることを期待する。なお、具体的な目標として、十分な休息の取得が生産性の向上やモチベーションアップにつながると考え、有給休暇を『スマイルホリデー』と取得しやすいネーミングとし、2022年度までに有給休暇取得率100%を目指し取得推進している。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                              |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>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</p>                                                                                                                                        |
| URL    | <p><a href="https://www.anestiwata-corp.com/jp/sustainability/society/health-management">https://www.anestiwata-corp.com/jp/sustainability/society/health-management</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(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。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 91.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | コミュニケーションテーマ提供を目的としたイベントとしてウォーキングイベントを実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 68.7 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康に配慮した食事を食堂および弁当にて提供                                          |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 83.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 63.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 健康維持・増進のため、日常から体のチェックを行うためウェアラブルデバイスを全従業員へ配った。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 10.8 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 40.8 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 87.8 | % |

※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。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 62.9    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 61.8    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.4    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.9    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 71.9    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.5    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 68.6    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.4    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 62.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 64.7    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                           |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容       | 全従業員の適性体重維持率が2020年度は59%と健康経営度調査回答企業平均と比較しても低く、中でもBMI25以上の割合が高い。<br>肥満者の割合が高いということは健康リスクを抱えやすい状況と認識し、発生予防として従業員全体で健康意識を高めていくことが重要と考えた。                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康セミナー：参加率91.3%<br>ウォーキングイベント実施：参加率69%、満足度77.4%<br>社内スポーツジムの運営：年間延べ516人の利用<br>スマートミール導入及び栄養士監修の弁当販売：利用率26.1%                                                                                              |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年、2022年3月実施の健康アンケートにて比較<br>意識変容<br>運動：意識している（79.6→79.9%）<br>食事：意識している（80.2→76.7%）<br>行動変容<br>ウォーキングを1日1時間以上実施：（23.1→39.5%）<br>就寝前2時間以内の夕食（35.5→35.1%）、朝食欠損（22.1→22.6%）<br>適性体重維持率 健診結果より（59.1%→62.3%） |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容       | 2021年度期初は、部門を超えたコミュニケーション課題があると仮定していたが、2022年3月の健康アンケートにて、仕事の質や量に影響の出そうなコミュニケーションの課題の有無とその際のパフォーマンスの低下率聴取したところ、仕事への影響度が高いのは上司部下間であることと、事業所ごとに課題が異なることが分かった。                                                |
|               | 施策実施<br>結果 | ・組織を超えた若手社員によるプロジェクトで、コミュニケーション活性化の方策を実施。<br>・地域を超え全従業員が参加できるウォーキングイベントを開催し、職場対抗で表彰することによりコミュニケーションが向上。                                                                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | ・健康アンケートにて、職場の一体感の割合が65.8%→66.1%（+0.3%）と変化あり。<br>・具体的な課題が判明したため、2022年度の取り組みに反映させる。                                                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ダイフク

英文名：Daifuku Co., Ltd.

■加入保険者：ダイフク健康保険組合

上場

■所属業種：機械

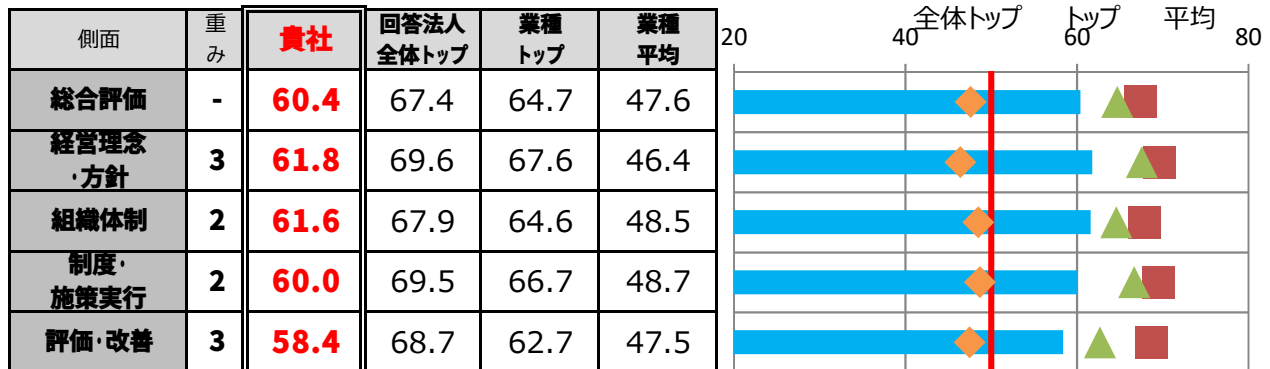
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 3169 社中

■総合評価： 60.4 ↑6.0 (前回偏差値 54.4)

※「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。

## ②評価の内訳



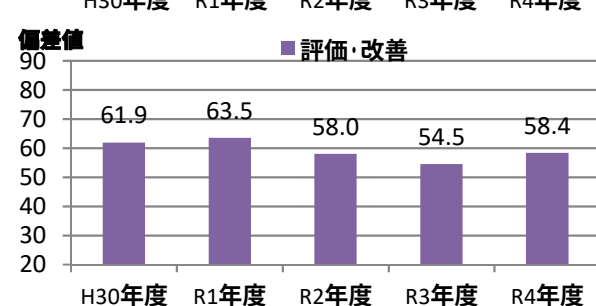
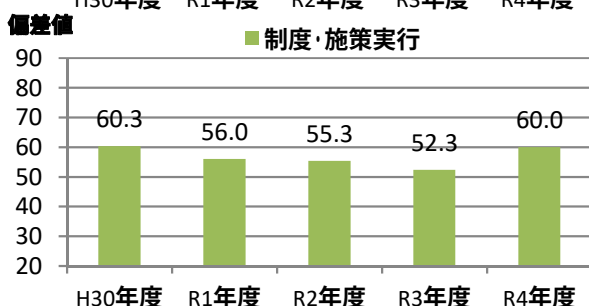
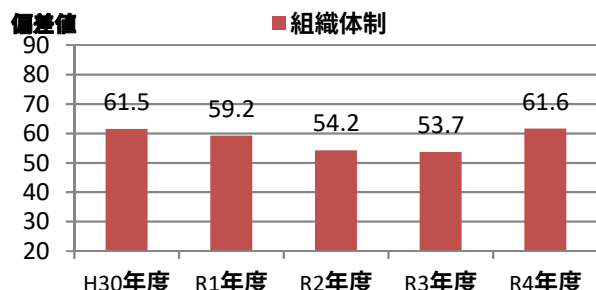
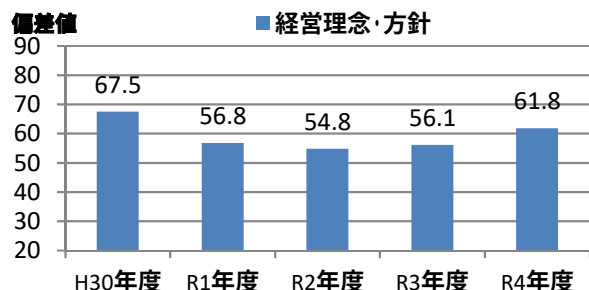
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

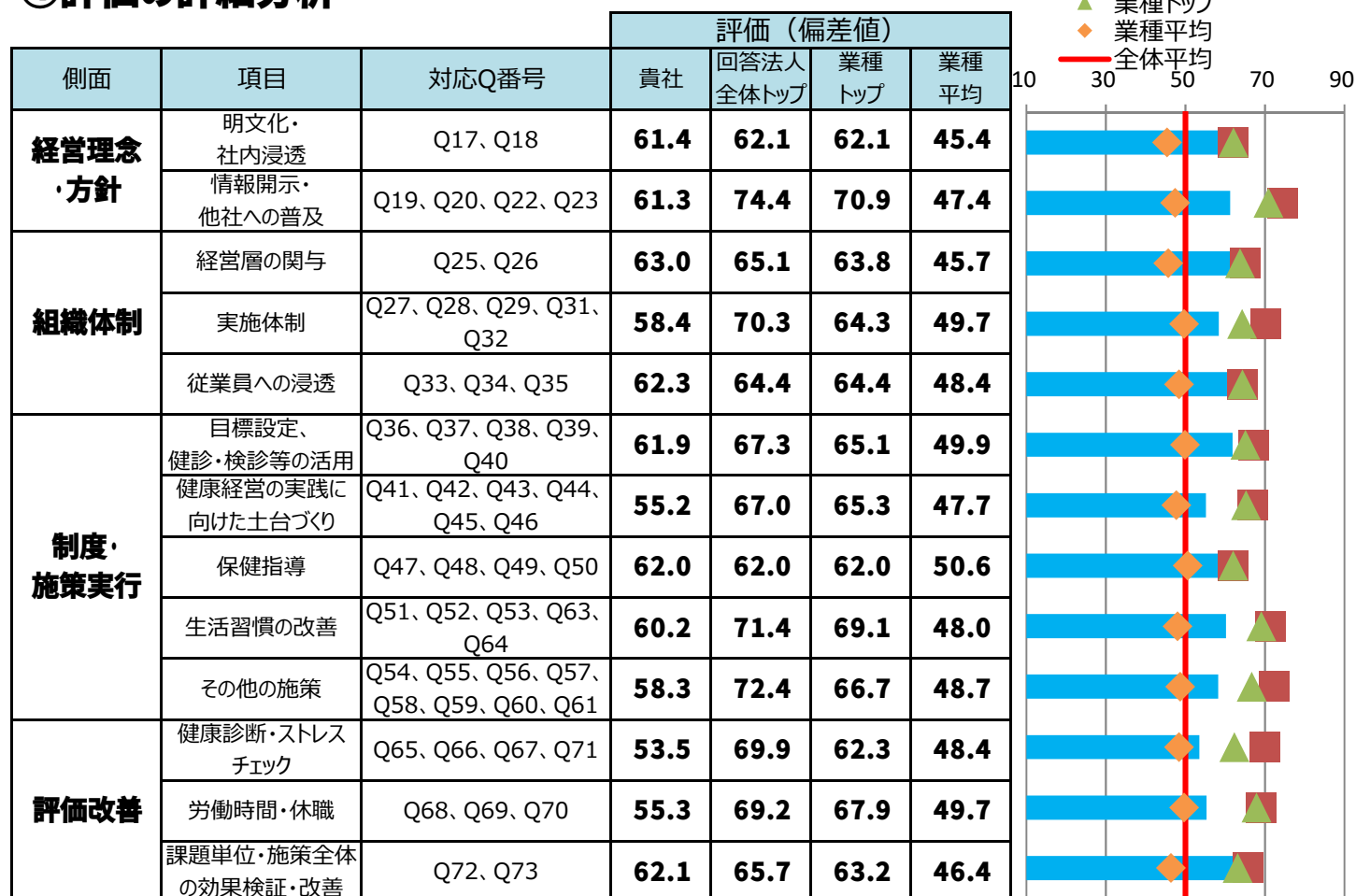
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度  | 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 | 401～450位   | 801～850位   | 1001～1050位 | 501～550位   |
| 総合評価      | 63.0    | 59.1(↓3.9) | 55.7(↓3.4) | 54.4(↓1.3) | 60.4(↑6.0) |
| 【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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>当社は、「従業員の心身の健康維持・増進と生き活きと仕事ができる職場環境づくり」を解決したい課題としています。2006年にメンタル不調者増加に伴い、全社横断組織『こころと体の健康づくり委員会』を設置し、欠勤休職者（アブセンティズム）やパフォーマンス低下者（プレゼンティズム）の低減と生活習慣病対策として、様々なイベント・セミナーを実施し、課題解決に取り組んでいます。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営に取り組むことにより、従業員の健康管理を行う仕組みができ、従業員の健康状態や課題を把握できるようになった。課題を把握することにより、その対策や施策によって、健康な従業員が増えることで、社内に活気が出て仕事に取り組む姿勢や、労働生産性の向上効果が期待できる。また、施策の中でも、コミュニケーションを伴う施策も導入し、職場の活性化や職場環境改善に繋げる効果を期待している。</p>                       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                 |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.daifuku.com/jp/sustainability/society/workplace-environment/">https://www.daifuku.com/jp/sustainability/society/workplace-environment/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>14</b> | 回 | <b>3</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>8</b>  | 回 | <b>4</b>          | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>89.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                          |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | スポーツや文化クラブへの支援により、社員同士の交流を活性化・リフレッシュで健康維持増進をサポート |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>17.9</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 「スマートミール」の最上位認証を本社含む3事業所で取得。栄養バランスのとれた食事の提供をしている。              |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>59.9</b>                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>15.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | その他                                             |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | お昼休憩を利用し、各事業所構内や近隣ウォーキングエリアを設定し、イベントを定期的実施している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>73.8</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>36.6</b> | % |

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

|       | 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   | <b>2.8</b> | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健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    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.8    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.5    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.9    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.8    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.4    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.2    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.0    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.0    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                      |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                     |
|               | 課題内容   | ストレスチェック実施後に高ストレス者に対して、産業医の面談受診勧奨を行うが、申し出を行う従業員は全体の10%強にすぎない。申し出をしない高ストレス者が90%弱も存在すると考えられるため、潜在的な高ストレス者へのサポートが必要である。                 |
|               | 施策実施結果 | 共同実施者である保健師が申し出をしない高ストレス者全員へ、健診後の面談やメール・チャットやオンライン通話を利用したフォローを実施。                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | フォローをした高ストレス者の中から、産業医面談へ繋げることができたり、高ストレス者へのメンタルヘルス未然予防ができた。2021年度メンタル不調者数は前年比25%超削減できた。                                              |
|               | 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   | コロナ禍の中、アンケートから運動不足を感じている従業員の割合が高い結果となった。当社では全社横断組織「こころと体の健康づくり委員会」が中心となり、例年運動イベントを数多く開催してきたが、感染予防のため、一時開催を見送っていた。運動不足を解消する対策が必要であった。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 全従業員が可能なオンラインアプリを導入し、アプリ内で運動・エクササイズメニューを見て運動行えるようにした。社内掲示板で周知し、60%以上が利用。また、ウォーキングラリーもアプリで歩数カウントし開催。                                  |
|               | 効果検証結果 | 運動習慣比率2019年20.6%、2020年21.4%、2022年22.6%と運動習慣比率が上昇。また、アプリ内では健康に関する豆知識や疾病関連ニュースなどのヘルスケア情報もあり、ヘルスリテラシー向上にも繋がっている。                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タダノ

英文名：TADANO Ltd.

■加入保険者：タダノ健康保険組合

上場

■所属業種：機械

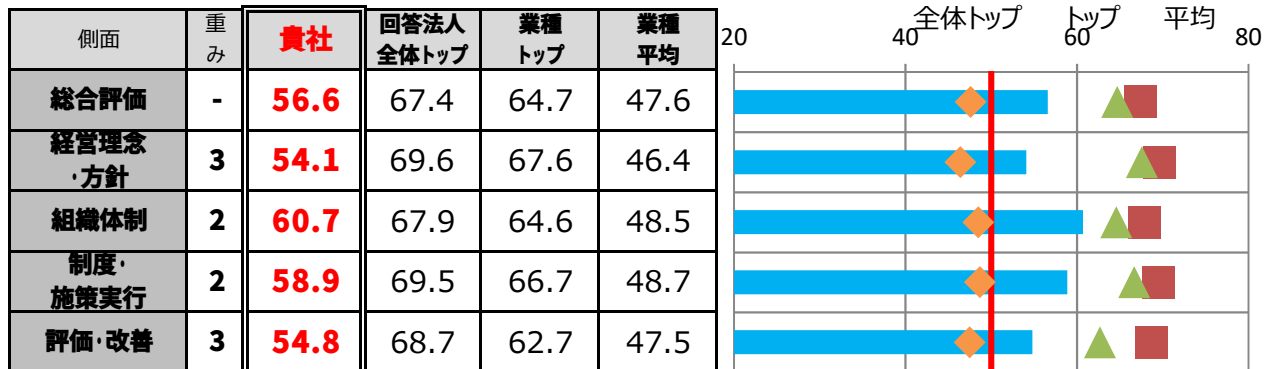
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 851～900位 / 3169 社中

■総合評価： 56.6 ↑0.3 (前回偏差値 56.3 )

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

## ②評価の内訳



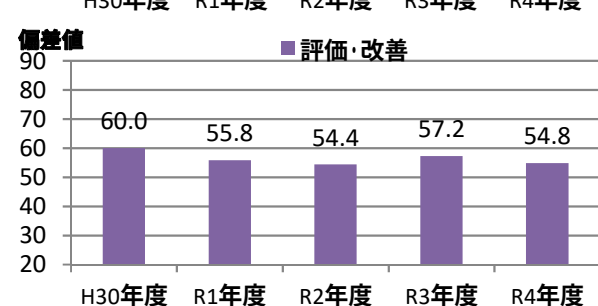
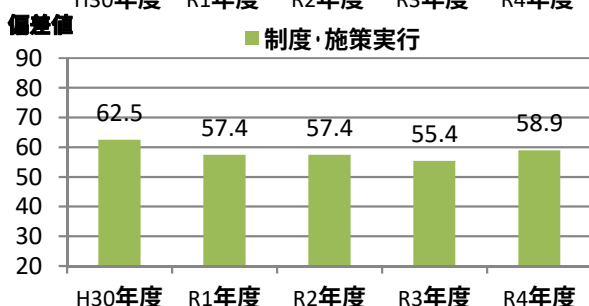
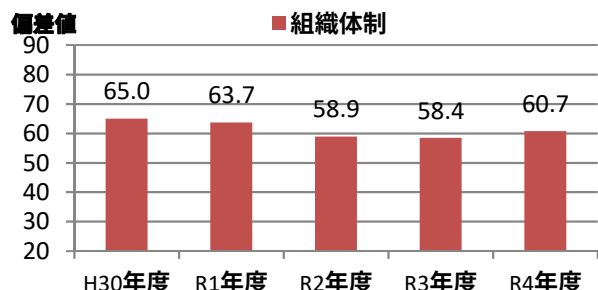
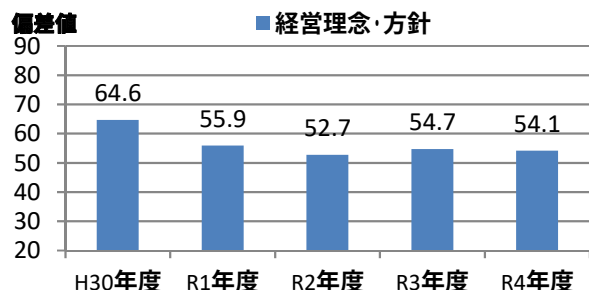
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

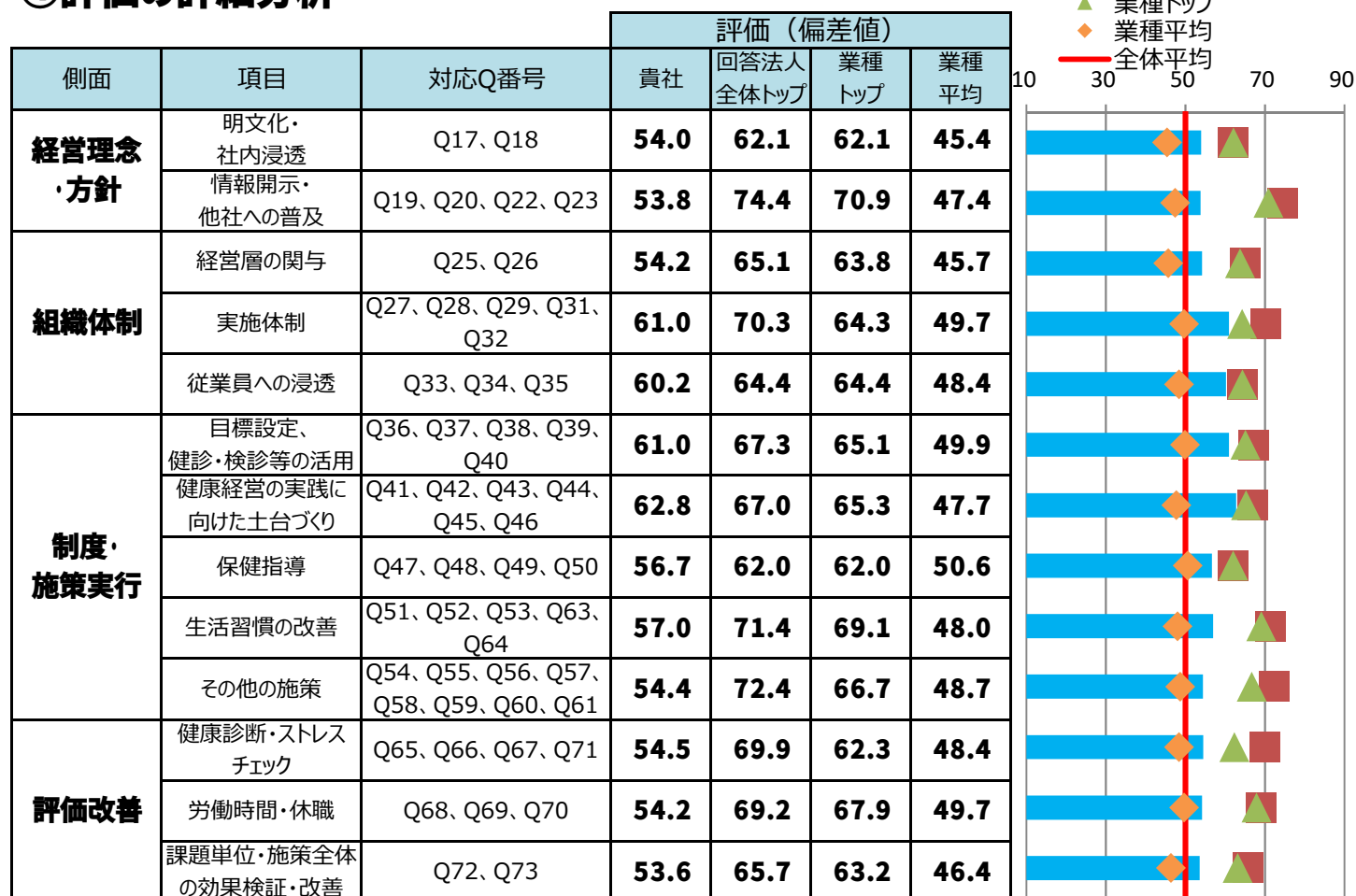
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度  | 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 | 551～600位   | 851～900位   | 801～850位   | 851～900位   |
| 総合評価      | 63.1    | 57.7(↓5.4) | 55.4(↓2.3) | 56.3(↑0.9) | 56.6(↑0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社   | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                               |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>健康課題は、1 糖尿病リスクが高い、2 運動習慣率が低い、3 高ストレス者が30代に多い点である。健康課題が、当グループの活性度を80%にし、プレゼンティーズム損失額が年間1人当たり86万円、グループ全体では20億9000万円を占める。運動習慣率を上げ、健康課題を解決するために、社員が運動を主体的に、継続できる仕組みづくりが課題である。</p>  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>仮説として、全国平均運動習慣率になるため運動習慣率が2.6%上がれば、活性度も3%上がるとすると、プレゼンティーズム損失額が年間1人あたり13万円改善し、グループ全体では3億1500万円の削減につながることになる。施策①既存施策の継続と改善、②新たに導入する施策で、ITツール（健康アプリ）を展開し、社員の「主体性」のある健康行動を促す。登録率を上げるため具体策を3つ行い、登録率70%を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.tadano.co.jp/ir/esg/society.html">https://www.tadano.co.jp/ir/esg/society.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 17     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 14     | 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。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 手軽にお互いにコミュニケーションがとれるようチャットを活用し、グループでの意見交換に利用している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 60.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員食堂では、健康に配慮した食事（栄養管理された内容）やカロリー表示、小鉢での野菜摂取推進。                 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 50.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                            |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | スポーツクラブと法人契約を行い社員の利用促進を図っている。また、スポーツ施設利用補助制度を実施。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 30.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.0    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.0    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.3    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 60.9    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.7    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.9    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.4    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.7    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 47.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.4    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                    |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                          |
|               | 課題内容       | 2020年要精査受診率が44.7%であった。有所見率が63.7%であり、要精査の受診率を高め、高リスク者に対する重症化予防を図る必要がある。                                                                             |
|               | 施策実施<br>結果 | 要精査の健診フォローを、対面・オンライン面談もしくはメール・電話などで対応した。また、健診結果を産業医にみてもらい、就労判定とともに医学的所見を伺い、社員と共有した。                                                                |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年要精査受診率が54.8%と前年に比べ、10.1%上昇した。ハイリスク群へのフォロー強化の効果である。まだ、4割以上の方が、未受診の状態だったので、引き続き、重症化予防のため健診フォローおよび受診勧奨を行う。                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                   |
|               | 課題内容       | メンタルヘルス活動の指標として、2020年セルフケア取組率71.2%（目標70%以上）であった。管理監督者快適職場づくり取組率79.2%（目標80%以上）であった。快適職場づくり取組が目標を未達であり、今後のメンタルヘルス活動の推進のため改善が必要である。                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 2021年度衛生月間行事として「健康づくり自己宣言」と「職場改善活動・メンタルヘルス職場環境改善」を立案・実行してもらった（実施率40.5%、前年39.4%）。各職場毎に一覧でみえる化を継続実施。                                                 |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年セルフケア取組率71.8%（前年71.2%）で目標70%以上を達成した。また、管理監督者快適職場づくり取組率80.3%（前年79.6%）と前年より改善し目標80%以上を達成だった。今後も、衛生月間行事で各職場の取組状況を見える化し、実施率を上げ、メンタルヘルス活動をより活性化する。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: フジテック株式会社

英文名: FUJITEC CO., LTD.

■加入保険者: フジテック健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

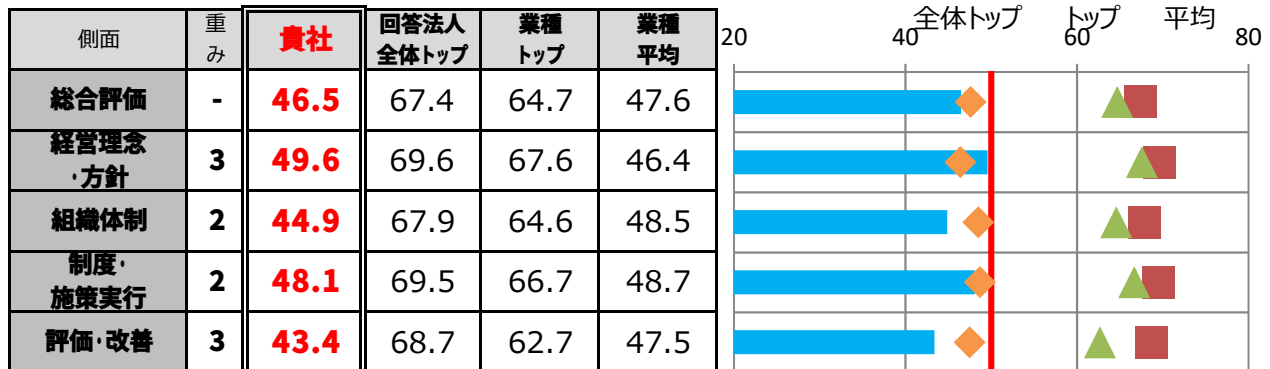
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 3169 社中

■総合評価: 46.5 ↑3.9 (前回偏差値 42.6)

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

## ②評価の内訳



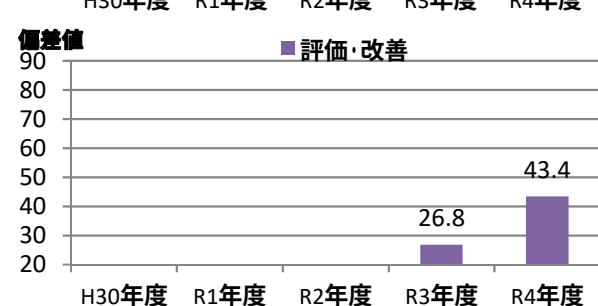
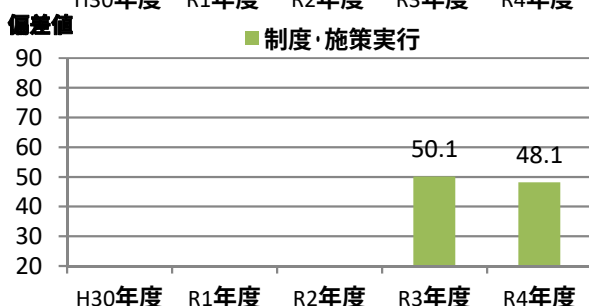
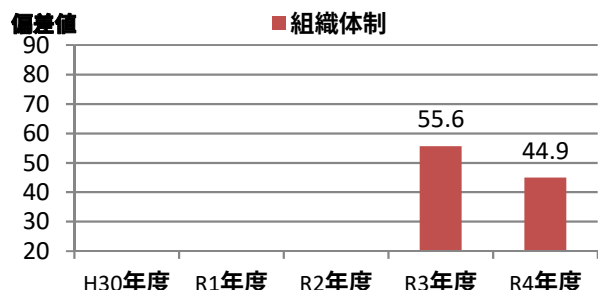
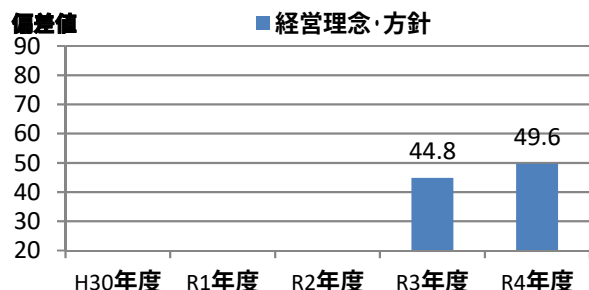
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

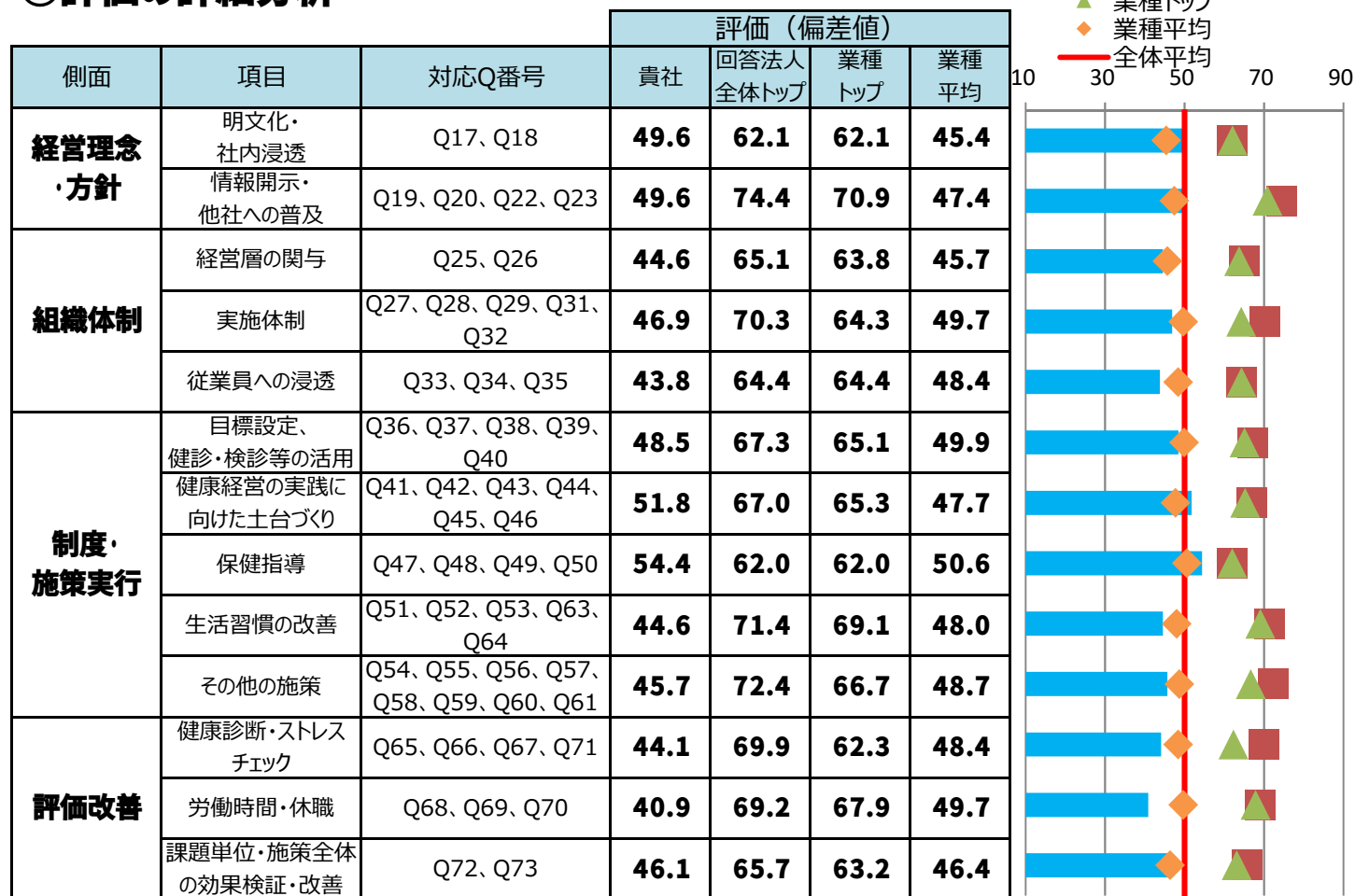
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2251~2300位 | 2051~2100位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 42.6(-)    | 46.5(↑3.9) |
| 【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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                         |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>従業員の安全・安心と健康を守ることは企業にとっての最優先課題である。特に従業員の健康を守り、働きやすい環境を作ることによる、人材の定着と一人ひとりのパフォーマンスの向上は、企業価値の向上にとっても重要である。</p>                               |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>”安全・安心”を最優先とした従業員の業務環境の提供と健康の増進により、従業員の満足度が向上し、長く働き続けたいと思う企業となることを期待する。具体的には、若手社員（入社3年）の定着が難しい昇降機の据付・メンテナンスを行うフィールド（現場作業）について、3年後の2024年には定着率（フィールド部門に限る）90%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 | <p>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</p>                                                                  |
| URL    | <p><a href="https://www.fujitec.co.jp/sustainability">https://www.fujitec.co.jp/sustainability</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 2.1 | % | (b)参加者の比率<br>※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                         | メールツールを与えられている社員に業務内外で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<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 95.2                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | カロリー表示による意識づけ、ヘルスリテラシーの向上                                      |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 37.3                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 42.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 各事業場で朝のラジオ体操を40年以上前より実施し健康増進、怪我防止に努めている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.8    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.8    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.2    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.4    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.8    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.2    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 46.0    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 48.6    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 41.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.5    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                           |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                          |
|               | 課題内容   | ストレスチェックでの高ストレス者予備軍に対してのケアについて検討、早期に対応することによって重篤化を防ぐ必要があると同時に職場環境改善も必要である。                |
|               | 施策実施結果 | 高ストレス者全員に対して保健師、看護師から連絡を行っている。またストレスチェック時に生活習慣やハラスメントの設問を追加し結果を各部門にフィードバックして職場環境改善を図っている。 |
|               | 効果検証結果 | 保健師、看護師の働きかけによって早期発見・対応し予防保全になった。またストレスチェックの高ストレス者割合の減少につながった。ストレスチェック結果に応じて職場環境改善を進める。   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                |
|               | 課題内容   | 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）が不十分なため再検討が必要である。                                   |
|               | 施策実施結果 | 保健師、看護師からの個別相談・指導の他に、外部健康相談窓口として24時間健康ダイヤル（女性特有の疾患、妊娠・出産等）の活用を推進した。                       |
|               | 効果検証結果 | 現時点での効果検証はできてはいないが、女性特有の健康関連課題に関する知識を得るためのeラーニング等を計画し参加率90%以上を目指す。                        |

※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: C K D株式会社

英文名: CKD Corporation

■加入保険者: C K D健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

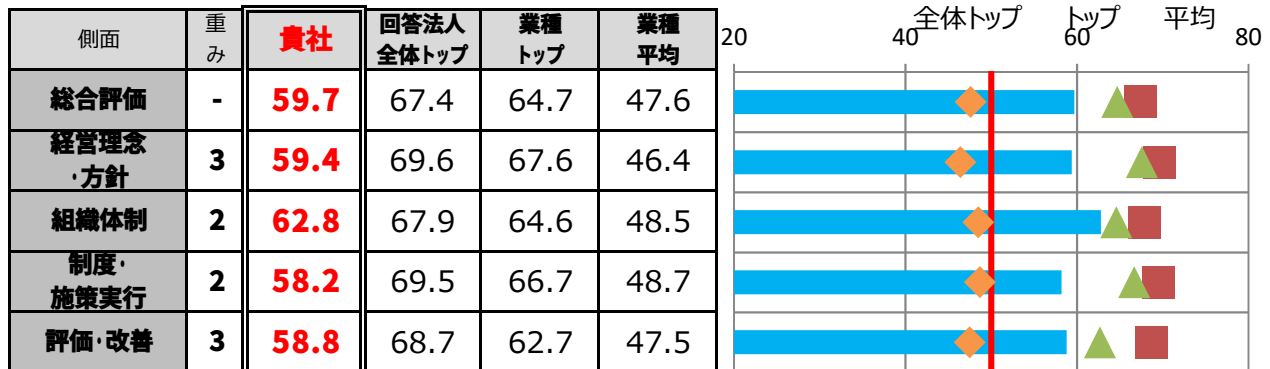
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 551~600位 / 3169 社中

■総合評価: 59.7 ↑1.7 (前回偏差値 58.0)

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

## ②評価の内訳



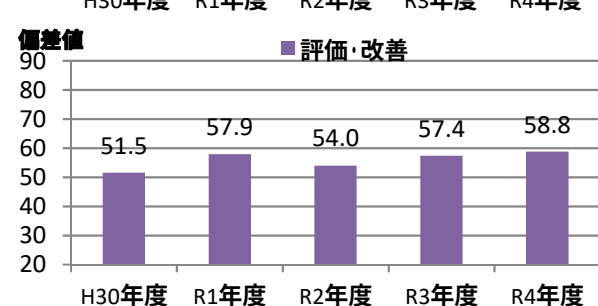
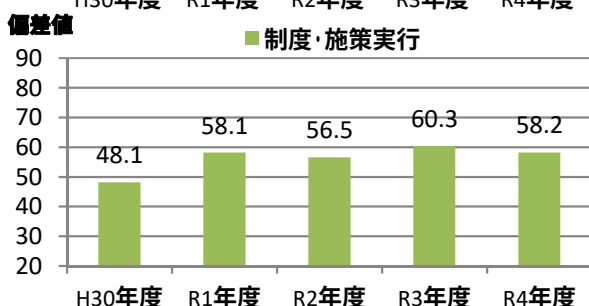
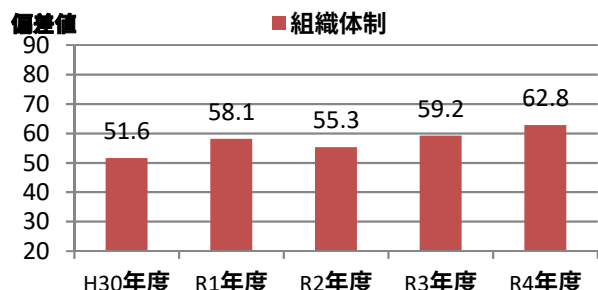
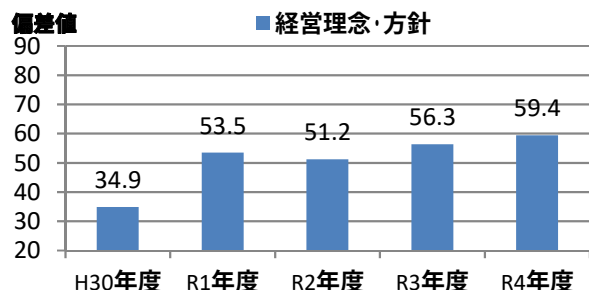
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

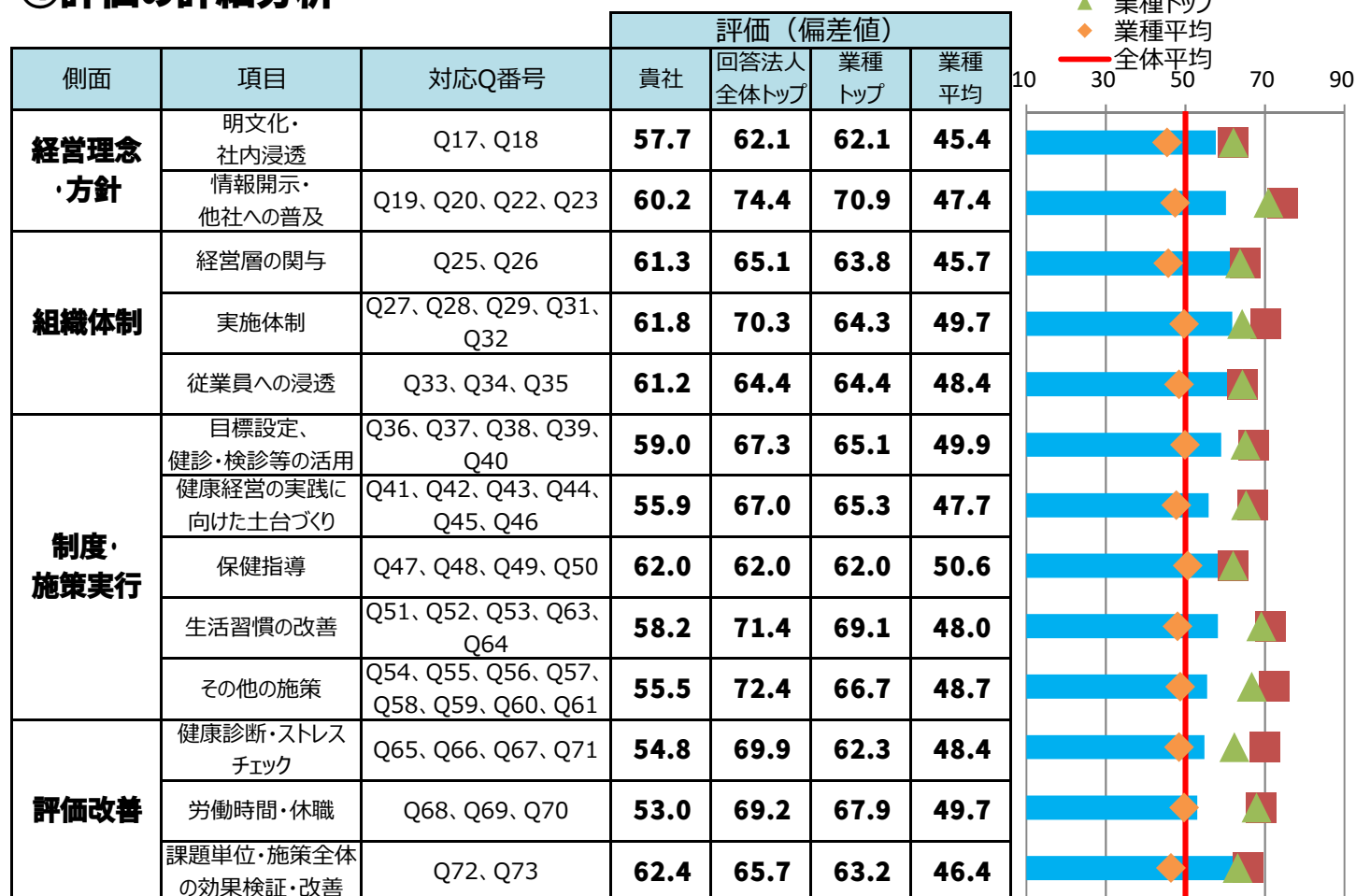
|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1201~1250位 | 651~700位    | 951~1000位  | 651~700位   | 551~600位   |
| 総合評価      | 45.5       | 56.7(↑11.2) | 53.9(↓2.8) | 58.0(↑4.1) | 59.7(↑1.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>70歳までの雇用が求められる中、従業員には健康で長く勤めていただくことが求められています。また、メンタルを含めた病気に罹ると十分に力を発揮できない状況になります。健康を害することなく、全従業員が活き活きと働き続ける職場にすることが弊社の持続的成長に繋げる大きな課題です。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | ストレスチェック結果をもとに、自職場の課題を把握し、職場環境改善することにより、従業員が活き活きと働ける環境づくりに取り組んでいます。具体的な目標として、エンゲージメントを、現在の48ポイントから50ポイント以上に改善す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<br><a href="https://www.ckd.co.jp/csr/health/">https://www.ckd.co.jp/csr/health/</a> |
| URL    |                                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 2                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 21.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 87.3 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年2回組合と連携し職場協議会を開催、働きやすい職場環境づくりのためコミュニケーションを図っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 69.5                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 84.4 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全国衛生週間に合わせ、社員食堂で健康メニューの提供を実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 47.8                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.3 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |     |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施          |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 毎年ウォーキングキャンペーンを実施し、優秀部門、個人を表彰している。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 9.8 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.7    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.6    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.2    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.8    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.6    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 61.6    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.0    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.2    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.9    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                               |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                             |
|               | 課題内容       | メンタル不調による休職から職場復帰して、再発により再休職するケースが散見される。生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 復職可否の基準を定め、復職の際リワークとメンタル専門産業医の面談を実施し、復職判定を行うよう改善し、2020年度は4名、2021年度は3名に適用している。                                                 |
|               | 効果検証<br>結果 | 改善した復職ルールを適用し復職した社員数と再発者数は、2020年度：4名のうち3名再発、2021年度：3名のうち再発は1名となっているが、まだ、リワークの効果度合いは測れないため、引き続き産業医面談や部門での面談を実施しながら個別フォローをしていく。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                     |
|               | 課題内容       | 定期健康診断の結果より、喫煙率が23.0%となっており、全国平均17.8%よりもかなり高い数字となっている。個人の健康影響と合わせて、受動喫煙防止に向けた取り組みとして喫煙率の改善が必要である。                             |
|               | 施策実施<br>結果 | 2025年度喫煙率20.0%を目標として、喫煙可能時間の制限、喫煙所を入通りの少ない場所に移設、喫煙所への入場数を制限し全社に周知した。また、全社禁煙の日などの禁煙チャレンジ施策を継続実施している。                           |
|               | 効果検証<br>結果 | 30年以上の喫煙者が禁煙にチャレンジし見事に禁煙達成するなど、2021年度の喫煙率は22.2%に改善した。今後は、喫煙達成者の声を全社に展開し、喫煙率20.0%の目標を目指して継続して喫煙施策に取り組んでいく。                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社マースグループホールディングス

英文名：Mars Group Holdings Corporation

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

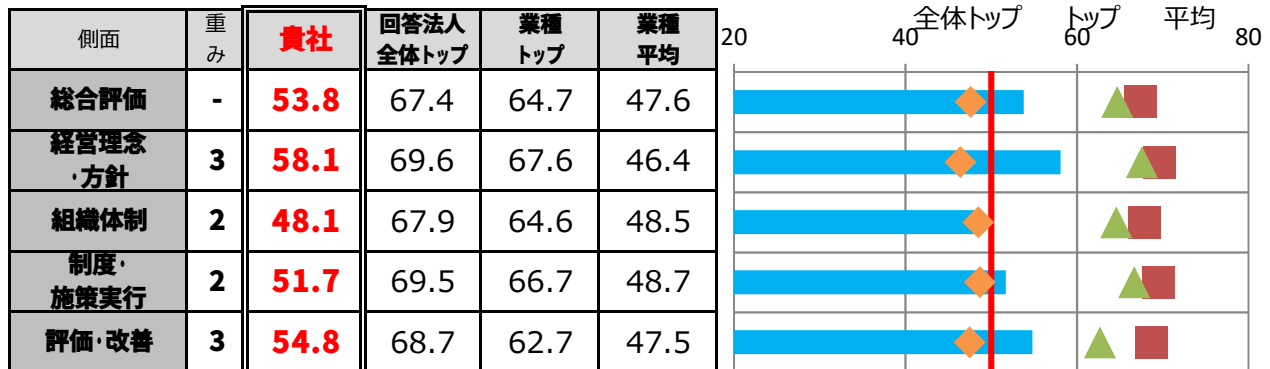
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1201～1250位 / 3169 社中

■総合評価： 53.8 ↓3.2 (前回偏差値 57.0 )

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

## ②評価の内訳



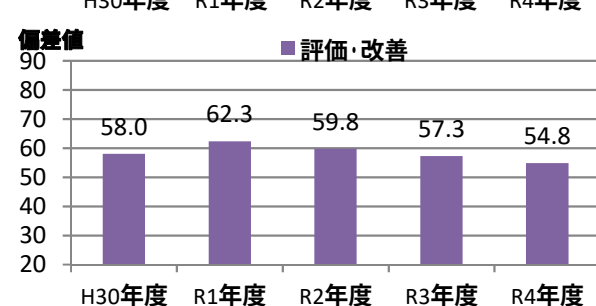
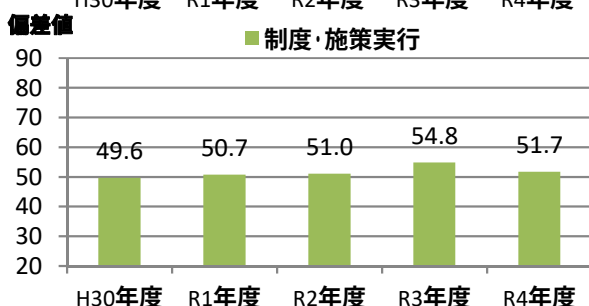
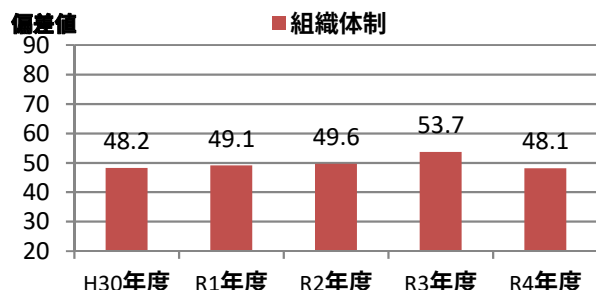
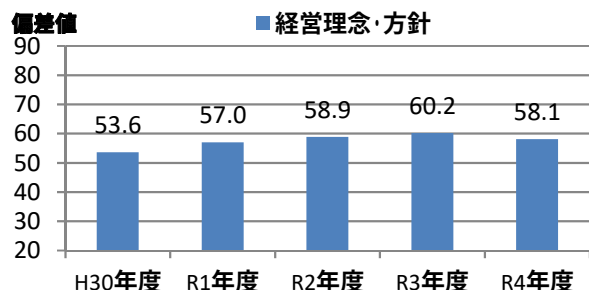
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

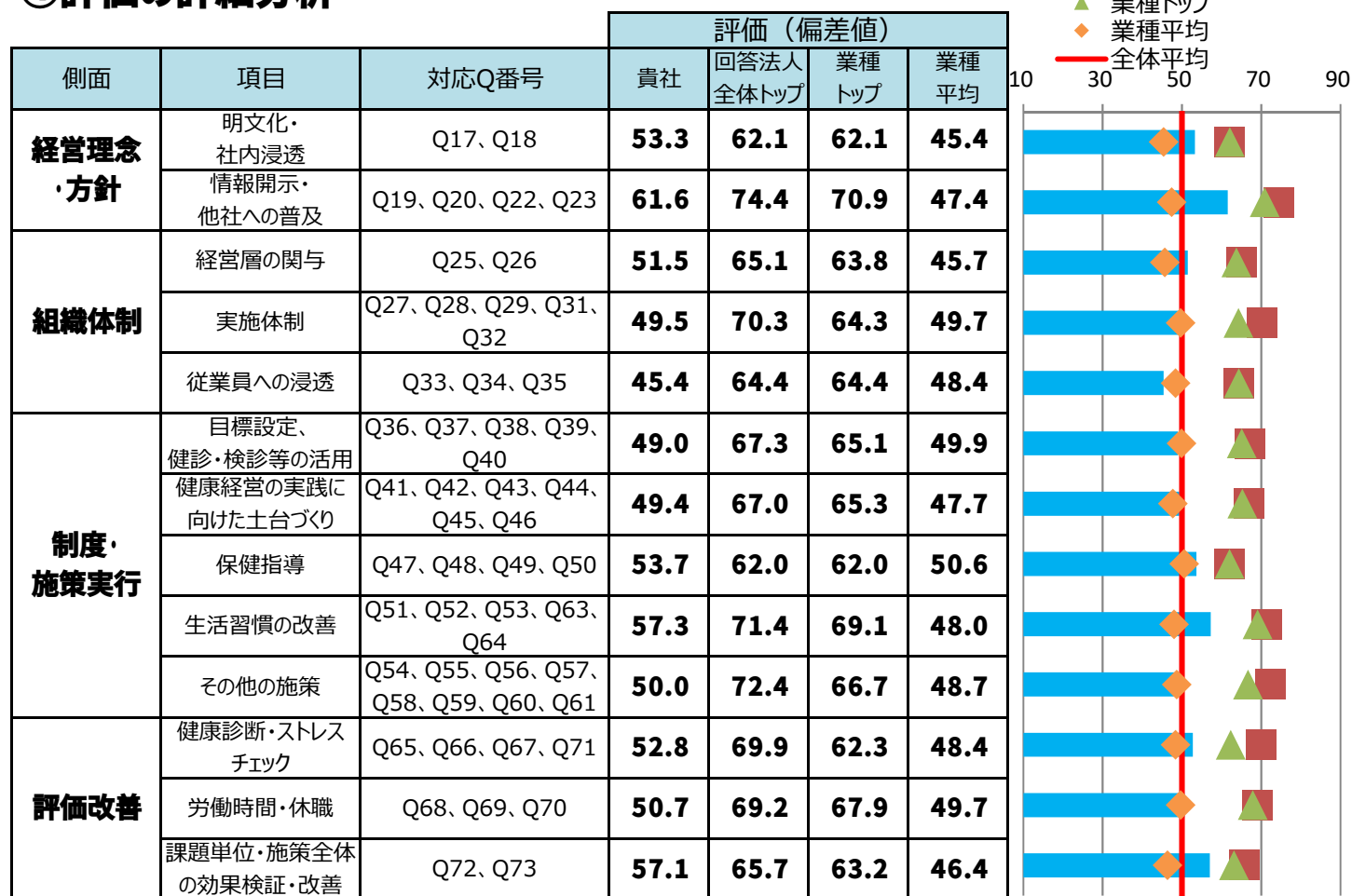
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 801～850位 | 751～800位   | 801～850位   | 751～800位   | 1201～1250位 |
| 総合評価      | 52.2     | 55.8(↑3.6) | 55.7(↓0.1) | 57.0(↑1.3) | 53.8(↓3.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>日本の人口の減少や高齢化が進み、健康で長く働ける人材の確保が困難になることが予想されるため、従業員の定着と生産性を向上させ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>従業員が安心して長く働き続けられるように体制の充実を図り、アブセンティーズム（病欠率）が0.5%以下を維持していく。具体的な体制の充実として昨年度、傷病有給休暇制度の拡充を図り、上限を20日から40日に拡大した。また、用途も病欠のほか、サバティカル休暇としても利用できるようにした。今後は、プレゼンティーズムも検討したい。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                    |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>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</p>                                                                              |
| URL    | <p><a href="https://www.mars-ghd.co.jp/company-safety.html">https://www.mars-ghd.co.jp/company-safety.html</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 15     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 各事業所が拠点を置く自治体主催の清掃イベントに積極的に参加している。    |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

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

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.0    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.6    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 41.3    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.7    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.0    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.8    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.4    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 48.8    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 68.7    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                               |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 当社従業員の喫煙率は、全国平均や健保組合平均よりも高かった。喫煙は、将来的な健康リスクが高いこと、非喫煙者に比べて休憩時間が長い傾向にあり不公平感や生産性が低いことが課題であった。                                                                    |
|               | 施策実施結果 | ①敷地内禁煙及び就業時間内禁煙。②喫煙者に対し年2回健康奨励金を支給。③禁煙を宣言した従業員に対し、禁煙応援金を支給。④喫煙による健康リスクを啓蒙。拠点ごとの喫煙率を社内イントラで掲示し禁煙を促した。                                                          |
|               | 効果検証結果 | 当初の喫煙率は30.7%だったが、2021年度は17.3%となった。健康に対する意識が向上し、社内の評判も良い。生産性の向上が高まっていると感じる。一方、禁煙しない人はインセンティブを求めているため、喫煙による健康リスク等について時間をかけて説明し禁煙を促していく必要がある。                    |
| 効果<br>検証<br>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   | 開発職を中心にテレワークを実施しているが、一般的にテレワークは通常の勤務に比べてストレスを感じる人が多いことが問題視されている。                                                                                              |
|               | 施策実施結果 | 3か月に1度、ストレスチェックを実施し、高ストレス者に対しては、医師の面談を促した。また、自宅での労働環境を整えるための支度金としてテレワーク手当を支給した。                                                                               |
|               | 効果検証結果 | 予想通り、テレワーク勤務者は通常勤務者と比べて、ストレスが高いという結果が出たので、3か月に1度ストレスチェックを実施したのは妥当だった。テレワーク者へのアンケートによると、ストレスチェックがあった方が安心して働けるとの高評価を得ている。高ストレス者率を改善するにはまだ時間を要すると思うので、次の対策を検討する。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アmano株式会社

英文名: AMANO Corporation

■加入保険者: 神奈川県鉄工業健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

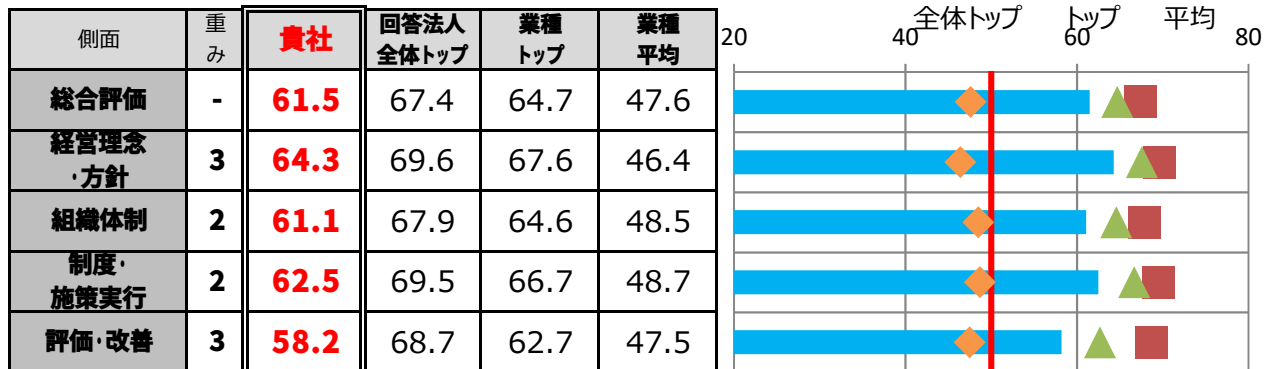
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 3169 社中

■総合評価: 61.5 ↑3.6 (前回偏差値 57.9)

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

## ②評価の内訳



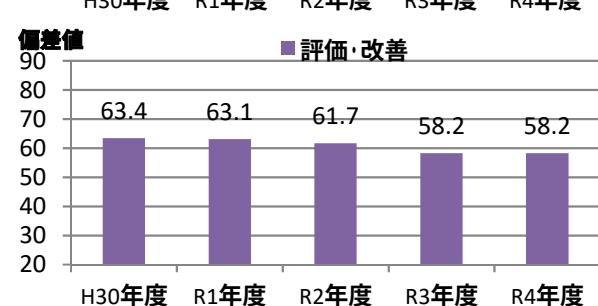
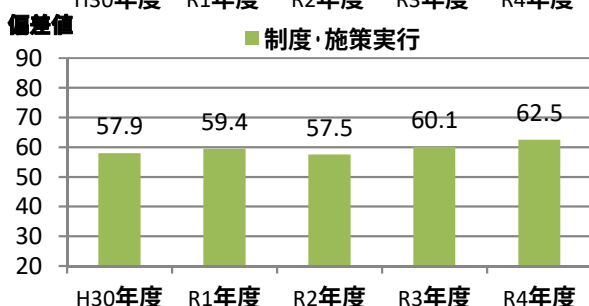
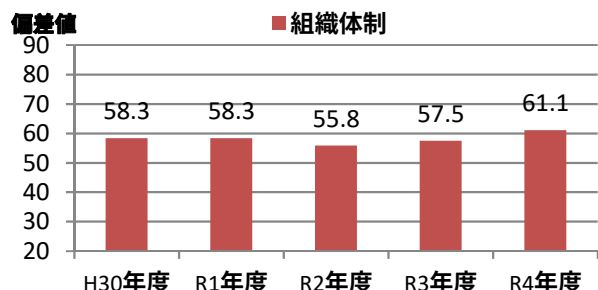
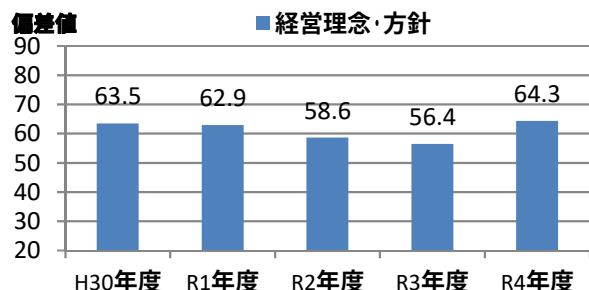
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

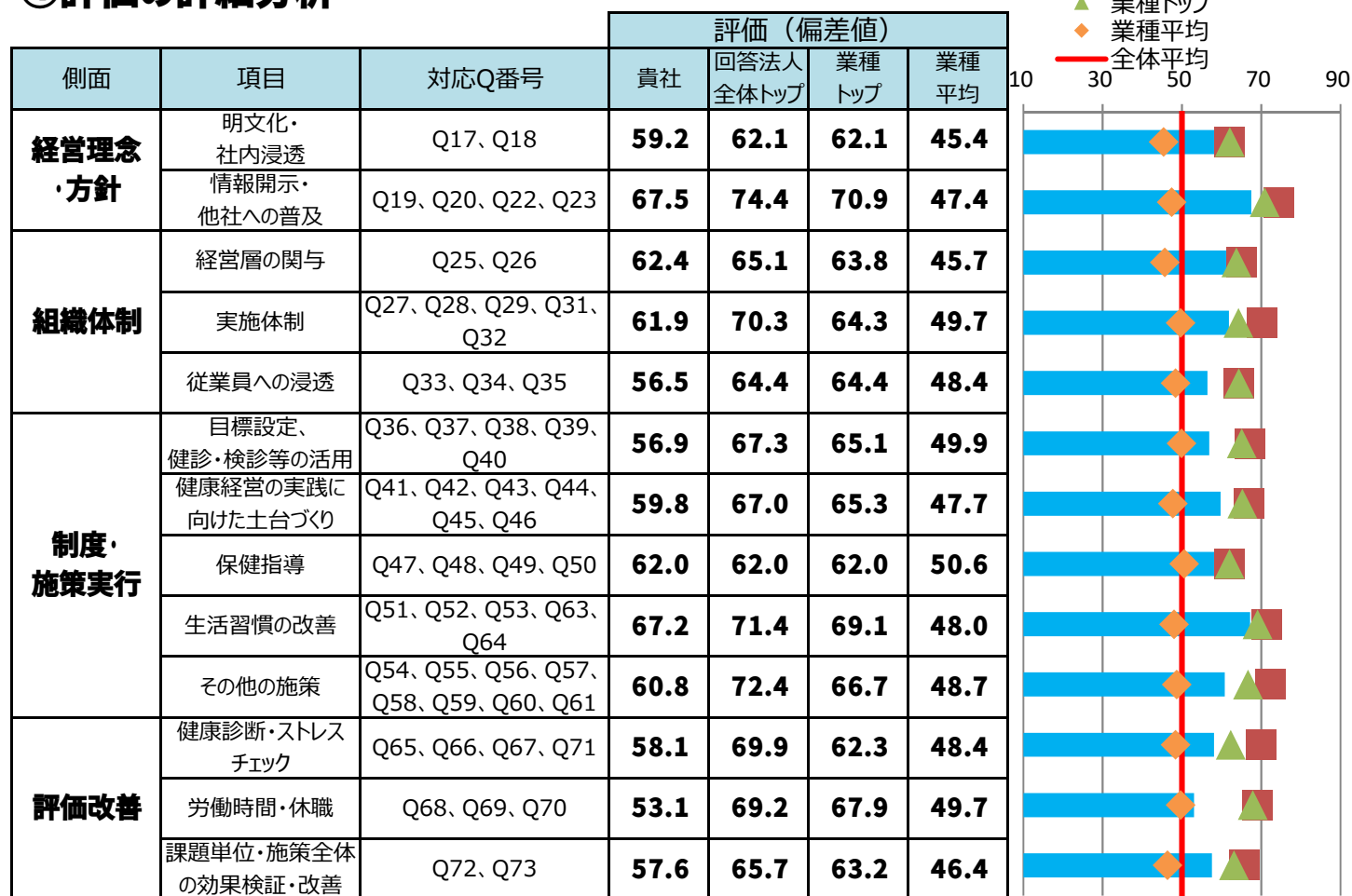
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 201~250位 | 201~250位   | 501~550位   | 651~700位   | 351~400位   |
| 総合評価      | 60.8     | 61.3(↑0.5) | 58.8(↓2.5) | 57.9(↓0.9) | 61.5(↑3.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>病欠者、メンタル不調者等の長欠者が増加傾向にある中で、ノウハウや技能を持つ従業員が、心身ともに健康で、ハイパフォーマンスを維持しながら長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で課題である。</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健康に対して意識改善を行い、「心身ともに健康ありき」を実行することで、組織の活性化につながり、生産性向上／優秀な人材の確保につながることを期待している。</p>                                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.amano.co.jp/corp/healthmanagement.html">https://www.amano.co.jp/corp/healthmanagement.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 82.6 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ 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                         | 90周年祝賀会で、企画内容は職場単位で自由に設定させ、全員参加させるようにしている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社員食堂にて、事業所の特性に応じて総カロリーや塩分を調整した「健康な食事」を提供しています。                 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                      |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                  |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 始業前に全従業員を対象として、全館放送を活用し、ラジオ体操を行っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 10.0 | % |
| 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。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.5    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 61.0    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.5    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.0    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.3    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.6    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.0    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.9    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 62.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 64.8    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                  |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                        |
|               | 課題内容       | 受動喫煙防止・労働時間の公平性の観点から、喫煙所の屋外設置・就業時間中の喫煙禁止の施策を行ってきたが、完全な受動喫煙防止対策が厳しく、喫煙率20%台から10%台への改善が困難な状況となっている。                                                |
|               | 施策実施<br>結果 | 受動喫煙防止の観点から、2022年4月より全社敷地内全面禁煙を計画。それに向け、2022年2・3月に健康保険組合による禁煙セミナー・オンライン禁煙プログラムの禁煙支援を実施。                                                          |
|               | 効果検証<br>結果 | 喫煙率の推移：2019年度25.3% 2020年度23.9% 2021年度23.1%<br>2022年度の禁煙プログラム参加者率4.9%、禁煙成功率66.7%という結果となり、さらに2022年4月からの敷地内全面禁煙に伴い、喫煙者の低下が見込まれる。                    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                        |
|               | 課題内容       | 健康診断で要指導・要医療区分の社員に対し、受診結果報告書の提出を2020年度より強化。2020年の受診結果報告書提出率は、45.6%、重症化予防・安全配慮の観点での健康リスク者の該当者率は2020年は7%という状況。今後も継続して活動を行い、健康リスク者の低減に努める必要があると考える。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康リスク者で受診結果報告書未提出者に対し、複数回の提出依頼及び産業医面談を実施。提出率は45.6%から60.2%と改善。重症化予防・安全配慮の観点での健康リスク者の該当者率も7%から6.5%と改善。                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | 健康管理チームによる管理体制強化により、受診結果報告書提出率・健康リスク者率ともに改善。                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: グローリー株式会社

英文名: GLORY LTD.

■加入保険者: 全国健康保険協会兵庫支部

上場

■所属業種: 機械

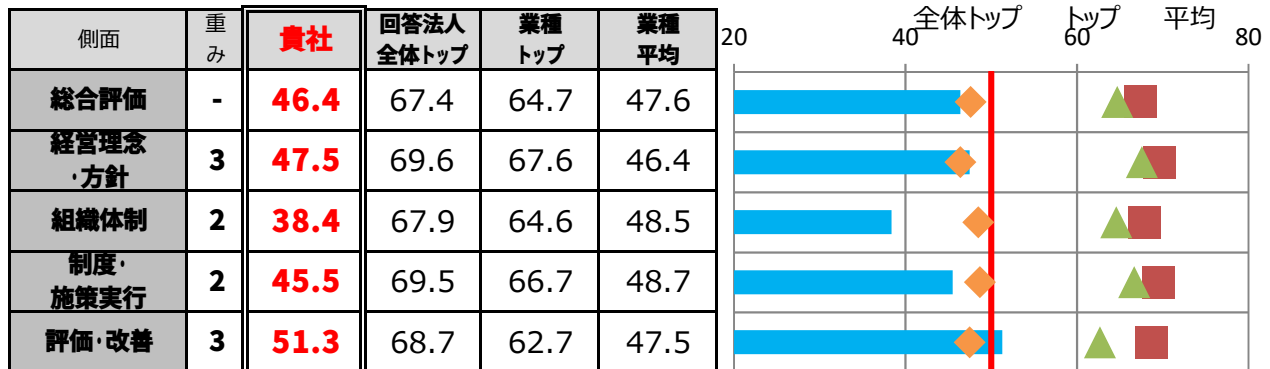
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2101~2150位 / 3169 社中

■総合評価: 46.4 ↑0.3 (前回偏差値 46.1)

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

## ②評価の内訳



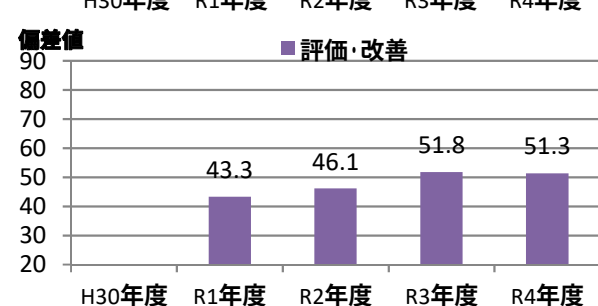
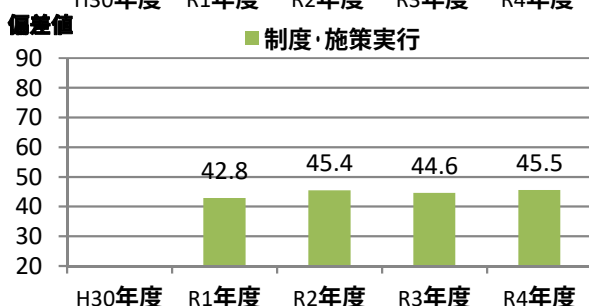
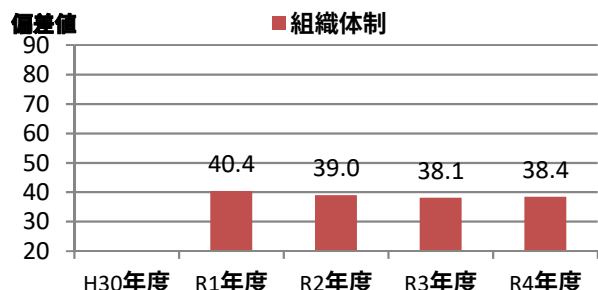
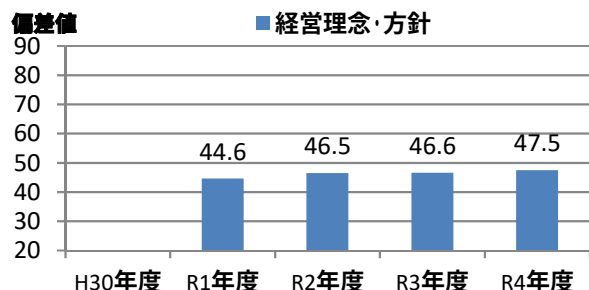
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

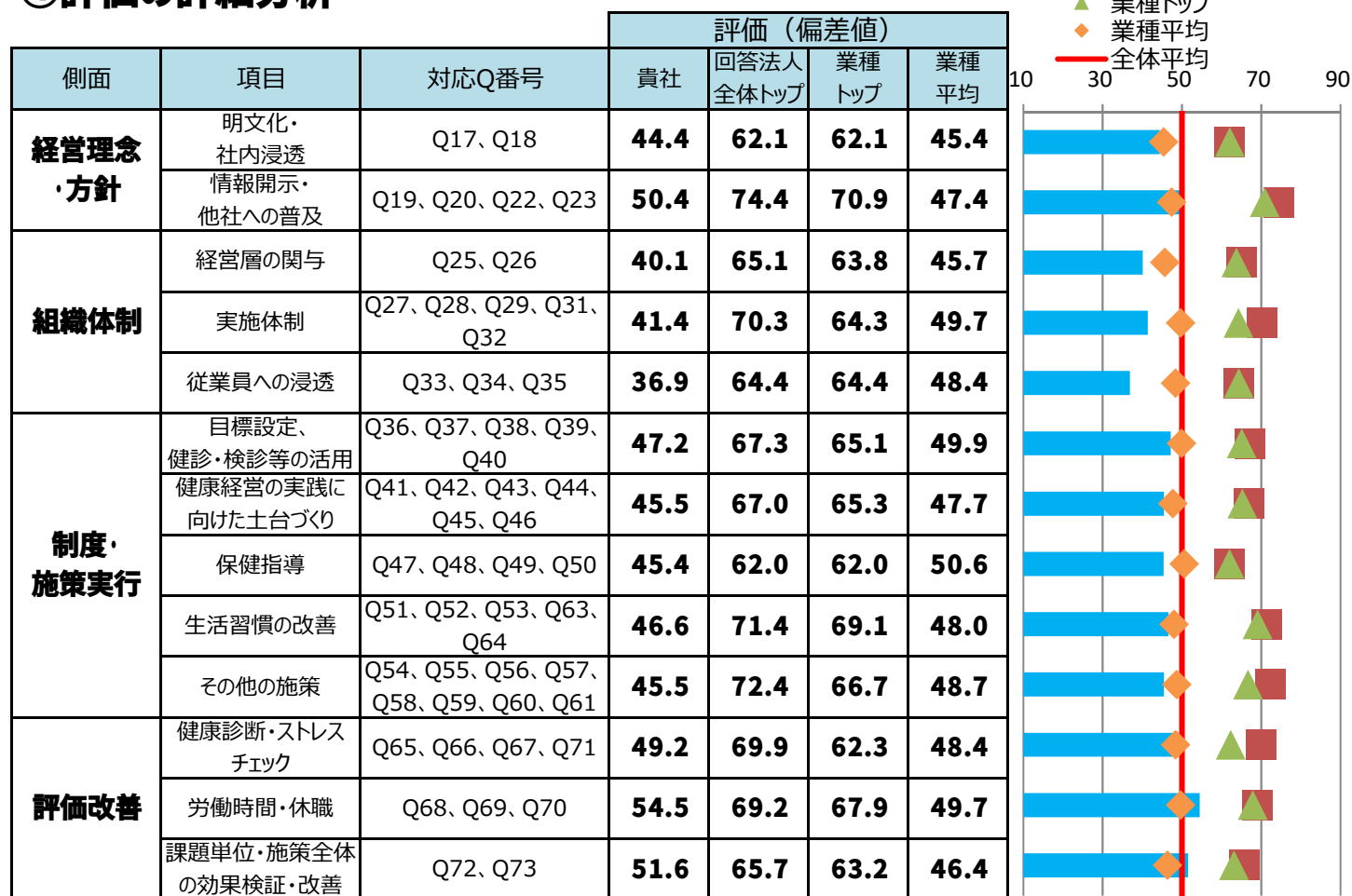
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 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 | 1801~1850位 | 1951~2000位 | 2101~2150位 |
| 総合評価      | -      | 43.0(-)    | 44.7(↑1.7) | 46.1(↑1.4) | 46.4(↑0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>事業活動を継続するうえで、従業員全員が仕事と生活を両立し健康で活躍し続けられる環境が必要であると考える。</p>                                                                                                           |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>全従業員がイキイキと働きやすいと感じられることを期待している。具体的にはノー残業デーの設定、在宅勤務やフレックスタイム制などの導入によるワークライフバランスの推進。企業内保育所の設置、育児短時間勤務制度の整備(法を上回る小学校3年生修了まで)等による育児とキャリア形成を支援。より一層の時間外労働の削減や働きやすい職場環境(外部機関に全従業員サーベイ実施)を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                  |
| URL    | <a href="https://www.glory.co.jp/csr/society/working_environment/">https://www.glory.co.jp/csr/society/working_environment/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | チャット機能や社内イントラでのコメント(つぶやき)にて、国内外の従業員間コミュニケーションを促進 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 95.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※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                         | I C タグを用いたシステムで喫食後の精算時にカロリー等を自動表示、印刷可能。食生活改善を推進。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 19.6                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 1日2回（始業時、15:00）全事業所一斉にラジオ体操を実施し運動習慣の定着を図っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※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。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.8    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 43.6    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 42.8    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.9    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.2    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.1    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.0    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.2    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.9    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.1    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                    |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>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上昇し、健康診断の有所見率も上昇傾向にある。精密検査の受診率を調べたところ、要精密検査の診断後も受診せずに放置している社員が半数以上いることが判明した。重篤な疾病に至る従業員もあり、精密検査の受診率向上を図る。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 精密検査の重要性を周知し、また二次検診(精密検査)費用を一人5,000円まで会社で補助することで、受診率の向上を促した。                                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 受診率が2019年度は46.1%であったが、2020年度は55.3%に上昇し、更に2021年度は66.7%となり、目標(50%)を達成することができた。今後も継続的に課題に取り組み更なる受診率の向上を目指します。         |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                          |
|               | 課題内容       | 喫煙率が26.6%もあったこと。健康増進法改正もあり、全社禁煙に向けて段階的に移行していく予定であること。新型コロナウイルス感染症は喫煙者が重篤になるリスクが高いこと。                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 禁煙デーの設定、Webサイトでの通知、ポスター掲示、喫煙所の巡視、禁煙外来受診費用の会社補助などにより啓蒙活動を行った。                                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 喫煙率が2019年度の26.6%から2020年は23.7%、2021年は23.3%に低下し、一定の効果は確認できた。引き続き段階的に全社禁煙施策に取り組み喫煙率低下を目指します。                          |

※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：新晃工業株式会社

英文名：

■加入保険者：大阪産業機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：機械

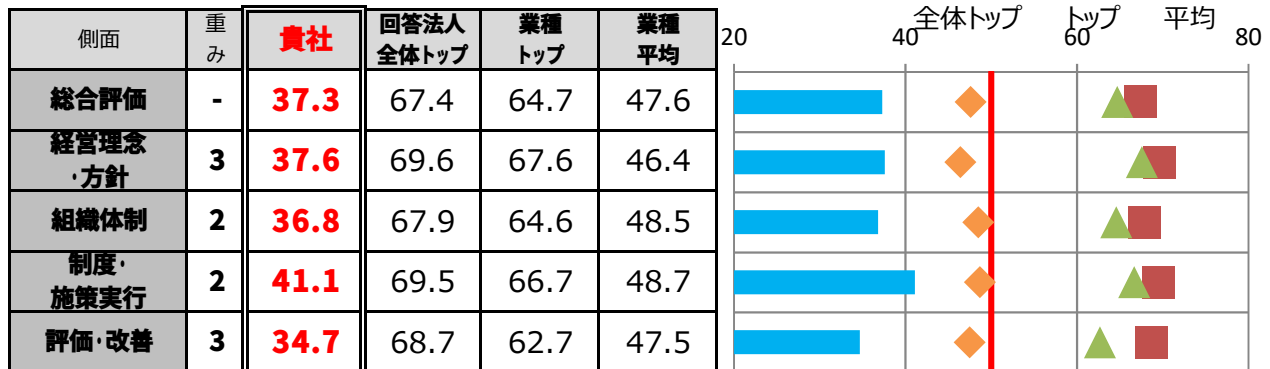
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2801～2850位 / 3169 社中

■総合評価： 37.3 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



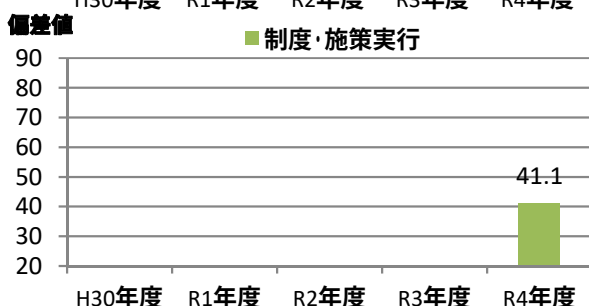
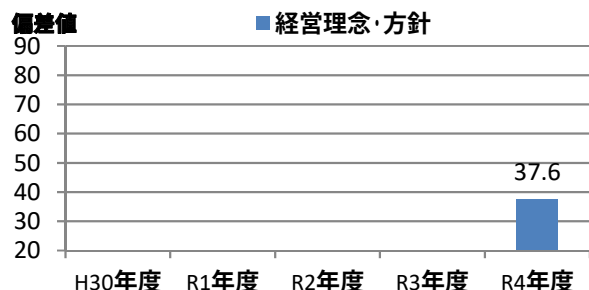
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

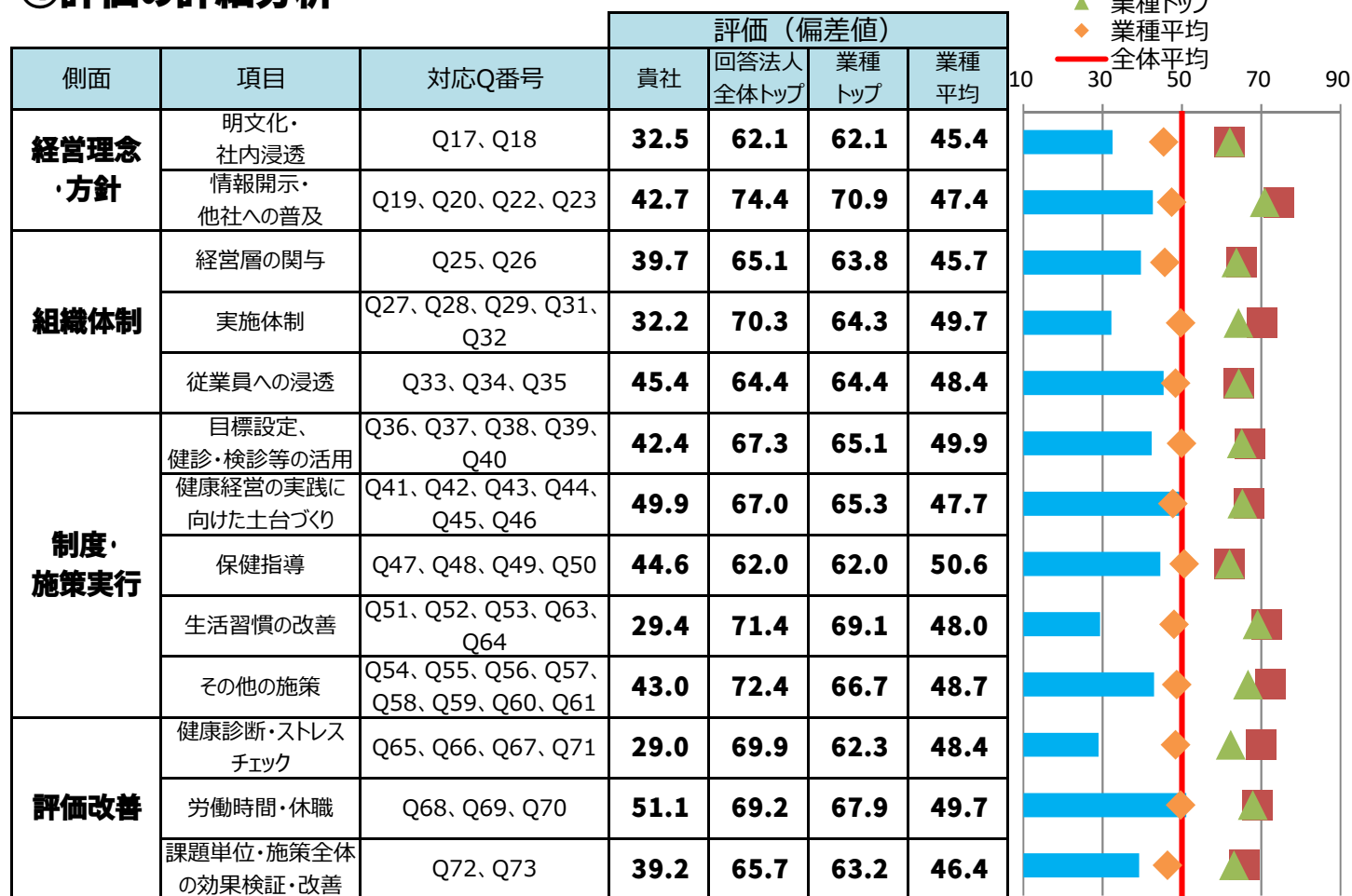
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2801～2850位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 37.3(-)    |
| 【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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                           |
|------------------|-------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>その他</p> <p>労災発生率の減少</p>                |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>労災の発生を減少させることで従業員が安全に働き続けられることを目指す</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 | <p>自社サイトのESGについての独立したページ</p>                                                                           |
| URL    | <p><a href="https://www.sinko.co.jp/csr/materiality/">https://www.sinko.co.jp/csr/materiality/</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.4 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 同好会に対して活動援助金を支給している     |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.0 | % |

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

|                              |                        |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 工場において、毎朝ラジオ体操を実施している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 50.0                   | % | (b)参加者の比率<br>※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。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 36.4    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 37.5    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.7    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.1    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.7    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 40.2    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 41.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 29.1    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                    |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                   |
|               | 課題内容   | ストレスチェックを実施し、管理監督者に対してその結果の報告会を、全従業員に対してメンタルヘルス研修を、希望があった部署に対して職場改善ワークショップを実施している。 |
|               | 施策実施結果 | 2021年度のストレスチェックの結果は、2020年度と比較し、「量・コントロール」「職場の支援」「総合健康リスク」すべてで上昇（悪化）している            |
|               | 効果検証結果 | ストレスチェックの結果<br>2020年4月に、これまで子会社であった製造部門（工場）と合併し、組織体制の変化があったことが要因である。               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                  |
|               | 課題内容   |                                                                                    |
|               | 施策実施結果 |                                                                                    |
|               | 効果検証結果 |                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 大豊工業株式会社

英文名: TAIHO KOGYO CO., LTD.

■加入保険者: トヨタ関連部品健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

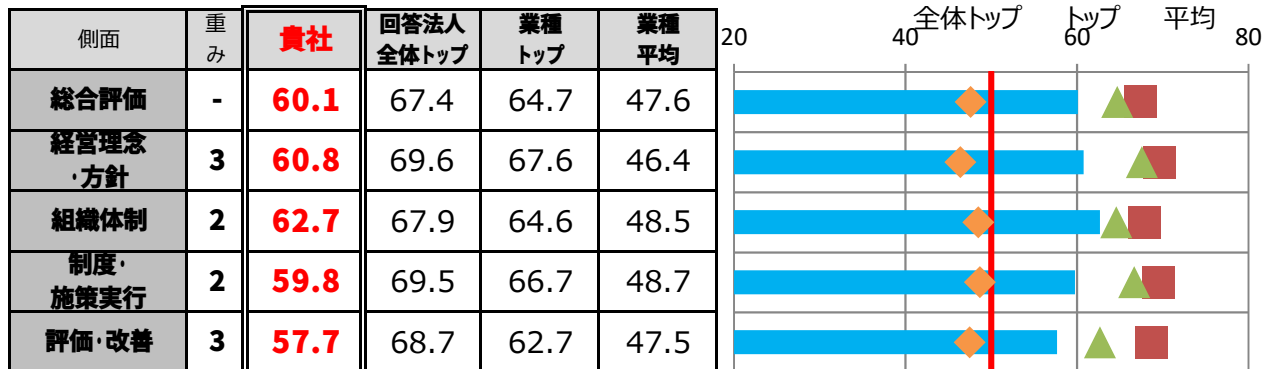
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 501~550位 / 3169 社中

■総合評価: 60.1 ↑0.0 (前回偏差値 60.1)

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

## ②評価の内訳



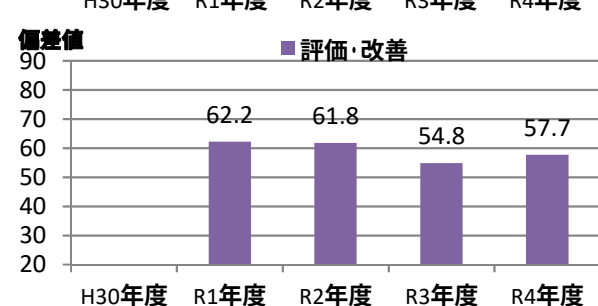
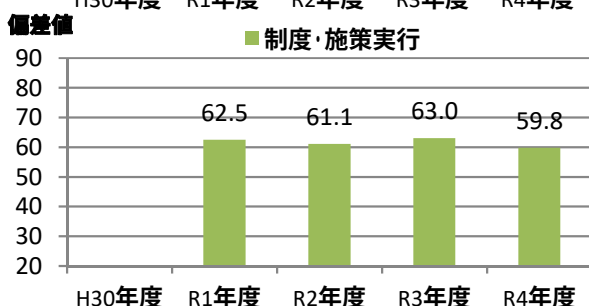
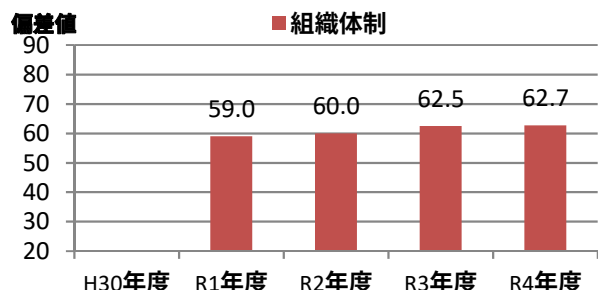
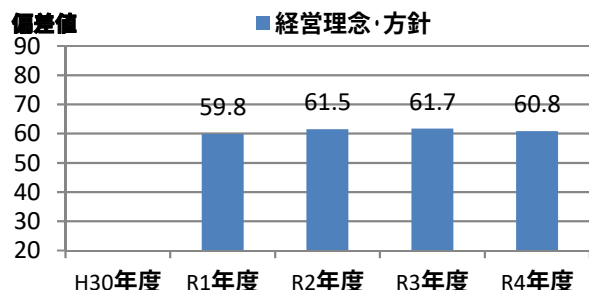
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

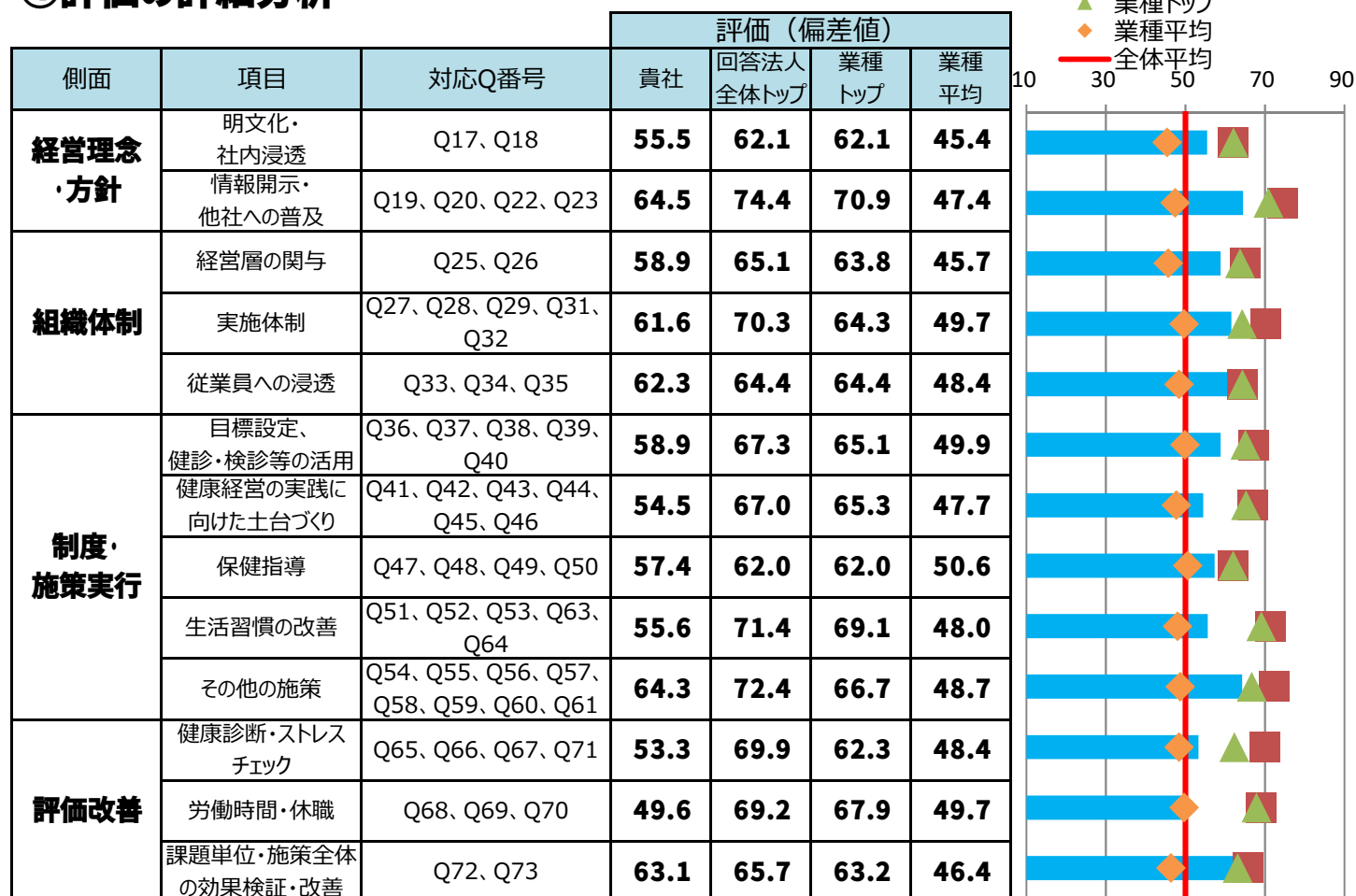
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 251~300位 | 251~300位   | 401~450位   | 501~550位   |
| 総合評価      | -      | 60.9(-)  | 61.2(↑0.3) | 60.1(↓1.1) | 60.1(↑0.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                       |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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>20年先を見据えた人財の育成</p> <p>高齢化社会に向け、70歳雇用および生涯現役で働くことができるように、健康習慣の定着</p>                             |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>ホワイト企業における雇用促進と離職率の低下</p> <p>様々な環境の変化に対応した新しい仕組みづくり</p> <p>高齢者の活躍による知識、技能、技術の伝承が図れる</p> <p>またそのことにより、能力開発へつなげる</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 | <p>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</p> <p><a href="https://www.taihonet.co.jp/pdf/report/report2019/2019p07_10.pdf">https://www.taihonet.co.jp/pdf/report/report2019/2019p07_10.pdf</a></p> |
| URL    |                                                                                                                                                                                            |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(取締役会以外) | 41     | 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。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 8.4 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.9 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内スポーツイベントの開催（駅伝大会など） |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                       | % | (b)参加者の比率<br>※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                         | 減塩、ヘルシーメニュー等の健康に配慮したメニューを提供                                    |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※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                         | あいち健康アプリの展開を実施し、従業員の歩数アップのため、てくてく大作戦のイベント開催 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 65.0 | % |

■ 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   | 6.0 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 3.0 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.4    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.1    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.3    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.5    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 63.4    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.0    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.1    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 57.0    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.4    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                  |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 社員の運動習慣に関する調査では、運動習慣のある人が'21年42.2%→'22年40.6%と減少している。健康診断で病気のリスクが低いと言われるのは'20年30%→'21年39%と改善している。                                                                                                 |
|               | 施策実施結果 | 3年前から社内ウォーキングイベントを開催している。10000歩/日以上歩く社員は、'20年429人→'21年429人→'22年474人と増加傾向にある。                                                                                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 3年目となる昨年は、マンネリ感があった。今年はアプリを活用することで、リアルタイムに離れている工場社員の歩数カウントを見える化し、歩数を競うことができたようにした。9/12時点アプリ利用者数848人（登録率約38%）。ランキング上位の社員はもちろん、下位の社員も日々の歩数がタイムリーに分かるため、楽しく参加するとともに、部署内及び部署間のコミュニケーションツールの役割も担っている。 |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | メンタルヘルス不調による休業者は高い状態が続いている。公認心理師の来社契約をし、毎月従業員の面談対応及び定期的なメンタルヘルス研修を依頼している。                                                                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 雇用していた心理師の退職により、2021年4月～7月面談等実施なし。現在は全社で毎月26～29名程度の面談実績となっている。毎月従業員の面談対応及び定期的なメンタルヘルス研修を依頼している。                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | メンタル不調の休業者は'19年度55人（損失日数5490日）をピークに、20年51人（同5100日）'21年44人（同3740日）と減少している。環境変化が大きくメンタル不調ハイリスクとなりやすい昇格者及び異動職制は全員面談を実施し不調のセルフケアや早期発見に努めている。ハイリスク者の発症人数比較は実施していない。                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本精工株式会社

英文名：NSK Ltd.

■加入保険者：日本精工健康保険組合

上場

■所属業種：機械

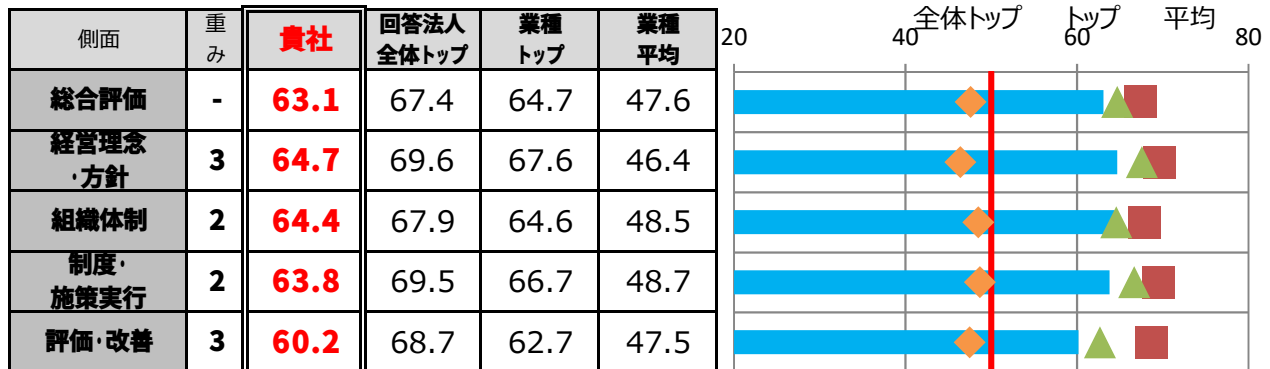
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 101～150位 / 3169 社中

■総合評価： 63.1 ↑1.5 (前回偏差値 61.6)

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

## ②評価の内訳



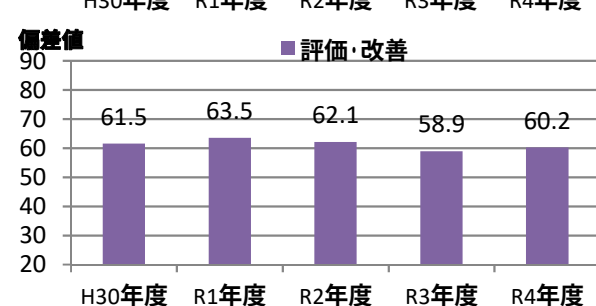
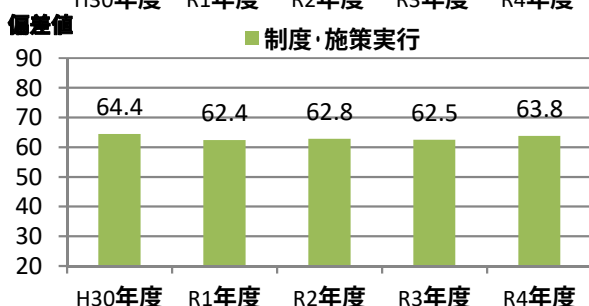
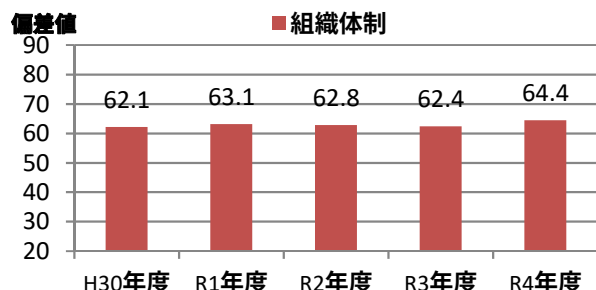
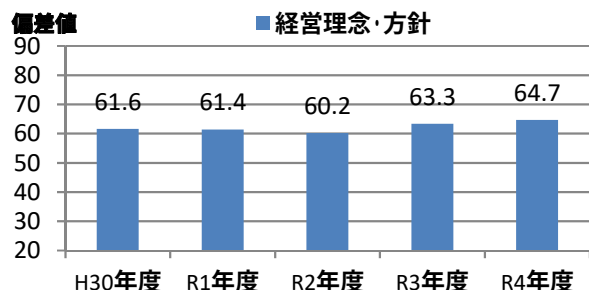
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

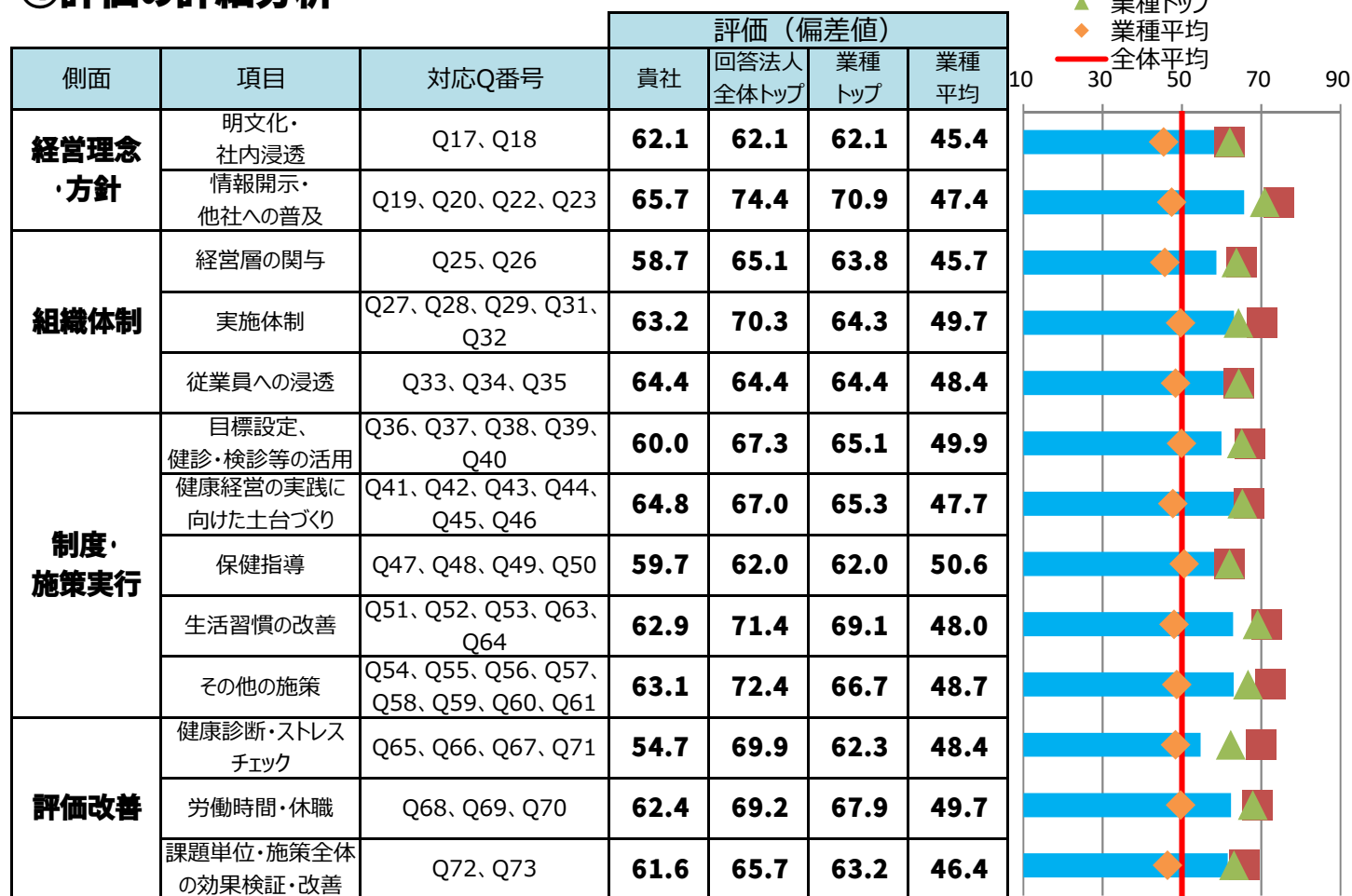
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 101～150位 | 101～150位   | 201～250位   | 201～250位   | 101～150位   |
| 総合評価      | 62.5     | 62.6(↑0.1) | 61.8(↓0.8) | 61.6(↓0.2) | 63.1(↑1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>中期経営計画では、『変わる、超える』への挑戦で、持続可能な社会の発展に貢献し、社会から必要とされ信頼される企業を目指しています。この中で重要課題となる経営資源の強化については、働く環境づくり・多様な人材の確保・成長できる場づくりに取組んでおり、健康経営推進による従業員のこころとからだの健康の保持・増進による従業員のパフォーマンス向上は、この取組みを支えるために重要な経営課題として捉えています。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営の目標や取り組みを「NSK健康経営戦略マップ」としてまとめ、施策と経営課題の見える化を行い取り組みを更に推進させる事が、従業員のプレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善やエンゲージメントの向上につながり、一人ひとりが活力を持って働ける職場環境を実現することで、従業員のパフォーマンス向上や中長期的な企業価値の向上に寄与すると考えています。</p>                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                              |
| URL    | <a href="https://www.nsk.com/jp/csr/hr/health_wellness/">https://www.nsk.com/jp/csr/hr/health_wellness/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 34     | 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。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供     |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | ヤマーやteamsを社内で使える。従業員同士のコミュニケーションが取れるようになっている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 64.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 工場ごとに食堂業者の管理栄養士が、健康状態に応じた健康メニューの考案などを実施している。                   |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 主に工場では就業開始前に音楽等を流し体操を実施。本社や営業拠点は、自分でできるストレッチ体操を展開。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 63.7 | % |

■ 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   | 96.0 | % |

※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。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.3    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.1    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.8    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.1    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 65.5    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.3    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 67.2    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.0    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.8    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 特定保健指導対象者が2019年度25.1%から2020年度27.3%と悪化の傾向。年齢構成の変化（50代割合の増加）、コロナの影響による外出機会の減少が考えられる。また、部署、事業所ごとに見ていくと工場ではなく、技術部門や在宅勤務が比較的多い営業所や本社の対象者増加の特徴も見られた。コロナで運動機会の減少、対面でのコミュニケーション機会の減少などの現状も踏まえて、施策を検討する必要がある。 |
|               | 施策実施結果 | 各事業所の看護師による特定保健指導の実施継続。健康アプリで出来るウォーキングイベントを実施し201名が参加。Eラーニングは6,702名が参加し、99%が理解できたと回答。                                                                                                                |
|               | 効果検証結果 | 2021年の特定保健指導の対象者率は27.3%→27.2%と下げ止まった。Eラーニング実施後、今より一歩先の健康づくりの取組に変わろう！超えよう！と思った人は93%と高く、実施後に従業員の意識は変わってきていると考えられ。健康づくりに一歩踏み出してもらうための、施策を更に検討し実施していく。                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 2026年までの中期経営計画で、喫煙率20%以下を目指しているが、喫煙率が下がっているもののまだ30%を超えており、世間水準と比較しても高い。高い喫煙率について役職、職群、年齢、性別ごとに分析を行った結果、現業職の喫煙率が高いこと、若者の喫煙率が下がってきていることが分かった。喫煙に関するアンケートでは、禁煙を考えている喫煙者も多かった。                           |
|               | 施策実施結果 | 毎月22日に禁煙推奨デーを設定。無料の卒煙プログラム提供を継続し、アンケートでの希望者への参加勧奨などを実施。プログラムの成功率は63%。喫煙率は2020年33.8%→2021年31.9%へ低下。                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 喫煙率は39%→37%→36%→33%→2021年度 31%と年々下がっている。また、2022年度に従業員へ喫煙に関するアンケートを行い、約250名の卒煙希望者がいる事を把握。また、禁煙活動について「過剰に推進されている」と回答された方は約7%であり、喫煙者、非喫煙者含めて更なる禁煙活動を推進。2026年度に向けて事業所内非喫煙化を推進すべく、喫煙所の削減なども進めて行く。         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NTN株式会社

英文名: NTN Corporation

■加入保険者: NTN健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

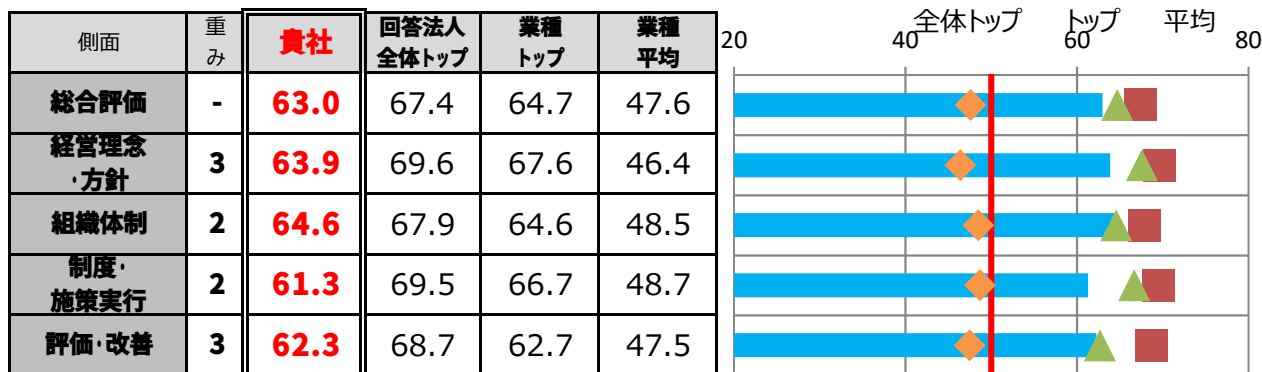
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 151~200位 / 3169 社中

■総合評価: 63.0 ↓0.8 (前回偏差値 63.8)

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

## ②評価の内訳



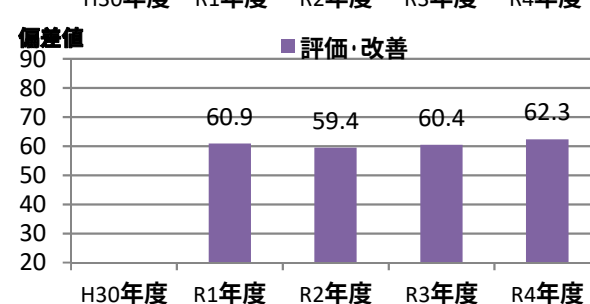
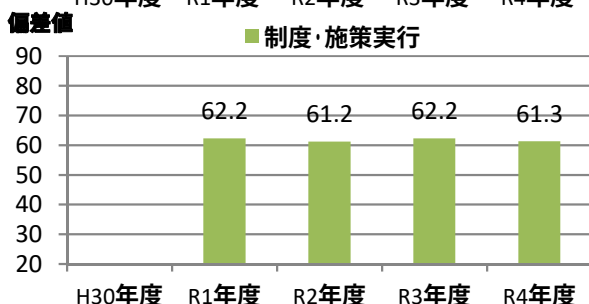
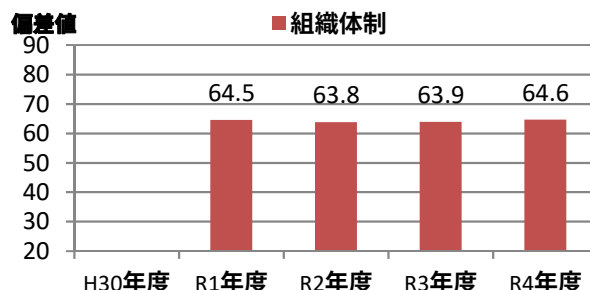
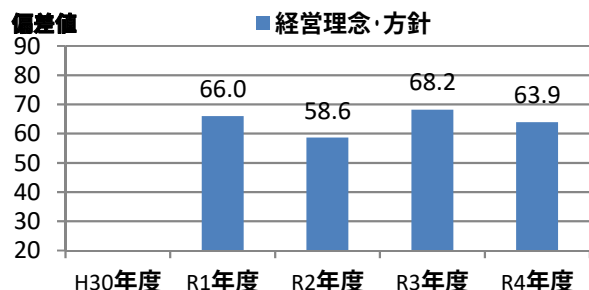
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

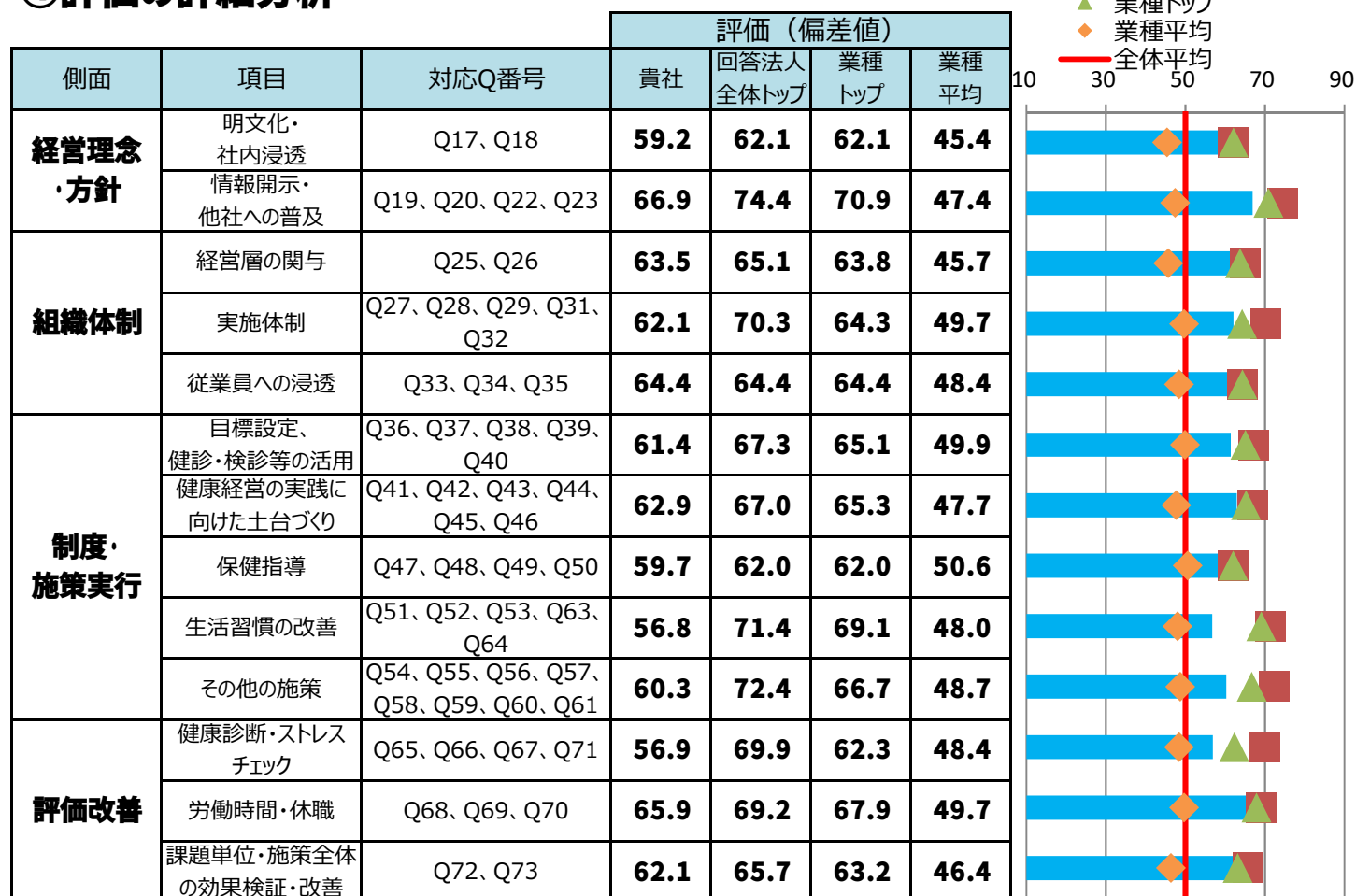
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 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 | 351~400位   | 51~100位    | 151~200位   |
| 総合評価      | -      | 63.4(-) | 60.4(↓3.0) | 63.8(↑3.4) | 63.0(↓0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社   | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                    |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>NTN企業グループで働くすべての人の安全と健康の確保は、経営の基盤として、あらゆる事業活動に優先する最も大切な価値であり、この基本姿勢のもと、安全で健康的に働き活躍できる職場環境の実現を目指しています。しかし、2021年度の有所見率は61.3%と前年に比べ8.6ポイント増加しています。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が安全で健康的に働き、活躍できる職場環境づくりとして、健康の維持・増進に向けた積極的な取り組みを実施する。具体的な指標として、有所見率を2023年47.0%への改善を目指しています。</p>                                                                              |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 統合報告書                                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.ntn.co.jp/japan/csr/sc/employee.html#anchor02">https://www.ntn.co.jp/japan/csr/sc/employee.html#anchor02</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 14.3 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.5 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 1983年よりNTN共済会制度を立ち上げ、社内クラブ（スキー、テニス等）が多数活動しています。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※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                         | ビュッフェ形式食堂のメニューにカロリー表記の他、ヘルシーな組み合わせの提案している                      |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※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                         | Kencomアプリを導入し、当アプリ内でのウォーキングイベントを活用し、運動奨励活動を実施している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 33.4 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 37.1 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.6 | % |

※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。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.4    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.3    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.1    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.6    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 64.3    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.9    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 70.4    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.5    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.4    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                  |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 過去よりメンタルヘルス不調の未然防止と早期対応に取り組むとともに、不調になっても戻りやすい環境づくりとして2000年からメンタルヘルス不調者の職場復帰支援を実施しています。メンタルヘルス不調による休職者数は30名前後の横ばい状態で、復職率は45～55%を推移しています。復職率を上げるために、メンタルヘルス不調の発生予防・早期発見・対応が課題です。                   |
|               | 施策実施結果 | 2021年に「私傷病休業者の復職支援マニュアル」を規程化。ラインケア研修を集合型からウェブ型に切り替え、国内関係会社も含む全管理職の受講を可能とし、健康経営やメンタルヘルスに関する方針を全社に共有。                                                                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 2021年度のラインケア研修の参加者にアンケートを実施し、参加者の67%よりメンタルヘルス不調を予防するための管理監督者の役割が理解できた、との回答がありました。また、参加者の59%から職場でメンタルヘルス不調者に対応した事があるという悩み・課題に対する回答もあり、2022年度もNTN全グループにてラインケア研修を行い、メンタルヘルス不調の発生予防・早期発見・対応に繋げていきます。 |
|               | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 当社の健康宣言は、「従業員が安全で健康的に働き、活躍できる職場環境づくり」を掲げ、従業員の安全・健康の指標として「有所見率」をKPIとしています。有所見率の低下とあわせ、将来の有所見者の発生を予防すべく、40歳未満の若年層をターゲットにした生活習慣・運動習慣の改善に取り組んでいます。                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 40歳未満のメタボ該当者・予備群を対象に、専用アプリを使った体質改善プログラムを導入し、専属スタッフの指導の元2か月間、生活習慣の見直しや運動の実施など、体質改善に取り組みました。                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 7名が試験的に取り組み、平均3.5Kg、最大8.8Kgの減量に成功。参加者からは専属スタッフのアドバイスにより生活習慣への意識が変わり、減量に繋がったという意見があり、本施策が行動変容に繋がりました。今後はメタボ該当者・予備群だけでなく、前年比や入社時からの体重増加幅なども基準に加え、若年層の生活習慣・運動習慣の改善に繋げ、将来の有所見率低下に取り組めます。             |

※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：日本トムソン株式会社

英文名：NIPPON THOMPSON CO.,LTD.

■加入保険者：東京機器健康保険組合

上場

■所属業種：機械

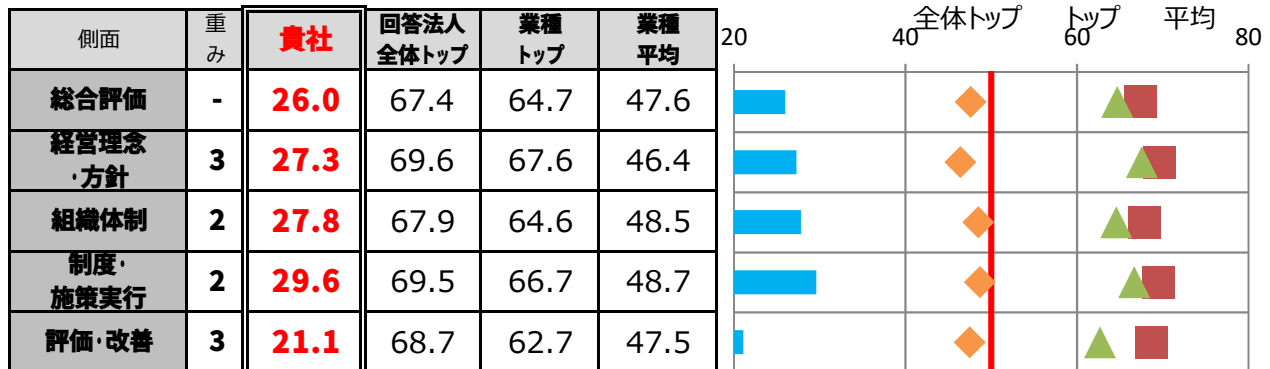
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 3101～3150位 / 3169 社中

■総合評価： 26.0 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



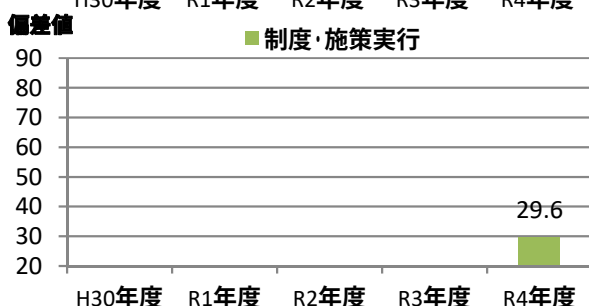
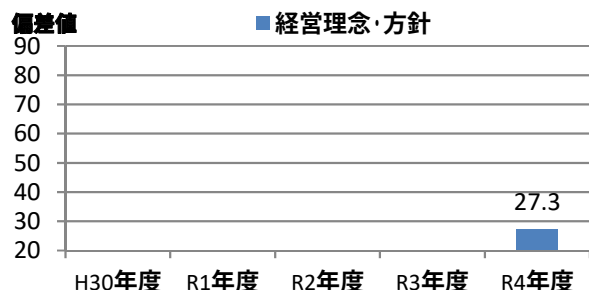
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

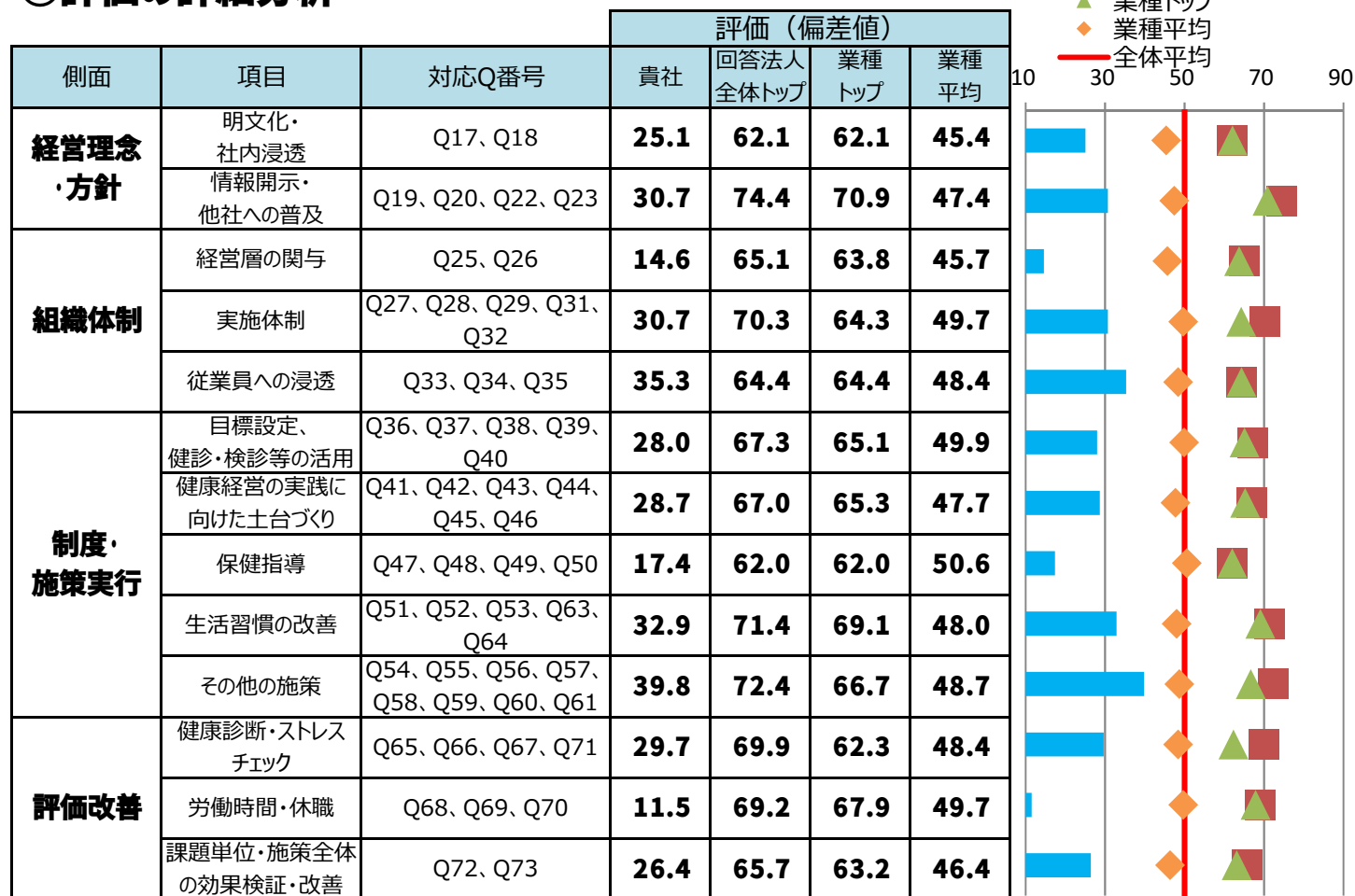
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 3101～3150位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 26.0(-)    |
| 【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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |   |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | - |
| URL    |   |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

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

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 26.7    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 18.0    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.4    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 31.9    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 19.4    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 19.6    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.8    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 29.1    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |   |
|---------------|------------|---|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | - |
|               | 課題内容       |   |
|               | 施策実施<br>結果 |   |
|               | 効果検証<br>結果 |   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | - |
|               | 課題内容       |   |
|               | 施策実施<br>結果 |   |
|               | 効果検証<br>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: 株式会社ユーシン精機

英文名: YUSHIN PRECISION EQUIPMENT CO.,LTD.

■加入保険者: 全国健康保険協会京都支部

上場

■所属業種: 機械

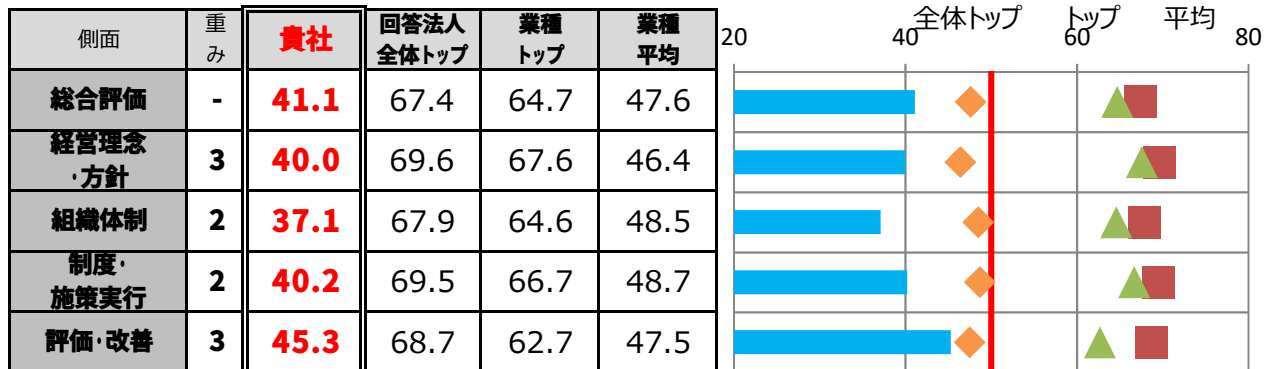
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2601~2650位 / 3169 社中

■総合評価: 41.1 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



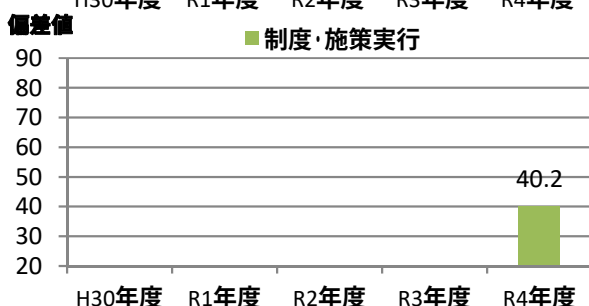
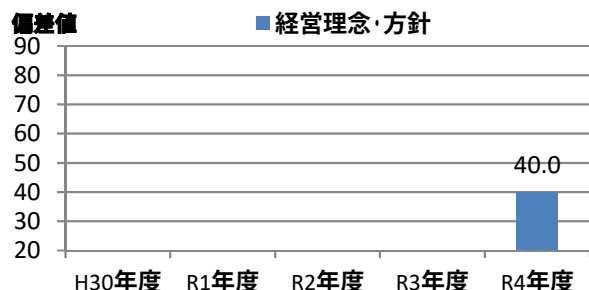
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

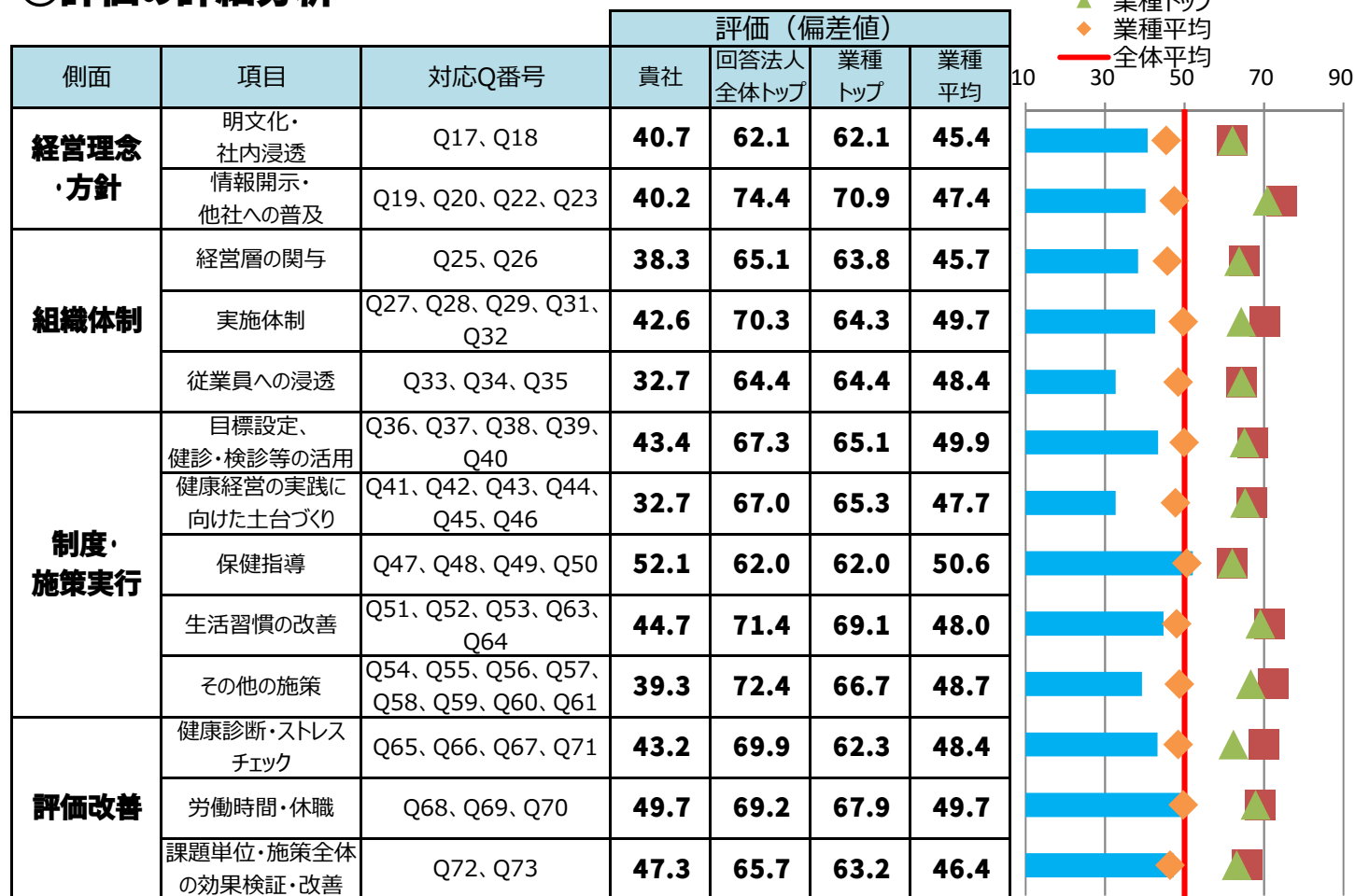
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2601~2650位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 41.1(-)    |
| 【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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                     |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>能力のある従業員が心身に不調をきたすことによって、本人だけでなく周囲のパフォーマンスも低下してしまうため、休職者を出さないための取り組み検討が課題と考えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の心身の健康維持・増進をサポートし、早期に不調を察知し対応することにより、従業員のパフォーマンス維持・向上を期待している。</p> <p>具体的な指標としては休職者1名以下を目指す。</p>               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://ir.ype.co.jp/ja/esg/social/health_and_safety.html">https://ir.ype.co.jp/ja/esg/social/health_and_safety.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 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。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.5 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | Teams等でのコミュニケーションツールの活用                  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 95.7                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食生活改善に向けて歩数やカロリー計算のできるアプリの提供 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                              | % | (b)参加者の比率<br>※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                         | 社内でチーム制にてウォーキングイベントの開催 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 21.3 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 9.5 | % |

※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。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 36.6    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.1    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.4    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 33.6    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.7    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 45.7    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 39.4    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 38.0    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 41.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.0    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                 |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>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       | BMI18.5～25未満という適正範囲から逸脱している者が42%で血液データでも血中脂質の有所見者が50%いることから生活習慣病等に関する疾病予防が課題となる。                                                                                |
|               | 施策実施<br>結果 | 産業医判定で要受診の者（特にハイリスクな者）に関しては面談にて受診勧奨を100%実施。                                                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年度を受診結果報告書の提出率は現時点で54%（要医療区分含む）<br>現在も受診報告を随時受付中であるため正確な検証結果はまだでていないが、面談参加率は100%。<br>要精密検査受診率は2021年度は57%であり、5年前の2018年度は53%だったため上昇傾向となり健康行動に<br>関しての意識が高まった。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                                 |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本ピラー工業株式会社

英文名: NIPPON PILLAR PACKING CO., LTD.

■加入保険者: 大阪産業機械工業健康保険組合

上場

■所属業種: 機械

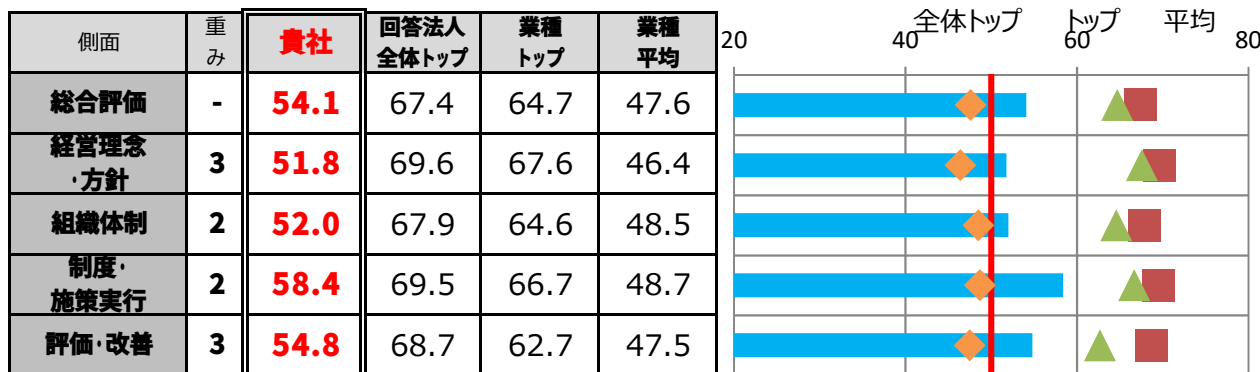
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1151~1200位 / 3169 社中

■総合評価: 54.1 ↑8.7 (前回偏差値 45.4)

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

## ②評価の内訳



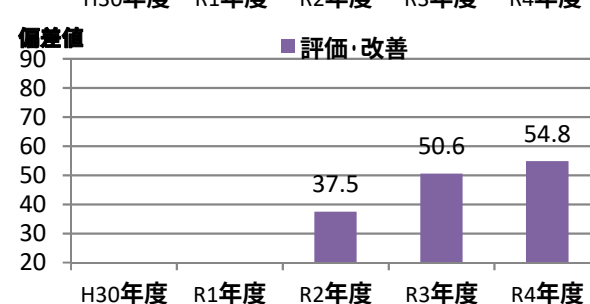
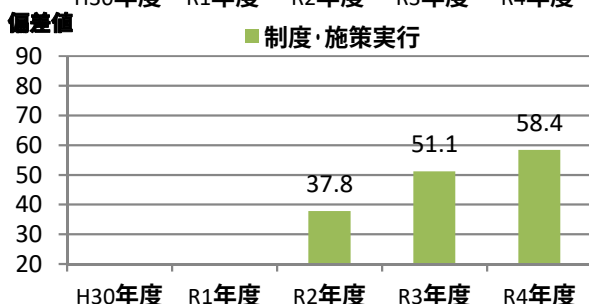
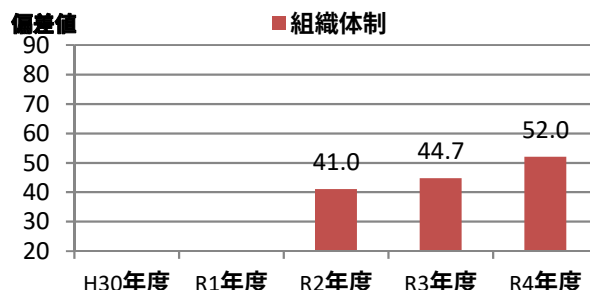
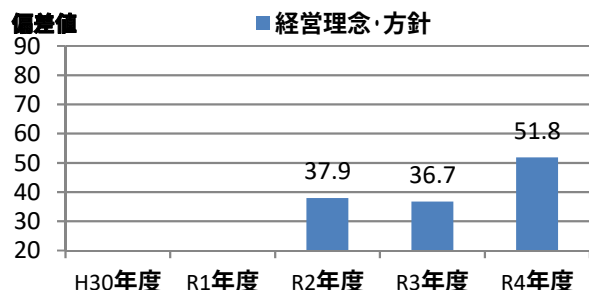
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

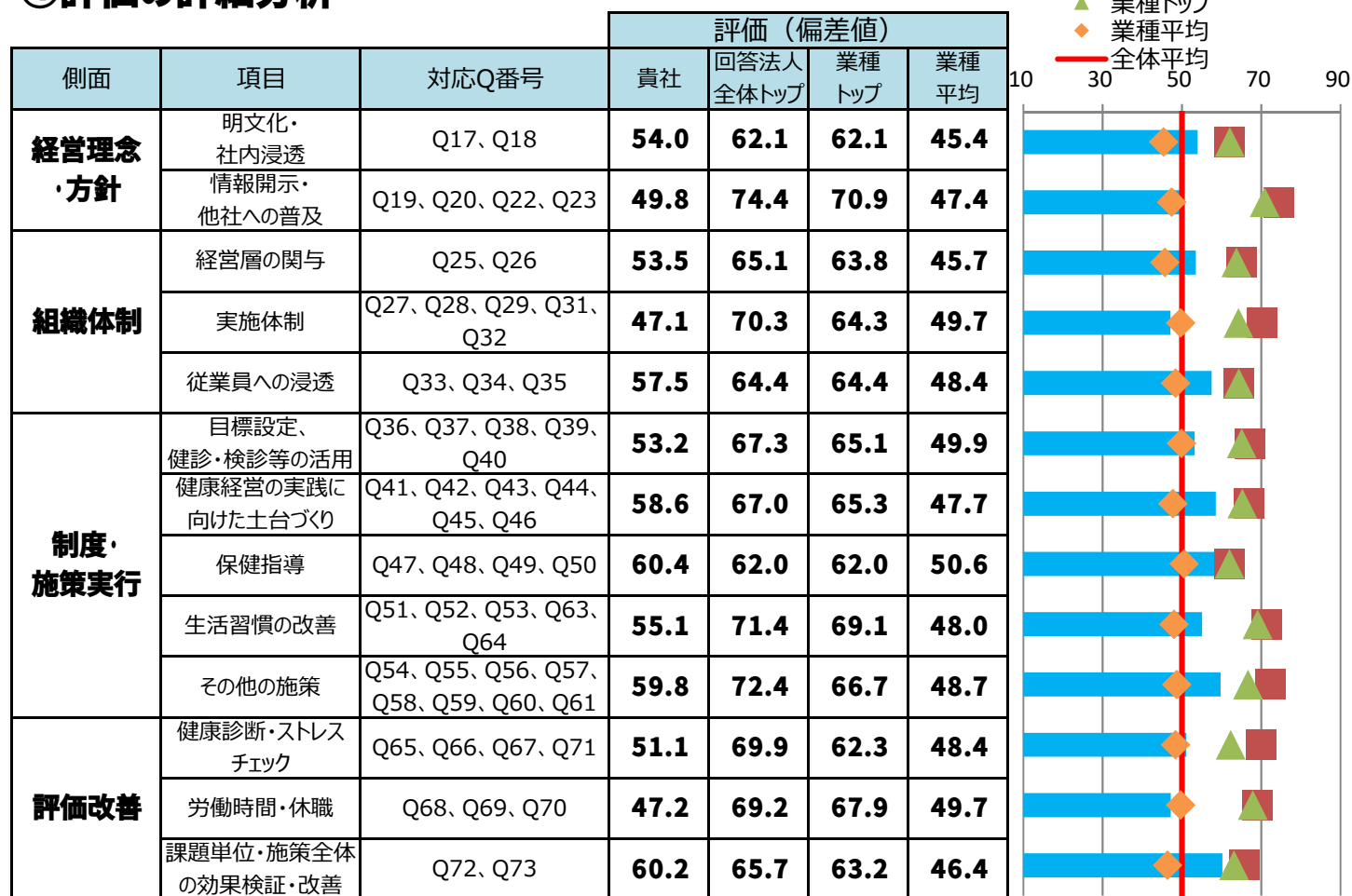
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2151~2200位 | 2051~2100位 | 1151~1200位 |
| 総合評価      | -      | -     | 38.4(-)    | 45.4(↑7.0) | 54.1(↑8.7) |
| 【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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>人材定着や採用力向上</b><br>今までにない新しい発想は多様な人材によって生み出されるという考えからダイバーシティの推進に力を入れております。今まで以上に様々な女性が活躍できる機会の創出や、外国人人材の積極登用、障がい者の方にも活躍いただける社内体制の整備など、これからも多様性を尊重し、企業の持続的な成長を目指します。そのための働き方支援や福利厚生取り組みが課題となります。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | ・女性の育児休暇取得率100%の継続<br>・2025年には女性の管理職比率を5%、2030年には女性の管理職比率を10%にすることを目指し、女性のキャリア支援や社内の女性社員ネットワーク構築、仕事と育児の両立制度の拡充や、職場環境の改善、健康に関するサポート等に継続的に取り組み、女性がさらに活躍できる機会の創出を実現していきます。                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.pillar.co.jp/ja/sustainability/health/">https://www.pillar.co.jp/ja/sustainability/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 7      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 14     | 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。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社会貢献活動として月1回会社周辺の環境美化活動実施。ウォーキングによる健康づくりへの意識醸成に貢献。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員食堂にて栄養素記載の献立表や食生活アンケートの実施・開示等、健康に配慮した食事・サービスを提供。             |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内自販機連動の健康アプリを導入。健康行動を行いポイントを貯め特定健康用飲料を無料で取得。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 11.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 60.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.0    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.3    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.2    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.4    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.9    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.7    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.6    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.8    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 62.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.0    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                            |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>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   | 今までにない新しい発想は多様な人材によって生み出されるという考えからダイバーシティの推進に力を入れております。今まで以上に万人の女性が活躍できる機会の創出や社内体制の整備など、これからも多様性を尊重し、企業の持続的な成長を目指します。そのための働き方支援や福利厚生への取り組みが課題となります。                                                        |
|               | 施策実施結果 | 社長と女性総合職による「女性社員が考える働きやすい、働きがいのある職場環境とは」交流会を開催。また子の小学校就学前まで利用可能な育児短時間勤務や所定外労働制限、育児施設・不妊治療費用等の補助を実施。                                                                                                        |
|               | 効果検証結果 | 2019年度より3年連続、女性の育児休暇取得率100%を達成。<br>また、結婚や出産で技術職を離職する女性が存在する中、高等専門学校に通う女子学生がエンジニアとして働き続けられるキャリア教育を目指し、学生と企業がお互いの取り組みを発表する、高専女子学生に特化したイベントである「高専女子フォーラムin関西」に2021年参加。今後も学生が社会に出ていきいきと活躍できる様、キャリア形成に向けた支援を実施。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | ストレスチェックの目的である「労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること」や健康経営の観点より、ストレスチェック受検率を向上させること及び、高ストレス者・部署の傾向を踏まえた職場環境の改善等の対策を行うことが課題となります。                                                                                    |
|               | 施策実施結果 | 受検期間中にCSR委員会内で受検率速報結果を共有し、各担当役員に対し各部門でのストレスチェックの目的周知・受検勧奨の依頼。またCSR委員会内で高ストレス者・部署の傾向についての討議を実施。                                                                                                             |
|               | 効果検証結果 | 2020年度受検率74.8%から2021年度受検率92.3%と大幅に+17.5%の受検率向上。<br>また、高ストレス者の割合が高い部署や、毎月の残業時間が高い傾向にある部署においては、所属長や課員に対しヒアリング、指導を実施。                                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日立造船株式会社

英文名：Hitachi Zosen Corporation

■加入保険者：日立造船健康保険組合

上場

■所属業種：機械

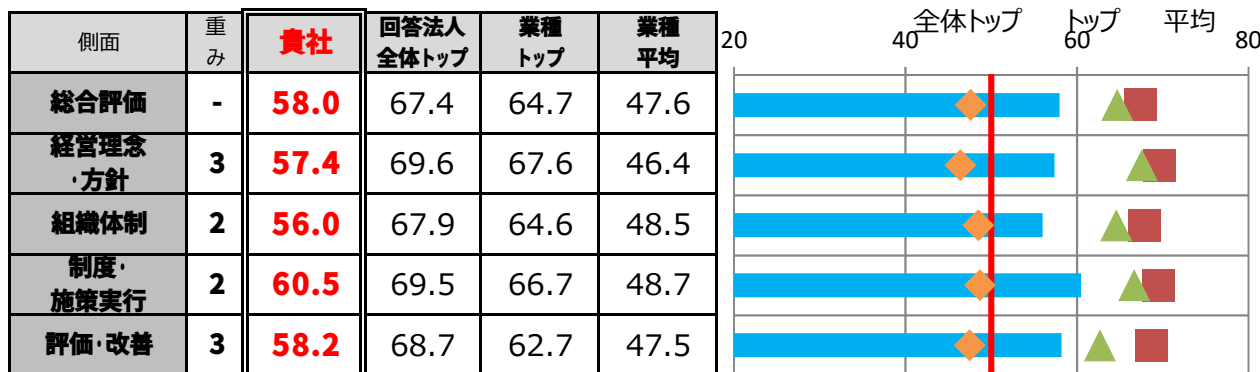
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：751～800位 / 3169 社中

■総合評価：58.0 ↑4.5 (前回偏差値 53.5)

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

## ②評価の内訳



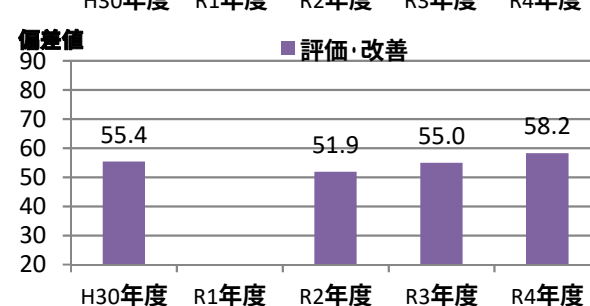
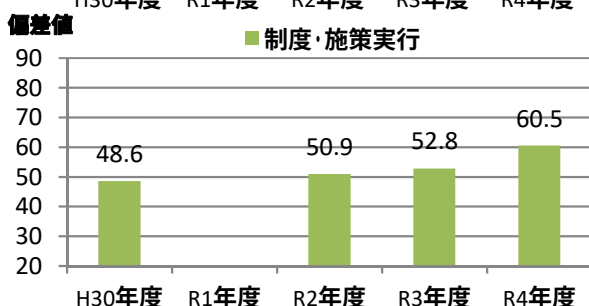
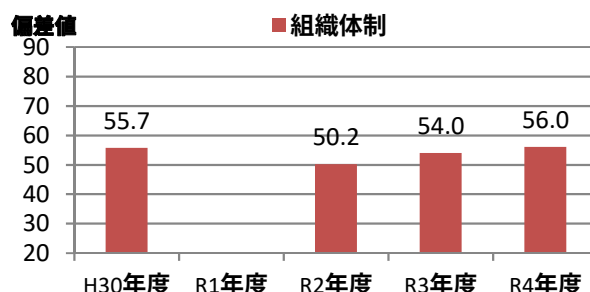
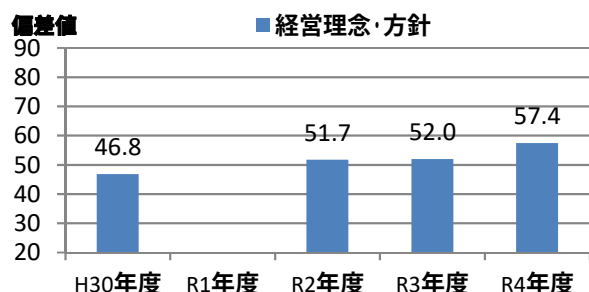
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

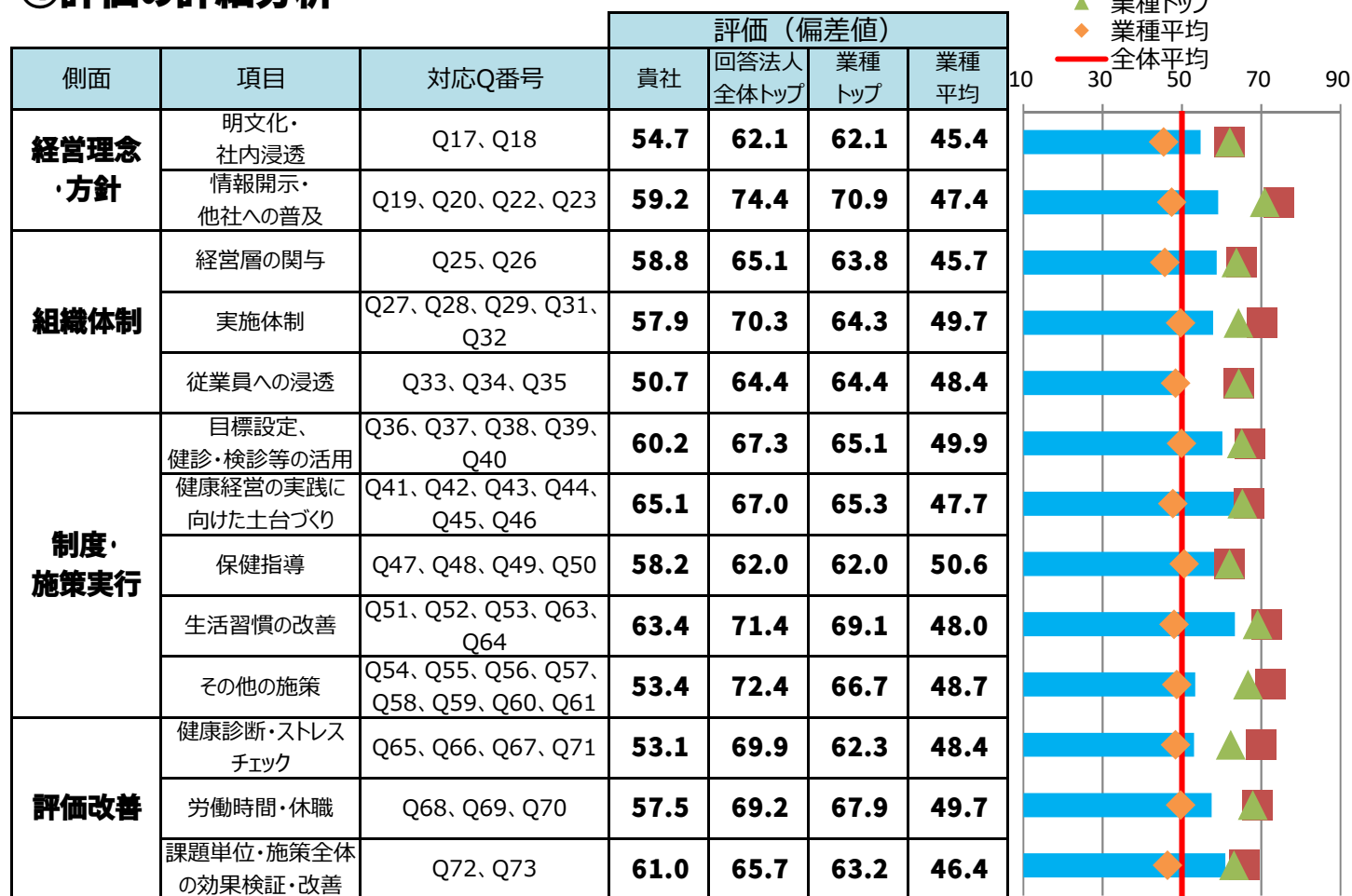
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 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 | -     | 1201～1250位 | 1151～1200位 | 751～800位   |
| 総合評価      | 50.8     | -     | 51.3(-)    | 53.5(↑2.2) | 58.0(↑4.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                     |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>労働人口の減少が進む中、多様な人材が心身ともに健康で最大限能力を発揮し、生き生きと生産性高く働くことができる環境の実現が、事業活動を推進するうえで大きな課題である。</p>                                                                               |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>職員が健康で生き生きと生産性高く働くことを期待している。具体的な指標として、年休取得日数の向上（事技職15日以上・技能職18日以上以上の割合：現在値56%→今年度目標値70%以上）、労働時間の削減（単月80H以上延べ：現在値238名→今年度目標値100名以下）、生活習慣病予防に関する各健康診断項目の有所見率の低減（血圧：現在値25.2%→今年度目標値20%以下等）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 | <p>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</p>                                                                                                    |
| URL    | <p><a href="https://www.hitachizosen.co.jp/sustainability/health.html">https://www.hitachizosen.co.jp/sustainability/health.html</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(取締役会以外) | 23     | 回 | 2                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.4 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Teamsアプリのチャット機能を利用可能な状態とし、コミュニケーションの促進を図っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 86.8                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員食堂を設置し、当社の健康課題に応じて、ヘルシーメニューなどの健康的な食事を提供している。                 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 73.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康アプリを導入し、ウォーキングラリーの開催等により運動を奨励している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.4 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 56.2 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 60.7 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 64.1    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.8    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 55.6    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.6    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.2    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.8    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.7    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.6    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 56.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 58.4    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                             |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                   |
|               | 課題内容       | 定期健康診断において所見有の職員の割合が全国平均と比較して高い。また、定期健康診断の健康調査欄では運動習慣のある職員の割合が低く、運動不足により疾病の発生リスクが高くなっていると考えられるため改善が必要である。                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康アプリを活用して、ウォーキングイベントを年2回開催し、延べ1,108名の職員が参加した。                                                                                                              |
|               | 効果検証<br>結果 | 定期健康診断の健康調査欄で、「1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上1年以上実施している」と回答した職員（40才未満含む）の割合が増加した（2018年度：27.0%→2021年度：35%）。有所見率は横ばいまたは微減でありまだ定量的な成果は出ていないが、運動習慣の定着により今後改善することが期待される。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                            |
|               | 課題内容       | 2020年度ストレスチェックの集団分析による健康リスク値が120を超える部門が37部門あり、メンタル不調発生リスクが高く改善が必要である。                                                                                       |
|               | 施策実施<br>結果 | リスク値120超の37部門に対し、職員参加型の職場環境改善活動を実施した。その後、人事部門による管理職へのヒアリングおよびフォローを実施した。                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年度にリスク値が120超であった部門は、2020年度比で11部門減少して26部門となった。また、ストレスチェックの全社平均リスク値についても94から92へ減少し、メンタルヘルスの発症リスクが低減された。                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱重工業株式会社

英文名：Mitsubishi Heavy Industries,Ltd.

■加入保険者：三菱重工健康保険組合

上場

■所属業種：機械

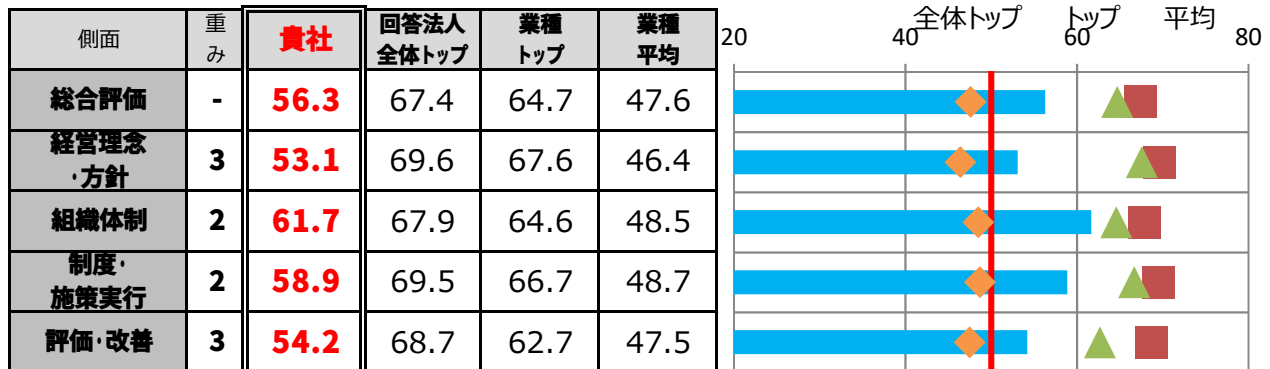
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 56.3 ↑1.4 (前回偏差値 54.9)

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

## ②評価の内訳



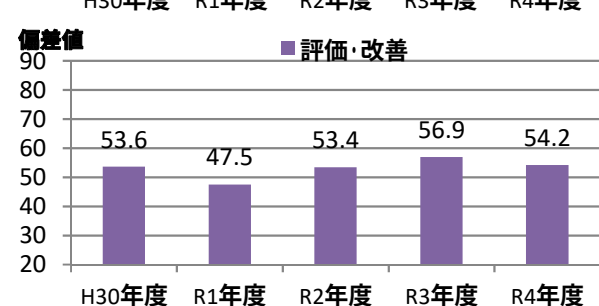
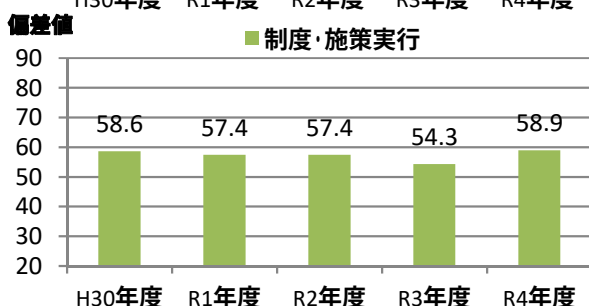
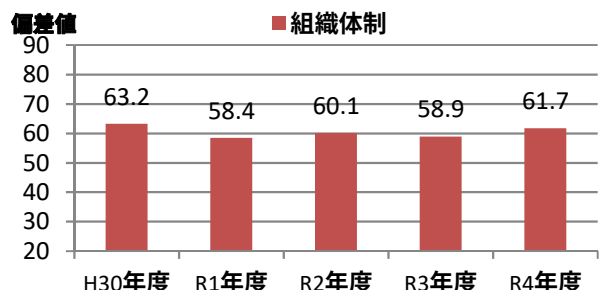
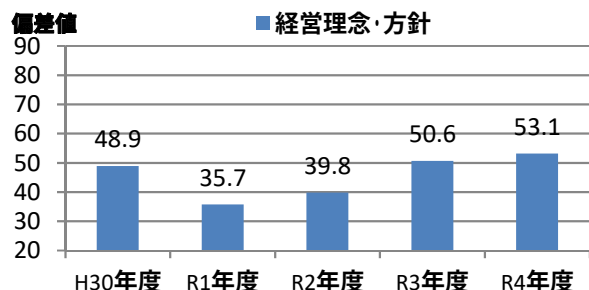
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

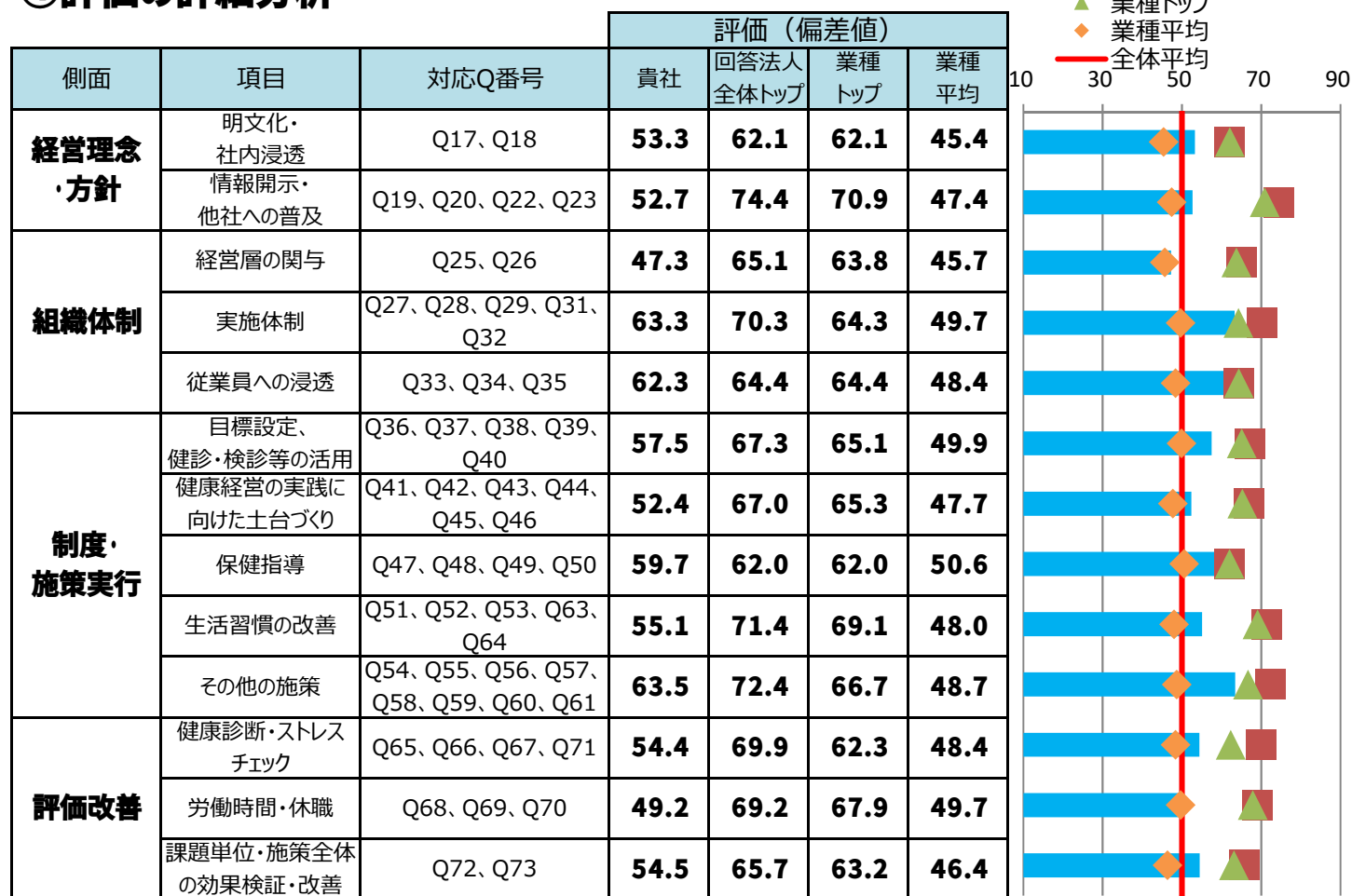
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 551～600位 | 1401～1450位 | 1201～1250位 | 951～1000位  | 901～950位   |
| 総合評価      | 55.6     | 48.1(↓7.5) | 51.5(↑3.4) | 54.9(↑3.4) | 56.3(↑1.4) |
| 【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。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                   |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>安全・健康施策を経営プロセスに織り込みWell-beingの向上に繋げる。働く人々の価値観が大きく変化している中で、グループ員が会社や仕事について抱く気持ち・感情を把握し、それを踏まえた人事運営を行うことで真にグループ員にとって魅力ある職場を実現する。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>グループ員の安全と健康を最優先し、社員のエンゲージメントを向上させ、労働生産性を高めること。</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 | <p>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</p>                                                                                                                        |
| URL    | <p><a href="https://www.mhi.com/jp/sustainability/social/health_management.html">https://www.mhi.com/jp/sustainability/social/health_management.html</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 14     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 30     | 回 | 0                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 11.2 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | Teams・Skype・SharePoint等を利用して社内コミュニケーションを促進している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康と栄養バランスを考慮した社員食堂を外部機関が運営、食品ロスを減らす等SDGsにも配慮。                  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                               |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 事業所によっては朝と午後の時間帯にラジオ体操等により、体をストレッチする時間を設けて実施している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※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。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.1    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.8    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.3    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.5    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.3    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.8    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.6    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.8    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.5    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>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   | これまでの、各事業所内に診療所を有していた体制も影響し健康管理施策が疾病管理に偏っていた。疾病管理、就業上の措置といった基本的な取組みは確実に継続しつつ、病気にならない、体調が悪くても自ら早めの対処が出来る社員を増やすため、一次予防への取り組みを強化し、社員のヘルスリテラシーを高める必要がある。     |
|               | 施策実施結果 | 誰もがアクセスできる社内イントラでの情報発信、就業時間中のオンライン健康教育を年4回実施（ライブ＋後日動画配信）。いずれも300～730名の参加あり。                                                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 現時点で、社員のヘルスリテラシーの評価指標を調査していない、また健康診断結果等への定量的効果は出ていない。教育受講へのアンケート結果では、実施後アンケートでの満足度は87～89%と高評価であった。                                                       |
|               | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 受動喫煙対策として、喫煙所の設置要領の策定・要領に沿わない喫煙所の撤廃等に取り組んできた。喫煙率も徐々に低下傾向ではあるが、各事業場における禁煙希望者への支援への取り組みに差異がある事や、健康保険組合が提供するオンライン禁煙利用者が低迷しており、全体に網をかけた施策や、健康保険組合との連携が必要である。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | オンライン禁煙プログラム実施回数を増やし、社内産保スタッフからもPR。プログラムに併せて、禁煙マラソンや構内放送、ニコチンガムを利用した啓発等を実施。75名の参加、禁煙達成率は40%であった。                                                         |
|               | 効果検証結果 | 喫煙率は、2021年度22.6%（2019年度24.9%⇒2020年度23.7%）で、徐々に低下傾向にあり。（参考：当社の喫煙所設置要領に則していない喫煙所は2021年度でゼロか所となった。）                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 I H I

英文名: IHI Corporation

■加入保険者: I H I グループ健康保険組合

上場

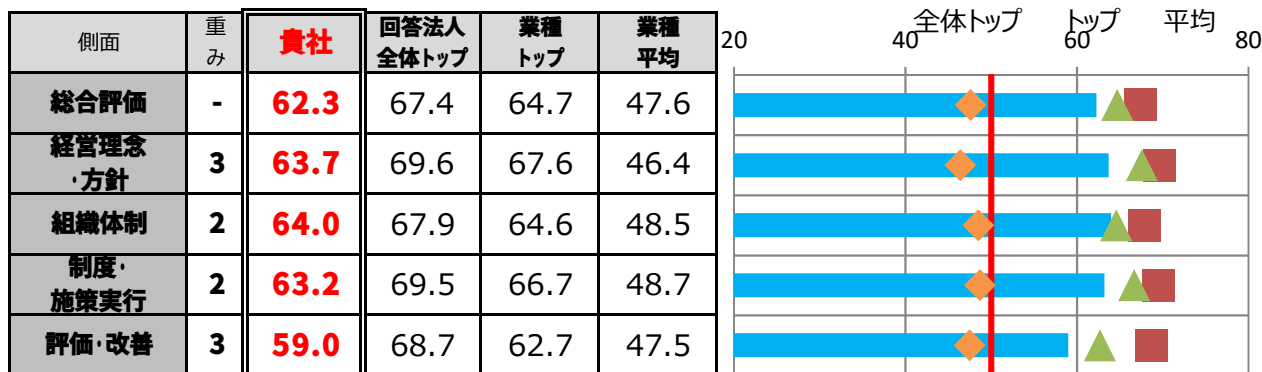
■所属業種: 機械

## ①健康経営度評価結果

■総合順位: **251~300位** / **3169 社中**■総合評価: **62.3** ↑0.8 (前回偏差値 61.5)

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

## ②評価の内訳



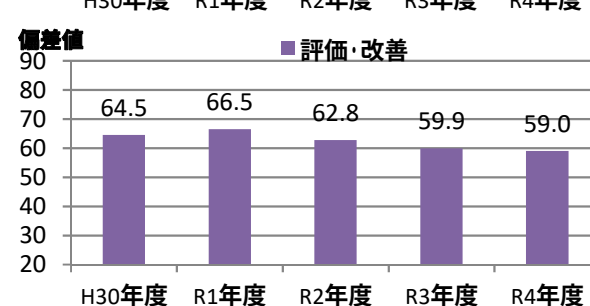
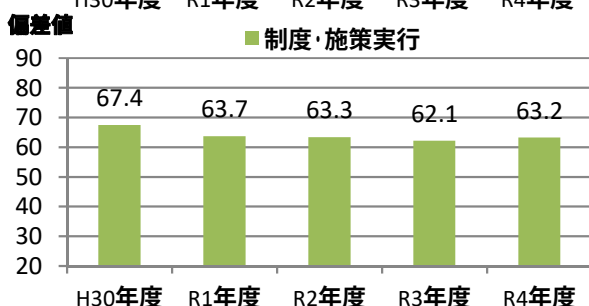
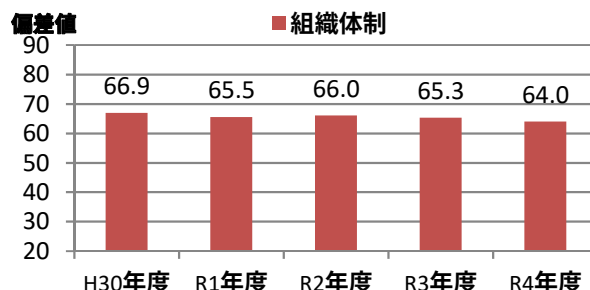
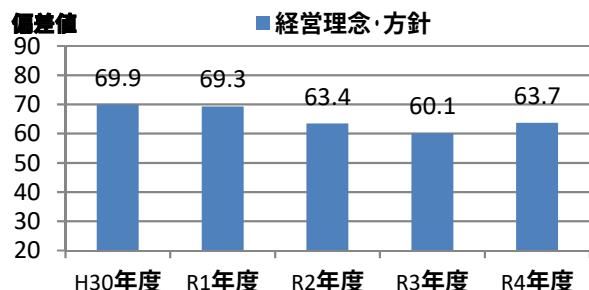
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

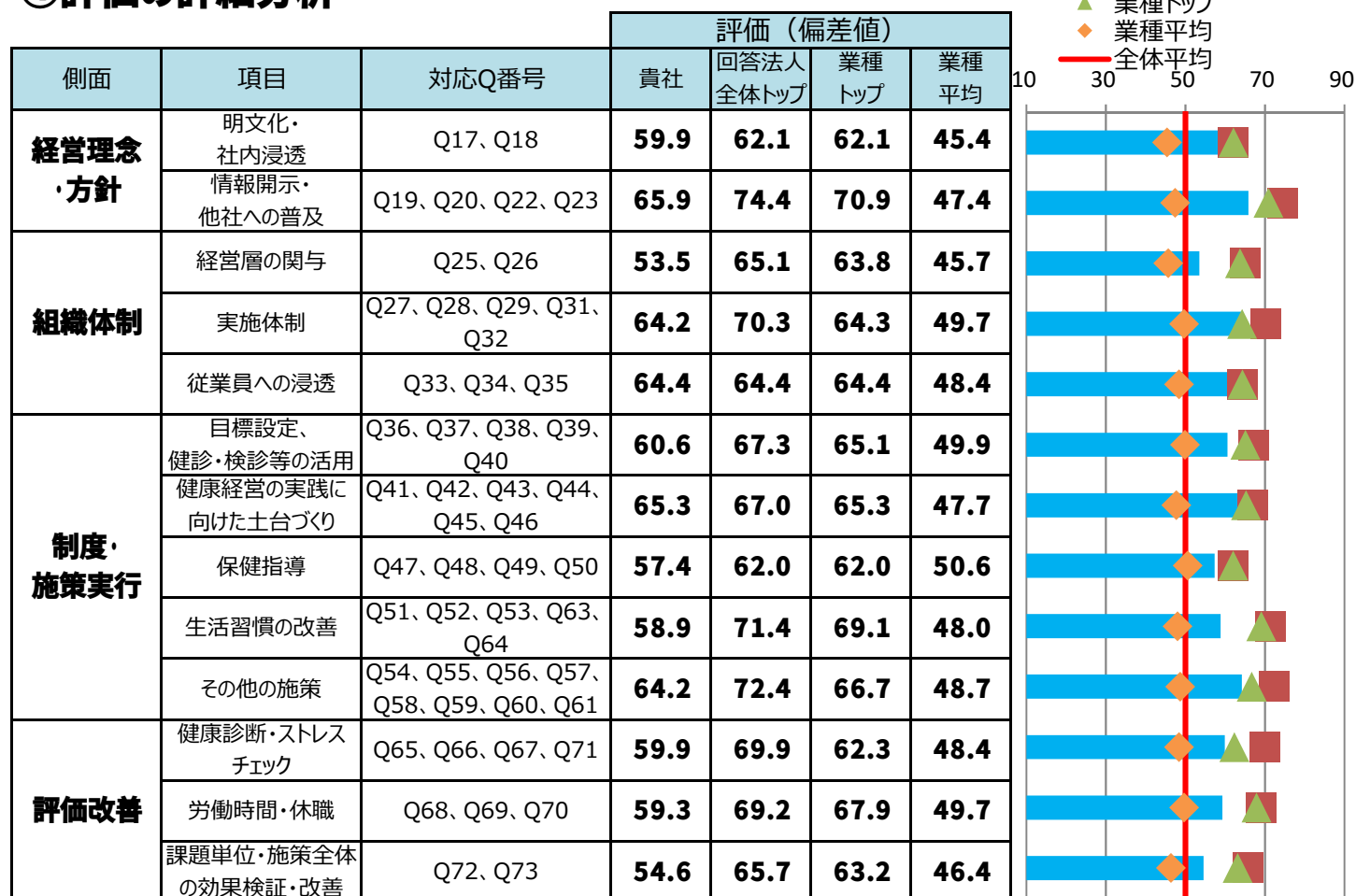
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1~50位  | 1~50位      | 51~100位    | 251~300位   | 251~300位   |
| 総合評価      | 67.5   | 66.6(↓0.9) | 63.7(↓2.9) | 61.5(↓2.2) | 62.3(↑0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                         |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>社長自身が健康経営宣言をしている通り、経営理念である『人材こそが最大かつ唯一の財産である』を実現するためには、従業員の健康を大切にすることが重要である。グループ従業員および組織のウェルビーイングを高めることで、事業活動を成長させ、社会の発展に貢献することが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>ウェルビーイング（Well-Being）な状態を目指すべく、経営層自らウェルビーイングの向上に取り組んでいる。具体的な指標として、ストレスチェックでの高ストレス職場ゼロ、当社独自の職場健康度調査にて、職場活力指標の向上を目指している。その結果、労働生産性および従業員エンゲイジメントがアップし、企業価値の向上に繋げる。</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 | <p>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</p>                                                                                                  |
| URL    | <p><a href="https://www.ihl.co.jp/csr/download02/pdf/sdb2022_ohs.pdf">https://www.ihl.co.jp/csr/download02/pdf/sdb2022_ohs.pdf</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 17     | 回 | 12                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 37     | 回 | 14                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・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                         | マイクロソフトのTeamsを活用した会議の開催、チーム間の情報共有、チャットでコミュニケーション促進 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 73.4                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | バランスの良い食事メニューを労使間で調整し、提供している。また、カロリー・塩分の表示を行っている。              |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 業務時間内でラジオ体操、腰痛予防体操、転倒防止体操を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 73.0 | % |

■ 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。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 66.0    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.5    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.5    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.9    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 64.1    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.4    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 64.6    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.2    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.4    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                  |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>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       | 休職から職場復帰し、職場に再適応するまでステップが標準化されていない事業所があり、特にメンタル不調のケースにおいて、対応が後手に回る事例が発生していた。<br>産業保健スタッフ・人事スタッフ用の手引き、上司用の手引き、本人用の手引きを標準化し、関係者に対する教育を実施した。                                        |
|               | 施策実施<br>結果 | 病気による休職率0.9%→0.7%に減少。グループ会社を含め教育など対応の標準化が進んだ。                                                                                                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 従業員、上司、人事の納得感が高まった。再休職に至る確率が低くなっている。今後、経年的な経過をみていく必要がある。                                                                                                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容       | 高ストレス職場ゼロを目指して、職場改善活動を展開。<br>また、職場健康リスクが高いところのみに対応していると、モグラ叩きのような対策になるため、普通の職場を良い職場に、良い職場をもっと良い職場にすることのほうが本質的であると考え、職場健康度調査をグループ全体で導入した。<br>①健康度調査を実施、②職場へのフィードバック、③職場との対話、④効果検証 |
|               | 施策実施<br>結果 | 管理職に対するアンケートで、非常にポジティブなフィードバックをもらっている。<br>高ストレス職場数は、7職場→1職場に減少。                                                                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 | 職場環境改善の良好事例が生まれている。ストーリーとして横展開をさらに図っていく。                                                                                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: スター精密株式会社

英文名: STAR MICRONICS CO., LTD.

■加入保険者: シチズン健康保険組合

■所属業種: 機械

上場

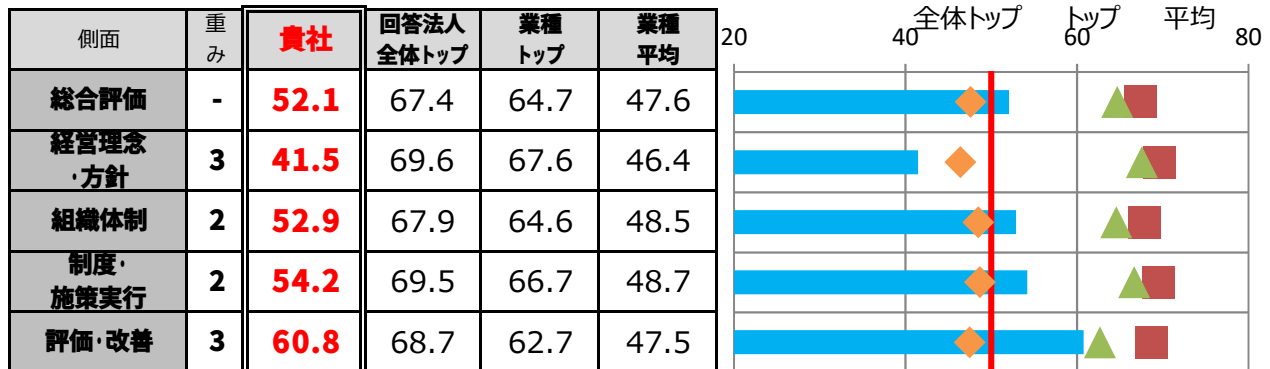
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1401~1450位 / 3169 社中

■総合評価: 52.1 ↑1.6 (前回偏差値 50.5)

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

## ②評価の内訳



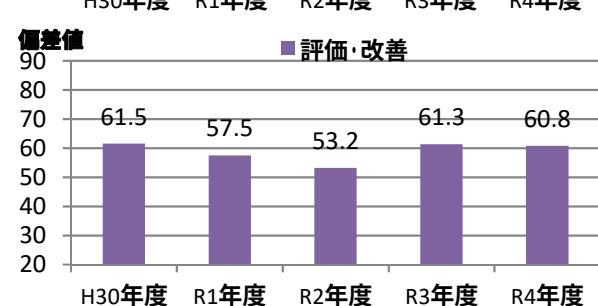
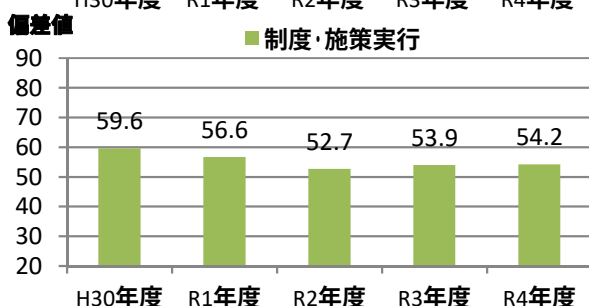
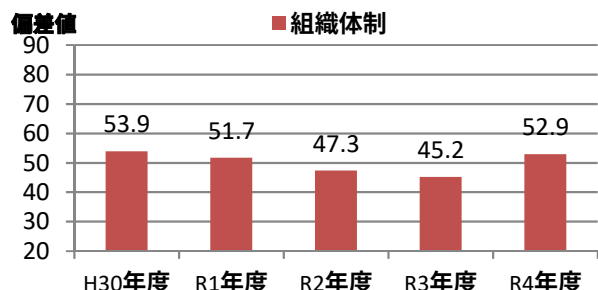
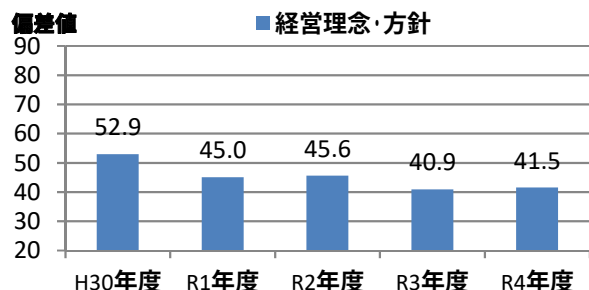
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

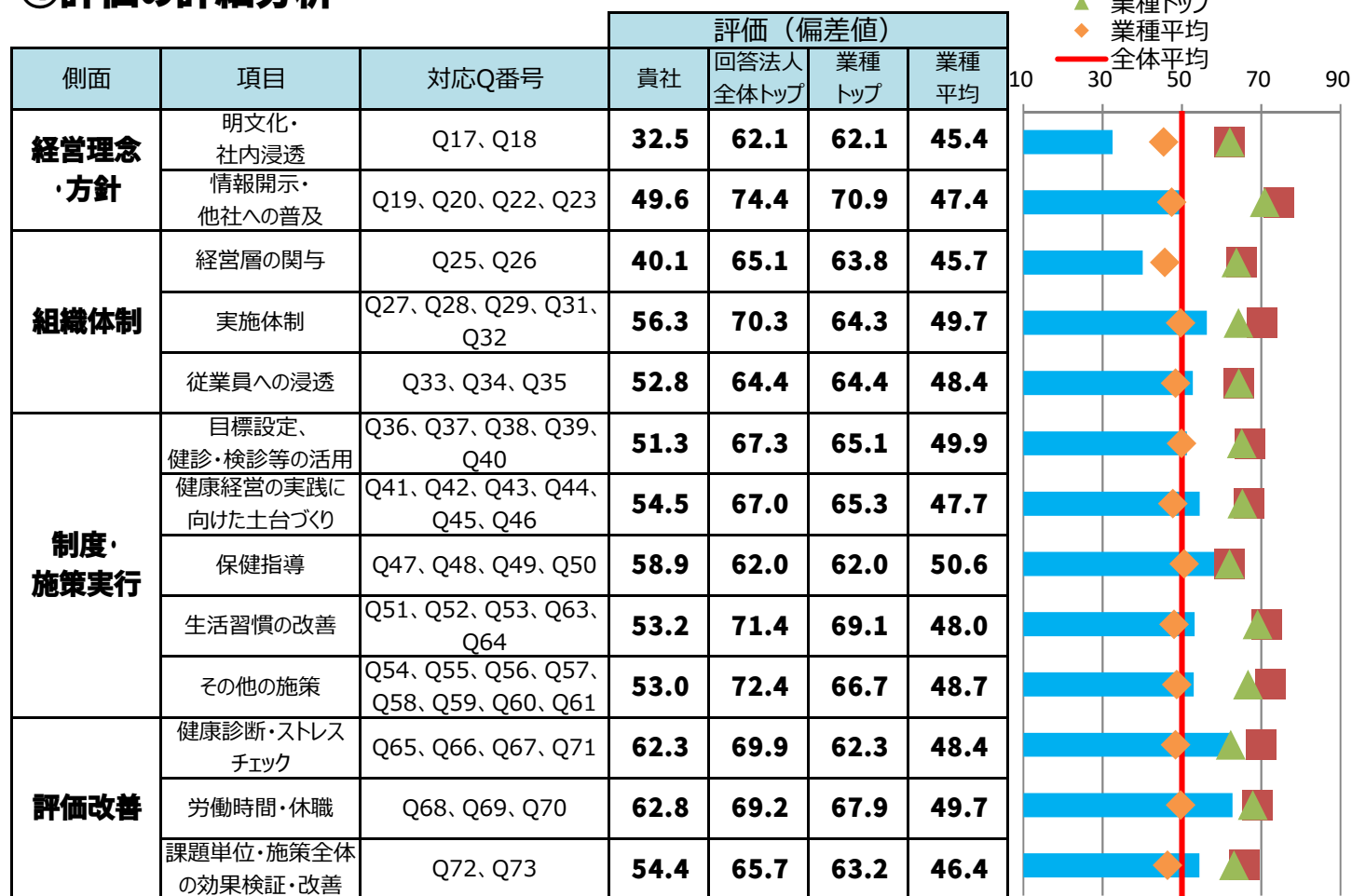
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 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 | 1051~1100位 | 1401~1450位 | 1501~1550位 | 1401~1450位 |
| 総合評価      | 56.8     | 52.4(↓4.4) | 49.6(↓2.8) | 50.5(↑0.9) | 52.1(↑1.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                 |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | CSR報告書                                                                                                          |
| URL    | <a href="https://star-m.jp/wp-content/uploads/iso2021.pdf">https://star-m.jp/wp-content/uploads/iso2021.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 57.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- 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                         | YAMMERとUNIPOSを導入し、従業員間のコミュニケーションを促進している  |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 46.9                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 47.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 仕出弁当には、ヘルシーメニューを入れている。またメニューの中にカロリーを表示している                     |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎朝のラジオ体操を子鳴っている。また週1から2回、会社でヨガを行っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 51.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 51.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 36.0 | % |
| 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。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 62.4    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.1    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.5    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.8    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.3    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.0    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.7    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.8    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.0    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | コロナ禍における行動制限、また事業部においては部品の枯渇や受注増加による残業増加によってストレスを抱える社員が増えている。マインドフルネス研修を行い、いつもの忙しさの中でゆっくりと座る時間や、日常から離れられる時間を持つことで脳の疲労回復が行える。呼吸を整えることで、副交感神経が働きリラックスできる。 |
|               | 施策実施結果 | 全従業員の56.8%が研修に参加し、研修後のアンケートでは、95.8%が「満足」「まあ満足」と答えた                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 現時点では、ストレスチェック等への定量的な結果はまだ出ていないが、現在のメンタルによる休職者はゼロである。                                                                                                   |
| 効果<br>検証<br>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   | 2018年の定期健診の有所見者の精密検査実施率は50.0%であり、放置することで重症化リスクが高まる。                                                                                                     |
|               | 施策実施結果 | 定期健康診断後に産業医がすべての有所見者に面談を行い受診勧奨した。                                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 2021年度有所見者の再検査受診率は、73.1%となり、改善された。                                                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キヤノンモールド株式会社

英文名: Canon Mold Co., Ltd.

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

非上場

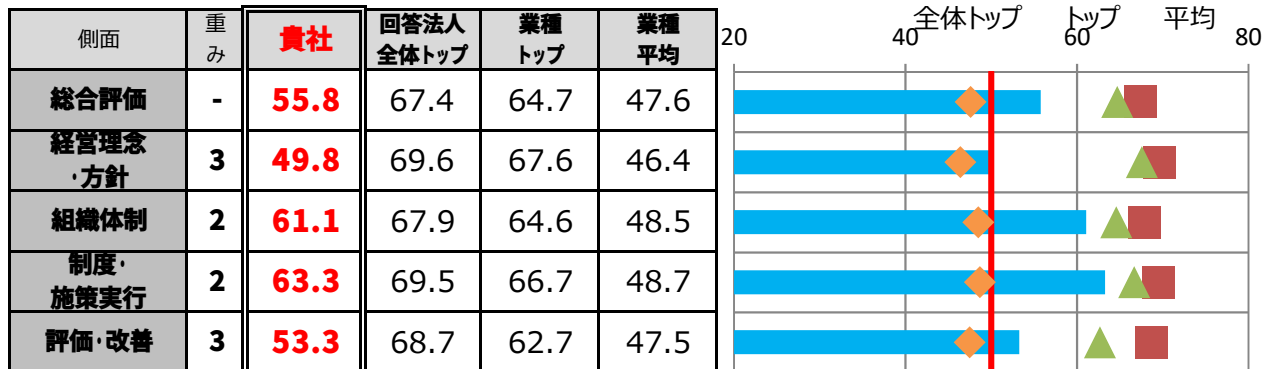
■所属業種: 機械

## ①健康経営度評価結果

■総合順位: **951~1000位** / **3169 社中**■総合評価: **55.8** ↓2.6 (前回偏差値 58.4)

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

## ②評価の内訳



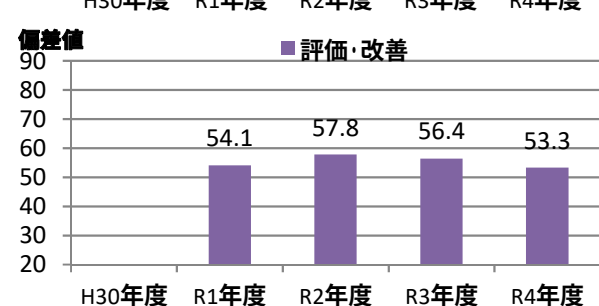
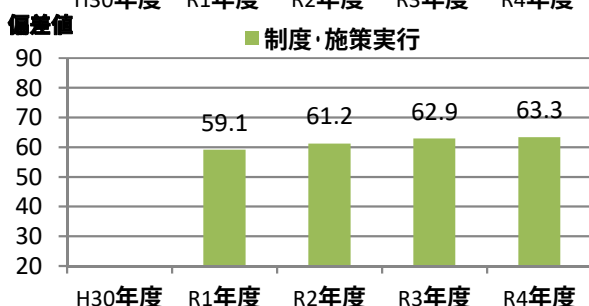
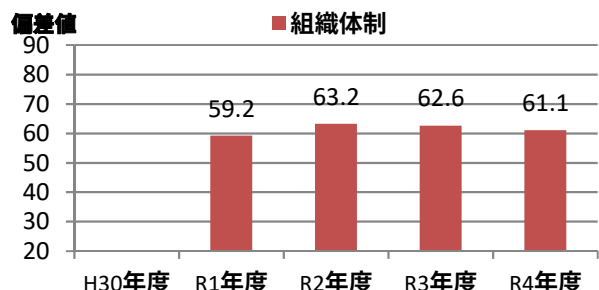
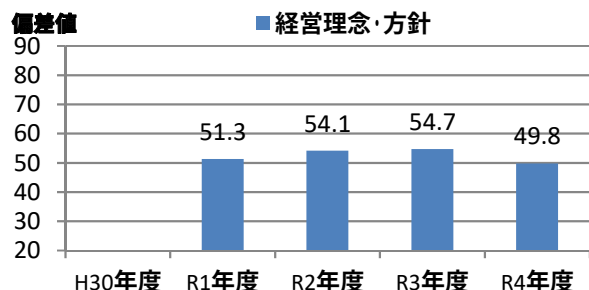
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

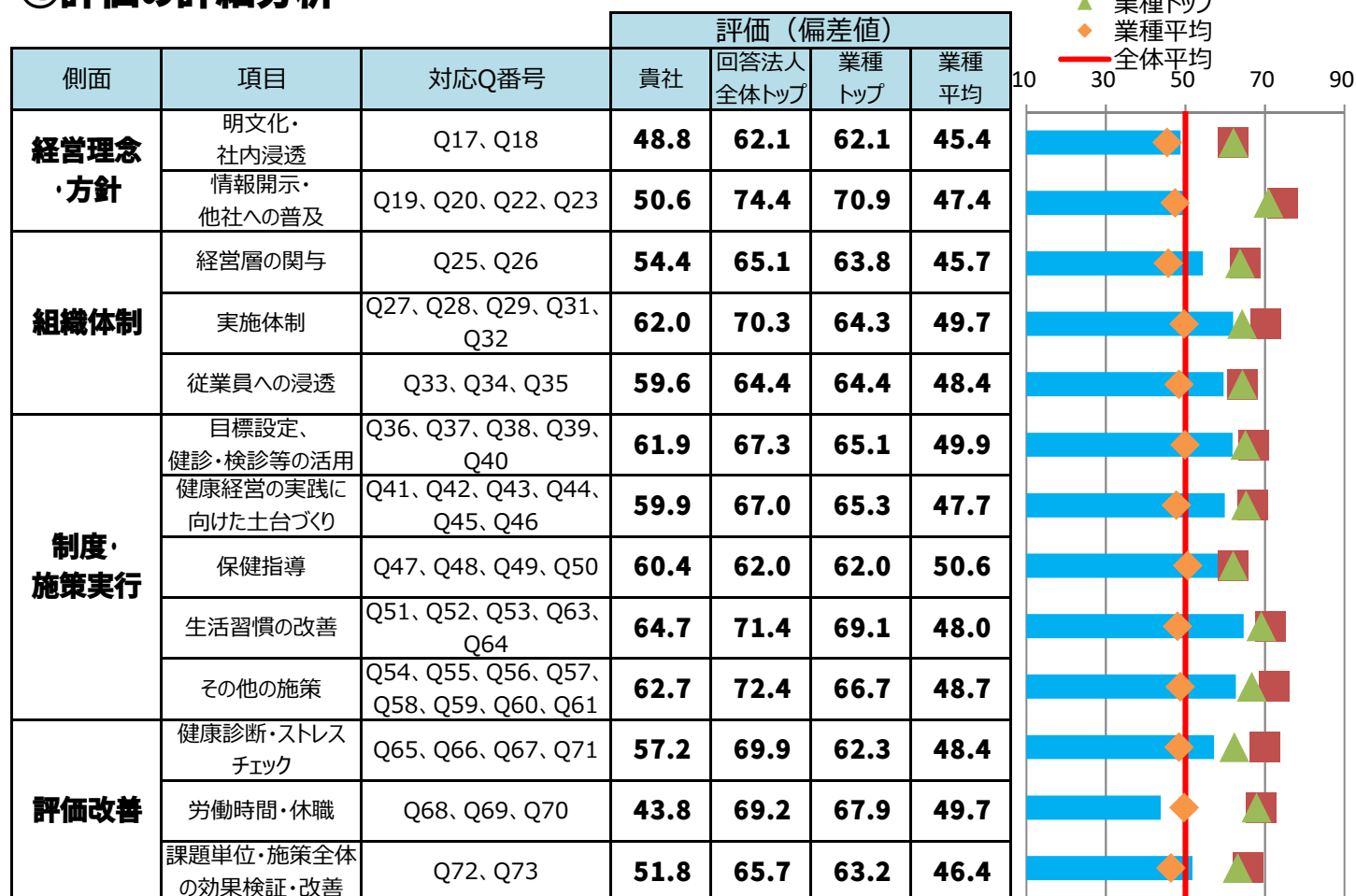
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 801~850位 | 551~600位   | 601~650位   | 951~1000位  |
| 総合評価      | -      | 55.3(-)  | 58.5(↑3.2) | 58.4(↓0.1) | 55.8(↓2.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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>納期遵守など顧客第一の対応をするため、時間外労働が多くなる傾向があり、疲労等によって十分なパフォーマンスが発揮されないことが懸念される。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>一斉定時退社日を設けるなどの働き方改革の取り組みによって、業務のメリハリをつけワークライフバランスの推進およびパフォーマンスの向上につなげる。</p>                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                               |
| URL    | <a href="https://mold.canon/ja/csr/safety.html">https://mold.canon/ja/csr/safety.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 23.1 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ 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                         | 家族も参加可能なボーリング大会、ピクニックイベントなどを開催     |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 野菜を多く摂取できるメニュー（ベジ飯）や、大豆ミートを利用したヘルシーメニューなどの提供                   |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 48.9 | % |

■ 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                         | 年2回開催のウォーキングイベント参加を推奨し、会社独自の表彰を実施している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 97.9                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.3    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 61.1    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 55.8    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 64.1    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.5    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.8    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.0    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.0    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 60.0    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                               |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>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       | 傷病休職から復職直後、業務負荷の調整がうまくいかず再度休職または退職するケースがある。                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 産業医・職場とも連携し、復職支援プログラムを実施し、職場復帰を支援した。その上で本人の体調や意欲をみながら就業時間を段階的に延ばし、負荷に慣らしていった。                 |
|               | 効果検証<br>結果 | プログラムを実施した1名は、その後フルタイム勤務となり、再休職することなく職場に貢献できている。                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                          |
|               | 課題内容       | 例年冬期になるとインフルエンザ感染者が発生し、感染が拡がることによって業務に支障が出るリスクがある。しかし、新型コロナ感染症の流行により、医療機関へ出向いての予防接種が敬遠されてしまう。 |
|               | 施策実施<br>結果 | これまで各自が就業時間外に予防接種を行っていたが、2020年から医療機関による来社接種を実施し、就業時間中に実施できるようにした。                             |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年はインフルエンザ感染者が発生しなかった。                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：モリマシナリー株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：機械

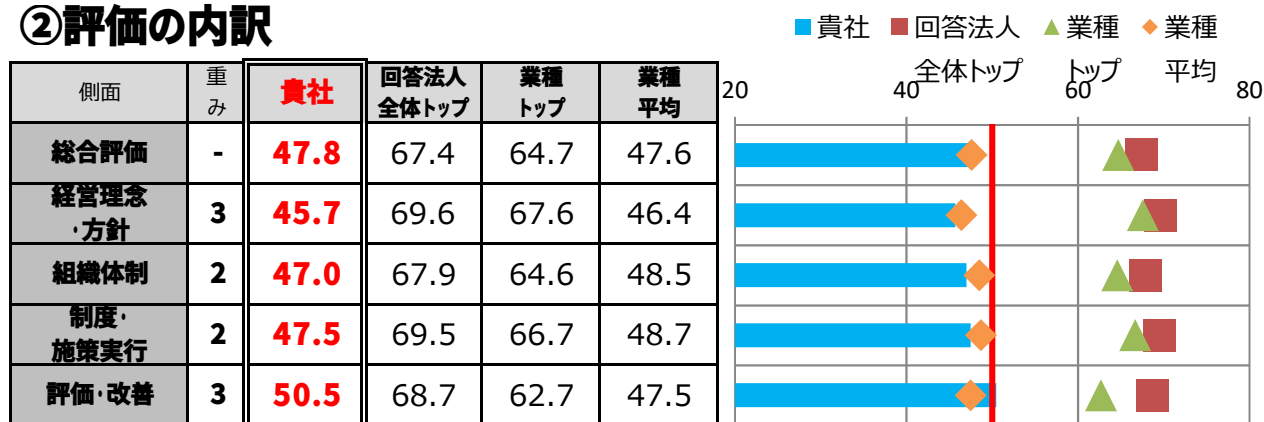
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1951～2000位 / 3169 社中

■総合評価：47.8 ↑3.3 (前回偏差値 44.5)

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

## ②評価の内訳



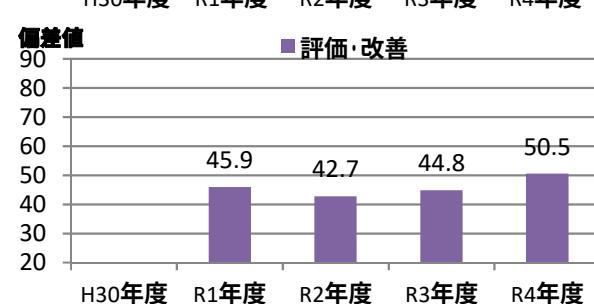
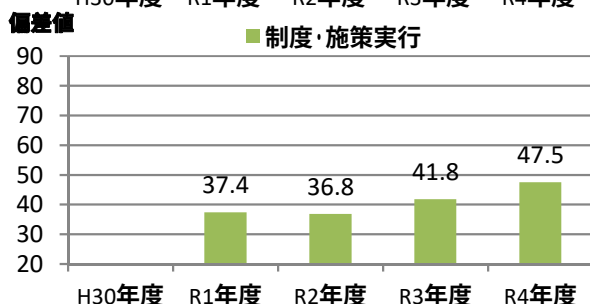
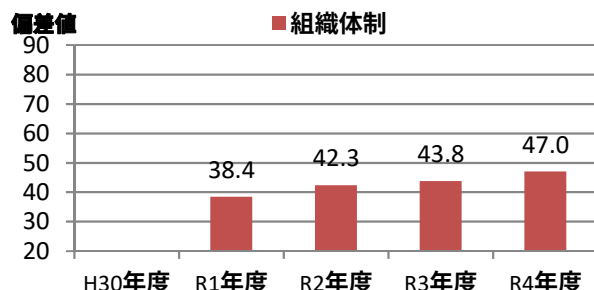
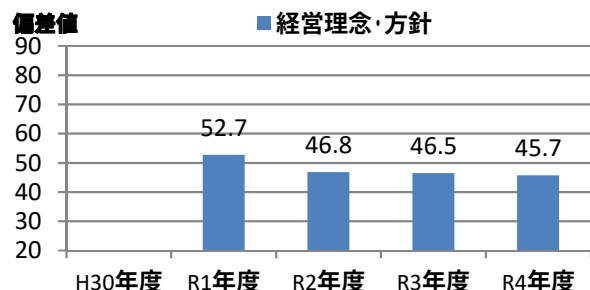
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

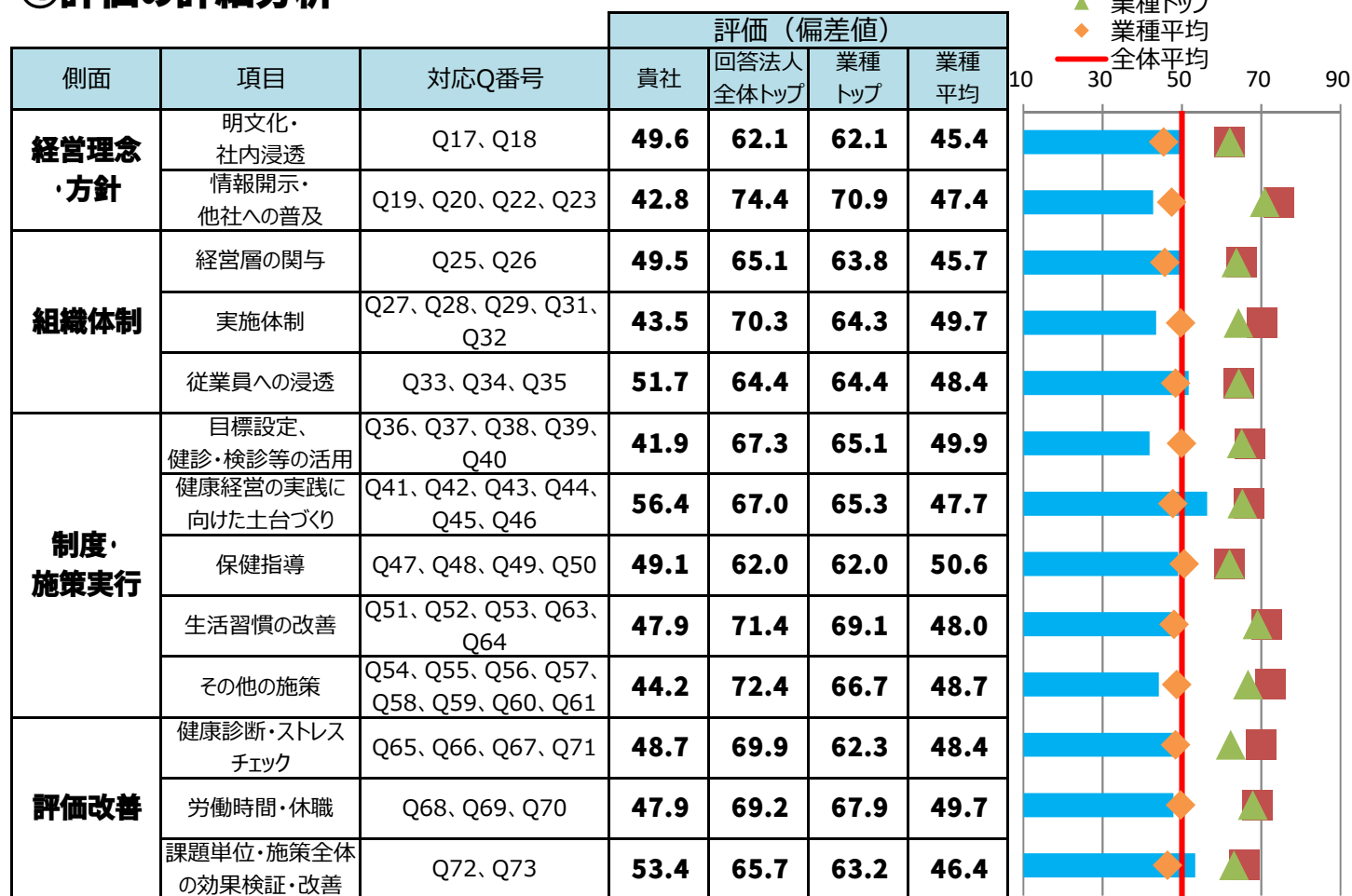
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 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 | 1901～1950位 | 2101～2150位 | 1951～2000位 |
| 総合評価      | -      | 44.7(-)    | 42.7(↓2.0) | 44.5(↑1.8) | 47.8(↑3.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                   |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員への精神面でのサポート、健康面を考慮した職場環境の改善を実施することで、継続的にパフォーマンスを発揮することができる職場づくりを行うことが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が健康的かつ活気を持ち働ける職場を提供することにより、プレゼンティーズムを予防し心身の健康状態を維持できることで、パフォーマンスの上昇及びそれに伴う生産性の向上を期待している。</p>                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                     |
| URL    | <a href="http://mori-machinery.com/2018/08/01/461">http://mori-machinery.com/2018/08/01/461</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 14     | 回 | 12                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(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。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 30.0 | % | (b)参加者の比率<br>※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                         | チャットワークを使用し、連絡事項及び情報共有に活用することで円滑なコミュニケーションを取っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 34.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 栄養士が考えた安心・安全・ヘルシーなお弁当を注文できるように新規で宅配弁当の会社を導入した。                 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 85.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 従業員(営業所以外)は業務開始時にラジオ体操を行い、日々体を動かすことの実践と意識付けを行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.2    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.5    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.2    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 41.3    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.5    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.5    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.6    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 45.5    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.0    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                              |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>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を少しでも低減できるよう、相談窓口等の設置といった受動的なもののみならず、積極的に従業員に安心して働き続けていける職場環境を提供できるように企業努力として施策を行うことが課題である。<br>2021年度メンタルヘルス不調者→3名 |
|               | 施策実施結果 | 管理職を対象としたハラスメント予防に関するセミナーを受講してもらい、参加率は100%であった。                                                                              |
|               | 効果検証結果 | 管理職が各担当部門でのマネジメントを行う上で、部下及びチームでの接し方及び話し方等に対する配慮への意識付けを行えたと同時に、現場でのメンタルヘルスを意識した対応に活かしてもらっている。結果、メンタルヘルス不調者の職場復帰割合は100%である。    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 昨年度まで会社全体の女性の割合が少ないため、女性の健康を促進するための施策を実施していなかったことを踏まえ、今年度は女性自身のヘルスリテラシーの教育の一環として、女性の健康をテーマとした施策を行うことが課題である。                  |
|               | 施策実施結果 | 女性従業員に対して女性特有の健康・ライフイベント等についてのセミナーを受講してもらい参加率は100%であった。                                                                      |
|               | 効果検証結果 | セミナー参加者へのアンケートを受講後に実施し、半数以上の参加者が参考になったとの回答を得ることができた。今後は管理職に向けても女性特有の健康問題に関するセミナーを開催し、会社として女性が働きやすい環境づくりの為努力する必要がある。          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社神崎高級工機製作所

英文名：KANZAKI KOKYUKOKI MFG.CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：機械

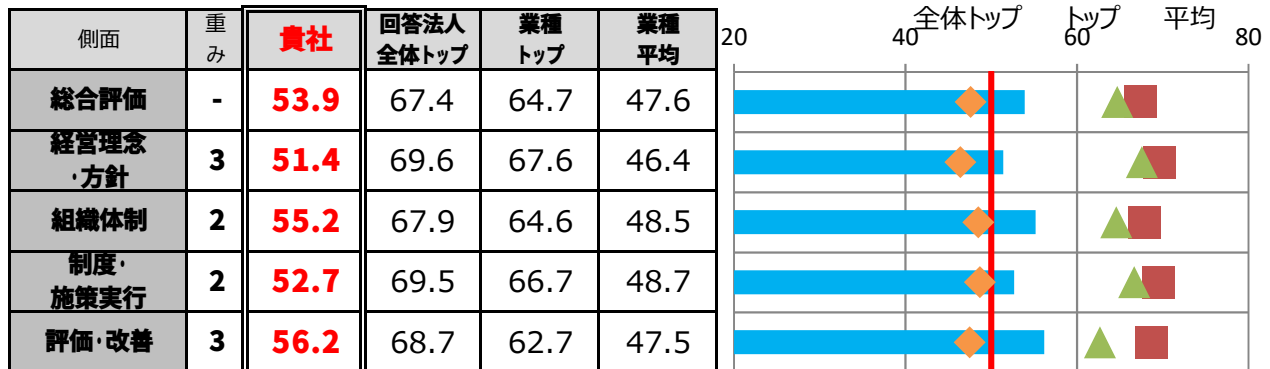
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1151～1200位 / 3169 社中

■総合評価： 53.9 ↑3.6 (前回偏差値 50.3)

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

## ②評価の内訳



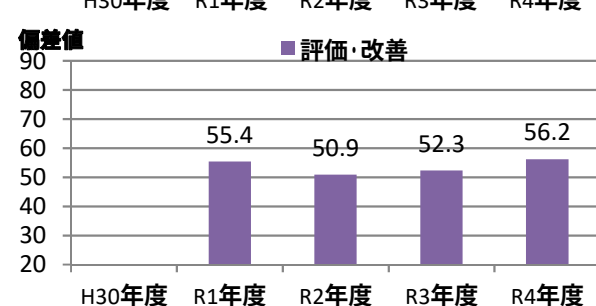
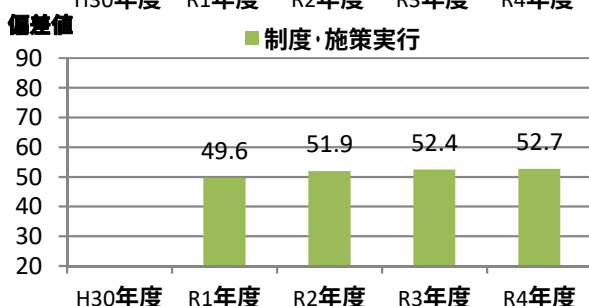
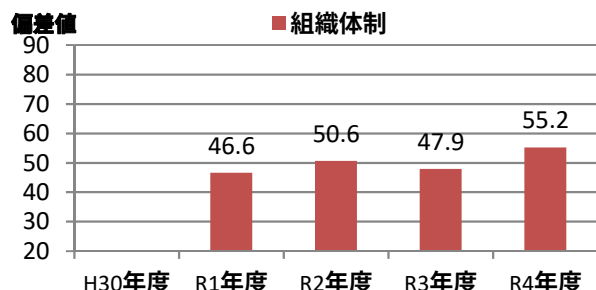
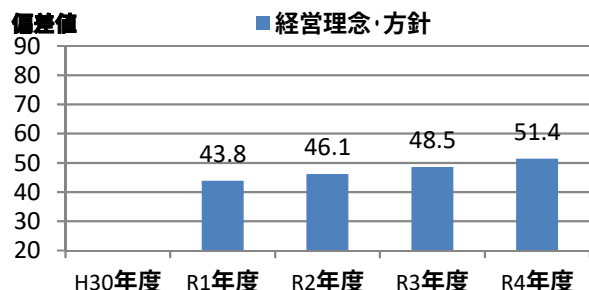
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

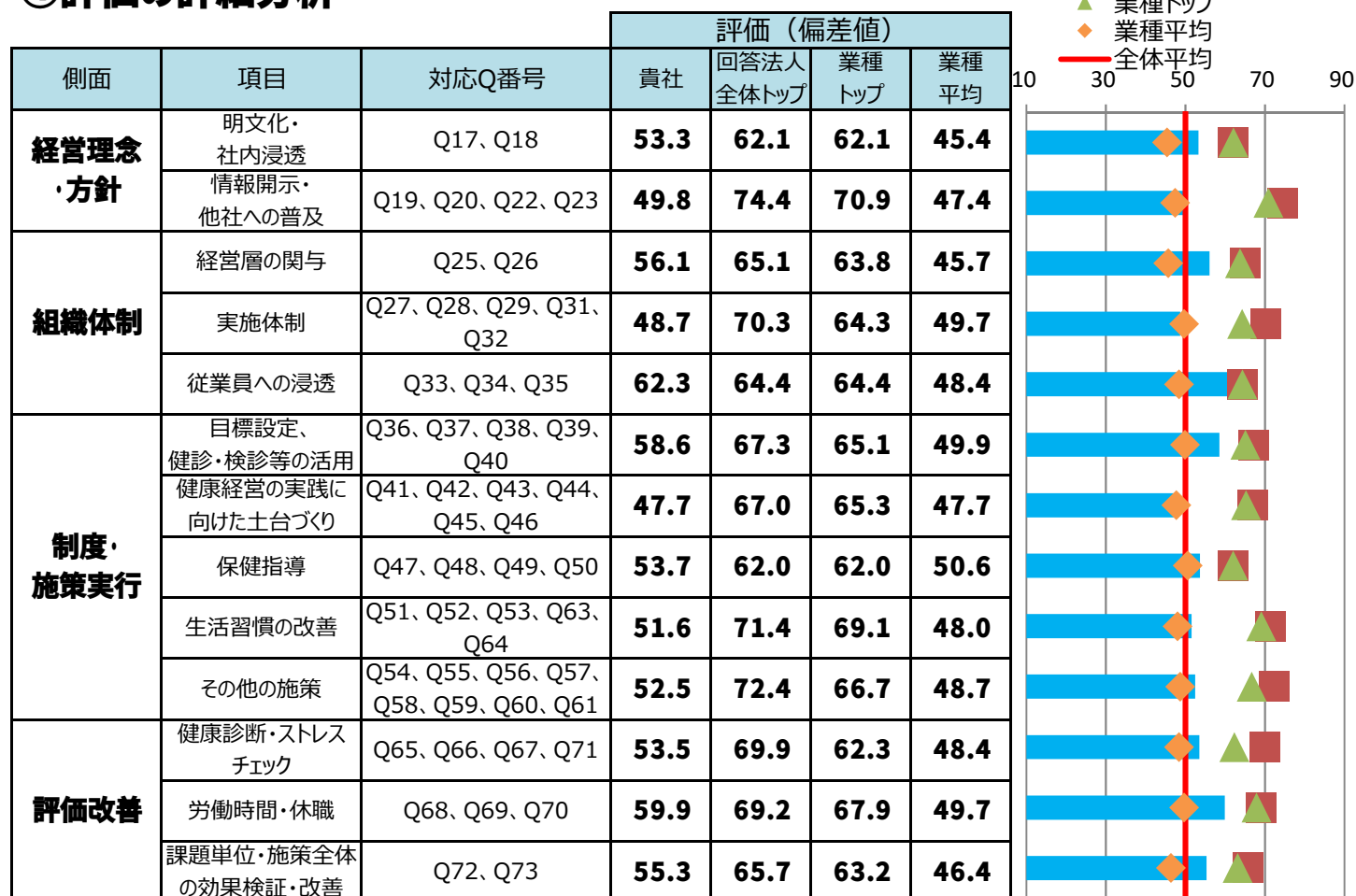
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1351～1400位 | 1401～1450位 | 1501～1550位 | 1151～1200位 |
| 総合評価      | -      | 49.0(-)    | 49.6(↑0.6) | 50.3(↑0.7) | 53.9(↑3.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>健康上の理由による突発的な休暇や病気による長期的な離脱など、生産性が低下するだけでなく、その他の職場従業員の負荷がかかり、長時間労働に繋がる可能性があるため健康上の理由による欠勤休職を低減させたい。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員のQOLの向上、エンゲージメントの向上、生き活きとした職場作り、生産性の向上、時間外労働の削減を期待します。</p>                                                                       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.kanzaki.co.jp/csr/health_care/">https://www.kanzaki.co.jp/csr/health_care/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 6.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 立ちながら作業用デスク設置、集中ブースを用意集中できる環境を整備、自由に会議や休憩可能なエリア設置 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 30.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | スマートミールの認証取得                                                   |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 歩数計を貸し出し、社内ウォーキングイベントを実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 34.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.6    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.1    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.4    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.4    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.6    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.0    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.4    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.4    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 49.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.0    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容       | 全従業員を対象に喫煙状況に対してのアンケートを取ったところ約半数の従業員が喫煙に対してネガティブな回答があった。健康状況如何に問わず従業員のエンゲージメントを向上させるために対策が必要であると考えた。                                                                           |
|               | 施策実施<br>結果 | 禁煙デーを週1回設け、行く行くは敷地内全面禁煙とすることを周知し<br>禁煙率も34%から31%まで低減した。                                                                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 実施結果からも分かる通り禁煙デーを設けることで、「これをきっかけに」と禁煙へと<br>進める従業員が増加しつつある。25年に完全禁煙実施後に再度アンケートを実施し<br>希望者には禁煙補助等を行うことを計画している。                                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容       | 2019年春から新型コロナウイルス蔓延の状況下、考え得るルールと体制作りにより従業員の感染防止と、社<br>内クラスターの発生予防に努めた。新型コロナウイルス感染症対策は、従業員の健康を守るうえでの最重要<br>課題と位置づけ、この予防施策を徹底した。<br>新型コロナウイルス対策ではあったが、結果的にはインフルエンザ等の感染症予防につながった。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 新型コロナウイルス以外の感染者数0人                                                                                                                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | 新型コロナウイルス以外の感染者数推移<br>2017年36名、2018年28名、2019年18名、2020年0名、2021年0名                                                                                                               |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大豊精機株式会社

英文名：TAIHO SEIKI

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

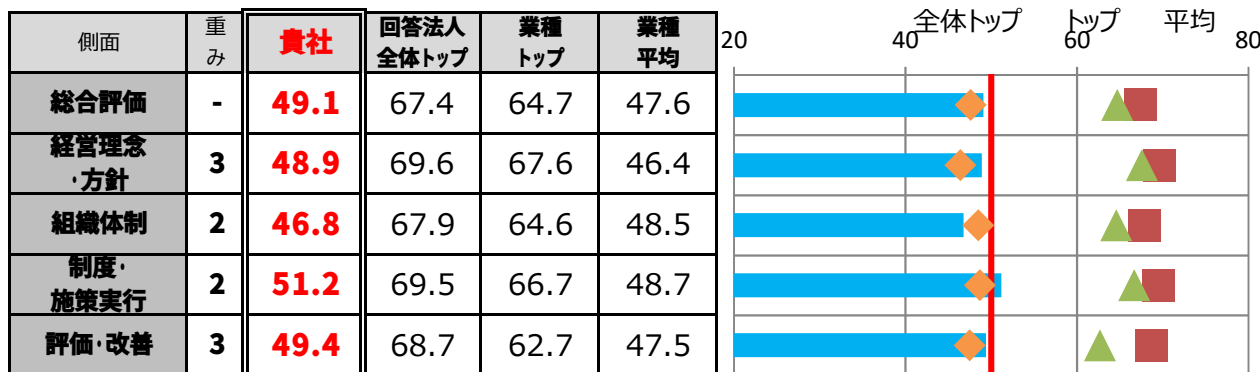
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1751～1800位 / 3169 社中

■総合評価：49.1 ↓1.0 (前回偏差値 50.1)

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

## ②評価の内訳



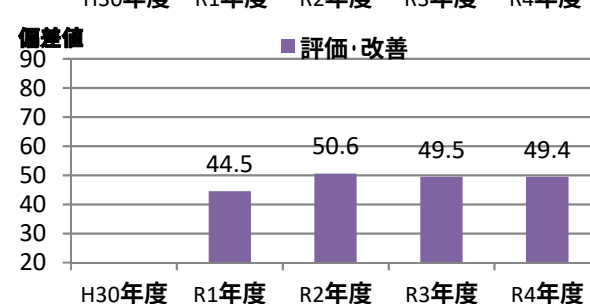
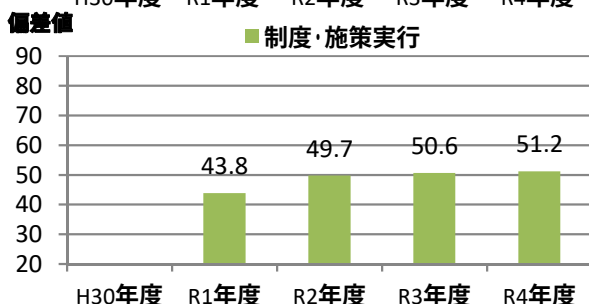
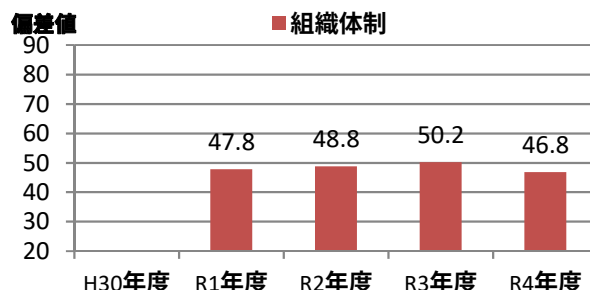
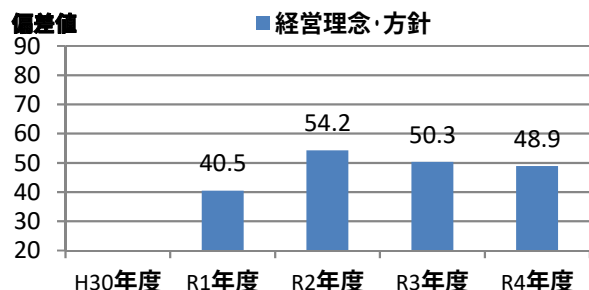
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

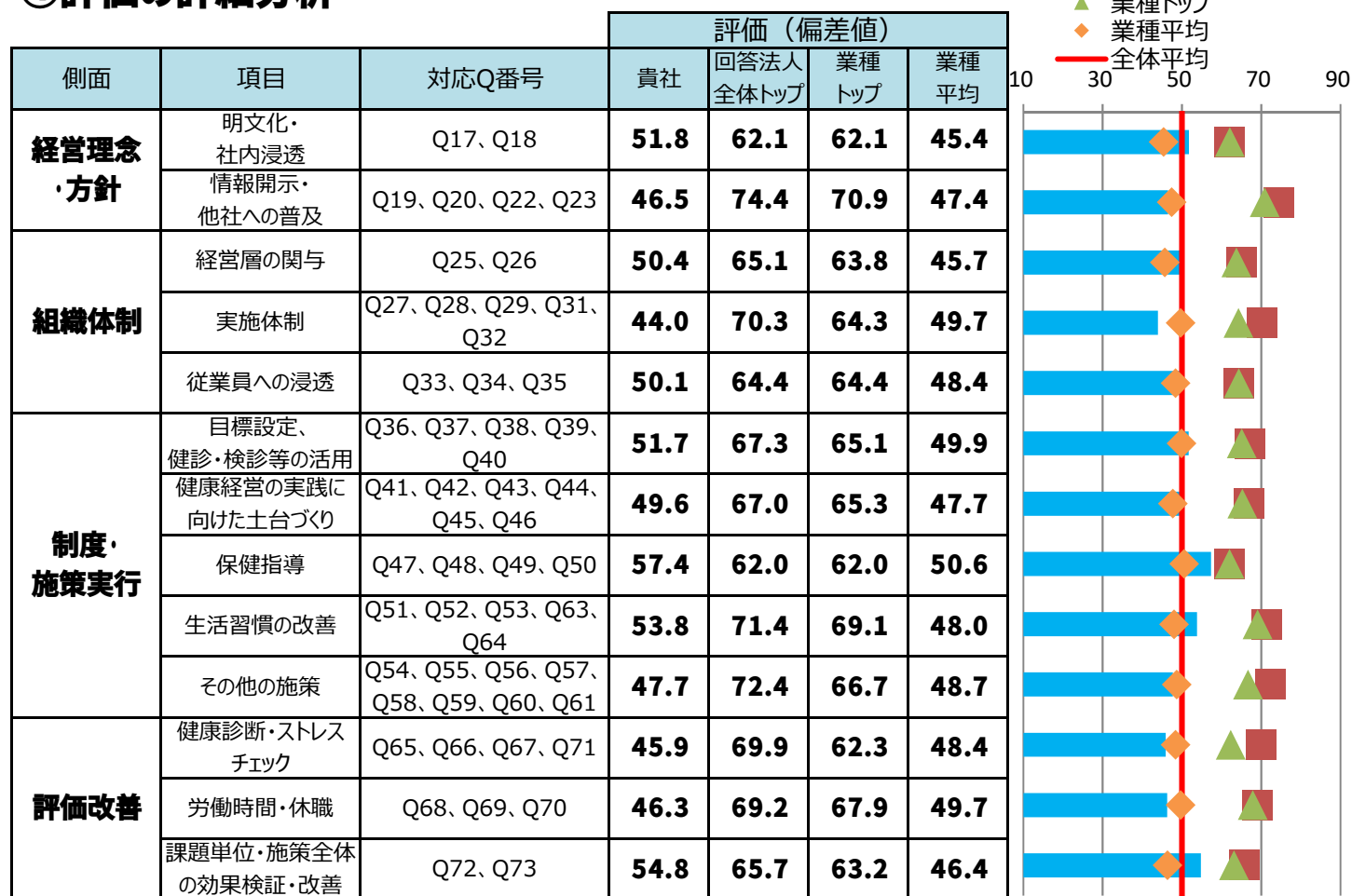
|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1701～1750位 | 1201～1250位 | 1551～1600位 | 1751～1800位 |
| 総合評価      | -      | 43.8(-)    | 51.1(↑7.3) | 50.1(↓1.0) | 49.1(↓1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>就業制限により100%のパフォーマンスを発揮できない従業員もいる為、今後の取り巻く環境変化への対応に向けて全従業員が一丸となり100%以上のパフォーマンスを発揮する必要がある。そのためには社員の健康改善が課題と認識している</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>一人ひとりが健康を意識して改善出来るようになることを期待している。その中で就業制限者を現状の人数より50%低減してパフォーマンス向上を狙う</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 | <p>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</p>                                                                                                            |
| URL    | <p><a href="http://www.tsk.taihonet.co.jp/assets/pdf/csr-kenkoho_2021.pdf">http://www.tsk.taihonet.co.jp/assets/pdf/csr-kenkoho_2021.pdf</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>11</b> | 回 | <b>0</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>40</b> | 回 | <b>18</b>         | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |            |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>6.2</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>96.4</b> | % |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ 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を導入をして、チャットを通して個人間・組織単位にてコミュニケーション促進をしている。 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>95.0</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員食堂の提供する食事でサラダバー（無料） |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>75.2</b>           | % | (b)参加者の比率<br>※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                         | 歩数計イベントを通じて、運動促進をしている。合わせてあいち健康プラスの歩数計アプリを活用している。 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>90.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

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

|       | 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   | <b>55.6</b> | % |
| 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。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.5    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.9    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 35.3    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 43.7    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.5    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.1    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.0    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.6    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.0    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                             |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                 |
|               | 課題内容       | コロナ禍もあり働き方（特に出勤）に大きな変化が必要となった                                                               |
|               | 施策実施<br>結果 | テレワーク規定の制定、リソース（VPNを活用したリモート設定）を整えることで<br>在宅勤務時においても限りなく出社時と同様の働き方が出来る<br>利用者は全社30%程        |
|               | 効果検証<br>結果 | 残業時間低減にもかなり効いている為、継続的に実施していく<br>2019年度 年間残業平均：32H<br>2020年度 年間残業平均：28H<br>2021年度 年間残業平均：26H |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                           |
|               | 課題内容       |                                                                                             |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                             |
|               | 効果検証<br>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：株式会社日立テクノロジーアンドサービス

英文名：

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：機械

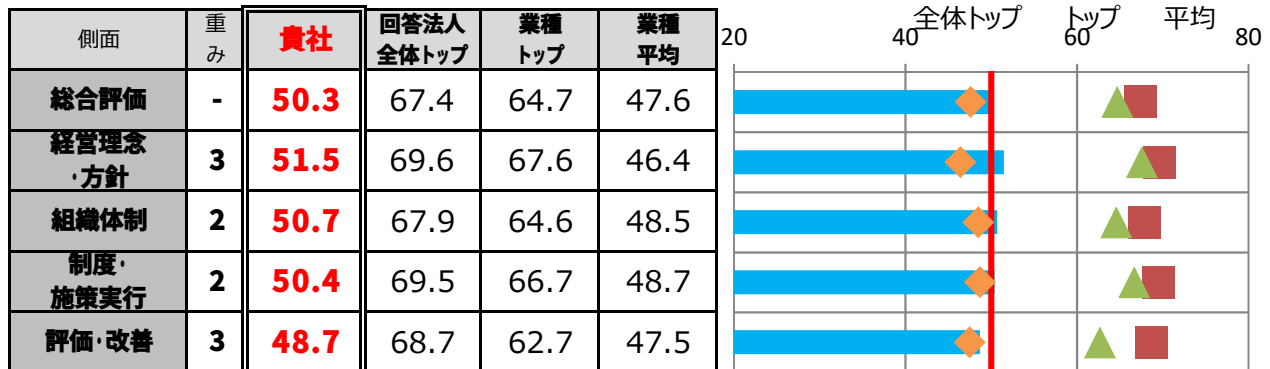
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1601～1650位 / 3169 社中

■総合評価：50.3 ↑0.2 (前回偏差値 50.1)

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

## ②評価の内訳



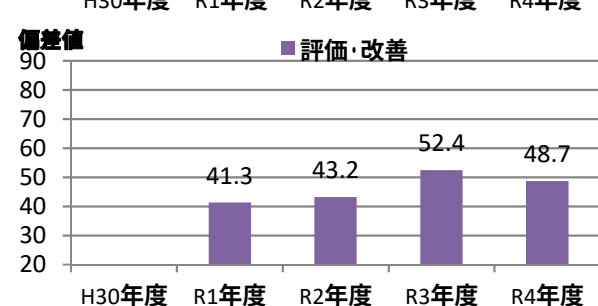
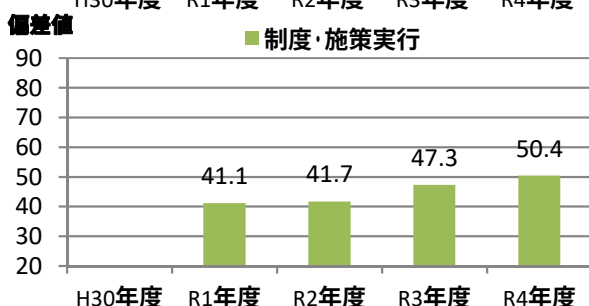
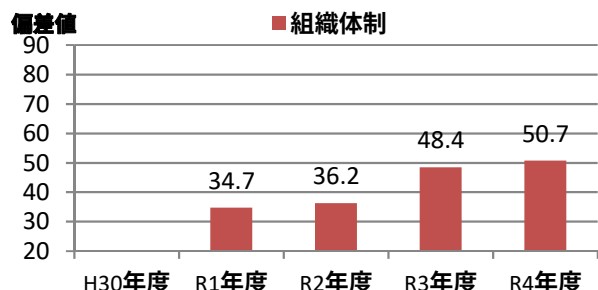
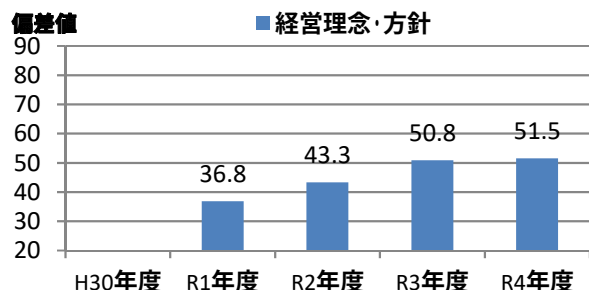
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

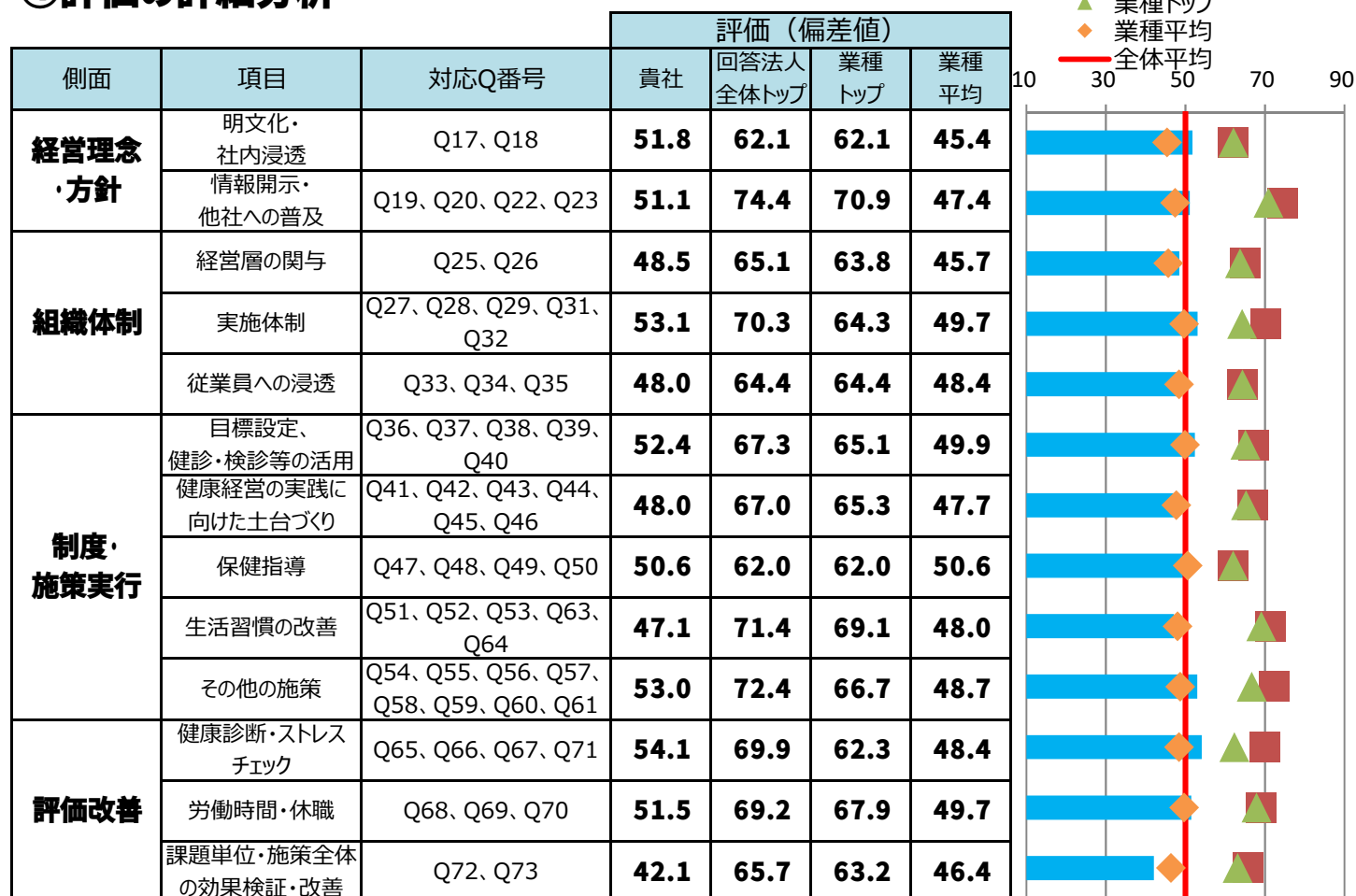
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1951～2000位 | 2001～2050位 | 1551～1600位 | 1601～1650位 |
| 総合評価      | -      | 38.6(-)    | 41.5(↑2.9) | 50.1(↑8.6) | 50.3(↑0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上                                                                                                                                                                                                                          |
|                  | 従業員が健康で長く働いてもらうことで、安定した事業活動を継続することが経営上の課題である。                                                                                                                                                                                          |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・定期健康診断100%受診による特定保健指導対象者の把握と保健指導実施。</li> <li>・働き方改革の推進による法令順守・健康影響の低減。</li> <li>・メンタルヘルス研修実施によるメンタル休職者の低減。</li> <li>・女性特有の健康セミナー開催による予防知識の習得</li> <li>・男性向け健康セミナー開催による健康維持・増進意識の向上。</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト                                                                                                    |
| URL    | <a href="https://www.hitachi-ts.co.jp/corporate/health.html">https://www.hitachi-ts.co.jp/corporate/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(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。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 32.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 会社前の歩道の除草ボランティアを募り、除草作業を実施。           |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 10.4                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食堂にてヘルシーメニューの定食や弁当を提供しており、健康に配慮した献立を提供している。                    |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 30.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※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                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健保組合が配付した歩数計を活用し、職場単位でのウォーキングイベント活動等を推進。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 71.6 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 15.0 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.9    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.0    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 37.8    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.4    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.3    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 40.7    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.3    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.0    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.6    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>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       | これまで、女性特有の健康関連セミナーを行っていない。また、女性特有の健康関連課題に関する男性の理解が低い状況にある。<br>男性の理解が低いため、誤解が生じやすい状況を改善する必要がある。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 2022年1月に女性限定の健康関連セミナーを開催。<br>2022年9月に男性向け健康セミナーを開催。（女性特有の健康課題含む）                               |
|               | 効果検証<br>結果 | 現時点では定量的な効果はまだ出ていないが、女性特有の健康関連課題の知識を付与したことにより、女性の立場を理解し、配慮した発言・行動へ変容し、働きやすい職場環境を構築していきたい。      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                              |
|               | 課題内容       |                                                                                                |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                |
|               | 効果検証<br>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: ヤンマーホールディングス株式会社

英文名: YANMAR HOLDINGS CO., LTD.

■加入保険者: ヤンマー健康保険組合

非上場

■所属業種: 機械

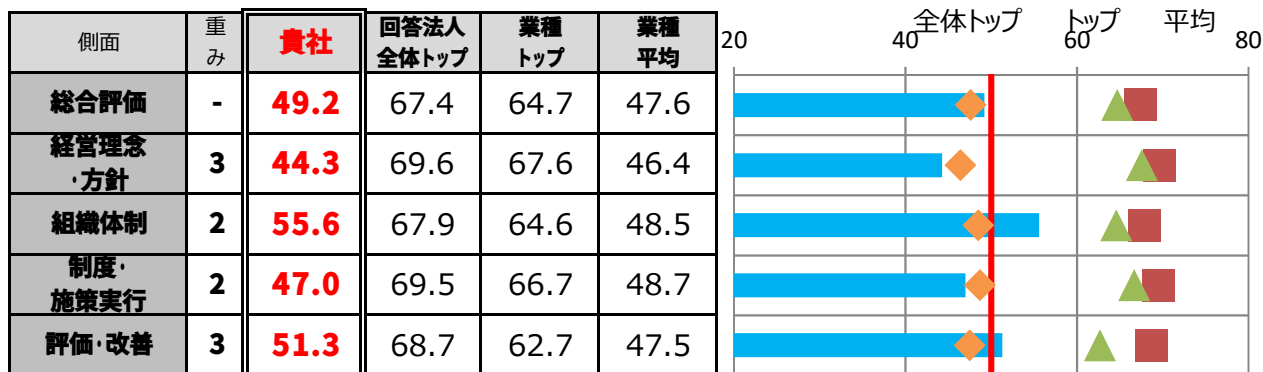
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1751~1800位 / 3169 社中

■総合評価: 49.2 ↓0.4 (前回偏差値 49.6)

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

## ②評価の内訳



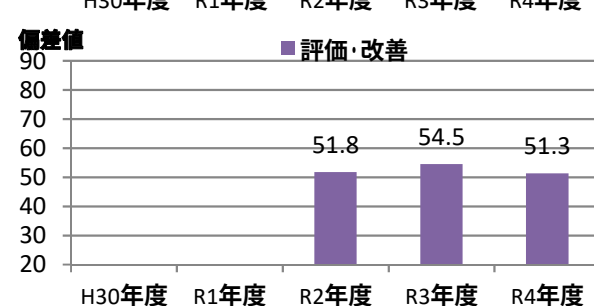
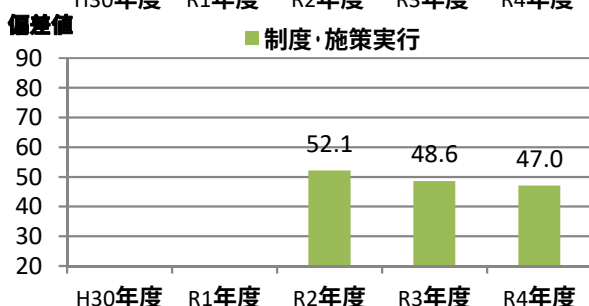
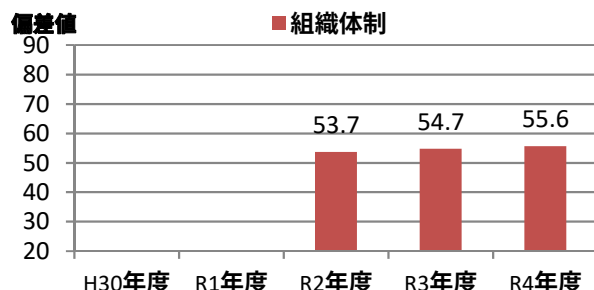
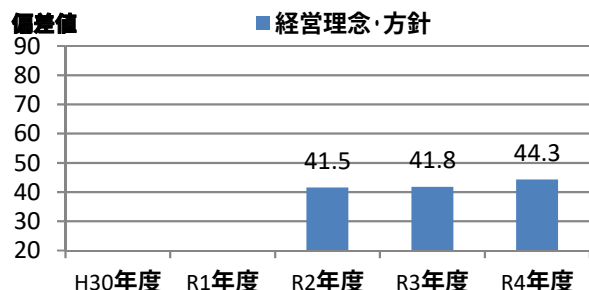
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

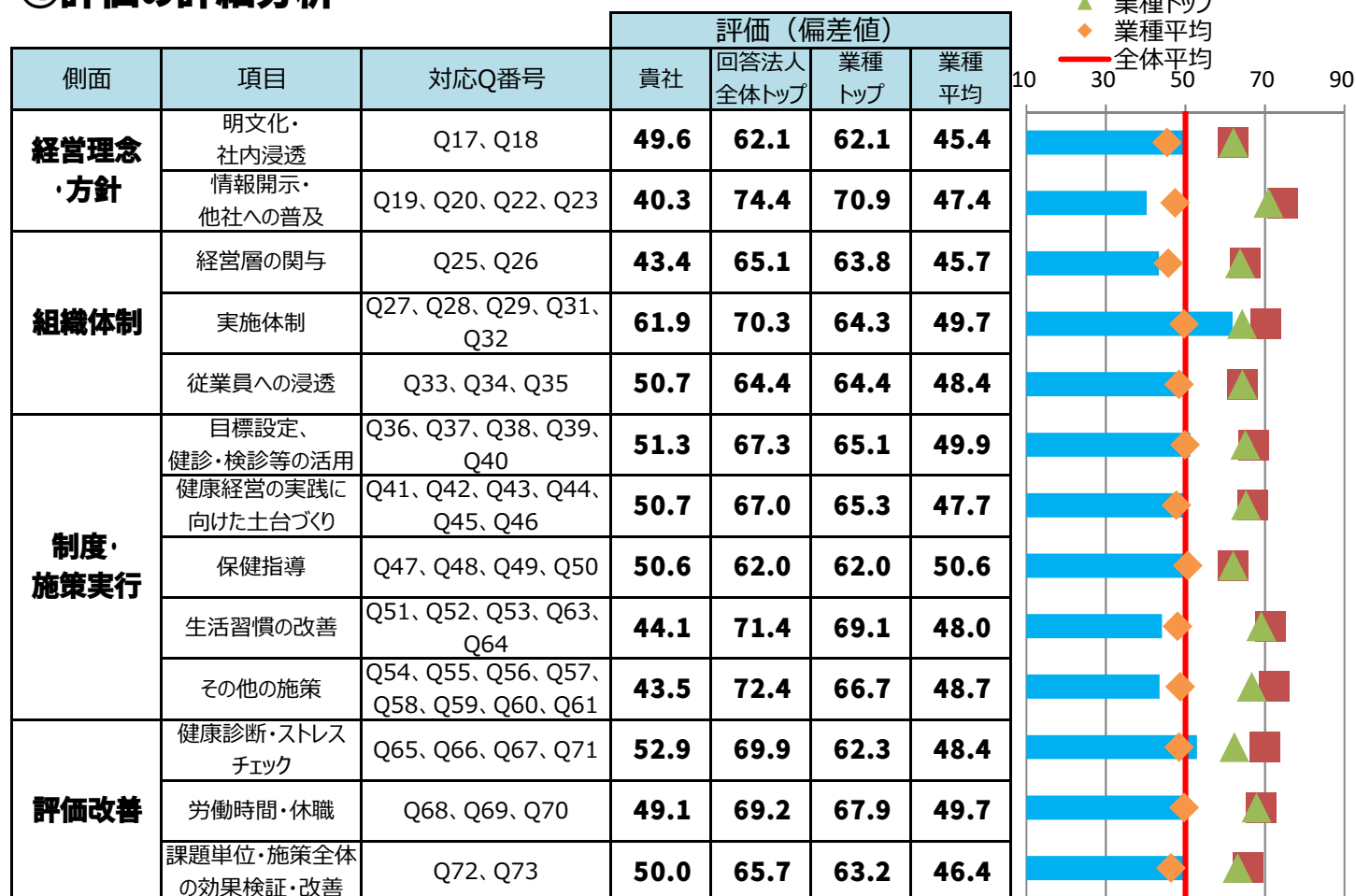
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1401~1450位 | 1601~1650位 | 1751~1800位 |
| 総合評価      | -      | -     | 49.2(-)    | 49.6(↑0.4) | 49.2(↓0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員がイキイキわくわく働くことは生産性向上のひとつの要素となる。従業員のエンゲージメントを把握し向上することは、従業員はもとより事業活動をするうえで大きな課題となる。</p> <p>社員ひとり一人が心身ともに健康で活躍できることを目的とし、経営上の課題として取り組むことが重要と考えている。</p>                     |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員のエンゲージメントが向上することで生産性の向上と社員の心身における健康増進が期待できる。エンゲージメント向上のために効果的な様々な取組みを実施していく必要があるが、効果検証の手段として年に2回のエンゲージメント調査を実施。一例として「私は、ワーク・ライフ・バランスを適切に保つことができています」といった質問項目があり、健康経営の実施により、ポジティブな回答数の増加を期待している。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | CSR報告書                                                                                                                            |
| URL    | <a href="https://www.yanmar.com/jp/about/csr/social/safety_health/">https://www.yanmar.com/jp/about/csr/social/safety_health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 23     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 44     | 回 | 3                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 25.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                               |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | コミュニケーション向上や、業務の効率化を目的とし、多様な働き方の推進のためにフリーアドレスを導入。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                              |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                  |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 健診結果をもとにして注意が必要な食生活改善等の情報提供を含めたアプリの提供を行っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 32.4                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウォークイベントをコラボヘルスにて年に2回開催。順位ごとにインセンティブを与え歩数を競い合う。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 32.4                                            | % | (b)参加者の比率<br>※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   | 5.3 | % |

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.9    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.1    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 41.4    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.1    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.7    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.0    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.7    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.8    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 42.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.2    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                  |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>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100%実施率継続と2次受診勧奨に対する受診率100%実施の未達。<br>コロナ禍において健診控えもまだ目立つ中、社員に対しいかに健診の重要性を理解していただくか、また有所見者への2次受診勧奨に対する受診率の100%未達に対し、早期発見早期治療の重要性をいかに伝え受診につなげるかという課題を認識している。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 健診実施期間を延長し、密にならない環境を整え健診機関と連携し未予約者を把握し受検勧奨に努めることができた。2次受診勧奨については結果相談窓口を設定し、有所見に不安を覚える社員への2次受診へとつなげた。                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証<br>結果 | 2020年度から継続して健康診断の100%実施を達成することができた。また、2次受診勧奨対象者の受診率として、2020年の70.6%に対し2021年度は94%と大幅に増加し社員の2次受診に対する意識の向上および疾病の早期治療、早期発見につなげることができた。                                |
|               | 課題のテーマ     | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                       |
|               | 課題内容       | 女性の活躍推進を進めている中で、基盤となる女性の健康の保持増進は重要な課題であるが、女性が安心して活躍できる環境の調整や健康教育、相談窓口はまだまだ取組みについて検討が必要な現状である。優先順位として健康の保持増進に対する教育に視点をあてセルフケアへの意識の向上を優先課題として取り組みを実施する。            |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施<br>結果 | 2021年度は、女性が健康を保ち活躍するための基本セミナーを実施。参加者より学びたい内容としてアンケート調査の結果、女性のメンタルヘルスについてが多数を占めていたため2022年度は本テーマで実施した。                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | セミナー満足度において、2021年度は75.0%、2022年度は76.0%であった。全体の参加率および男性参加の割合も変化がなかったため、今後は全体の参加率向上と、女性の健康の理解を深めていただくことも含め男性の参加率の向上にも努めて実施していく。                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トキコシステムソリューションズ株式会社

英文名: Tokico System Solutions, Ltd.

■加入保険者: 計機健康保険組合

■所属業種: 機械

非上場

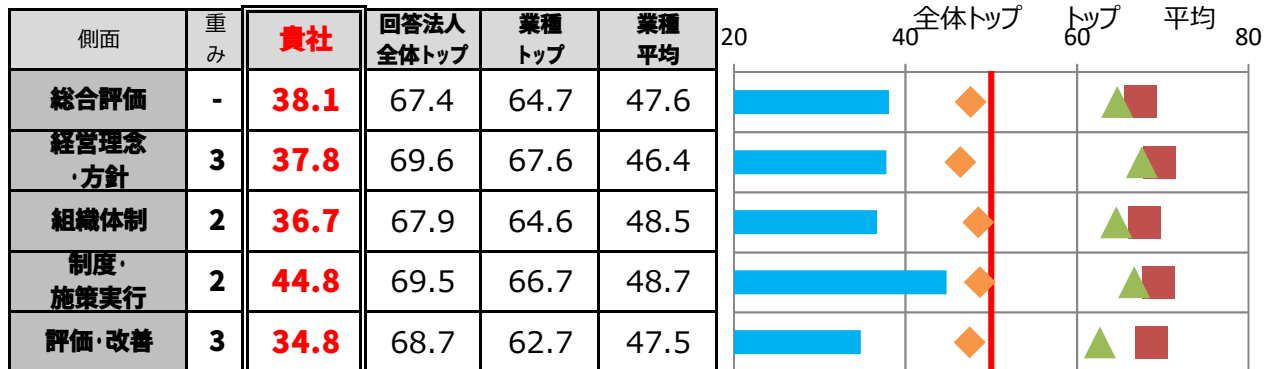
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2751~2800位 / 3169 社中

■総合評価: 38.1 ↓0.8 (前回偏差値 38.9)

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

## ②評価の内訳



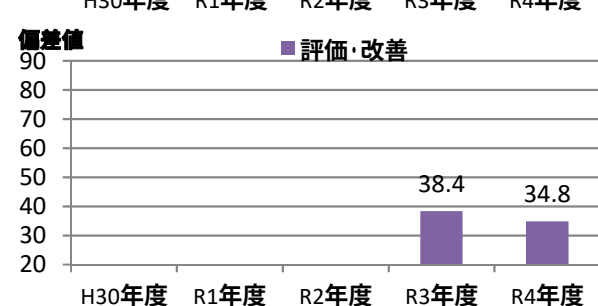
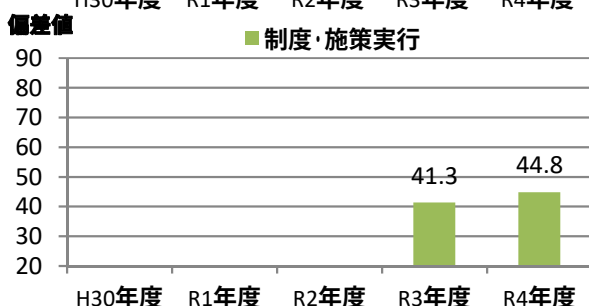
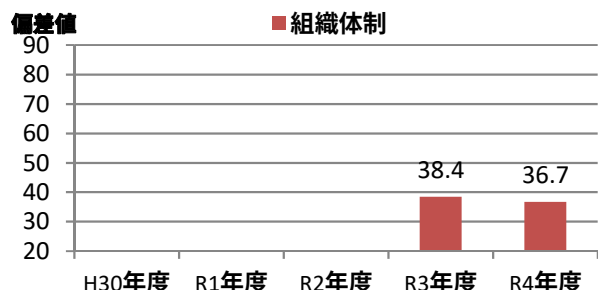
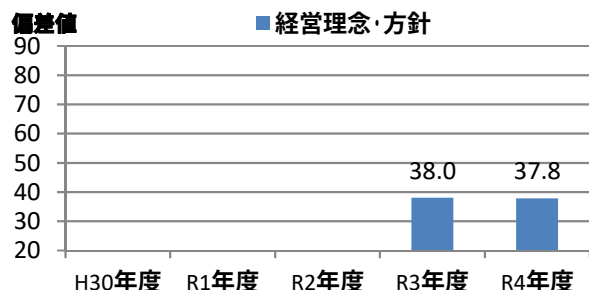
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

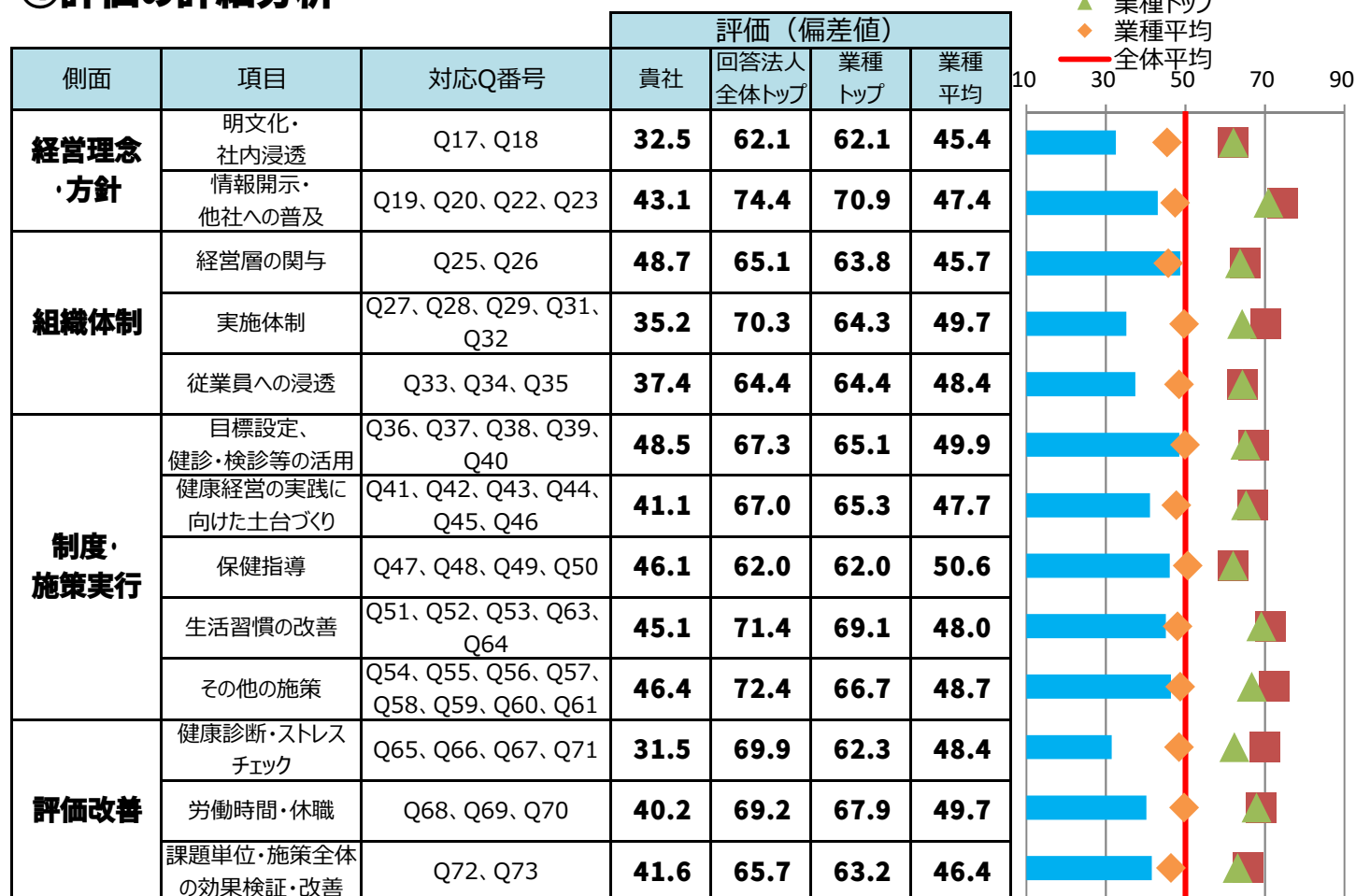
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2451~2500位 | 2751~2800位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 38.9(-)    | 38.1(↓0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.tokicosys.com/csr/health/">https://www.tokicosys.com/csr/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 4                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.7 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                        |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウォーキング大会を半年に1回実施し、コミュニケーションの促進に取り組んでいる |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 17.7 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 半年に1回ウォーキングイベント開催に併せて食生活改善アプリ導入の促進を実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 17.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウォーキング大会を半年に1回実施している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 17.7 | % |

■ 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   | 88.0 | % |

※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。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.3    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 38.0    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 50.5    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 33.6    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.8    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.2    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.6    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 39.6    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 41.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.9    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                            |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                  |
|               | 課題内容       | 生活習慣に起因する健康診断検査項目の保健指導判定・受診勧奨判定者の割合が高いため、重症化予防が必要である。                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | ①全従業員に歩数計・健康管理アプリの導入、ウォーキング大会の実施<br>②特定保健指導者への勧奨、受診場所提供と就業時間認定<br>⇒2020年度特定保健指導受診率（申込含）：18.8%⇒2021年度：26.6% |
|               | 効果検証<br>結果 | 継続的な呼びかけにより、職場内での生活習慣病に対しての問題意識、健康意識が醸成が進んでおり、数字にも改善がみられるようになった。<br>今後も既実施健康施策に加え、食生活改善に向けた施策を検討していく。      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                  |
|               | 課題内容       | 従業員の喫煙率が加入している健康保険組合全体の値より高く、発病リスクや受動喫煙の影響を考え、喫煙率を低下させる必要がある。                                              |
|               | 施策実施<br>結果 | 喫煙による健康被害と禁煙を題材としたe-learningを実施し、禁煙ポスターを掲示。<br>毎月22日を禁煙の日として、禁煙奨励を実施。<br>2020年度喫煙率：38.1%⇒2021年度：36.0%      |
|               | 効果検証<br>結果 | 禁煙e-learningやスワンスワンデーの継続的な実施で一定の禁煙率の改善はできたが、更に禁煙率の改善を進めていくには継続的な取り組みが必要であるため、今後も定期的に禁煙施策を展開していく。           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中西金属工業株式会社

英文名：Nakanishi Metal Works Co.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：機械

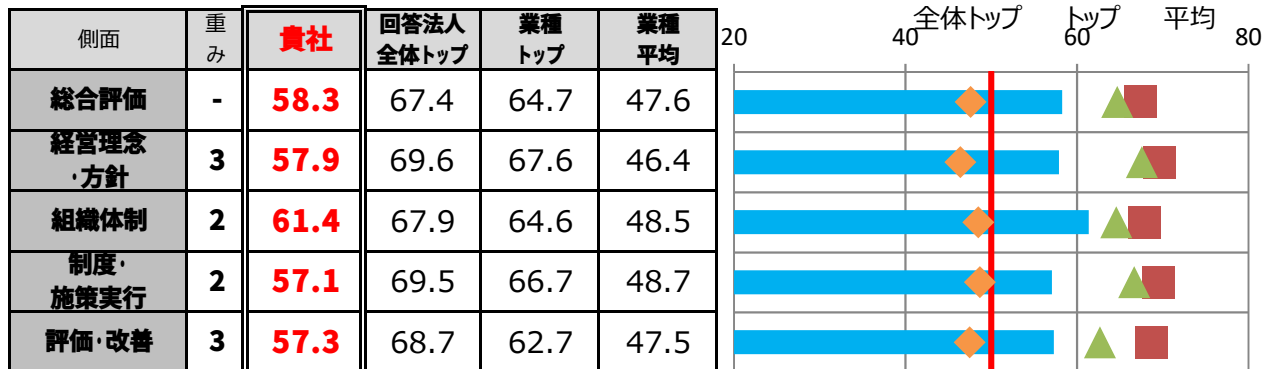
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 701～750位 / 3169 社中

■総合評価： 58.3 ↑4.7 (前回偏差値 53.6)

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

## ②評価の内訳



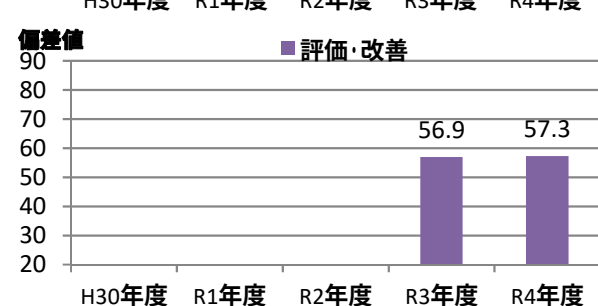
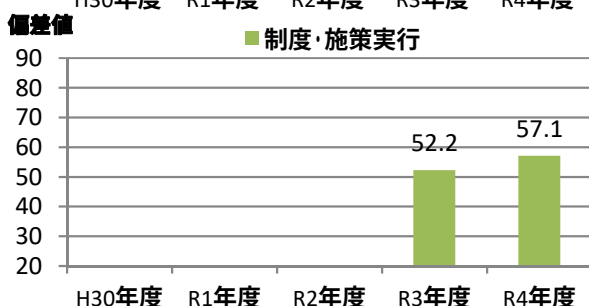
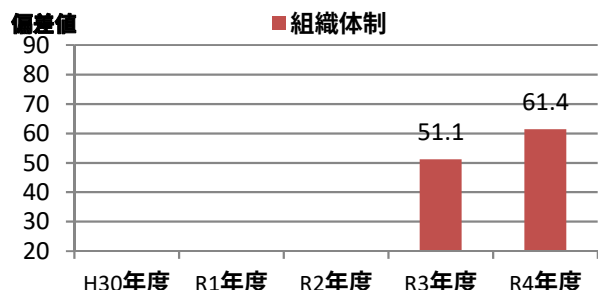
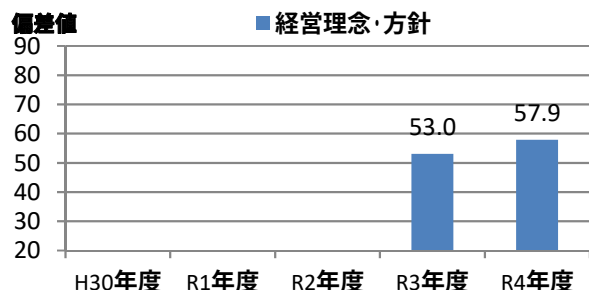
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

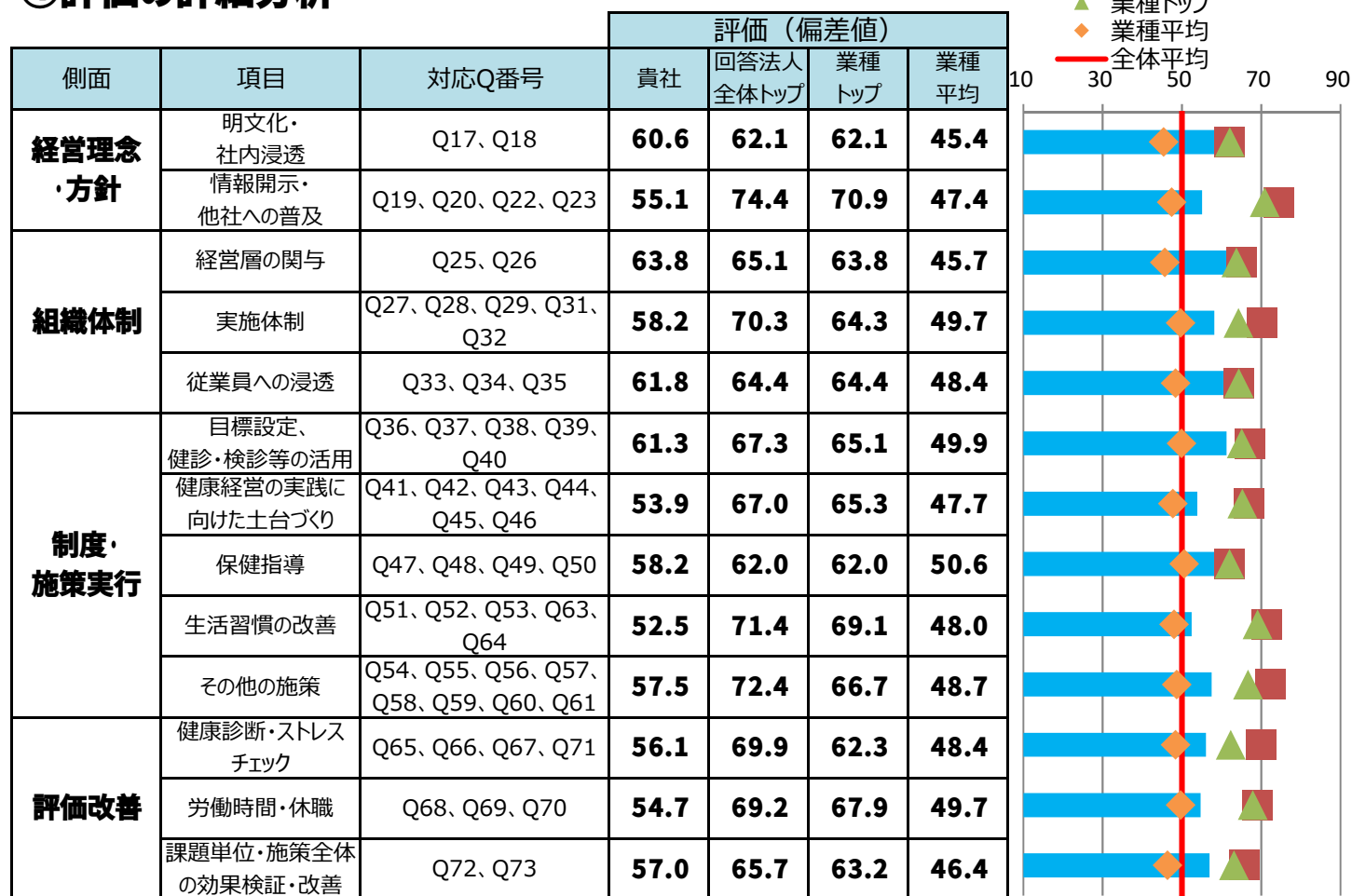
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 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 | 701～750位   |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 53.6(-)    | 58.3(↑4.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>当社では、人生100年時代を迎えるなか、（退職後も）一生涯を通して従業員が心身共に健康で充実した生活を送ることが重要であり、会社の生産性向上につながると考えている。そのため、働く全員が個性と能力を大いに発揮し、やりがいを持って働くことのできる安全・安心で快適な環境づくり、および自律的な健康増進活動を推進していくことを課題とする。</p>    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の健康寿命を延ばすことを究極目標としている。そのため健康意識向上や健康増進行動習慣化、『ライフ・ワーク・バランス』につながる年間総労働時間短縮（最終目標1697時間）により、健康状態改善や生産性向上を目指す。直近の具体的な目標としては、高ストレス者割合9%、有所見者率56%、運動習慣者比率（1週間に2回、1回当たり30分以上の運動実施者の割合）30%、体組成数値改善者90%を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.nkc-j.co.jp/eco_csr/#health">https://www.nkc-j.co.jp/eco_csr/#health</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 24                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 97.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | メールや掲示板として利用しているSLACK内に従業員が自由に投稿できる雑談チャンネル等を設けている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 94.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 大阪府推奨のV.O.S.メニューに認定されたメニュー5品を社員食堂で提供している。（金額補助有）               |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 54.5                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 51.2 | % |

■ 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                         | 毎年全社員を対象にウォーキングイベントを実施。リーフレットや歩数計を配布。参加促進動画配信有り。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 41.9 | % |

■ 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 | 50.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.1    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.7    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.8    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.8    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.1    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.6    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.8    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.4    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.3    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 2020年度の健康診断結果では68.9%の有所見者（治療継続、要再検査、要精密検査、要経過観察者）がいる。全国平均は55.5%なので約13%ほど数値が高い。この有所見率を毎年把握し、有所見者個々人の症状に対する認識や治療の有無、生活習慣に問題が無いかどうかを確認し、改善対策を話し合っ、有所見率を低減させることが重要な課題である。                                 |
|               | 施策実施結果 | 該当者をA～D、D+の5段階にランク分けし、保健師・看護師が該当者と勤務時間中に面談を行い、所見に対する該当者の認識や治療状況（治療中の場合）を確認し、対策行動や改善目標を設定した。                                                                                                           |
|               | 効果検証結果 | 保健師・看護師による個別のフォロー面談で睡眠指導や運動の推奨も行った。その結果、睡眠により十分な休養が取れている人の割合は0.4%改善（2020年78.4%⇒2021年78.8%）、運動習慣者比率0.1%改善（2020年24.2%⇒2021年度24.3%）した。これに伴い有所見者比率は（2020年度68.9%⇒2021年度66.3%）2.6%低減した。更なる低減のため他の施策を検討中である。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 健康状況について従業員にヒアリングを行ったところ、「運動不足で太ってきた」「食生活が不規則だったり栄養バランスが偏っているで太ってきた」「肩こりや腰痛で悩んでいる」といった回答をする従業員の割合が高い結果となった。このままでは生活習慣病を発症させたり、労働生産性を低下させたりする懸念があるため、従業員各自の健康意識向上や健康生活習慣定着ための施策が必要である。                 |
|               | 施策実施結果 | 全社員を対象に、健康意識向上と健康生活習慣定着を主旨として、約3ヶ月間の『ウェルネスPDSAプログラム』に参加させ、体組成数値の改善を図っている。現在の参加率は約42%（2024年に100%達成予定）                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 参加者はプログラム開始時と終了時に、社内に設置している体組成計で体脂肪量と筋肉量を測定し事務局に報告している。初年度である2021年度は体組成改善率（筋肉量UP、体脂肪量DOWNの両方またはいずれかが改善した人）89.4%だった。プログラム後のヒアリングでは、肩こりや腰痛が改善されたという声や仕事をしていても疲れにくくなったという回答があった。                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トーヨーエイトック株式会社

英文名: Toyo Advanced Technologies Co.,Ltd.

■加入保険者: マツダ健康保険組合

非上場

■所属業種: 機械

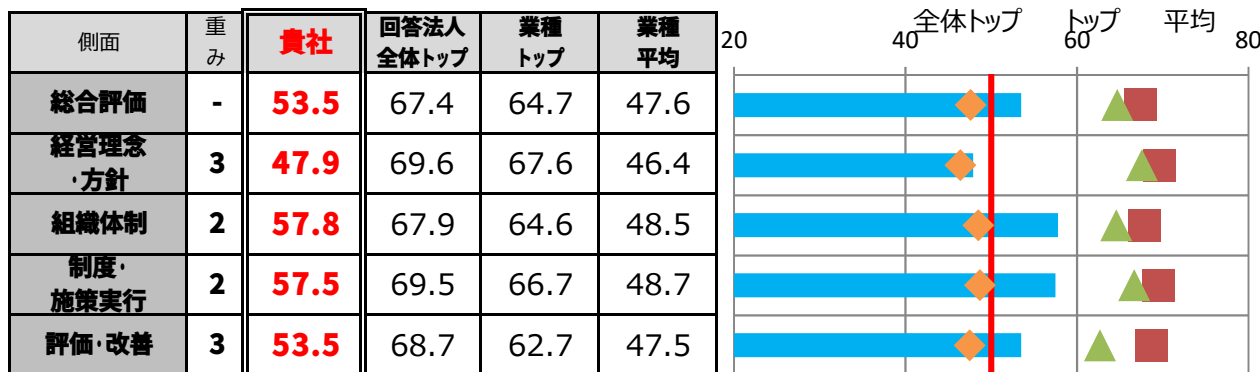
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 3169 社中

■総合評価: 53.5 ↑7.0 (前回偏差値 46.5)

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

## ②評価の内訳



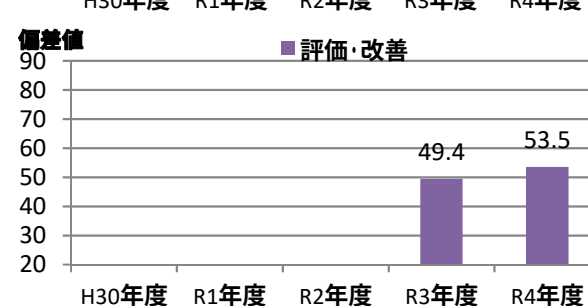
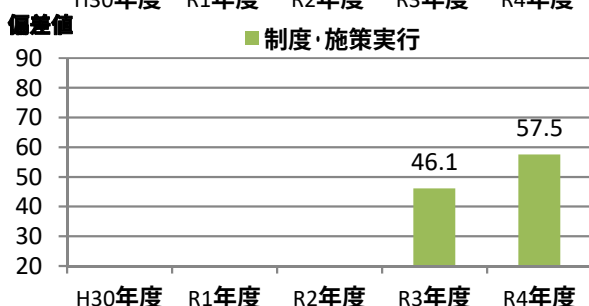
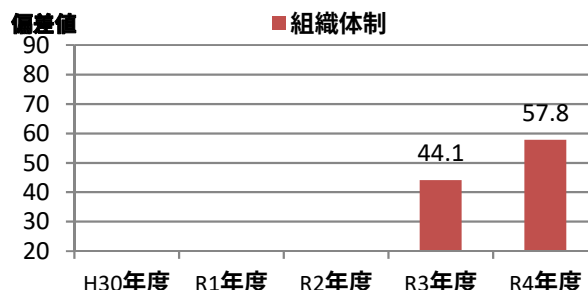
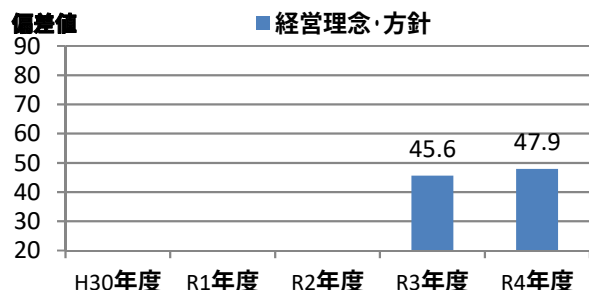
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

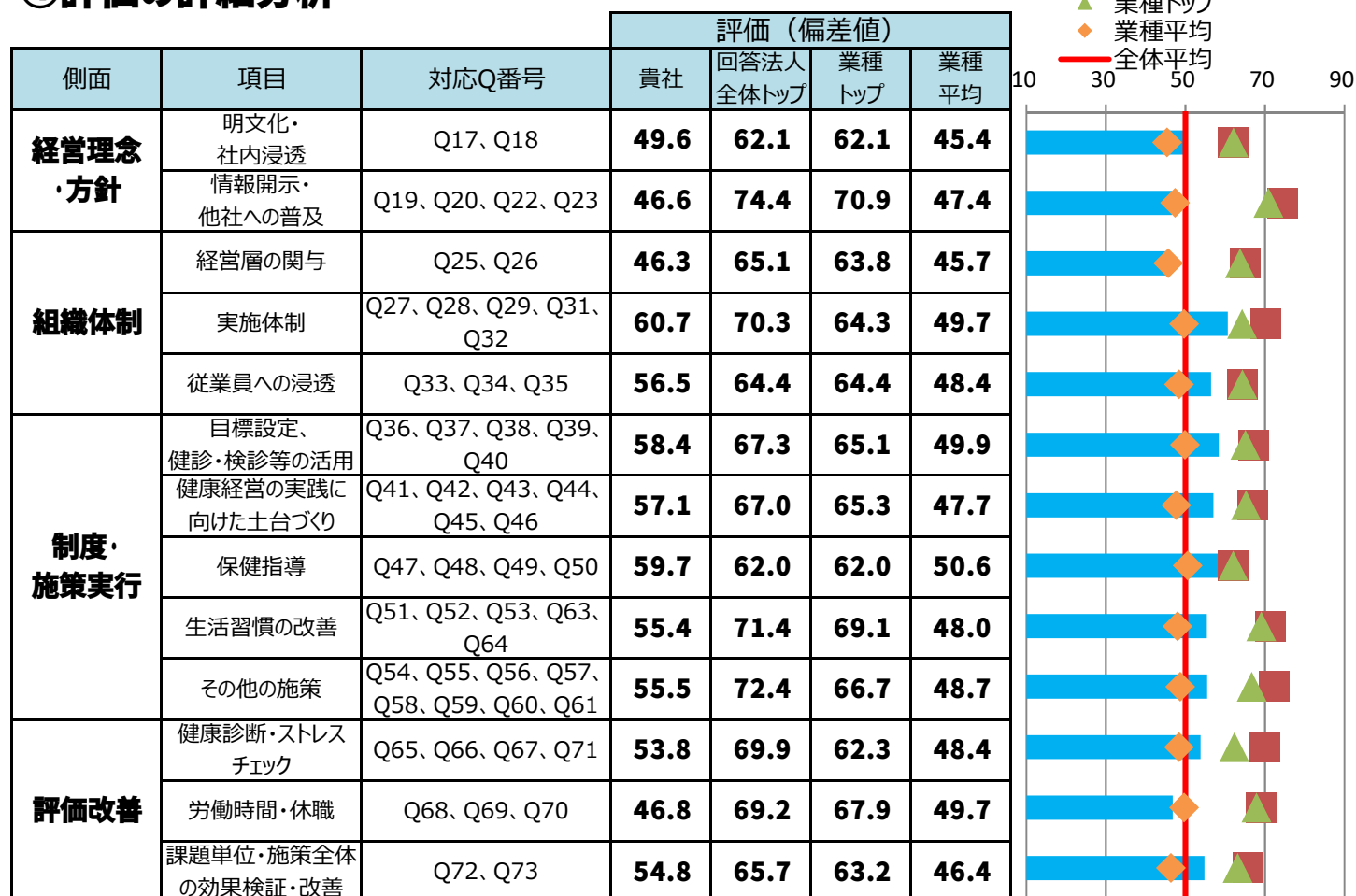
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1951~2000位 | 1251~1300位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 46.5(-)    | 53.5(↑7.0) |
| 【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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>私たちはすべてのステークホルダーから信頼され、お客様から末永く選び続けていただける企業となるために、従業員とその家族が心身ともに健康であることが不可欠であると考え、事故の無い職場、風通しの良い職場、働きやすい職場の実現、治療と就労の両立支援を重要課題として取り組みます。                                |
| 健康経営の実施により期待する効果 | すべての従業員が健康で働き続けることでエンゲージメントがさらに向上し、常に最高のパフォーマンスが発揮できることを目指します。具体的な取り組みとしては、災害ゼロ活動、感染症予防対策、健康診断結果の活用による健康保持増進活動、ストレスチェックによる不調者の早期発見、予防活動、生産性改善と業務の効率化活動による長時間労働のない環境・休暇取得推進、治療と就労の両立支援を進めていきます。 |

※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 | <b>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</b><br><a href="https://www.toyo-at.co.jp/corporate/health.html">https://www.toyo-at.co.jp/corporate/health.html</a> |
| URL    |                                                                                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※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                         | 労使懇談会、風通し委員会 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.0         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 個人別のWebサイトメニューから運動量、カロリー記録が参照できるシステムを導入している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 43.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | ラジオ体操ならびに、腰痛体操を定時刻に開催している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.6    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.3    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.1    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.6    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.7    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.5    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.6    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.7    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.1    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容       | メンタル不調による欠勤・休職を防止するためには、未然に高ストレス者割合が低減することが理想である。社員自身が自身の異常に気付けるよう、セルフケア能力を高めていく。他、上司や同僚等が変化に気付くこと、専門スタッフなどに繋げることで、疾病の発症を未然に防ぐことができるよう、社内教育が必要である。又、職場環境の改善活動を同時に進めることで、心身ともに働きやすい職場づくりが重要と考えている。                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・全社員のストレスチェックの実施</li> <li>・E-laringを活用したセルフケア研修を全従業員対象に実施</li> <li>・ラインケア能力を目的にメンタルヘルスセミナー教育の受講の推奨</li> </ul>                                                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証<br>結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェックの100%実施</li> <li>・E-laringを活用したセルフケア研修を全従業員対象に実施したが、実施者数が40%弱に留まった。</li> <li>・メンタルヘルスセミナー対象者100%受講済み</li> </ul> ⇒高ストレス者の割合を「前年度から0.5%低減させる」目標が達成することができた。産業保健スタッフの面談申し込みが月平均50件程度増えた。相談窓口としての活用が定着化してきている。 |
|               | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容       | 健康診断結果分析を行った結果、年代に関わらず有所見率が高い状態であることが分かった。以前は年代を重ねるごとに有所見率が増加していたが、今や年代に関係なく50%前後で推移をしていた。将来の当社を担っていく、20-30代従業員に既に健康課題を抱えている状態であり、会社としての健康度も低下するため、個々の健康課題の抽出とアプローチが必要である。又、組織としての健康課題の抽出と取り組みが必要であると考えた。                                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施<br>結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・有所見者全員、健康診断結果事後措置面接実施</li> <li>・ストレスチェックの高ストレス者保健師面接の実施運用</li> <li>・管理職教育の一環として、ラインケアの実施と社内相談窓口の公表</li> </ul>                                                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 相談事項に対し、適切な医療機関への受診勧奨や、メンタル不調の早期発見や治療に繋げることで、一時的に休職者数が増加した。復職時には治療と就労の両立ができるよう意識して支援を行った。産業保健スタッフが本人と上司の間に入ることで、本人と受入れ側の不安を傾聴し、解消をしていくことで、安心して復職できる体制を構築している。復職後も復職従業員を中心として、医療機関や専門家との連携が取れるよう心がけている。                                                     |

※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: I H I 運搬機械株式会社

英文名: IHI Transport Machinery Co.,Ltd.

■加入保険者: I H I グループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 機械

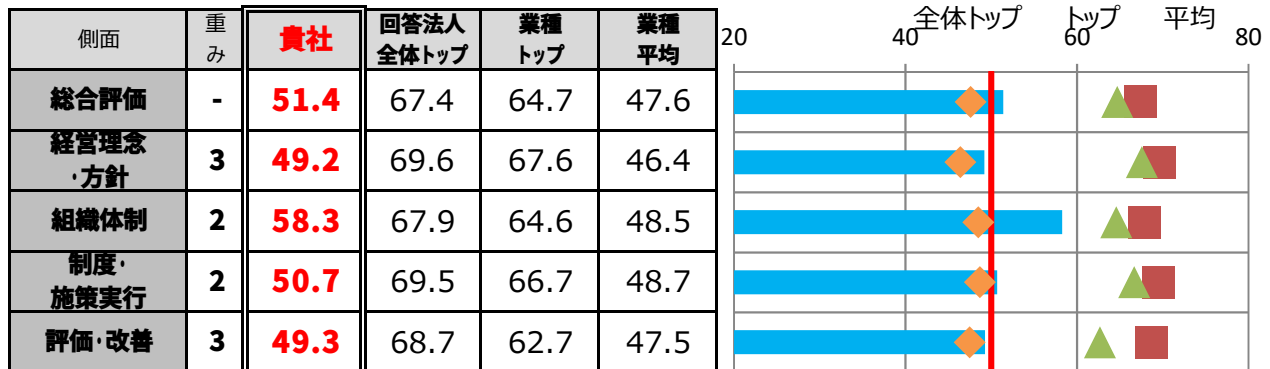
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1501~1550位 / 3169 社中

■総合評価: 51.4 ↓2.7 (前回偏差値 54.1)

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

## ②評価の内訳



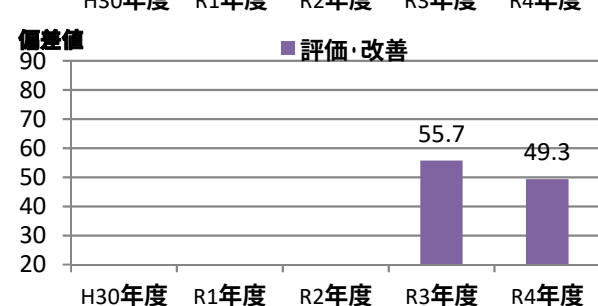
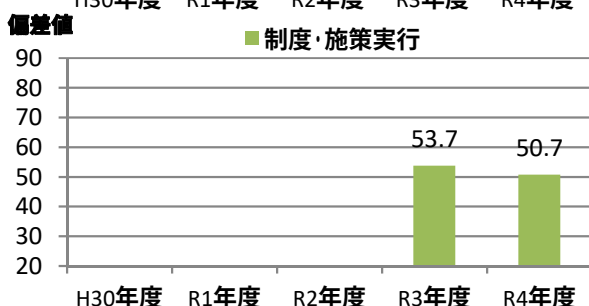
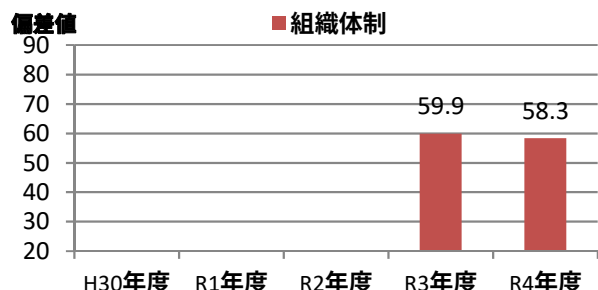
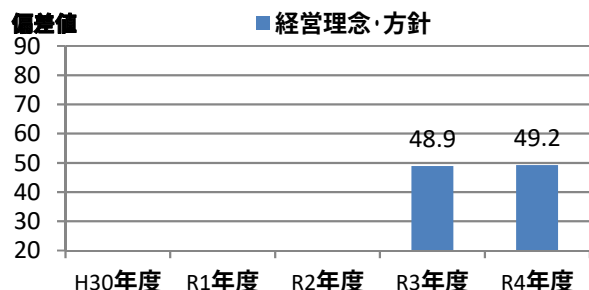
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

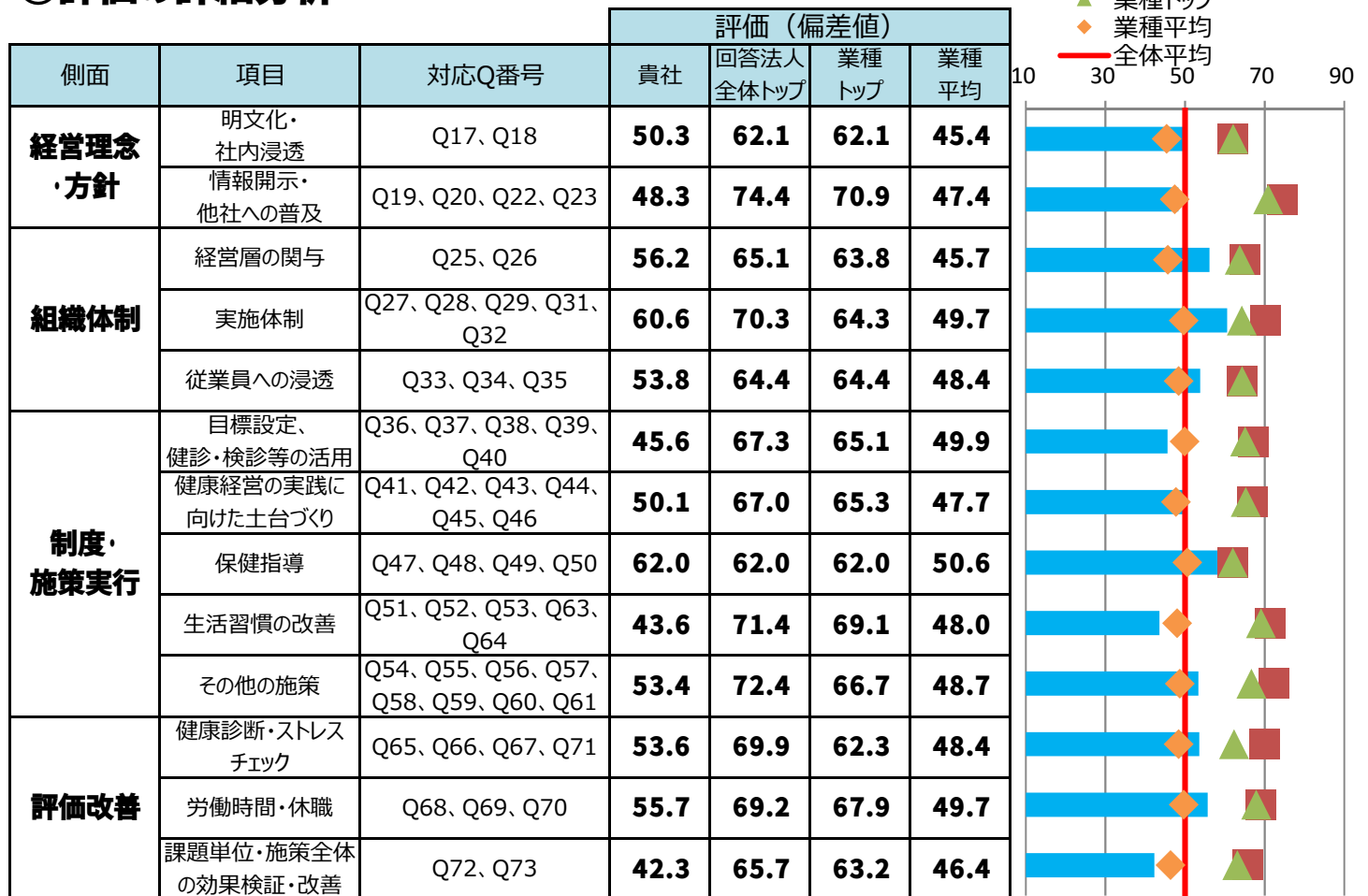
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1051~1100位 | 1501~1550位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 54.1(-)    | 51.4(↓2.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>従業員一人ひとりの能力を発揮し魅力ある職場とするためには、個人の健康はもとより、職場単位の健康度が重要になってくる。しかし、職場の健康度を測る指標の活用が十分できていないため、ウェルビーイング活動にうまくつなげることができず、課題となっている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 職場健康度を測定し「目的の共有」、「期待役割の理解」、「自身の成長の実感」などを数値化し、強みを活かした職場・弱みを補強する職場づくりを行ない、その結果組織の活性化ができることが期待できる。                                             |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|       |                                                                                                                       |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                           |
| URL   | <a href="http://www.iuk.co.jp/company/health_management.html">http://www.iuk.co.jp/company/health_management.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 15     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 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。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供     |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | Teamsを導入し、チームを組むなどしてコミュニケーションを円滑に行なえるようにしている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                              | % | (b)参加者の比率<br>※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                         | アプリにより「朝食摂取の有無」を記録できるようにしている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                            |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎朝朝礼時に全事業所においてラジオ体操を行なっている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                      | % | (b)参加者の比率<br>※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 | 6.9 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.8    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.3    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.3    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.2    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.6    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.9    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.1    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 55.0    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.1    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                       |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 昨年度、健康経営優良法人に認定されたが、フィードバックシートをみると喫煙率低下の対応度が低いことが改めて認識できた。また、毎年の喫煙率集計結果に減少の傾向が見られず、健康意識の向上の妨げにもなっていると考えられるため改善が必要である。 |
|               | 施策実施結果 | 全従業員に対し、喫煙に関するアンケートを実施した。改めて喫煙者・非喫煙者・禁煙希望者などのデータが取れたので、禁煙希望者に対し禁煙方法の提案など奨励することができた。                                   |
|               | 効果検証結果 | 現時点では喫煙率の低下が顕著に表れていないが、アンケートには良い取り組みだとの回答もあり、継続していく意義があると判断している。                                                      |
| 効果<br>検証<br>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 I H I 物流産業システム

英文名: IHI Logistics &amp; Machinery Corporation

■加入保険者: I H I グループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 機械

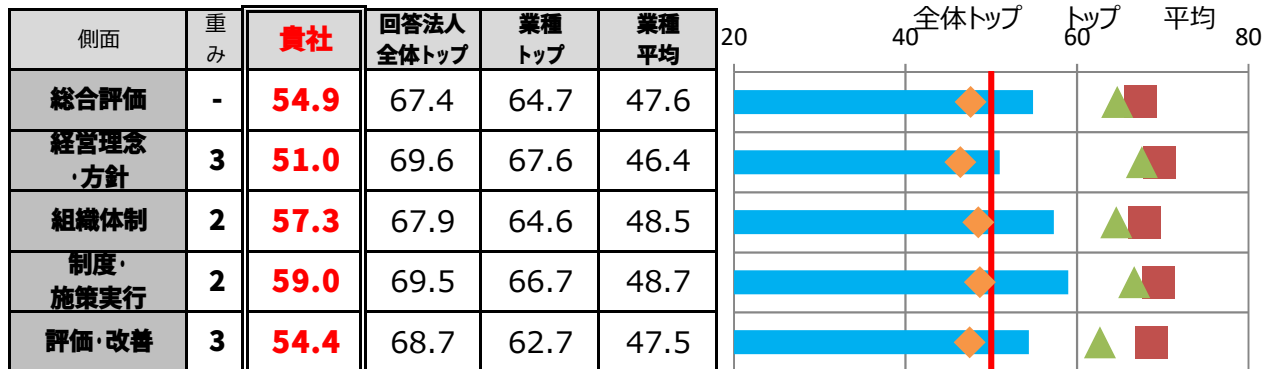
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 3169 社中

■総合評価: 54.9 ↓0.3 (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。

## ②評価の内訳



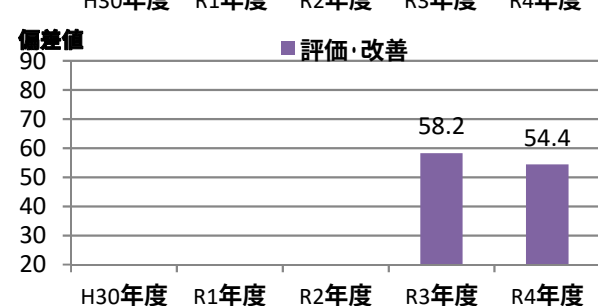
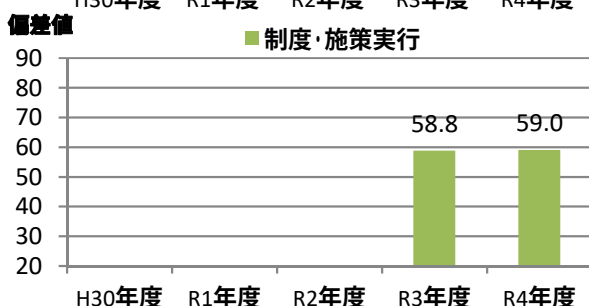
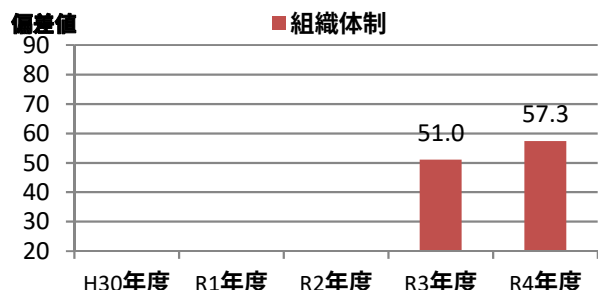
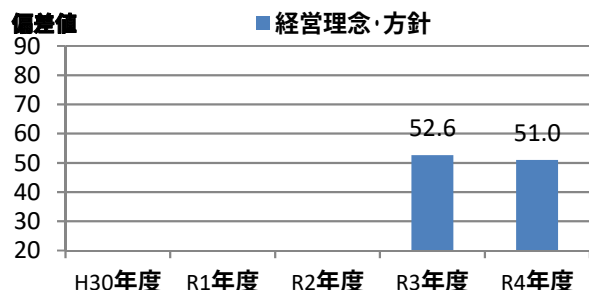
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

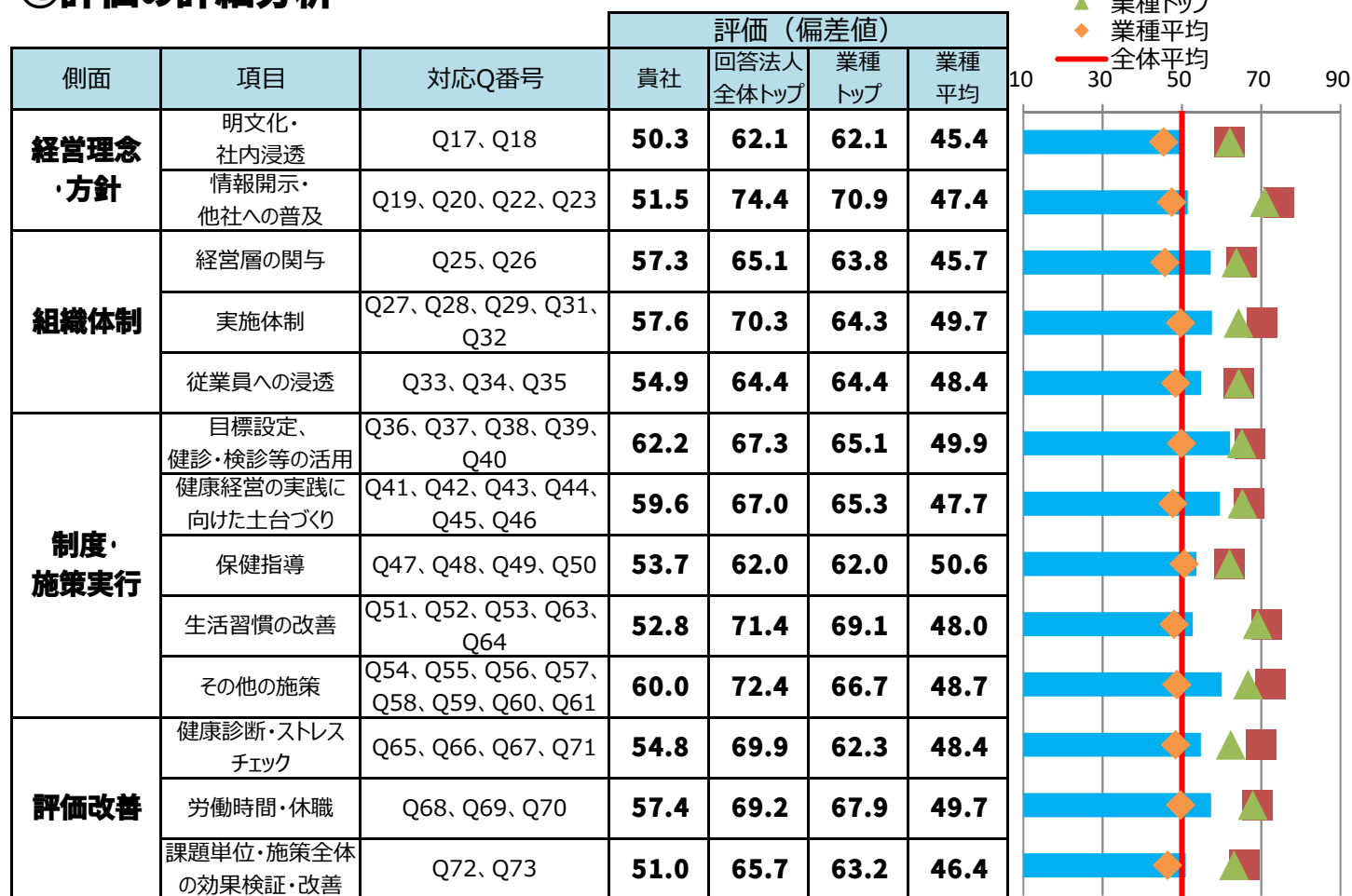
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 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 | 1051~1100位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 55.2(-)  | 54.9(↓0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社    | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                  |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>『環境変化に打ち勝つ事業体質への変革』に向けて、グループ従業員および組織のウェルビーイングを高めることが、事業活動を成長させるうえで大きな課題である。                                                                     |
| 健康経営の実施により期待する効果 | “こころ”と“からだ”が健康で、いきいきと働き、個人も組織も活力ある状態＝ウェルビーイング（Well-Being）な状態を目指すべく、経営層自らウェルビーイングの向上に取り組んでいる。具体的な指標として、ストレスチェックでの高ストレス職場ゼロ、当社含むグループ独自の職場健康度調査にて、職場活力指標の向上を目指している。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                           |
| URL    | <a href="http://inetms.ty.ihl.co.jp/ilm/health_management/index.html">http://inetms.ty.ihl.co.jp/ilm/health_management/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 17     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 20     | 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。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 50.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 82.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 業務時間内外の在社・在宅勤務従業員間における交流ツールとしてTeamsやoViceを活用している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 94.9                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.8 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員食堂のメニューでは成分表を表示、また主食（米飯）の量を減らして提供している。                       |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 76.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康チャレンジキャンペーンと称した運動奨励活動を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.6 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 80.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.2    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.0    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.6    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.2    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.7    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.1    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.7    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.7    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.9    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                   |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                  |
|               | 課題内容       | 2020年度以前は、突然の連続休暇取得から休業に至るケースが見受けられていた。そのため、主治医との連携が後手となり、休業が長期化するケースが見受けられた。     |
|               | 施策実施<br>結果 | メンタル不調の従業員対応について、部門長クラスへの教育を行った。<br>また、職場活性化活動を2020年度以降継続実施し、職場風土改善にも努めた。         |
|               | 効果検証<br>結果 | メンタル不調従業員の早期発見・早期対応が可能となり、主治医との連携や産業保健部門・人事・所属間での連携が改善されたことから、早期復帰に至るケースが増えた。     |
| 効果<br>検証<br>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       | 40歳以上の従業員の約3分の1が特定保健指導に該当する状況であった。そのため、定期健診後には要受診判定者の受診勧奨を実施したこと、特定保健指導の実施強化を図った。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 要受診判定者のうち、特にこのままの健康状態が続くと就業制限に該当する恐れのある従業員への受診報告書を義務付けた結果、再検査率100%となった。           |
|               | 効果検証<br>結果 | 特定保健指導該当者の該当者数が減少。該当割合が健康保険組合から提示されるのはこれからだが、減少している見込み。                           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和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IHI回転機械エンジニアリング

英文名：IHI Rotating Machinery Engineerig Co.Ltd

■加入保険者：IHIグループ健康保険組合

非上場

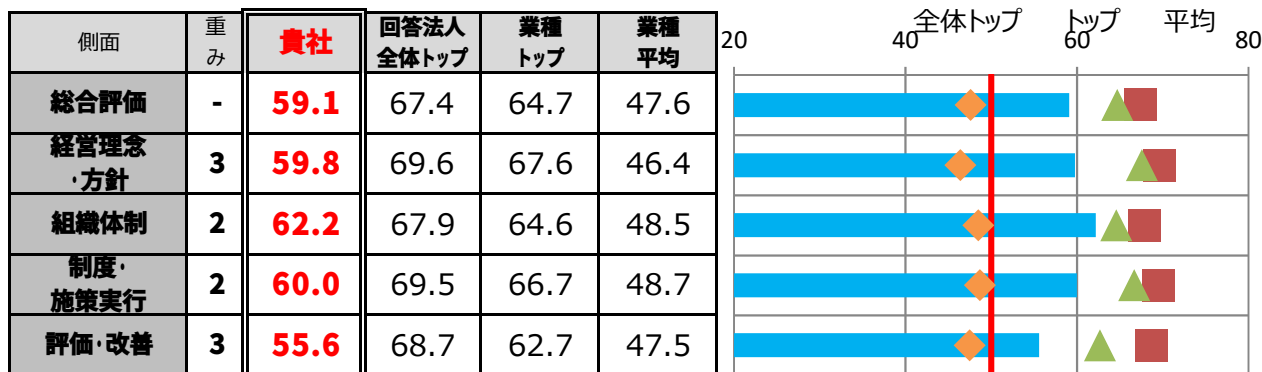
■所属業種：機械

## ①健康経営度評価結果

■総合順位：**651～700位** / **3169 社中**■総合評価：**59.1** ↑8.6 (前回偏差値 50.5)

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

## ②評価の内訳



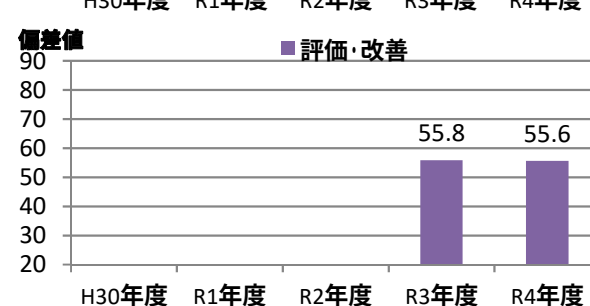
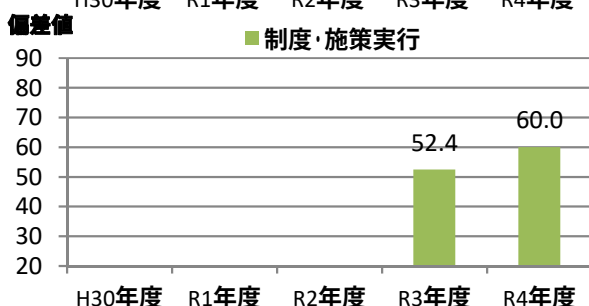
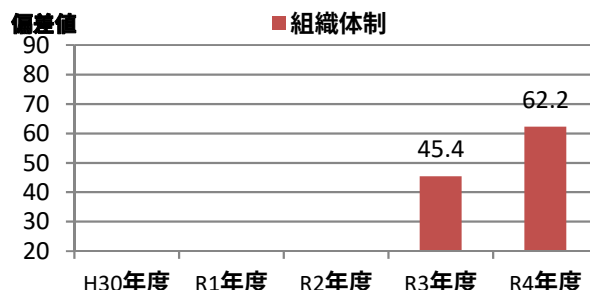
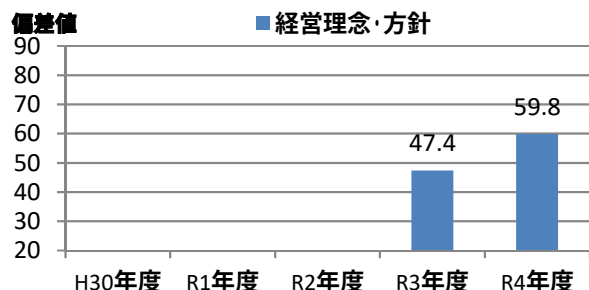
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点を算出しています。

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

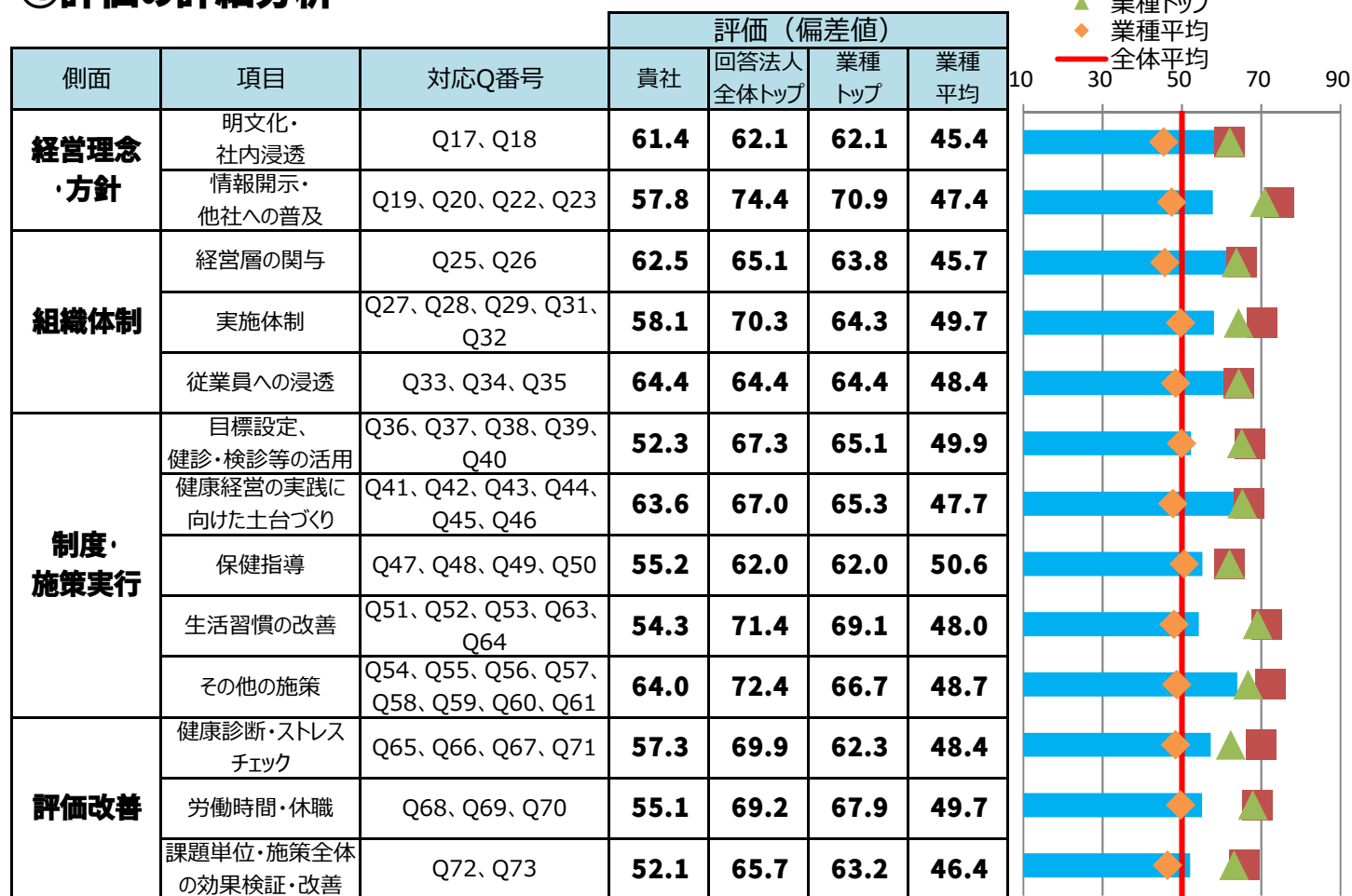
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1501～1550位 | 651～700位   |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 50.5(-)    | 59.1(↑8.6) |
| 【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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>事業変化の急速な変化の中で、メンタル不調をきたす従業員や持病の悪化などで就業上の制限が必要となるなど、本来のパフォーマンスを発揮できない従業員が存在する。職場環境の変化にも対応できる人づくりが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>心身ともに健康で生き活きと幸せに働くウェルビーイングな従業員を増やし、その能力が遺憾なく発揮できる職場づくりを実現していくと同時に、従業員がやりがいをもって働ける職場をつくり、個人と会社が継続的に成長できる。</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    | <a href="https://www.ihl.co.jp/irm/company/health_management/index.html">https://www.ihl.co.jp/irm/company/health_management/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 14     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 42.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                               |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | WEB会議ブースの設置・会議の運営方法の見直しなどを行い、コラボレーションの場の創出を推進している |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 17.8                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | Webサービスを利用して、食生活習慣改善キャンペーンを10月～12月の2か月間、全社で実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 60.1                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 21.4 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 業務時間内外において、全館放送で呼びかけやBGMを流して、体操・ストレッチの実施を推進している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健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    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.4    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.6    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 60.7    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.0    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.9    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 62.6    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.7    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.4    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | コロナ感染拡大防止の観点と多様な働き方を推進するため、在宅勤務の推奨・仕事のやり方や業務プロセスの見直し・労働時間の適性把握などに取り組んだ。その一環として、自律的かつ計画的な休暇の取得を目指し、男性の育児休暇も含めた休暇取得の推進および休暇取得のモニタリングを行っている。管理目標として、年間平均取得日数16日以上を目指した。また、月間所定外労働時間30時間内を目安とした労働時間管理方針を定めた。 |
|               | 施策実施結果 | 2020年度の年間平均取得日数は14.4日だったが、2021年度は14.8日であった。2020年の法定外労働月45時間超の従業員は612名だったが、2021年度は276名。                                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 計画的な休暇の取得推進への取り組みの効果は現時点では出ていない。コロナ感染拡大の影響で、旅行や外出などの制限があった背景も考えられる。引き続き、従業員が休暇を取得しやすい環境の整備や制度の充実を図り、さらに従業員自身が、仕事と家庭の両立の他、自分らしく自律的に働くことを考える機会を提供していくことなどを検討する。労働時間の適性化については、ある一定の効果があった結果となった。            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 高ストレス職場ゼロを目指して、職場改善活動を展開。2021年度は、職場健康リスクが高い職場のみを選定して対応した。                                                                                                                                                |
|               | 施策実施結果 | 高ストレス職場数は、2020年度は3職場→2021年度は9職場に増加した。                                                                                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 職場健康リスクが高いところだけに限定した活動を展開しても、単なる火消しの対策になってしまう。健康リスクが普通の職場を良い職場に、良い職場をもっと良い職場にするような対策に方針を転換させることとして、2022年度から取り組みは始めている。                                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大阪中西金属株式会社

英文名：Osaka Nakanishi Metal Works Co.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：機械

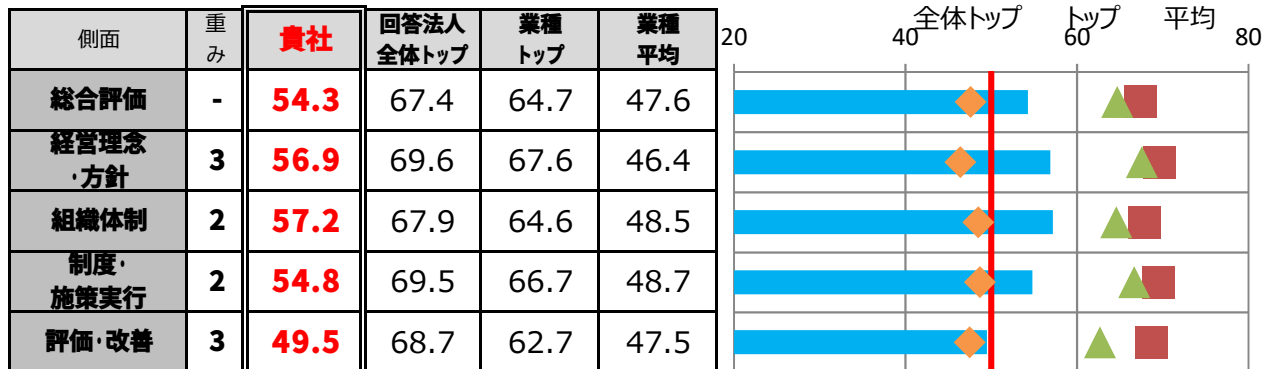
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1151～1200位 / 3169 社中

■総合評価： 54.3 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



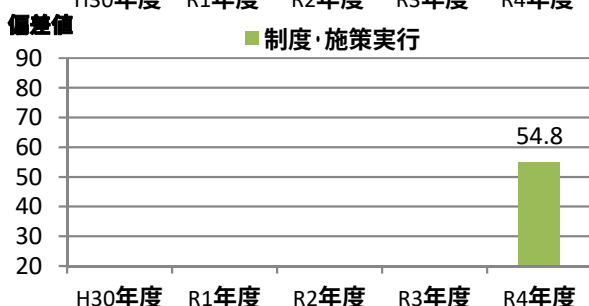
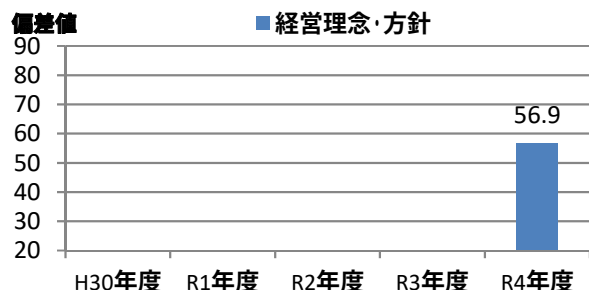
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

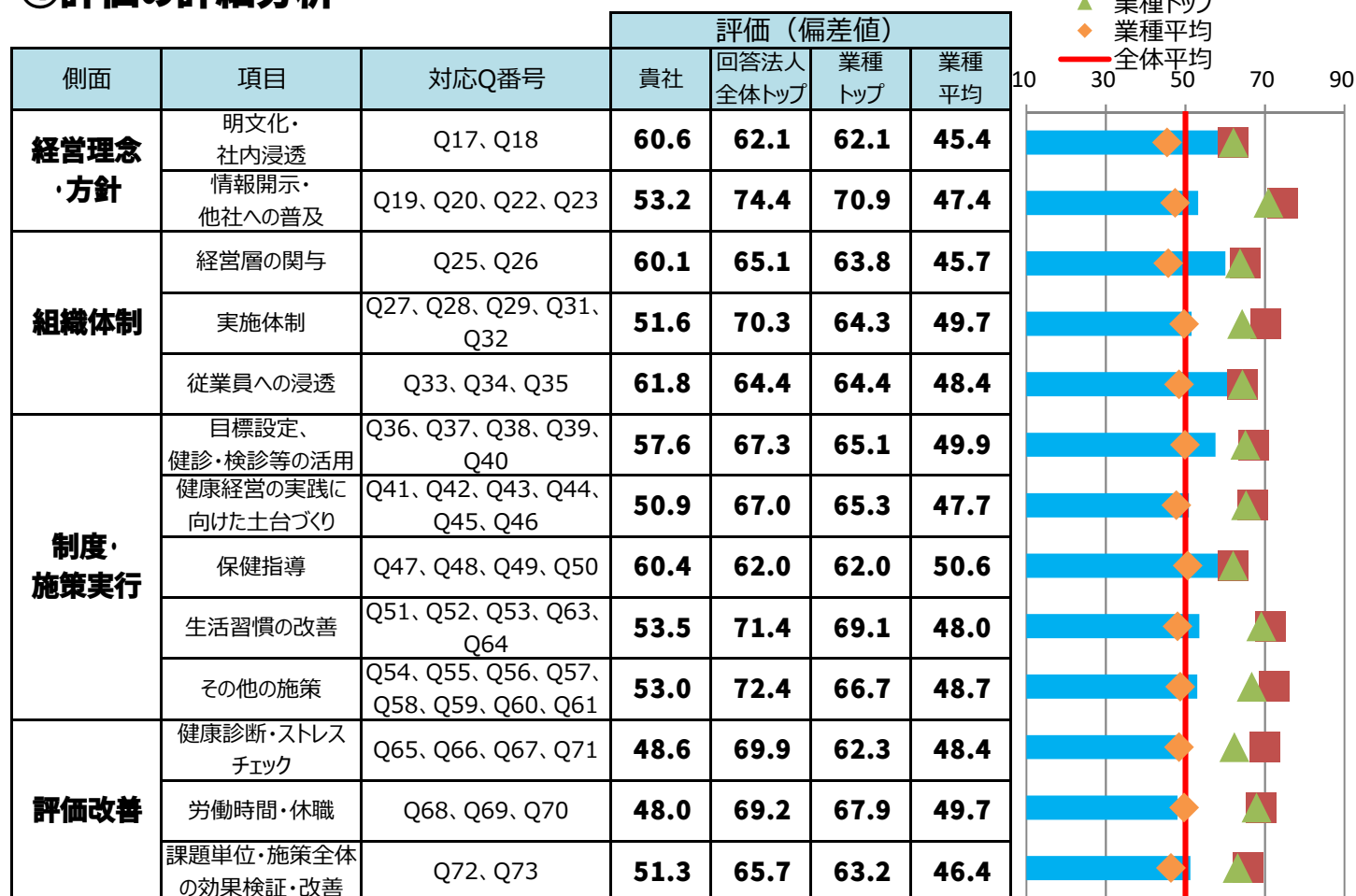
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1151～1200位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 54.3(-)    |
| 【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。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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>NKCグループのスローガンや指針に基づき、2022年7月「大阪中西金属株式会社健康宣言」を制定し、このトップメッセージはホームページにも掲載して、社内外に周知しています。その健康宣言でも触れているように、『従業員一人一人が個性と能力を最大限発揮できるように、安全・快適で明るく、健康的な職場を実現することで従業員が健康で生き活きと仕事に誇りと熱意をもって取組み、生産性の向上に努める。』が課題です。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康は個人の財産であるだけでなく、会社の資産であるという認識を持ってもらいたい。健康宣言に掲げている『ライフ・ワーク・バランス』充実のためにも健康意識の高揚は必要不可欠である。そのためにウエルネスプログラム（食生活改善・運動機会増進等）の参加率80%以上を目指し、健康習慣を身につけてもらい有所見率を減少させ、退職後も一生涯健康で健康寿命を延ばすことを究極目標としています。</p>                                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.nkc-j.co.jp/eco_csr/group/osakanakanishi.html">https://www.nkc-j.co.jp/eco_csr/group/osakanakanishi.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>86.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>23.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ 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目的として、社内SNSを利用。（新入社員紹介、社長の一言等） |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>29.0</b> | % |

■ 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                         | 3カ月毎に参加者を募り、ウェルネスイベント（参加者に応じた運動及び食生活の改善）を実施しています。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>86.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>23.0</b> | % |

■ 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                         | 構内放送を使用し、勤務シフト毎に各建屋へラジオ体操を流しています。 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>50.0</b> | % |
| 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。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.3    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.8    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.2    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.0    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.1    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.9    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.9    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.3    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.7    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>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   | 2021年度の健康診断結果では75.9%の有所見者（治療継続、要再検査、要精密検査、要経過観察者）があり、全国平均は66.0%に対して、約15%ほど高い数値となっております。有所見率を減少させるためには、有所見者自身が生活習慣を見直しするキッカケを与える必要があります。                                         |
|               | 施策実施結果 | 有所見者個人の症状に対する認識や治療の有無、生活習慣に問題が無いか等を確認し、改善対策を話し合う機会とする有所見者と保健師・看護師との健診フォロー面談の実施率を上げます。（目標：100%）                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 有所見者を、A～D、D+の5段階にランク分けし、保健師・看護師が有所見者に対して、健診フォロー面談を行い、今年度は、有所見者全員（100%）と健診フォロー面談を実施しました。又、面談後のフォローや面談の進捗状況等の確認を容易にする為、データベースを作成しました。（2020年度：有所見者との面談実施率：約63%）                    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 2021年度の喫煙者率は、健康診断結果で33.0%となっており、全国平均は約22.0%に対して、約11ポイントほど数値が高い。この喫煙率を毎年把握し、喫煙者に対して、喫煙による有害性を伝えて、喫煙者率を低減させることが重要な課題である。（喫煙率の目標は、7ポイント減の26%）                                      |
|               | 施策実施結果 | 喫煙場所に、喫煙の有害性を示したポスターを掲示するとともに、喫煙者に対しては、禁煙セミナーを実施して、禁煙を促した。                                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 当社の喫煙率は、2018年が37.8%であったが、2021年は33.0%となっており、4.8ポイント改善した。徐々にではあるが喫煙者率は減少してきています。但し、全国平均値と比較して依然高い状態ですので、引き続き活動を継続する必要があります。（1日の喫煙本数についても、2018年は、16本であったが、2021年については、15.7本で微減している） |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 I H I アグリテック

英文名: IHI Agri-Tech Corporation

■加入保険者: I H I グループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 機械

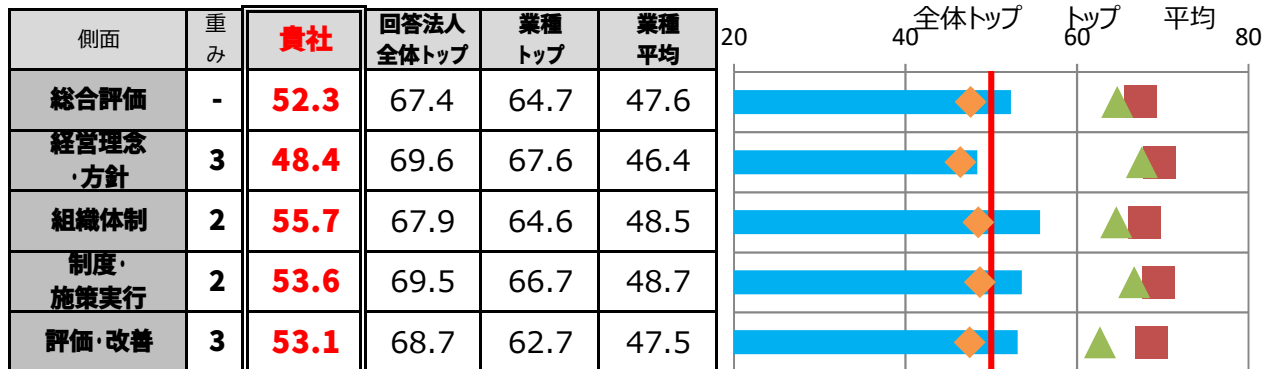
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1351~1400位 / 3169 社中

■総合評価: 52.3 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



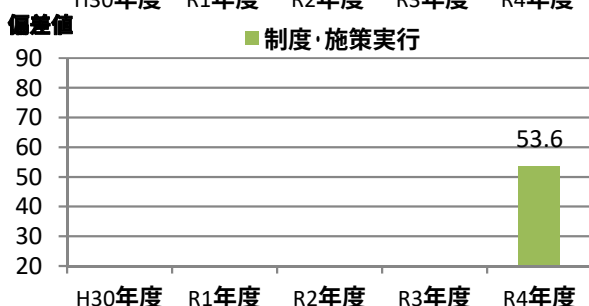
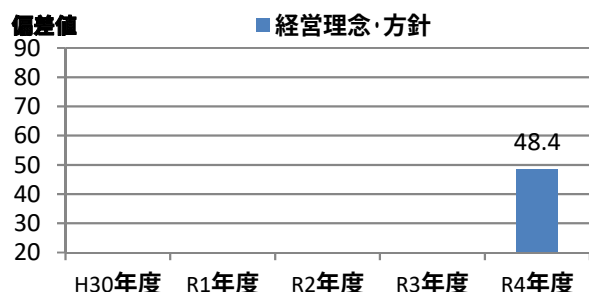
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

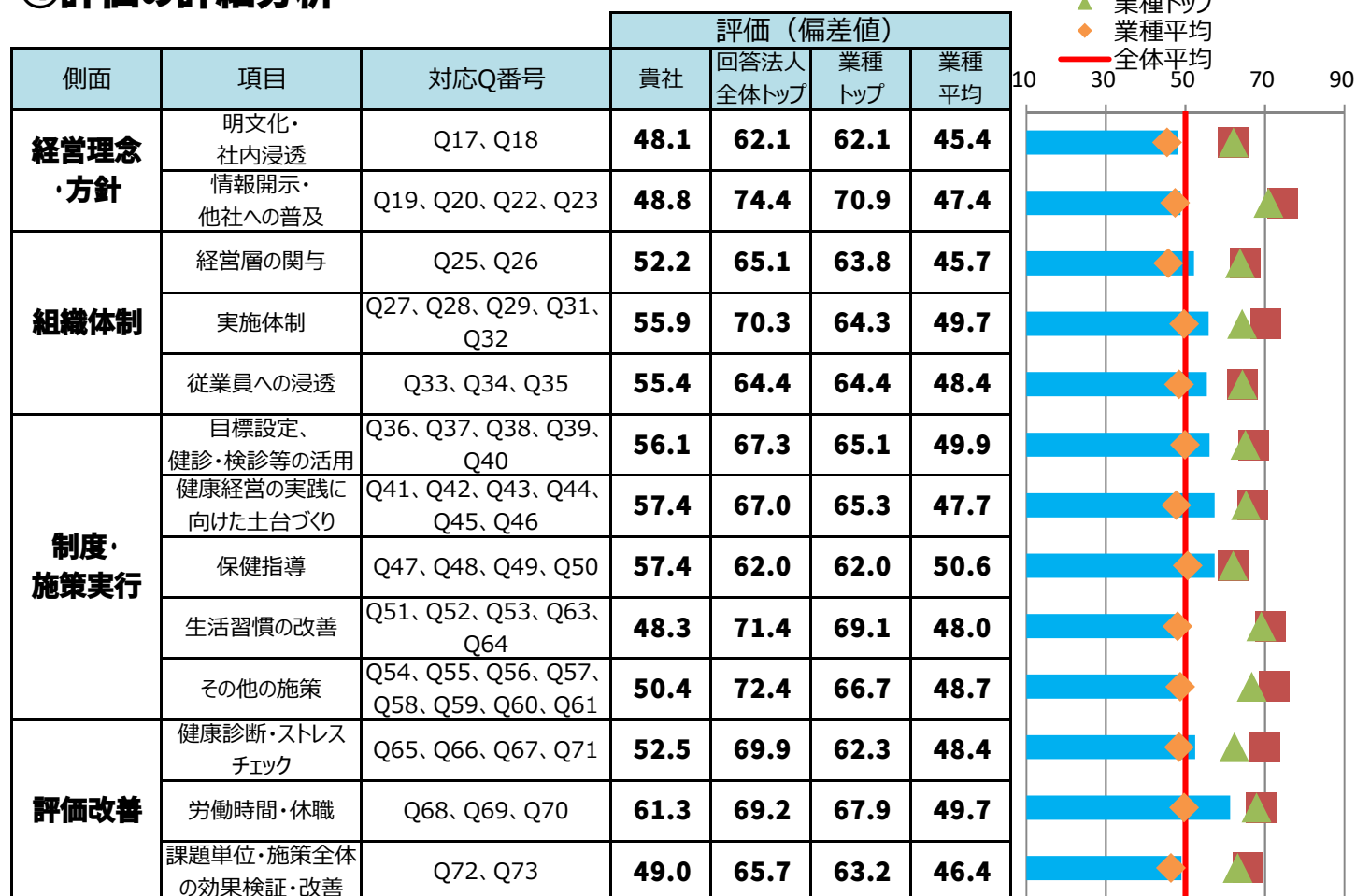
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1351~1400位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 52.3(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>会社施策により従業員が減少したため、モチベーションが向上しずらく、またコミュニケーション不足が生じ、会社への満足度が低下している。     |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員のコミュニケーション促進を図り、生き活きと働ける職場づくりにつながることを期待する。具体的な指標として、独自実施の「健康度調査」の指標を0.5ポイントアップを目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.ihl.co.jp/iat/company/health/index.html">https://www.ihl.co.jp/iat/company/health/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 1                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 89.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 健康度調査のフィードバックを基にした職場対話を行い、問題解決とコミュニケーション活性化を図っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員食堂で減塩・低カロリーのメニューを提供している。                                     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 就業開始時にラジオ体操第一を実施。   |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 10.0 | % |
| 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。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.9    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.5    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.9    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.4    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.8    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.3    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 48.7    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.5    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                 |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容       | 従業員の有所見率が高く、その一因として運動習慣が少ないことが定期健診の問診および、健康度調査により明確になった。<br>特に生活習慣病にかかわる項目の有所見者が多くなっているため、健康意識の高揚が課題。                                                                                           |
|               | 施策実施<br>結果 | 運動機会創出のため、健康イベントとして運動系のイベントを実施。従業員の約1割の参加を得た。                                                                                                                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 参加者の感想から運動習慣を作るきっかけとして有効と認識している。<br>有所見者減少の効果は今後注視することとして、<br>定期健診の問診や健康度調査の指標により、運動習慣の動向を継続して確認する。                                                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容       | 会社施策により従業員が減少したため、従業員のモチベーション向上が難しい状況である。また、一時的に業務負担が増えたことでコミュニケーション不足が生じ、会社満足度が低下している。                                                                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | 定期健診再検査対象者の上司に、保健スタッフが定期的に受診状況確認と助言実施。また、高ストレス職場は保健スタッフが上司と面談、上司部下間のコミュニケーション促進を助言。受診率49%、高ストレス職場減少。                                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 所属長と産業保健スタッフから未受診者に対して継続した受診勧奨を行っているため、業務以外での状況把握を行うことがコミュニケーションを促進するきっかけとなっている。短期間で検査結果の改善は見込めないが、適切な治療を受ける事で体調コントロールにつながっている。また、高ストレス職場対応は継続実施し、安心して働ける職場づくりを会社が責任をもって行っている事を従業員が実感できるよう取り組む。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 富士精工株式会社

英文名: FUJISEIKO LIMITED

■加入保険者: トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種: 機械

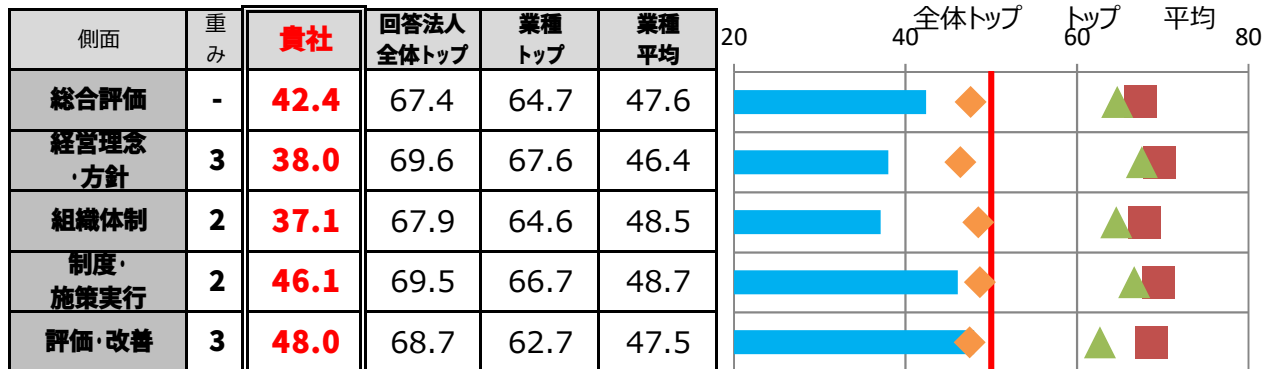
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2501~2550位 / 3169 社中

■総合評価: 42.4 (前回偏差値 - )

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

## ②評価の内訳



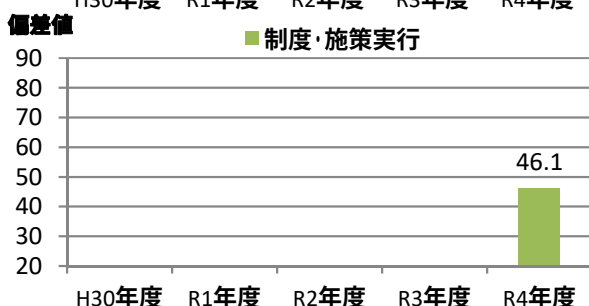
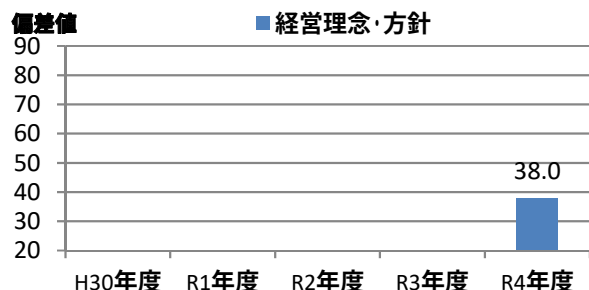
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

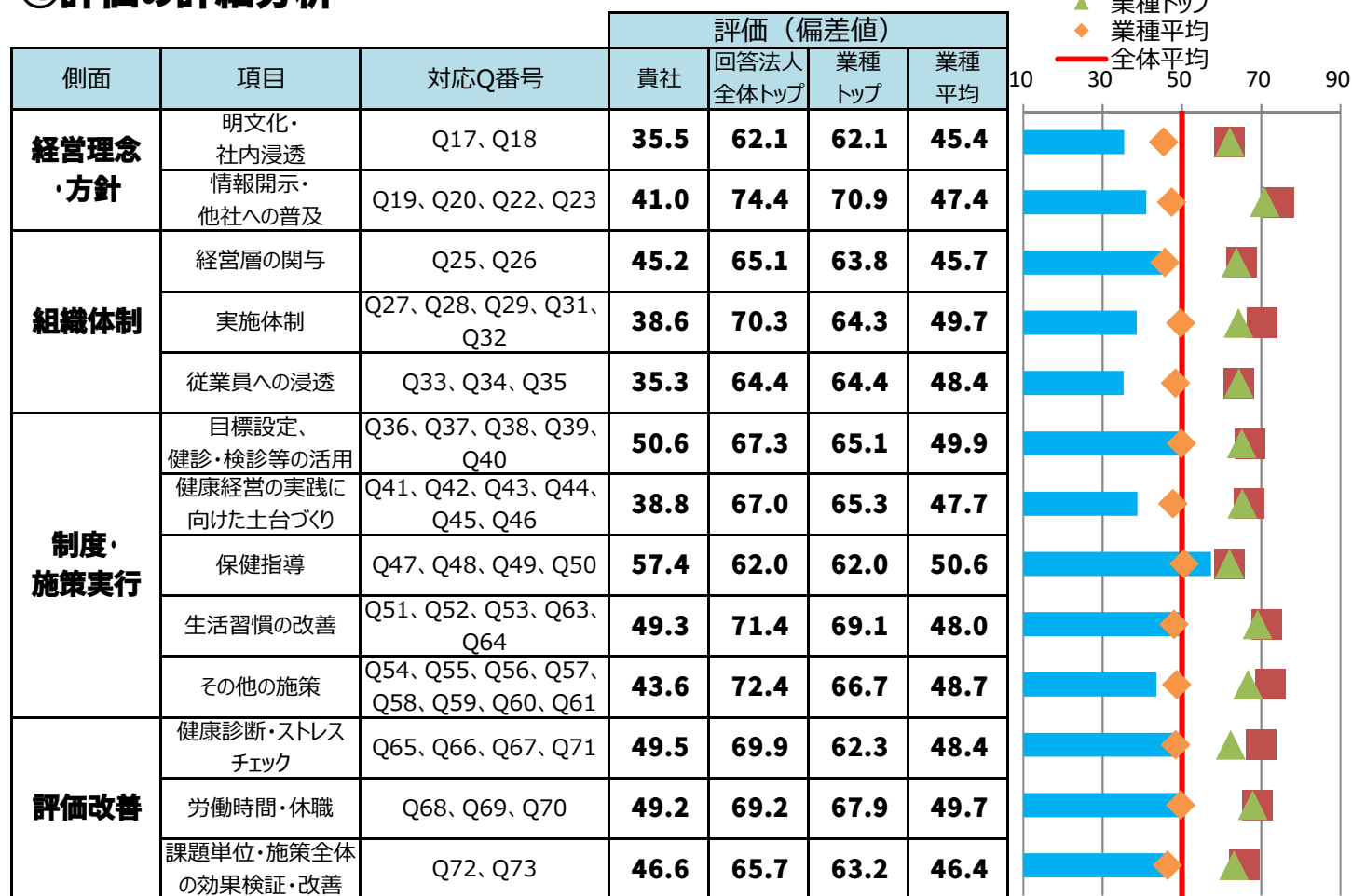
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2501~2550位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 42.4(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.c-max.co.jp/policy03-6.htm">https://www.c-max.co.jp/policy03-6.htm</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>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<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 0                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 各クラブ活動の促進・年間費用補助の実施     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                   | % | (b)参加者の比率<br>※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                         | 3ヶ月間の食習慣改善キャンペーン    |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 94.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 3ヶ月間の運動習慣改善キャンペーン         |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 84.6 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.5    | 48.5 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.8    | 50.3 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.9    | 50.3 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 40.9    | 48.3 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 47.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.4    | 49.7 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 45.5    | 48.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 35.1    | 48.7 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 40.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.0    | 46.7 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                  |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>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       | 各調査票および健康健診結果から低リスク者率・肥満率などの割合が高い結果となっているため、改善が必要である。                                            |
|               | 施策実施<br>結果 | ・2017年より毎年、健康経営に関わる通信を社内展開<br>・健保組合主催の健康イベントの参加率向上の取り組み実施<br>ヘルスマ参加率が2018年69.7%から2021年は87.1%に上昇。 |
|               | 効果検証<br>結果 | ・現時点では、健康診断結果からの効果は確認できていないが、様々な施策を継続および検討、実施を進めていく。<br>・運動習慣者比率が2018年の20.9%から2021年は28.8%に上昇。    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                |
|               | 課題内容       |                                                                                                  |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                  |
|               | 効果検証<br>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。