確定版

CODE:　000040

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタテクニカルディベロップメント株式会社

英文名：

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

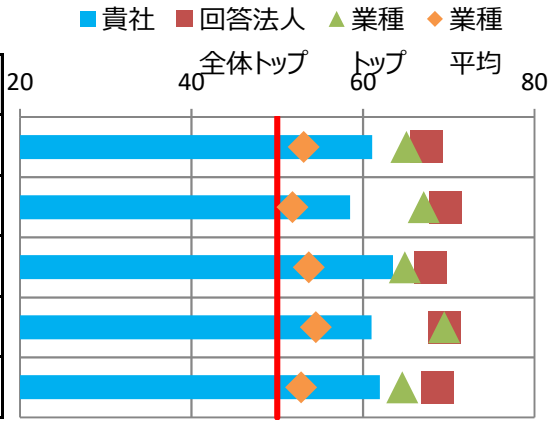
■総合順位：　**401～450位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.1**　↑4.1　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.1	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	58.5	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	63.5	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	61.0	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	62.0	68.7	64.6	52.8



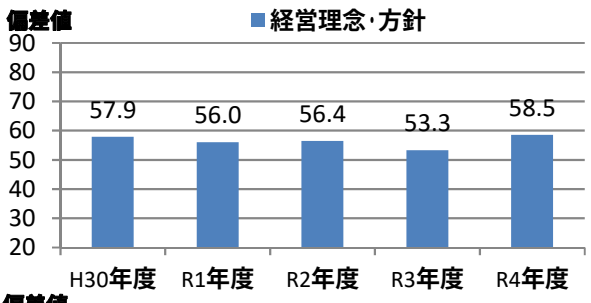
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

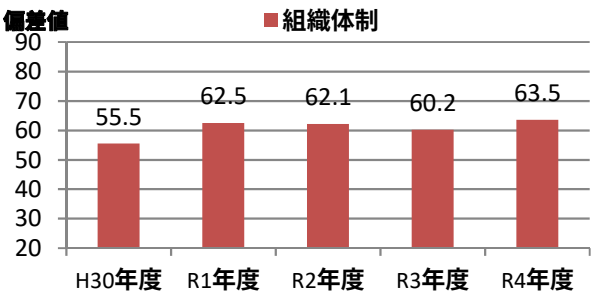
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

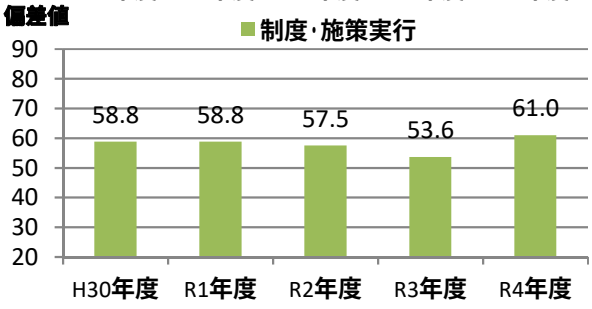
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

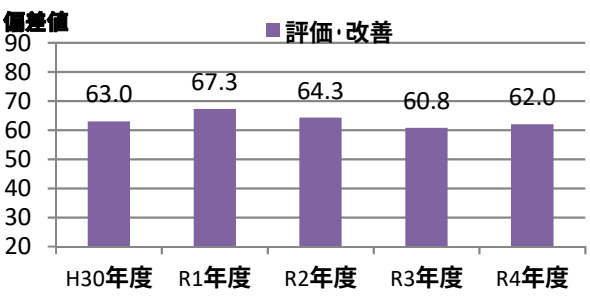
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301～350位	201～250位	351～400位	751～800位	401～450位
総合評価	58.7	61.3(↑2.6)	60.1(↓1.2)	57.0(↓3.1)	61.1(↑4.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



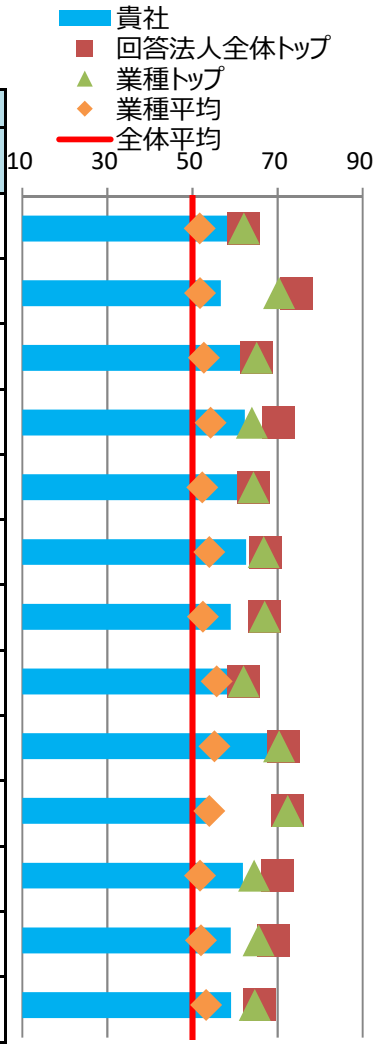






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.9**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**56.7**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**61.3**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.3**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.6**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**59.0**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.9**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**68.7**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**54.3**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.9**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**59.0**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**59.1**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **1.コロナ対策による在宅勤務の影響で健康診断項目の有所見者率が上昇。** **(2019年度：71.7%→2020年度76.7%)** **特にBMI25以上(24.3%)・肝機能(23.0%)・糖代謝(3.5%)の3項目は2020年以降有所見者の上昇が続いている。** **2.熟睡できていない(22.7%)、睡眠時間が6h/日未満(45.4%)等、睡眠不足を訴える従業員が見られる。**
健康経営の実施により期待する効果	**1.食生活、日々の運動等生活全般の見直しにより、病気をしない体をつくる。** **有所見の根源であるBMI値をコロナ前の有所見者率(20.8%)まで引き下げる。** **2.睡眠により十分に疲労を回復できる** **毎年実施の睡眠調査で医療につなげる人を0人にする** **→1・2より、従業員がイキイキと働くことができる**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.toyota-td.jp/corporate/csr/employee/**

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**14**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**68.0**	%

■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	業務の連絡ツール(Teams)に加え、業務外の情報も共有できる社内SNS(Yammer)を活用

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

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	アプリで歩数・食事記録・体重記録・(健康リテラシーを高める)動画視聴の回数を競うイベントを実施

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

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	アプリで歩数・食事記録・体重記録・(健康リテラシーを高める)動画視聴の回数を競うイベントを実施

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**93.0**	%

※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	65.7	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.0	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.4	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.6	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.7	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	70.6	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の生産性低下防止・事故発生予防**
	課題内容	**20年度健康診断の結果より、有所見者率が19年度(コロナ前)と比較し増加。 (全体で+5.0P、生活習慣病関連+5.6P) ここから、在宅勤務における食事改善と運動習慣を課題認識。**
	施策実施結果	**・食事改善と運動習慣の定着化では、RIZAPコラムを社内イントラに掲載し、 健康リテラシーを高める記事と動画を全従業員に展開 ・イキイキと働くためのくふうを募集し、優秀内容を表彰(約300名参加)**
	効果検証結果	**21年度健康診断の結果より、有所見者率が前年比で減少 (全体で▲0.8P、生活習慣病関連▲1.2P) 有所見者率の減少が見られた一方、個別ではBMIや肝機能、糖代謝は前年比で 上昇していた。 さらなる数値改善に向け、アプリを使った歩数・食事記録・体重記録・動画視聴を 競うイベントより、生活習慣全般の改善を目指す。**
効果検証②	課題のテーマ	**女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進**
	課題内容	**弊社のビジョン「従業員の多様性が活かされ、イキイキと働き続ける会社をめざす」 多様性を活かすことをビジョンとしているが、従業員より不妊治療について、 「言いにくさや突発の休みづらさを感じている」や「年休以外に使える休務が必要」 との相談を受けた。 ここから、不妊治療と仕事の両立支援を課題認識。**
	施策実施結果	**・不妊治療を受けている人が、不妊治療をしながら仕事を継続するために必要な サポートについて、e-Learningを実施。(全従業員対象) ・不妊治療を事由とする特別休暇を新設(通称：ケア休暇)**
	効果検証結果	**・1名特別休暇を活用 ・e-Learningの受講率(93%)で、不妊治療中の従業員に対する理解促進。 ・「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」に掲載(P35) https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000069

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソー勝山

英文名：DENSO KATSUYAMA CO., LTD.

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

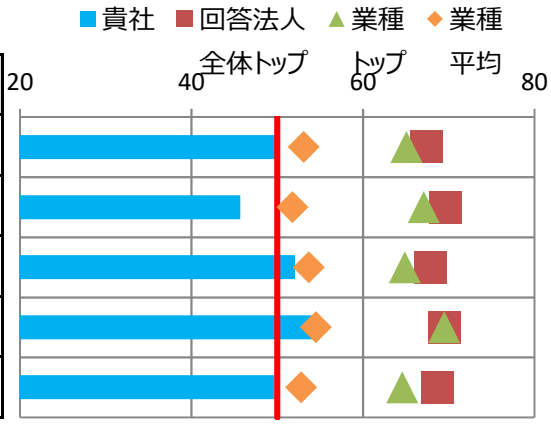
■総合順位： **1651～1700位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **50.0** ↓2.2 （前回偏差値 52.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.0	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	45.7	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	52.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	55.0	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	49.7	68.7	64.6	52.8



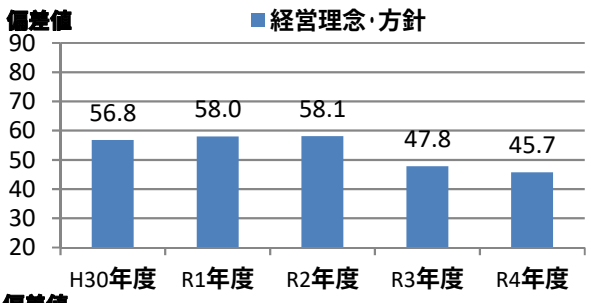
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

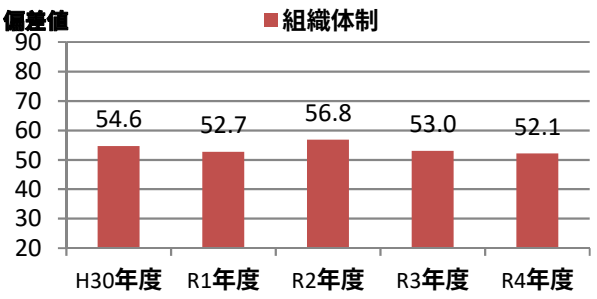
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

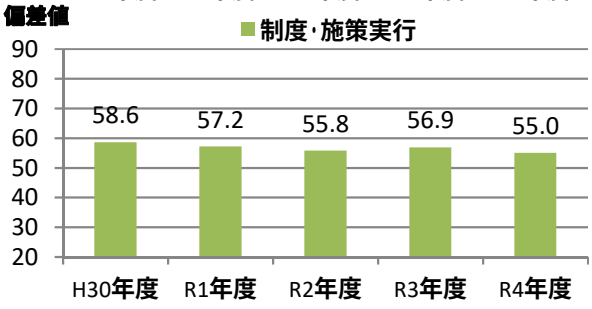
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

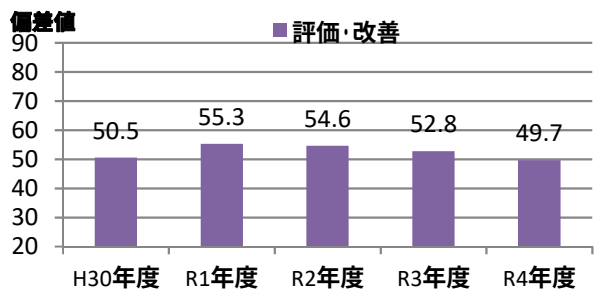
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	551～600位	701～750位	751～800位	1301～1350位	1651～1700位
総合評価	55.6	56.0(↑0.4)	56.3(↑0.3)	52.2(↓4.1)	50.0(↓2.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



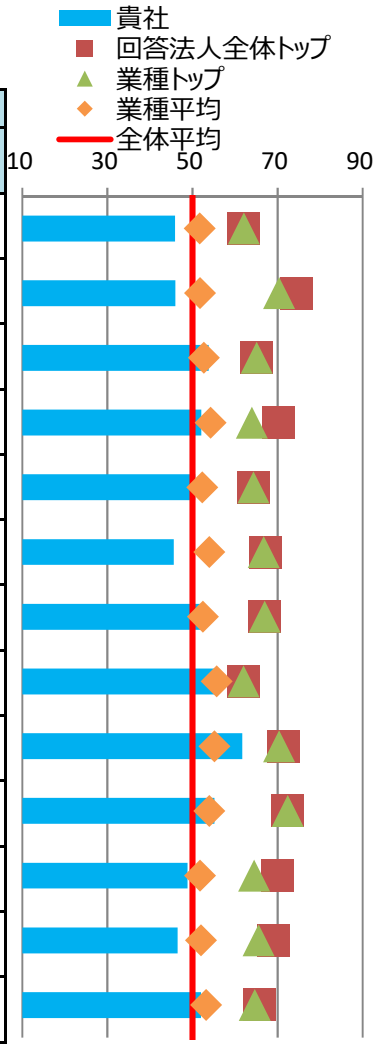






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**45.9**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**46.0**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.8**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.1**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**50.7**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**45.6**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**52.9**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.9**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**61.7**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**55.2**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**48.9**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**46.5**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.0**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**企業の社会的責任** **健康意識の向上として、「健康が全ての基盤であり、20年後の健康は、今作られる」という考えのもと、働き方改革を重点として、従業員が自主的に健康を増進する取組みを実施していき、豊かで安心な人生を送れるようにしていくこと。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員自身が長く働けるように、従業員自身が体調管理を行い、やりがいを持って生き生きと働くことによって、従業員の能力を最大限に発揮でき、仕事のパフォーマンスも向上していく。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.d-katsuyama.com/environment/index.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**5**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**49**	回	**18**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**69.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	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	・毎年10月、旭川の草刈り作業、ゴミ拾い活動実施。・従業員の秋祭りへの参加。

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	昼食時、栄養士による成人/1回あたりのカロリー計算を算出しメニュー、量を管理している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**70.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎朝、始業前に全社員がラジオ体操を行う様に義務付けて実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	**93.8**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

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	53.2	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.5	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.9	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.6	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.7	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.0	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生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	**20年度の従業員の生活習慣病（BMI)を確認すると、40歳以上の適正体重維持(BMI 18.5～24.9)されている人が61.2%と低い結果であった為、食生活の改善を図り、その割合を高める施策を図る。**
	施策実施結果	**・食堂の給食メニュー(昼・夜)をカロリー計算の上、ヘルシーメニューを提供中。 ・特定保健指導の実施**
	効果検証結果	**21年度の40歳以上の適正体重維持をされている方の割合は59.2%と20年度より若干悪化した。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　000076

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーエアクール

英文名：DENSO AIRCOOL CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

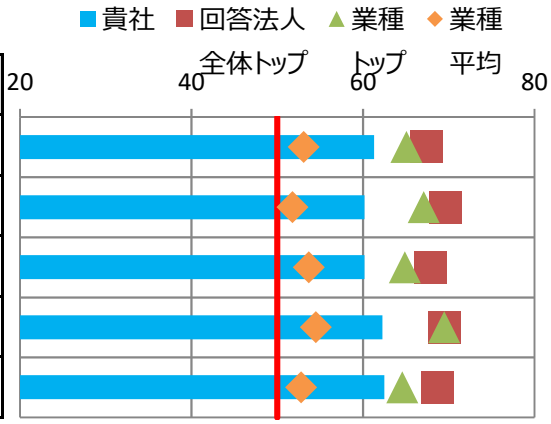
■総合順位：　**351～400位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.3**　↑2.0　（前回偏差値　59.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.3	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	60.2	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	60.2	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	62.3	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	62.5	68.7	64.6	52.8



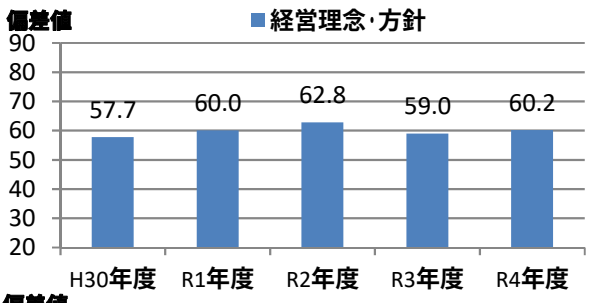
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

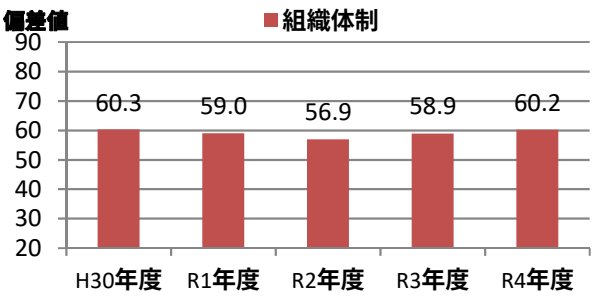
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

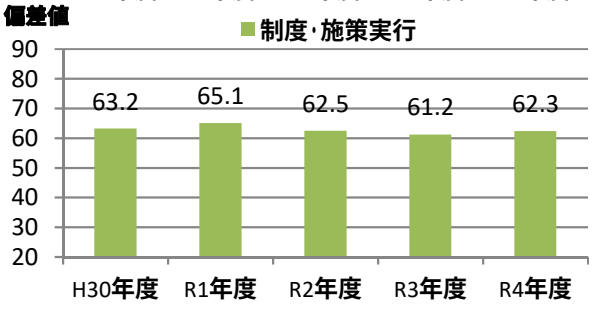
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

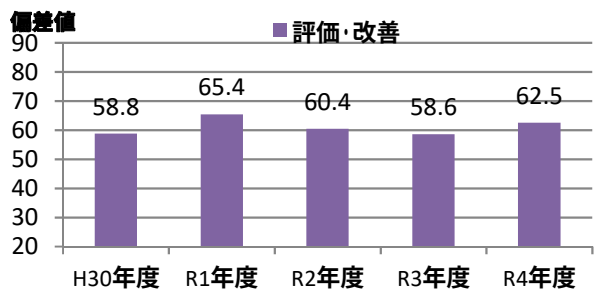
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	201～250位	101～150位	301～350位	501～550位	351～400位
総合評価	60.1	62.4(↑2.3)	60.8(↓1.6)	59.3(↓1.5)	61.3(↑2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



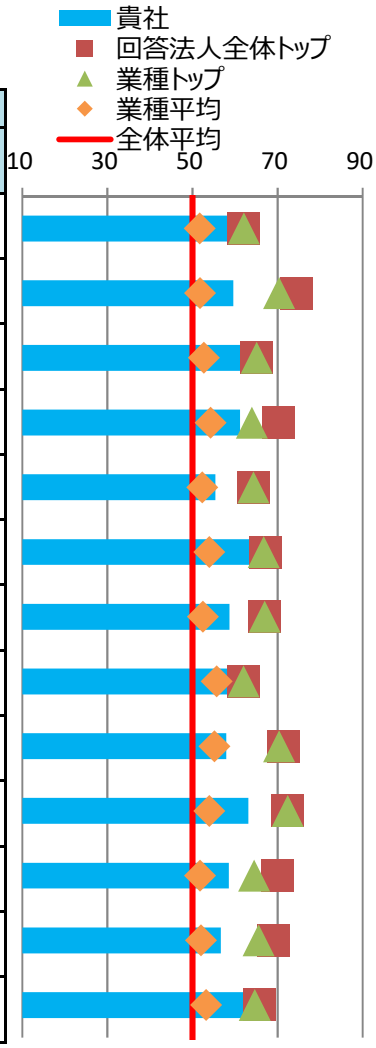






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.9**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**59.6**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**61.8**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.2**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**55.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.6**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**58.7**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**58.0**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**63.2**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.6**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.7**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**64.7**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **職場内のコミュニケーションがうまくいかず、業務が滞りメンタル不調に陥るケースがあるため、特定の社員が業務を抱え込むことがないよう職場内でのコミュニケーションを活性化し、何でも相談でき自由に意見が言える雰囲気を作ることが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**安心して意見が言える雰囲気を作ることで活発なコミュニケーションが行われ、良好な人間関係が築かれることで、一人ひとりの従業員のストレスが軽減されることを期待している。具体的にはストレスチェックによる健康リスクが１００を下回り、メンタル不調による休業者が前年比半減することを目指す。**

※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

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.denso-aircool.co.jp/csr/csr-health**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**4**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**61**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**12.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	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	活動状況を動画で紹介し参加者同士のコミュニケーションの場となることを周知することで自発的な参加を促す

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**7.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	社員食堂にてヘルシーメニュー、小盛ご飯など健康に配慮した食事を提供している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**30.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**20.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	アプリの活用を推奨し、ウォーキングイベントを定期的に開催。上位者を表彰し運動習慣の定着を図っている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**13.0**	%

■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	**7.5**	%
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	62.9	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.1	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.9	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.3	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.2	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生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40歳以上の血圧ハイリスク者（収縮期160㎜Hg以上または拡張期100㎜Hg以上で未治療の者の割合）が10.6%→2020年度7.6%に改善したが、目標の0%を達成していない。**
	施策実施結果	**再検査対象者に対し手紙や各種面談にて受診勧奨を行った結果、再検査受診率が2020年度の50.0%から2021年度は82.4%に改善した。 定期的な生活習慣改善に関する情報の配信を行った。**
	効果検証結果	**2021年度40歳以上の血圧ハイリスク者が4.0%（全社員2.5%）まで改善した。**
効果検証②	課題のテーマ	**休職後の職場復帰、就業と治療の両立**
	課題内容	**休業中、職場復帰時、復帰後のフォローを強化してきたが、メンタル不調による職場復帰後の再発者が2019年度は5名、2020年度4名、2021年度7名と減少しない。メンタル不調による1ヶ月以上の休業者を減らす取り組みとともに対策が必要。**
	施策実施結果	**社外の産業保健メンタルヘルスコーディネーター（精神保健福祉士）による支援、管理職向けにメンタル不調を未然に防止するための部下との関わり方について配信、部下のメンタル不調予防研修を実施。**
	効果検証結果	**2021年10月から2022年9月まで再発者0となっている。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000180

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東郷製作所

英文名：TOGO SEISAKUSYO CORPORATION

■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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

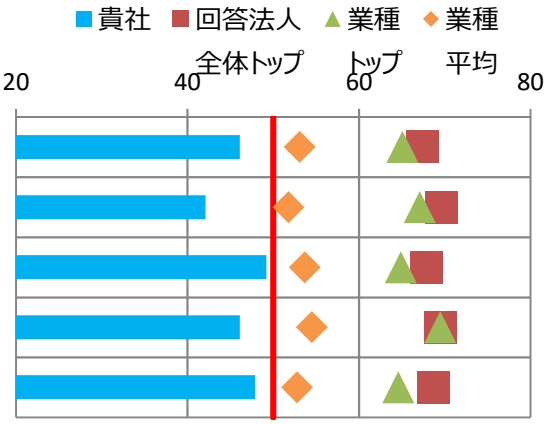
■総合順位： **2151～2200位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **46.1** ↑0.1 （前回偏差値 46.0 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.1	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	42.1	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	49.2	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	46.1	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	47.9	68.7	64.6	52.8



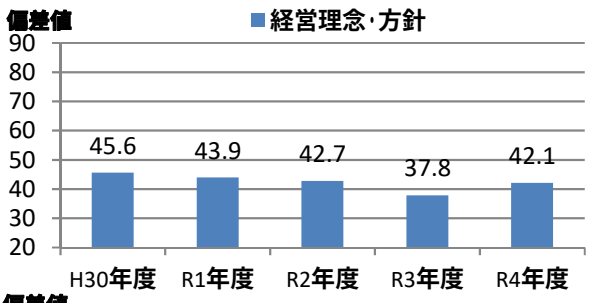
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

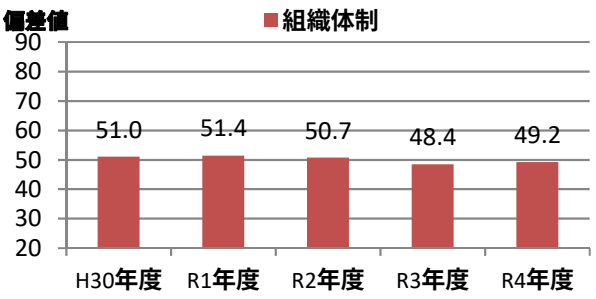
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

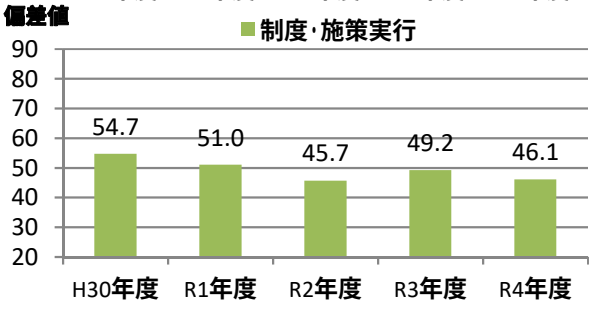
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

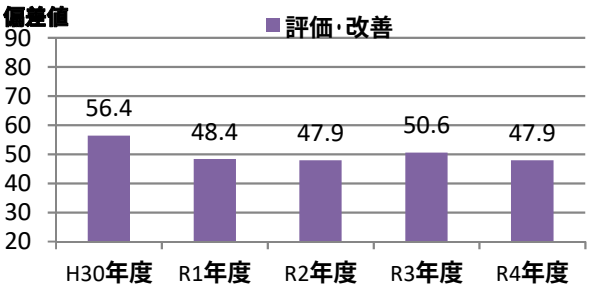
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	851～900位	1401～1450位	1651～1700位	1951～2000位	2151～2200位
総合評価	51.6	48.2(↓3.4)	46.5(↓1.7)	46.0(↓0.5)	46.1(↑0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



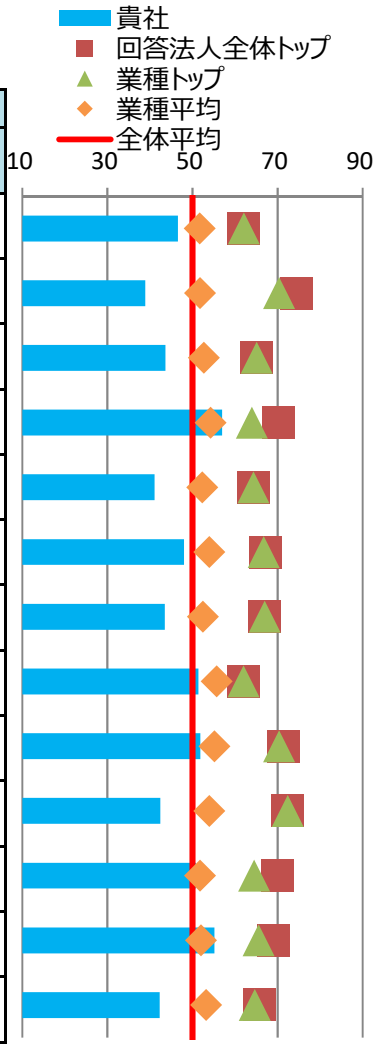






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	46.6	62.1	62.1	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	38.9	74.4	70.4	51.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	43.7	65.1	65.1	52.7
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	57.0	70.3	64.0	54.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	41.1	64.4	64.4	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.0	67.3	66.8	54.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	43.5	67.0	67.0	52.5
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	51.4	62.0	62.0	55.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	51.9	71.4	70.4	55.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	42.5	72.4	72.4	54.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	50.8	69.9	64.5	51.8
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	55.2	69.2	65.6	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	42.3	65.7	64.7	53.2



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **少子高齢化により、新規採用が年々困難になると予想される環境において、知識・経験を有する従業員に長く、健康に働いてもらうことによる生産性の維持及び有能な人材の獲得が課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**傷病等による生産性低下の防止、有能な人材の獲得**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.togoh.co.jp/activity/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**1**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**35**	回	**8**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**2.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■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	地域の特定外来生物駆除事業に会社として協賛し、従業員にボランティア参加を呼びかけている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	個人毎に適切な食習慣の改善目標を確立させ、各職場の管理者に進捗を管理させている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**87.2**	%

■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	ウォーキング等の運動に関する目標を設定し、各職場の管理者に進捗を管理させている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**81.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
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	46.6	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.4	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.8	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.3	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.5	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.1	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.2	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.3	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**ストレスチェックによる高ストレス判定者、メンタルヘルス不調により欠勤する従業員は年々増加傾向であり、生産性の低下に大きな影響を及ぼしている。**
	施策実施結果	**ストレスチェック集団分析結果報告会を各部門単位で実施し、要因解析及び改善のための行動目標を部門に設定させ、翌年の報告会で評価・改善を行っている。**
	効果検証結果	**メンタルヘルス不調による欠勤者数の低減には至っていないが、ストレスチェックの高ストレス判定者の割合、集団分析結果の評価点はやや改善してきている。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000210

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ自動車北海道株式会社

英文名：TOYOTA MOTOR HOKKAIDO,INC.

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

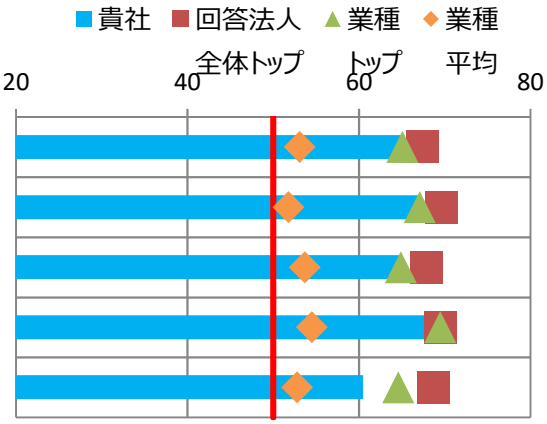
■総合順位： **1～50位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **65.1** ↑2.1 （前回偏差値 63.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	65.1	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	67.1	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	64.8	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	69.5	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	60.5	68.7	64.6	52.8



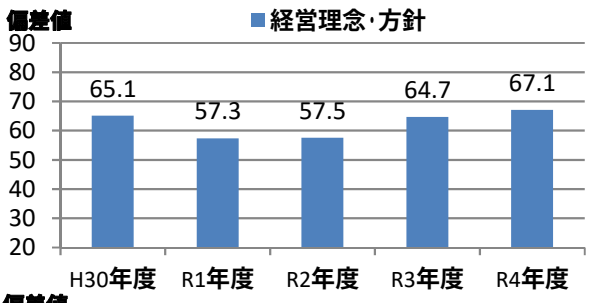
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

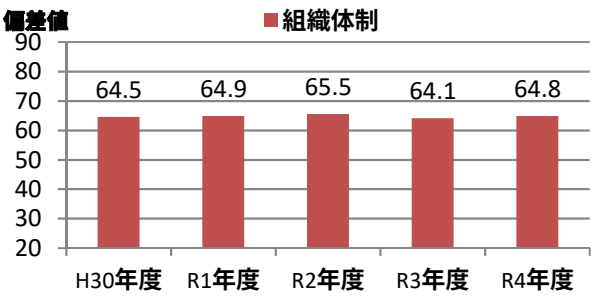
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

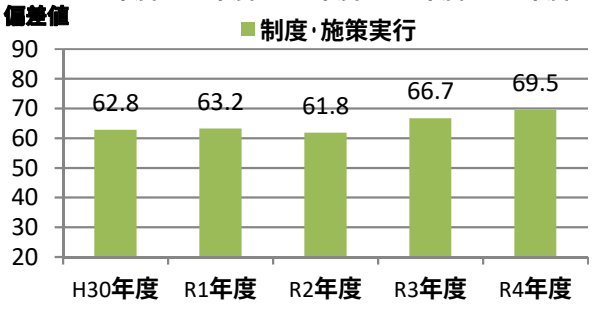
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

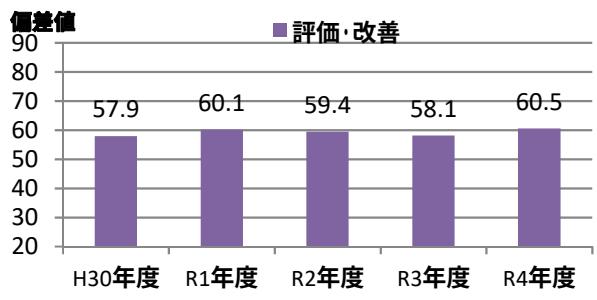
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	251～300位	351～400位	101～150位	1～50位
総合評価	62.9	60.8(↓2.1)	60.5(↓0.3)	63.0(↑2.5)	65.1(↑2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



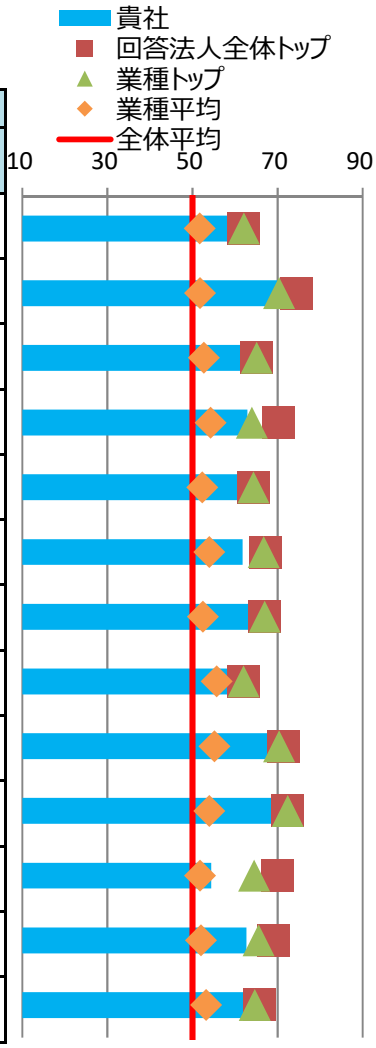






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**70.0**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.3**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.9**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.8**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**65.8**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**70.4**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**72.4**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.4**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**62.7**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.3**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **従業員の平均年齢が上昇するなか、健康診断結果での有所見率は60%、現病歴率は30%となっており、リスクを抱えて勤務している従業員がいる状態を課題として捉えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**「BMI・朝食・間食・飲酒・禁煙・運動。睡眠・ｽﾄﾚｽ」の8つの健康習慣を、現状より一つでも多く、あるいはできている項目を改善（健康チャレンジ8活動）することで、心身の健康を保持・増進。全社の平均点を現在の5.2点から6.0点を目標とし、心身疾患等によるリスクが少ない状態を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.tmh.co.jp/mt-static/themes/toyota/assets/image/sustainability/safe02-2.pdf**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**59**	回	**43**	回

※貴社が健康経営度調査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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	職場ごとに組織される職場会に対し、イベント開催時の費用を参加率に応じて金銭援助を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**63.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	食生活改善を目的に会社食堂で提供する野菜/ヨーグルトの半額補助や、自販機は無糖ドリンクのみとしている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**32.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	その他
取組内容	一定期間の歩数をアプリと連携させて順位を見える化。歩数に応じたポイント付与や、景品を贈呈。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**98.0**	%

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

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

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

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	64.7	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.5	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	84.2	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.3	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.2	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.5	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**従業員の平均年齢が上昇するなか、健康診断結果での現状の有所見率は60%、現病歴率は30%となっており、リスクを抱えて勤務している従業員が多数いる状態を課題として捉えている。**
	施策実施結果	**8つの健康習慣改善活動（健康チャレンジ８）について、社内掲示板、社内オンライン掲示板、社内放送、社内報等の媒体を通し、目的や活動への参加等を継続的に呼びかけた。（第１ステップ：認知度向上）**
	効果検証結果	**実施率上昇（2020年度：4.8点⇒2021年度：5.2点）**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**従来より喫煙率低減のための施策に取り組んでいるが、依然として喫煙率が高い。さらなる禁煙活動の推進が必要。**
	施策実施結果	**敷地内全面禁煙('20年4月)、喫煙違反者パトロール、非喫煙者に対するインセンティブ支給、オンライン禁煙外来補助、禁煙外来補助、ﾆｺﾁﾝﾊﾟｯﾁ・ﾆｺﾁﾝｶﾞﾑ費用補助、喫煙率見える化を実施**
	効果検証結果	**喫煙率減少（2017年度46.5%⇒2021年度39.6%）**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000220

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊田鉄工株式会社

英文名：TOYODA IRON WORKS CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

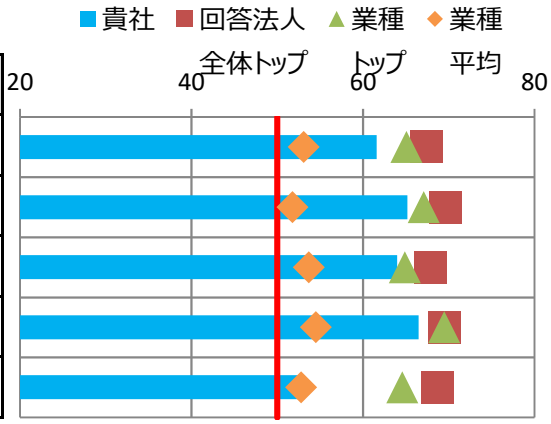
■総合順位： **301～350位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **61.6** ↑2.8 （前回偏差値 58.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.6	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	65.2	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	64.0	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	66.5	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	53.2	68.7	64.6	52.8



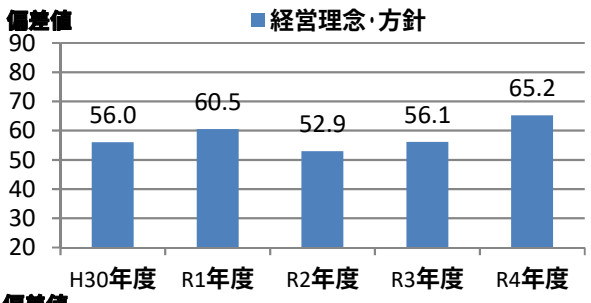
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

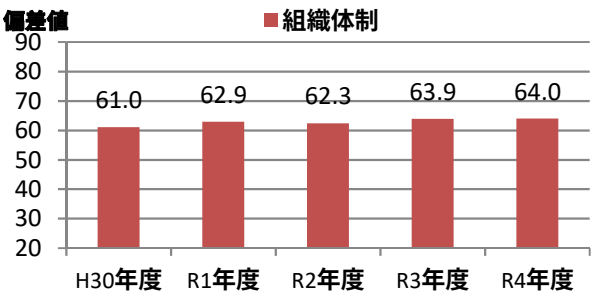
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

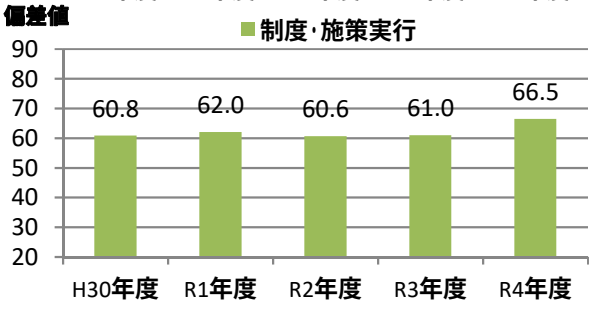
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

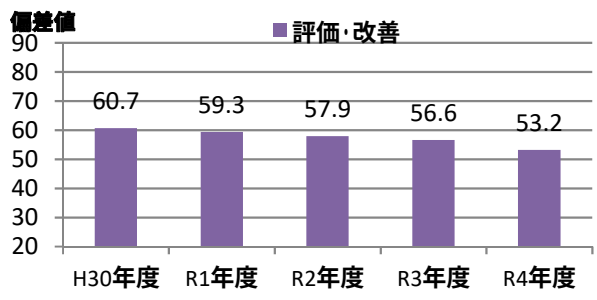
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251～300位	251～300位	601～650位	551～600位	301～350位
総合評価	59.4	60.9(↑1.5)	57.8(↓3.1)	58.8(↑1.0)	61.6(↑2.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



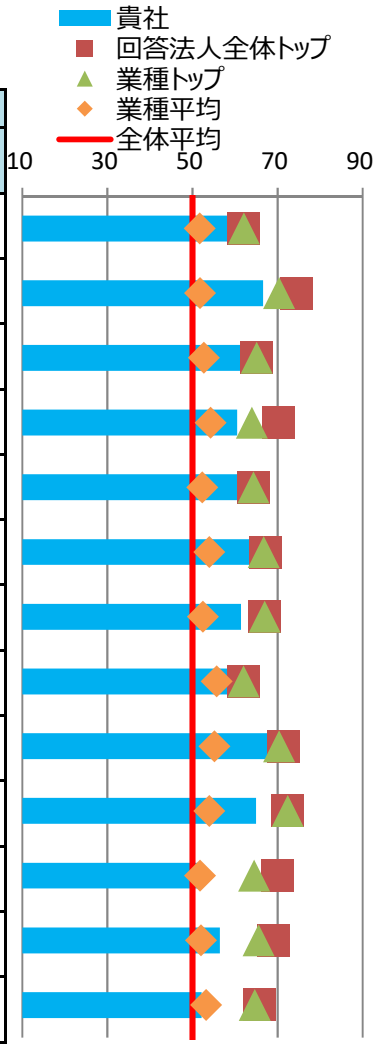






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**66.6**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**65.1**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.5**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**65.1**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.4**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**70.4**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**65.0**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**51.7**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.5**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.2**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **健康経営が実現する事で、イキイキ働ける事・やりがいを持って働ける事を従業員自身に描いていてもらう事が出来ていない。** **従業員一人ひとりが楽しみながら自分自身でもやれることを定義づけし、全従業員を巻き込んだ取り組みが必要である。**
健康経営の実施により期待する効果	**当社は、2025年までに従業員の幸福度を80%以上（HAPPY 80!）にすることを会社方針の目標値として取り組んでいるが、従業員を巻き込んで健康経営が実現する事で従業員の幸福度向上が期待できる。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.tiw.co.jp/company/health_management**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**12**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	回	**48**	回

※貴社が健康経営度調査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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供
取組内容	サークル活動のイベントでの景品や活動費補助を実施

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

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	食生活改善アプリを導入・インセンティブを与えて楽しみながら実施出来る様にした

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.0**	%

■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	ポイント付与制度と連携し、様々な目標をクリアーした人インセンティブの提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	**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	64.4	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.5	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.6	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.3	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.5	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**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	**この数年の女性がん検診受診率が低迷している。加えて、女性特有のがんにおける罹患率が上昇していること、更年期障害に関する社会的関心が高まっていること、さらには働く女性が増えており、女性特有のがんの早期発見に努め健康を維持する必要性がある。そのため、女性のがん検診受診率向上が課題。**
	施策実施結果	**35歳以上の社員全員に対し、がん検診受診の必要性に関する啓発活動および受診勧奨を行った。年代に応じた内容を設定し、若年層に対するがん検診への関心を高める活動を実施。**
	効果検証結果	**乳がん、子宮がん検診受診率の向上が図られた。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**終息が見えない中での新型コロナウイルス感染予防のため、従業員の意識向上を含め感染予防の充実が必要である**
	施策実施結果	**ワクチン接種の推奨と変化点に合わせた新型コロナウイルスの対応を発信し注意喚起を実施**
	効果検証結果	**社内でのクラスター発生防止と職場内での感染拡大防止が出来た**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　000233

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーファシリティーズ

英文名：DENSO FACILITIES

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

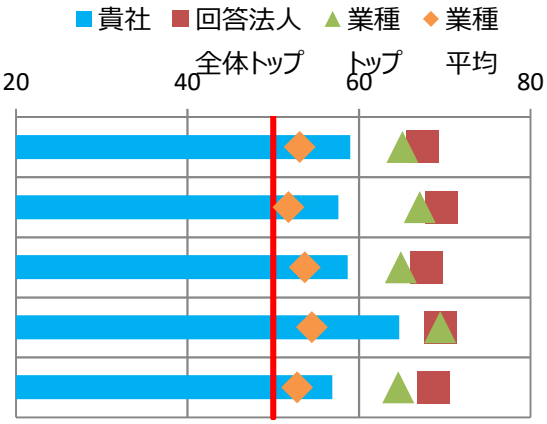
■総合順位：　**651～700位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**59.0**　↓1.1　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.0	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	57.6	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	58.7	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	64.7	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	56.9	68.7	64.6	52.8



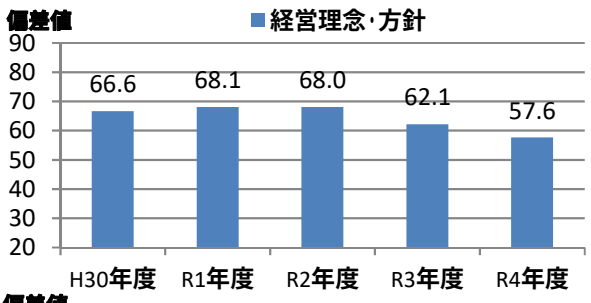
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

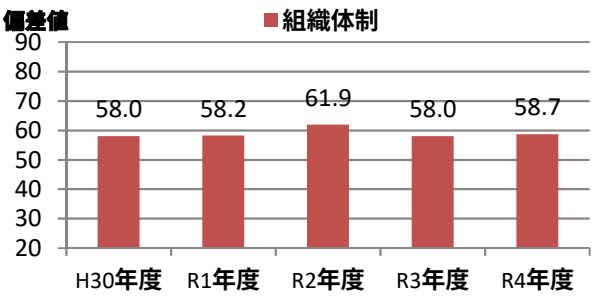
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

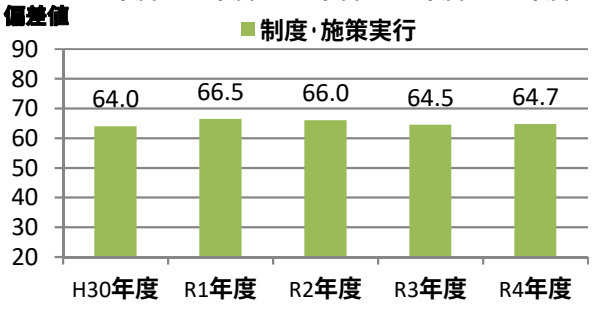
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

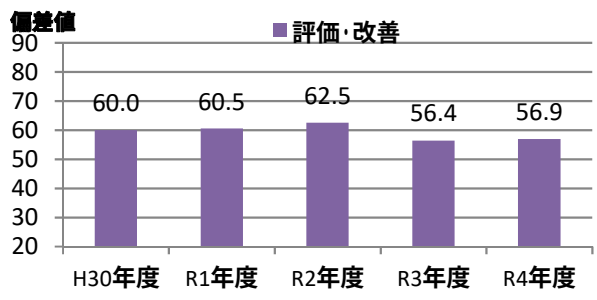
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	51～100位	1～50位	401～450位	651～700位
総合評価	62.8	63.5(↑0.7)	64.7(↑1.2)	60.1(↓4.6)	59.0(↓1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



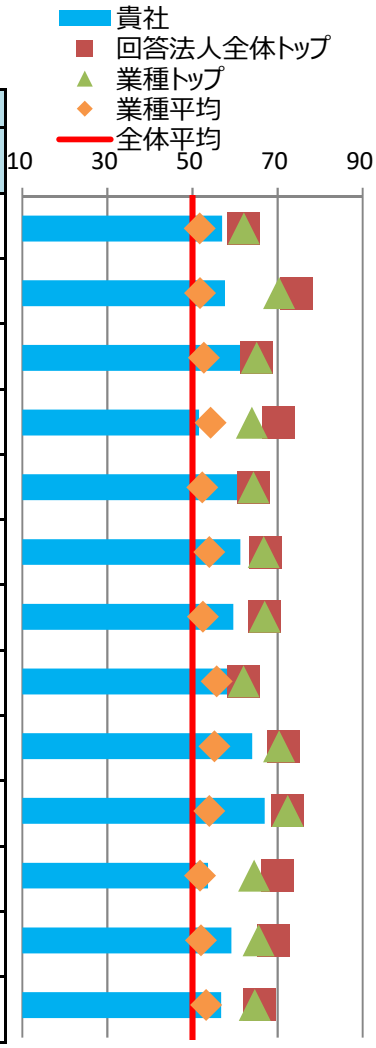






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.0**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**57.7**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.4**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**51.6**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.3**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**59.6**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.1**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**67.0**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.7**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**59.2**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**56.8**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **ストレスチェック結果から、マクロでは健康リスク及び仕事のパフォーマンスともに良好な状態ではあるが、一部にパフォーマンス低下職場、高ストレス者が散見されることから、生産性の低下および休職者の増加が懸念される。**
健康経営の実施により期待する効果	**デンソー人事部（親会社）主導の「風通し活動」に参画し、小集団ワークショップ・フィードバックにより、健全な職場環境（報連相し易くた受合う風土）を醸成するとともに、「職場風土向上委員会」を立ち上げ、経営層と従業員との直接対話により、双方方向のコミュニケーション、信頼関係、当事者意識を向上させ、労使間がベクトルを共有し協力し合い成果を生み出す職場を目指す。**

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**6**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	回	**3**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**10.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**10.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	職場状況をメンバー全員が当事者として把握し健全で成果の上がる風通しの良い職場作りに向けた改善を促進。

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

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	健康に関する（ライフ、食事、健康）目標管理を行い健康の維持・増進に役立てて貰う為のアプリを提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**40.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**40.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	ウォーキングアプリ等で歩数を記録集計し好成績部門を四半期毎に表彰。部門競争で参画意識、継続性を促す。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**52.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**3.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**100.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**12.0**	%

※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	58.7	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.6	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.7	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.6	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.5	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生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歳以上で血圧や血糖リスクのある方の割合が高く、全体の6割がリスクを保有している状況であるが、特定保健指導の受診率が低いことが課題となっている。**
	施策実施結果	**部長会議、全社安全衛生環境委員会の場を活用して、特定保健指導の大切さと現状の実施率を共有し、受診推奨について依頼した。**
	効果検証結果	**コロナ過で特定保健指導参加率も低かったが、指導方法を面着→zoomに切り替えて実施したことにより参加率の向上を図れた。また39歳以下でも肥満傾向の方が増加していることから、早期改善の機会として22年度は39歳以下の方に対しても特定保健指導の導入を検討、推進していく。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**親会社であるデンソーの生産下支え（生産エネルギーを365日、24時間供給）を担っているため、オペレーターの集団感染は、デンソーのみならず国内外自動車メーカーの生産にも支障（ラインストップ）来す恐れがある。**
	施策実施結果	**ウイルス感染症予防として、執務室の分散や間仕切りの設置、人の往来が多い出入り口にアルコールディスペンサ、除菌シート、非接触体温計等を設置するとともに、従業員に対しうがい・手洗いの励行を周知徹底した。**
	効果検証結果	**各部でも自主的に換気や定期的な職場消毒を実施するなど、感染予防に対する意識向上を図れた。また、従業員一人ひとりも手洗いの徹底、不要不急の外出の自粛等、感染予防に対する意識づけが定着した。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000240

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社協豊製作所

英文名：

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

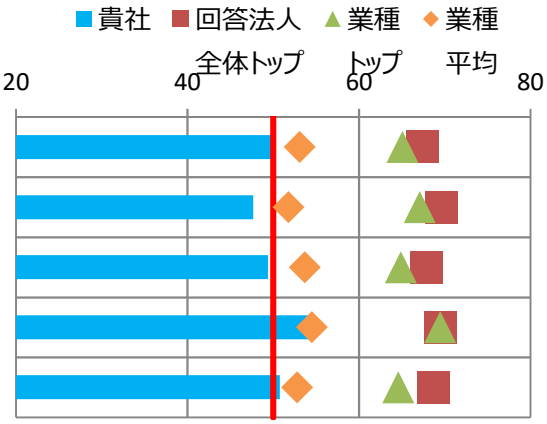
■総合順位： **1601～1650位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **50.3** ↓1.0 （前回偏差値 51.3 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.3	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	47.7	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	49.4	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	54.1	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	50.8	68.7	64.6	52.8



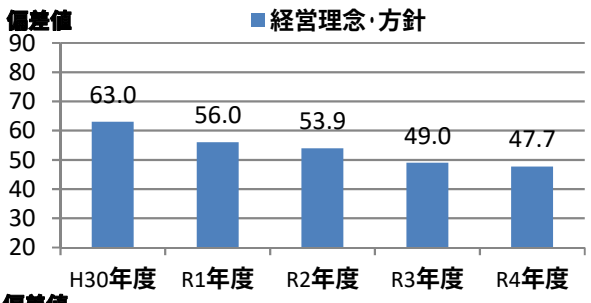
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

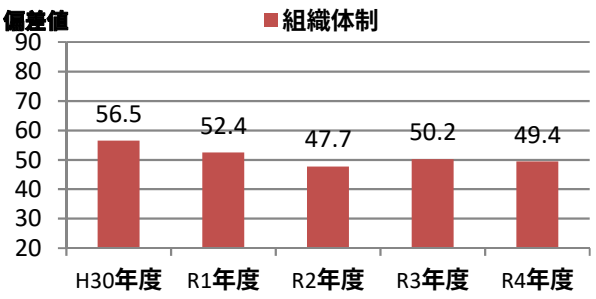
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

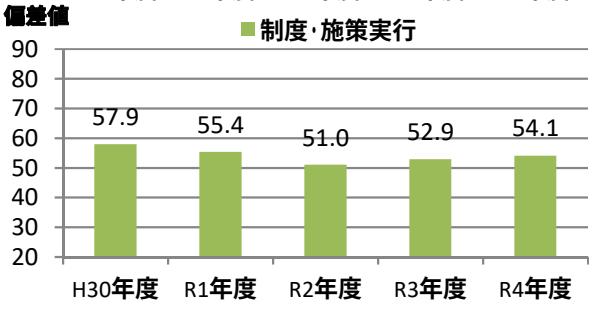
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

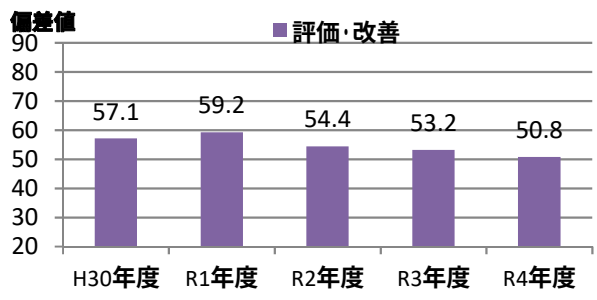
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301～350位	701～750位	1151～1200位	1401～1450位	1601～1650位
総合評価	59.0	56.1(↓2.9)	52.2(↓3.9)	51.3(↓0.9)	50.3(↓1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



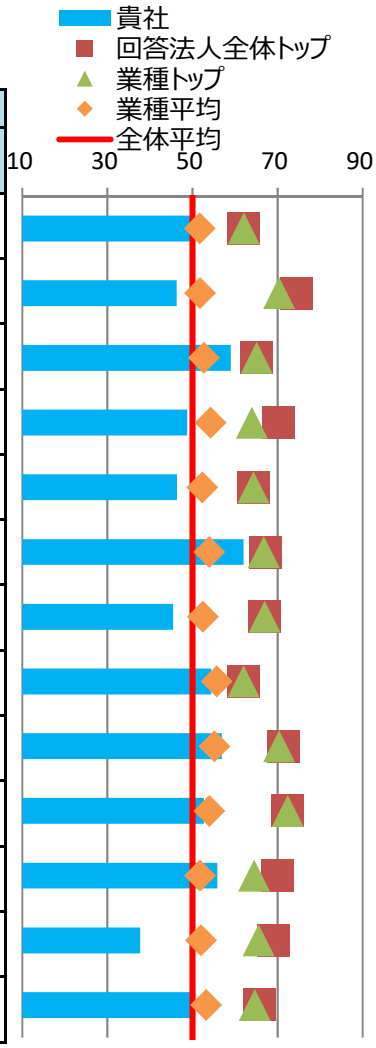






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.6	62.1	62.1	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.3	74.4	70.4	51.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	59.0	65.1	65.1	52.7
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	48.8	70.3	64.0	54.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	46.4	64.4	64.4	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.0	67.3	66.8	54.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	45.5	67.0	67.0	52.5
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	54.4	62.0	62.0	55.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	56.9	71.4	70.4	55.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	52.7	72.4	72.4	54.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	55.9	69.9	64.5	51.8
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	37.7	69.2	65.6	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	50.7	65.7	64.7	53.2



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **「高ストレス者」割合が同業他社と比較しやや高い傾向にあり、社員の健康状態改善と、併せて会社生産性の向上の両面で「イキイキしたした組織の活性化」を目指す**
健康経営の実施により期待する効果	**前年ストレスチェック結果など活用し、各部課題の把握とアクションプランの策定。期末での活動報告と当年度ストレスチェックによる効果把握を通じ、「働きやすい職場づくり」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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.kyoho-ss.co.jp/company/environment

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**15**	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 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社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	勤続年数に応じて、社員の自由な家族旅行などに金銭補助をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	ヘルシー弁当を、食堂で重度肥満者など希望者に提供できるよう、準備している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**5.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	全員を対象としたウォーキングイベントを実施し、グループ・個人戦で表彰する等、習慣の定着を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**69.5**	%

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

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

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

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	56.2	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.2	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.8	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	29.3	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.8	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.0	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.7	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**傷病欠勤日数の４０%以上をメンタル疾患者が占めており、またいったん発症すると長期休業化し、本人・職場ともに影響が大きい。このため、早期処置と再発防止に向けた、職場・人事部門と連携した活動による、メンタルの長期化と再発の防止を重点とした長期欠勤者の減少が課題である**
	施策実施結果	**１．早期発見と受診勧奨の実施など早期復帰への活動 ２．発症要因解析と、復職プログラムの実施による再発防止 ３．各部課題の抽出とアクションプランを各部で作成。→メンタル疾患の未然防止に活用**
	効果検証結果	**２１年度に1～3の内容を着実に実施してきた効果：20年度末傷病欠勤率は1.23%であったが、22年度4月～8月では1.12%と改善しており、目標値に近づいている**
効果検証②	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**健保参加企業の中で、運動習慣の低さが特に顕著である。BMI値・運動習慣の値と生活習慣病発症者との関係は指摘されており特に改善が必要と考える**
	施策実施結果	**コロナ禍でも参加可能な、3密回避してできるウォーキングなど特化した、「楽しく参加できる」イベントの開催、運動習慣の定着を図る**
	効果検証結果	**「運動習慣がある」との健診時アンケート回答者は年々向上しており、一定の効果があったと考えられる。来年度さらに運動習慣率向上と、併せてBMI値の向上を図る**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000315

令和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Astemoハイキャスト株式会社

英文名：Hitachi Astemo High Cast,Ltd.

非上場

■加入保険者：日立健康保険組合

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

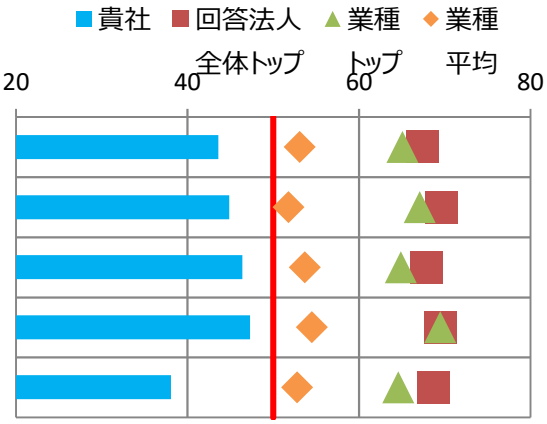
■総合順位： **2401～2450位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **43.6** ↓0.8 （前回偏差値 44.4 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	43.6	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	44.9	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	46.4	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	47.3	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	38.1	68.7	64.6	52.8



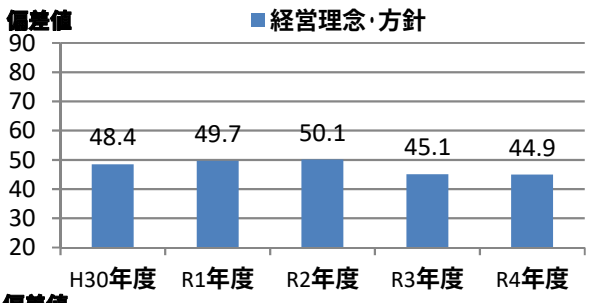
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

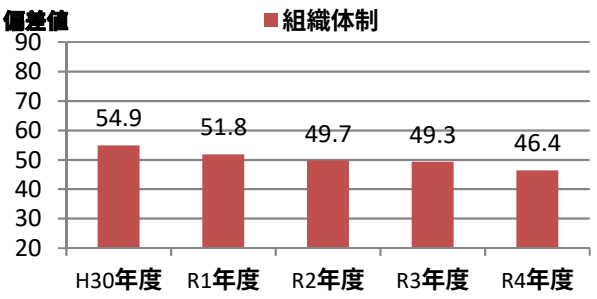
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

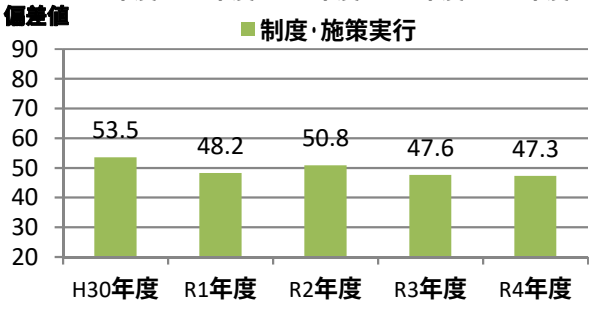
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

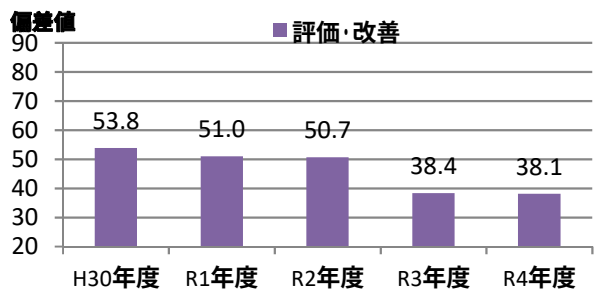
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	801～850位	1251～1300位	1301～1350位	2101～2150位	2401～2450位
総合評価	52.3	50.2(↓2.1)	50.3(↑0.1)	44.4(↓5.9)	43.6(↓0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



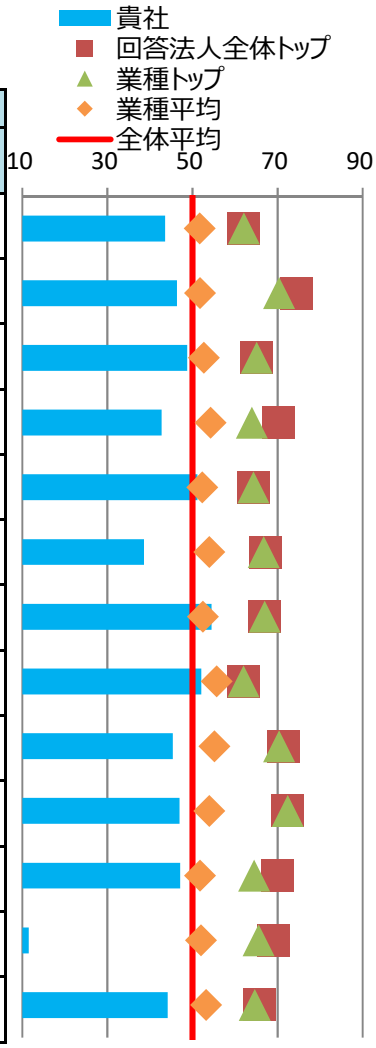






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	43.6	62.1	62.1	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.4	74.4	70.4	51.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	48.8	65.1	65.1	52.7
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	42.8	70.3	64.0	54.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	51.2	64.4	64.4	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	38.6	67.3	66.8	54.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	54.5	67.0	67.0	52.5
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	52.1	62.0	62.0	55.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	45.4	71.4	70.4	55.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	47.0	72.4	72.4	54.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	47.1	69.9	64.5	51.8
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	11.5	69.2	65.6	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	44.2	65.7	64.7	53.2



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**3**	回

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

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

■コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	小集団サークル活動の推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**96.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	健康相談窓口を設置し、電話・Webで相談が可能。ただし実績は個人情報に配慮し人数は未集計。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	始業時のラジオ体操の音楽を工場内に流し、ラジオ体操参加のを推進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

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	43.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.8	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.1	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.0	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	26.9	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.8	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.6	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.4	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.5	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙率の割合が健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。**
	施策実施結果	**健保の提供する「ライト禁煙」プログラムを案内し、未登録者にヘフォロー。 2人が参加した。**
	効果検証結果	**2020年度の喫煙率56%であったが、2021年度の喫煙率は49%にまで低下。 プログラムに参加しないものも会社側から禁煙に関する働きかけにより、 自主的に禁煙したことも想定され、一定の効果があったと評価している。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　000324

令和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Astemo株式会社

英文名：Hitachi Astemo, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

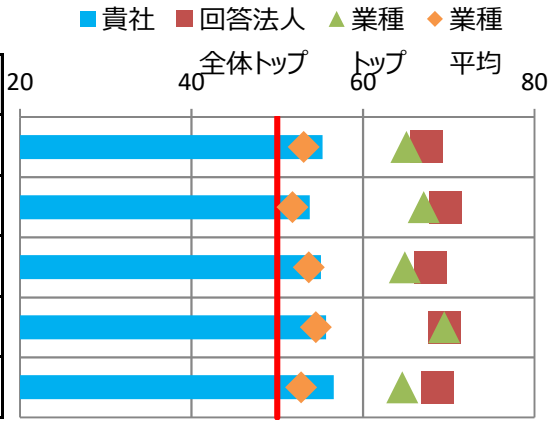
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**55.3**　↓0.8　（前回偏差値　56.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.3	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	53.8	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	55.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	55.7	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	56.6	68.7	64.6	52.8



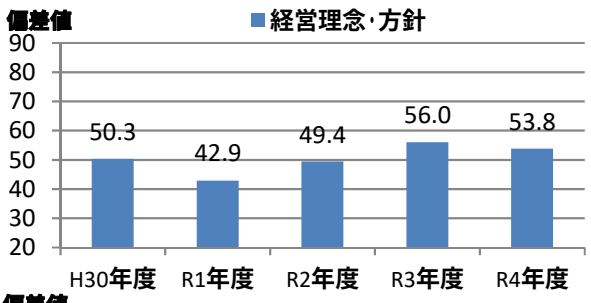
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

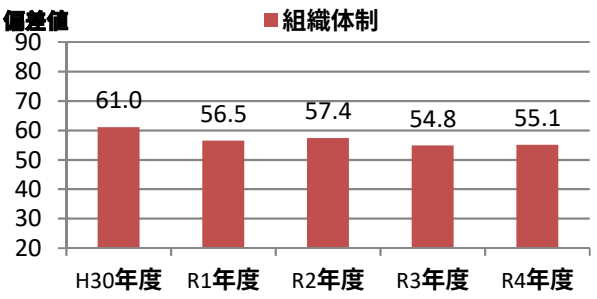
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

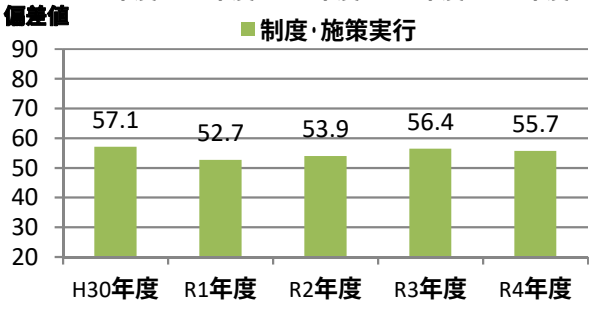
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

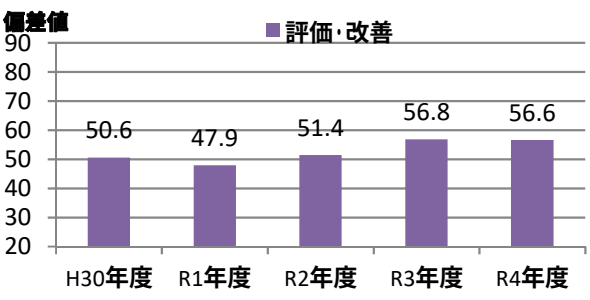
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	1351～1400位	1101～1150位	851～900位	1001～1050位
総合評価	54.5	49.1(↓5.4)	52.5(↑3.4)	56.1(↑3.6)	55.3(↓0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



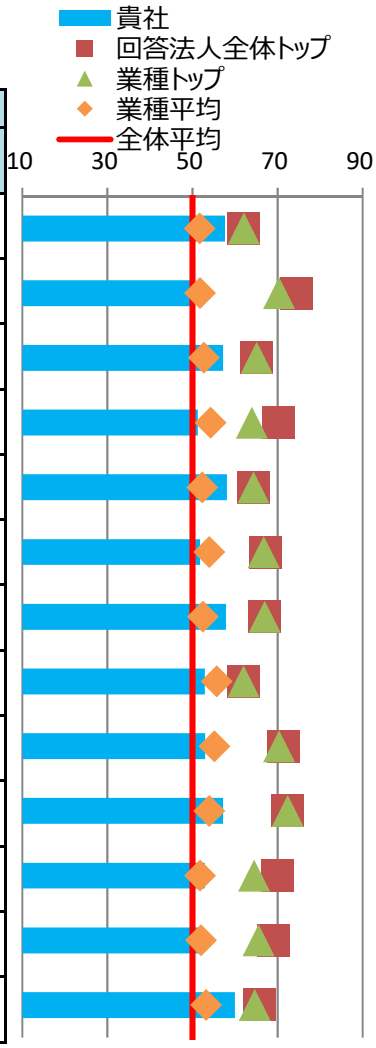






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.7**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.3**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.2**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**51.3**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**58.1**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**51.8**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.9**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.9**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**53.0**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**57.2**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**52.9**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**52.3**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**60.0**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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**
	従業員が自発的に健康保持・増進に取組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
健康経営の実施により期待する効果	**・メンタル：高ストレス者割合軽減対策、ストレスチェック結果の組織分析に基づきターゲットを定めた介入等による精神疾患罹病率の低減。** **・フィジカル：保健指導等の生活習慣病対策等によるリスク保有者割合の低減。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**http://hitachiastemo.hpadm.hitachi.co.jp/jp/sustainability/human/pop01.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**7**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**22**	回	**3**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**92.1**	%

■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	相互のコミュニケーションをはかりながらのイベントを開催。バレー部オンラインイベント、D&Iランチ会等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	100kcal単位に減量メニューを小分けしたカードを使ってダイエットを行うはらすまダイエットを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■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	起動するとスマホのヘルスケア機能と同期して1日の歩数が記録されるアプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**60.9**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**5.4**	%

※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	54.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.9	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.6	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.6	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.7	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**特定健診のハイリスク対象外の割合が2019年度90.9%であり、2018年度90.5%より0.4ポイント改善した結果となったが、ハイリスク者の割合を更に低減し、ハイリスク対象外の割合を増加させる必要がある。**
	施策実施結果	**特定保健指導勧奨を実施、2021年度から勧奨を強化。特定保健指導実施率は2019年度13.4%、2020年度16.7%、2021年度(22年9月時点暫定値)20.6%(参加率は37.6%)。**
	効果検証結果	**2020年度のハイリスク対象外の割合は90.1%と前年から0.8ポイント悪化した。2021年度分は2022年12月に確定後、効果測定を実施する。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙者の割合が2019年37.1%と全国平均を大きく上回っている。**
	施策実施結果	**遠隔禁煙プログラムの周知、参加希望者へプログラムを実施。2020年4月から施設内喫煙所封鎖等を行った。**
	効果検証結果	**2020年度の喫煙者割合は前年比△2.5ポイントの34.6%へ減少した。2021年度分は確定次第効果測定を実施する。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　000351

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：イオインダストリー株式会社

英文名：IO INDUSTRY CO.,LTD.

■加入保険者：日本自動車部品工業健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

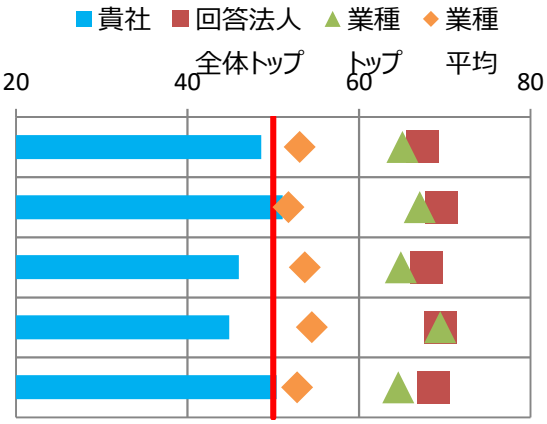
■総合順位：　**1801～1850位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**48.6**　↓1.9　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.6	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	51.1	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	46.0	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	44.9	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	50.4	68.7	64.6	52.8



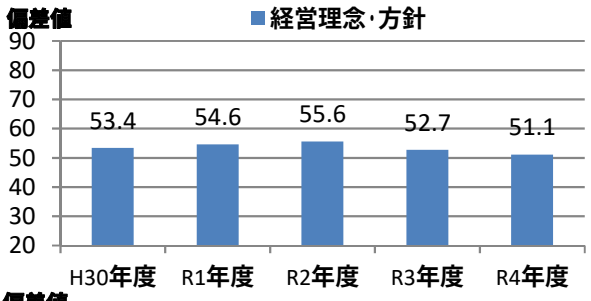
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

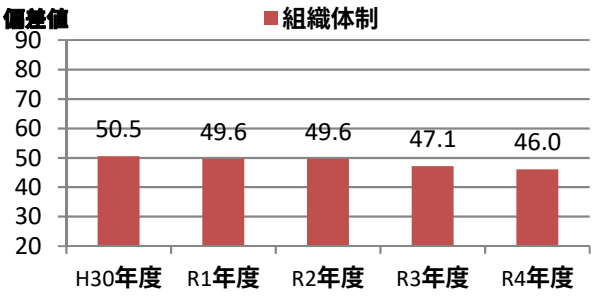
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

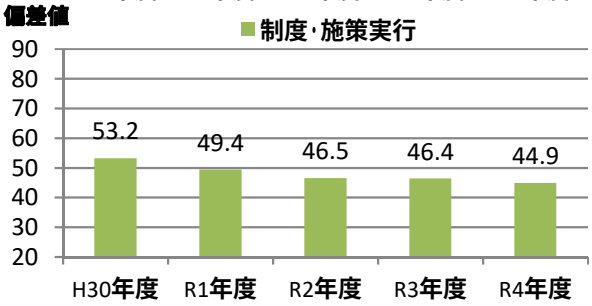
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

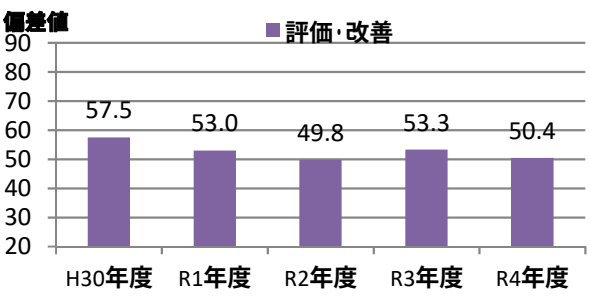
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	701～750位	1101～1150位	1251～1300位	1501～1550位	1801～1850位
総合評価	53.6	52.1(↓1.5)	50.8(↓1.3)	50.5(↓0.3)	48.6(↓1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



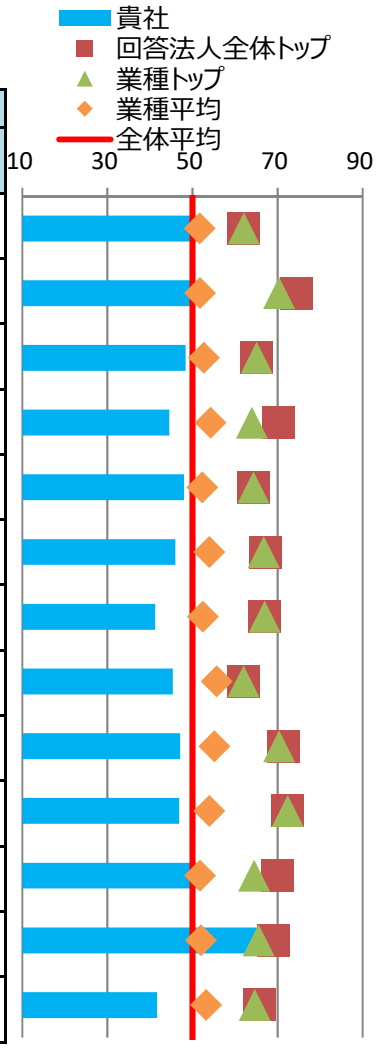






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**52.5**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**49.8**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.4**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**44.6**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**48.0**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**46.0**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**41.3**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**45.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**47.1**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**46.9**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**52.3**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**65.6**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**41.7**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **採用に繋がる方が少ない中で、既存社員に健康で長く働いてもらうようにする事が、事業継続の為の課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**長く働きたいと感じてもらえる事を期待する。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://io-news.sakura.ne.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	回	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**84.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**67.9**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	社内機密情報を取り扱わない部署において、座席指定を設けず、フリースペースで業務を行っている。

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	メニュー表にカロリーを表示している。

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

■運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置
取組内容	お客様との打ち合わせスペースにおいて、椅子を設けず、立って打ち合わせなどを行っている。

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**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	43.0	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.0	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.0	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.0	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**就業時間後の残業であると、時間の制限なく仕事をしてしまう事が考えられた。**
	施策実施結果	**技術部門・管理部門は、後残業ではなく、早出残業にシフトし、残業の大幅削減ができた。**
	効果検証結果	**限られた時間の中で仕事を行う為、業務効率が上がり、残業の削減がされた。生活時間の確保の向上にも繋がった。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**例年、弊社全従業員に対し、社内敷地内において、インフルエンザ予防接種を行っている。同工場内には、社内外注の従業員、派遣社員等も働いている。施設内における感染対策の強化が必要である。**
	施策実施結果	**インフルエンザ予防接種を社内外注社員にも呼びかけ、弊社社員と同様に受けれる事とした。**
	効果検証結果	**2021-2022年シーズンにおけるインフルエンザによる欠勤者の削減がされた。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000508

令和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ＦＴＳ

英文名：FTS CO.,LTD

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

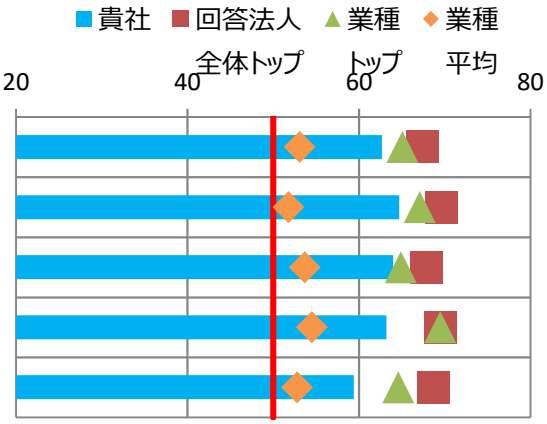
■総合順位： **201～250位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **62.7** ↑2.2 （前回偏差値 60.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.7	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	64.7	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	64.0	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	63.2	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	59.4	68.7	64.6	52.8



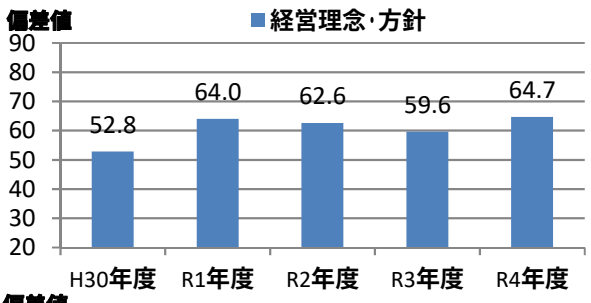
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

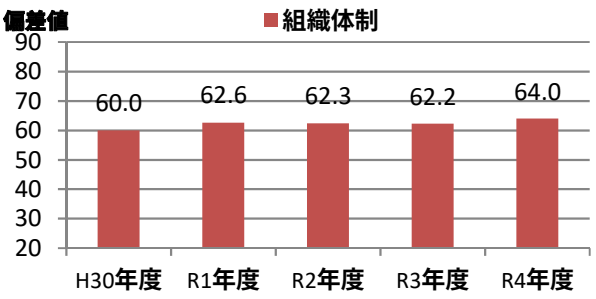
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

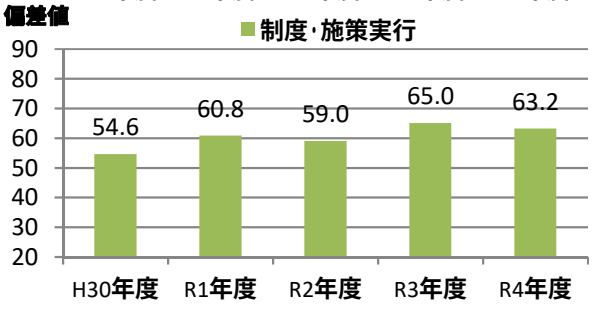
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

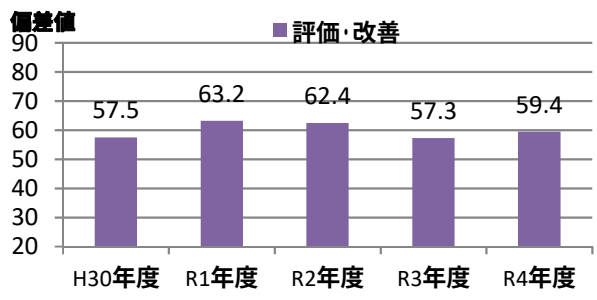
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	101～150位	201～250位	351～400位	201～250位
総合評価	55.7	62.8(↑7.1)	61.8(↓1.0)	60.5(↓1.3)	62.7(↑2.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



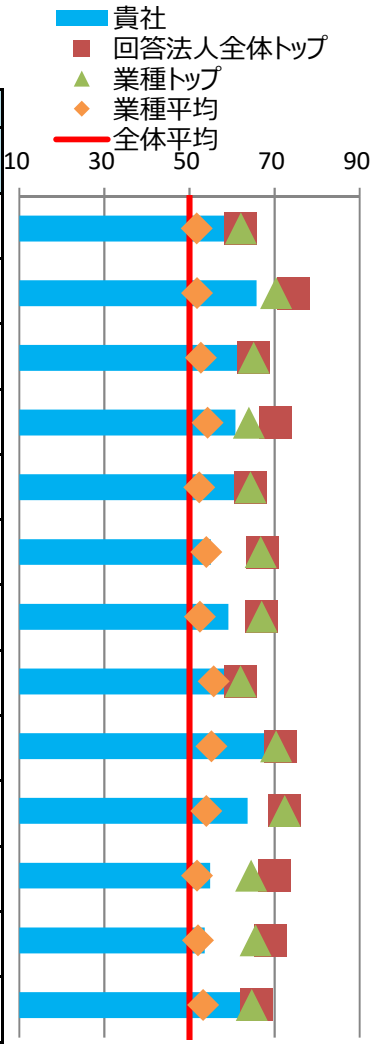






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**65.8**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**64.3**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.8**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**55.0**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**59.2**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**68.1**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**63.7**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.9**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.6**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.3**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **「社員の幸福」の実現に向け、心と身体の健康維持・増進のための活動を推進し、一人ひとりが健康意識を高め能力を最大限に発揮し仕事の成果に結び付けることで、やりがい・達成感を実感できることが大切である。社員一人ひとりが健康への意識と知識を持ち元気にいきいきと活躍できる様に、健康につなげる諸活動を推進しているが、心と身体それぞれの健康度指標にここ数年は改善傾向が見られない状況にある。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員一人ひとりの健康意識をより高め、健康の維持・増進につながる身体の健康づくりの活動を引き続き全員参加活動として取り組み強化をし「肥満・血圧・脂質異常・糖代謝の低リスク者率向上」に取り組み「低リスク者率」44%以上に、また心の健康は高ストレス者対象とした発症予防に取り組みメンタルヘルス「健康総合リスク」指標100未満に向け、それぞれ2025年度までに目標を達成する様活動を推進する。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.fts-com.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**13**	回	**12**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**40**	回	**23**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**17.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**94.3**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	該当職場だけでなく社内関係者が広く集い、リラックスして議論できるオフィス環境整備を推進

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**26.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	栄養バランスを考えたヘルシーメニューや野菜の摂取量を増やす工夫等食事のサポートを実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**91.9**	%	(b)参加者の比率 ※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	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	携帯アプリを活用し全従業員対象に一日平均8000歩を目標に展開。個人競技・職場対抗競技を実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**27.3**	%

■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	**94.5**	%
限定しない	○	全従業員の	**16.6**	%

※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	60.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.4	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.7	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.4	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.7	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.5	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**生活習慣改善活動『スマイル チャレンジ７』(運動習慣・食事改善・歯磨き・歯のケア・朝食喫食・睡眠・体重管理)を実施。各職場が健康リーダー中心に活動を展開し、参加率・目標達成率も目標を上回る状況。生活習慣改善意識は5年間で15%程上がり活動の認知・理解は高まりヘルステラシー向上効果を確認。ただ健康診断結果の低リスク者率は減少傾向で、生活習慣予防の取組強化は引き続き必要であると考えている。**
	施策実施結果	**最大20名程のグループで全社を83グループに分け、各自取り組み7項目の目標を設定し、全員参加3カ月間の達成状況を競う活動を展開。参加率は100%、目標達成率は91%で目標90%に対して達成。**
	効果検証結果	**生活習慣改善活動の認知・必要性の理解は高まってきたが、健康経営で期待する効果である低リスク者率向上につながっていない状況。運動習慣定着度は30%程で横ばいのため「歩く」に特化した取組を追加し、現在の参加率は30%程度。参加率向上を目指す。また食生活改善は特に朝食の喫食向上に取組んでいるが欠食率は23%程で改善傾向にない。健康診断結果の有所見者を対象に運動の習慣化・食生活の改善に向け強化を図る。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙者全員への3カ月間の禁煙活動を全社展開、「禁煙外来」受診(費用全額キャッシュバック)・「禁煙補助薬」利用（費用補助）の勧奨を継続したが、利用希望者は非常に少なく(利用率２%)、参加者の殆どは「自力禁煙」での取り組みを希望するためなかなか「卒煙」にはつながらない。上司を巻き込んでの喫煙者率低減活動の推進により過去2年間で喫煙者率は7.5%低減したが喫煙者率は29.3%とまだ高い水準にある。**
	施策実施結果	**喫煙者の職場上司が見届け人となり禁煙活動を支援する体制を取り、上司を巻き込んだ活動を実施。喫煙者411名全員に禁煙活動への参加（管理職4名は必須参加）を募り、141名が参加した。**
	効果検証結果	**2021年4月1日より構内全面禁煙(敷地周辺・駐車場内含む)を実施し、この環境下で禁煙活動を展開。64名が禁煙に成功、喫煙者率も26.4%(対前年2.9%減)まで低下した。喫煙者全員への参加への働き掛け強化、禁煙取り組み実行の誓約書を上司との連名で提出させ、職場支援のもとでの活動で成果に結び付いた。まだ喫煙者率は高い状況にあるため、自身の健康を取り戻すための禁煙活動を引き続き展開していく。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 000526

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：曙ブレーキ山陽製造株式会社

英文名：AKEBONO BRAKE INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

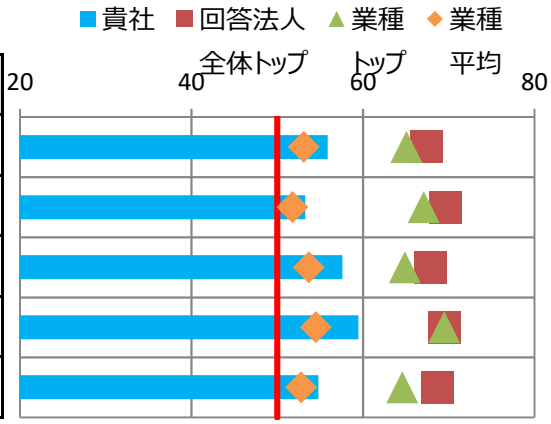
■総合順位： **951～1000位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **55.9** ↑1.4 （前回偏差値 54.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.9	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	53.3	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	57.6	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	59.5	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	54.8	68.7	64.6	52.8



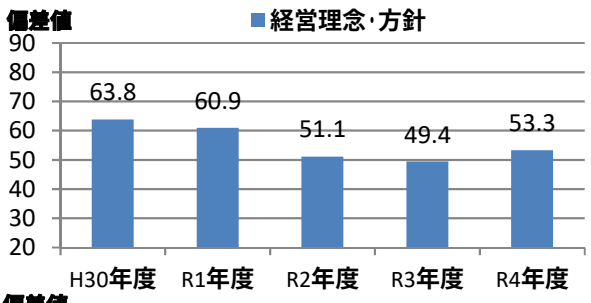
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

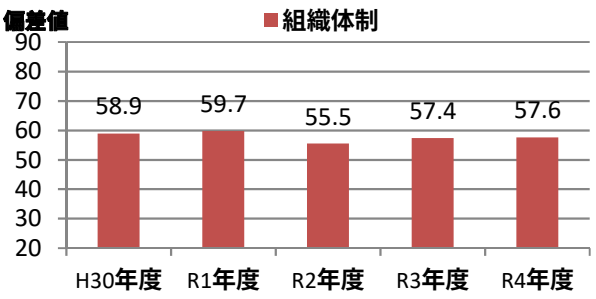
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

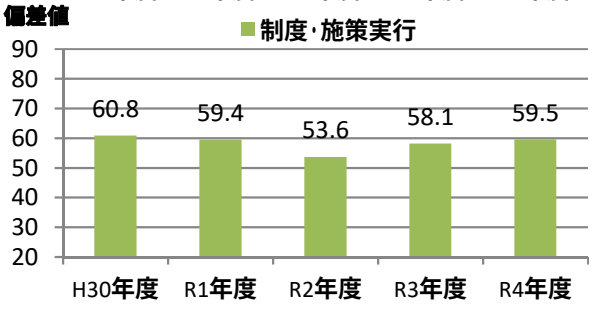
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

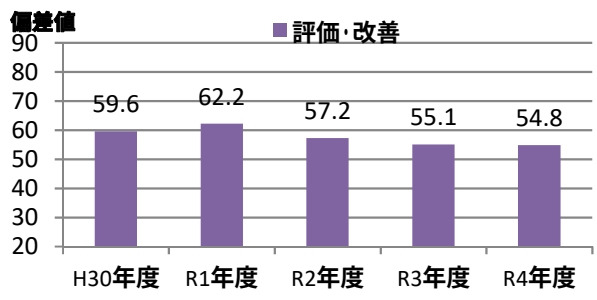
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	251～300位	951～1000位	1001～1050位	951～1000位
総合評価	61.1	60.8(↓0.3)	54.3(↓6.5)	54.5(↑0.2)	55.9(↑1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



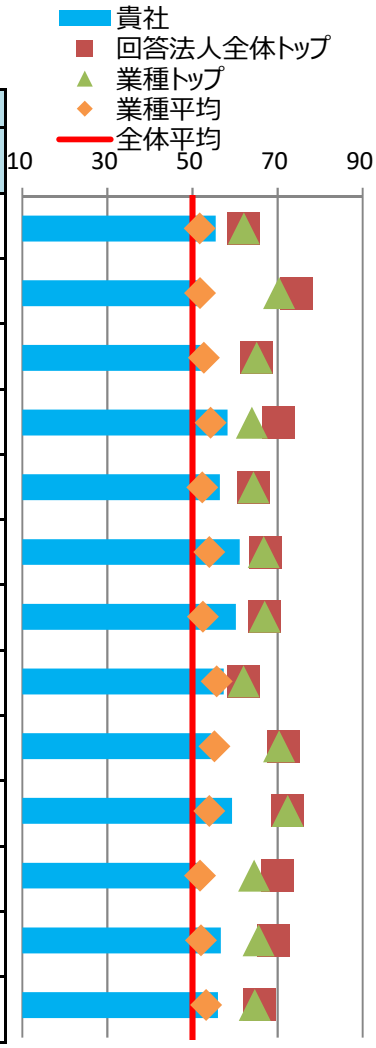






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**55.5**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.3**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.2**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.3**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**56.5**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.1**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**60.2**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.4**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**59.3**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**51.4**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.7**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**56.0**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **メンタルヘルスにおける一次予防、二次予防の徹底。**
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用いて経年悪化者を通常軍、強化推奨軍の振り分けを行い、強化推奨軍へは面談推奨強化を行う。また職場ごとにストレスチェックで分析した結果を基に各職場への働き方改善のワーキングの仕組化を行う（二次予防）また、自身のストレス状況について気付くために本各職制に企画面談として臨床心理士による面談を受けて頂く機会を設けることで万遍なくフォローを受けることが出来る取り組みを行う（一次予防）**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.akebono-brake.com/csr_environment/social/employees/health_management/index.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**14**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**42**	回	**3**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**80.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**60.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	全従業員を対象とした抽選会を実施。社員番号から当選した方は商品を受け取ることができるなど、社内が活性化するようなイベントを企画・実施している。

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	栄養面でのサポートやちらしを用いた情報提供

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

■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	埼玉県が推進するウォーキングプロジェクト「コバトン健康マイレージ」への参加継続と参加者拡大

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**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	58.9	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.2	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.7	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.1	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.6	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**新型コロナウイルス感染者数の増大に伴い、社内でも陽性者や同居家族の濃厚接触者に該当するなどの自宅待機者が発生。社内での接触感染や生産現場では人手不足に陥るリスクがあった。**
	施策実施結果	**コロナワクチンの職域接種の実施。統括産業医のよる社内独自のコロナ対策マニュアルを共有した上で、感染者増大のリスクを軽減に勤め、手指消毒を各部署に設置。**
	効果検証結果	**陽性者とマスクなしで1メートル以内の距離で15分以上接触があった方は濃厚接触者に該当、など社内独自のルールを用いて管理することで、クラスター発生や社内での感染者増大などの事態を免れることが出来た。また安全衛生委員会などで、コロナウイルスに関する最新の情報を逐一共有することで、各自で感染対策防止策を実施すｒことが出来た。**
効果検証②	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**疾患の発症予防には、従業員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上が不可欠と考えられた。健康診断の2次検査などもヘルスリテラシーが向上することで、受診率が上がることが推測されたが、新型コロナウイルス感染者数の増大などの影響を受け、受診率は減少し、従業員の疾病の発生予防に対する働きかけがより重要となった。**
	施策実施結果	**適切な感染対策を行うこと（ソーシャルディスタンス・マスクの着用等）が非常に重要になること、また変異株の特徴を共有する機会を都度作ることで、病院受診への抵抗感をなくす働きかけを行った。**
	効果検証結果	**二次健診受診期限をあえて長めには設定せず、継続的な受診の必要性について声かけを対象者の方は定期的に行うことで、二次健診受診率は徐々に改善。2022年度はじめの健診での二次健診受診率はほぼ100%に達成。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 003116

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ紡織株式会社

英文名：TOYOTA BOSHOKU CORPORATION

■加入保険者：トヨタ紡織健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

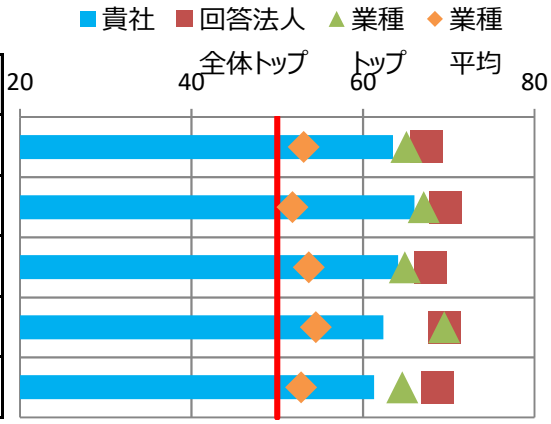
■総合順位： **101～150位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **63.5** ↑1.6 （前回偏差値 61.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.5	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	66.0	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	64.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	62.4	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	61.3	68.7	64.6	52.8



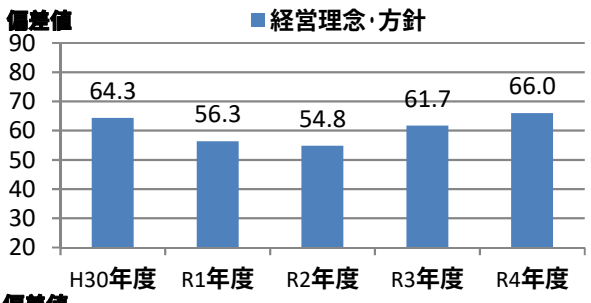
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

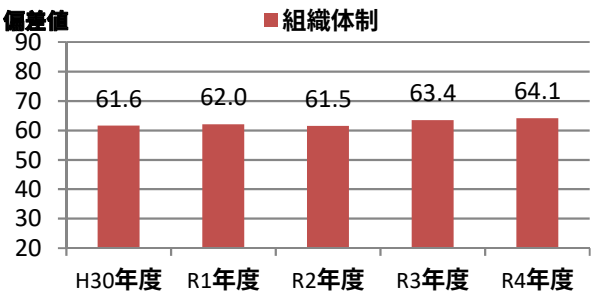
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

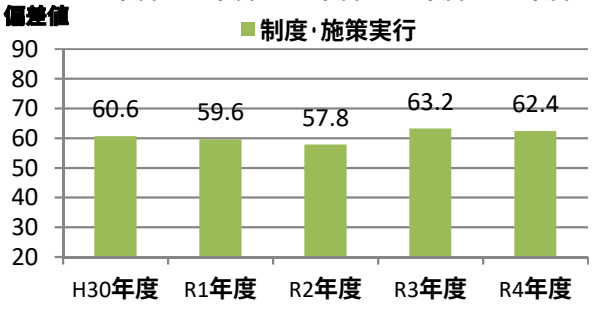
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

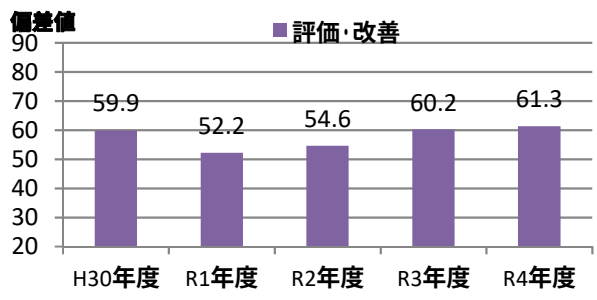
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	651～700位	701～750位	201～250位	101～150位
総合評価	61.8	56.9(↓4.9)	56.7(↓0.2)	61.9(↑5.2)	63.5(↑1.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



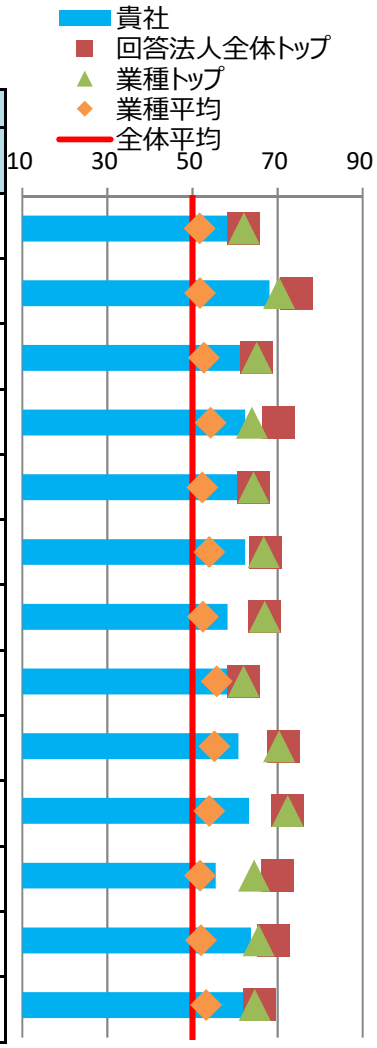






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**68.1**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**64.9**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.4**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.4**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**58.3**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**60.8**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**63.3**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.5**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**63.8**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.3**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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**
	心身共に健康であることが、疾病予防やQOL向上に繋がり、社員ひとり一人が最大限のパフォーマンスを発揮できると考えており、それは従業員の幸せにもつながると考えている。そのためには、社員誰一人おいていかない、ヘルスリテラシー向上への取り組みが重要と考える。
健康経営の実施により期待する効果	**チャレンジ8の実践数はヘルスリテラシー向上を示す尺度と捉え、まずは実践数5を目指すことを社員に伝えている。社員ひとり一人が身近に感じられるチャレンジ8の取り組みを、社員間で刺激し合いながら活性化することで、個々のヘルスリテラシーが向上し、健診結果・エンゲージメント・プレゼンティズムの改善に結びつき、社員がいきいきと働くことでパフォーマンス向上を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/health/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**11**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**18**	回	**17**	回

※貴社が健康経営度調査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 ※全従業員に占める対象者の割合	**7.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**94.5**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	職場のメンバーでの懇親会費用を補助。（1,200円／人・回を年間2回まで支給）

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**60.5**	%

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	Pepupを活用した食習慣改善に向けた情報提供や、チャレンジイベント

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**40.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**15.4**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的に実施
取組内容	運動習慣が減ってくる年齢に、自身の体力状況を確認の上、運動の機会や方法を提案する

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**6.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**61.8**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**27.7**	%
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	57.2	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.7	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.2	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.9	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**35歳になる社員に節目健診を実施し、その結果を用いたセミナーを開催し、メタボ予防を図ってきた。しかしBMI25以上の社員割合は増加してきており、セミナー内容が十分に寄与していない可能性があった。健康チャレンジ8の指標を基に生活習慣に着目した分析を行い、30代後半から運動習慣のある者の割合が低下していることが判明した。**
	施策実施結果	**食事前後の血糖測定を体験するセミナーから、体力測定を通して自分の体力年齢を知り、運動習慣の定着を目指すことに重点を置いた内容に変更。20、21年度に35歳になった社員のうち61.8%が参加。**
	効果検証結果	**参加者の満足度は96%と高く、運動の必要性は実感してもらうことができたが、6か月後のｱﾝｹｰﾄでは週1回以上の運動を実践するようになった者は6.9%と少なく、70.3%が意欲はあるものの、行動変容に繋がっていなかったことが課題である。また、急な出勤日の変更や自宅待機者の増加（半導体不足やコロナの影響）により参加者が少なくなってしまい、健康教育を受ける機会が柔軟に選択できるような体制が必要である。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員間のコミュニケーションの促進**
	課題内容	**2017年度より、上司・部下間の質の高い指導・対話を基盤とした、仕事の見直し・働き方の工夫を推進してきた。しかし、感染防止対策としてテレワークが拡大したことにより、職場で顔を合わせてのコミュニケーション機会が減少した。テレワーク下においても、充実したコミュニケーションをはかるため、互いの表情等から心身状態を確認できるような仕組みが必要である。**
	施策実施結果	**2021年に全テレワーク利用者が、PCカメラを利用できるよう、インフラの強化と機密管理の改定、利用ルールの整備を行った。**
	効果検証結果	**結果、上司と部下のコミュニケーションを示す「人材育成と職場風土」のKPIは、71.6%(20年度比+1.2)と昨年を下回ることもなく、新型コロナウィルス流行前の2019年度と比較しても、+7.4%と、テレワーク下でも人材育成の促進について効果が見られた。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　006023

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ダイハツディーゼル株式会社

英文名：DAIHATSU DIESEL MFG.CO.,LTD

■加入保険者：ダイハツ健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

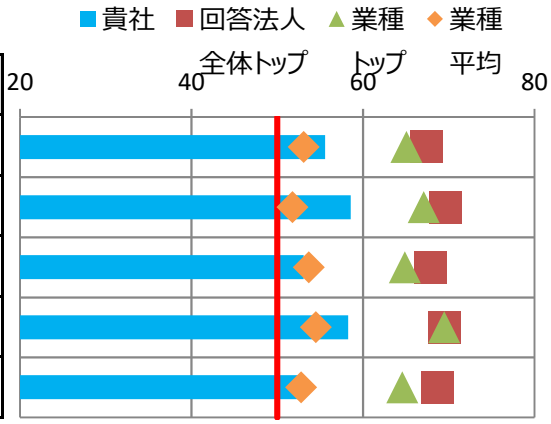
■総合順位：　**951～1000位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**55.6**　↑19.7　（前回偏差値　35.9 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.6	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	58.6	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	53.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	58.3	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	52.5	68.7	64.6	52.8



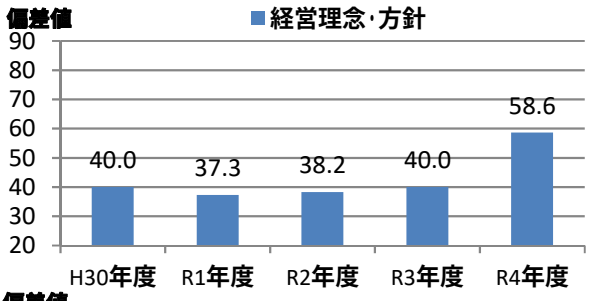
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

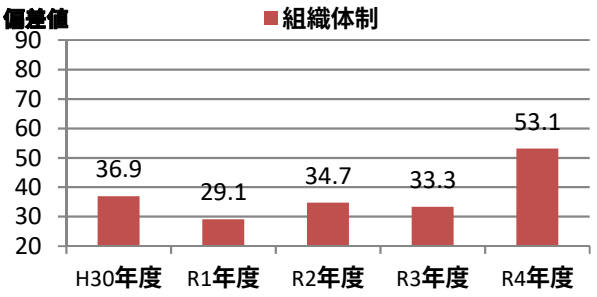
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

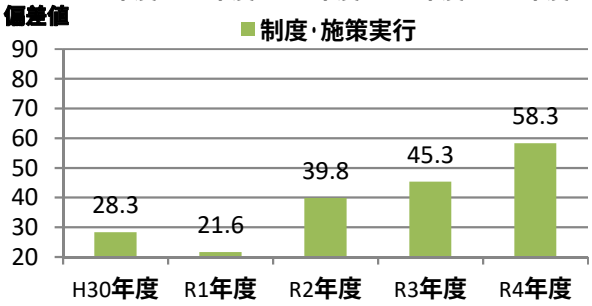
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

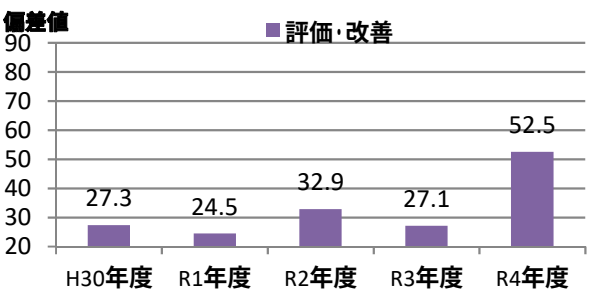
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1701～1750位	2301～2328位	2251～2300位	2601～2650位	951～1000位
総合評価	33.3	28.7(↓4.6)	36.2(↑7.5)	35.9(↓0.3)	55.6(↑19.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



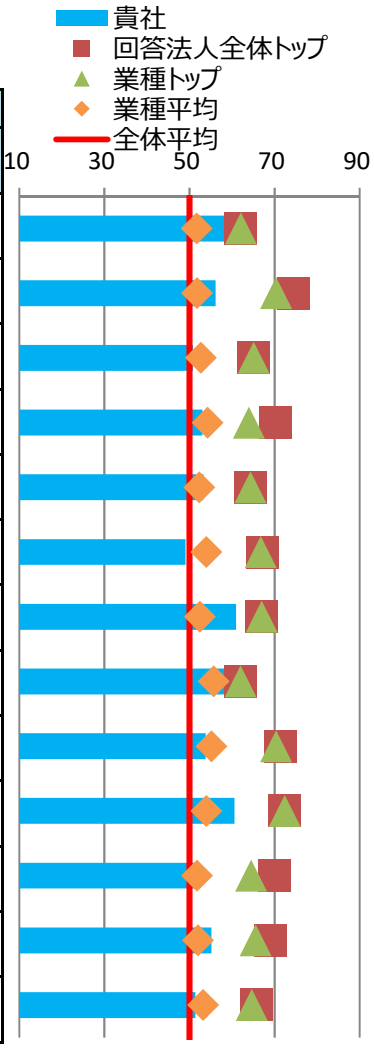






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**56.2**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.8**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**53.1**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**49.1**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.0**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**53.8**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**60.6**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**51.7**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.2**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.4**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **企業理念実現とMissionの達成には社員が心身ともに健康であることが不可欠である。一方で、高ストレス者割合が同業種平均を超えており、メンタル不調者の発生に影響すると思われ、事業活動の推進に対するリスクと認識している。社員の心身の健康増進への意識を向上させ、一人ひとりがパフォーマンスを最大限発揮できるよう支援することで、組織の活性化や働きがい強化につなげることが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員一人ひとりの良い仕事がプラスの連鎖となり会社の成長につながることを全社員が実感できるようになることを期待している。組織の活性度や働きがいは生産性に反映されると考えるため、高エンゲージメント者割合の増加を目指す。また健康を意識した行動を増やせるよう、8指標からなる健康チャレンジ８の実施率の向上を図る。結果として、プレゼンティーイズムとアブセンティーイズムが改善することを期待する。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**http://www.dhtd.co.jp/assets/files/ja/pdf/news/20220628-2.pdf**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**14**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**25**	回	**3**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**13.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**87.8**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	食堂及び弁当を提供している事業所においては、年始、初出日の昼食は特別メニューを提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**92.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**74.4**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	社員食堂・仕出弁当では管理栄養士による健康配慮メニューを提供。食堂等がない事業場では金銭補助を実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**92.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**74.4**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的に実施
取組内容	健康診断実施に合わせて体力測定、健康測定を実施し、年１回、定期的な評価を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**92.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**17.1**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**3.7**	%

※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	55.1	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.9	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.4	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**当社の2021年度高ストレス者割合は13.3%と委託業者の直近全企業平均10.1%に比して高い状態であった。また、高ストレス者は非高ストレス者と比較してプレゼンティーイズム損失割合が高いことも明らかになっている。高ストレス者本人へのケアを強化し、疾病の発生予防を徹底することが喫緊の課題である。**
	施策実施結果	**医師面接指導の該当者における受診率：7%　部門ごとの職場改善活動参加者：58名　ラインケア研修対象：新任管理職・係長参加率100%　セルフケア研修対象：新入社員参加率100%、若手社員研修参加率80%**
	効果検証結果	**組織改善活動の成果報告の提出は83.9%で、目標とする80%以上の報告を達成した。しかし、高ストレス者割合は2022年度に15.2%に増加した。外部相談窓口の自主利用についても経年で件数が減少傾向にあるため、一層の利用促進を図る。医師面接指導は毎年新規の面接希望者が発生している一方でリピートは発生していないことから、医師面接指導による改善効果がある可能性が高い。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**感染症への罹患によるアブセンティーイズムを最小化することが生産性向上のために重要である。また、突発的なクラスター発生により事業継続を妨げる可能性がある職場内クラスターを防ぐことは重要な課題である。事業継続(BCP)の観点からコロナウイルス感染防止マニュアルを作成・周知・徹底し、従業員への予防接種の勧奨は行っている。現状、予防接種は任意となっている為、より接種を受けやすい環境の整備が必要である。**
	施策実施結果	**社員全体の76.5%に対し、コロナウイルスワクチンの職域接種を実施。社員全体の27%に対し、インフルエンザワクチンの出張接種を実施。就業時間中に出張接種を計画し予防接種を受けることを勧奨した。**
	効果検証結果	**コロナウイルスワクチン接種希望者の100%に対し接種を実施。職域接種や出張接種は個人で予約する手間がなく、特に出張接種は、医療機関に行くことなく接種を受けられることが好評であった。インフルエンザワクチンについては、約8割のリピート率となっており、感染予防への意識向上につながっていると考えられる。新型コロナウイルス感染については職場内クラスター発生0件であり、事業活動への影響を防ぐことができた。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 006201

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社豊田自動織機

英文名：TOYOTA INDUSTRIES CORPORATION

■加入保険者：豊田自動織機健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

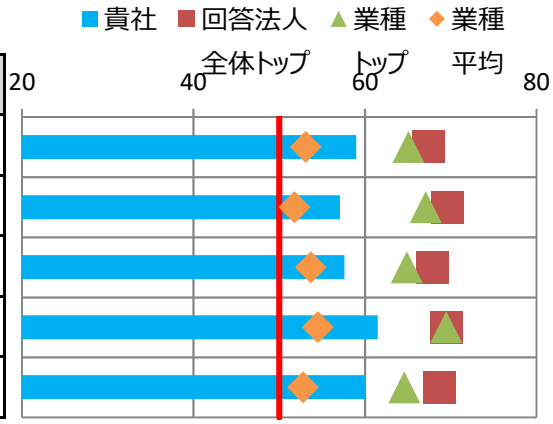
■総合順位： **651～700位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **59.0** ↓1.8 （前回偏差値 60.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	59.0	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	57.1	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	57.6	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	61.5	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	60.0	68.7	64.6	52.8



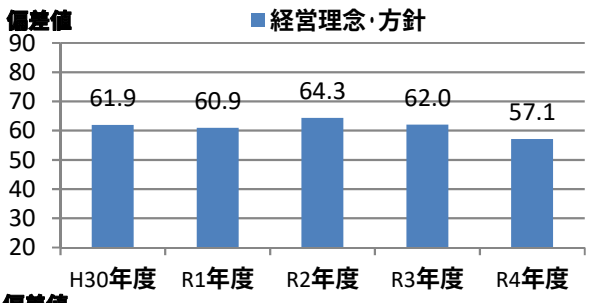
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

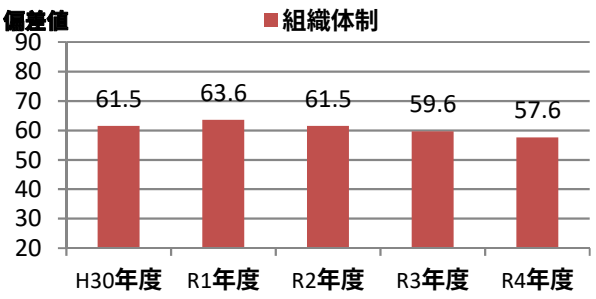
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

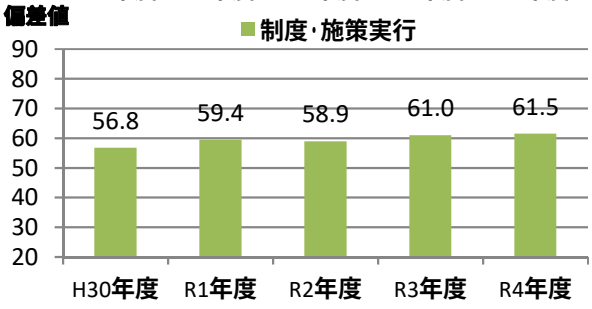
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

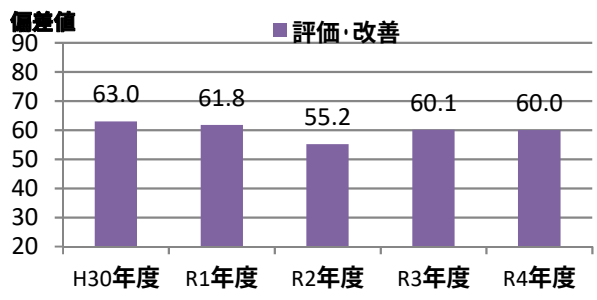
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	201～250位	201～250位	401～450位	301～350位	651～700位
総合評価	60.5	61.4(↑0.9)	59.9(↓1.5)	60.8(↑0.9)	59.0(↓1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



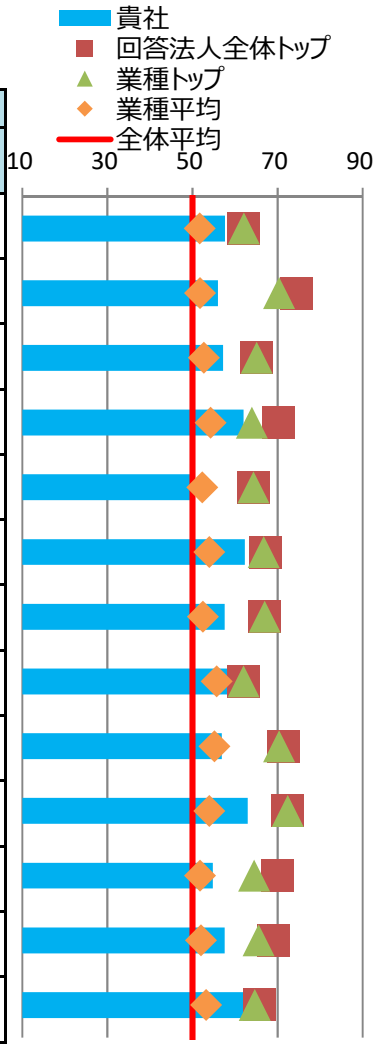






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.7**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**56.0**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.2**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.0**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**49.6**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.3**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.6**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**56.9**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**63.0**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.8**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.6**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.1**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **若年層の健康習慣が維持できてないことで、加齢とともに、肥満増加に伴う生活習慣病や筋肉量低下による体力持久力低下傾向にある。これにより、アブセンティーズム、プレゼンティーズム共に悪化する可能性があるため、未然防止のための若年層からの健康づくりが課題。**
健康経営の実施により期待する効果	**「健康チャレンジ8」により行動変容ステージを引き上げ、従業員の健康状態の維持増進により、経営的には生産性向上による会社の成長と、ウェルビーイング向上につなげる。同時に、医療費の削減を図る。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**統合報告書**
URL	**https://www.toyota-shokki.co.jp/investors/library/annual_reports/**

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**2**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**11.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**68.1**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	夏祭り、運動会、駅伝大会など、従業員・家族・地域住民が参加できるイベントの実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	管理栄養士が監修した健康メニューを社員食堂で毎日提供している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**85.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**30.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	スマホの歩数計測機能、または活動量計を利用して測定した歩数管理できるアプリを提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**9.6**	%

■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	61.4	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.2	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.6	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.4	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.3	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.1	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**新規休務者低減に向けて、ラインケアによる早期発見のしくみを取り組み中 軽症段階での対応をめざし、認知判断行動プロセスの視点で分析した際に、 認知が不足していることで対応につながらないケースが多い傾向にあり、 認知向上を促すために、体調チェック対象者と体調チェック実施者の範囲拡大、周知機会の拡大とともに管理者アンケートにて認知状況を確認**
	施策実施結果	**・メンタル不調経過と気づきのポイント10の理解度（2021年4月90.8%） ・ラインケアで軽症段階で相談対応につながるケースが増加 （2020年実績52.1%⇒2021年度実績79.1%） ・新規休務者のケアを伴う事前把握率（2020年実績48.9%⇒2021年度実績48.8%）**
	効果検証結果	**・認知度の指標とした気づきのポイント10の理解度は９０%超過であり、体調チェック対象者および実施者の範囲拡大や総務連携による周知機会の拡大により、軽症段階でつながるケースが増加 ・一方で規休務者の不調レベル変化と上司の不調自覚時期では、視点の理解等で認知はできていても、つなぐ行動に至らない状況あり、職場で抱えずに『つなぐ』を増やすため、不調に気づいたら直接つなぐ行動がとれるしくみの構築が課題**
効果検証②	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**生活習慣(糖尿病・高血圧・脳卒中)に係わる在職中の本人死亡が散見されるため、重症化予防策の改善が必要 <推移>　9人(2017年度)→8人(2018年度)→5人(2019年度)→4人(2020年度)**
	施策実施結果	**・産業医による各種健康診断の判定結果からの指導強化 ・早期の保健師、看護師による介入と継続指導の強化 ・保険者による糖尿病の重症化未然予防指導の継続実施**
	効果検証結果	**・2021年度 生活習慣(糖尿病・高血圧・脳卒中)に係わる在職中の本人死亡： 0人 と前年比で低減した。 ・一方、高血圧で治療を受けた方が増加傾向(※)にあるため、重症化予防対策の継続に加え、新たに高血圧と判定される方の抑制に向けた、生活習慣等の見直しに関する啓発活動を推進する　※ 21年度　1240名(10.7%)　/ 20年度 1150名(9.7%)　(Q66参照)**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　006902

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソー

英文名：DENSO CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

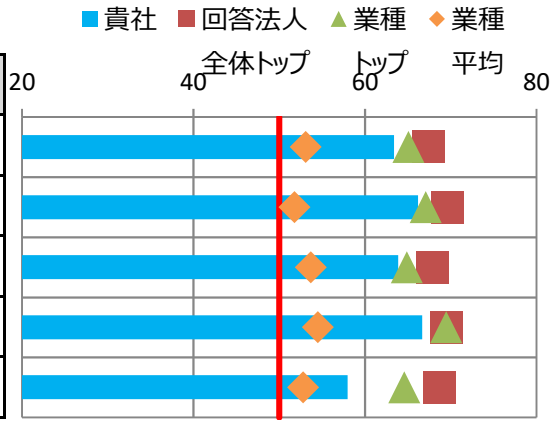
■総合順位：　**101～150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**63.4**　↑0.4　（前回偏差値　63.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	63.4	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	66.2	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	63.9	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	66.7	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	58.0	68.7	64.6	52.8



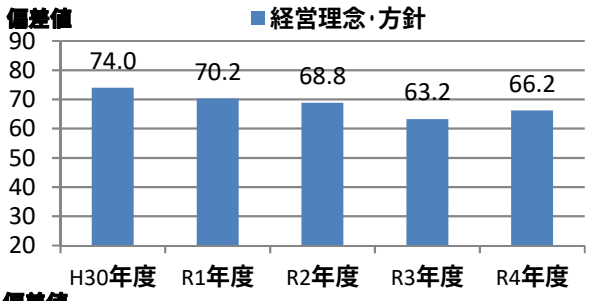
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

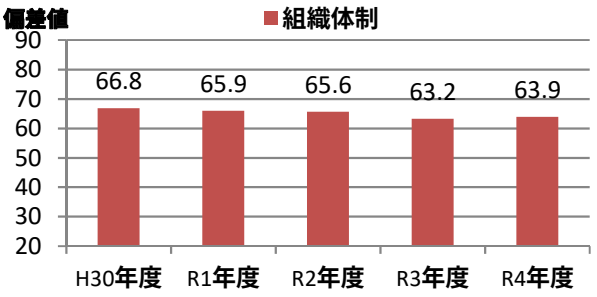
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

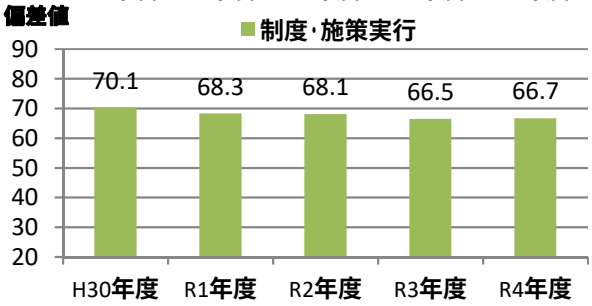
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

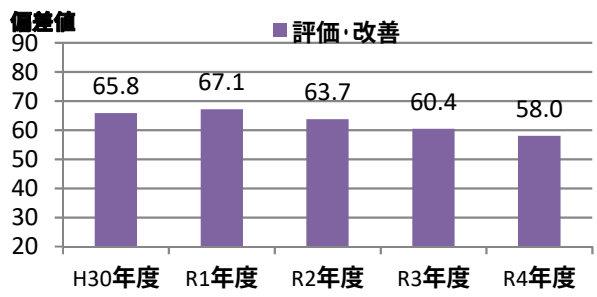
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1～50位	1～50位	1～50位	101～150位	101～150位
総合評価	69.8	68.0(↓1.8)	66.5(↓1.5)	63.0(↓3.5)	63.4(↑0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



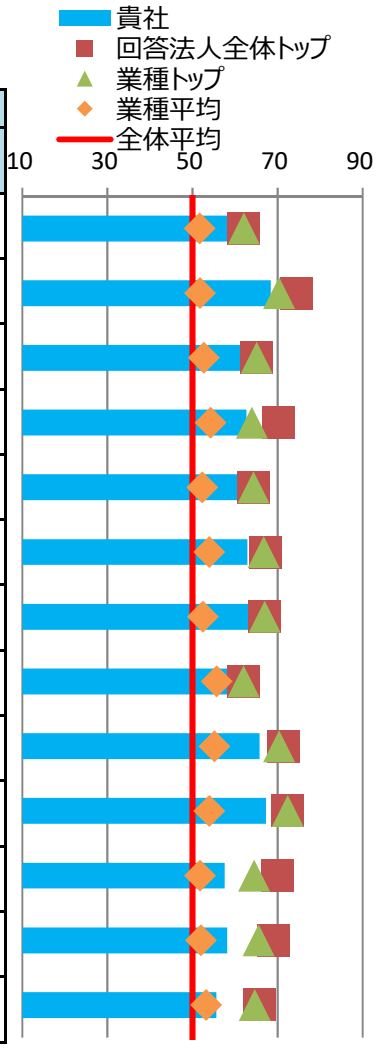






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	62.1	62.1	62.1	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	68.4	74.4	70.4	51.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	62.5	65.1	65.1	52.7
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.7	70.3	64.0	54.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	62.3	64.4	64.4	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	62.9	67.3	66.8	54.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	65.0	67.0	67.0	52.5
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	62.0	62.0	62.0	55.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	65.8	71.4	70.4	55.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	67.3	72.4	72.4	54.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	57.6	69.9	64.5	51.8
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	58.2	69.2	65.6	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	55.6	65.7	64.7	53.2



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 17年度より、健康行動と健診データを点数化し、一人ひとりの健康レベルを見える化した当社オリジナルの「生活習慣スコア」を会社KPIとして活動中だが、21年度目標の76.0点に対し、実績74.0点と下回る状況である。「心身ともに健全な状態でベストパフォーマンスを発揮できている」を経営課題としており、個人の健康責任意識醸成と兆候・リスクへの気づきと行動変容を組織軸で促すことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	上記をトップメッセージ動画として部門長へ発信し、部門別の強み・弱みを示した様々なデータ（生活習慣スコア・特定保健指導・メンタルヘルス・受診勧奨の状況）と一緒に11項目の健康ＡＣＴＩＯＮを展開し、各部門・個人の行動変容を促し、部門との会話を通じ職場にフィットした健康支援を行っている。以上により生活習慣スコアの最終目標値の22年度77.0点の達成、プレゼンティーズム・アブセンティーズムの低減を目指す。

※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

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.denso.com/jp/ja/about-us/sustainability/society/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**90.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**47.8**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与
取組内容	上司が部下に対して感謝を伝える機会としてサンクスプレゼント（インセンティブ）を実施。

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	エネルギー量,塩分量,野菜量,脂質割合等基準を策定、基準に則った定食提供等の摂取栄養素適正化活動展開

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**77.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**53.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	歩数管理,歩数競争開催,ストレッチ動画,目標設定,健康診断データが閲覧可能な運動奨励アプリの開発使用

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**94.3**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**9.2**	%

※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	62.9	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.6	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.6	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.8	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.6	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.4	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.3	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の実施率が低く、それにより対象者率が年々増加していた。参加必須としての意識づけを個人・職場に出来ていなかったことが要因であった。本人の生活の質向上、仕事の生産性向上、医療費増加リスクの抑制につなげるべく、対象者率低減、実施率向上にむけた個人・職場の意識改革の為の働きかけ、セルフマネジメントの定着が課題であった。
	施策実施結果	受講を必須化し、トップメッセージでの意識啓発・セルフマネジメントの重要性を訴え、進捗が思わしくない対象者には上司を巻き込みフォロー。外注と内製を対象者の特性と要望で選択できるようにして受講環境を整えた
	効果検証結果	実施率は19年36.8%より21年上期75.6%へ改善。21年受講者のBMIは支援前26.1から支援後25.4へと0.7pt低減した。また、定期健診問診時に生活習慣の改善が見られた。（週2回の運動習慣比率〈8.5pt増〉やタ食量を適量の比率〈4.7pt増〉、栄養バランスを意識する比率〈4.9pt増〉やカロリー考慮の比率〈4.9pt増〉）。対象者率は20年26.6%より22年上期24.5%へ改善した
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健保との協業で禁煙支援アプリの展開、インセンティブ付与、事業所単位での禁煙・受動喫煙防止セミナー等を展開し禁煙支援を行ってきたが、非喫煙率は19年73.9.%から20年74.4%への0.5pt増と横ばい程度であった。 喫煙者に対し、禁煙への行動変容を促すインパクトのある施策を展開することが課題となっていた。
	施策実施結果	20年4月より段階的に敷地内での紙巻きタバコ喫煙禁止（加熱式タバコの喫煙は可）し、21年4月1日に全製作所で完了。また同時に社内喫煙所の灰皿を撤去し、喫煙し難い環境へ変化させた。
	効果検証結果	非喫煙率は、20年74.4%から21年75.6%へと1.2pt増加。従来の横ばい傾向から上昇が見られ始めている。また、社内で実施した喫煙に関するアンケートから、紙巻きタバコを禁止したことにより、受動喫煙にさらされて迷惑と感じる人の割合が18年60%から21年7月に実施したアンケートでは13%と激減。禁煙支援、受動喫煙防止両面からの効果が得られている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　006995

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東海理化電機製作所

英文名：TOKAI RIKA 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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

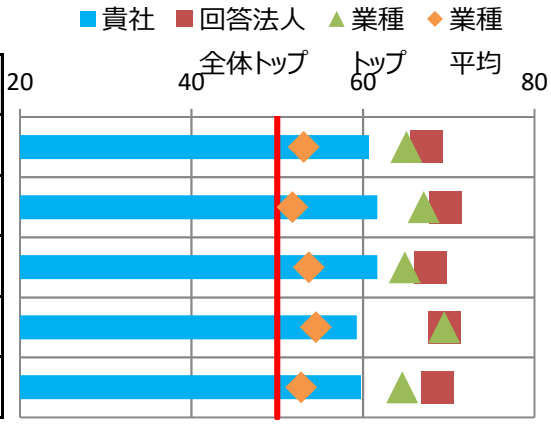
■総合順位：　**451～500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**60.7**　↓0.8　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.7	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	61.7	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	61.7	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	59.3	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	59.8	68.7	64.6	52.8



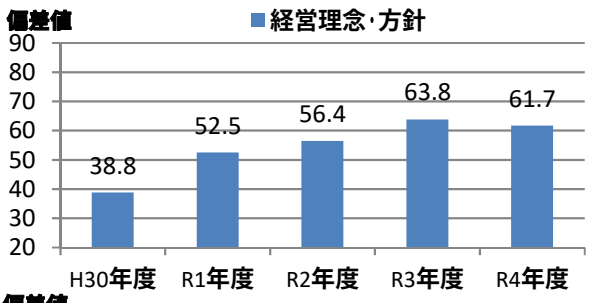
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

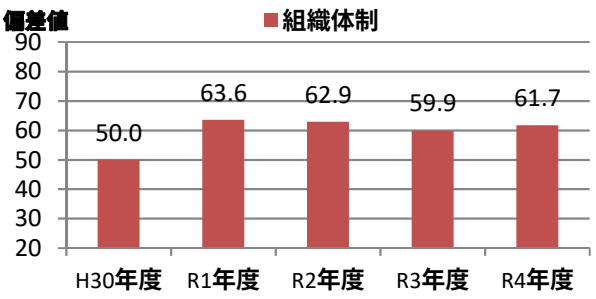
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

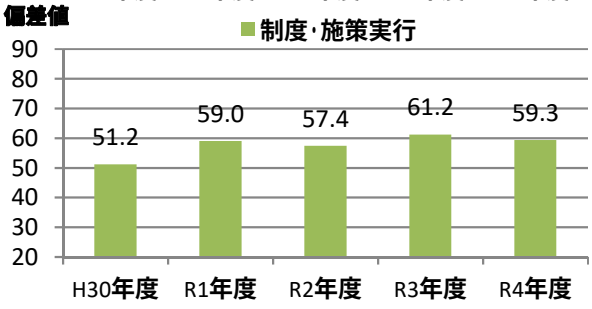
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

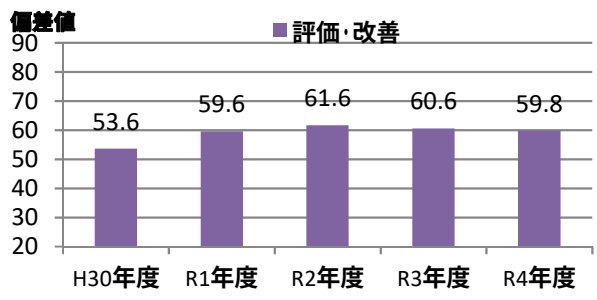
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1101～1150位	501～550位	451～500位	201～250位	451～500位
総合評価	47.7	58.2(↑10.5)	59.5(↑1.3)	61.5(↑2.0)	60.7(↓0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



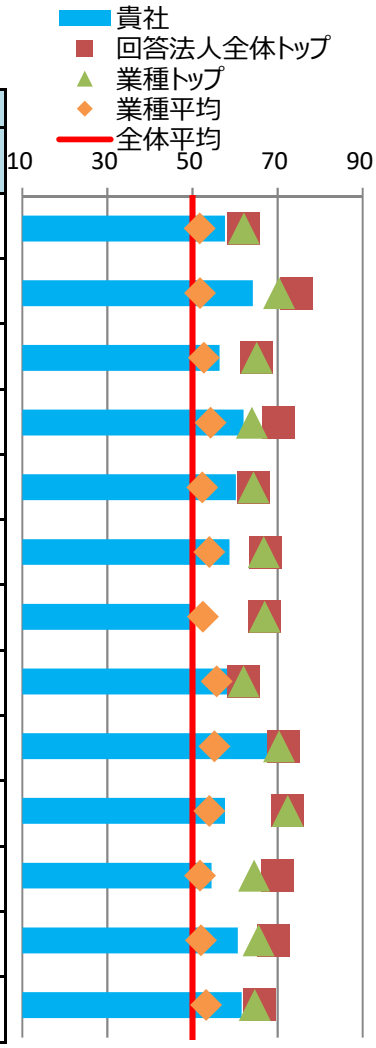






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.7**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**64.2**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**56.4**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.0**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.2**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.7**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**49.9**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.2**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**68.7**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**57.7**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.5**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**60.7**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.6**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **自動車産業が大変革期を迎え会社の競争力向上が求められる中、社員の業務負荷が高まっていることもあり、ストレスチェック調査にて高ストレス者が増加傾向にある（2020年度10.4%→2022年度12.4%）。精神疾患による休職者の割合が2021年度2.6%と高く増加傾向であり、メンタルヘルス以外の不調よる休職者の割合も1.4%と高い。プレゼンティーズム・アブセンティーズムともに課題。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員がいきいきとモチベーション高く働くことができる状態を期待している。高ストレス者割合が10%未満、ストレス反応の偏差値が同業種平均以下の部署の増加を目指す。**

※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

媒体の種別	**統合報告書**
URL	**http://www.tokai-rika.co.jp/society/report/2021/index.htm**

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	回	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**12.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	全社員対象に職場対抗ウォークイベント開催。チームは順位戦、個人は1日平均八千歩達成に向けて活動実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.0**	%

■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	TRヘルシーメニューの設定

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**60.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	その他
取組内容	健保組合との活動連携によるヘルスマチャレンジ（3ケ月間）の運動習慣改善キャンペーンの実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**36.3**	%

■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	**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	57.7	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.0	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.9	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.2	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.2	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**2019年度週２日以上の運動習慣のある社員は24%と低く課題であり、運動習慣をつける施策の検討を続けてきた。コロナで運動ができていない、在宅勤務で動く量が減ってしまったという社員も多い。新入社員に尋ねると、入社後運動習慣が減ってしまった社員が8割を超える現状であった。メタボリックシンドローム予備軍の社員も増加傾向にあり、全社員に対して運動習慣を定着させる取り組みが必要である**
	施策実施結果	**2020年度～職場対抗ウォーキングイベントを実施。アプリを活用し90%以上の社員が参加。ウォーキングに積極的に取り組むきっかけとなり、同アプリを健保とのタイアップイベントでも活用し運動を継続できた**
	効果検証結果	**ウォーキングイベント実施期間中は職場対抗の歩数ランキング制によって、目標としていた平均8，000歩/日以上の社員は3割を超えた。運動習慣の調査結果についても2021年度調査では28%と増加した。労働組合主催のアプリを活用したオンラインマラソンイベントや、毎年のウォーキングイベントを継続実施し、運動習慣が定着している社員を増やす行動変容を促していく**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**2019年度の喫煙率は27.2%と高く課題であり、2020年度より従業員の受動喫煙防止の観点から禁煙活動を実施してきた。2021年度の喫煙率は22.5%と未だ全国平均に対して高値である。今後は受動喫煙対策としての会社内禁煙だけでなく、現在喫煙中の従業員の健康意識向上と生涯にわたる生活習慣病リスクの低減に向けた禁煙施策を実施し、喫煙率を低下させる活動が求められる**
	施策実施結果	**2021年4月～敷地内禁煙化。禁煙外来の費用補助を継続し2021年度からオンライン禁煙外来についても全額補助を実施。健保とタイアップして禁煙補助具の購入費用もサポートし、禁煙サポート活動に注力した**
	効果検証結果	**2021年度オンライン禁煙外来補助を利用した3名全員が禁煙に成功した。初年度の利用者は少なかったが、全員禁煙外来終了後も禁煙を継続しており、今後も補助を継続していく。全体の喫煙率は2019年度25.0%→2022年度21%へ減少。禁煙意思のない方が46.0%であり、意識変容を促すことが必要と考える。2022年度も上記施策の継続により、禁煙を迷っている26%の意識変容も促していく**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007201

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産自動車株式会社

英文名：NISSAN MOTOR CO.,LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

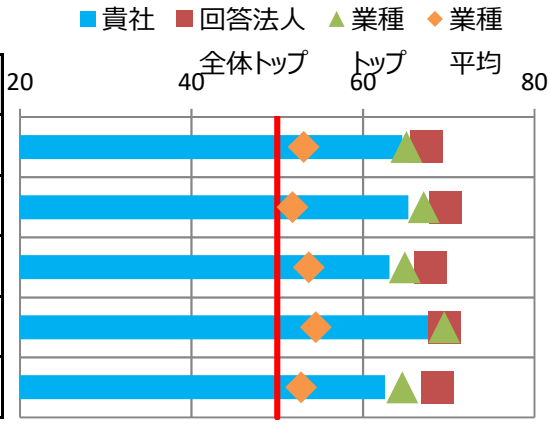
■総合順位： **1～50位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **64.6** ↑1.7 （前回偏差値 62.9 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.6	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	65.3	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	63.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	68.0	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	62.6	68.7	64.6	52.8



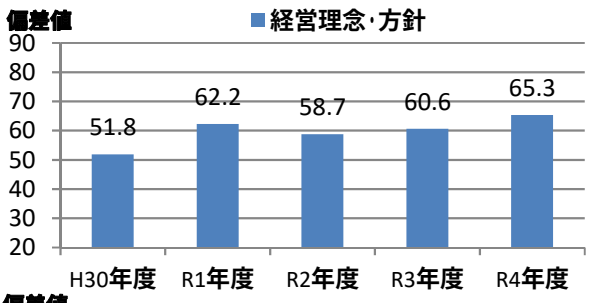
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

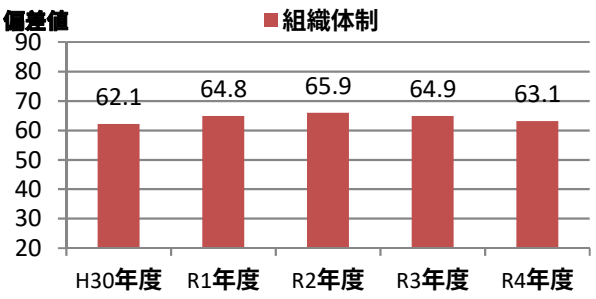
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

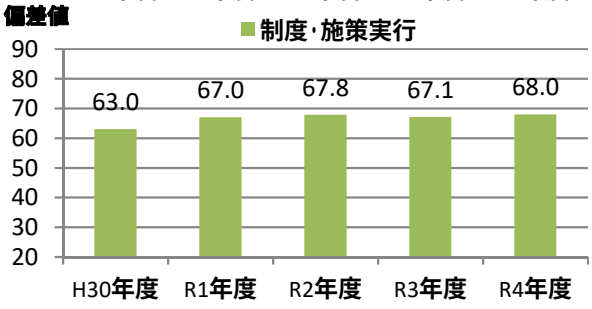
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

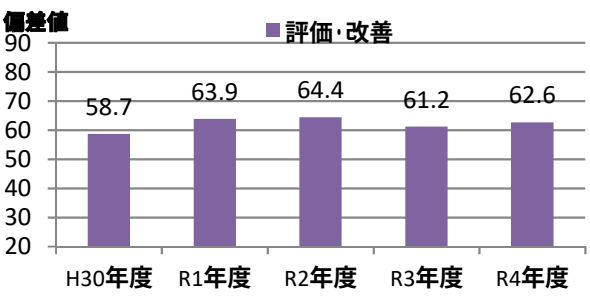
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301～350位	51～100位	51～100位	101～150位	1～50位
総合評価	58.6	64.2(↑5.6)	63.7(↓0.5)	62.9(↓0.8)	64.6(↑1.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



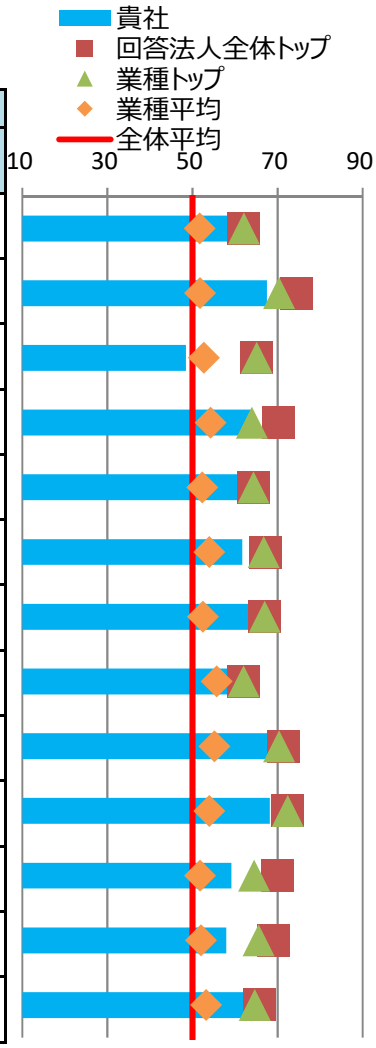






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**67.5**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.5**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**64.0**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.7**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**66.4**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**69.9**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**68.2**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.2**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.0**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.8**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	組織の活性化 ・ワークエンゲージメントがわずかながら悪化傾向である。 ・従業員を巻き込んだ健康意識向上のための仕掛けが不十分である。 ・フィジカル・メンタルの休業者が増加している。 ・健康課題をかかえた若年層の従業員が増加している。 ・コロナ禍による生活変容により起きた健康課題がある。
健康経営の実施により期待する効果	・ワークエンゲージメントの向上 ・ヘルスリテラシーの向上 ・プレゼンティーイズムの低減 ・アブセンティーイズムの低減 従業員ひとりひとりが健康でいきいきと働ける職場環境を実現する事で企業全体のパフォーマンスをアップ、さらにコーポレートパーパスの実現にも繋がる。また日産をリタイアした後も家族と共に健やかな人生を歩むためには心身の健康が不可欠である。

※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

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/SR/2022/ASSETS/PDF/SR22_J_P145-153.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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

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

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

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	通常勤務と在宅勤務が混在している中でコミュニケーション促進の為チャットを利用して雑談タイムを促進

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**53.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	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	食物・飲料・嗜好品等栄養全般情報提供。摂取カロリーの記録等従業員の食事に対するリテラシー向上を狙う

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**69.1**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	インセンティブを付与しウオーキングラリー（チーム戦＆個人戦）等の運動による健康活動を推進している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**35.1**	%

■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	**1.3**	%
管理職限定	○	全管理職の	**94.4**	%
限定しない	○	全従業員の	**0.5**	%

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

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	65.1	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.2	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.9	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	73.0	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.8	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.5	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	『自分の健康は自分で決める』と健康リテラシー向上を目標として活動を推進している。現状、健康リテラシーは健康アプリ登録率、活動・研修への参加率等で測っているが、アプリ登録率は高いが活動の参加率が100%に満たない、参加者が固定しがちである。健康意識の高い人を増やすには活動を仕掛ける側の意識向上が課題。そのため健康経営推進会議の実施、事業所毎の健康戦略を作成する事を課題とし21年度から取り組んでいる。
	施策実施結果	毎月健康経営推進会議（計11回）を実施し、計画・実績の進捗管理や効果確認を行っている。又それぞれの事業所の特徴に応じた戦略を組み込んだ『事業所版戦略MAP』を全11事業所が作成した。
	効果検証結果	過去各事業所主体で活動に取組んできたが21年度は全社で活動を促進した。全社版戦略MAPは社外HPに公開済、更に各事業所の特徴に沿った活動を戦略的に組込んだ各事業所版戦略MAPを作成し社内HPへ掲載。合わせて健康経営推進会議を毎月実施する事で安健部署や診療所のリテラシー向上に繋がり、それに伴って従業員の健康管理活動等の参加率等が増加したことで活動と結果に相関が見られたことで成果と捉えている
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	社内アンケートで、組織分析を実施し、職場環境改善を強化している。組織分析結果を部・課の単位等細かく分析すると、メンタル不調者、若手の退職リスク等の相関があることが検証できた。それにより、管理職監督者が分析結果を活用し、自主的に職場改善を行うことが、メンタルヘルス対策として最重要であることがわかった。職場改善活動促進にはデータの見方、実活動事例サポートとして管理監督者向け報告会を重点的に行った。
	施策実施結果	「管理監督者向け報告会」を、FY18は22回→FY22は108回実施と大幅拡大し、その結果、改善活動についても、FY18は38回→FY21は419回と、報告会実施の回数増とともに大幅に増加した。
	効果検証結果	現在、休業者率が減少する等の目に見える検証結果はまだ出ていない。しかし、拡大実施をし始めて4年目で活動全体のPDCAが回り始めてきた。徐々に管理監督者の関心も高まってきて、報告会前の自発的な相談や連絡も来るようになってきた。管理監督者が、自組織の健康度合いやストレスチェック組織分析結果データに関心を持つことは、今後、中期的に見て必ずこの効果が得られると確信している。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007203

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ自動車株式会社

英文名：TOYOTA MOTOR CORPORATION

■加入保険者：トヨタ自動車健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

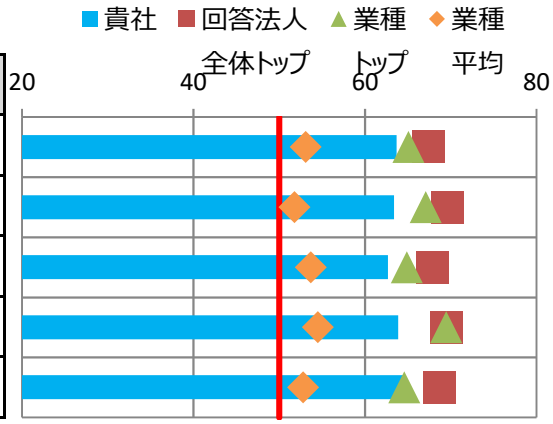
■総合順位： **51～100位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **63.7** ↓0.9 （前回偏差値 64.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.7	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	63.4	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	62.7	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	63.9	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	64.6	68.7	64.6	52.8



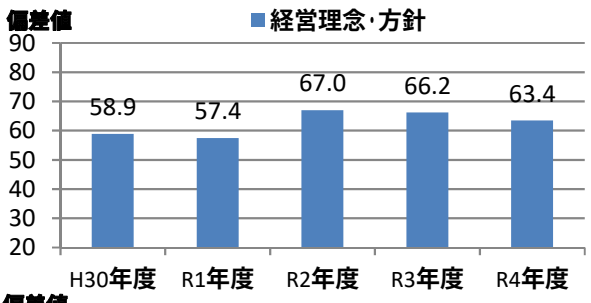
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

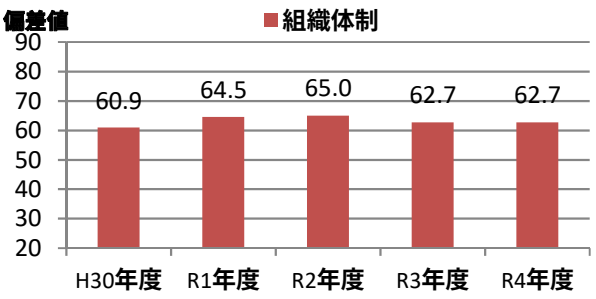
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

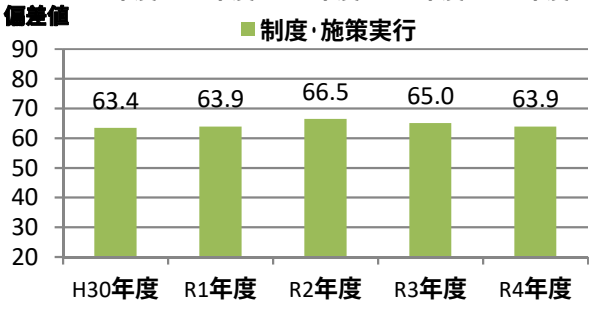
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

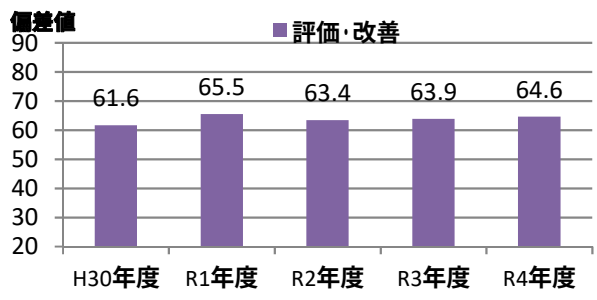
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	101～150位	1～50位	1～50位	51～100位
総合評価	61.2	62.6(↑1.4)	65.4(↑2.8)	64.6(↓0.8)	63.7(↓0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



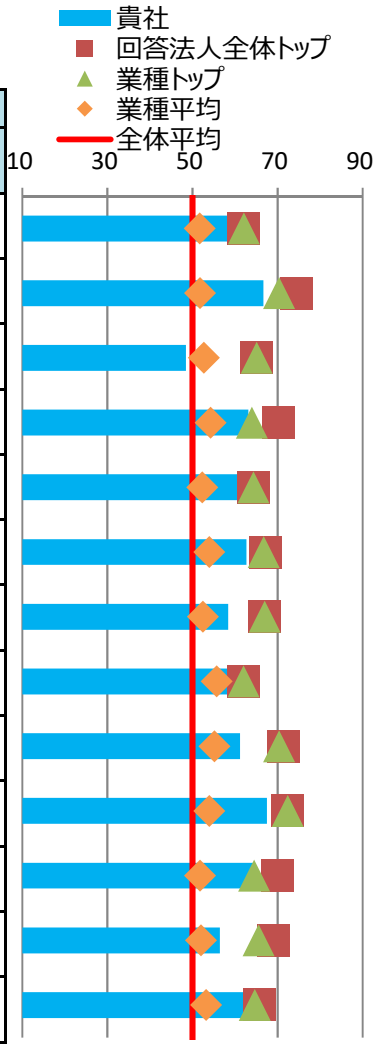






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**58.4**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**66.7**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.5**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.2**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.7**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**58.4**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**61.2**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**67.5**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**64.5**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.5**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.9**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **心身の不調の予防（健康要因による休務者の抑制）**
健康経営の実施により期待する効果	**一人ひとりが成長を実感しながら、やりがいを持ってチャレンジできる活力ある職場づくり・人づくり（自律的な幸福の量産を示し、社会へ浸透・拡大することでESGやSDGsを推進する）**

※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

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://global.toyota/jp/sustainability/report/sdb/?padid=ag478_from_header_menu**

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**14**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**22**	回	**20**	回

※貴社が健康経営度調査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 ※全従業員に占める対象者の割合	**81.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**96.4**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	事業所・職場単位でスポーツ大会等を企画。また職種や職層毎の全社横断的組織でも自己啓発発表会等を促進。

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	全従業員食堂において、健康的な食事・食環境認証」制度取得。メニュー提供、環境整備等を実施。

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

■運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的に実施
取組内容	60歳以降もいきいきと働ける体力維持を目的とし、36歳から4年毎に体力測定・運動指導を定期実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**16.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**7.8**	%
管理職限定	○	全管理職の	**3.7**	%
限定しない	○	全従業員の	**0.3**	%

※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	65.9	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	69.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.0	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.4	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.9	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**生産性低下につながる体調不良や休務者減少とならない中、疾患数を多く抱える方や休務が多い方、その予備軍や健常者を含めた全体の生活習慣改善が重要である。**
	施策実施結果	**８つの良い生活習慣（適正体重/朝食/飲酒/間食/禁煙/運動/睡眠/ｽﾄﾚｽ）を１つでも多く実践する活動に取組み、全従業員平均が2019年の6.20、6.27、6.31と年々、改善傾向が見える。**
	効果検証結果	**傷病による全休務者数は、上記のポピュレーションアプローチと合わせてハイリスクアプローチの取り組みで安定化、増加抑制につながっています。** **■2021年全休務者数：８９７人工【コロナ感染拡大も含めて前年比２%増】**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　007205

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日野自動車株式会社

英文名：Hino Motors Ltd.

■加入保険者：日野自動車健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

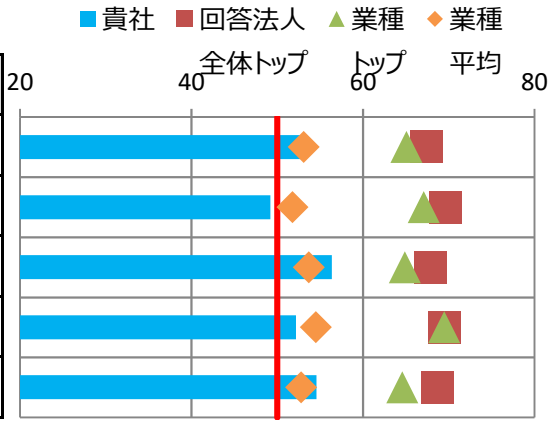
■総合順位：　**1301～1350位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**52.9**　↓1.5　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.9	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	49.2	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	56.4	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	52.2	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	54.6	68.7	64.6	52.8



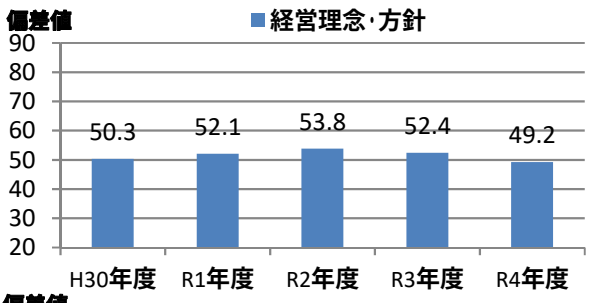
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

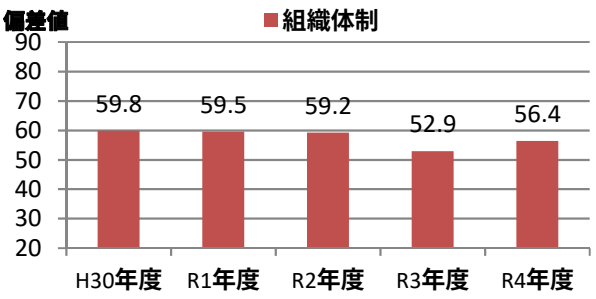
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

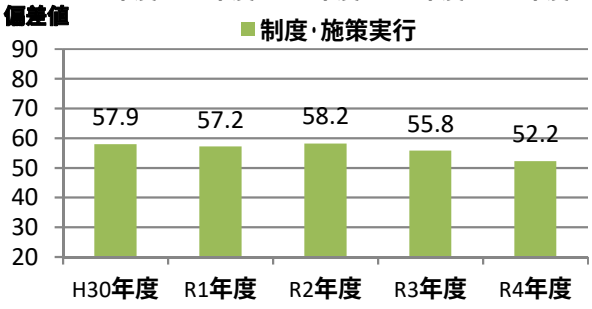
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

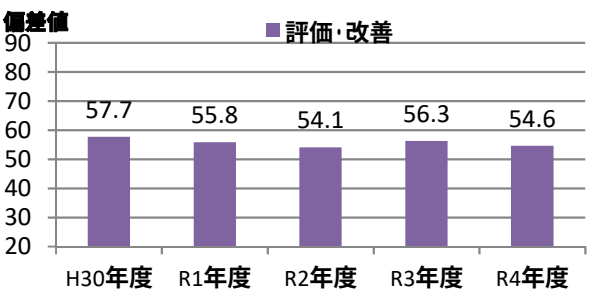
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	751～800位	801～850位	1001～1050位	1301～1350位
総合評価	56.0	55.7(↓0.3)	55.9(↑0.2)	54.4(↓1.5)	52.9(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



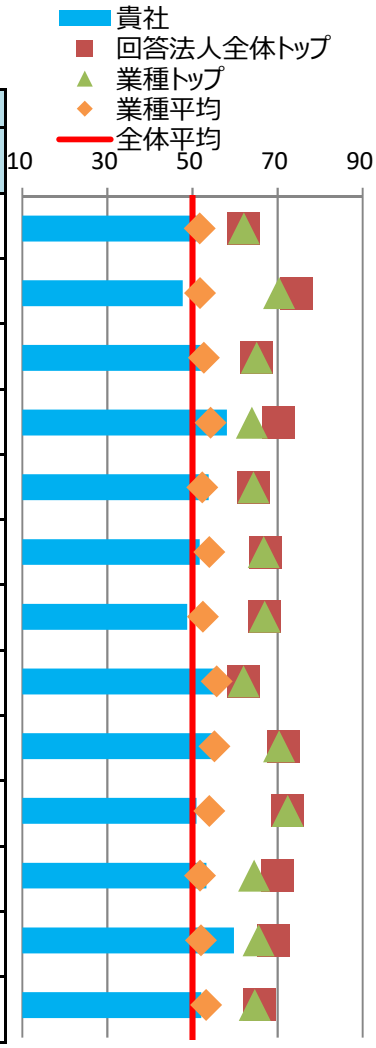






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**51.0**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.7**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**52.4**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.1**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.8**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**51.7**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**48.8**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.9**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.9**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**51.0**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.3**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**59.8**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.1**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **会社全体としてメンタルヘルス不調による休業・休職者数が2018年比で1.3倍となっており、そのうち、新規発症者数は1.6倍と悪化傾向にある。** **また、休職理由は社内における人間関係（ハラスメント、コミュニケーション不得手など）の割合が多い。** **メンタルヘルス関係での通院者や休業日数の増加がみられるため、課題と捉えている。**
健康経営の実施により期待する効果	**コミュニケーションの活性化・職場支援の増強を通じてメンタルヘルス関係での通院者や休業日数を低減し、働きやすい職場を目指す。**

※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

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.hino.co.jp/corp/csr/backnumber/parts/pdf/2021/sr21_social.pdf#view=FitV,0

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**26**	回	**2**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**2.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**95.2**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	月に1回～2回、上司と部下で1対1でのコミュニケーションの実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**66.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**60.0**	%

■食生活改善

取組概要	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供
取組内容	健康づくり【健康チャレンジ８】の1つとして朝食の摂取を意識付け、心身の健康を保持・増進を実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**21.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**26.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	職場において毎朝ラジオ体操の実施時間を設けている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**66.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**88.8**	%

■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	**5.9**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

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	53.4	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.5	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.4	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.7	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.8	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**定年年齢の65歳への引き上げや新しい働き方としてのテレワーク浸透による運動不足など、従業員の生産性確保・向上の為には従来以上に健康管理が重要になっている。**
	施策実施結果	**健康チャレンジ８として、８つの健康習慣（適正体重、朝食、飲酒、間食、禁煙、運動、睡眠、ストレス）が出来ている・出来ていないを個人が自己評価し、実践数を上げて行く活動を2021年度から開始した。**
	効果検証結果	**全社の平均実践数は2021年の4.93から2022年は5.03に向上した。**
効果検証②	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**特定保健指導該当者は近年3割程度で減少はしておらず、40歳未満の保健指導基準該当者が近年増加傾向である。 特定保健指導該当者は面談辞退者が増加している。 このことから制度の運用改善を図る必要があるため初回面談参加率を引き上げることを課題とした。**
	施策実施結果	**様々な働き方を踏まえ、以下の施策を追加実施。 ・職場に近い、個室会場設置（タブレット端末による面談も導入） ・面談欠席者は電話やメール等で徹底的にフォロー実施 ・面談辞退者は上長承認のもと辞退届を提出**
	効果検証結果	**初回面談参加率が2020年度は86%が2021年度は93%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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007211

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱自動車工業株式会社

英文名：Mitsubishi Motors Corporation

■加入保険者：三菱自動車健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

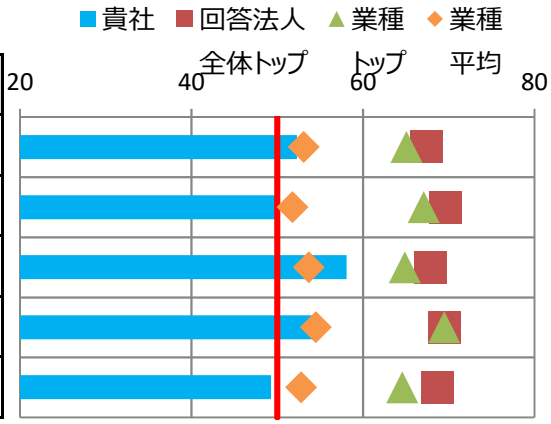
■総合順位： **1351～1400位** ／ **3169 社中**

■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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.3	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	50.2	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	58.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	54.3	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	49.3	68.7	64.6	52.8



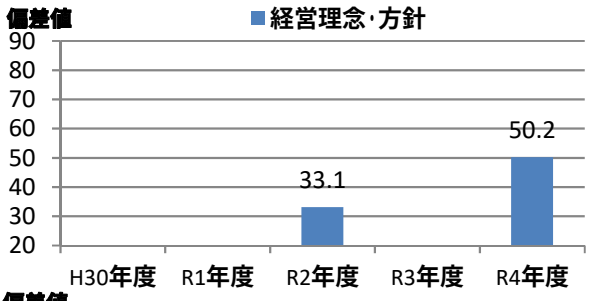
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

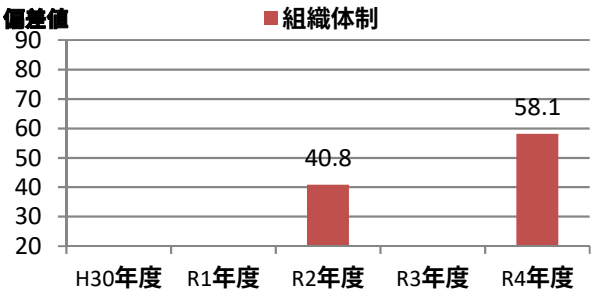
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

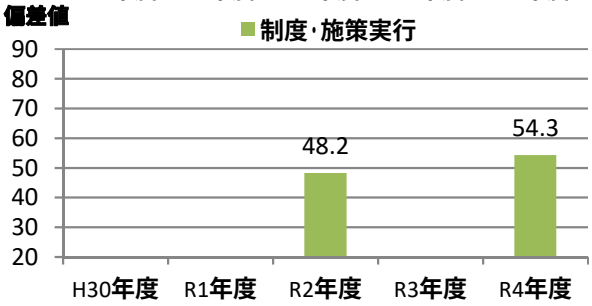
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

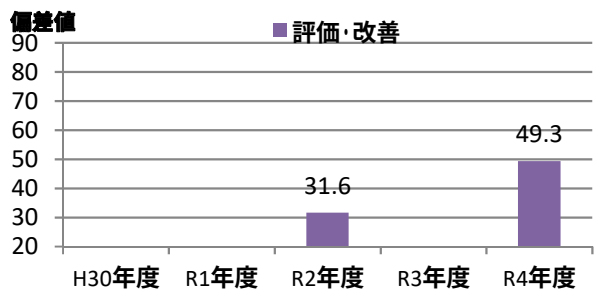
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2201～2250位	-	1351～1400位
総合評価	-	-	37.2(-)	-	52.3(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



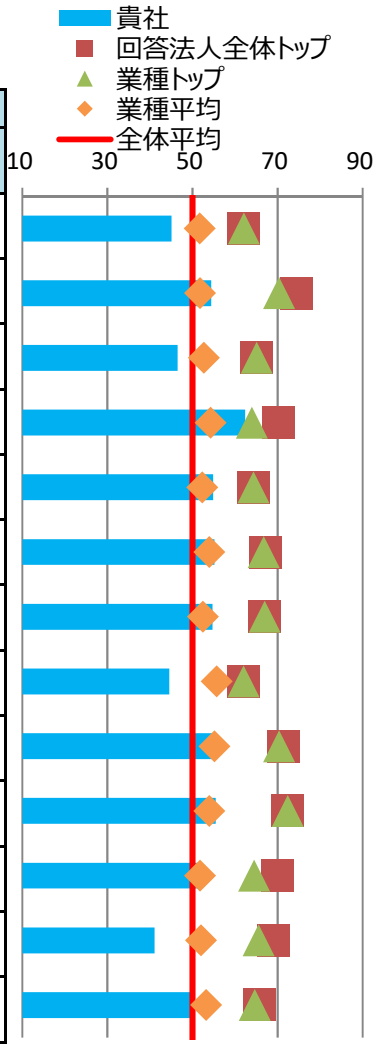






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**45.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**54.4**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.5**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.4**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**54.9**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**55.2**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**54.7**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**44.6**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**55.0**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**55.5**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**51.6**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**41.1**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**50.5**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **社員がパフォーマンスを向上させ充実した会社生活を送るための土台は、全ての社員とその家族の心身の健康と、笑顔があふれいきいきと働ける環境づくりといった健康増進活動の実行と成果が前提と捉えているが、社としてまだまだ改善の余地がある点が課題。また、人材の定着や採用力向上という観点においても、全社の社員エンゲージメント向上の点も課題であり、健康経営の推進により改善を図りたい。**
健康経営の実施により期待する効果	**全ての社員と家族の健康状態を維持・向上させることによって、従業員の日々のパフォーマンス改善、ひいては組織全体の活性化を実現することを期待している。現時点は定性的な目標としているが、次年度以降に向けては定量的な目標を設定し取り組む計画。また、会社として、社員及び家族の健康増進に対する姿勢を明確化することで、社員の健康施策に対する理解を深めるとともに、エンゲージメント向上を図る。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/employee_safety/kenkoukeiei/**

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**3**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**10**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**50.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**92.5**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・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を導入しPC配布済の全社員が使用可能。部署・部門の垣根に留まらずチームを設定。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**59.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	各拠点の社員食堂において栄養士が月間の献立を作成し、社員に提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**35.4**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	ウェアラブル端末を希望者全員に配布、月間歩数でポイント付与、取得ポイントをプリペイドカード等に交換。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**8.8**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

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	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.6	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.3	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	29.4	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.7	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.9	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘル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年度はコロナウイルス流行後、一時的にリモートワークによる通勤時間短縮等の負担軽減によりメンタル不調者の発生率は低下したが、2021年度はリモートワーク環境下における仕事に関連したメンタル不調者が増加した。2021年度のストレスチェック実施結果では高ストレス職場が増加傾向にあることから、社員がいきいきと働ける職場環境を作る必要がある。管理職の知識・意識不足による新患発生等が具体的な課題。**
	施策実施結果	**ストレスチェック分析結果に基づく、高ストレス職場への職場改善活動の拡大。管理職へのメンタル疾患基礎知識ハンドブックの配布。ストレス理解セミナー開催。特定職場に対するチーム力・自己防衛力向上活動など。**
	効果検証結果	**2020年度においては職場改善活動を内製化し対応したが、2021年度は職場改善プログラムを外製化のうえ対応し、高ストレス職場と認定されたうち上位の10部署に対する職場改善活動を実施した。結果として、2021年度はリモートワークの影響もあり最終的にメンタル不調者が増加したため、2022年度は20部署に活動実施枠を拡大し、「全社員面談」等の職場改善プログラムを実施する方向で準備を進めている。**
効果検証②	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**社員の健康状態を定期健康診断結果より分析した結果、生活習慣病の原因となる高血圧、メタボ、糖質異常等の数値がが悪化傾向にあることが判明。日常的な運動習慣がない社員が多く在籍している事から、運動の習慣付けが必要な状況。従業員のうち、約半数が事務所に勤務する間接員、約半数が工場など現業部門で勤務する直接員という二極化の状況の中、「運動増進の施策について、対象の的を絞りにくい」といった課題もある。**
	施策実施結果	**健康インセンティブ事業としてスマートウォッチを全社員対象に配布。一定の歩数をクリアした者に対し、商品券等と交換可能なポイントを付与し健康無関心層にアプローチした。結果、コロナ禍前と同水準の実績を維持。**
	効果検証結果	**利用者実績ではコロナ禍前と同水準の実績であり、間接員・直接員の双方の運動増進に効果的にアプローチできる施策であることから、施策としては継続性を持たせる。医療費の増減をKPIとして検証を図るも、コロナによる従業員の診療抑制、生活習慣病以外の診療費増加等の影響もあり、現段階においては医療費による検証が不十分な状況。次年度以降は、従業員の定期健康診断結果の数値データをもとに、効果を検証する予定。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007220

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：武蔵精密工業株式会社

英文名：Musashi Seimitsu Industry Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

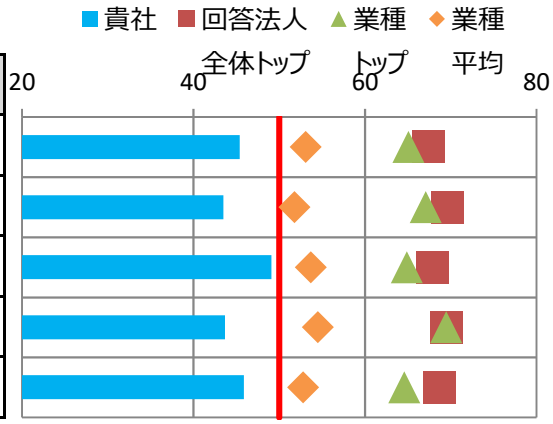
■総合順位： **2201～2250位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **45.4** ↑15.5 （前回偏差値 29.9 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	45.4	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	43.5	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	49.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	43.7	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	45.9	68.7	64.6	52.8



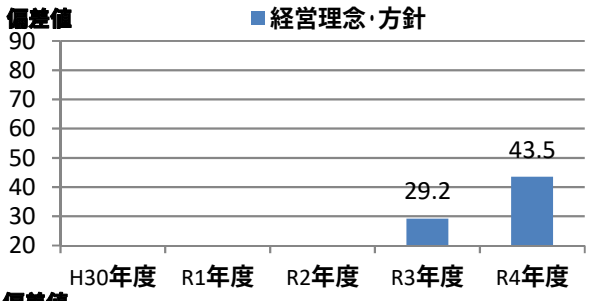
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

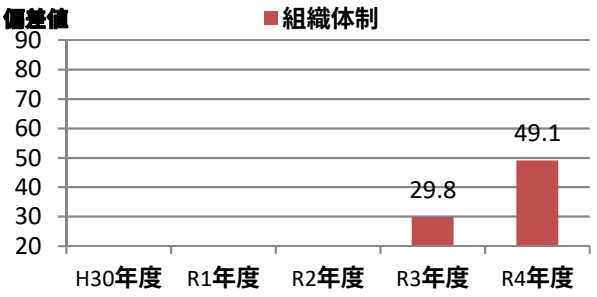
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

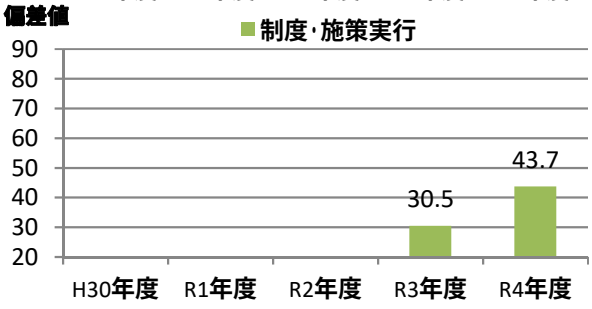
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

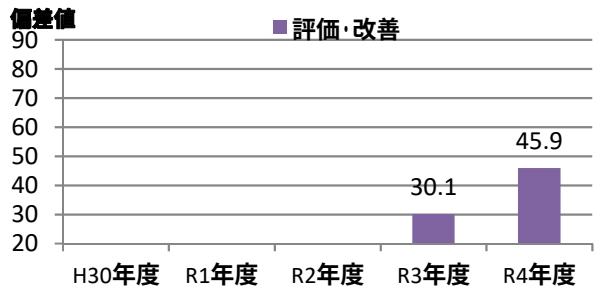
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2751～2800位	2201～2250位
総合評価	-	-	-	29.9(-)	45.4(↑15.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



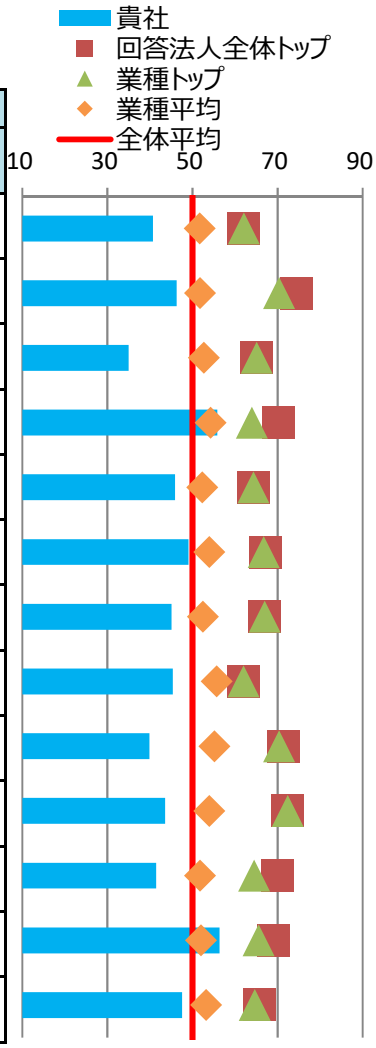






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	40.7	62.1	62.1	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.3	74.4	70.4	51.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	35.0	65.1	65.1	52.7
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	55.9	70.3	64.0	54.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	45.9	64.4	64.4	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.1	67.3	66.8	54.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	45.1	67.0	67.0	52.5
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	45.4	62.0	62.0	55.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	39.9	71.4	70.4	55.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	43.6	72.4	72.4	54.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	41.5	69.9	64.5	51.8
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	56.4	69.2	65.6	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	47.6	65.7	64.7	53.2



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**61.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**8.1**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	SLACKを導入、業務用並びに私的なチャンネルも整備、従業員のコミュニケーション促進に取り組んでいる

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**79.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**96.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	社員食堂において、管理栄養士作成の健康に配慮したメニューを提供している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.7**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	始業5分前にラジオ体操を全員で実施、管理職が率先し、職場を問わず参加を促している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**62.7**	%

■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	**11.8**	%

※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	44.7	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.7	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.2	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.7	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.3	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.8	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	34.6	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**インフルエンザ罹患は生産効率の低下並びに労災の原因となる。 対策としては予防接種が有効なため、接種率の向上を図りたい。 しかし、予防接種は強制できないため、従業員が接種を受けやすい環境を整備し、自発的な接種を促せる環境づくりが課題**
	施策実施結果	**インフルエンザ予防接種を受けやすい環境整備として 社内外を問わず接種した従業員に会社・共済会より費用補助を実施している 結果として51%の従業員が予防接種を実施した**
	効果検証結果	**従業員の接種率は安定して50%を超えてきている。 インフルエンザによる欠勤も減少傾向にあるが、しかし、新型コロナウイルスの感染拡大にともない、うがいと手洗いが励行された結果と判別が困難。 今後の課題としてはインフルエンザ予防接種を受けた従業員と受けていない従業員別のインフルエンザ罹患率の測定による定量的検証が必要**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007222

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産車体株式会社

英文名：NISSAN SHATAI CO., LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

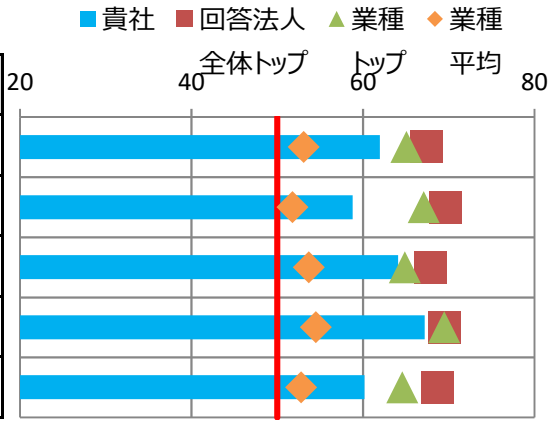
■総合順位： **251～300位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **62.0** ↑2.0 （前回偏差値 60.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.0	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	58.8	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	64.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	67.2	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	60.2	68.7	64.6	52.8



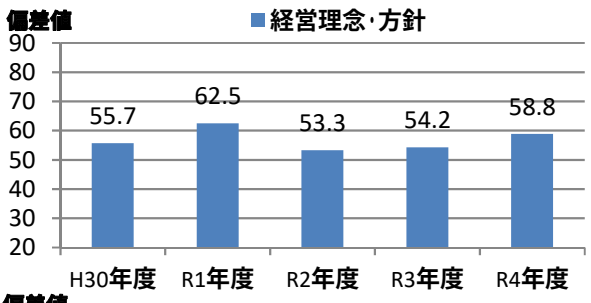
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

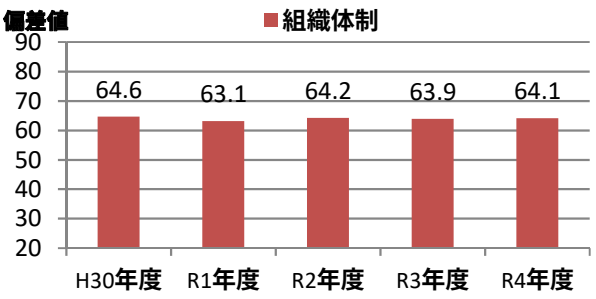
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

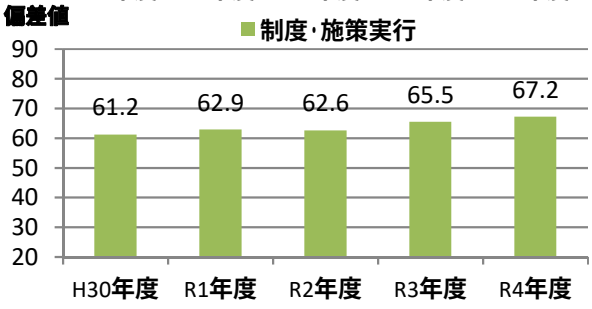
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

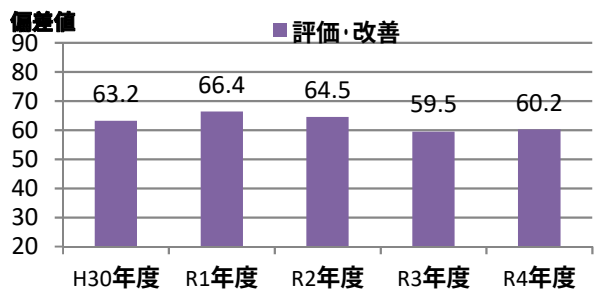
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	201～250位	51～100位	301～350位	401～450位	251～300位
総合評価	60.6	63.9(↑3.3)	60.7(↓3.2)	60.0(↓0.7)	62.0(↑2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



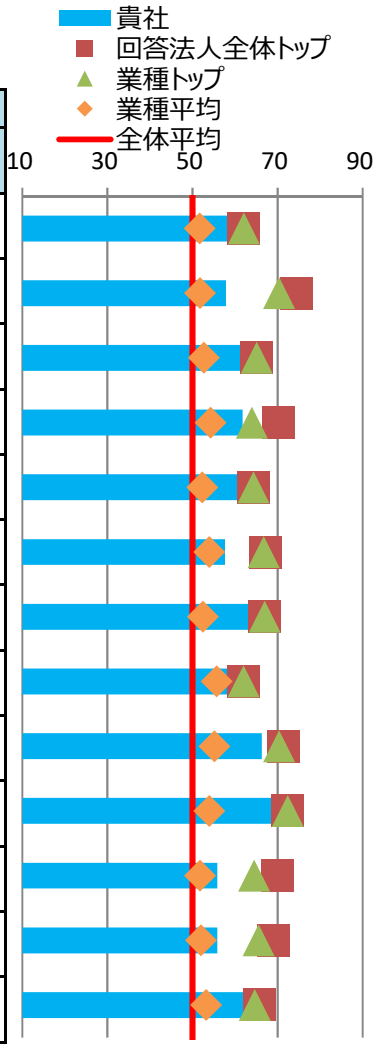






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	59.2	62.1	62.1	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	57.9	74.4	70.4	51.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	61.6	65.1	65.1	52.7
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	61.8	70.3	64.0	54.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.7	67.3	66.8	54.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	66.4	67.0	67.0	52.5
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	62.0	62.0	62.0	55.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	66.3	71.4	70.4	55.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	70.1	72.4	72.4	54.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	55.9	69.9	64.5	51.8
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	55.9	69.2	65.6	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	63.0	65.7	64.7	53.2



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 グローバルな環境変化に対応し、お客様に魅力ある、質の高いクルマとサービスを、タイムリーにお届けする。 全従業員がモチベーション高く活き活きと働くことができる職場環境をつくる。
健康経営の実施により期待する効果	保健指導、がん検診受診、時間外労働者フォロー、職場環境改善、教育等を実施することで、休業者数の低減が期待できる。 また、困りごと改善、コミュニケーションタイム、経営層との意見交換会を通して、従業員満足度の向上が期待できる。 具体的指標として延べ休業者数と新規休業者数を前年度以下を目指し、従業員満足度を前年度以上を目指している。

※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

媒体の種別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.nissan-shatai.co.jp/ENVIRONMENT/RESOURCE/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**9**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**26**	回	**26**	回

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

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

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	働き方改革、在宅勤務制度確立に伴い感染症予防や3密回避も考慮したオフィス環境を全社台で整備中。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**70.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	保健師が毎月出席し健診結果の情報提供しながら食生活改善策を提案している。ヘルシーメニュー開発に参画。

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

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	始業時の職場体操（さわやか体操）を構内放送、在宅ビデオ案内している。

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

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

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

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

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	64.2	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.9	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	77.0	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.8	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.8	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生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年定期健康診断有所見率は55.1%となり全国平均並みにやや増加傾向となっている。生活習慣改善を目標に個別の保健指導を実施しているが脱所見化は13.8%にとどまっている。食事や運動習慣改善行動が長続きせず脱所見化まで達成できず有所見率低減には届かないとの課題がある。
	施策実施結果	保健指導を2回廻しして行動変容を定着化させ6か月間の取組を管理することとした。また、ハイリスク者には受診勧奨通知を発行し職場上司にも協力をお願いした。
	効果検証結果	保健指導についても実施日時を本人のみでなく職場上司にも周知しフォローをお願いすることで保健指導実施率が90%と向上した。また、ハイリスク者の受診勧奨通知においても受診の必要性を個別指導し受診結果も個別フォローすることで適切な治療に結び付けている。受診勧奨通知の回収率も職場上司に情報提供することで回収率90%と効果ありと分析している。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	新型コロナ感染拡大の影響により在宅勤務が一気に広まった。特に若年層はリモート操作には慣れているもののコミュニケーションが苦手で「言えない」「聞けない」と業務に対するモチベーションが上がらずストレスが増している状況が懸念される。実際に若年層の不調相談や休業者も増加しており顕在化してきている。
	施策実施結果	若年層（入社2～5年）を対象に心身健康セミナーを実施。社内保健師と相談員が講師を務めた。社内事例を紹介しながら相談の重要性や相談窓口について教育した。
	効果検証結果	参加率は100%となりアンケート結果では「自分と同じようなことが起きていると理解した」「相談することの重要性を痛感した」「相談窓口があることを知り活用したい」との前向き回答が80%以上を占め意識変容の効果を得た。一方で「上司から声かけてほしい」「相談できないから不調になる」との回答もあり、管理職へのセミナー充実や上司と若手のコミュニケーション促進の全社的な仕掛け造りも重要だと検証している。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　007226

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：極東開発工業株式会社

英文名：KYOKUTO KAIHATSU KOGYO CO.,LTD.

■加入保険者：極東開発健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

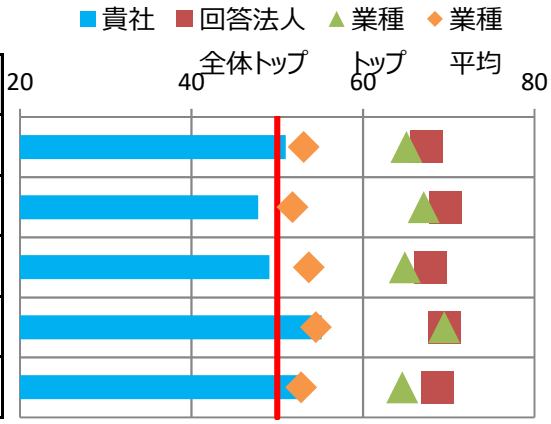
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**51.0**　↓0.5　（前回偏差値　51.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.0	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	47.8	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	49.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	55.2	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	52.6	68.7	64.6	52.8



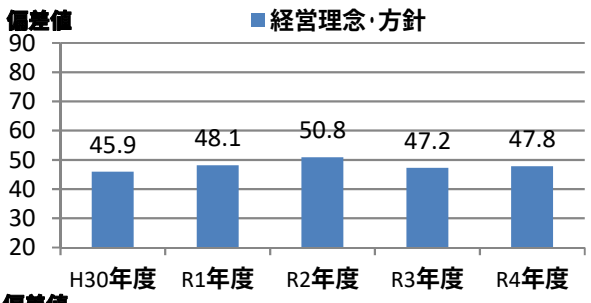
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

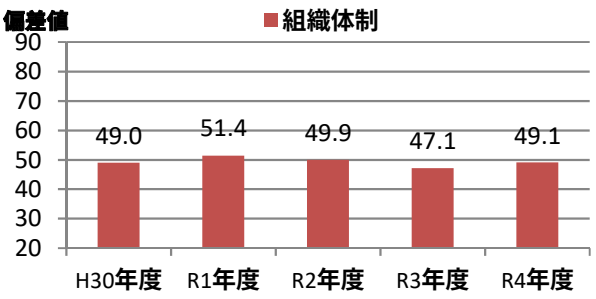
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

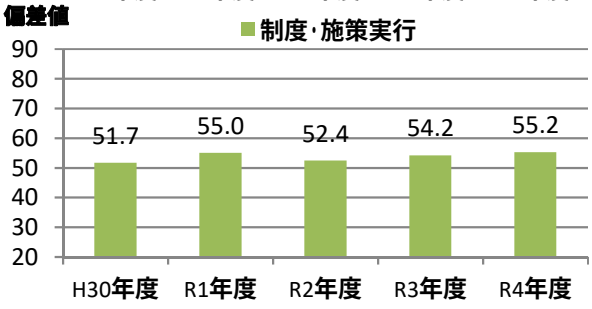
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

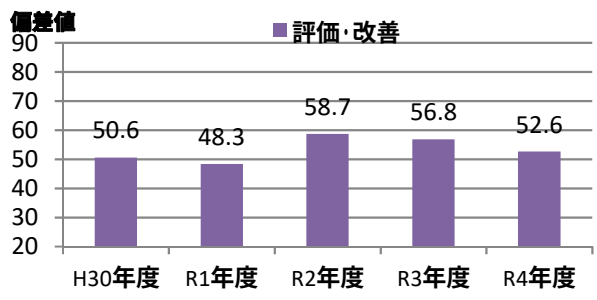
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1051～1100位	1251～1300位	1051～1100位	1401～1450位	1551～1600位
総合評価	49.2	50.2(↑1.0)	53.3(↑3.1)	51.5(↓1.8)	51.0(↓0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



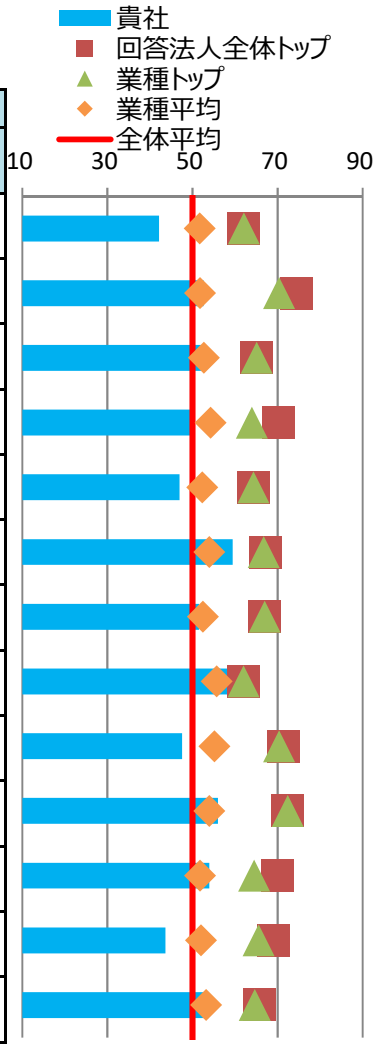






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**42.2**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.6**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**52.2**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**49.9**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**47.0**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.5**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**51.6**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**47.6**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**56.0**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.0**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**43.7**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**53.9**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **生産量に変動がある業界のため、従業員が常に１００%に近いパフォーマンスを発揮できる労働環境が必要と考えている。当社では平均年齢が４０歳台に突入し、高年齢法の改正もあり、年齢層の幅が今後広がりつつある。従業員の健康促進によりパフォーマンスを発揮してもらうことで生産性向上を高めていかなければならない。**
健康経営の実施により期待する効果	**年齢層に関係なく、生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化を防ぐ予防対策や日常的に運動習慣をつけさせる対策を行い、従業員の健康意識を向上させ、働き甲斐のある職場にすることで、生産性向上を高めることに繋がり、社会インフラ整備に関わる製品をタイムリーに提供し社会貢献する。**

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**13**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**22.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**76.0**	%

■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・web会議・プレゼンスアプリのトライアル導入

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**64.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**79.0**	%

■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	社員食堂において「健康食堂」をテーマに体が元気になる栄養素を沢山摂取できるメニューを用意している

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

■運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	ウォーキングキャンペーンを開催し、運動習慣を身に着けるイベント

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	**92.5**	%
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	53.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.1	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.2	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.4	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.7	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.7	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**適切な運動習慣を有する従業員が少なく、それに起因して「肩・首がこる」「腰が痛む」などの症状を訴える者が多かった。 長く続けることができる運動を習慣にしてもらう必要があるが、まずは誰でもできるウォーキングから始めてもらい、運動を始めるきっかけとしてもらう必要があった。**
	施策実施結果	**チーム戦で2か月間の歩数を競う「ウォーキングキャンペーン」を実施し、結果、50チーム、280名もの従業員が参加し、ウォーキング習慣を身に着けてもらうことができた。**
	効果検証結果	**ウォーキングキャンペーン終了後のアンケート回答者のうち63%の方が、施策に対して「大変満足」もしくは「満足」と回答した。 また、健康診断結果の簡易集計レポートによれば、「1時間以上続けて歩いても疲れない。」と回答した従業員の割合が、26.4%から26.8%に上昇した。**
効果検証②	課題のテーマ	**女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進**
	課題内容	**これから当社が成長する上で、女性が働きやすい環境を整備する必要があり、そのためには中心となる管理職の女性への理解を深める必要があるため。**
	施策実施結果	**女性と働く上での必要な配慮や共感について学べる「働く女性の健康について」のセミナーを開催した。 Webでの開催となったが、210人の方がWeb会議システムを通じて参加した。**
	効果検証結果	**参加者のうち99%が「働く女性の健康について」理解が深まったと回答した。また女性特有の健康問題や男女の違いについても83.3%の参加者から具体的な感想があり、大変評価が高いセミナーとなった。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007231

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トピー工業株式会社

英文名：TOPY INDUSTRIES, LIMITED

■加入保険者：トピー健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

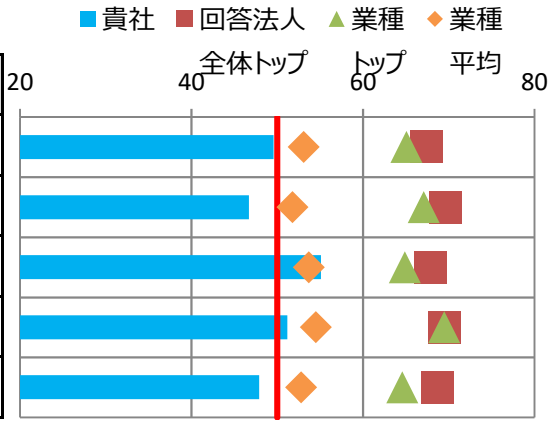
■総合順位： **1701～1750位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **49.6** ↓3.5 （前回偏差値 53.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.6	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	46.7	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	55.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	51.2	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	47.9	68.7	64.6	52.8



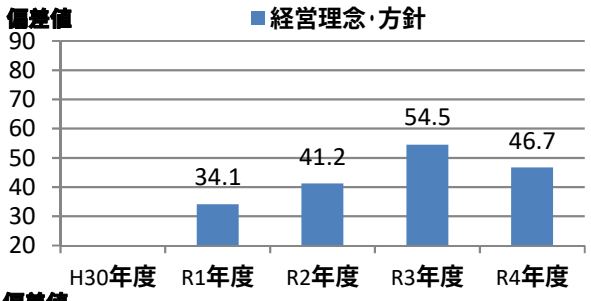
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

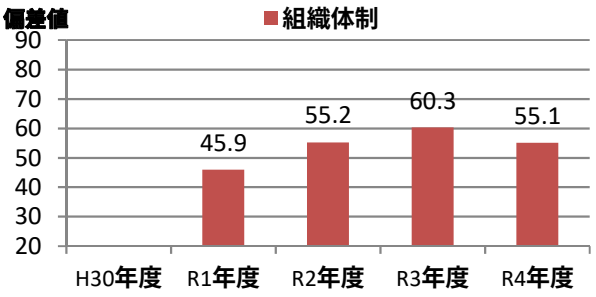
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

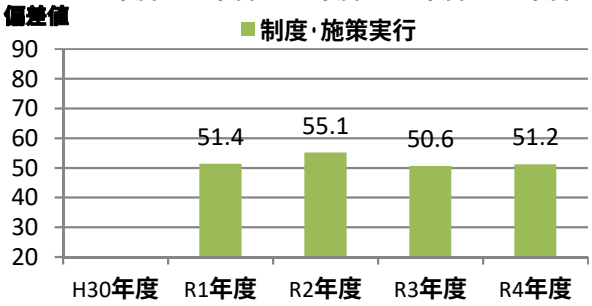
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

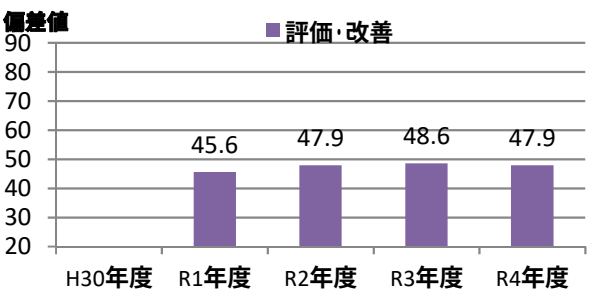
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1701～1750位	1451～1500位	1201～1250位	1701～1750位
総合評価	-	43.4(-)	48.8(↑5.4)	53.1(↑4.3)	49.6(↓3.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



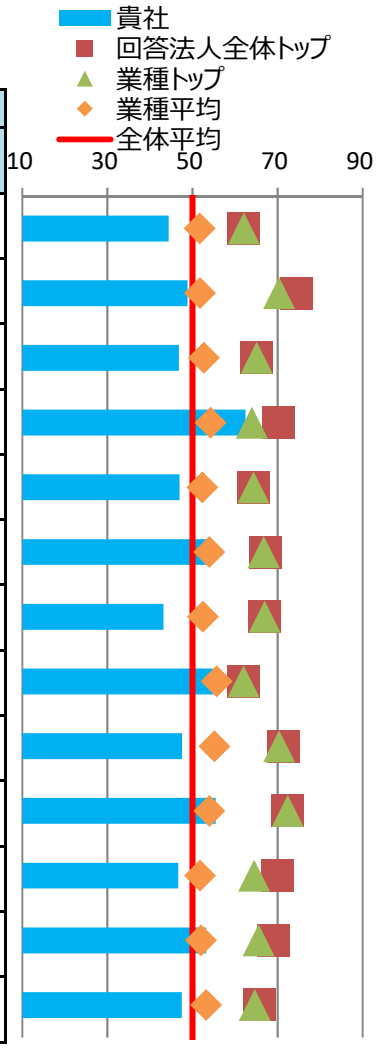






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**44.4**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**48.9**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.8**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.5**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**47.0**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**53.4**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**43.2**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.9**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**47.6**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**55.5**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**46.7**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.2**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**47.5**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **2021年で創立100周年を迎えたが、変化の激しい時代に当社が次の100年に向け持続可能な成長を続けるためには、社員一人ひとりの心身の健康増進、組織の活性化による生産性・働きがいの向上が大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員一人ひとりのヘルスリテラシーが向上し、コミュニケーションの活性化やES、エンゲージメントが向上すること。これらにより、社員が個々の能力を発揮し、働きがいをもって活躍し続けられること。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.topy.co.jp/ja/sustainability/social/materiality04/health_management.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**14**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**47**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**35.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**14.9**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	より良い風土醸成と従業員満足度向上ため、役員と社員の双方向コミュニケーションの場の提供等の各種取組み

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	金銭補助のある社員食堂でヘルシー定食の提供　栄養士による各メニューのカロリーの表示

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

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	就業前にラジオ体操を実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**65.7**	%

■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	**68.3**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

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	48.8	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.1	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.8	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.0	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.4	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.9	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.4	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.8	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.8	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙は本人だけでなく副流煙による周囲の健康への影響や、労働生産性の低下にもつながることから、喫煙対策を行ってきた。だが当社の喫煙率は2017年に41.1%、2020年は39.5%と横ばいであり、2019年度の全国平均16.7%と比較して高い水準が続いている。今後はタバコに関する健康教育や敷地内禁煙を視野に入れた施策を企画・実施し、喫煙率を下げ社員の健康を促進していくことが課題である。**
	施策実施結果	**就業時間内禁煙をルール化し社長達・所長達として展開、健康管理室から保健指導、健保の禁煙サポートの活用を社員へ周知した。その結果、喫煙率は前年の39.5%から2.7%減少し、36.8%となった。**
	効果検証結果	**喫煙率が36.8%と前年度から2.7%減少は、就業時間内禁煙の実施による「吸いにくい環境」づくりと保健指導の効果である。一方、禁煙サポートの利用者は1名であった。これは喫煙者の7割が交代勤務のある現場勤務者であり、コロナ渦も重なり禁煙外来通院のハードルが高かったことが大きい。そこでオンライン診療の追加を健保と協議の上導入し、タバコ教育・卒煙チャレンジ等で更に卒煙を促し、次年度は33%を目指す。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　007235

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京ラヂエーター製造株式会社

英文名：TOKYO RADIATOR MFG. CO., LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

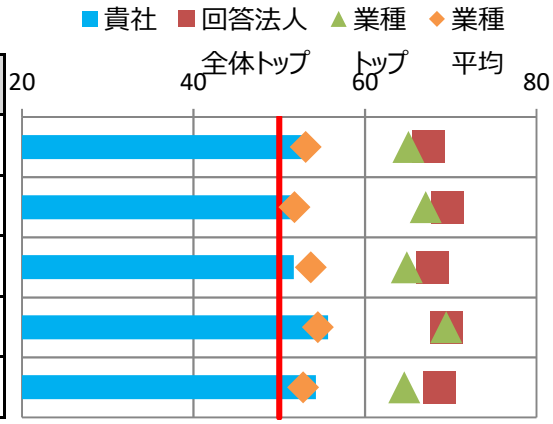
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**53.4**　↑2.1　（前回偏差値　51.3 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.4	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	52.1	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	51.7	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	55.7	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	54.3	68.7	64.6	52.8



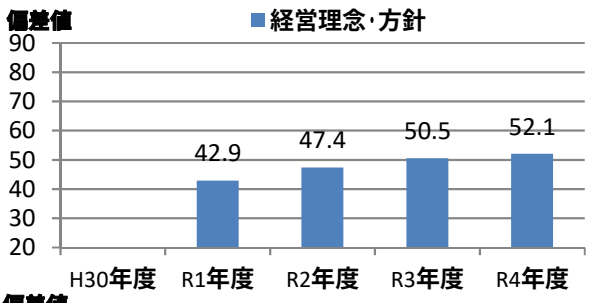
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

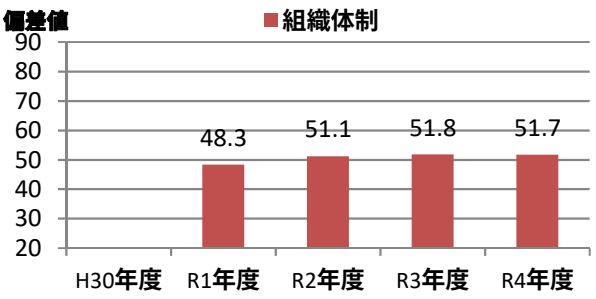
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

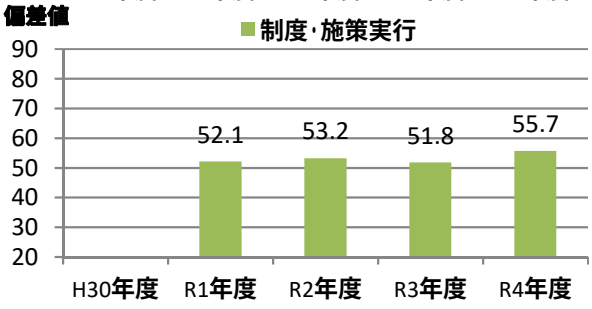
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

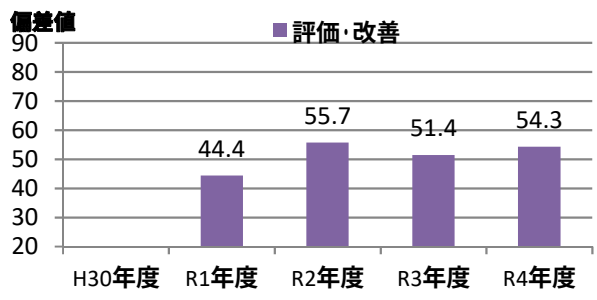
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1501～1550位	1151～1200位	1401～1450位	1251～1300位
総合評価	-	46.3(-)	51.8(↑5.5)	51.3(↓0.5)	53.4(↑2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



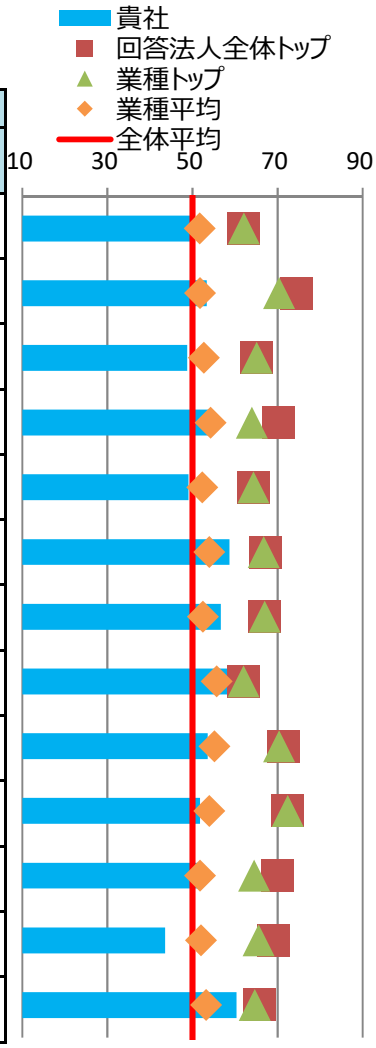






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**50.3**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.4**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.8**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**54.2**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**49.1**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.7**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.7**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.9**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**53.6**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**51.8**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**51.5**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**43.6**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**60.4**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **会社の貴重な財産である社員の健康を確保することは企業が成長発展するうえでの大きな課題となることから、社員が健康でいきいきと創造的に働ける環境を整えることで、組織の活性化と会社の持続的成長を実現し、社員本人や家族の幸せにつなげる活動を進める必要がある。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員の健康リテラシーを高めることで社員が自身の健康状態と向き合い、改善に向けた行動を起こすことで組織の活性化と会社の持続的成長に繋がることを期待する。21年度新職業性ストレス簡易調査票にてワークエンゲイジメント2.4（全国平均2.5）とやや低めのため、22年度は全国平均値を目標として活動を行っていく。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	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	http://www.tokyo-radiator.co.jp/company/csr_04/

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**16**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**16**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**10.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与
取組内容	四半期ごとに部門長賞にて社員の表彰とそれに伴うインセンティブの付与を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	社員食堂は会社負担で半額で利用可。健康バランスを考えた定食メニューを毎日の選択メニューに組み込み提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	毎朝就業前に全社放送でラジオ体操の音楽を流し、体操を行う時間を設けている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	**40.9**	%
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	57.4	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.2	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.8	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.7	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.4	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.8	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.8	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**ストレスチェック結果において、要注意者者割合が19年度13.4%・20年度13.2%（全企業平均11.8%）と全国平均より高い水準で経過しており、組織の生産性やパフォーマンスの低下に影響すると考えられるため、改善が必要である。**
	施策実施結果	**①ストレスチェック結果の職場別フィードバックと改善アクションプラン作成・実施12職場 ②管理職教育とストレスレベルが高い一般社員の階層教育（どちらもe-learning）を実施した。受講率100%**
	効果検証結果	**21年度ストレスチェックでは委託企業の変更により、新職業性ストレス簡易調査票を基にした調査内容に変更となり、20年度までの要注意者割合で比較ができなくなった。21年度高ストレス者割合は19%（全国平均10%前後）と高い為、新たな施策の検討を行うとともに引き続き効果検証を実施していく。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**社員の喫煙率が高止まりしており、社員の健康と疾病予防のために改善が必要。 18年度の全社員の喫煙率39.1%**
	施策実施結果	**①PepUpコラボにて遠隔禁煙外来受診者へインセンティブ付与 ②毎月月末禁煙チャレンジデー実施、全面禁煙デー実施(1回/年) ③無料禁煙プログラム（ニコレットを使用した禁煙チャレンジ）実施**
	効果検証結果	**上記施策の実施により19年度全社員の喫煙率38.1%(前年比-1.0ポイント)、20年度37.3%(前年比-0.8ポイント)、21年度は36.4%まで低下した。 遠隔禁煙外来インセンティブ付与は19年度応募者2名中達成者1名、20年度応募者2名中達成者2名、と少ない人数ながら禁煙達成できているため、禁煙活動を継続しつつ効果検証していく。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007238

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：曙ブレーキ工業株式会社

英文名：AKEBONO BRAKE INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者：曙ブレーキ工業健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

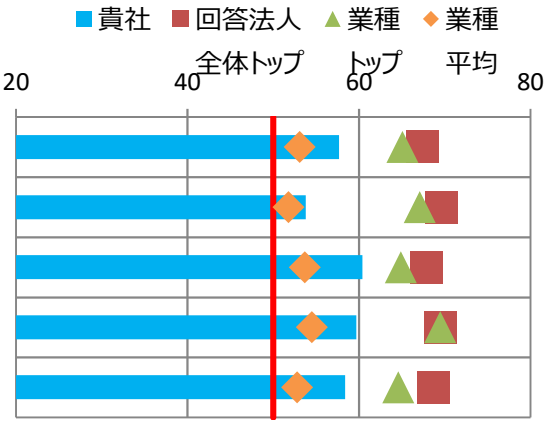
■総合順位： **751～800位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **57.7** ↑2.3 （前回偏差値 55.4 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.7	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	53.8	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	60.4	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	59.7	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	58.4	68.7	64.6	52.8



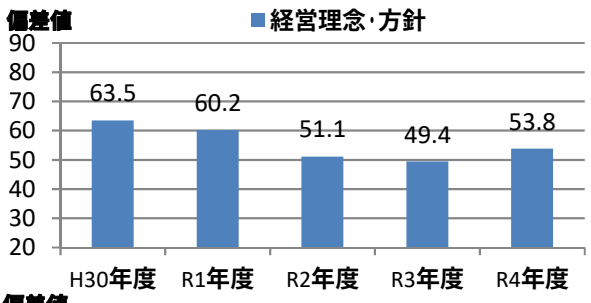
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

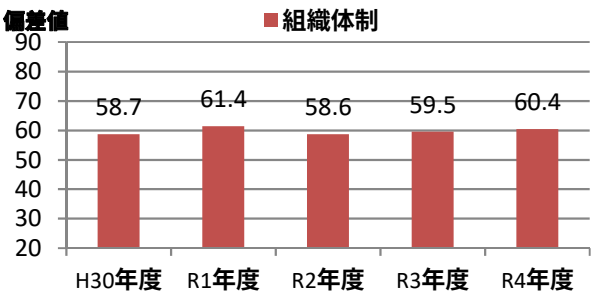
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

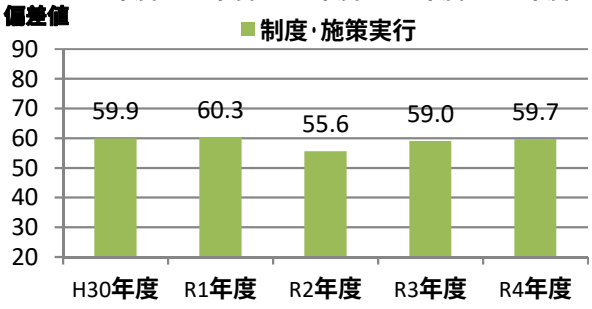
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

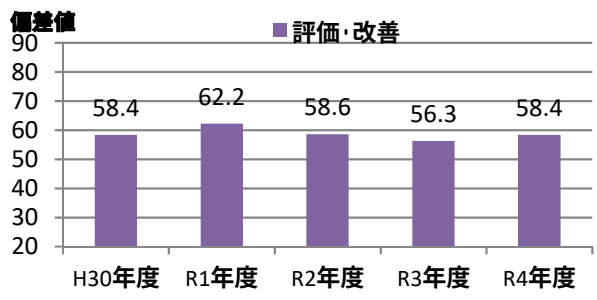
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	201～250位	251～300位	801～850位	901～950位	751～800位
総合評価	60.4	61.1(↑0.7)	55.8(↓5.3)	55.4(↓0.4)	57.7(↑2.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



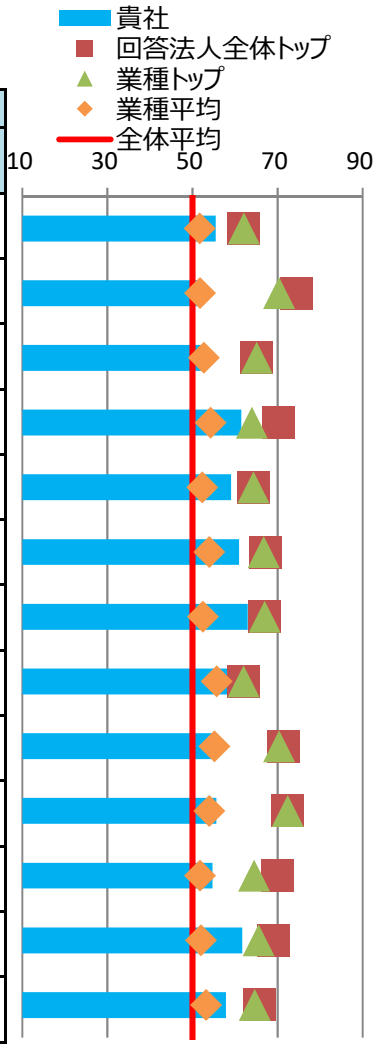






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**55.5**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.1**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.2**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.5**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**59.1**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.0**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.0**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**55.3**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**55.6**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.7**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**61.7**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**57.9**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **コロナ禍における働き方の変化（先読みが困難な受注増減や、在宅勤務の推奨等）に伴い、メンタル不調を未然に防ぐ、またはメンタル不調に気づくことができる支援・仕組みや環境の整備**
健康経営の実施により期待する効果	**メンタルヘルス研修（幹部職及び一般）の計画的実施や、ストレスチェック結果の経年悪化者への面談勧奨強化、またストレスチェックで職場ごとに分析した結果を元に、各職場へ働き方改善のワーキングを仕組み化する。社員の健康意識の底上げを目指し、職場環境の改善を進めることで、心身ともに健康で充実した状態を創り出し、生産性・創造性の向上を目指します。**

※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

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.akebono-brake.com/csr_environment/social/employees/health_management/index.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**14**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**42**	回	**3**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**30.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	フロア化とフリーアドレスによる組織にとらわれない柔軟なオフィス形態を目指している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**50.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**50.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	栄養管理面でのサポートなどちらしやwebで周知

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

■運動習慣定着

取組概要	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	埼玉県が推進するウォーキングプログラム「埼玉県コバトン健康マイレージ」への参加継続と参加者拡大

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

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

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

※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	61.4	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.0	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.1	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.1	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.5	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.8	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.2	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.6	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**疾患の発症予防には、従業員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上が不可欠と考えられた。健康診断の2次検査などもヘルスリテラシーが向上することで、受診率が上がることが推測された。2018年度からヘルスリテラシーを把握するための質問項目をストレスチェック時に収集しており、「情報がどの程度信頼できるかを判断できる」や「情報をもとに健康改善のための計画や行動を決めることができる」などの項目で低い結果であった。**
	施策実施結果	**メンタルヘルス研修をはじめ、女性の健康、高齢労働者の健康教育等、多くの従業員が興味を持つ内容の研修を幅広く実施。実施方法に関しても、動画化していつでもどこでも研修が受講できるように工夫した。**
	効果検証結果	**2021年度のヘルスリテラシー調査によると、課題であった「情報がどの程度信頼できるかを判断できる」の項目に関しては、「そう思う」「ややそう思う」を合わせた割合が2018年度比で6%改善した。「情報をもとに健康改善のための計画や行動を決めることができる」については目標の肯定回答率（50%）に到達することはできなかった。自分自身の目標として健康情報を落とし込むという部分に課題がある。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**ストレスチェックの高ストレス者の面接指導や相談の申込件数（率が）、低い状況が継続していた。高ストレス者と判定される社員は、毎年一定数が同じ社員であり、中にはその変化に気が付いていないものもいるのではないかと推測した。**
	施策実施結果	**高ストレス者のうち、前年度より悪化傾向がみられる社員を「勧奨強化群」として、面接指導や相談の勧奨を強化した。その結果、面談等の申し込み率は2.2%から5.6%に改善した。**
	効果検証結果	**単回のストレスチェックで高ストレス者と通知されるのと、前回と比較し「悪化している」と明示して通知される（勧奨強化群）のでは、受け取り方に差異が出ていると思われた。ストレスによる体調の変化は、自身も気が付かないこともあるため、その点も含めて通知するのが有効と思われた。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007242

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＫＹＢ株式会社

英文名：KYB Corporation

■加入保険者：KYB健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

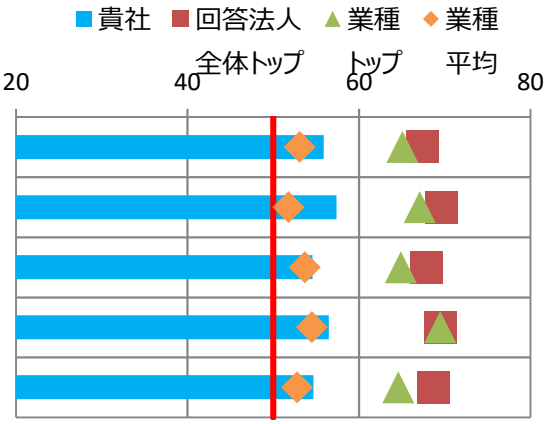
■総合順位： **951～1000位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **55.9** ↑3.2 （前回偏差値 52.7 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.9	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	57.4	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	54.6	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	56.5	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	54.7	68.7	64.6	52.8



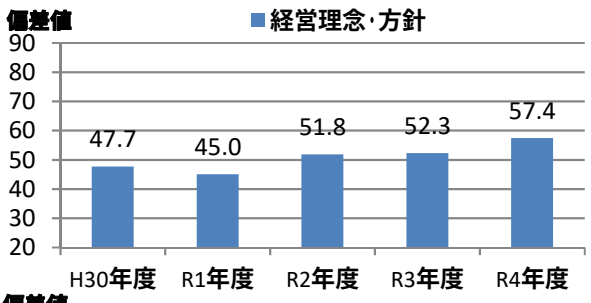
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

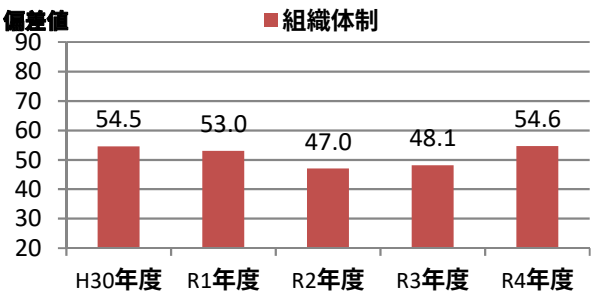
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

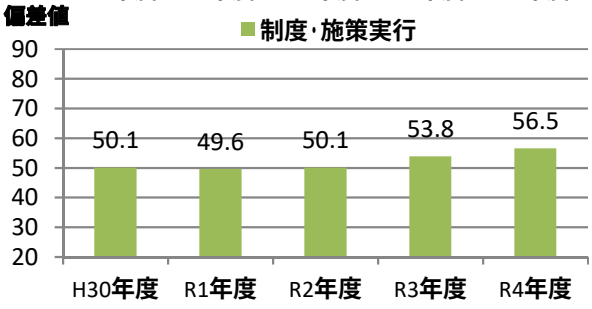
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

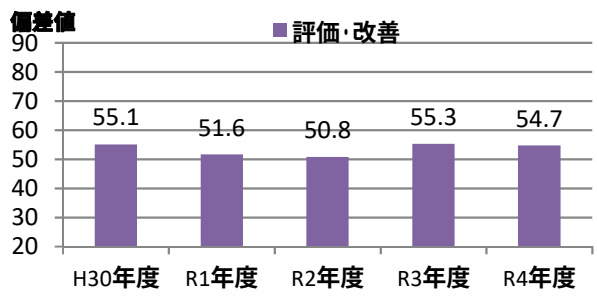
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	901～950位	1301～1350位	1351～1400位	1251～1300位	951～1000位
総合評価	51.3	49.5(↓1.8)	50.2(↑0.7)	52.7(↑2.5)	55.9(↑3.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



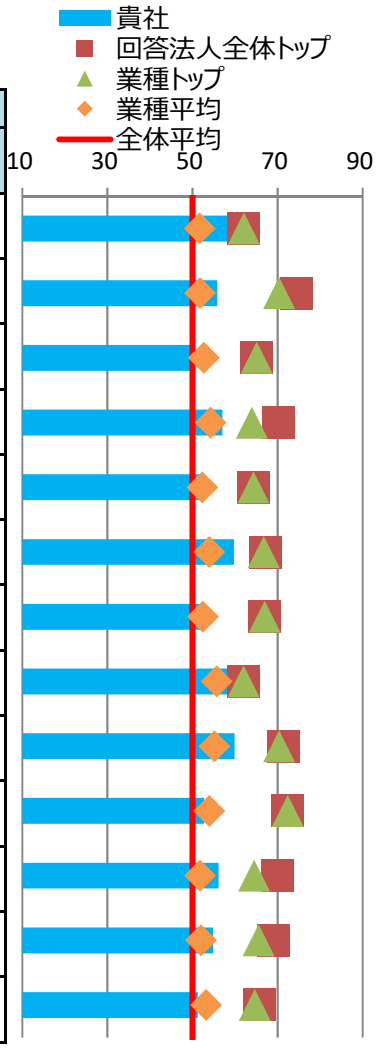






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**58.4**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**55.9**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.7**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.1**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**51.7**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.8**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**51.9**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.9**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**59.9**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**52.8**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.2**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.9**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.3**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **従業員一人ひとりがいきいきと元気に働くことができる職場づくりを実現することが、企業活動の持続的成長に繋げる上で重要な課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**いきいき職場の向上（ワークエンゲージメント）の向上を期待しており、健康指標の１つとして掲げている「仕事満足度」について2023年度60%以上を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**統合報告書**
URL	**https://www.kyb.co.jp/company/integrated_report.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**14**	回	**1**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**17.2**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	多様な働き方の中でのコミュニケーションツールとしてMicrosoft Teamsを活用している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**59.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	社員食堂にてヘルシーメニュー、野菜小鉢、マンナンごはんによるカロリー減、カロリーや塩分表示などを実施

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

■運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	誰もが参加できる運動イベントとして、'ウォーキング大会の開催。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**19.7**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**1.2**	%

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

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	53.2	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.5	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.6	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.7	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.6	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**従業員意識調査において、仕事での充実感のスコアが平均値(3.5点)以下の推移となっており、長時間労働抑制や休暇取得促進等によるワークライフバランスの向上のための改善が必要となっている。**
	施策実施結果	**管理監督者の長時間労働抑制施策として日々の労働時間を集計し、日次・週単位での労働時間状況を経営層にも共有し管理体制を強化。また全従業員に対し、日々の勤務時間申請徹底のため、週次にてアラート配信を実施。**
	効果検証結果	**２０２１年９月実施の従業員意識調査にて、仕事での充実感のスコアは３．２６となっており、全体では前年度と変わらない。しかしながら、管理監督者における労働時間は改善傾向しており、長時間労働抑制の効果が表れている。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**2020年4月に屋内喫煙所全廃。2021年1月に就業時間中禁煙受動喫煙対策として従業員の喫煙率の低下に取り組んだ結果、喫煙率は2021年には喫煙率32.3となったが、国民栄養調査などの全国調査と比較しても全年代で喫煙率が高い。喫煙者の高さが各種疾患の温床となったり、特定保健指導対象者の減少を妨げる要因となっていると認識している。**
	施策実施結果	**環境対策として。2022年4月から敷地内全面禁煙をの啓発を目的に受動喫煙防止パネル展を実施し600人が参加した。禁煙希望者への禁煙サポート事業を健保とコラボで実施し　人が制度を利用し禁煙した。**
	効果検証結果	**2021年度の喫煙率は32.3%に減少。人数にすると約100人の従業員が禁煙した。喫煙者減少により疾病リスクの減少についての効果検証は長期的になるが、診断書統計による疾病分析をすすめたり、特定保健指導対象者率の変化を確認していきたい。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　007245

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大同メタル工業株式会社

英文名：DAIDO METAL CO., LTD.

■加入保険者：大同メタル健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

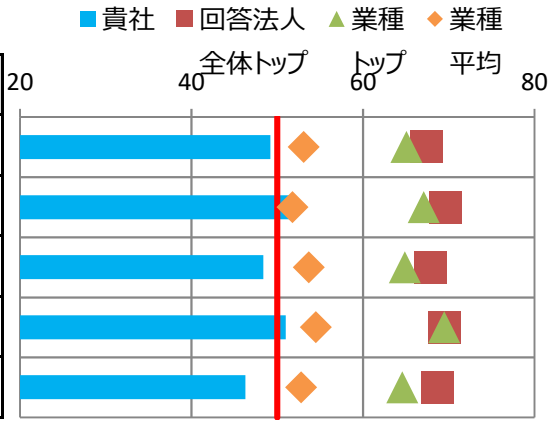
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**49.2**　↑3.8　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.2	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	51.5	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	48.4	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	51.0	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	46.3	68.7	64.6	52.8



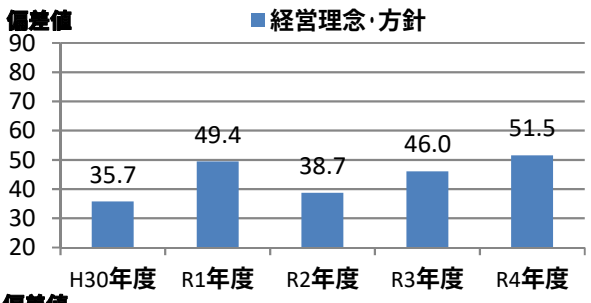
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

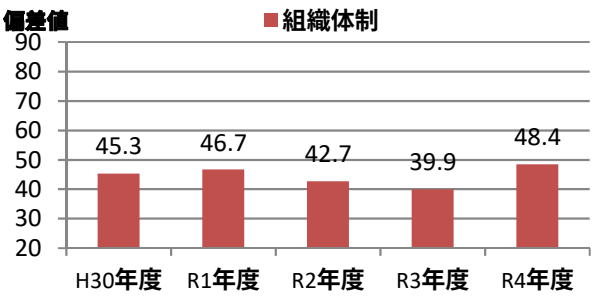
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

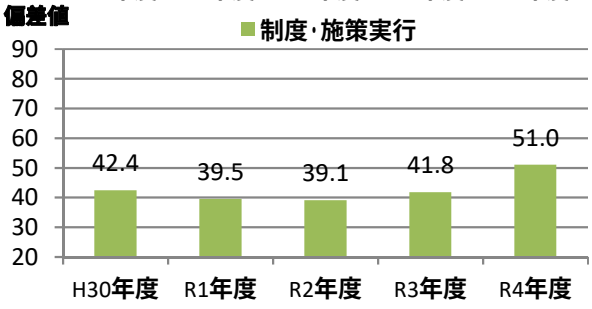
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

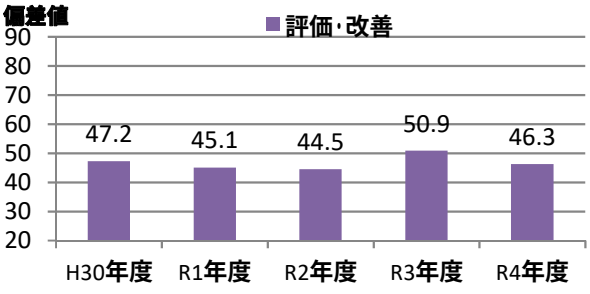
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1351～1400位	1551～1600位	2001～2050位	2051～2100位	1751～1800位
総合評価	41.9	45.6(↑3.7)	41.3(↓4.3)	45.4(↑4.1)	49.2(↑3.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



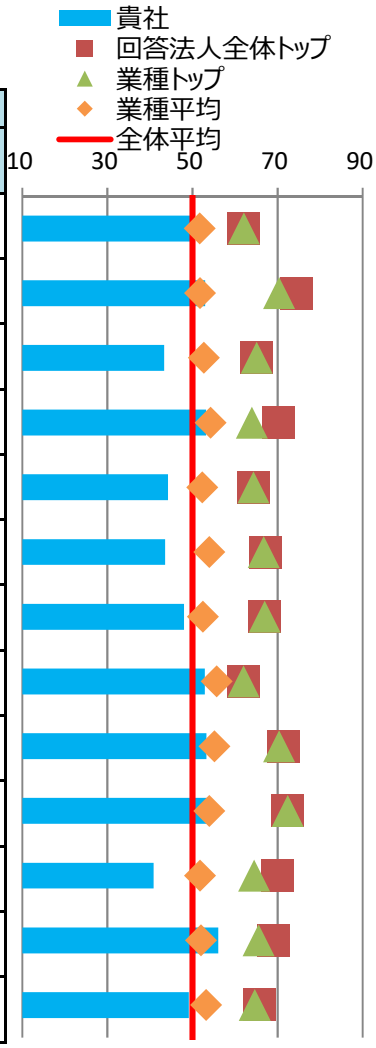






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**49.6**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.0**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**43.4**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**53.2**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**44.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**43.6**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**48.0**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.9**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**53.3**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**54.4**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**40.9**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.1**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.2**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **従業員が心身ともに健康で働いてもらうことの実現が、更なる生産性向上に向けた大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**休職者数、就業制限者数、健康診断の有所見者数の減少による生産性の向上を期待する。また、上記該当者数を減少させることは、従業員の健康の維持に直結し、ひいては個人のプレゼンティーズム・アブセンティーズムの改善、及び働き甲斐向上による長期就労を促進し、自社内技術の蓄積と、企業としてのブランド価値向上(魅力のある会社）につながる。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.daidometal.com/jp/company/health_management/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**14**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**31**	回	**2**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**20.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**90.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	ポータルサイト、食堂サイネージ、社内報にて情報発信の場を提供。チャットツールとしてteamsを導入。

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	管理栄養士監修のヘルシーメニューの提供。食品企業と協力した、健康に配慮したコラボメニューの提供。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**70.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	朝礼、昼礼時のラジオ体操の実施。

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	**90.0**	%
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	47.8	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.8	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.5	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.0	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.8	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.1	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.7	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.1	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生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	**定期健康診断後の精密検査受診率を向上させる。**
	施策実施結果	**精密検査を受診すると補助がもらえる制度を健康管理スタッフから案内する。**
	効果検証結果	**受診率の著しい低下はなく、ほぼ横ばい。**
効果検証②	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**有給休暇取得日数の向上**
	施策実施結果	**四半期ごとに、取得目標日数を設定し、未達の社員をフォローする。**
	効果検証結果	**有給休暇取得平均日数が向上した。15.9日（2020年度）→16.6日（2021年度）**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007246

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：プレス工業株式会社

英文名：PRESS KOGYO CO., LTD.

■加入保険者：プレス工業健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

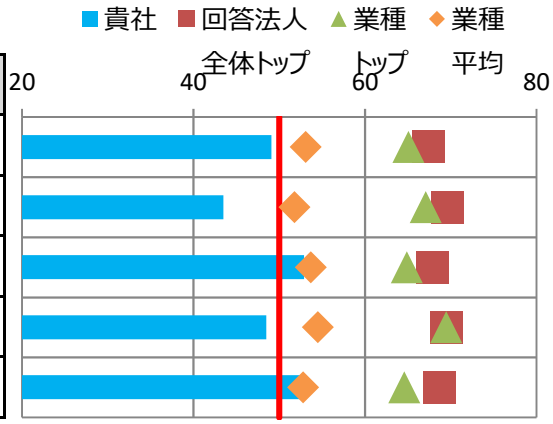
■総合順位： **1751～1800位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **49.1** ↑7.9 （前回偏差値 41.2 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.1	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	43.5	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	52.9	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	48.5	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	52.7	68.7	64.6	52.8



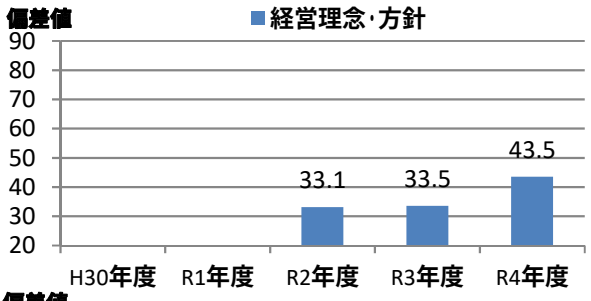
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

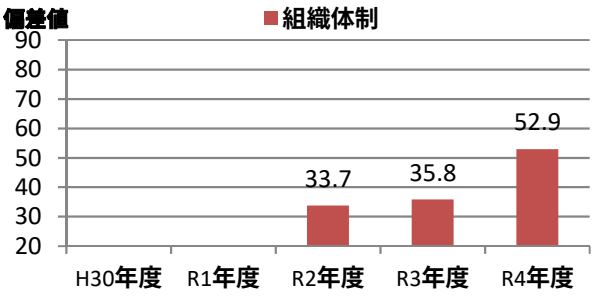
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

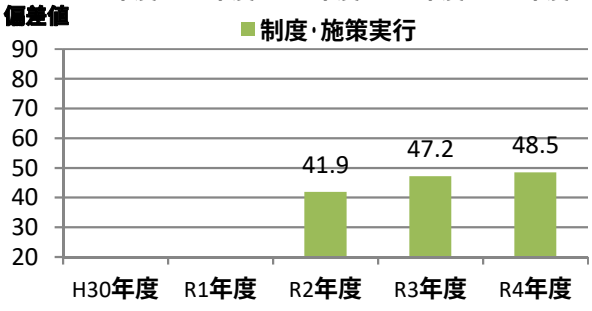
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

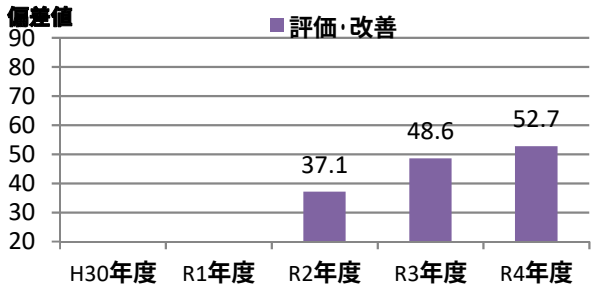
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2251～2300位	2351～2400位	1751～1800位
総合評価	-	-	36.2(-)	41.2(↑5.0)	49.1(↑7.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



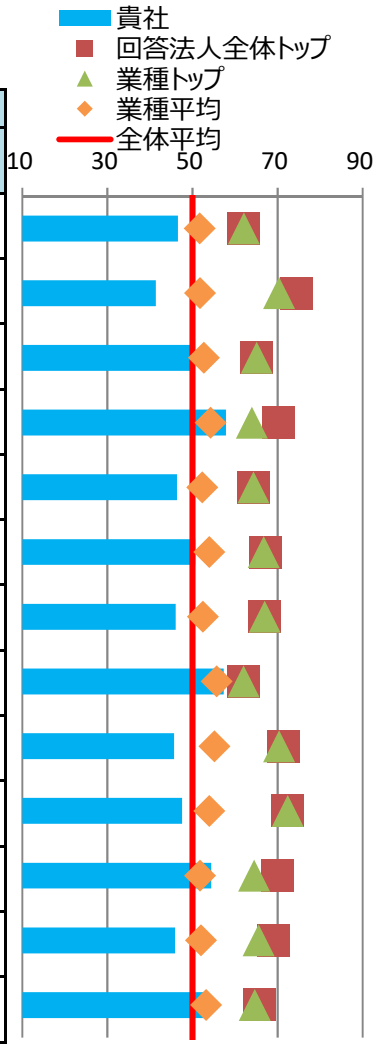






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**46.6**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**41.4**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**49.9**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.9**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**46.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**50.7**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**46.1**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**45.7**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**47.6**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.4**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**45.9**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.9**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**中長期的な企業価値向上** **・「従業員の心身の健康増進」（社長方針に掲載）** **・ESG課題の一つである健康経営に積極的に取組み、中長期的な企業価値の向上を目指す。（プレス工業グループ サステナビリティ基本方針に掲載）**
健康経営の実施により期待する効果	**・従業員のヘルスリテラシー向上** **・健康づくり・疾病予防の支援　※フィジカル及びメンタル疾病によるアブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減** **・働きやすい職場環境の実現** **・社員のワークエンゲージメント向上**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**16**	回	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**13.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**98.6**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	若年層個別面談により、仕事、人間関係、プライベートの悩みをヒヤリングし、必要に応じて対応する。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**7.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	社員食堂にて毎日朝昼晩に管理栄養士が監修する主食主菜副菜のバランスの取れた食事を提供している。

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

■運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的に実施
取組内容	外部講師を招き運動機能測定を実施し、体力維持向上に向けたトレーニングを指導している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**12.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**72.0**	%

■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	47.9	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.3	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.2	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.2	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.5	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の生産性低下防止・事故発生予防**
	課題内容	**前年度までに高年齢労働者の転倒災害が数件発生しており、これらの災害発生原因の検証の結果、肥満や運動習慣がない等の間接的な要因が背景に在することが考えられた。併せて2022年度は60歳超社員の再雇用により100名を超える高年齢労働者増加したこともあり、中高年齢層への運動習慣のきっかけづくりが課題として挙げられた。**
	施策実施結果	**22年度より中高年齢層の運動機能測定を行い、同時に「イベントの目的」や「自覚と現実のギャップ」「体力維持向上の気持ち有無」についてのアンケートを実施した。（アンケート回収率100%）**
	効果検証結果	**アンケートの結果、肯定的な回答が「イベントの目的が理解できた」95%、「思ったより結果が悪かった」37%、「体力向上生活習慣に取り組みたい・すでに取り組んでいる」81%との結果が出た。直接的な身体機能向上や災害発生件数との因果関係の検証にはさらに時間が必要だが、意識の向上のきっかけづくりとしては有効であった。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	–
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007247

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ミクニ

英文名：MIKUNI CORPORATION

■加入保険者：ミクニ健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

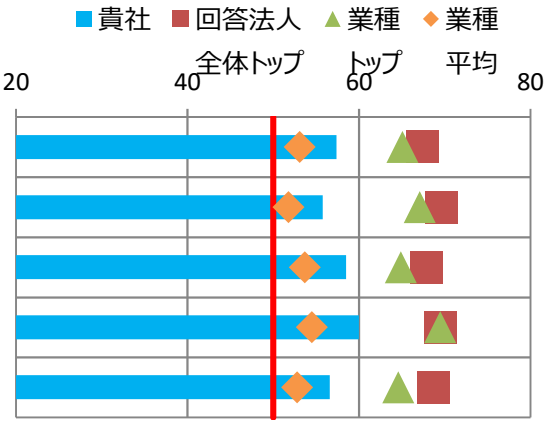
■総合順位： **801～850位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **57.4** ↑2.6 （前回偏差値 54.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.4	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	55.8	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	58.5	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	60.0	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	56.6	68.7	64.6	52.8



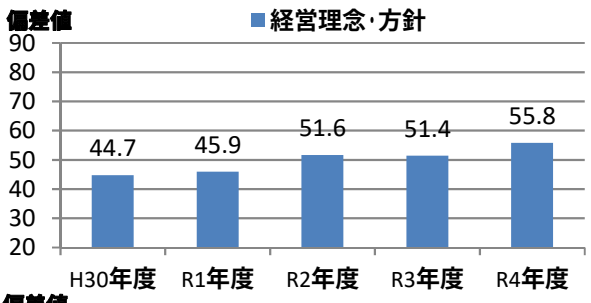
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

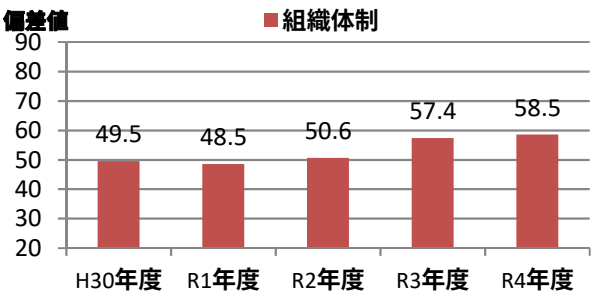
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

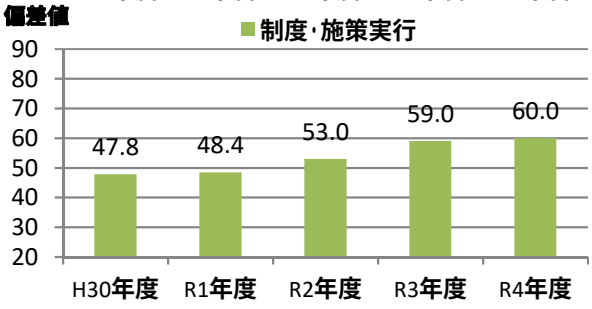
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

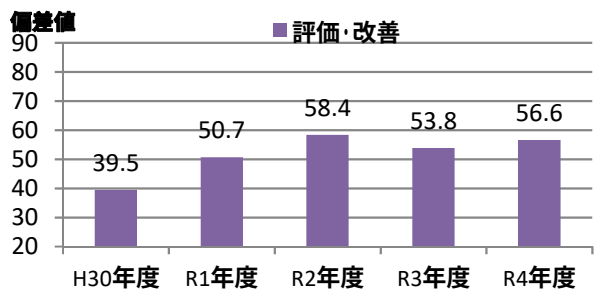
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201～1250位	1351～1400位	1001～1050位	951～1000位	801～850位
総合評価	45.6	48.4(↑2.8)	53.7(↑5.3)	54.8(↑1.1)	57.4(↑2.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



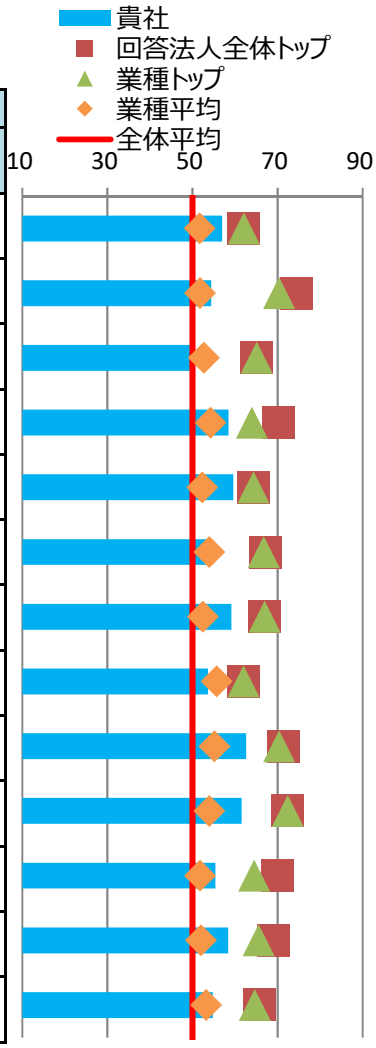






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.0**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**54.4**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.3**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.5**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**59.6**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.0**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**59.2**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**53.7**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**62.6**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**61.6**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.4**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.4**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**54.8**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**中長期的な企業価値向上** **企業としてのアウトプット極大化を目指すうえで、人的資本の効率的な投入を求め続ける必要あるが、絶対的な労働力の不足が見込まれる中、従業員個々の健康水準を高めることで能力の発揮度合いを高めてもらいたい。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営の一環として従業員エンゲージメント改善プログラムを導入しており、精神、意識レベルでの健康度合いを高めることで従業員のパフォーマンス向上、組織の活性化を目指している。**

※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

媒体の種別	**CSR報告書**
URL	**https://www.mikuni.co.jp/data/csr_report_2022.pdf**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**15**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	全社員を対象としたエンゲージメントサーベイ実施。部門別結果共有とアクションプラン作成、実施

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

■食生活改善

取組概要	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供
取組内容	事業所の食堂および寮で朝食の提供をしている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**22.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**3.5**	%

■運動習慣定着

取組概要	その他
取組内容	小田原事業所でウォーキングコースを整備し、休憩時間等を活用した健康促進に繋げている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**17.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**18.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**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	53.2	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.7	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.3	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.3	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.4	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**当社の喫煙率は全国平均より高い。喫煙者の健康リスクは様々挙げられており、新型コロナウイルスに感染した場合も喫煙者の重症化リスクが高い。 従業員が健康で活き活きと有り続けるために、喫煙の有害性を周知し、禁煙推進を継続的に取り組む必要性がある。**
	施策実施結果	**2020年度に一部事業所でスモールスタートした、スモークゼロ活動を2021年度に全社展開。①禁煙セミナー、②喫煙可能時間を段階的に縮小、③屋内喫煙所廃止、④禁煙宣言と禁煙に関する費用一部補助を実施。**
	効果検証結果	**2021年度に実施した健康診断実施時点での喫煙率は、昨年度比喫煙率1%減（33%→32%）と大きな変化は見られなかったが、新規に導入した禁煙宣言に6名が参画した。定性的な効果把握で実施したアンケートでは「禁煙セミナーを通じ、自分だけではなく、サードハンドスモークで家族や周りに健康被害を及ぼすことを知り、禁煙に繋がった」との回答有り、実施した多角的施策が行動変容に繋がっていることを確認。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　007250

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：太平洋工業株式会社

英文名：Pacific Industrial 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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

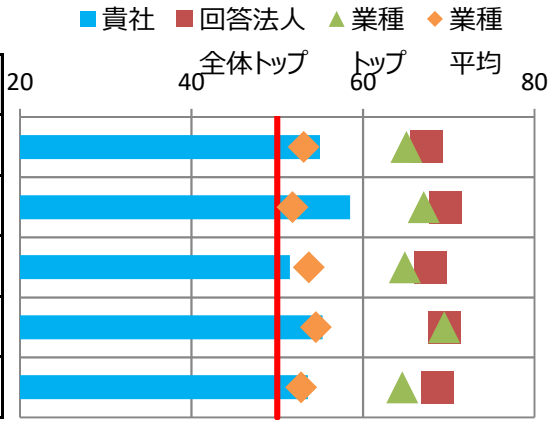
■総合順位：　**1051～1100位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**55.0**　↑1.9　（前回偏差値　53.1　）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.0	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	58.5	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	51.5	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	55.3	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	53.6	68.7	64.6	52.8



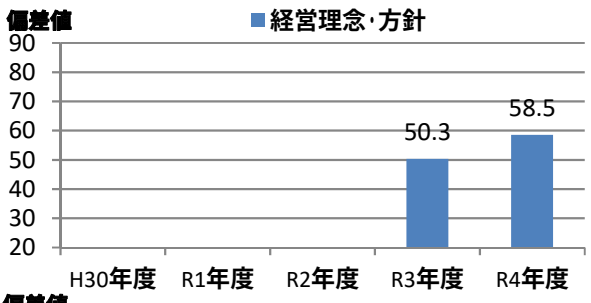
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

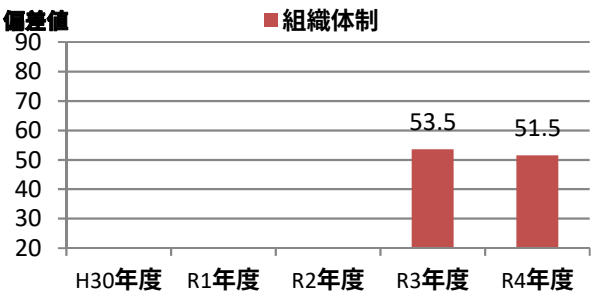
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

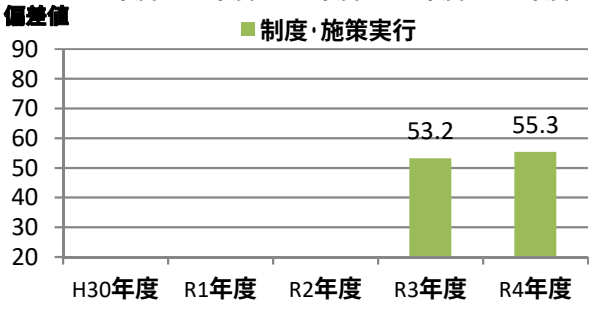
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

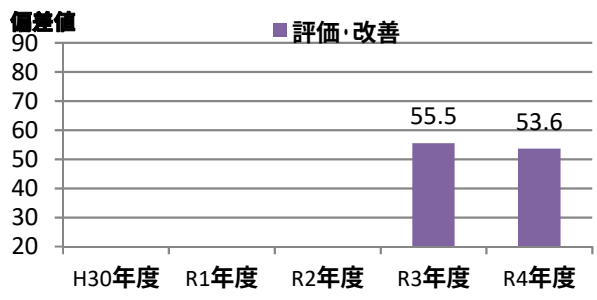
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1201～1250位	1051～1100位
総合評価	-	-	-	53.1(-)	55.0(↑1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



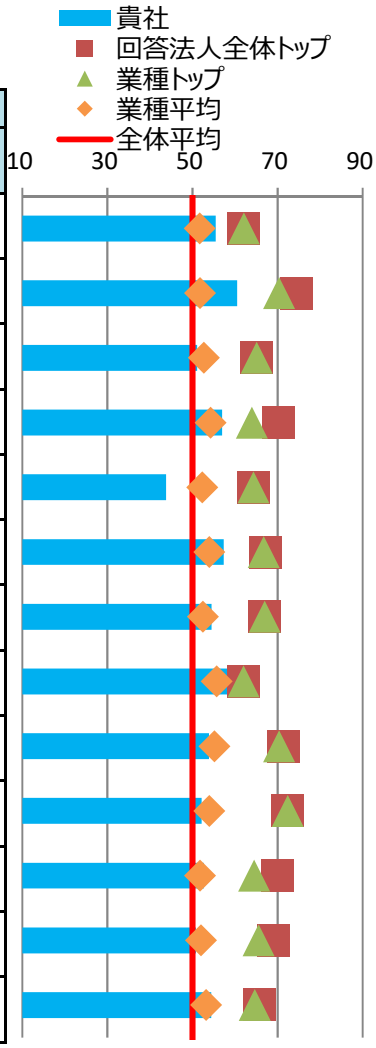






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**55.5**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**60.5**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.1**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.0**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**43.8**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**57.4**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**54.5**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**53.9**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**52.2**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**52.7**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**50.8**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**54.4**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **ものづくり企業として、技能やノウハウ継承のため、一人ひとりの従業員に健康で長く働いてもらうこと、また全ての人が「思い」をもち能力を発揮できる、活力あふれる職場づくりの実現が、生産性の維持・向上への課題となっている。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が仕事への熱意・活力を持って働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、ストレスチェック検査の設問A17「働きがい」において、「そうだ」「まあそうだ」と回答する者の割合80%以上を目指す。** **また高ストレス者からの相談を職場改善につなげ、健康リスク「リスク総合」120以上の部署数10以下を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.pacific-ind.co.jp/sustainability/stakeholders/employee/**

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**45.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**89.8**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	経営層との直接対話、困り事解決の機会として従業員との面談会実施。2021年度はライン運営者に対し実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**6.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	各自が食事メニューの改善等の目標を決め、取り組んでいる。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**98.8**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎日、始業時にラジオ体操を実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	**95.4**	%
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	58.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.3	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.9	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.9	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**肥満、脂質異常、血圧、糖代謝の4項目において、低リスク者（39歳以下：全項目が正常、40歳以上：正常またはやや注意）の者が減っており（2019年度41.3%、2020年度38.6%）、生活習慣病リスクのある者が増えている。健診後の再検査・精検受診率はコロナ禍前より下がっており（2021年度78.7%、2018年度85.3%）疾病発生リスクの高い従業員が増えていると考えられる。**
	施策実施結果	**一人ひとりの生活習慣の見直しと改善のため、運動、食事、歯のケアの３つについて改善キャンペーンを実施。2020年度と比べると、運動は参加率、達成率ともに低下。食事、歯は参加率、達成率ともに上昇した。**
	効果検証結果	**2021年度BMI25以上者率は前年同様27.5%で変化なかった。2022年3月実施の健康調査の結果、前年と比べ間食を摂取しない者の割合が1.4%増加、早食いをしない者の割合も1.3%増加。また1日30分以上の運動を週2回以上する者の割合は1.3%増加、運動を1日1時間以上行う者の割合は1.2%増加した。わずかではあるが生活習慣改善を意識し、取り組む者が増加してきたと考えられる。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**2020年度までの過去3年間、喫煙率35%台が続いていたが、2021年度は33.9%まで下がった。しかし健保の健康調査の結果で約4割の従業員が「受動喫煙を受けている」と感じているため、喫煙者を減らすとともに分煙の環境づくり、改善を進めていく必要がある。**
	施策実施結果	**2021年度禁煙キャンペーンは喫煙者70名が参加、うち8名が達成し、達成率11.4%であった。**
	効果検証結果	**毎年喫煙者の中から「1年以内にたばこをやめたい」という意思のある方に対して禁煙キャンペーンへ参加勧誘し、期間中のアドバイス、フォローを実施。2022年4月時点で喫煙率32.9%まで下がったが、依然として喫煙率は高い。2022年度は禁煙を迷っている方へ取り組み意欲向上の一助となるよう、禁煙達成者への費用補助（禁煙補助薬購入費、オンライン禁煙利用料）を開始。10月現在今年度禁煙キャンペーン実施中。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007259

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アイシン

英文名：AISIN CORPORATION

■加入保険者：アイシン健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

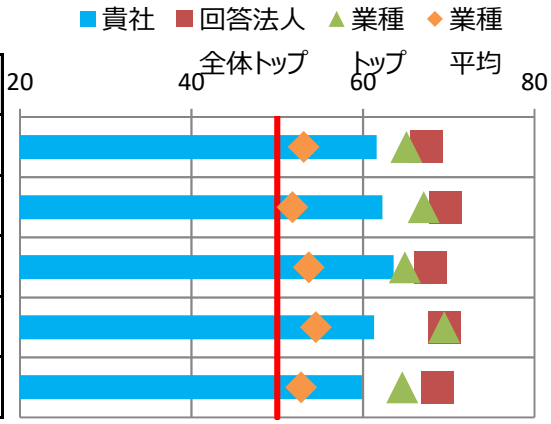
■総合順位： **301～350位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **61.6** ↓0.2 （前回偏差値 61.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.6	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	62.3	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	63.6	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	61.3	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	59.9	68.7	64.6	52.8



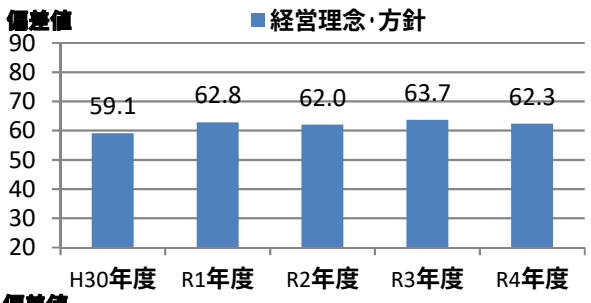
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

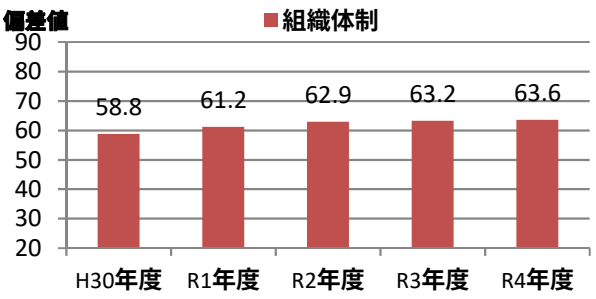
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

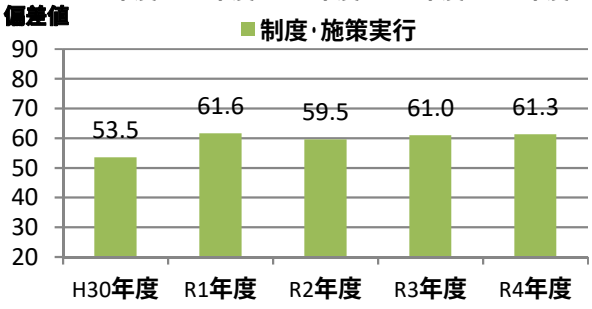
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

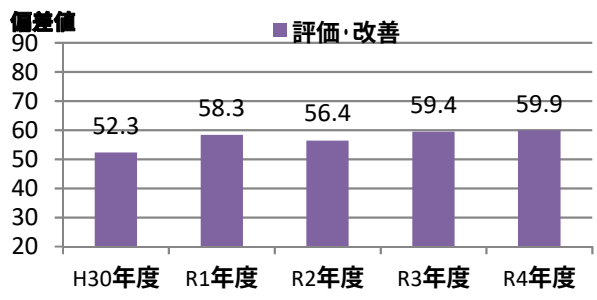
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	251～300位	401～450位	201～250位	301～350位
総合評価	56.0	60.9(↑4.9)	60.0(↓0.9)	61.8(↑1.8)	61.6(↓0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



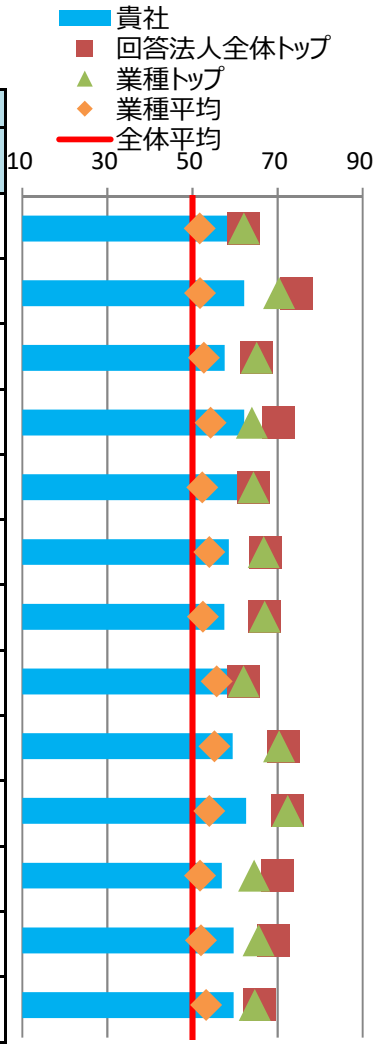






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**62.2**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.6**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.2**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.6**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.5**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**59.5**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**62.6**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.9**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**59.7**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**59.7**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **働く仲間の成長・幸せに向けた投資を加速していく中で、健康な社員が一体となって、自己成長と働きがい、人生の幸せを感じられる会社を目指すことが、企業の持続的な成長を実現する上で、重要な課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員が、定年後も含め、心身ともに健康で、実り豊かな生涯を送ることを期待している。** **具体的な指標として、社員意識調査における「働きがい指数」を測定。2030年までに、4.0ポイント以上を目指す。** **2021年度の自社単体は3.5ポイントであった。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**統合報告書**
URL	**https://www.aisin.com/jp/sustainability/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**35.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**96.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	フリーアドレスオフィスの整備により部署を超えた従業員のコミュニケーション促進

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**8.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	健康マネジメントツールを用い、食生活の記録や改善に向けた情報提供等の支援を実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**36.7**	%

■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	スマホアプリ「TATTA」を用い、個人またはチームで参加できるイベント「WALK&RUN」を開催。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**90.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	**4.2**	%
管理職限定	○	全管理職の	**7.9**	%
限定しない		全従業員の		%

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

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	61.9	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.1	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.1	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.3	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**定期健康診断問診より、「運動習慣のある」従業員が41.5%に留まっている。加えて、BMI25以上者率が昨年度比1.7%上昇していることから、運動に対する意識変容及びBMIの低減を目指し、健康意識の向上に繋げていくことが必要である。**
	施策実施結果	**全従業員を対象に、スマホアプリを媒体とした運動イベントを開催。**
	効果検証結果	**イベント参加者のうち、79.7%が運動習慣を継続していると回答。今後も運動のきっかけづくりの機会を提供し、運動習慣の定着、及び健康意識の向上に繋げていく。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**コロナ禍での働き方改革が進む中、2021年に経営統合という節目を迎え職場環境の大きな変化があった。2つの大きな環境変化に伴い、メンタル不調者が増加すると考えられたため、メンタル不調者の早期発見・対応の取り組み強化を継続し、疾病休業による生産性の低下を予防することが課題。**
	施策実施結果	**グループ会社との合同ラインケア教育、職長教育、中途入社を含む新入社員教育、正社員登用時教育、環境変化の大きい事技職全員を対象としたセルフケア教育を実施。現時点まで、対象者のうち9割以上が受講している。**
	効果検証結果	**ストレスチェックにおいて、高ストレス者の割合が2020年度の3.7%から、4.5%へ増加傾向にあるものの、職場改善活動や、メンタルヘルスに関する教育を実施し、メンタル不調新規休業者率は0.8%と過去3年で大きな変動はなかった。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　007267

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：本田技研工業株式会社

英文名：Honda Motor Co,Ltd.

■加入保険者：ホンダ健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

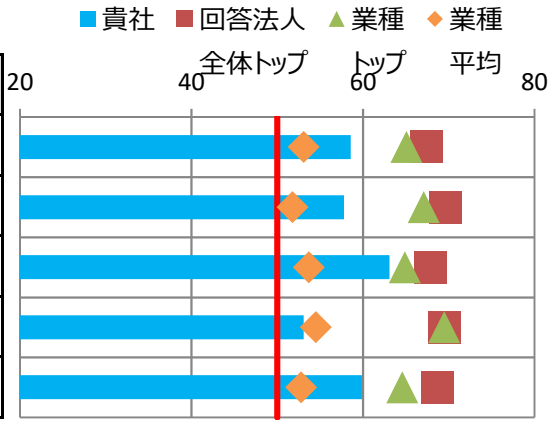
■総合順位：　**701～750位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**58.6**　↑3.2　（前回偏差値　55.4 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.6	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	57.8	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	63.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	53.1	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	59.9	68.7	64.6	52.8



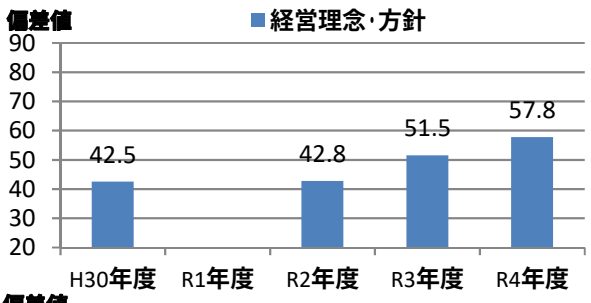
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

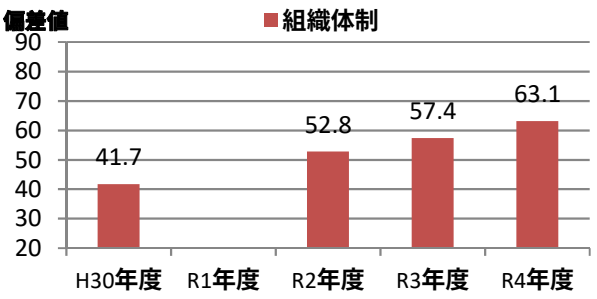
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

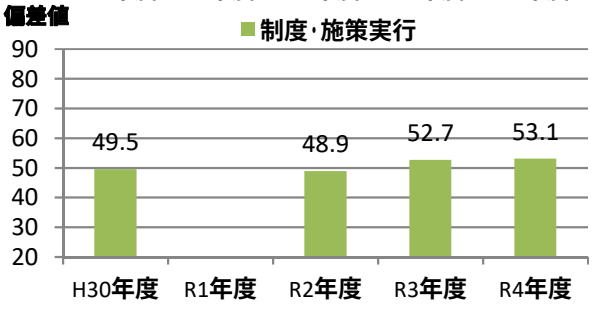
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

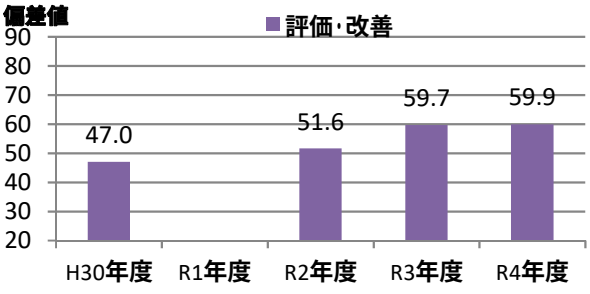
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201～1250位	-	1451～1500位	901～950位	701～750位
総合評価	45.3	-	48.7(-)	55.4(↑6.7)	58.6(↑3.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



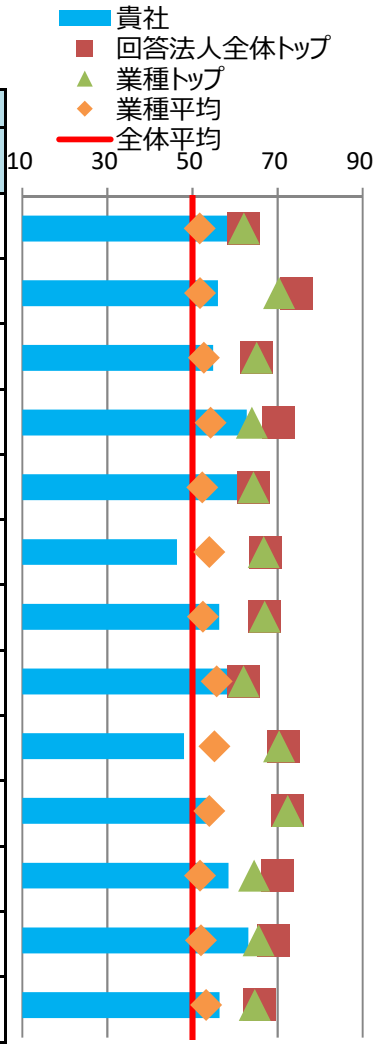






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.2**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**56.0**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**54.9**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.8**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**63.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**46.4**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.3**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**48.0**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**54.2**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.5**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**63.2**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**56.4**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	組織の活性化 第二の創業期と位置づけ、現在大きな変革にチャレンジしている状況にあるが、新たな価値を創造し続けるための人領域の課題として、「多様な従業員が働きがい・生きがいを実感できる人施策の実行と組織風土の醸成」をあげている
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが健康で安全に力一杯働くことができる企業を実現のために健康経営に取組んでおり、プレゼンティーズム、及びアブセンティーズムの低減など従業員の健康状態を良好に保つことが、エンゲージメントの向上の一因となることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.honda.co.jp/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**32**	回	**2**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**2.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	事業所親睦会等。コロナ禍ではオンライン等を活用し従業員及び家族、近隣の住民との親睦を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	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	エネルギー・野菜量・塩分量の一定基準を設定した健康食をすべての食堂で毎日提供メニューに加えている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■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	1回30分週2回以上の運動習慣を目標に定期的な従業員周知を行い、歩数によってポイントを付与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※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	51.2	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.6	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.9	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.9	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.7	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	生活習慣病指摘者や重症化者がこの10年に増加していることが確認できた。そのため、自分の健康を自ら守る自己保健義務意識の定着と、良好な生活習慣を身に着けることが課題としてあげられる。
	施策実施結果	従業員に守ってもらう生活習慣を管理項目として設定し、各種啓発活動に取り組んだ
	効果検証結果	５つの管理項目のうち4つ以上守っている人が、2年前に38%であったのが、6%増加し44%となった 生活習慣病の罹患状況への効果はまだ見られていないが、生活習慣を改善した従業員は、倦怠感や、不安など自覚症状の訴えが減り、プレゼンティーズム低減につながったことが確認できた。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙防止に向け、2023年4月1日から敷地内禁煙を導入することを決定した。しかし、従業員の喫煙率は３割近くあり、喫煙率低下に向けた働きかけが課題となる
	施策実施結果	無関心期の方に寄り添う、禁煙準備に向けたオンラインセミナーや準備期の方に向けたオンラインセミナーを社内ポータルサイトに掲載し、双方で約6400件の閲覧が確認できた
	効果検証結果	喫煙率は2年前３１%から４%低下し２７%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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007270

令和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ＳＵＢＡＲＵ

英文名：SUBARU CORPORATION

■加入保険者：ＳＵＢＡＲＵ健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

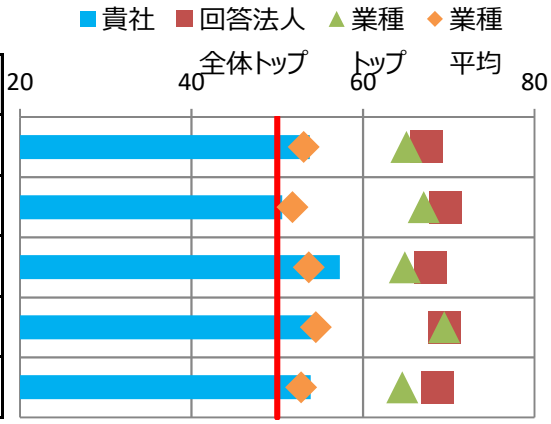
■総合順位： **1201～1250位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **53.8** ↑3.3 （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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.8	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	50.6	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	57.3	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	54.8	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	53.9	68.7	64.6	52.8



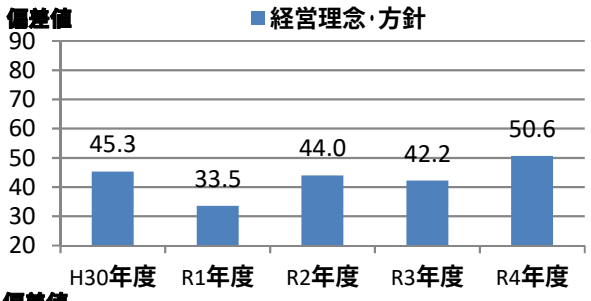
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

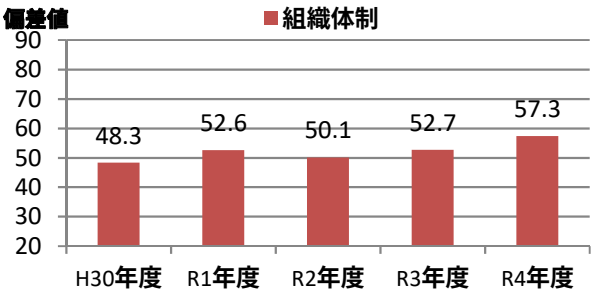
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

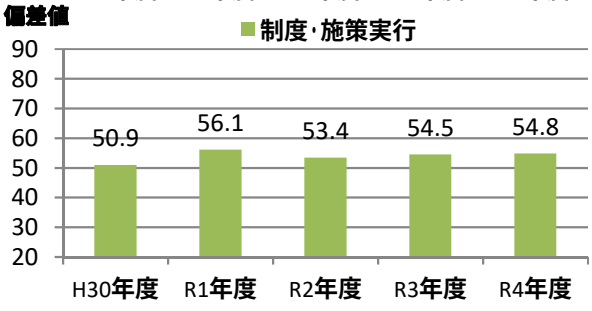
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

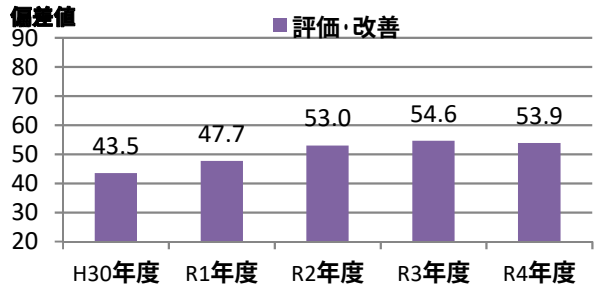
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1151～1200位	1551～1600位	1351～1400位	1501～1550位	1201～1250位
総合評価	47.2	46.1(↓1.1)	49.8(↑3.7)	50.5(↑0.7)	53.8(↑3.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



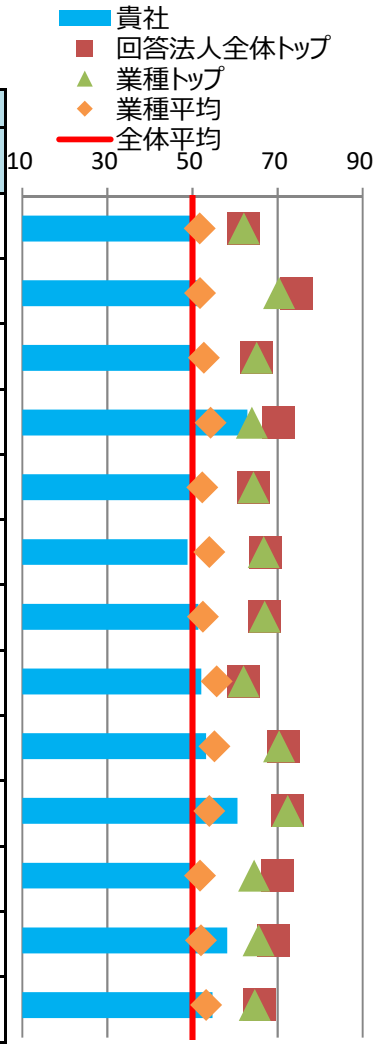






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	49.6	62.1	62.1	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	51.4	74.4	70.4	51.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.8	65.1	65.1	52.7
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.9	70.3	64.0	54.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	50.7	64.4	64.4	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	48.9	67.3	66.8	54.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	51.4	67.0	67.0	52.5
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	52.1	62.0	62.0	55.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	53.2	71.4	70.4	55.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	60.6	72.4	72.4	54.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	50.2	69.9	64.5	51.8
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	58.2	69.2	65.6	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	54.7	65.7	64.7	53.2



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 少子高齢化が進む日本で、①従業員の健康問題による生産性低下を防ぎ、②６５歳まで活き活きと働き続けることができるよう環境を整えることで　③優秀な人材の確保することを経営課題と捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の働きがいを高め、働きやすい職場環境を整えることで、エンゲージメントを高め、事業活動の更なる発展と社会貢献を目指す。

※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

媒体の種別	CSR報告書
URL	https://www.subaru.co.jp/csr/report/

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**13**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**30**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**14.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**90.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	SNSを通じた褒める、認める、感謝するタテヨコナナメのつながりづくりの活動を労働組合とともに推進

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**8.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**70.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	社員食堂で野菜多め、栄養バランスの取れた低カロリー減塩の健康メニューの提供

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

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	運動習慣や健康意識向上のためRIZAP「１５minトレーニング」。オンラインとオンデマンド配信

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**82.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**60.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**60.0**	%

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

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	49.3	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.5	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	77.4	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.5	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.3	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.1	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	生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	従業員意識調査結果で、自分は健康に問題がないと思っている従業員が8割であったが、有所見者率が3割を超える高リスク項目もあることから、高リスク者である従業員自身の危機感のなさが課題。2次受診勧奨を徹底して行い、2次受診率の増加を目指す。
	施策実施結果	産業医と保健師による2次受診への勧奨を、メール、手紙、面談で100%行った
	効果検証結果	健康診断結果にはすぐには結び付かないものの、各事業所の2次検診受診率が上がり、特に産業医による紹介状と共に勧奨することで、自身の健康状態の把握と危機管理意識が進んだ。
効果検証②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	もともと女性従業員比率が低いことから、女性活躍を含め誰もが働きやすい環境づくりや意識が薄いところが課題
	施策実施結果	健康セミナー（本人向け、管理者向け）を開催し、女性特有の年齢やライフステージに伴う身体の変化への正しい理解を促進。
	効果検証結果	女性向けには女性の産業医、男性が圧倒的に多い管理職向けは男性の産業医より講義があることで、敷居の高さを下げ、参加率も他の健康セミナーと比較し、圧倒的に高かった（本人向け82%、管理職向け60%）また、アンケート結果でも特に管理職からの評価と理解度が高く、引き続き実施検討していく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007272

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ヤマハ発動機株式会社

英文名：YAMAHA MOTOR CO.,LTD.

■加入保険者：ヤマハ健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

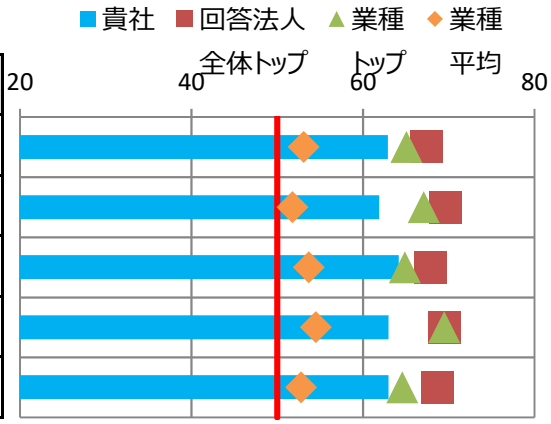
■総合順位： **151～200位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **62.9** ↑5.0 （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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.9	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	61.9	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	64.2	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	63.0	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	63.0	68.7	64.6	52.8



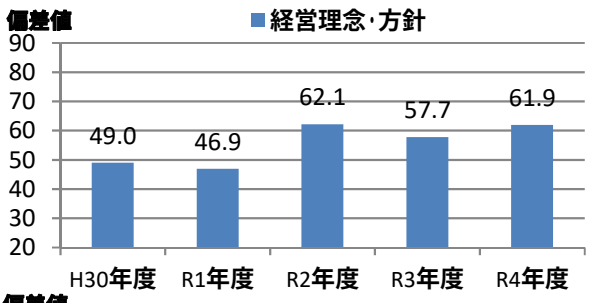
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

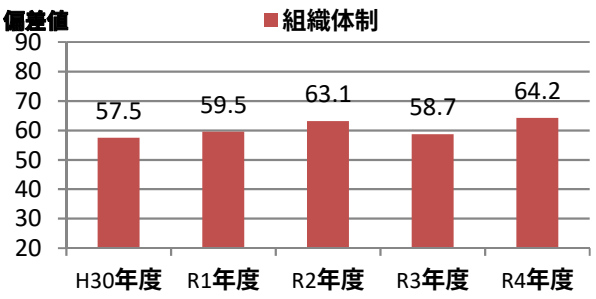
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

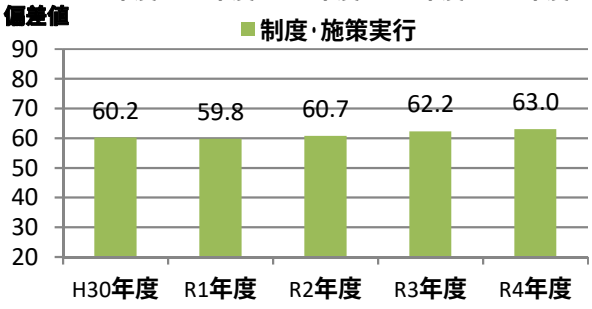
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

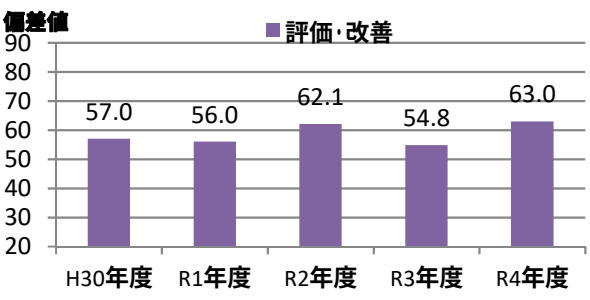
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	851～900位	151～200位	651～700位	151～200位
総合評価	55.7	54.7(↓1.0)	62.0(↑7.3)	57.9(↓4.1)	62.9(↑5.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



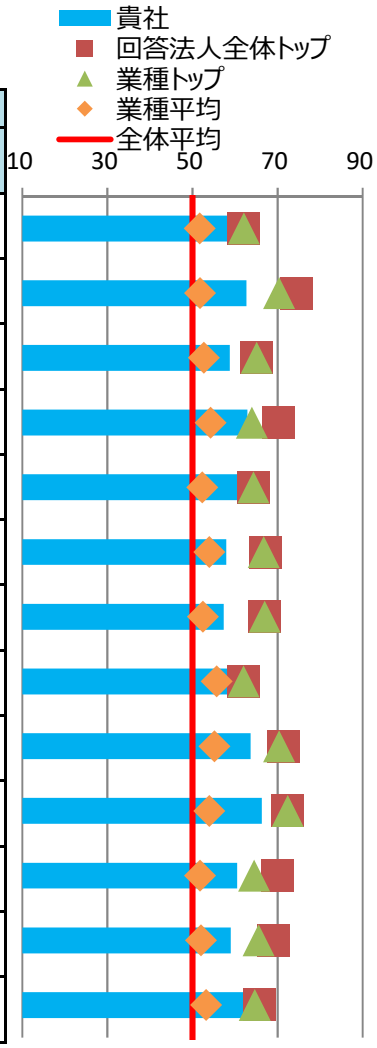






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.9**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**62.7**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.8**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.9**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.0**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.4**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**63.7**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**66.3**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**60.5**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**59.0**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.8**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **フィジカル面では、現在の社員の健康レベルは概ね良好だが、高リスク者＋予備軍は社員の約4割。更なる社員の健康・企業の成長を実現するために生活習慣改善を強化し、リスク予備軍を増やさない・減らす取り組みを推進することが課題である。** **メンタル面についても、全社の高ストレス者割合、健康リスクスコアは比較的良好であるが、高ストレス者の割合が高い部門もあることから、職場改善につなげる分析と施策が重要である。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営戦略マップで整理した取組を長期活動計画に落とし込み推進していくことにより、社員の健康維持・増進だけでなく経営への貢献の視点から、プレゼンティーイズム、アブセンティーイズムの改善につなげる。** **最終的にはワークエンゲージメントの向上で活力ある組織風土の醸成と従業員のパフォーマンス、企業価値の向上を実現する。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://global.yamaha-motor.com/jp/profile/csr/stakeholder/employee/#sec-07-09

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**14**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**39**	回	**3**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**74.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**91.7**	%

■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	企業グループ内で利用できる社内Twitterやチャットアプリを標準ソフトウェアとして提供している。

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

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	健康課題にそった食堂イベントを5回開催。同時に教育媒体を社内イントラで動画配信、食堂ポスター掲示。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**70.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	会社独自のREVストレッチを始業開始時間に実施。専用の音楽、解説、動画がある。

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**81.5**	%

※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	62.3	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.8	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.4	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.9	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.3	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.5	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.2	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**健康診断の結果、疾病管理が十分でなく就業上の配慮や就業制限を要する健康状態の社員は一定数在籍しており、プレゼンティーズムに関連していると考えられる。また、生活習慣病に罹患しているが適切に管理されている群、さらに発症予備群も含めると重症化リスクのある社員は多数に及ぶことが課題である。今後も平均年齢は高止まりすることが予想され、シニア社員になっても支障なく働ける健康状態を達成する必要がある。**
	施策実施結果	**精密検査あるいは就業上の措置が必要な健康診断有所見者に対し、職制を通じた受診勧奨により産業医の面接指導・看護職による保健指導を100%実施。さらに、特定保健指導については終了率61.9%であった。**
	効果検証結果	**産業医による就業制限の意見の付与された者の割合は2.55%となり、前年よりも0.1ポイントの改善を認めた。特に、より強い制限の課された社員は前年の人数比で22%減少した。疾病休業統計における全体の疾病休業日数率は0.46%で前年より0.11ポイントと大幅に減少したものの、領域別に見ると新生物は減少したが循環器系疾患や内分泌・代謝疾患など増加が見られたものもあり、今後の経過が注目される。**
効果検証②	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**社員全体の生活習慣指標（肥満、運動、飲酒、睡眠、朝食等）が長期的に悪化しており糖尿病をはじめとする生活習慣病リスクが増大傾向にある。さらにはテレワークの推進や出張規制による活動量の低下や、社員間のコミュニケーションの減少など、ライフスタイルの変化が健康に与えるインパクトは小さくないと予想されることから、健常者を含めた社員全体の健康リテラシーの向上、生活習慣改善の自発的な取組の促進が課題。**
	施策実施結果	**社内ネットやデジタルサイネージでの動画配信を行った。テーマは女性の健康、フィットネス、労働衛生など幅広く展開した。また、糖尿病関連のオリジナルポスターを制作し、軽度リスク者への保健指導を行った。**
	効果検証結果	**前年度と比較して、2021年度では肥満者率(27.3→27.25%)、運動未実施率(68.6→67.1%)、喫煙率(28.03→27.37%)、毎日飲酒者率(28.1→27.6%)、睡眠不十分者率(33.3→32.0%)、腹囲基準超過者率(35.9→34.4%)と複数の指標で低下しており、生活習慣の改善傾向が示唆された。また、特定保健指導対象者の発生率も改善傾向(20.8→20.3%)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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007277

令和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ＴＢＫ

英文名：TBK

■加入保険者：東京機器健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

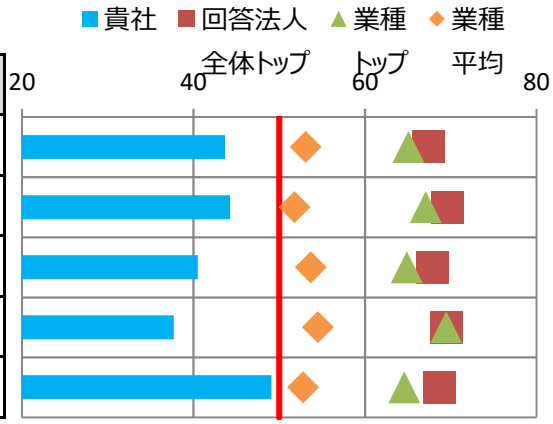
■総合順位： **2351～2400位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **43.7** （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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	43.7	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	44.3	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	40.5	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	37.7	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	49.1	68.7	64.6	52.8



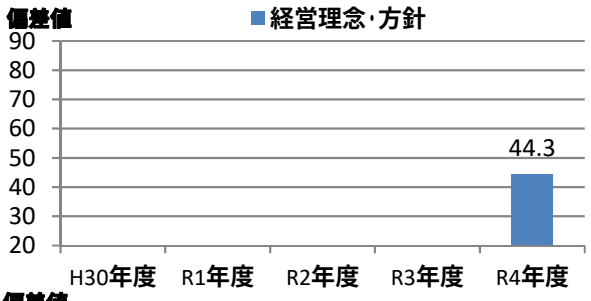
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

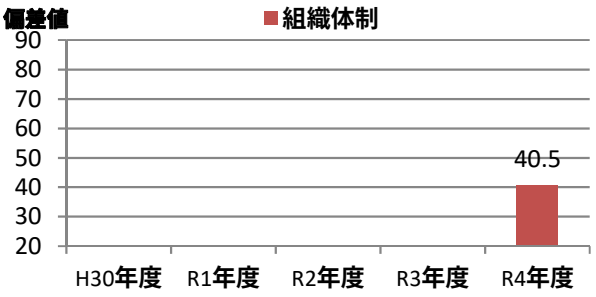
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

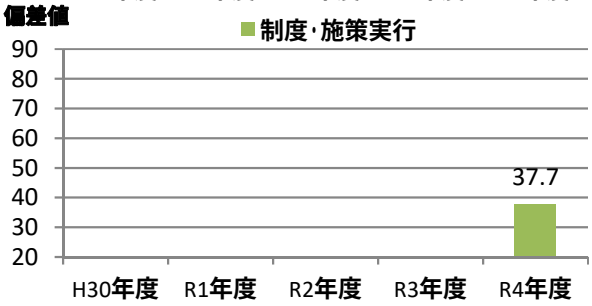
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

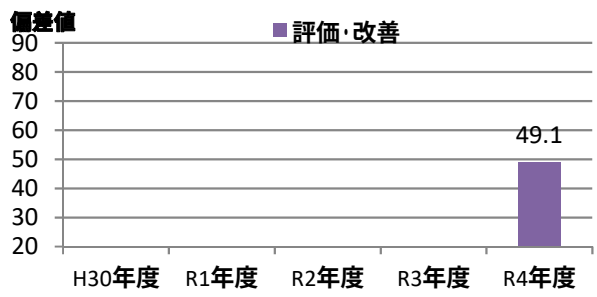
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2351～2400位
総合評価	-	-	-	-	43.7(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



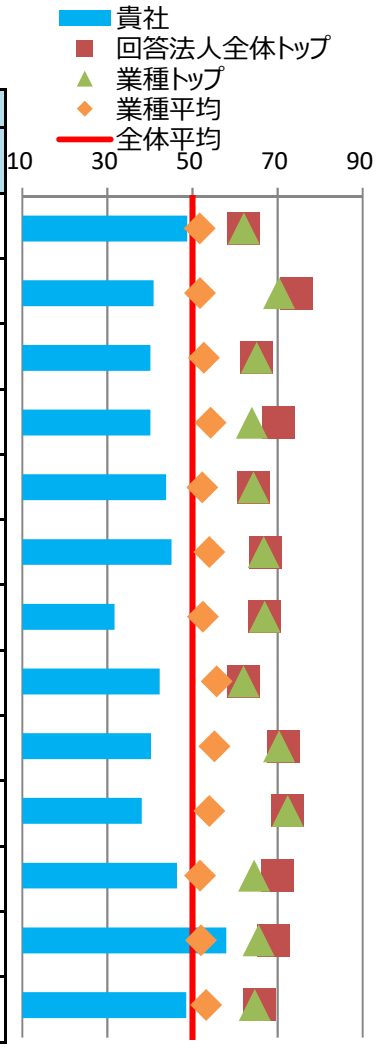






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.8**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**40.9**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**40.1**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**40.1**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**43.8**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**45.1**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**31.7**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**42.3**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**40.3**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**38.1**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**46.4**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.0**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**48.6**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **新規採用が難しい中、入社した社員が健康かつ意欲的に働くことができる環境の実現が、会社の持続的な成長を目指す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	**健康経営への取り組みを通して社員のエンゲージメントが高まり、離職率が低下することを期待している。 具体的な指標として、新卒で入社した社員の３年後の定着率80%を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tbk-jp.com/news/2022/10/13/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e3%81%b8%e3%81%ae%e5%8f%96%e3%82%8a%e7%b5%84%e3%81%bf%e3%81%ab%e3%81%a4%e3%81%84%e3%81%a6/

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）		回		回

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

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

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	業務ツールとしてTeamsを導入し、チャットやWeb会議などコミュニケーションを取りやすくした。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■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	福島工場勤務者を対象に仕出弁当を通じて健康に配慮した食事を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**61.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**52.7**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	運動不足の解消を目的として、できる限り社内のエレベーターは使用せず、階段の利用を奨励している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	37.3	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.2	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.1	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.4	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.7	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.6	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.3	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**有給休暇の取得促進のため、毎年、年間８日以上取得するよう働きかけを行っているが、社員アンケートにおいて、「有給休暇が取りづらい」という回答が複数件あり、改善が必要である。**
	施策実施結果	**１年間に２回の一斉有給取得日を設定し、この日は原則として非稼働日として有給休暇を取得するよう全社員に周知を行った。また、当日取得できなかった社員は別日に振り替えで取得できるようにフォローを行った。**
	効果検証結果	**2021年度の有給取得率は、導入前の15年度と比較して、21年度は8%取得率が上がり、取得率が78.8%と改善することができた。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	−
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007282

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊田合成株式会社

英文名：TOYODA GOSEI CO., LTD.

■加入保険者：豊田合成健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

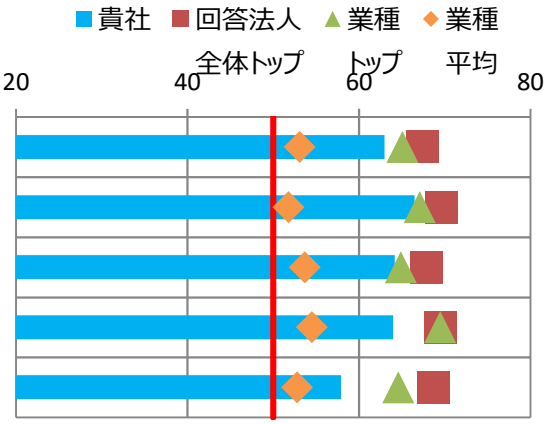
■総合順位： **151～200位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **63.0** ↑0.6 （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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.0	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	66.5	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	64.2	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	64.0	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	57.9	68.7	64.6	52.8



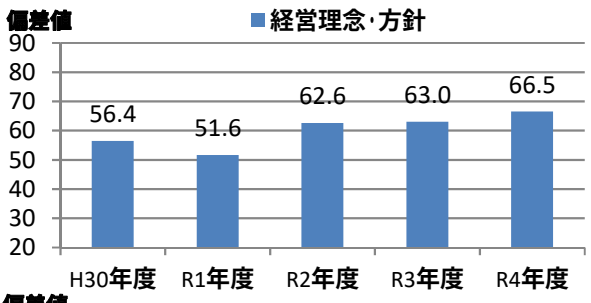
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

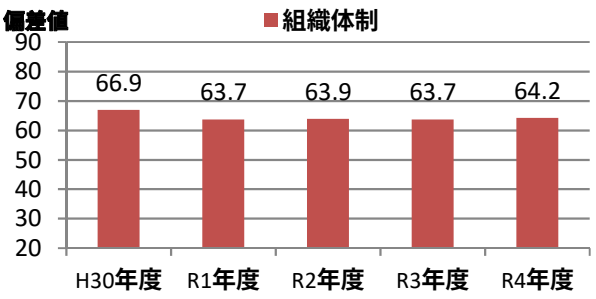
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

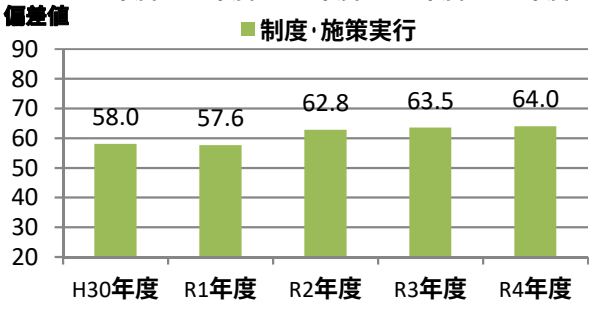
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

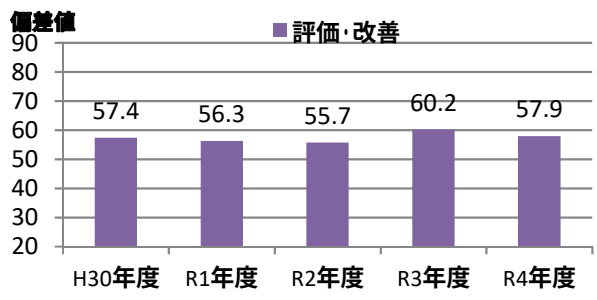
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301～350位	651～700位	301～350位	101～150位	151～200位
総合評価	59.2	56.6(↓2.6)	60.8(↑4.2)	62.4(↑1.6)	63.0(↑0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



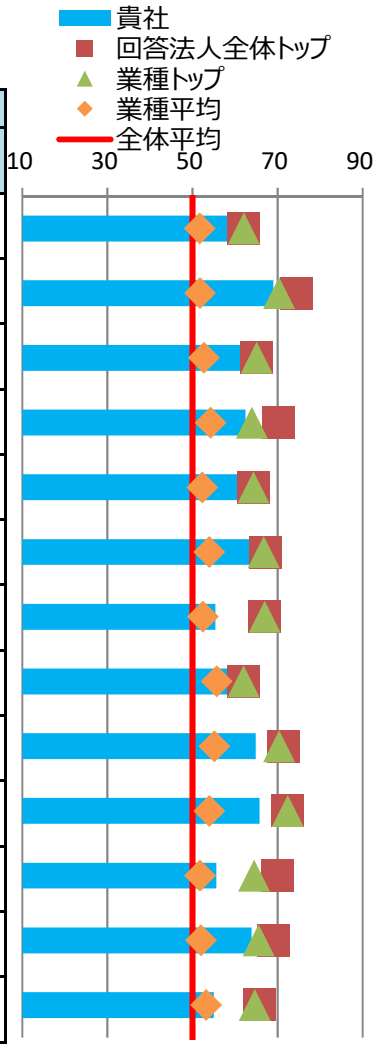






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**69.0**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**65.1**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.5**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**64.4**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**55.4**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.9**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**65.8**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.6**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**63.9**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.0**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **当社では定年が65歳に延長され、従業員の平均年齢が高くなることによって、積極的な健康づくり活動がますます重要なものとなる。年齢を重ねても元気にイキイキと働くことができる従業員を支援することが、事業活動を推進する上で大きな課題となる。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員の相互啓発により健康文化の醸成と定着を推進し、一人ひとりが健康意識を高め行動に移すことで、プレゼンティーズム平均値85点以上を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kenko-keiei.pref.aichi.jp/company/detail/264

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**12**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**4**	回	**4**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**52.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**82.3**	%

■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	従業員専用のコミュニティサイトを作成し、社内イベントの情報や、会社トップのメッセージを積極的に発信

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	社員食堂の定食メニューにて「野菜たっぷり」「たんぱく質たっぷり」を提供

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

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	自社制作のストレッチを始業前に実施

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**30.0**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**75.0**	%

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

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	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.5	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.0	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.4	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**有所見者の増加に歯止めをかけるためには、健康的な食習慣が重要となる。毎日喫食する社員食堂を改善し啓発活動を実施することで、食事への意識・行動変容率を上昇させることが課題である。**
	施策実施結果	**2021年度に食堂メニューをリニューアル。野菜たっぷり・たんぱく質たっぷりメニューを提供した。同時にスマートフォンで摂取カロリーや栄養素を見える化し、意識向上を図った。**
	効果検証結果	**食習慣に配慮をする人の割合が、65%から68%に上昇した。**
効果検証②	課題のテーマ	**女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進**
	課題内容	**すべての従業員が健康でイキイキと働く企業であり続けるために、女性特有の健康課題への取り組みは重要である。特に、これまでがん検診は健康保険組合中心の活動であったが、当社の健康課題として要因解析と対策実施が重要である。**
	施策実施結果	**健康保険組合と協業で、乳がん・子宮がん検診受検率向上に向けた情報提供、セルフチェックグッズを配布し、社内では女性健康週間のイベントを実施した。**
	効果検証結果	**乳がん・子宮がんが含まれるレディスドック受験率が、43%から47%に上昇した。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　007283

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：愛三工業株式会社

英文名：Aisan Industry Co., Ltd.

■加入保険者：愛三工業健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

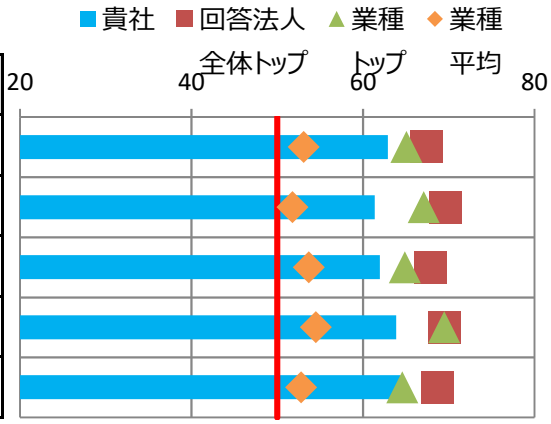
■総合順位：　**151～200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.9**　↑1.7　（前回偏差値　61.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.9	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	61.4	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	62.0	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	63.9	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	64.4	68.7	64.6	52.8



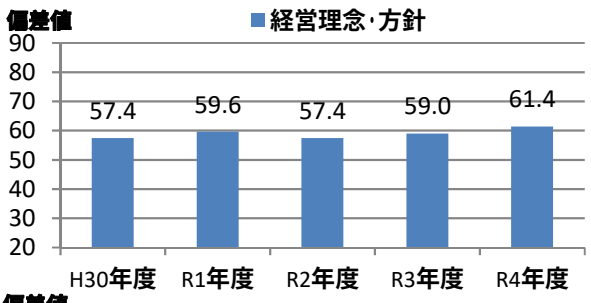
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

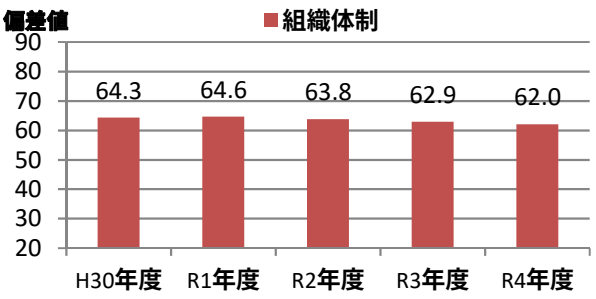
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

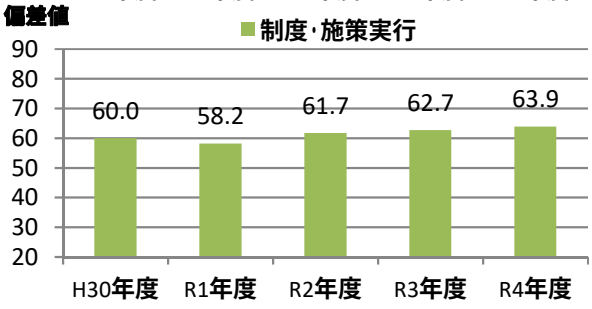
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

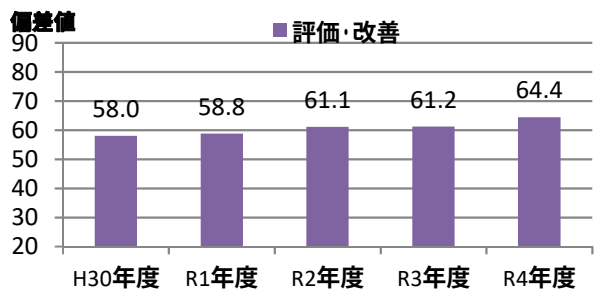
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251～300位	301～350位	301～350位	251～300位	151～200位
総合評価	59.7	60.1(↑0.4)	60.7(↑0.6)	61.2(↑0.5)	62.9(↑1.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



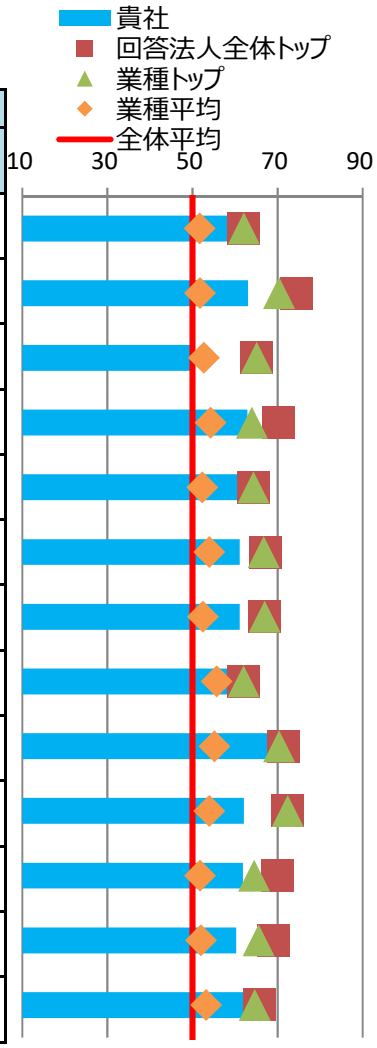






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**58.4**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**63.1**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.6**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.9**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.1**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.1**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**68.0**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**62.1**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.9**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**60.3**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.7**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **2021年度の平均勤続年数が19.5年と5年連続で延び、平均年齢も41.8歳と上昇が続いている。従業員が心身共に健康で長く働き続ける為に、より一層の健康維持・増進サポートが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が心身共に健康を維持・増進し、イキイキと働きがいを感じながら輝き働き続けることができる企業であるとともに、一人ひとりが豊かな人生を送ることを期待している。健康維持・増進のために、3年後までに運動習慣者率を30%に増やす、喫煙率を20%まで減らすことを目指す。病気の早期発見・治療のためには、人間ドック受診率100%を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**統合報告書**
URL	**https://www.aisan-ind.co.jp/_resource/pdf/csr/shareholder/aisan_report2022.pdf**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**19**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**49**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**76.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**91.5**	%

■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	SharePoint・Teamsを提供し、従業員間および各部署間でのコミュニケーションを促進

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**76.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**94.6**	%

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	正社員に対し、社員食堂での喫食記録、摂取カロリーや栄養素を確認できるアプリを提供している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**89.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	その他
取組内容	健康チャレンジ期間の10-11月に、全従業員を対象とした体力測定および体力改善チャレンジを実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**75.9**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**17.7**	%

※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	64.9	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.6	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.0	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.7	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.2	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.0	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.8	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の生産性低下防止・事故発生予防**
	課題内容	**健診の問診票から「睡眠により十分な休養がとれている」と回答した従業員割合は74.2%と前年よりも2.7%減、コロナ前の2019年からは5.2%減少している。従業員アンケートの「期待する健康支援」でも「良質な睡眠対策」が1位となり、睡眠の質と量的不足の懸念がある。コロナ禍も続き免疫力を上げる為にも睡眠対策が必要である。**
	施策実施結果	**「良質な睡眠で免疫力を上げよう」と題したEラーニングを作成し2021年11月に展開、全従業員の70.2%が実施。Eラーニングを実施できない現場向けにも同じ情報が学べるよう朝礼資料に内容を掲載し共有。**
	効果検証結果	**従業員アンケート（2022年5月実施）の「期待する健康支援」で「良質な睡眠対策」が再度1位となり、支援が不十分であると推測された。そのため、2022年10月の1ヵ月間をかけて全従業員で「快眠チャレンジ」を実施した。最初に安眠チェッカーを配布、3次元睡眠尺度をチェックし自分の睡眠状態を把握した後、個別の改善チャレンジを実施中。**
効果検証②	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**病気の早期発見・治療には、人間ドックの受診（定期的ながん検診）が有用であるが人間ドックの対象が40歳以上かつ受診率が62.3%と低い。早急に受診対象者の見直しと受診率の向上が必要である。**
	施策実施結果	**人間ドックの受診対象者年齢を35歳に、費用の自己負担割合を4割→3割に引き下げた。併せて人間ドックの有用性を従業員に展開。結果、40歳以上の受診率は66.1%に向上。35歳以上では62.1%だった。**
	効果検証結果	**さらに受診率を上げるため従業員アンケートを実施した。その結果、77.2%の従業員が人間ドック費用の会社負担を希望し、31.9%の従業員が人間ドック休暇を希望した。そこで、2022年度からは会社費用負担化、人間ドック休暇を新設、更に愛三基本コースとして各健診機関の受診内容も整えた。受診率はまだ算出できないが、人間ドック予約率は71.1%と初めて70%を超えている。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007287

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本精機株式会社

英文名：NIPPON SEIKI CO., LTD.

■加入保険者：日本精機健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

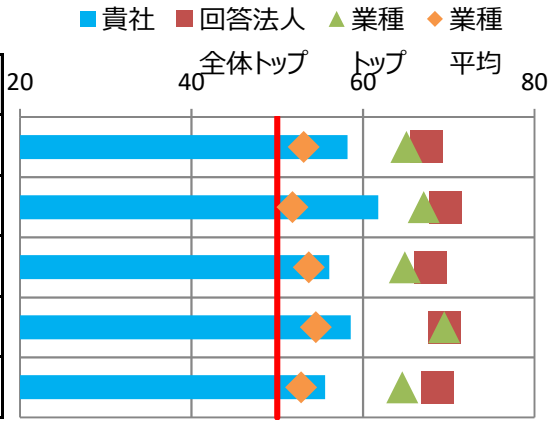
■総合順位： **701～750位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **58.2** ↓1.9 （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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.2	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	61.8	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	56.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	58.6	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	55.6	68.7	64.6	52.8



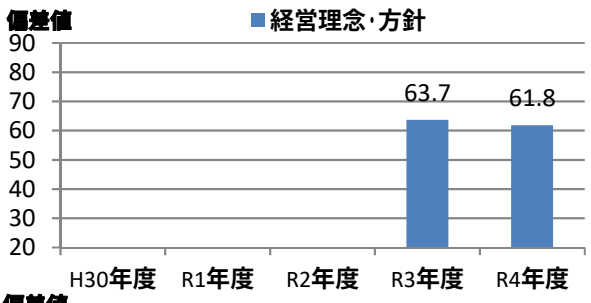
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

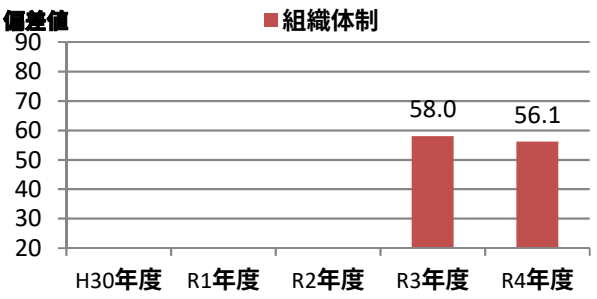
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

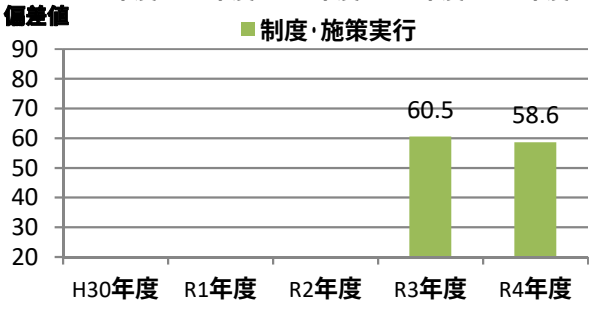
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

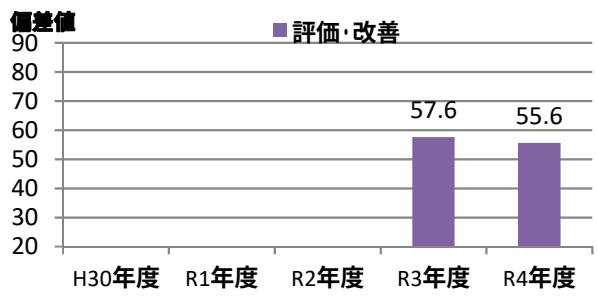
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	401～450位	701～750位
総合評価	-	-	-	60.1(-)	58.2(↓1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



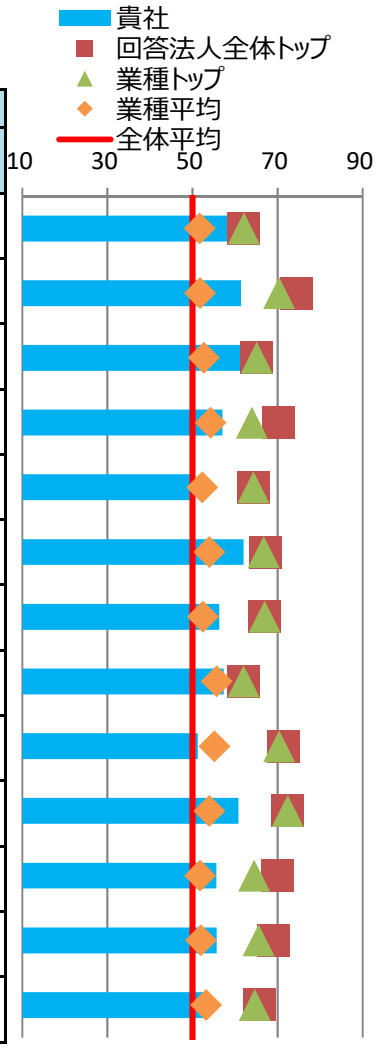






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**61.4**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.1**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.1**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**50.7**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.0**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.3**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**51.3**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**60.8**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.6**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.7**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**53.6**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **従業員がモチベーションを高く持ち、前向きにチャレンジし、イキイキと仕事に取り組むことで、よりよいパフォーマンスを発揮してもらうための風土づくり、環境づくりが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**イキイキと健康で幸せな生活を送る従業員が増えることを期待している。これによって、従業員が前向きに仕事に取り組み、仕事のパフォーマンスも向上し、結果、会社の生産性が向上していくことを目指す。**

※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

媒体の種別	**自社サイトのESGについての独立したページ**
URL	**https://www.nippon-seiki.co.jp/sustaina_sc/**

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**13**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	回	**1**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**90.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**28.4**	%

■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	Microsoft機能で生産性を高める働き方ができているかの分析データが配信されている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**87.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	社員食堂で提供されるメニューは栄養士監修のもと献立を作成し、カロリー表示している

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

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎朝始業時に社内放送にてラジオ体操を流している

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**15.2**	%
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	58.3	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.0	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.4	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.4	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.7	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**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	**女性の健康保持・増進に関しては2020年度より動画配信による社員へセミナーを行ってきたが、受講者数（視聴者数）は思うように伸びなかった。**
	施策実施結果	**2021年度は動画配信に加えてオンラインによるLIVEセミナーの実施を行った。また、実施後には今後セミナーを行ってほしい女性特有の健康関連問題についてのアンケートを行った。**
	効果検証結果	**動画視聴は全従業員の2%ほどしか視聴がされなかったが、LIVEセミナーでは女性従業員全体のうち15%が参加。一定期間録画視聴できるようしたことで日中PCを使用しない製造現場の女性の参加も確認できた。アンケート結果より、「女性特有の健康問題だが、男性の同僚・上司にも受けてほしい」というような回答も見受けられ、今後のセミナーでは全社向けの内容での実施を検討する。**
効果検証②	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**有給取得状況や残業時間について、職場ごとにばらつきがあった。また、会社としてワークライフバランスへの理解促進、情報発信が足りていなかった。**
	施策実施結果	**有休取得状況について定期的に管理職層へ情報配信を行い、各職場での管理徹底した。残業時間削減のための業務効率化を働きかけ、WLBについてや男性の育児休業促進に向けた情報発信を積極的に行った。**
	効果検証結果	**有給休暇の取得率は2020年度55.8%、2021年度62.1%と上昇。しかし月の平均残業時間は2020年度5.14hに対し、2021年度は10hと上昇した。全社的に有休休暇を取得しやすい社内環境への整備が進む一方で、取得する人とそうでない人のばらつきは未だあると推測している。男性育児休業取得率は、2020年度は36%に対し、2021年度では64.1%に大幅に上昇。働き方改革による効果が出ている。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　007291

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本プラスト株式会社

英文名：NIHON PLAST CO.,LTD.

■加入保険者：静岡県東部機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

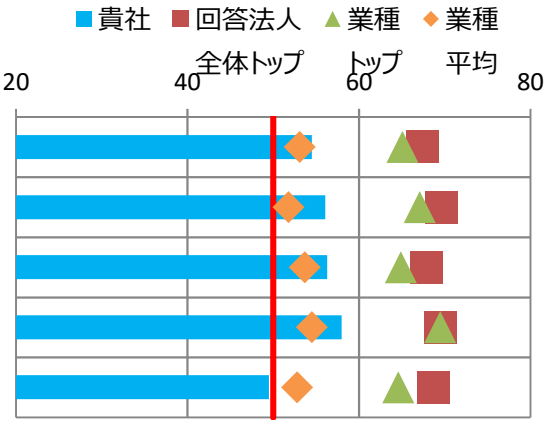
■総合順位：　**1101～1150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**54.5**　↑2.6　（前回偏差値　51.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.5	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	56.1	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	56.3	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	58.0	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	49.5	68.7	64.6	52.8



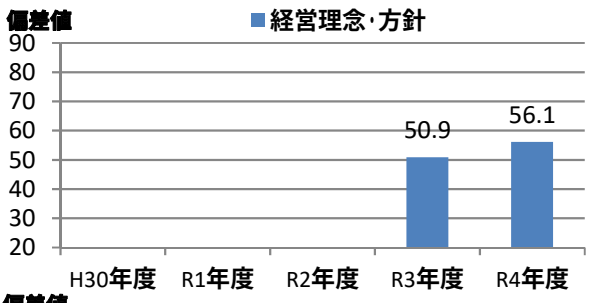
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

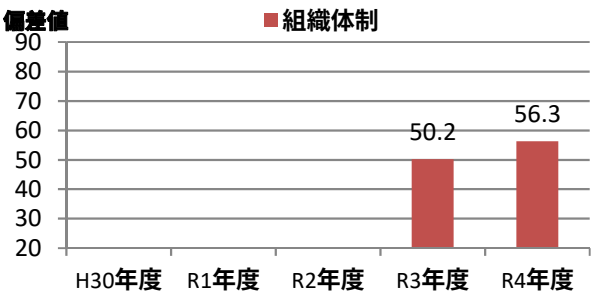
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

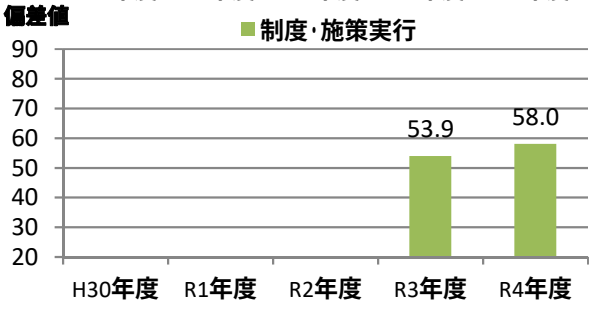
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

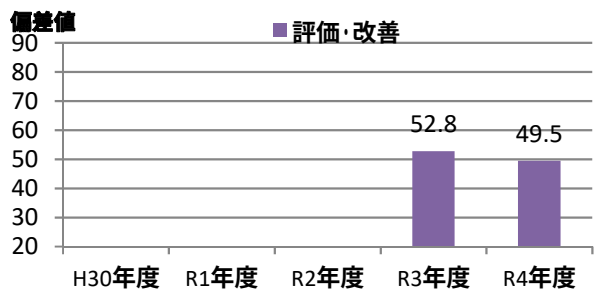
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1351～1400位	1101～1150位
総合評価	-	-	-	51.9(-)	54.5(↑2.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



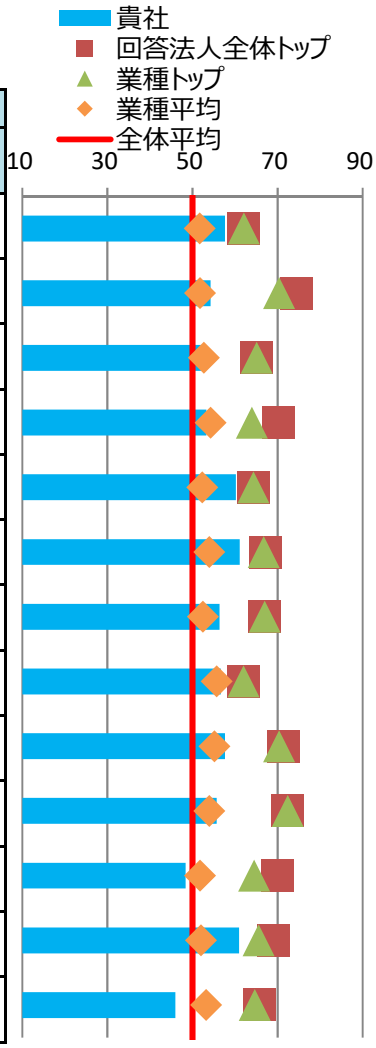






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.7**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**54.3**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**52.3**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**53.3**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.2**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.1**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.4**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**56.7**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.7**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**55.7**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**48.4**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**61.0**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**46.0**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **生活習慣において、特に問題を抱えている社員が多いのが仕事で運動する時間がない、残業が多くて食事の時間が不規則など、ライフスタイルが問題だと思っているけどなかなか変えられないなど、健康面において大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員の正しい健康リテラシーを身に着け、日々の生活習慣をより良いものにしていく為、良い生活習慣の定着(食事、運動、喫煙他)、有所見率、ハイリスク者の低下、生活満足度の向上を目標指標として、従業員のパフォーマンス向上を推進する。**

※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

媒体の種別	**上記以外の投資家向け文書・サイト**
URL	**https://www.n-plast.co.jp/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**20**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**60**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**75.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**75.0**	%

■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	静岡県主催 海洋プラスチックごみ防止「6R県民運動」海岸清掃活動への参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**39.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**10.0**	%

■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	生活習慣の改善の重要性について理解を深めるため、健康増進普及月間中、従業員への健康増進教育実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**80.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	規則正しい生活バランスを整え、仕事の生産性を上げるため、始業前のラジオ体操を毎日実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**80.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**90.0**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**50.0**	%

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

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	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.1	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.3	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.6	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.0	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘル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は早期にケアすることが重要であり、症状が悪化すると長期の休職に繋がることが多く、本人、会社にも大きな影響を与えることになる。メンタル不調者の早期発見に向けて管理職の共通認識を持つことが課題である。**
	施策実施結果	**管理者ストレス関連疾患の早期発見教育を実施。部下の体調の悪化は生産低下に繋がる職場リスクであり、管理職は仕事ぶりの変化に注意しながら部下の健康面の変化に留意するようになった。**
	効果検証結果	**毎日の挨拶や声掛けで、平常時の顔色や表情、身体の姿勢、服装、声の調子などを把握することにより不調に陥ったときの変化に気づきやすくなった。メンタルヘルス不調になった部下に対しては話しをよく聞き、解決方法をともに考えていくようになった。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　007292

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社村上開明堂

英文名：Murakami Corporation

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

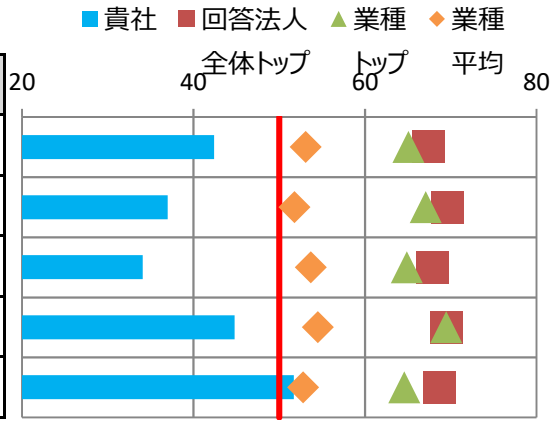
■総合順位：　**2501～2550位**　／ **3169 社中**

■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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	42.4	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	37.0	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	34.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	44.8	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	51.7	68.7	64.6	52.8



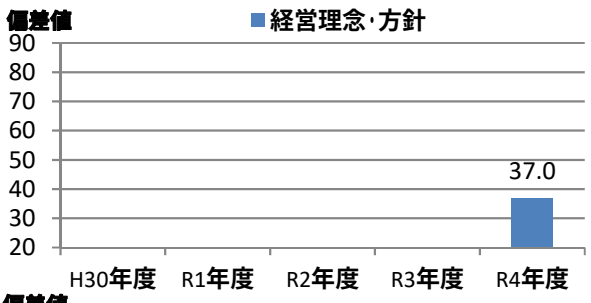
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

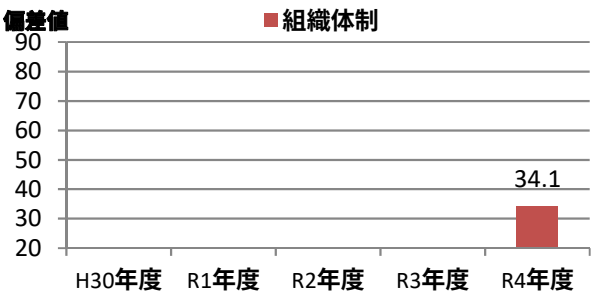
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

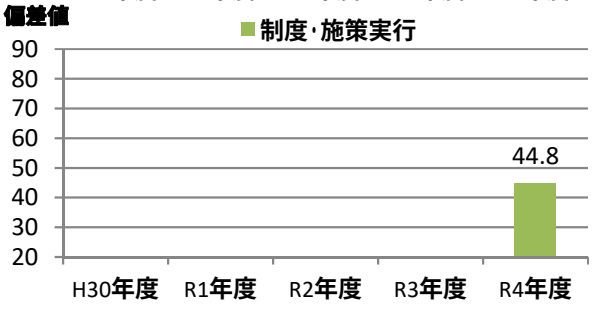
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

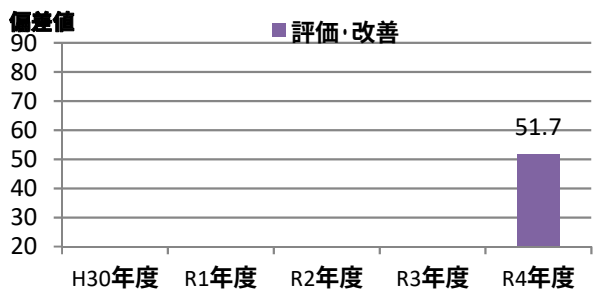
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2501～2550位
総合評価	-	-	-	-	42.4(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



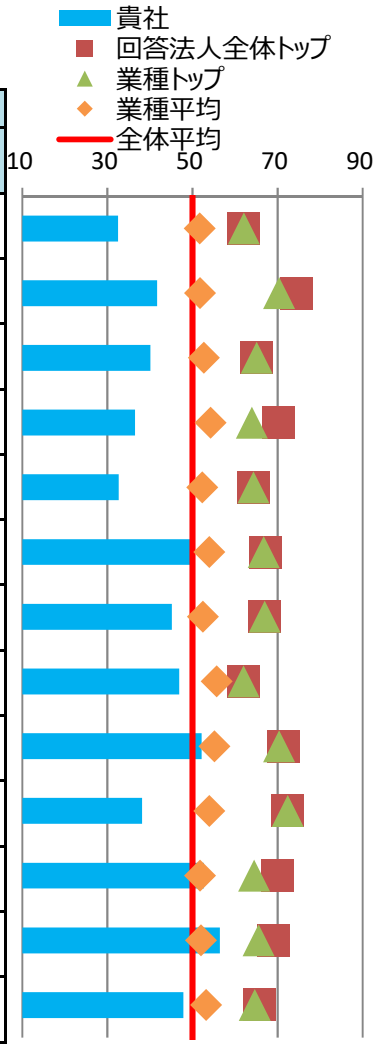






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	32.5	62.1	62.1	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	41.7	74.4	70.4	51.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	40.1	65.1	65.1	52.7
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	36.5	70.3	64.0	54.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	32.7	64.4	64.4	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	49.5	67.3	66.8	54.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	45.2	67.0	67.0	52.5
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	46.9	62.0	62.0	55.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	52.2	71.4	70.4	55.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	38.2	72.4	72.4	54.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	52.7	69.9	64.5	51.8
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	56.5	69.2	65.6	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	47.9	65.7	64.7	53.2



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.murakami-kaimeido.co.jp/health-management

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**99.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**87.1**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与
取組内容	他者の模範となる行動をとった従業員に対し、所属長から「GoodJobカード」を配布している。

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

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	健康テーマや栄養素に注力したメニューの提案を、社内共有ツールを通じて全従業員に提供している。

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

■運動習慣定着

取組概要	その他
取組内容	社内イントラを通じて、当該期間中の有・無酸素運動等の実施を呼びかけ、生活習慣改善の後押しをしている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.5**	%

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

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

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

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	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.2	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.9	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.0	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.7	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.6	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.9	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘル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	**ストレスチェックおよび従業員満足度調査結果より、「気軽に上司へ相談できない」という上司-部下間のコミュニケーションの問題があることを確認。特に、上司の聴く態度（気分、感情、好き嫌いで態度や話し方が変わる）や傾聴力（相手の感情や意図を理解すること）に問題があることが推測されたため、上司側の傾聴力を向上させる必要があるとの課題を認識した。**
	施策実施結果	**上司への実践型リスナー研修を計画。ストレスチェック等の結果、「どのくらい気軽に話ができますか（上司）」「仕事を進めるに当たりメンバーの意見に耳を傾けている」が一定水準以下の部署管理者に研修を実施した。**
	効果検証結果	**参加者の研修後のアンケートで、96%が研修について「満足」「やや満足」と回答し、日頃の自分の聴く態度や聴き方について振り返りが出来たことを確認した。また、参加者は研修後に具体的な行動計画を立案、参加者全員の前でその内容を宣言することで、自身の行動変容を促した。その効果（部下が上司に気軽に相談できるか）については、次のストレスチェック結果にて検証を予定。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 007296

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エフ･シー･シー

英文名：F.C.C.CO.,LTD.

■加入保険者：静岡県西部機械工業健康保険組合

上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

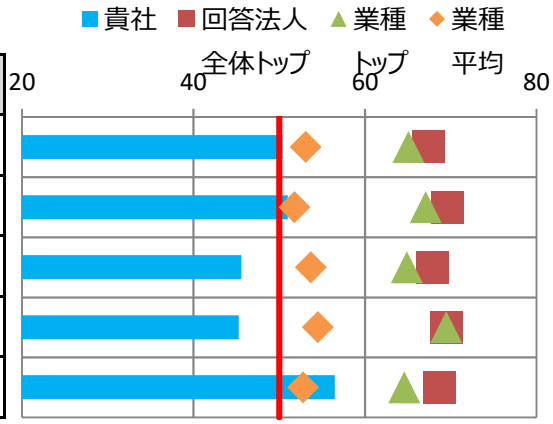
■総合順位： **1601～1650位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **50.4** ↑11.6 （前回偏差値 38.8 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	50.4	67.4	65.1	53.1
経営理念･方針	3	51.0	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	45.6	67.9	64.9	53.7
制度･施策実行	2	45.3	69.5	69.5	54.5
評価･改善	3	56.5	68.7	64.6	52.8



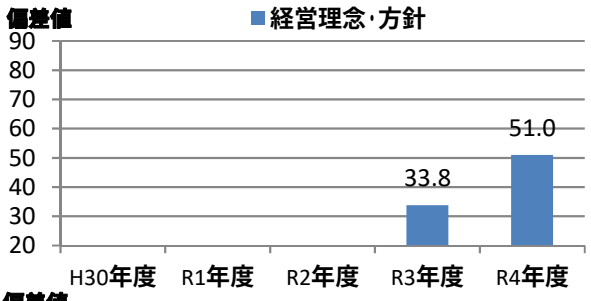
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点･順位を算出しています。

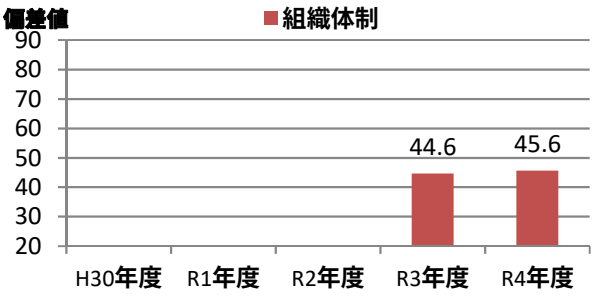
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

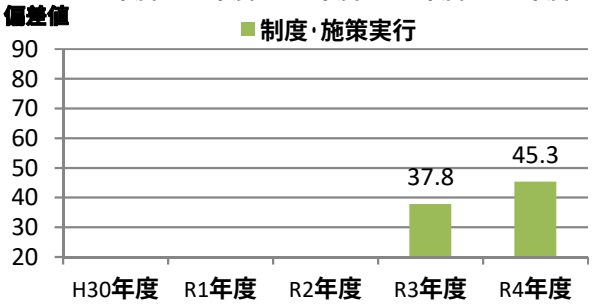
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

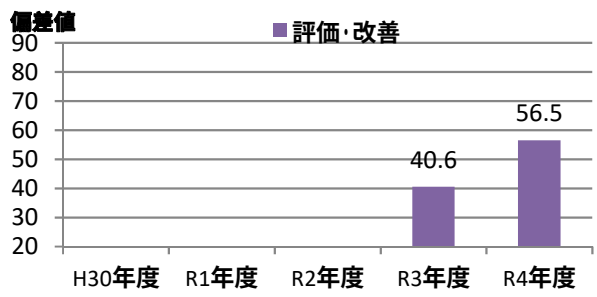
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2451～2500位	1601～1650位
総合評価	-	-	-	38.8(-)	50.4(↑11.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



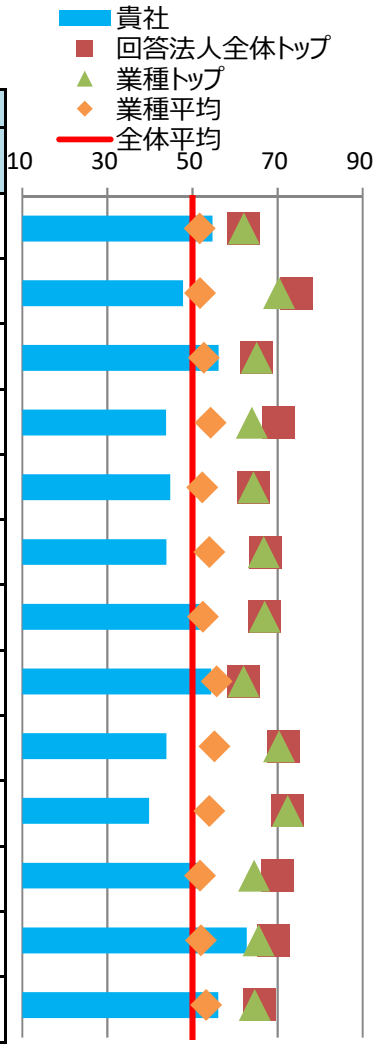






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**54.7**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.8**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**56.2**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**43.8**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**44.8**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**43.9**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**52.2**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**54.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**43.9**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**39.8**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**52.3**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**62.8**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**56.1**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **自動車業界の電動化が進み業態変化が求められる環境や、社内での高齢化が進む中、今まで以上に従業員一人一人の能力向上が将来の企業存続に重要である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員がやりがいをもっていきいきと働いていると感じられることを期待している。指標としては、ストレスチェックのいきいきアウトカムの向上を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのESGについての独立したページ**
URL	**https://www.fcc-net.co.jp/sustainability/social/health_safety/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**10**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**21**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**5.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	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・同好会に補助金を支給し、支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**20.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**36.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社員食堂にてヘルシー定食の提供やカロリー表示、また食べ過ぎ抑制のため、小茶碗を設置している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■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	健康ポータルサイト“PepUp”を利用したウォーキングラリーイベントの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**16.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**93.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**42.0**	%
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	55.6	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.8	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.4	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.5	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.5	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.4	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.2	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**自身の健康状態が見えるアプリ（PepUp）を提供しているが、実際利用している従業員の数が少なく、自身の健康状態に関心が低いことが考えられるため改善が必要であった。また運動習慣のある従業員比率も25.8%と少ないことが課題であった。**
	施策実施結果	**健康アプリ（PepUp）を利用したウォーキングラリーイベントを開催し、アプリの利用者が10%、イベント参加者が187名増えた。**
	効果検証結果	**自身の健康状態の関心の高さを定量的に測定することは困難であるが、生活習慣病の予備軍が減少したことは健康診断の結果から確認できた。また運動習慣のある従業員比率についても昨年より1.7%増えた。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙率が国平均に対し10%以上高く、生活習慣病とも関連が高いため改善が必要であった。**
	施策実施結果	**禁煙セミナーを実施し、喫煙者の60%が参加。そのうちの7%が、その後のアンケートにて保健指導を希望したため実施した。**
	効果検証結果	**禁煙意思率が昨年度9%から23.1%へ増加した。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010028

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：テクノエイト株式会社

英文名：TECHNOL EIGHT CO.,LTD

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

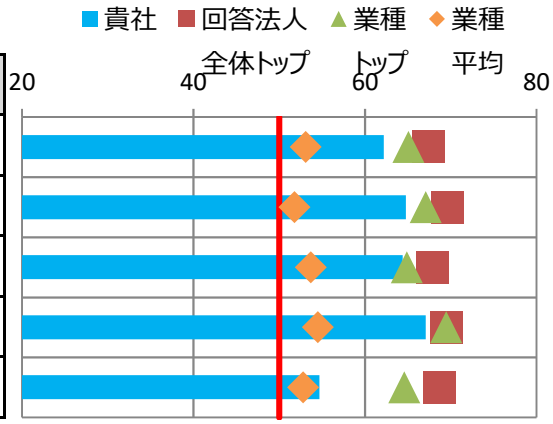
■総合順位：　**251～300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.2**　↑0.2　（前回偏差値　62.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.2	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	64.8	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	64.4	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	67.1	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	54.7	68.7	64.6	52.8



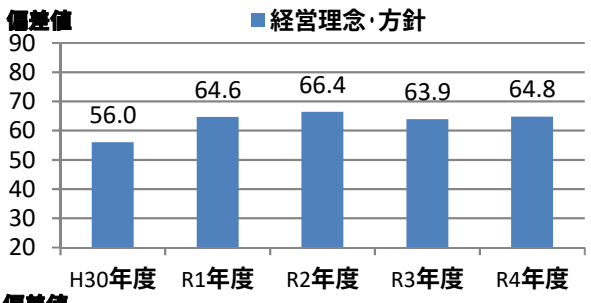
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

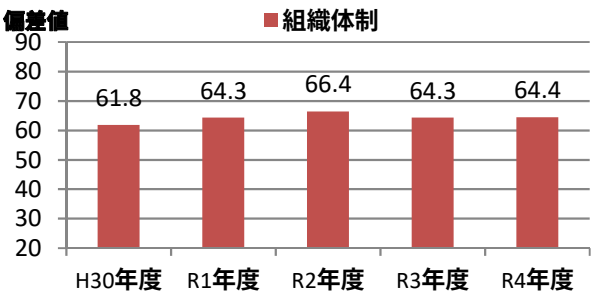
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

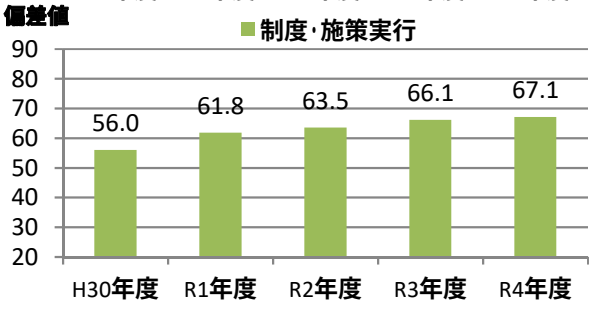
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

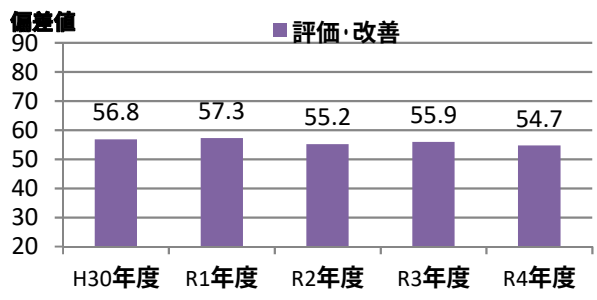
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	401～450位	151～200位	151～200位	151～200位	251～300位
総合評価	57.3	61.8(↑4.5)	62.5(↑0.7)	62.0(↓0.5)	62.2(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



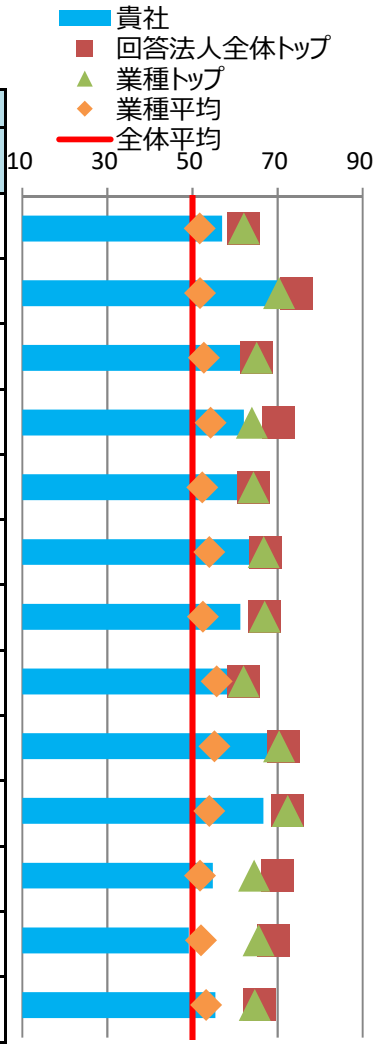






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.0**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**70.4**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.5**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.1**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**66.8**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.3**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**69.4**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**66.7**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.8**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.2**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.4**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **若年層の離職率が依然として高値であり、介護離職も後を絶たない状況となっているため、人材の流出を避ける取り組みが急務である。人材を「人財」と捉え、諸施策を策定、実施し、誰もが働きやすい職場環境を整え、心身ともに健康で長く働ける仕組みの構築が企業活動の発展には不可欠である。**
健康経営の実施により期待する効果	**まずは従業員が心身ともに健康でパフォーマンスの良い仕事ができることが肝要である。困りごとがあっても気軽に相談できる環境の整備や復職支援等により、長く働くことができる職場風土の醸成が望まれる。特に職場のコミュニケーション不足は、従業員の定着率に大きく影響を及ぼすため、上司と部下が互いに信頼関係を深め、いきいきと活気ある職場環境の改善に向けて主体的に取り組むことを期待する。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**http://www.technol-eight.co.jp/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**12**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	回	**48**	回

※貴社が健康経営度調査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 ※全従業員に占める対象者の割合	**50.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**60.0**	%

■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	職場のコミュニケーション促進、またCSR活動の一環として、地域の清掃活動等に積極的に参加している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**20.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	3か月間集中して食生活改善に全社で取り組み、部門ごとで進捗確認や評価を実施する

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

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	ウォーキングイベントを開催し、取り組みに応じて景品を進呈

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**50.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**60.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	**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	62.9	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.5	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.4	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.1	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.9	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.7	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.6	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**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	**製造業で女性社員比率が1割弱と少なく、これまで女性特有の健康関連課題への対応が手薄であったが、年々、女性新入社員の割合が増え、また社会情勢として女性の社会進出の促進もあり、女性が長く働くことができる職場環境を整備することが必要であると考える。**
	施策実施結果	**PMSや更年期障害等、社内において適宜個別相談を実施。声が上げにくい若年層へは保健師から声かけをした。**
	効果検証結果	**医療機関への受診に繋がるケースもあり、就業上の措置を行うことでアブセンティーイズムが改善される等の効果がみられた。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**健康経営における最重要課題と捉え、毎年各種施策を講じている。禁煙成功者が再度喫煙するケースも散見され、引き続き禁煙促進の活動が必要と考えた。**
	施策実施結果	**敷地内全面禁煙を2020年12月～実施、禁煙講話や禁煙補助薬購入費用補助、オンライン禁煙外来の紹介等を実施した。**
	効果検証結果	**喫煙率は、2020年37%、2021年34.7%、2022年3月には29.5%まで低下している。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010036

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社三五

英文名：

■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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

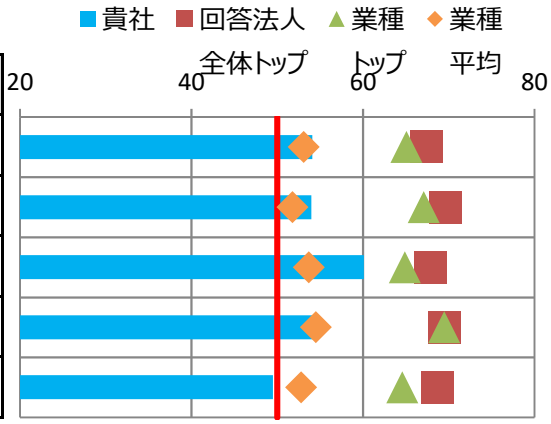
■総合順位：　**1151～1200位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**54.1**　↑0.4　（前回偏差値　53.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	54.1	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	54.0	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	60.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	54.9	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	49.5	68.7	64.6	52.8



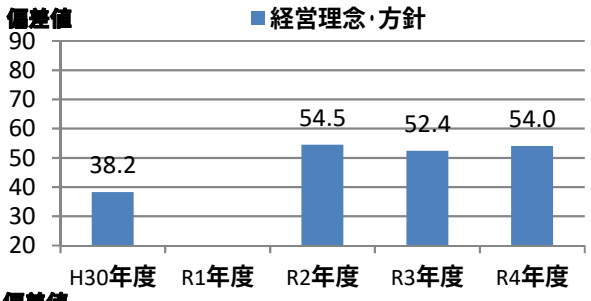
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

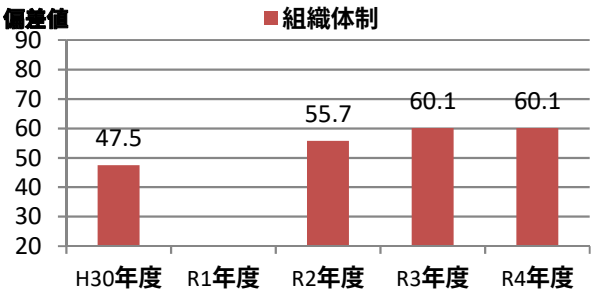
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

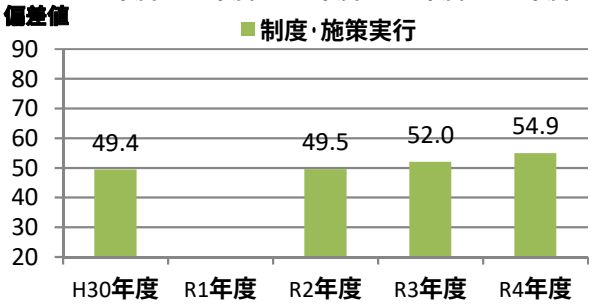
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

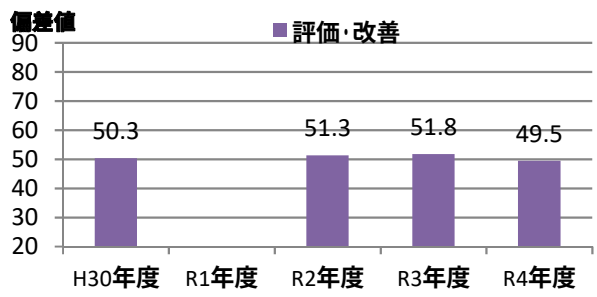
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201～1250位	-	1101～1150位	1101～1150位	1151～1200位
総合評価	45.8	-	52.8(-)	53.7(↑0.9)	54.1(↑0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



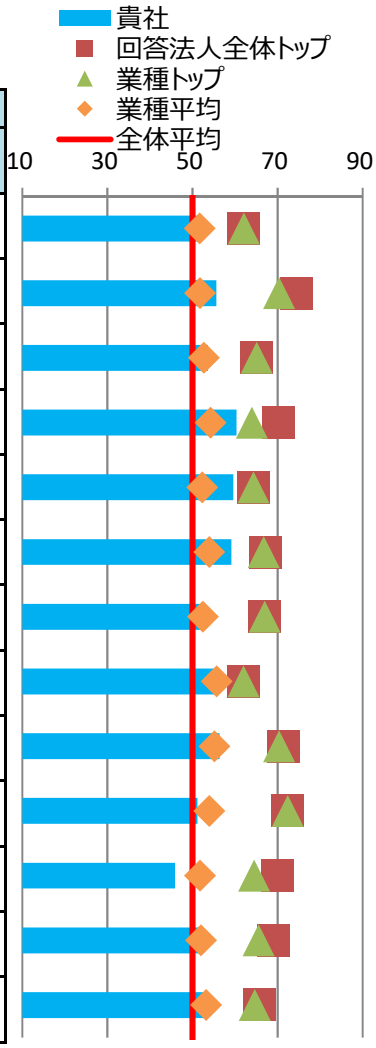






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**51.8**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**55.6**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.7**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.4**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**59.6**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.2**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**52.9**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.9**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**56.4**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**51.2**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**45.9**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**51.7**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.7**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **「職場のコミュニケーションが不十分で職場環境が悪いため生産性が悪い」「新卒入社・中途入社の従業員が退職してしまう」「メンタルヘルス不調者が多い」「メンタルヘルス不調で休職しており、残されたメンバーの業務量が過多」といった問題が各職場から聞こえてきてはいるが、その問題に対して企業としてアプローチすることができていないことが課題となっている。**
健康経営の実施により期待する効果	**ストレスチェックを項目別に数値化して職場環境を定量評価して改善点を具現化する、また、健康相談室を開設してメンタルヘルス不調を未然に防ぐ体制を構築することにより、「生産性向上」「退職者の低減」「メンタルヘルス不調者の低減」につなげることを期待する効果とする**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://sango.jp/csrdata.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**15**	回	**5**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**4.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**88.6**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供
取組内容	コミュニケーション促進の一環として、野球部やうどん部等、さまざまな活動の場を設け、金銭支援を実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**7.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.0**	%

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	自らの食習慣・食事タイプの振り返りを行い、食事改善の目標を決めて実施状況を毎日チェックシートに記入。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**92.8**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	始業時、または昼休憩後にラジオ体操を全従業員を対象に実施

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

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

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

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

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	58.6	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.8	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.0	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.8	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.9	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.4	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生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	**BMI25以上者が年々増加しており、生活習慣病等の疾病リスクが高くなっている。特に2020年以降は新型コロナウイルスの感染拡大等で外出を控えることが多くなり、活動量の低下から大きく増加している。 2018年度24.4%、2019年度24.7%、2020年度27.6%、2021年度27.1%**
	施策実施結果	**BMI25以上者の中から保健師・看護師が対象者を選定し、体組成測定会と保健指導、ダイエットチャレンジ企画を実施。目標：3ヵ月で体重3%減かつ体脂肪率が増加しないこと 結果：測定者180名　達成27名**
	効果検証結果	**体重3%減は未達だが、体重が減少した人は61名、達成者27名と合わせて合計88名の方は体重が減少しており、一定の効果が出ていると捉えている。しかし、継続しなければすぐに戻ってしまうので、定期的に測定会や保健指導を行い、個々の意識向上を目指して継続的な活動としていく。2022年度も実施中。また昨年度と同様に運動セミナーも計画。BMI25以上者率の目標を25.0%と定め今後も活動していく。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**メンタルヘルス不調による長期休職者が一定数おり、メンタルクリニックに通院しながら出勤している従業員も複数名いる。しかし、社内にはオフィシャルな相談窓口もなく、カウンセラーも不在、メンタルヘルスの知識を持った従業員もおらず、メンタルヘルス対策を推進していく上での体制構築が困難なことが課題であった。 メンタルヘルス長期休職者　2018年度22名、2019年18名、2020年19名、2021年度23名**
	施策実施結果	**従業員から選定し産業カウンセラーの資格を取得させた（21年10月受講完了、22年2月合格）。6事業所の看護師と保健師を正式に相談員とし、2021年12月に相談窓口を設置。相談件数23件（12月～3月）**
	効果検証結果	**メンタルヘルス不調者からの相談の他に、メンタルヘルス不調者の上司からも相談を受けるなど、社内の健康相談場所の選択肢のひとつとして利用してくれていることは効果があったと捉えている。しかし、メンタルヘルスの知識に不安のある相談員もいるため、今年度は心理相談員の研修を受講させる等、相談員の質の向上を目指す。数値的な目標としては、長期休職者１０名以下を目指し、職場環境改善も含めて活動していきたい。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010067

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーソリューション

英文名：DENSO SOLUTION CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

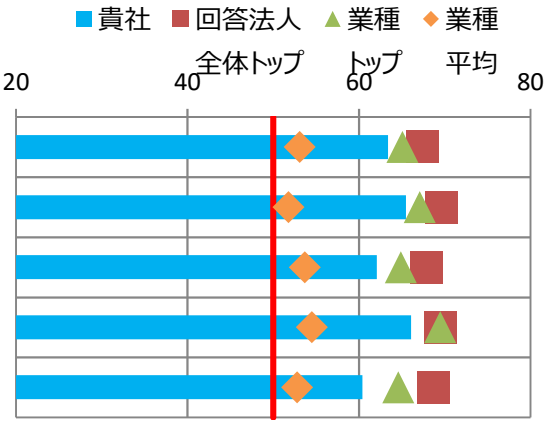
■総合順位：　**101～150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**63.4**　↑0.6　（前回偏差値　62.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.4	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	65.5	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	62.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	66.1	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	60.4	68.7	64.6	52.8



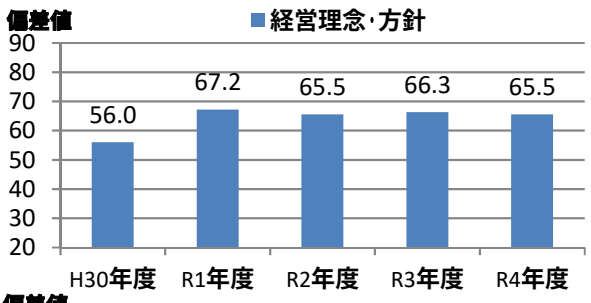
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

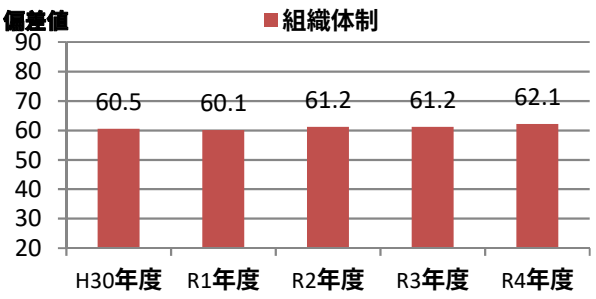
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

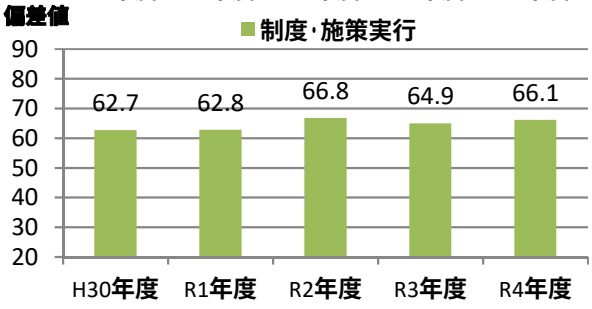
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

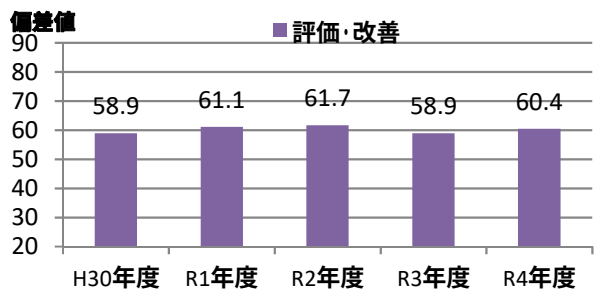
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251～300位	51～100位	51～100位	101～150位	101～150位
総合評価	59.5	63.1(↑3.6)	63.8(↑0.7)	62.8(↓1.0)	63.4(↑0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



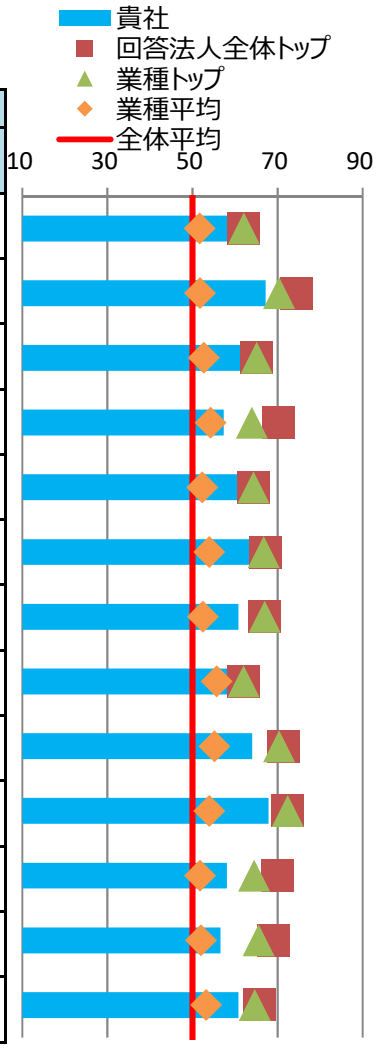






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**67.2**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**63.8**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.4**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**65.6**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**60.8**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.1**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**67.9**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.1**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.6**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**60.8**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **定期健診結果から、メタボ基準値相当＋予備群相当が社員全体の23%となり、その中でも39歳以下が27%を占めている状態が判明した。これまでも会社の将来を担う39歳以下社員の健康数値の改善や健康意識の向上を課題とし、セルフEラーニング等のヘルスリテラシー向上施策を実施してきたが、特定保健指導対象（40歳以上）へのシフトが止められていない状態のため、39歳以下の若年層向けのメタボ対策が必要である。**
健康経営の実施により期待する効果	**定期健診結果から、39歳以下の社員を対象に特定保健指導対象相当者を抽出し、特定保健指導プログラムでの若年層向け早期メタボ対策を開始。教育（セルフEラーニング）等では実施効果がすぐには現れにくかったが、特定保健指導プログラムで健康数値の改善が可視化されることで、継続への効果を期待。中・長期的には全特定保健指導対象者数を減少させ（現在の23%から20%未満へ）、組織全体の活性化と医療費の低減を目指す。**

※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

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.denso-solution.com/company/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**93.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	東京五輪アーチェリー出場選手である弊社社員の応援活動とスポーツ・アーチェリー普及イベントへの参加

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**57.0**	%

■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	アルコールメーカー2社による節酒セミナーをオンラインで複数開催し、健康を考えた飲酒を学ぶ機会を設定。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	毎日始業前にラジオ体操を実施。運動習慣の定着化、健康風土の醸成とコミュニケーション促進を図っている。

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

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

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

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

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	62.6	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.9	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.5	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.1	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.3	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘル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	**メンタルヘルス施策は、予防（事前）や改善（事後）に加えて、予備群ケア（早期）等、多角的に取り組んできたが、昨年度、全社で長期欠勤・休職者数は増加傾向が見られ、休職・復職を繰り返すケースも散見。多拠点体制のため各支社のメンタルヘルス担当者が各地でクローズド案件として対応してきたが、会社の最重要課題の一つとして、全社のメンタル健康状態の可視化と経営トップ・関係者共有の仕組みを再構築する必要がある。**
	施策実施結果	**関係者専用の社内サイトを活用し経営トップや関係者への報告頻度・共有方法を見直した。問題を抱える職場の明確化と連携がとりやすい体制の整備で、全社の健康状態の可視化・KPI管理をメンタルヘルスでも実行。**
	効果検証結果	**今年度（現時点）の長期欠勤・休職者数は、前年度比32%減となっている。メンタル健康状態の可視化とKPI管理の徹底、経営トップ主導での推進体制やスキームの見直し、各支社のメンタルヘルス担当者間で対応内容の再確認等が効果要因と考えられる。また、休職が2回目以上となる人数が対前年度比40%減となり、休職・復職を繰り返さないよう、復職判定の厳格化を産業医と協議しフローに追加したことも効果を得たと考える。**
効果検証②	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**在宅勤務の増加に伴い、パソコンの起動時間と起動アプリケーションが計測されるシステムを業務管理ツールとして社員に展開してきたが、申告された就業時間とパソコンの起動時間に乖離がある社員が発生していることが判明した。上司による定期的なシステムチェック、乖離のある社員への就業時間の実態確認と修正依頼を適宜実施しているが、労働時間の適正化は会社全体で厳格かつ即時実行する必要があり、スキームの見直しが必要。**
	施策実施結果	**申告と起動の時間に一定の乖離がある社員と上司には、システムでアラートメールを送信し、人事や関係者にも共有される仕組みを構築。修正促進と共に傾向や頻度の調査・分析を行い、労働時間の適正化を組織的に実行。**
	効果検証結果	**今年度からシステムの利用を必須化し、全社管理を実施。就業時間の修正件数が導入時から20%以上増加し、申告と実態に乖離がない労働時間の厳格化を推進中。アラートメールによる効果が出ていると考えるが、全社集計は今年度から開始のため、次年度に経年比較で定量効果を確認し、更なる改善に繋げる予定。また同時に働き方の多様化の実態も見えてきたので、集計データをもとにワークライフバランスの向上施策を検討していく。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010100

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーエレクトロニクス

英文名：DENSO ELECTRONICS CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

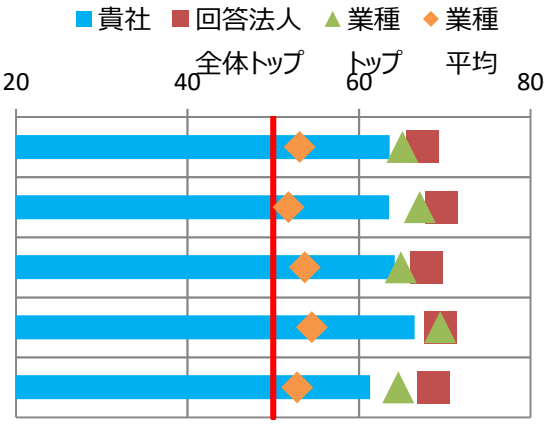
■総合順位： **51～100位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **63.6** ↑1.5 （前回偏差値 62.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.6	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	63.5	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	64.2	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	66.5	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	61.3	68.7	64.6	52.8



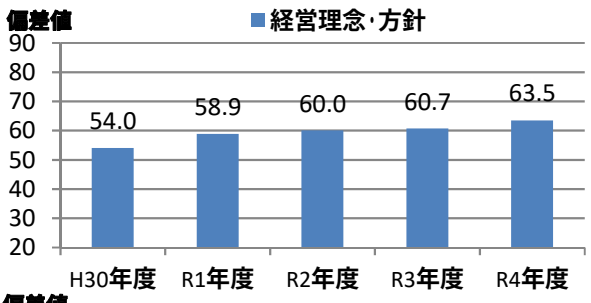
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

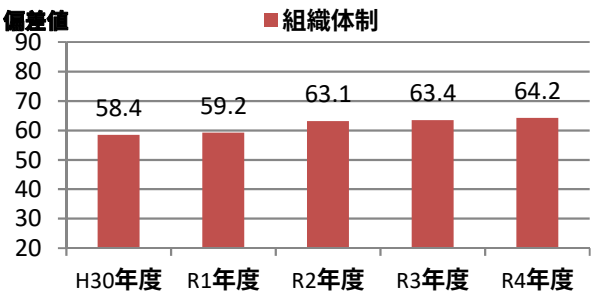
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

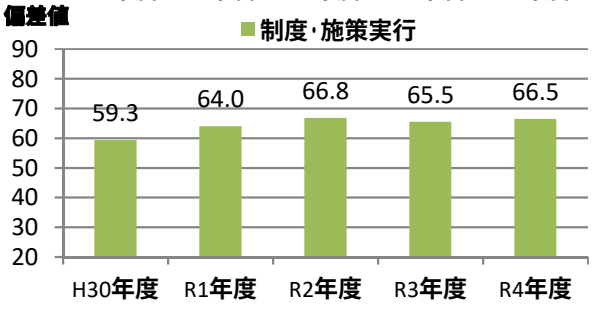
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

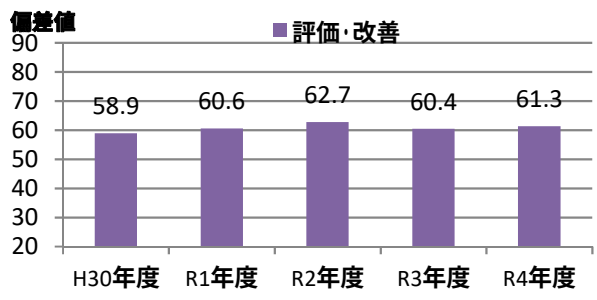
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	401～450位	301～350位	101～150位	151～200位	51～100位
総合評価	57.5	60.5(↑3.0)	62.8(↑2.3)	62.1(↓0.7)	63.6(↑1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



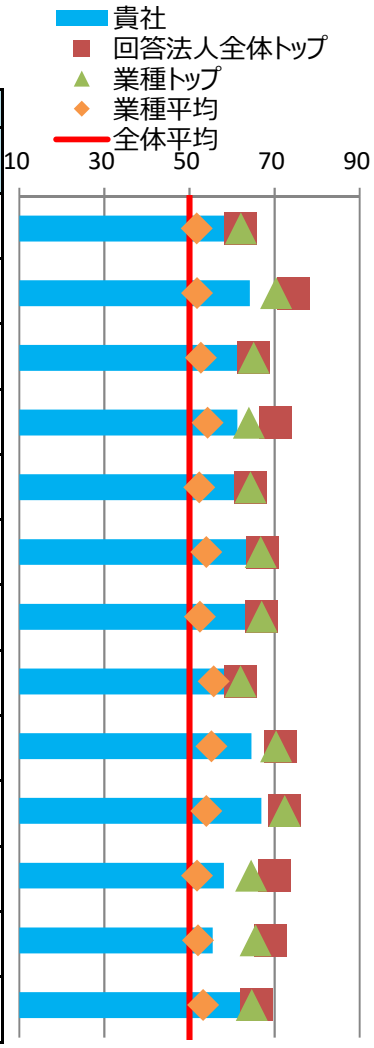






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**64.2**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**64.0**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.3**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**65.6**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.7**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.6**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**66.9**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.1**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.5**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.2**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **「従業員のパフォーマンス向上」を健康経営課題の１つと捉え、従業員のメンタル疾患に伴う生産性低下防止のため、復職支援制度や教育を活用してアブセンティーイズムやプレゼンティーイズムの低減に取り組んでいる。21年度の社内メンタル疾患による長期休業率が、20年度と比較して0.7%増加しており、特に休務から復帰後にかけてのプレゼンティーイズム低減予防や再発予防に力をいれなければならない状況である。**
健康経営の実施により期待する効果	**追加施策として、休務者状況確認制度を導入。上司より1回/月の面会もしくは電話にて休務者の状況を確認し会社へ報告することを制度化。これにより、上司は休務者に連絡が取りやすくなるため適切な職場管理に繋がり、休務者も上司と定期的に会話する機会ができ、社内状況も逐次知ることができるようになるため、療養に専念できる安心感やスムーズな職場復帰がプレゼンティーイズムの予防に繋がると期待している。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.denso-electronics.com/wellness.php**

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**5**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**13**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**16.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**89.6**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供
取組内容	デンソーエレクトロニクス友の会として、会社公認の９つのクラブ活動について場所の貸出や費用補助を実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**9.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	治療や栄養指導を受けている人が、摂取カロリーや塩分等を考慮してメニューを選択できるよう成分表示あり

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**55.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	会社公認の運動系クラブ8つに対しスポーツ大会参加費用補助を実施。また子供自転車教室を市と共催で開催。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**9.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	**6.9**	%
限定しない	○	全従業員の	**0.3**	%

※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	65.6	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.3	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.2	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.9	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.1	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進**
	課題内容	**健康日本21と加入する健康保険組合の重点保健事業として、23年度までに女性がん受診率50%以上の目標があり、健保と会社双方で受診率向上の取組みを行ってきたが、20年度の女性がん検診受診率はデンソー健康保険組合の平均より低く、乳がん18.9%・子宮頸がん12.7%とそれぞれ２割以下に留まった。女性がん受診の必要性について啓蒙活動を行ってきたが、受診率を飛躍的に向上させるための強化施策が必要。**
	施策実施結果	**女性社員へのアンケート結果、社内でがん検診を実施した場合「受診する」と回答した人が60%と多く、21年度に社内で女性がん検診を実施。乳がん33.3%、子宮頸がん23.2%と例年の２倍近く受診率が向上。**
	効果検証結果	**社内女性がん検診受診者のうち20代は全体の44%と高かった。社内で実施した事により、若年層の潜在的受診意欲を掘り起こしたと思われる。受診率が向上したため、次年度以降も隔年で社内女性がん検診を実施予定。なお、子宮頸がん検診の受診希望者のうち15%が生理周期によりキャンセルした事から、社内受診日の選択肢を増やす事やキャンセル者の社外女性がん健診への振替受診を勧める活動を行い、更なる受診率向上を目指す。**
効果検証②	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**従来の手紙でのやり取りの特定保健指導と併せ、40才未満対象の保健指導で成果が高かったICT特定保健指導を20年度に正式導入。結果、実施率は55.8%と前年度比15.5%増加したものの、ICT実施者は翌年度も継続して対象となる割合が従来の特定保健指導と比較して13%悪化した。原因として実施者世代が情報機器操作に不慣れな人が多く、職場環境上、常時スマホ携帯や撮影が不可という理由もあり実施の方法が課題。**
	施策実施結果	**21年度より従来の手法に統一し、委託業者1社のみで実施可能人数の増加対応を行い、特定保健指導を実施。結果、実施率は56.7%と前年度実績を維持できたが22年度の対象者割合は前年度比2.6%増加した。**
	効果検証結果	**対象者を分析し、前年度から支援レベルが変化なしもしくは悪化した者が60.4%と過半数を占めていることが分かった。20年度までは実施可能人数を考慮し、支援回数が少ない者を優先して実施していた為、継続して実施対象となる者への働きかけの不足が新たな課題となった。22年度より委託業者を2社に増やし、実施率80%以上を実現予定。また、健診時等で啓発資料を配布し社員への特定保健指導の必要性周知を図っている。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010106

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーテン

英文名：DENSO TEN Limited

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

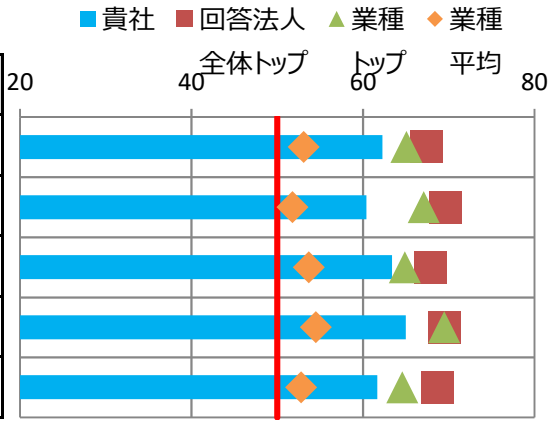
■総合順位： **201～250位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **62.3** ↑2.1 （前回偏差値 60.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.3	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	60.4	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	63.4	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	65.0	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	61.7	68.7	64.6	52.8



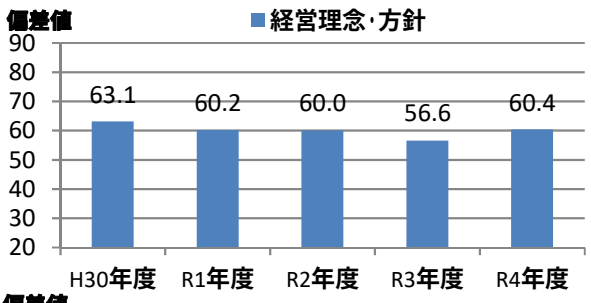
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

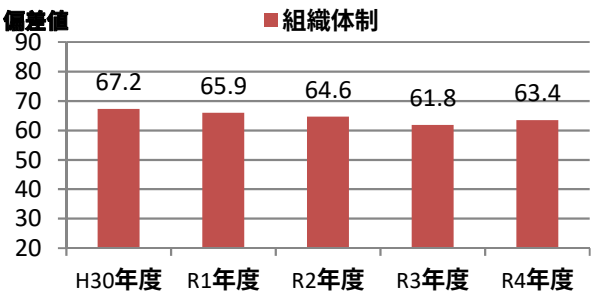
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

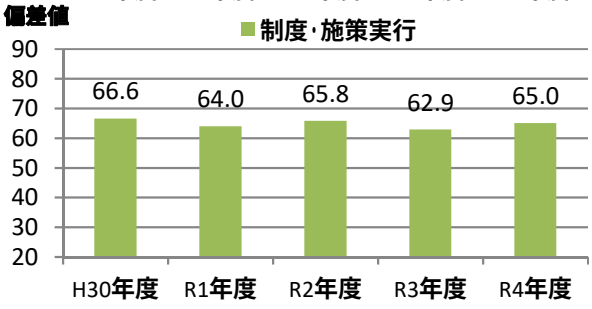
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

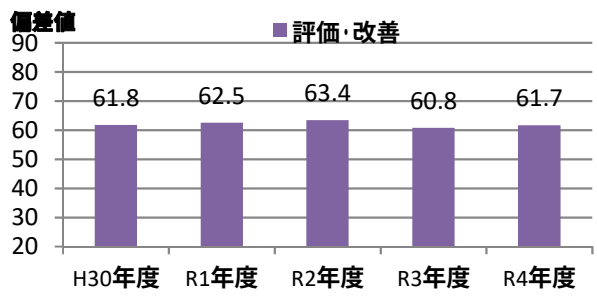
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	51～100位	101～150位	101～150位	351～400位	201～250位
総合評価	64.7	62.8(↓1.9)	63.1(↑0.3)	60.2(↓2.9)	62.3(↑2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



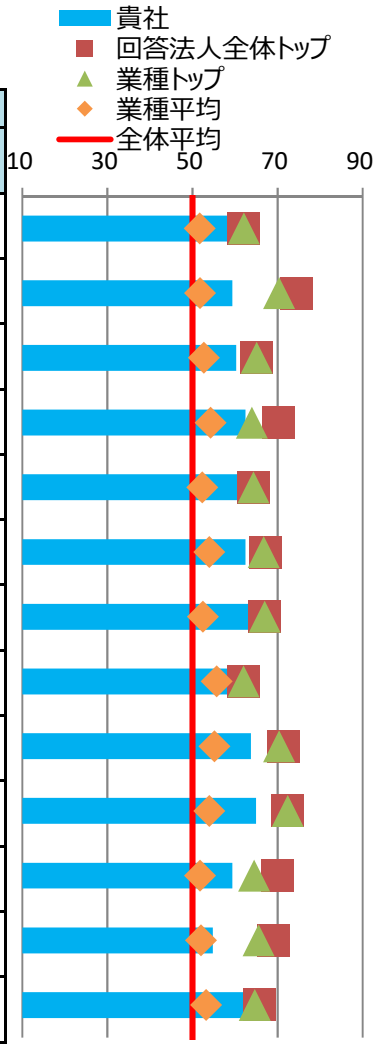






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**59.4**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**60.3**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.5**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.5**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.2**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**63.8**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**65.0**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**59.4**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.8**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.8**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	組織の活性化 会社が更なる成長を遂げるためには従業員各自が能力を最大限に発揮し、職場と個人が共に成果を生み出し続ける状態にすることが重要。そのためのベースとなるのは、従業員一人一人が心身ともに健康であることであり、安全で健康な職場づくり、更にはやりがい・働きがいのある職場づくりに取組み、組織の活性化を継続的に図っていくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員ひとり一人の会社への満足感、成長感、やりがいや達成感、職場における満足感やメンバーとの信頼感、コミュニケーション等の向上を期待している。これらの項目を取り上げた「職場力アンケート」を実施（会社独自で作成、年１回実施）しており、具体的な指標として、前年度以上の結果を目指している。（19年度：3.65→20年度：3.79　→21年度：3.8 ※5点満点）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.denso-ten.com/jp/ecology/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**99**	回	**52**	回

※貴社が健康経営度調査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 ※全従業員に占める対象者の割合	**22.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**90.6**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	コロナ感染拡大策として出社率抑制を図る一方で、出社者間の会話による活性化を目的にフリーアドレスを実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**76.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	ヘルシーメニューの提供のほか、食堂設置のデジタルサイネージで健康に配慮した食事の情報提供を実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**87.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**66.1**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施
取組内容	ウォーキングアプリを活用した歩く機会の増加、自転車通勤者のための駐輪場設置

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**73.1**	%

■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	**42.5**	%
管理職限定	○	全管理職の	**52.2**	%
限定しない		全従業員の		%

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

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	63.0	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.6	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.9	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.7	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.4	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.5	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.0	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働の是正に向けた取り組みを実施しているが、一部部署において、特定の従業員へ負荷が偏ったり、平均を上回る時間外が継続するケースが見られたため、健康保持の観点より更なる改善が必要。
	施策実施結果	時間外の管理方法を見直し、月初と月半ばに上司と部下で業務状況の確認で負荷平準化を推進。高負荷な状態の継続防止のため、労使で職場の取組状況を確認、22年度には連続での時間外45H超過の発生件数が減少。
	効果検証結果	業務の繁閑に応じて事前に計画を立て、メリハリのある仕事の仕方をする意識や、特定の人に業務が偏らないよう、部署内だけでなく他部署からの応援を行うなど、業務平準化を推進した。3カ月連続で残業時間が45H/月以上の該当者は、21年度:119人→22年度:13人と大きく減少した。
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2016年の安衛法改正により企業での受動喫煙対策が強く求められたことを機会に、禁煙に向けての取組みを本格的に始め、フロントランナーを目指した。事務技術職が中心で当社の約7割の人員が所属する神戸本社地区(約2500人)の喫煙率を20%以下(16年：22.3%→20%)にすることを目標とし、2020年度に達成できた(18.3%)。2021年度は目標を喫煙率18%以下を目指し活動を推進した。
	施策実施結果	21年度は世界禁煙デーに合わせ①国内喫煙者全員(866人)に「喫煙と健康リスク」の異なるテーマの資料を5/31～6/4に送付、②禁煙セミナー(web)実施：意識向上、技術習得支援、禁煙補助薬の無料配布
	効果検証結果	21年度末の状況では、喫煙率は17.4%（昨年度比:▲0.9%）と減少した。年度目標としていた18%以下も達成できた。16年度から推進してきた活動成果が毎年着実に出てきている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010129

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：小島プレス工業株式会社

英文名：Kojima industries Corporation

■加入保険者：小島健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

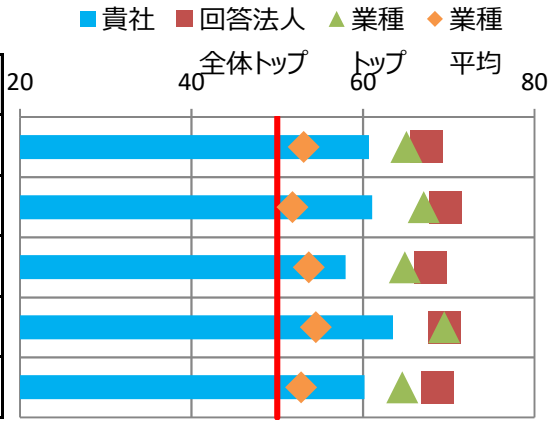
■総合順位：　**451～500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**60.7**　↓0.5　（前回偏差値　61.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.7	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	61.1	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	58.0	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	63.5	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	60.2	68.7	64.6	52.8



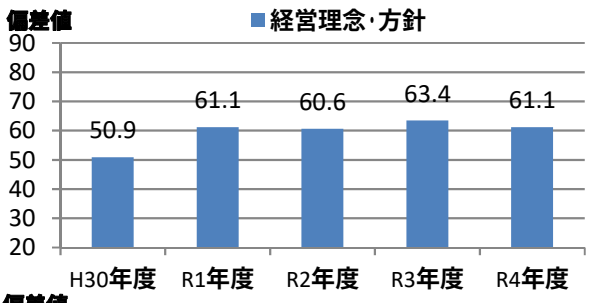
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

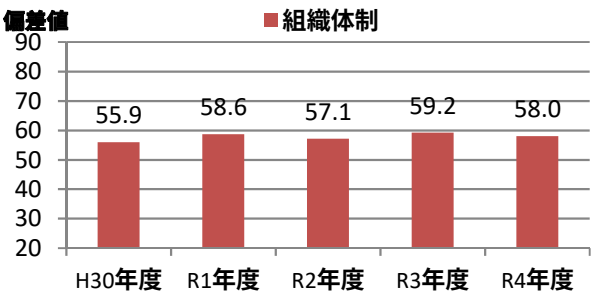
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

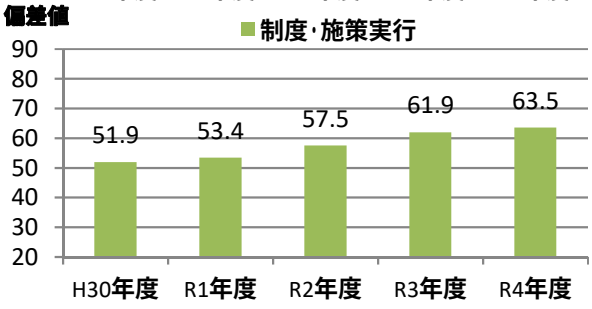
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

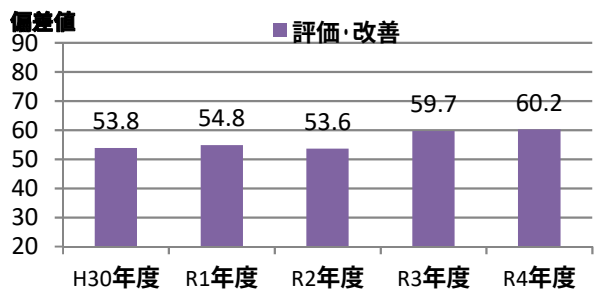
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	751～800位	601～650位	651～700位	251～300位	451～500位
総合評価	52.8	57.2(↑4.4)	57.2(↑0.0)	61.2(↑4.0)	60.7(↓0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



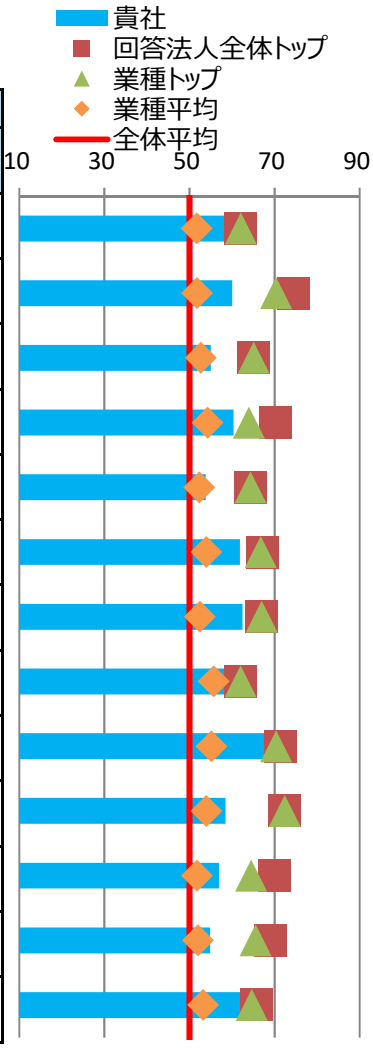






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**60.1**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**55.0**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.4**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**53.8**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.9**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**62.5**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**69.7**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**58.5**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.0**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.9**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.3**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**企業の社会的責任** **当社は創業以来、社是「和」、「人をつくり、人をまもる」、「対話と参加」を掲げ、人中心の経営を行ってきた。従業員が安全に健康で職業生活を過ごすことは、重要な経営課題である。自動車産業が大きな変革期にある中で、従来の疾病予防対策や法令順守はもとより、健康寿命を延ばす先制医療の考え方を取り入れた活動を従業員と従業員の家族に広げるとともに、地域社会の健康増進活動を支援することで取組みの和を広げていく。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員健康長寿の指標として、医療費の10%低減と労働生産性の向上を重要視している。目標として、2018年度比で2023年までに要生活改善者数の低減8.6%以下、BMI適正率67.2%以上、特定保健指導受診率80%以上、睡眠十分率67.7%以上、喫煙率24.7%以下を掲げている。また、家族健診の充実、家族向け抗加齢ドックの実施、地域で開催される健康増進イベントの支援等企業の社会的責任を果たしたい。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kojima-tns.co.jp/sustainability/social/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**16.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**92.9**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	職場間の垣根を越えて、自社の経営課題（人財教育や気候変動問題等）について話し合う時間を設けた。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**92.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	福利厚生制度の一つとして、栄養バランスが考慮された昼食を無料提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**74.9**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	歩数計上や食事入力等ができる健康アプリを2021年から導入し、社員の健康意識向上に取り組んでいる。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**20.7**	%

■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	**6.8**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

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	61.1	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.2	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.4	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.7	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.5	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.9	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**過去の健康経営活動フィードバック用紙から、労働時間の適正化やワークライフバランス・生活時間の確保の項目において評価が低い。当社は自動車部品の研究開発から設計、生産準備、生産、物流に至るまで幅広い事業を取り扱っており、業務内容がそれぞれ異なることから一律的な労働時間管理や制度を運用しにくい面があった。新型コロナの感染予防を含めた新しい働き方の検討をして、いきいき元気に仕事ができる環境の整備が重要。**
	施策実施結果	**時間外労働540時間を上限に労使で取り組みを推進。部署別残業低減目標を定め、業務プロセスの見直しを徹底。人事制度の見直しによる一般職廃止や在宅勤務規定整備、時差出勤やフレックスタイム制度の利用推進。**
	効果検証結果	**2018年度の労使協議において時間外労働上限720時間から段階的に3年で低減する計画を企画。最終年度である2021年度は540時間とできるように部署別の業務プロセスの整理、役割の明確化に取り組んだ。その結果、時間外労働540時間越えの従業員2名までで抑えることができた。在宅勤務は当初育児休業取得者等利用できる範囲を制限していたが、事技職の全社員が取得利用できる制度に変更。対象社員の約61%が利用。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**2020年度の喫煙率は26.8%であり、全国水準より高い喫煙率であり、当社喫煙者のうち33.6%が無関心期、41.8%が準備期であることが分かっている。喫煙は循環器疾患やがんなどの疾患の明らかなリスク要因であり、ヘビースモーカーであることが、当社の医療費と長欠日数に関連していることが分かっている。喫煙者に喫煙の害について理解を促し、喫煙できない環境整備と禁煙推進が重要である。**
	施策実施結果	**2022年1月から敷地内禁煙を実施。敷地内禁煙のルールの整備と見回りと明示による取組み推進を図った。また、敷地内禁煙の展開と共に禁煙チャレンジを実施した。新入社員を対象に禁煙教育を実施した。**
	効果検証結果	**敷地内禁煙を全事業所で実施。敷地内禁煙実施後に、我慢できず喫煙する社員が15名程度確認された。敷地内禁煙ルール徹底のため、敷地内禁煙明示の掲示と見回りを実施した。また、敷地内禁煙を契機に禁煙にチャレンジする社員を支援するため、報奨付きの禁煙チャレンジ並びに新入社員対象の禁煙教育・禁煙チャレンジを実施した。その結果、1-8月までに13人の禁煙者を輩出。我慢できずに喫煙する社員が半数以下となった。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010160

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ車体株式会社

英文名：TOYOTA AUTO BODY CO., LTD.

■加入保険者：トヨタ車体健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

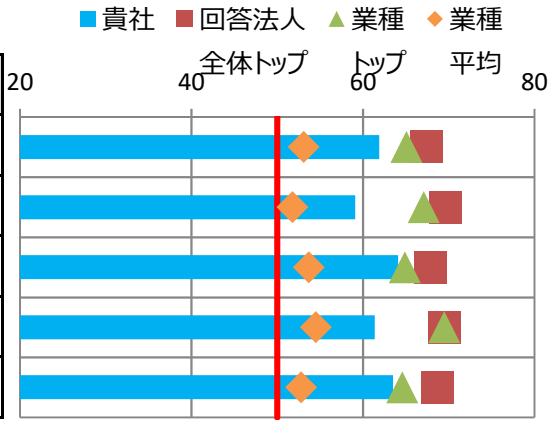
■総合順位：　**251～300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.9**　↑2.0　（前回偏差値　59.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.9	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	59.1	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	64.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	61.4	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	63.5	68.7	64.6	52.8



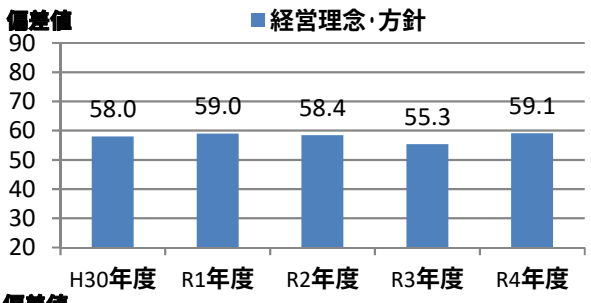
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

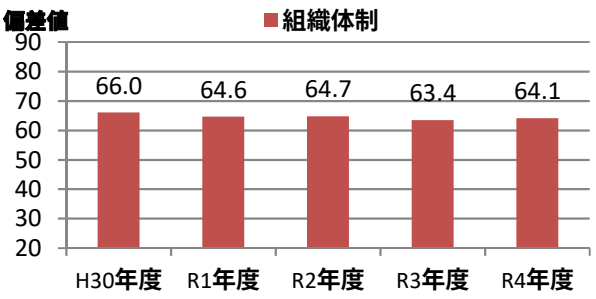
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

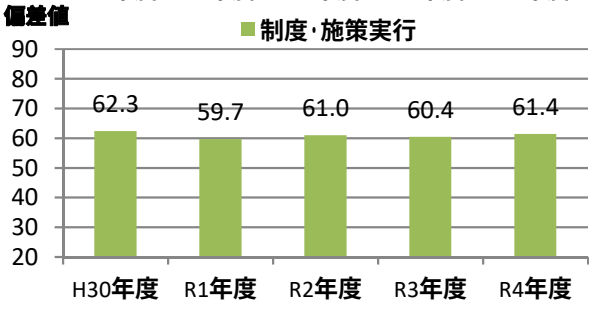
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

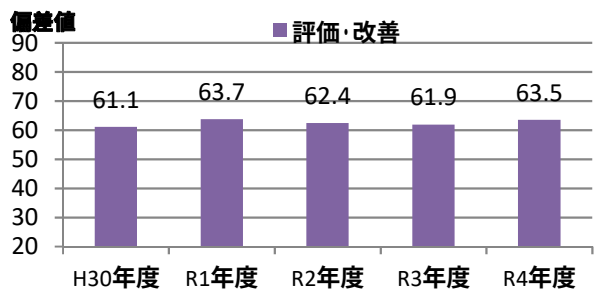
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	201～250位	251～300位	401～450位	251～300位
総合評価	61.5	61.7(↑0.2)	61.4(↓0.3)	59.9(↓1.5)	61.9(↑2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



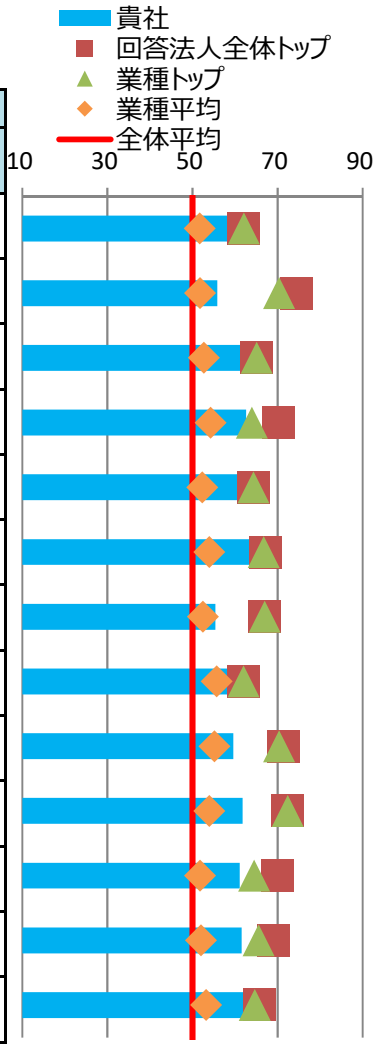






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**55.9**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**64.3**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.6**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**64.3**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**55.4**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**61.2**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**59.6**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**61.8**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**61.1**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**61.6**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**62.0**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**企業の社会的責任** **世間で喫煙に関する取り組みが進む中、弊社の喫煙率（男性）は20年度で34%と高い。喫煙者への禁煙支援（禁煙外来の費用補助、禁煙挑戦者への保健師が介入した禁煙継続フォローなど）と敷地内禁煙実施に向けた施策（禁煙デーの設定、喫煙場所の段階的な削減など）を両輪として23年度敷地内禁煙実施に向けた活動の推進**
健康経営の実施により期待する効果	**喫煙時間の労働損失時間の削減、喫煙及び受動喫煙の健康障害減少による生産性の向上を目指すことで従業員がいきいきと働き続けられる環境となることを期待している**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toyota-body.co.jp/csr/management/pdf/kinen-roadmap_2023.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**12**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	回	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**38.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**99.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	運動部の選手を職場に配属するとともに試合会場に従業員が応援に来ることでコミュニケーションの機会を創出

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

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	健康診断時に問診を確認し一人ひとりの食生活に合わせて、看護師より個別指導を実施し、改善を促している。

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

■運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導
取組内容	職場のニーズに合わせた運動メニュー(肩こり・腰痛予防・改善等)を作成し職場ごとに指導会を実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**11.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**5.1**	%
管理職限定	○	全管理職の	**10.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**0.8**	%

※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	64.7	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.5	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.6	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.4	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.1	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**社内で心室細動が発生した場合の救命処置ができるようAEDの設置充足と救命処置ができる人づくりが課題**
	施策実施結果	**設置基準を150m間隔と定め19年度より段階的にAEDを増設。23年度で全社に169台を設置完了予定。社内でAED教育を開催。毎年300人程に教育を実施し社員の突然死の発生予防を進めている**
	効果検証結果	**23年度に社内で発生した心室細動に対し迅速な救命活動が実施され1名の社員の命を助けることができた。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙率が33%と高い状況。喫煙者からの受動喫煙を防止策の徹底を求める声もあり対策が必要**
	施策実施結果	**禁煙チャレンジとして禁煙挑戦者を募り禁煙を促進。保健師と職場サポーターからの声掛け支援を行い、つらい禁煙をサポート。183人が参加し88人が禁煙成功。禁煙デーも設定し禁煙のきっかけづくりも推進。**
	効果検証結果	**禁煙チャレンジは継続的に実施し、喫煙率は近年、毎年1～2%段階的に低減している。禁煙デーでは職場代表者にも協力してもらいながら喫煙者のパトロールを実施。敷地内禁煙導入に向けて喫煙ルール、マナー遵守活動も合わせて展開している。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010161

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産モータースポーツ＆カスタマイズ株式会社

英文名：NISSAN MORTORSPORTS & CUSTOMIZING CO.,LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

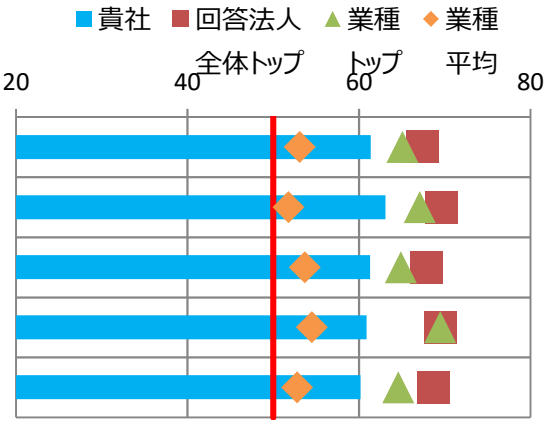
■総合順位：　**351～400位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.4**　↑0.4　（前回偏差値　61.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.4	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	63.1	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	61.3	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	60.9	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	60.2	68.7	64.6	52.8



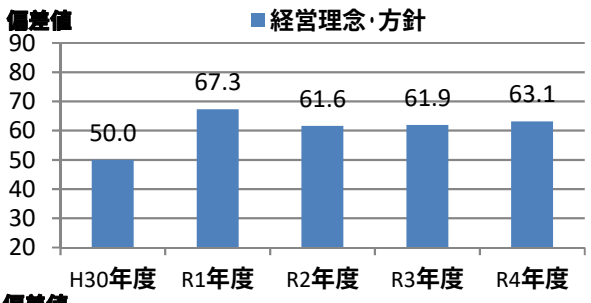
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

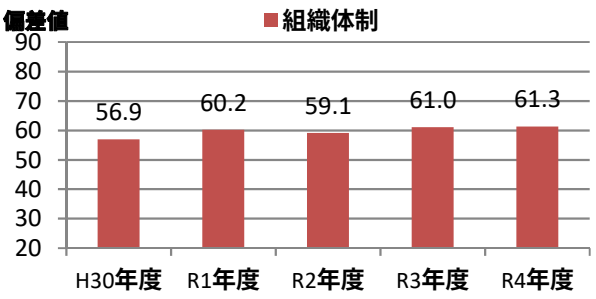
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

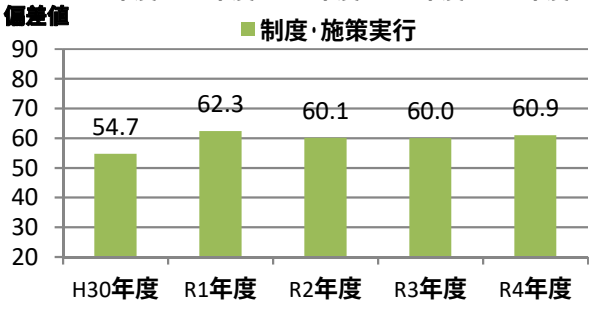
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

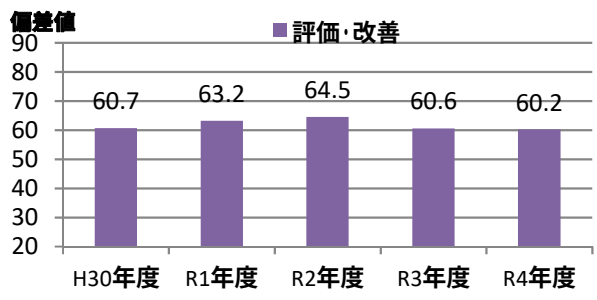
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	51～100位	201～250位	301～350位	351～400位
総合評価	54.9	63.7(↑8.8)	61.7(↓2.0)	61.0(↓0.7)	61.4(↑0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



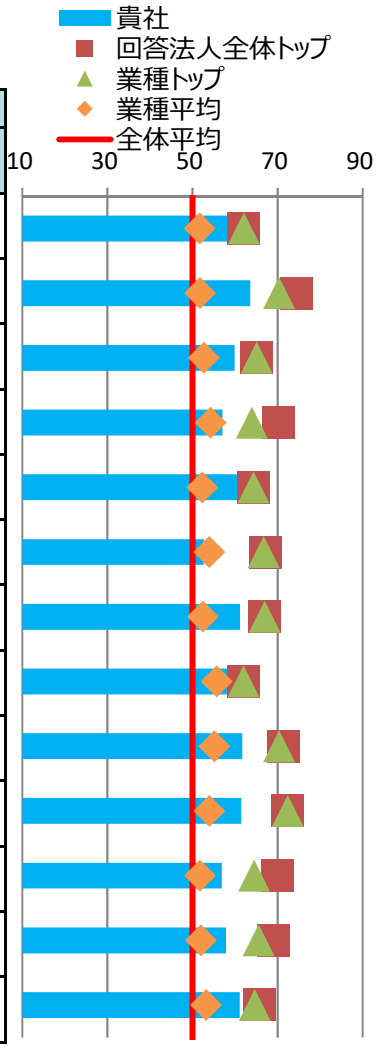






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**63.6**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.9**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.1**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.7**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.2**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**61.7**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**61.5**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.9**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.9**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.1**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **課題：会社パフォーマンスを向上させるためのベースとなる「社員のエンゲージメント意識」の向上。主なポイントは下記の通り** **１．当社で働くことに誇りを感じる** **２．他社に当社を勧める事が出来る** **３．出来るだけ長く当社で働きたい** **４．求められる以上のことを自発的にやろうと思う**
健康経営の実施により期待する効果	**期待する効果：健康経営の活動を通じて下記の項目の改善を図る** **（毎年の従業員グローバルサーベイにて定点観測・PDCAを実施）** **１．安全で健康的な職場環境の提供** **２．社員のワークライフに対する職場のマネジメントの気遣い** **３．必要な会社の設備（ワークスペースや建物など）の整備** **４．仕事を効率的に行うための必要なリソースの確保**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nissan-nmc.co.jp/company/recruit/index.html#Wellness

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**35**	回	**31**	回

※貴社が健康経営度調査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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**90.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	在宅勤務であってもちょっとした相談報告が出来るようにTEAMSチャットやFORMSを活用している

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

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	毎週金曜日はベジタブルプレートとして野菜中心のスペシャルメニュー、その他ご当地ヘルシーメニューを実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**40.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	健康管理アプリ(PepUp)を全社員導入し、個別の健康課題にフォーカスした情報提供を実施している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**15.0**	%
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	61.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.9	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.0	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.8	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.8	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.6	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.3	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.2	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**2020年健康診断結果で肥満率の正常者率が前年より減少し健保組合平均を下回った。特に肥満率は大幅増加し「34%→40%」、健保順位ワースト10位。45～49歳が「39%→47%」と増加している。原因としてコロナ禍による屋外での活動制限や運動機会の減少、在宅勤務増加による日常活動の減少が考えられた。 そこで3年掛けて2019年の「肥満率34%まで下げる」を目標に施策を行っている。**
	施策実施結果	**取り組み2年目の施策は、全社員対象とした在宅勤務中でも出来るポータルサイトに10分程度の動画を掲載した運動機会の提供、ウォークラリーの定期開催、アプリの食事改善情報等、在宅でも可能な施策を実施した。**
	効果検証結果	**本施策の目標は、「全社肥満率34%まで下げる」とし、2年目の結果は「肥満率36.5%」と目標値はまだ達成していないが、対前年比「40%→36.5%」と「3.9%改善」している。健保組合平均は「36,4%→36%」と「0.4%改善」と比べても、大きく改善したと判断できる。引き続き2022年度も活動を実施し、目標値「34%」を達成するよう継続して取り組んでいく。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の生産性低下防止・事故発生予防**
	課題内容	**健康診断の問診項目「睡眠で休養が十分に取れているか」の結果が、2019年は「55.1%」で健保平均「67.5%」より「12.4%」も低く、生活習慣病や生産パフォーマンス低下に繋がるリスクがあるため、改善が必要である。**
	施策実施結果	**「睡眠がパフォーマンスにもたらす影響」や「睡眠」に関する情報をポータルサイトや健康アプリから情報を発信、産業医面談等で睡眠に課題がありそうな対象者に本を勧め健康リテラシー向上を促す**
	効果検証結果	**2020年から在宅勤務が本格稼働し残業ゼロ活動も推進され、長時間労働が低減した事から生活習慣が健全化し、睡眠時間を確保しやすい環境が整ったため、2020年は「63.7%」と「8.6%改善」、2021年は「70.0%」と更に「6.3%」改善した。健保平均「67.5%」を上回る結果となり目標は達成したが、今後も継続的に改善に取り組んでいく。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010188

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーFA山形

英文名：DENSO FA YAMAGATA CO., LTD.

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

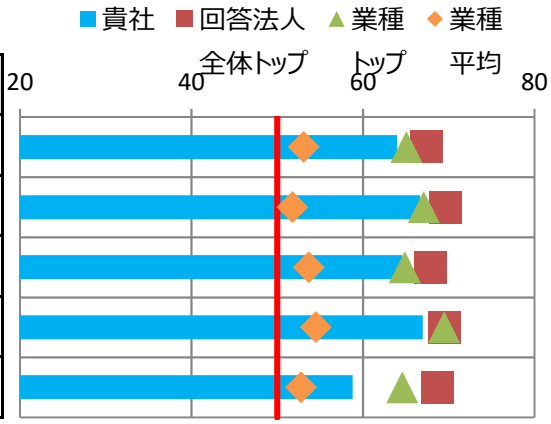
■総合順位：　**51～100位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**64.0**　↑2.2　（前回偏差値　61.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	64.0	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	66.7	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	64.6	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	67.0	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	58.8	68.7	64.6	52.8



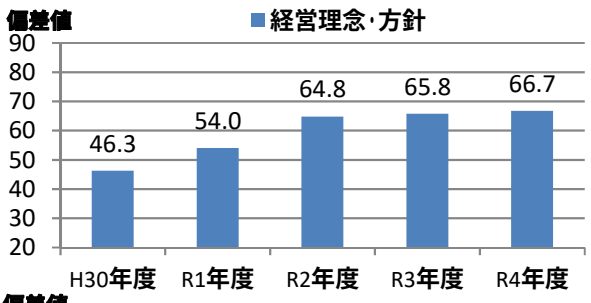
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

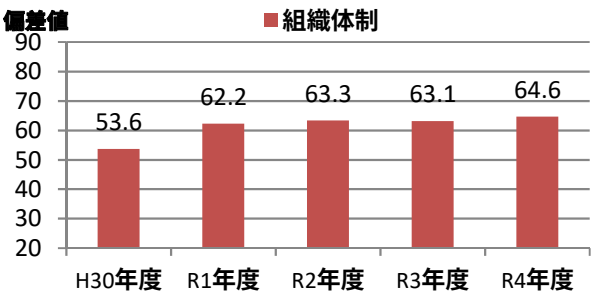
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

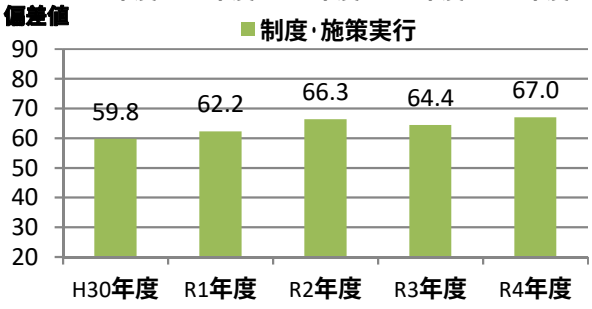
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

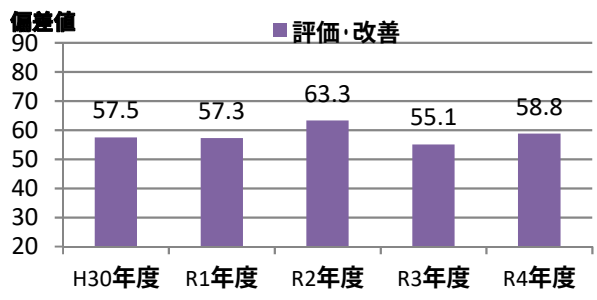
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	501～550位	51～100位	201～250位	51～100位
総合評価	54.1	58.3(↑4.2)	64.4(↑6.1)	61.8(↓2.6)	64.0(↑2.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



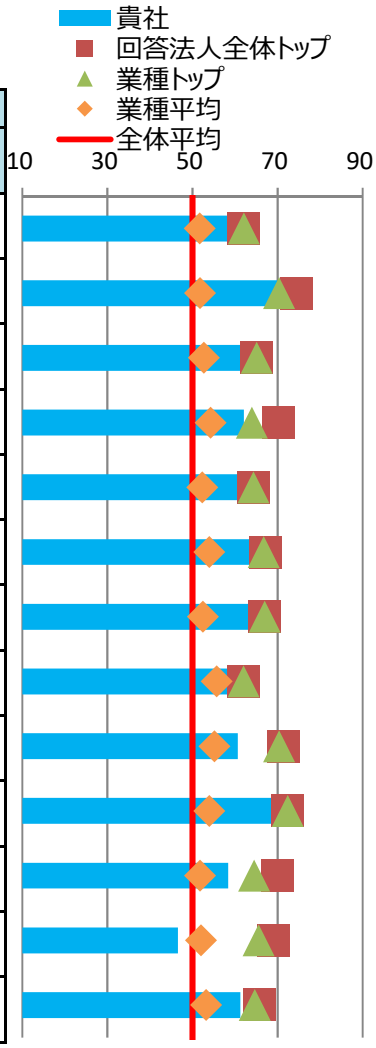






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**70.0**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**63.9**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.1**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**64.8**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.8**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**60.7**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**71.0**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.4**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**46.6**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.3**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **人材の確保や従業員の定着が課題となっており、従業員一人ひとりが心身ともに健康な状態を維持できる環境を構築し、安心して長く働きたいと思う企業を目指す。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が長く働きたいと感じてくれることを期待し、入社3年後の定着率95%以上を目指す。また、健康経営の取り組みを社外に積極的にアピールし、採用計画の100%達成を目指す。**

※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

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.denso-fy.co.jp/csr/health-declaration.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**68.2**	%

■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	クリスマス会を昼食時に社員食堂にて開催。全社員にケーキを無料（全額会社負担）で提供。黙食後、交流あり

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	全従業員に昼食手当を支給。食生活改善プロジェクト（野菜摂取週間・ワークシート型セミナー等）を開催

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

■運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	ウォーキングキャンペーンを毎年開催。歩数計貸出、参加特典の付与あり。2022年は取引先と共同開催中。

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**100.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**100.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**26.6**	%

※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	63.2	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.2	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.5	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.7	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	78.5	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.0	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.3	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**社内でヒアリング調査を実施したところ、「インフルエンザ予防接種の希望があるが受けに行く時間がない。予約の手続きが面倒。費用の補助がないなら接種しない」という回答が目立った。インフルエンザの職場内・家庭内感染の防止は生産性の向上につながるため改善が必要である。**
	施策実施結果	**全従業員にメール周知、事業所内集団接種を実施。集団接種できない者や家族には医療機関への予約手続きを代行。費用の一部補助を実施。結果、接種率は従業員39%(集団接種日)であった。**
	効果検証結果	**2021年10月～翌年3月の間、社内インフルエンザ発症数は0人であり、家庭内感染から職場内が生じることもなかった。全従業員を対象とした満足度アンケート調査の結果は、大変よい48%、よい31%で8割以上の従業員から良い評価が得られた。よって、インフルエンザによる欠勤や業務への影響を防ぐことができ、生産性の向上につながったと評価できる。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**2015年より受動喫煙の防止・喫煙率の低下を課題として取り組んできたが、喫煙率は2017年度38%、2018年度27%、2019年度28%、2020年度25%で、下げ止まり・横ばい状態が続いている。喫煙および受動喫煙はがん等疾病の発生要因になるだけでなく、ニコチン依存症による生産性の低下にも影響するため、事業所全体での取り組み、改善が必要である。**
	施策実施結果	**敷地内禁煙計画の周知、50歳以上の全従業員に対し胸部CT検査を定期健診に組み込んで実施(自己負担金なし)、卒煙支援アプリの費用補助、非喫煙者へのインセンティブ付与、敷地内紙巻きたばこの禁止を開始。**
	効果検証結果	**2021年度喫煙率は24%であり、前年比1%低下、改善した結果であった。全従業員を対象とした満足度アンケート調査の結果は、大変よい49%、よい22%で7割以上の従業員から良い評価が得られた。2021年度プレゼンティーイズムの測定結果は93.2%であり、今後も継続して生産性の向上の効果検証を可視化していく必要がある。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010226

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソー九州

英文名：Denso Kyushu Corporation

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

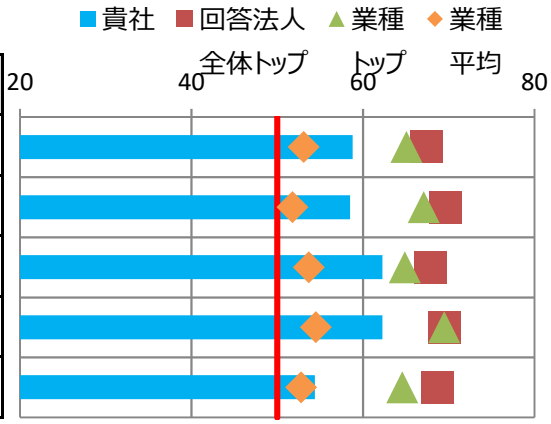
■総合順位：　**651～700位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**58.8**　↓0.9　（前回偏差値　59.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.8	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	58.5	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	62.3	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	62.3	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	54.4	68.7	64.6	52.8



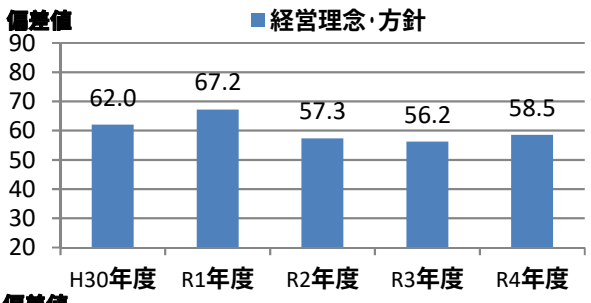
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

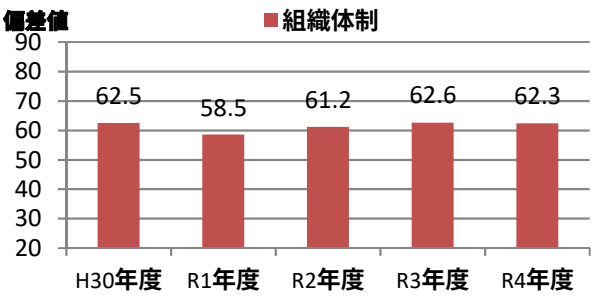
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

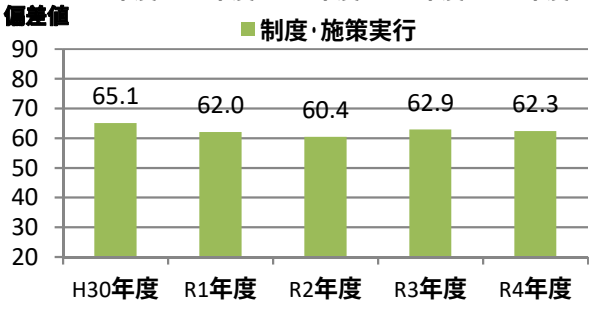
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

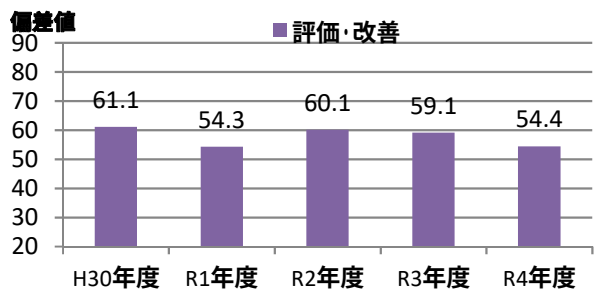
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	251～300位	451～500位	451～500位	651～700位
総合評価	62.9	60.6(↓2.3)	59.5(↓1.1)	59.7(↑0.2)	58.8(↓0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



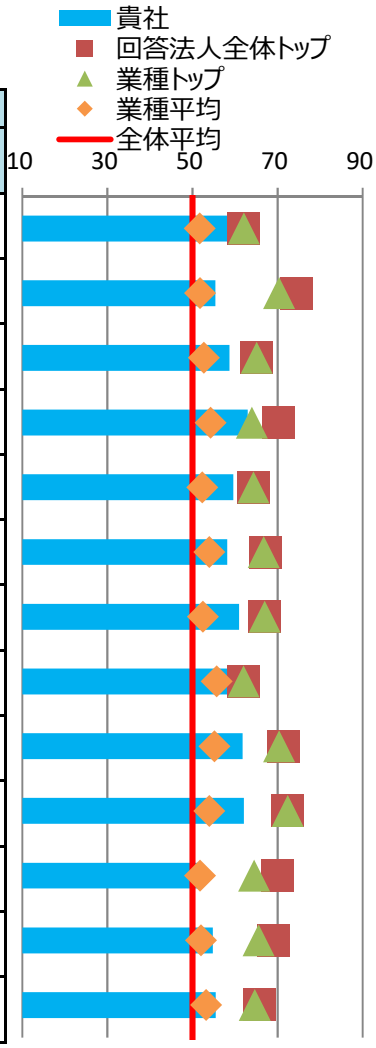






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**55.4**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.7**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.0**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**59.6**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.2**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.0**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**61.8**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**62.1**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**51.7**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.8**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.5**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **従業員が能力や個性を充分に発揮できる環境を整え、笑顔と活力あふれる健康的な事業活動を展開していくことが、持続的な成長を目指す上で大きな課題です。**
健康経営の実施により期待する効果	**会社として従業員の心身の健康を守る施策を講じていくことが、生産性やモチベーション向上につながると期待しております。ストレスやメンタル疾患を抱える従業員が一人でも減るように、今年度はメンタル対策に特化した教育機会の提供に注力しています。各種研修の開催や、動画配信などを通して、3年後には従業員のモチベーション向上に向けて、75%の達成率を目指します。**

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**7**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**49**	回	**49**	回

※貴社が健康経営度調査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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**50.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ
取組内容	会社周辺や養護施設、近隣の海岸清掃などを年2回開以上開催しています。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**6.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	食堂業者や管理栄養士と連携してヘルシーメニューを考案し、社員要望に応じてメニュー提供しています。

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

■運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	毎年、従業員やご家族、関係各社様などが参加可能な全社運動会を開催し、健康増進に取り組んでいます。

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

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

	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	**95.0**	%
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	55.4	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.4	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.1	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.4	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.6	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.4	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.3	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.4	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.4	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**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	**2021年度より就業時間内に女性がん検診(乳がん、子宮がん)の社内受診ができる体制を整えましたが、女性の負荷や不安を心身面からトータルケアしていくという目標に向け、様々な施策を講じていく必要があります。**
	施策実施結果	**女性がん検診の受診率向上のため、実施前にメールや書面でのアナウンスや受診希望調査をとり、2021年度受診率目標の20%に対して42%を得ることができました。利用者からの印象も良かったです。**
	効果検証結果	**社員向けアプリを活用したり、事前アナウンスを実施することで、受診の目標率を大幅に達成することができました。今後は更なる受診率向上を目指し、利用者の満足度調査なども行っていきます。また女性の心身のトータルケアという観点から、女性の健康増進に特化した動画配信などを実施します。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**新型コロナウィルス感染拡大防止のため、自治体よりも厳しい独自の社内ルール(濃厚接触者定義：2メートル以内で15分接触)などを適用し、職域接種の積極的な接種勧奨を進めてきましたが、乳幼児を含む家庭内感染防止に向けた施策を講じる必要があります。**
	施策実施結果	**感染防止策として、サーモカメラ、共用エリアへのパーティション設置、手指消毒グッズの完備など様々な角度から施策を展開し、従業員の防疫への習慣化、意識づけを行うことができました。**
	効果検証結果	**感染防止の第１ステップとして、基本的な防疫対策について従業員の意識づけをことができ、職域接種でも高い接種率を得ることができました(接種率：80%)。今後は家庭内感染の防止など、次のフェーズへの移行を検討していきます。家庭内感染防止策の展開や、従業員からの防止策の提案募集などと共に、各職場の健康リーダーと協業で基本的な感染防止対策について情報発信を行って参ります。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010409

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ダイハツ工業株式会社

英文名：DAIHATSU MOTOR CO.,LTD.

■加入保険者：ダイハツ健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

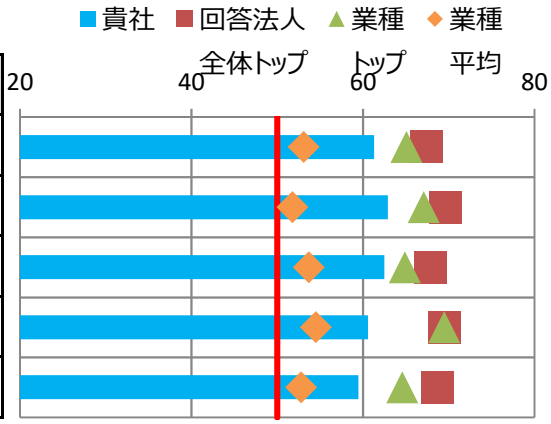
■総合順位：　**351～400位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.3**　↓0.8　（前回偏差値　62.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.3	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	62.9	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	62.5	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	60.6	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	59.5	68.7	64.6	52.8



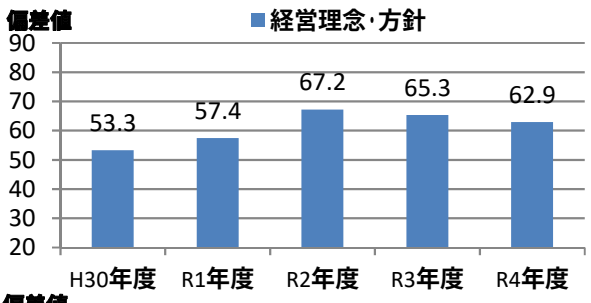
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

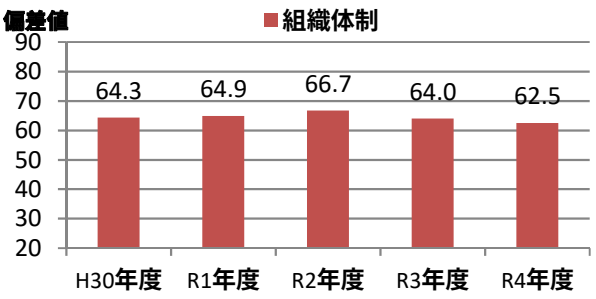
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

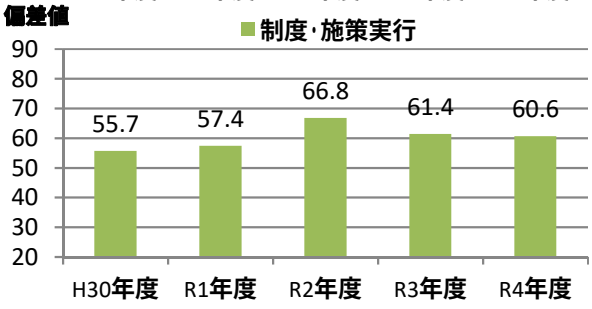
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

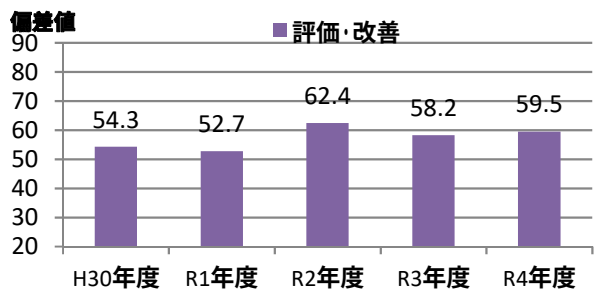
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451～500位	551～600位	1～50位	151～200位	351～400位
総合評価	56.4	57.5(↑1.1)	65.6(↑8.1)	62.1(↓3.5)	61.3(↓0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



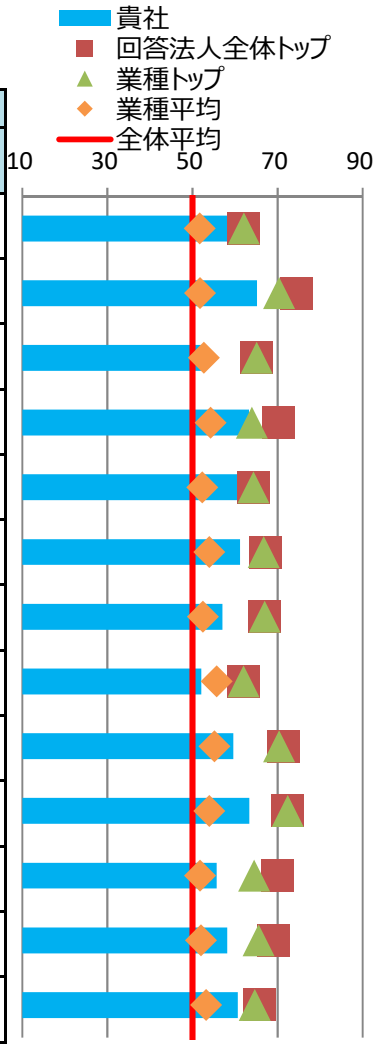






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.2**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**65.2**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**52.5**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.3**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.2**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.1**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.1**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**59.6**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**63.4**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.7**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.2**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**60.7**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 経営課題「お客様の豊かな暮らしのために、心身の健康づくりによって社員一人ひとりが生き生きと働き、社会に貢献する」の達成に向け、社員一人ひとりが自主自立的な「心とからだの健康づくり」の実践が必須である。達成手段として、労使で次の事項を目標に掲げ取り組んでいく。 ・健康チャレンジ８（健康習慣の改善）8点満点中、6点以上を55% ・ダイハツ版「心理的安全性」の必要な行動7項目中、5点以上を100%
健康経営の実施により期待する効果	弊社では、全社員で健康チャレンジ８および心理的安全性指標に取り組むことで、生活習慣病有病率、メンタル不調者数、および欠勤率を下げ、社会に貢献するためのベースとなる指標として活用している。 社員一人ひとりが健康習慣への認識を変えるような環境を整備することにより、健康リテラシーの向上が見込まれ、ひいてはプレゼンティーイズム、アブセンティーイズムの改善が生産性向上につながることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.daihatsu.com/jp/csr/social/employee/safety.html#kenkou

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**27**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**46**	回	**7**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**55.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**7.2**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ
取組内容	業務外で会社が期待する地道な善行（献血、地域の清掃活動及び災害支援）をポイント化し運用している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**3.0**	%

■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」の認証を取得した食堂で毎日「スマートミール」の提供をしている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**40.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**1.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導
取組内容	運動習慣の調査を実施し、ニーズをヒアリングしながら、職場単位での運動セミナーを実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**52.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**6.8**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**1.5**	%

※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	59.2	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.9	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.9	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.3	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.6	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.2	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.6	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.7	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	新規メンタル休業者のうち入社5年目迄の社員の割合が増加（'20/38%→'21/43%）している。 特にA事業場では、5年目までの新規休業者割合が45%を占める。 ５年目までの社員の新規休業者低減に向けてA事業場において、個別に調査をし改善する必要があると考えた。
	施策実施結果	A事業場の入社1年目社員に対し、メンタル不調のスクリーニング調査を実施。対象者のうち、特にリスクの高い17.5%に対し臨床心理士・保健師が個別フォローを実施。
	効果検証結果	対策実施後、A事業場の入社5年目までの休業者のうち、1年目の休業者の割合は減少('20/30%→'21/10%）。職場要因にて休業する割合が減少し、一定の効果があった。 しかし、入社2、3年目の休業者は増加('20/43%→'21/84%) その結果をふまえ、22年度は対象を入社3年目まで拡大し、A事業場にてフォローアップアンケート調査を実施。適宜、個別フォロー等の連携強化。
効果検証②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健診結果のAおよびB判定（正常範囲）が減少傾向にあり、肥満率の増加傾向が続いている。将来の生活習慣病発症予防のためには、健康リテラシー向上が必要である。また、ワークエンゲージメントやプレゼンティーイズムに影響を与える健康習慣の改善は、経営課題である。
	施策実施結果	８つの健康習慣に着目し健康づくり活動（健康チャレンジ８）を実施した。さらに職場のニーズに合わせた健康セミナー（ストレス、睡眠、運動など）を企画・推進、健康リテラシーの向上につなげた。
	効果検証結果	8つの健康習慣のうち、良い健康習慣を6つ以上持つ人の割合が42.8%から52.2%へ増加し、21年度の労使目標50%以上を達成した。今年度は労使での目標値を55%以上に引き上げ、さらなる健康習慣の改善を目指している。また、健康セミナーの展開を継続して実施している。各職場が健康習慣の改善状況を認識できるよう、社内イントラネットで公開し、健康への意識向上につながるように努めている。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010482

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中央精機株式会社

英文名：CENTRAL MOTOR WHEEL CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

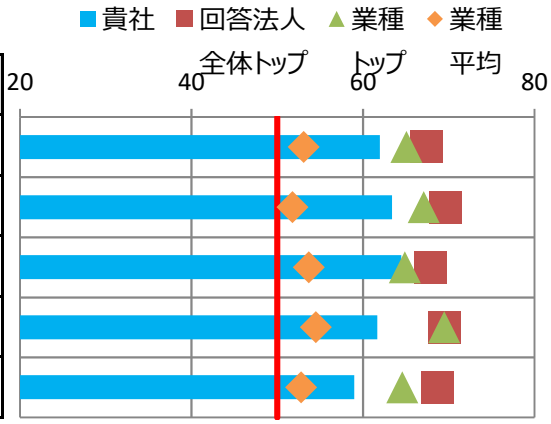
■総合順位：　**251～300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.0**　↑1.1　（前回偏差値　60.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.0	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	63.4	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	64.5	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	61.7	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	59.0	68.7	64.6	52.8



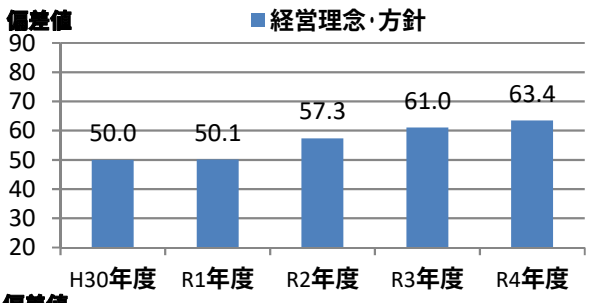
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

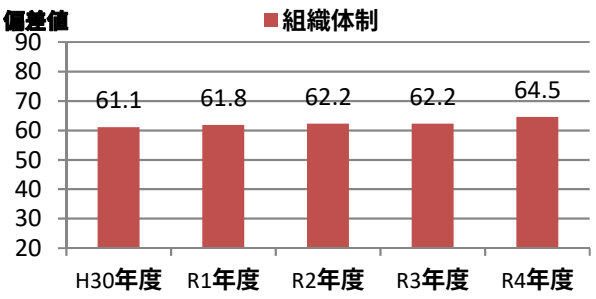
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

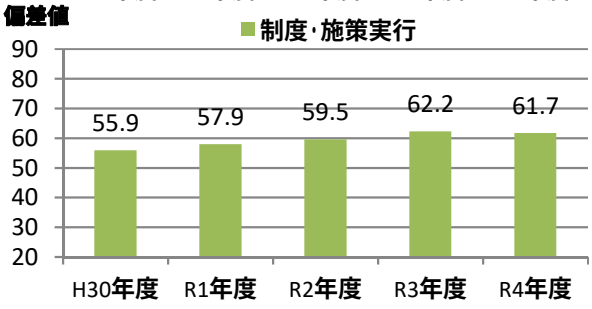
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

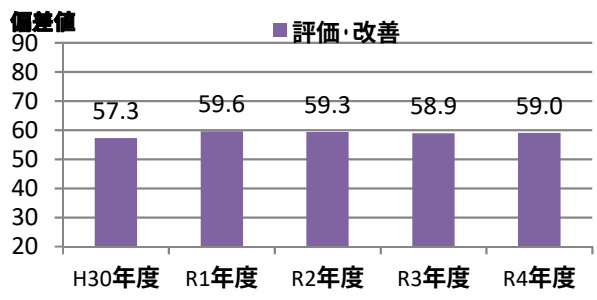
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	551～600位	651～700位	451～500位	301～350位	251～300位
総合評価	55.5	56.9(↑1.4)	59.3(↑2.4)	60.9(↑1.6)	62.0(↑1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



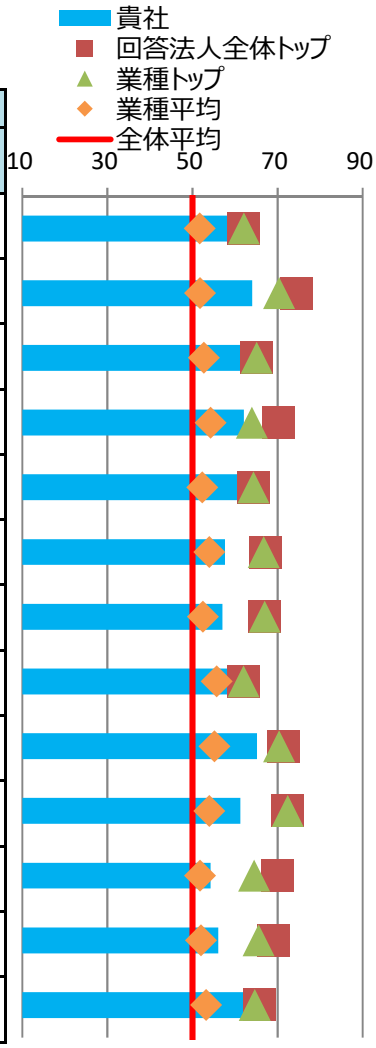






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	61.4	62.1	62.1	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	64.1	74.4	70.4	51.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	62.9	65.1	65.1	52.7
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	62.1	70.3	64.0	54.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	64.4	64.4	64.4	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	57.7	67.3	66.8	54.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	57.1	67.0	67.0	52.5
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	62.0	62.0	62.0	55.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	65.2	71.4	70.4	55.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	61.3	72.4	72.4	54.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	54.3	69.9	64.5	51.8
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	56.1	69.2	65.6	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	62.0	65.7	64.7	53.2



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **ものづくりは人づくりであり、健全な人と組織は全ての活動の土台であるという考え方のもと、“主体的にチャレンジできる人づくり(従業員の活力向上)”と“組織横断でチャレンジする風土づくり(組織の活性化)”を中長期的な経営課題に位置付けている。「人づくり・働き方・風土改革」の3方向から施策を講じ課題解決に挑んでいる。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員全員が最大限の能力を発揮できる、一人ひとりが健全な状態で組織が活性化し健全な状態であることを期待している。健全な身体は、健保2025ビジョンにそった目標を掲げ(2025年に低リスク者率44%以上)、併せて重症化疾患の抑制やメンタル不調以外の疾病休職低減も目指す。心と組織は、ストレスチェック組織分析結果が全職場総合健康リスク100未満を目標とし、仕事満足度とワークエンゲージメント向上を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**13**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**66**	回	**27**	回

※貴社が健康経営度調査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 ※全従業員に占める対象者の割合	**96.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**40.5**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	コミュニケーションの基本であるあいさつ活動(立哨、のぼり、ポスターに各部門長の宣言記載)を全社で実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**96.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**98.2**	%

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	4ヶ月間の強化月間中に朝食促進や食事タイプからの目標設定、メニュー募集し食堂栄養士とメニュー化実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**96.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**98.9**	%

■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	あいち健康プラスアプリの企業版に登録して、企業内ランキング上位者表彰や8000歩/日目指す企画実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**96.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**32.6**	%

■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	**41.5**	%
管理職限定	○	全管理職の	**100.0**	%
限定しない	○	全従業員の	**37.5**	%

※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	56.3	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.0	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.0	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.7	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.5	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘル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高ストレス者比率が10%を上回っており、メンタル不調者が増加傾向にある。また、ストレスチェックの総合健康リスクは90台で推移している中、“働きがい”や“仕事満足度”、“ワークエンゲージメント”の結果は良い状態ではない。メンタルヘルスを個人だけでなく、組織の問題としてとらえることの風土づくりが、不調者発生の未然防止にとどまらず、いきいきと働ける職場づくりにつながると考えた。**
	施策実施結果	**ストレスチェック組織分析結果を役員と部長にフィードバックし、その結果を軸に各職場管理職と統括役員が一緒になって職場改善シートを作成し、トップ報告、その後点検をしPDCAサイクルが回るようになった。**
	効果検証結果	**2021年度の総合健康リスクは96、高ストレス者比率14.0%で2018年度からの改善傾向が悪化に転じた。また、働きがいやワークエンゲージメントの結果も悪化した。コロナ禍での材料不足や生産変動が主な悪化の要因と考えるが、組織によって抱えている問題点は違う。職場改善シート作成によりそれぞれの職場の良い点・課題であることを経営層に伝え一緒に考えたことで深堀りができ、マネジメントの意識向上につながった。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**当社の2017年3月度時点の喫煙率は38.0%であり、当社加入のトヨタ関連部品健保全体平均(35.0%)よりも常に高い状態であった。吸う人も吸わない人も従業員全員の健康と、またご家族の健康のためにも喫煙対策は重要であることと、受動喫煙対策についての法改正もあり社会全体の中でも必要な取組みと認識し、喫煙率低下と受動喫煙対策を課題として掲げた。**
	施策実施結果	**2017年度から5か年計画で「喫煙環境整備」と「禁煙チャレンジ応援」の両面を実施。4年目の2021年1月から敷地内全面禁煙を実施し、5か年計画最終の2022年3月時点の喫煙率は32.1%まで低下。**
	効果検証結果	**現時点では健康診断結果や医療費抑制等への定量的な効果はまだ出ていない。しかし、喫煙は生活習慣病やがん・脳・心疾患との関係が明らかであることから、喫煙率が改善していることは、目標である“良い生活習慣”に近いづいており、効果といえる。喫煙率は一時31.8%まで下がったが、再喫煙や採用者の喫煙もありやや上昇。下げ止まりの中でも、「スワンスワン“吸う人と吸わない人の相互理解”」を意識した施策を継続する。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010487

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産工機株式会社

英文名：Nissan Kohki Co.Ltd.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

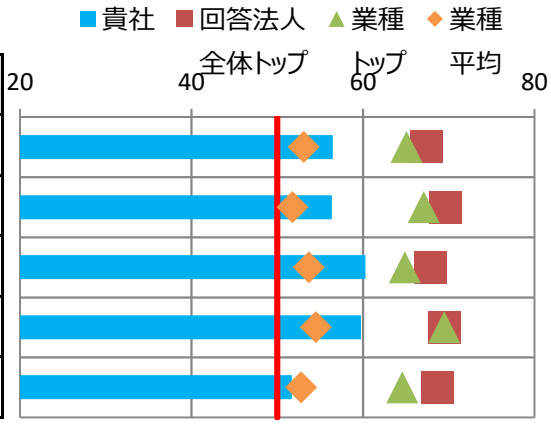
■総合順位：　**901～950位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**56.5**　↓0.7　（前回偏差値　57.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.5	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	56.4	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	60.3	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	59.8	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	51.7	68.7	64.6	52.8



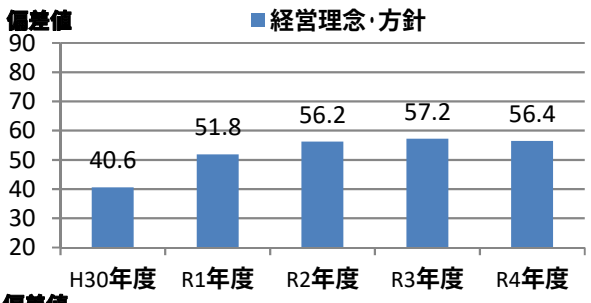
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

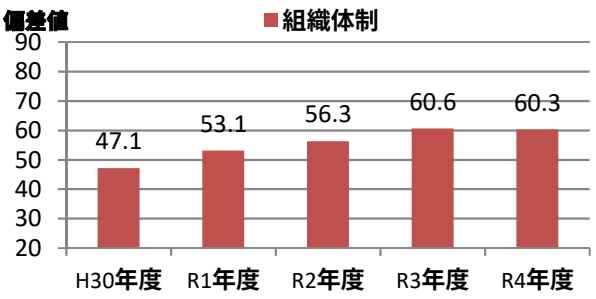
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

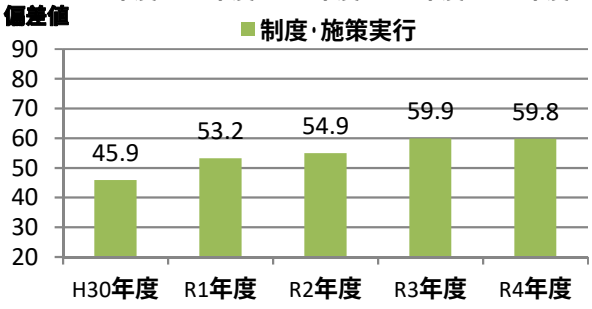
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

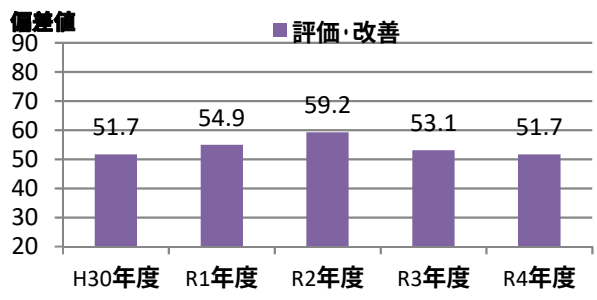
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201～1250位	1001～1050位	701～750位	701～750位	901～950位
総合評価	45.7	53.3(↑7.6)	56.9(↑3.6)	57.2(↑0.3)	56.5(↓0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



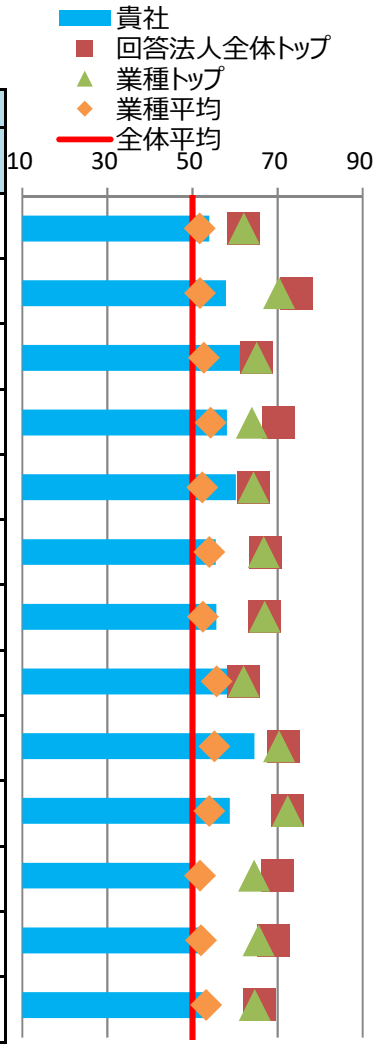






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**54.0**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**57.9**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**61.3**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.1**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.2**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**55.5**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**55.6**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.6**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**58.8**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**49.8**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**51.7**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**53.1**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	中長期的な企業価値向上 当社では従業員の平均年齢の高齢化等により、健診数値の悪化（有所見者割合の増加等）が見られ、実際に医療費等も増加傾向にある。その職場環境を認識したうえで、優秀な人材確保が難しい中においても、各種専門知識やノウハや優れた技術を有する従業員に健康で長く働いて貰うことの実現こそが、事業活動を継続・推進させ、持続的成長を果たすことにつながる重要な課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き貢献し続けたいと感じられる事と共に、口コミ等で評判が良くなり優秀な人材が採用し易い環境に繋がることを期待する。 具体的にはエンゲージメント、イネーブルメント及びワークライフバランスを頂上指標とし、それぞれの基点値（エンゲージメント及びイネーブルメントはFY14、ワークライフバランスはFY16）に対し、それぞれ1.42倍、1.51倍、1.86倍を2025年度迄に達成することを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nissan-kohki.jp/healthy-company.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	回	**2**	回

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

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

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	トップ自らが一般層（間接全部門＆直接部門の一部を対象）と部署別に困り事等をフリートーク形式で意見交換

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**47.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	社員食堂の金銭補助の他、各種健康食フェア（減塩、野菜食等）定期開催など健康に配慮した企画を実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**67.9**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎朝（夜勤時はシフト前）、構内全域にラジオ体操を流し全従業員に対し励行を促している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	**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	61.0	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.2	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.7	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.1	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.2	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.7	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	人財不足、業務負荷増大に伴う過重労働が年々大きな課題となってきており、従業員の健康＆モチベーションを向上させ、生産性を上げるためにも時間外時間の削減や有給休暇取得率の向上等が課題となっている。
	施策実施結果	業務負荷調整や標準化など効率化の推進、人財増強等を図りつつ、経営層や労使が参加する会議等で一般層に対する働き方への配慮（働きかけ）を継続的に実施。
	効果検証結果	従業員アンケートによるワークライフバランスの指標（スコア）の向上 FY16（39）→FY17（56）→FY18（実施せず）→FY19（66）→FY20（66）→FY21（69）
効果検証②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社は従業員自身の健康と家族も含めた第3者への受動喫煙リスク軽減のため、2018年4月以降、構内協力企業も含めた敷地内全面禁煙に移行したが、依然として従業員本人の喫煙率が高い値で推移しており、健康被害やそれに起因する生産性低下リスクを削減することが課題となっている。
	施策実施結果	敷地内禁煙パトロール、監視カメラの設置、日産自動車健康保健組合との連携による遠隔禁煙外来の費用補助、禁煙達成者の社長表彰などに取り組んできた。
	効果検証結果	喫煙率は世間相場と比較し決して良い値では無いが、FY17の45.6%からFY21の38.4%へと約2%/年ほどのペーズで、緩やかながら改善傾向にはある。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010506

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岐阜車体工業株式会社

英文名：GIFU AUTO BODY CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

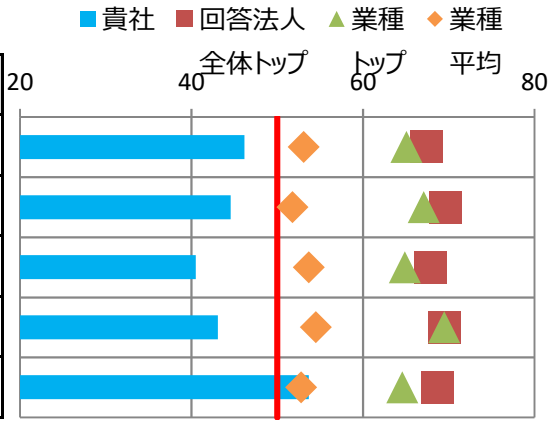
■総合順位： **2101～2150位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **46.2** （前回偏差値 - ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.2	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	44.6	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	40.5	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	43.1	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	53.7	68.7	64.6	52.8



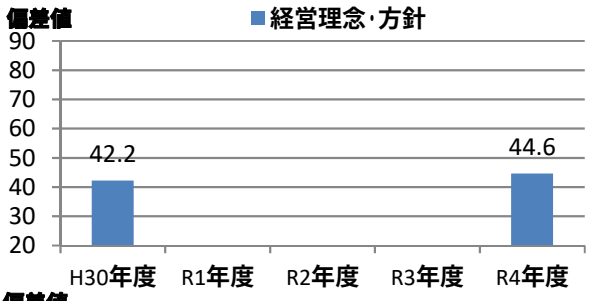
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

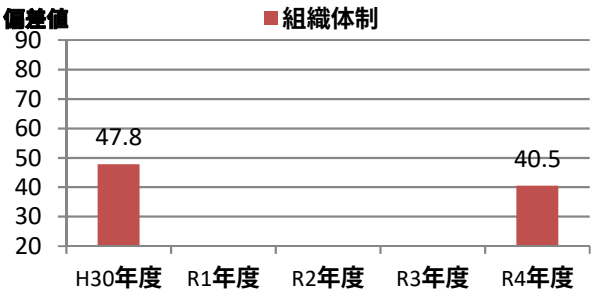
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

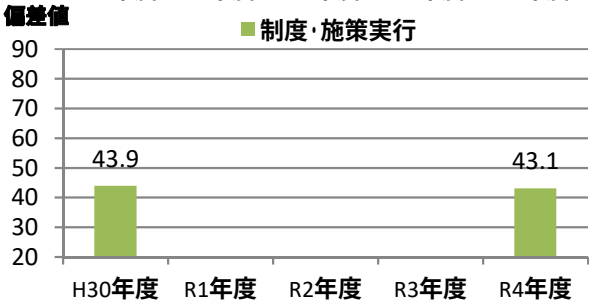
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

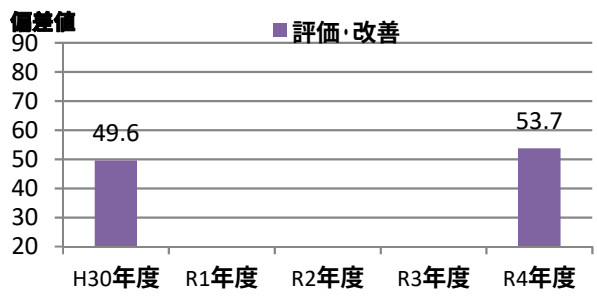
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201～1250位	-	-	-	2101～2150位
総合評価	45.3	-	-	-	46.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



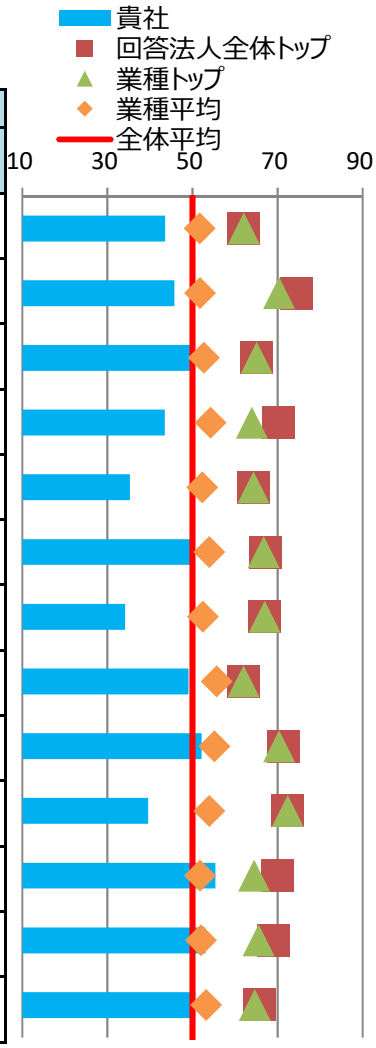






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**43.6**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**45.8**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**49.5**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**43.5**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**35.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**49.7**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**34.2**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**49.1**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**52.2**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**39.6**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.4**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.1**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**50.7**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **今後、60歳以上の技能員が増加する中、若年層と同様に健康で、1人前にライン作業ができる中高齢層を増やすことが事業活動を継続する上での大きな課題である**
健康経営の実施により期待する効果	**40歳以上の技能員の健康・筋力保持をおこなう。具体的な指標として、40歳以上技能員の筋力測定実施率100%、身体づくり研修受講率100%を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.gifubody.co.jp/message/healthy.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**34**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**3.6**	%	(b)参加者の比率 ※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	懇親会費用の一部を支援(年間上限4,000円/人)。コロナ禍につき21年度開催減(19年度60%)				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**1.8**	%

■食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	当社保健師による個別の保健指導の際に、食堂利用データをもとに食生活改善を提案				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**0.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的に実施				
取組内容	保健師による70歳まで元気に働ける体力づくりを掲げ40歳以上の製造系従業員を対象に体力測定を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**32.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.4**	%

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

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

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

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	47.3	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.6	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.4	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.1	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.2	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.7	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生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年以降、二次健診受診率100%を目指し、受診率は90%前後と向上しているが、保健師によるフォローが3回、上長からのフォローが毎月1回と受診完了までに労力を要する状態が続いており、早期発見、早期治療、安心して就労できるよう早く受診できるよう改善が必要。**
	施策実施結果	**健康診断結果に二次健診受診依頼を同封、社長より70歳までの雇用を見据え、二次健診受診は必須事項とメッセージ。所属長による受診フォローを強化。2021年受診率88.5%、フォロー回数3回から1回に減少。**
	効果検証結果	**健診日から二次健診受診までの日数は2019年105日、2020年97日、2021年85日と短縮の傾向。さらに、健診日から90日以内に二次健診終了者の割合は2019年38.3%、2020年46.8%、2021年51.3%と向上しており、健診結果をもとに自身の判断で受診する人や受診指示に対して早く受診するという意識が高まってきている。**
効果検証②	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**従来より法定の45時間/月時間外労働管理が行われており、抜本的な時間外労働時間の低減によるワークライフバランスの充実が課題であった。**
	施策実施結果	**スタッフ（事務員・技術員）の時間外労働時間10時間/月を目安として、改善活動、会議削減、リモートによる出張回数低減等を実現。**
	効果検証結果	**時間外労働時間は下記推移にて減少 18年度：35.6時間/月（事務員31.8時間、技術員39.4時間、技能員35.3時間） 19年度：30.6時間/月（事務員26.9時間、技術員34.4時間、技能員30.3時間） 20年度：19.9時間/月（事務員6.0時間、技術員13.6時間、技能員21.4時間） 21年度：21.3時間/月（事務員11.7時間、技術員10.5時間、技能員22.8時間）**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010523

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ジヤトコ株式会社

英文名：JATCO Ltd

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

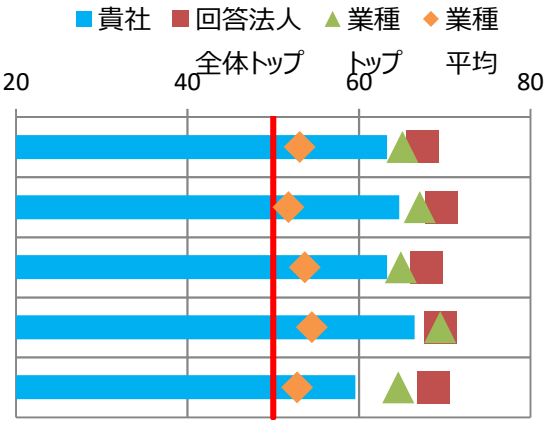
■総合順位：　**101～150位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**63.3**　↑0.9　（前回偏差値　62.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	63.3	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	64.7	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	63.3	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	66.5	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	59.6	68.7	64.6	52.8



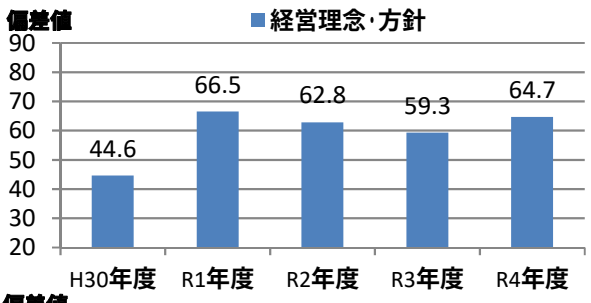
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

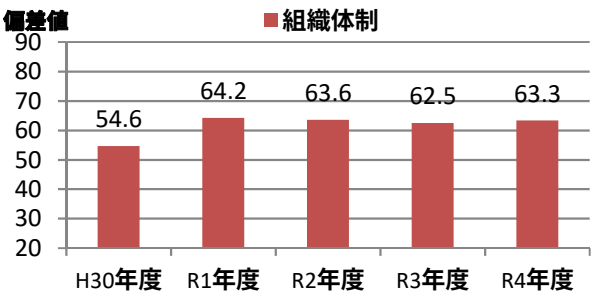
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

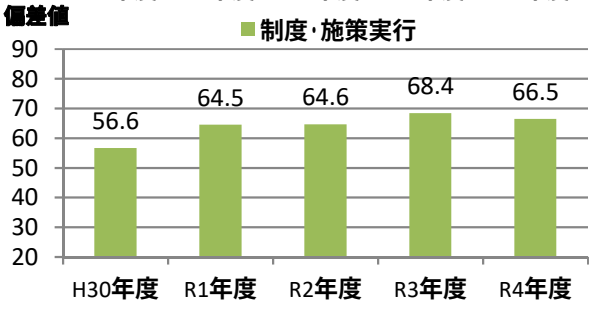
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

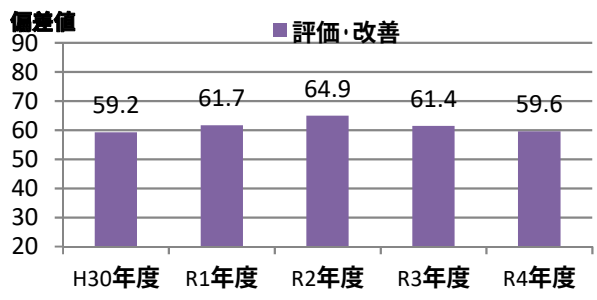
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	751～800位	51～100位	51～100位	151～200位	101～150位
総合評価	53.1	64.2(↑11.1)	64.0(↓0.2)	62.4(↓1.6)	63.3(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



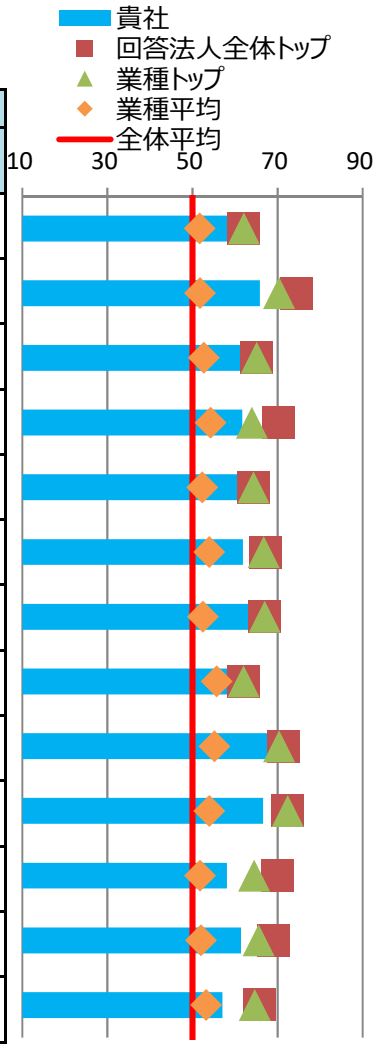






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**65.9**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**62.7**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.7**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.9**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.1**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**69.9**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**66.6**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.1**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**61.4**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**57.1**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **社員平均年齢は43.4歳（2021年）である。定年延長によりシニア社員の割合も増えることや、若年社員でも脂質異常といった生活習慣病の有所見も見られている。健康意識を高め、活き活きとした状態で業務することは組織の活性化にもつながることは明らかである。加齢による疾病悪化や若年からの健康状態悪化による社員の働きがい低下が課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**全社員対象に健康意識の向上に、CEOより社員の健康意識を高めることの重要性のメッセージを発信、産業保健スタッフ・各職場管理者や食堂業者、健康保険組合などと連携し食育・運動等健康教育機会の提供、年代別に問題となる健康教育の実施を行うことで社員に早い段階で健康への気づきを促し、維持・改善に向けての行動変容につながる仕掛けを作る。これにより、有所見率低減や働きがい（ワークエンゲージメント）の向上を狙う。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.jatco.co.jp/society/social/health-management.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**12**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**96.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与
取組内容	サンクスカードで課題貢献への感謝の意をメッセージと共に伝え合う制度。カードを集めると記念品と交換。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**19.2**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	ヘルシーメニューの提供、有所見項目や社員の希望に沿った食育イベントの実施やアラカルトメニューの提供。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**6.2**	%

■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	始業前にラジオ体操を行い、体全体を動かし、作業前のストレッチやウォーミングアップにつなげる。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	**2.0**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

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	64.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.8	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	66.1	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.7	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.1	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.6	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**当社の定期健康診断有所見率は年々上昇を認めている。他社と比較して糖代謝異常の有所見者の割合が高い傾向にある。糖代謝異常は自覚症状も乏しいため健康診断で異常を指摘されても認識が薄く、また脳心疾患など重篤な疾患による休業やコロナ感染時も重症化リスクも高いことから長期休業など業務への支障が生じやすい。社員に糖代謝異常の知識を持たせ、一人一人の予防活動が組織の活性化に必要である。**
	施策実施結果	**社内報やイベントで糖代謝を周知、全社安全衛生会議で役員報告、トップがメッセージ発信。要治療社員は早期受診・重症化予防。2021年度HbA1c 5.6%以上割合24.4%に減少。2020年度28.8%。**
	効果検証結果	**情報提供による健康リテラシー向上や悪化を認め社員への確実な医療機関の受診により、年々効果を示している。脳心疾患により長期休業を余儀なくされるだけではなく、職場復帰に関しても従前の業務に就けない社員も出ている。社長メッセージとして糖代謝異常改善を発することにより関心を高め、2022年度における最終目標を20%を狙う。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**メンタルヘルス不調による長期休業者は2015年度（5.9/千人）と比較し2019年度（6.8/千人）は増加している。休業しないまでも不調を抱えながら業務することで作業効率の低下、事故発生のリスク、モラルの低下等、業績低下に影響し得る可能性が懸念される。休業者の低減はもちろん、職場環境改善を行い「風通しの良い職場」づくりや社員のストレス対処を行うことが従業員満足度向上につながり業務効率改善を狙う。**
	施策実施結果	**全社員対象・階層別教育、ストレス対処等話題提供を行い発生予防・早期発見の取組みや外部EAP活用にて相談できる環境を整備。オンラインで実施した教育の参加率は90%超。EAP相談2021年度7.9/千人。**
	効果検証結果	**全従業員が悩みを抱えたときにどこに相談することが良いのかを周知啓発することは以前より行っているが、自分には関係ないと認識していない従業員も多く、お試しカウンセリングなどを行い相談がどのようなものか体験することで利用を増加を図った。オンライン教育の継続で参加率が向上し、より多くの従業員に重要性を伝えることができた。2022年度は5.5/千人の目標を掲げており、早めの相談を促すように活動を進める。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010529

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本トレクス株式会社

英文名：NIPPON TREX

■加入保険者：愛鉄連健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

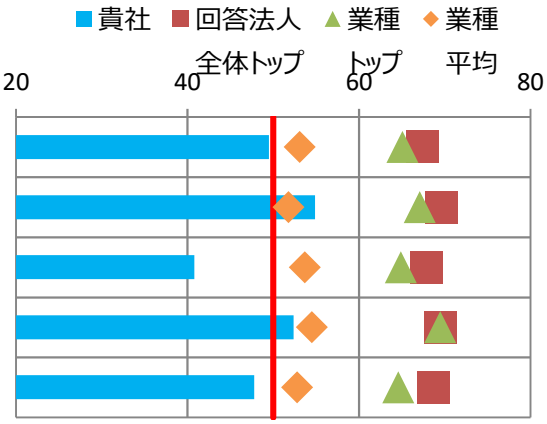
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**49.5**　↑2.2　（前回偏差値　47.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.5	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	54.9	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	40.8	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	52.4	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	47.8	68.7	64.6	52.8



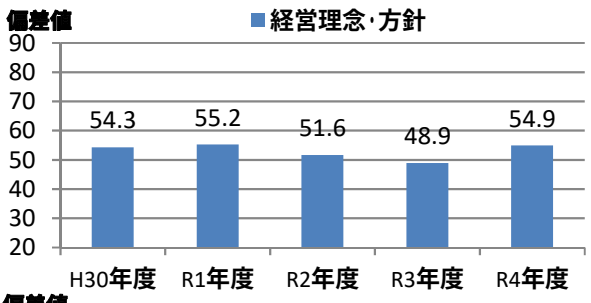
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

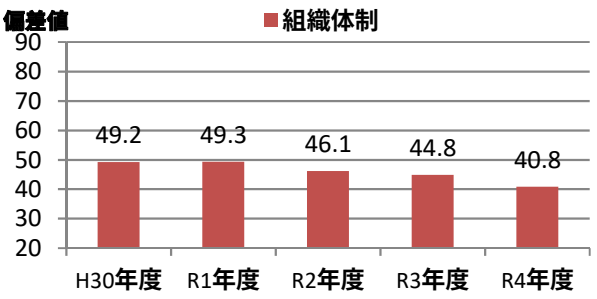
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

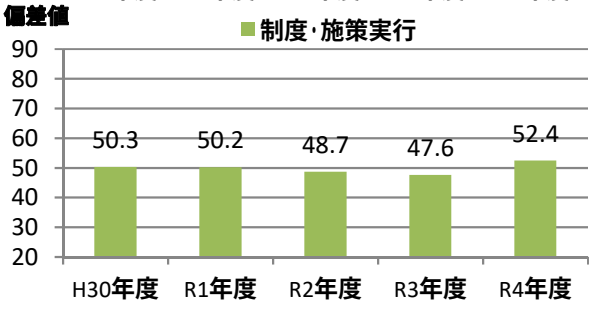
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

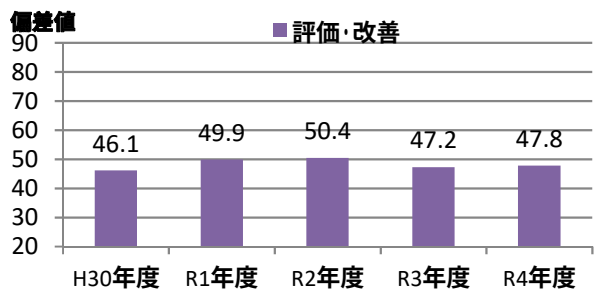
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	951～1000位	1151～1200位	1401～1450位	1851～1900位	1751～1800位
総合評価	50.4	51.4(↑1.0)	49.6(↓1.8)	47.3(↓2.3)	49.5(↑2.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



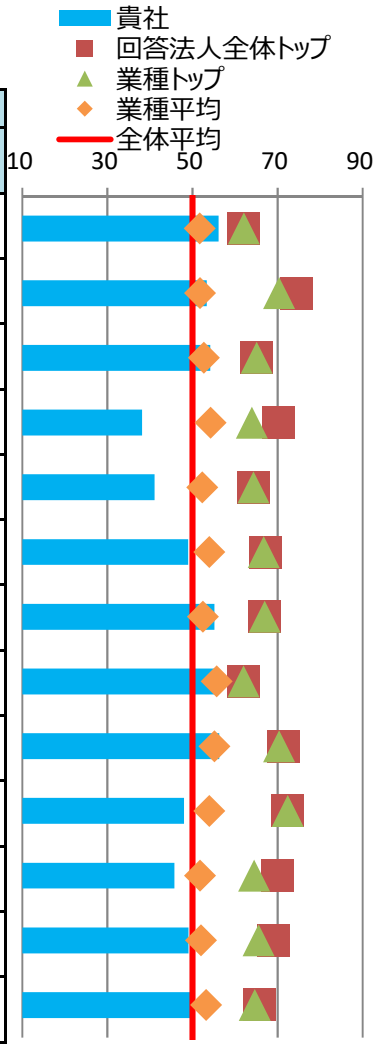






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**56.2**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.4**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**54.2**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**38.2**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**41.1**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**49.0**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**55.2**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.2**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**56.3**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**48.0**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**45.8**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.1**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**50.1**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **企業の持続的な成長実現のために、従業員のパフォーマンス向上は生産性や業績効率アップのためにも重要であると捉えており、従業員が心身ともに健康を維持し、より良いパフォーマンスを発揮できる働きやすい環境整備をしていくことが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員のパフォーマンス低下に繋がる働き方を改善することにより、従業員のパフォーマンス向上、職場の一体感といった会社の土台強化を図り、従業員の仕事満足度・エンゲージメントを高めて離職率低下、生産性の向上に加えて企業のイメージアップ、優秀な人材獲得に繋げることを目指す。**

※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	**http://www.trex.co.jp/corporation/csr-32181/index.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**3**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**7**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**10.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**25.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	情報提供ツールを利用し、健康イベントなどの情報提供と参加募集している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**15.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	工場社員食堂の利用は全額会社補助とし、管理栄養士監修による食事の提供を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**86.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**86.9**	%

■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	運動習慣化サポートとしてAlpen BEYOND PROGRAMを全額会社補助で利用できる制度導入

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**9.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**35.0**	%
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	54.4	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.4	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.7	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.8	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.9	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.6	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.9	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**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	**女性の健康保持・増進を目的としたイベント参加者に対しアンケートを実施したところ、将来の更年期の不調を心配している従業員が過半数以上いることが分かった。自分の身体とうまく向き合っていこうという前向きの姿勢である参加者にもかかわらず、具体的にどうセルフケアを進めていけばいいのか不安を感じている人が多く、従業員が必要としている女性の健康課題に備えた対処法・予防法を提供していく必要があった。**
	施策実施結果	**多くの女性が抱える悩みをテーマに開催したセミナーの中で、更年期に備えたセルフケアも学べる機会を設けた。女性従業員が必要とする支援策が提供できた結果として、このセミナーは、過去一番高い参加率となった。**
	効果検証結果	**美腸をテーマにしたセミナー開催の中で、女性のココロとカラダに向き合うきっかけとして、セルフケアを学ぶ機会を作ったことで、従業員が抱える将来の不安の解消に役立つことができた。毎日をはつらつと過ごすために、正しい基本知識と美腸につながるケア方法を学び、参加者からは学んだセルフケアを実生活に取り入れたいというアンケート回答を多く得られた。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**新型コロナウイルス感染症が発生から2年以上経過し、ウイルスの変異により感染力が強くなり、政府や自治体からの発令等を日々情報収集し、従業員の感染情報収集、職場が感染しないようにあらゆる感染防止対策を実施し、社内の感染拡大により生産性パフォーマンス低下を回避すべく、日々継続していかなければならない状況が続いている。**
	施策実施結果	**時差出勤、在宅勤務の推進、食堂や事務所内のパーテーション設置、消毒液配布と備蓄、抗原キットの常備、定期的な感染対策の徹底通知、感染者情報の把握と展開を行うことで従業員が不安にならないよう実行できた。**
	効果検証結果	**新型コロナウイルス感染症が社内にて発生した2020年8月～2022年9月末の2年1か月の期間で累計感染者は462名（平均18名/月）で抑え込むことができた。様々な対策を講じた結果、死亡または重症化や後遺症に至ることはなく、全員が職場へ復帰しています。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010581

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：愛知機械工業株式会社

英文名：AICHI MACHINE INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

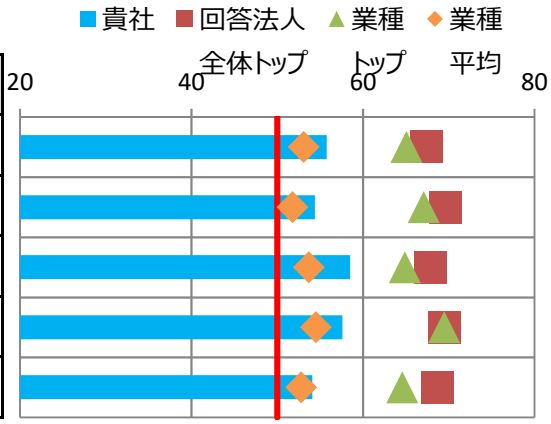
■総合順位： **951～1000位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **55.8** ↑2.5 （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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.8	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	54.4	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	58.5	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	57.6	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	54.1	68.7	64.6	52.8



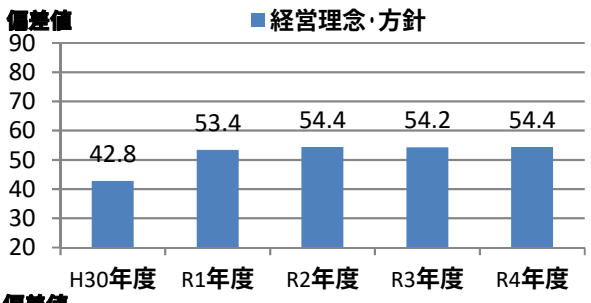
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

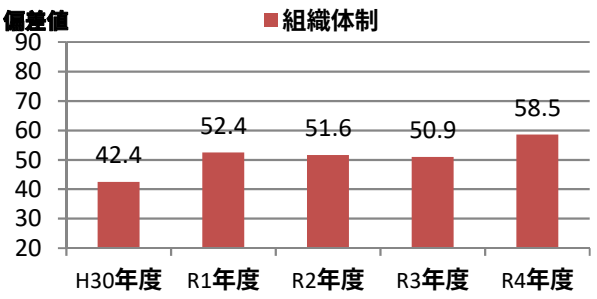
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

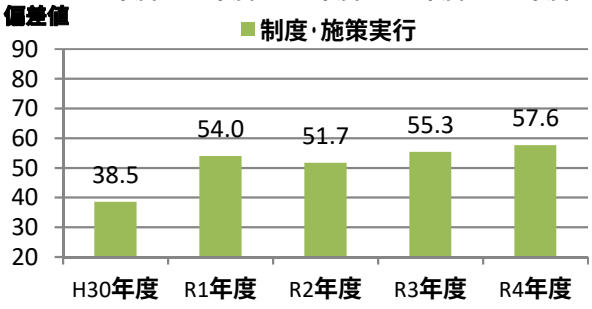
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

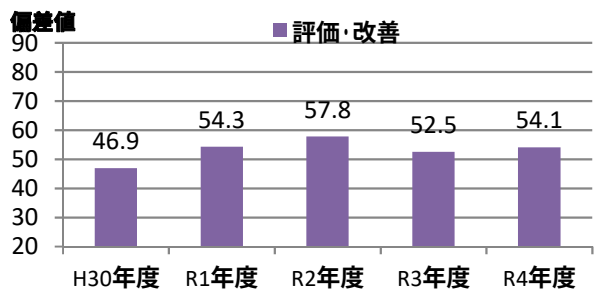
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1351～1400位	951～1000位	951～1000位	1151～1200位	951～1000位
総合評価	42.3	53.6(↑11.3)	54.3(↑0.7)	53.3(↓1.0)	55.8(↑2.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



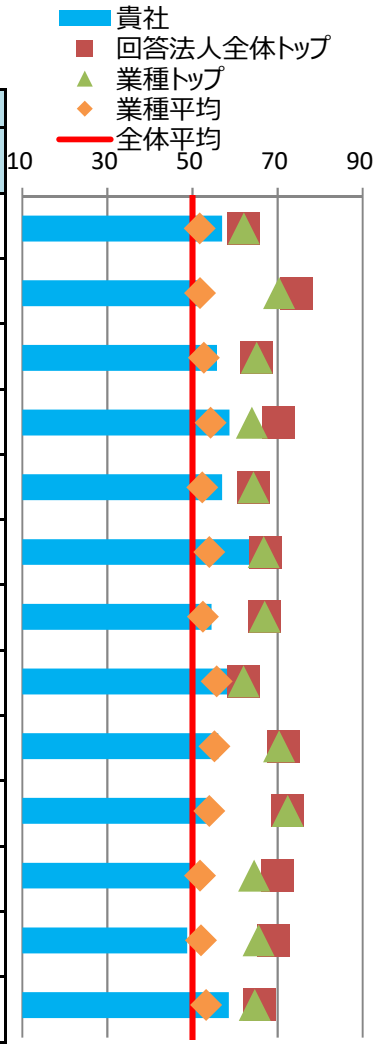






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.0**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.9**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**55.8**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.7**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**57.0**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.6**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**54.5**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.9**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**56.1**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**54.6**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**50.6**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**48.8**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**58.6**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **従業員一人ひとりが活き活きと仕事をしていくために、従業員の心身の健康とエンゲージメントの向上が重要であるが、2021年度については法定外労働月間45時間以上の勤務者が延べ1400名を超し、有給休暇の平均15日取得という目標も未達の状態が続いており、エンゲージメントを高めていく上で特にワークライフバランスの確保が課題となってきている。**
健康経営の実施により期待する効果	**残業時間の抑制、有給休暇取得率の向上などのワークライフバランス確保のための環境整備を通じて、従業員に働きやすい職場を実感してもらうことで、パフォーマンスを最大限発揮できる状態にしていき、結果的に業績向上に繋げていく。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.aichikikai.co.jp/company/healthmanagement.php

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	回	**2**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**62.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**16.9**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	従業員のコミュニケーション促進のためにWEB会議システム等の積極的な活用を推進している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**50.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	管理栄養士による健康メニューの提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**61.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**4.6**	%

■運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	運動意識向上のため「ウォーキングラリー」を実施。達成者にはポイント付与を行い参加促進を図っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**62.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**17.2**	%

■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	**1.9**	%

※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	56.3	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.7	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.7	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.8	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.3	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.5	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘル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	**メンタル不調にて長期にわたり休職する従業員が増加傾向にあるため、生産性低下のリスクがある。そのため早期にメンタル不調者を発見し休職者を減少させるため改善が必要である。**
	施策実施結果	**新任の管理・監督者へラインケア研修を実施。アンケート結果より受講者から職務・対応で活かせると回答。**
	効果検証結果	**千人率にて2020年度=8.0から2021年度=7.6へ低下した。また新規・再発者数においても2020年度新規者数=8名、再発者=6名から2021年度新規者数=7名、再発者=6名と減少傾向。**
効果検証②	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**企業や個人のパフォーマンスを向上するためには、ワークライフバランスの推進は不可欠であると考え、従業員が仕事と私生活どちらも充実させ心身ともに健康で生き生きと働くための風土づくりの一環として有給休暇の取得率向上に取り組んでいる。**
	施策実施結果	**①毎月の休暇・所定外労働時間の実績の役員・全管理職展開の実施②休暇促進日の設定（10日間）③効率的な業務遂行のための在宅勤務の活用→対象者で稼働日全体の13%で在宅勤務を活用**
	効果検証結果	**有給休暇の平均取得日数が2020年度が13.4日/年であったのに対し、2021年度は14.9日に増加した。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010597

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社キャタラー

英文名：CATALER CORPORATION

■加入保険者：アイシン健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

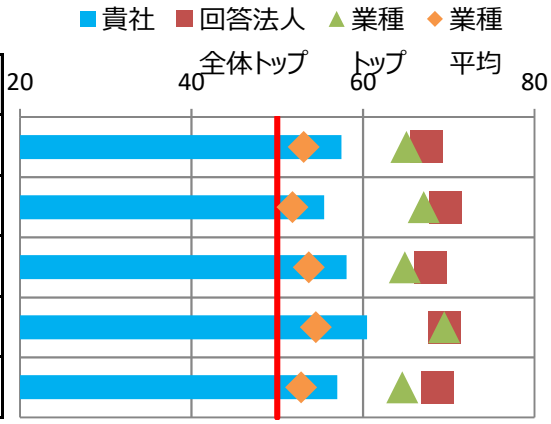
■総合順位：　**801～850位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**57.5**　↑0.2　（前回偏差値　57.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.5	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	55.5	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	58.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	60.5	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	57.0	68.7	64.6	52.8



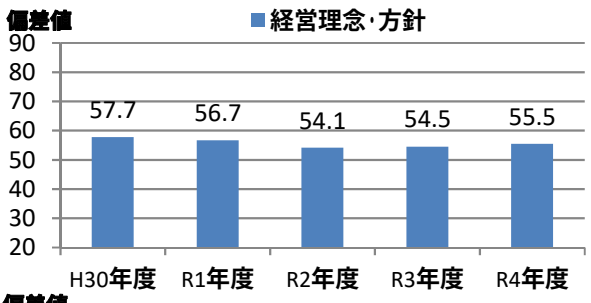
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

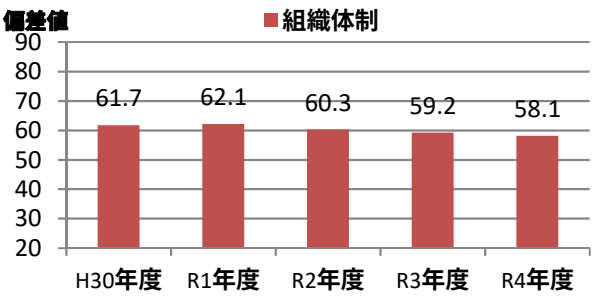
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

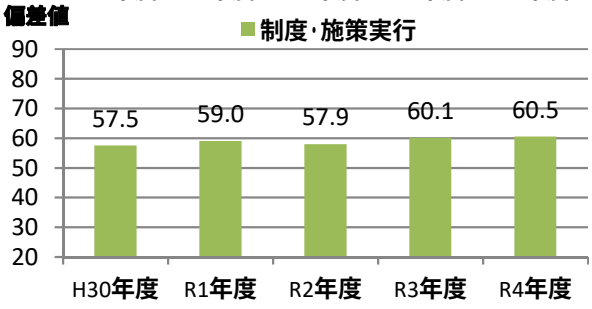
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

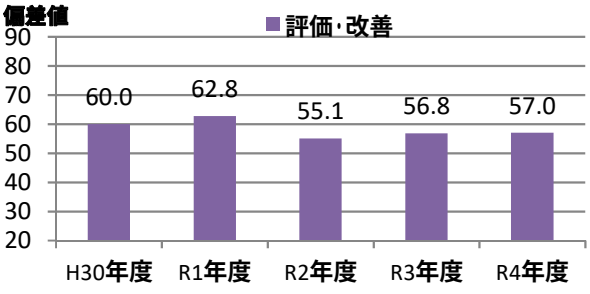
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301～350位	301～350位	751～800位	701～750位	801～850位
総合評価	58.9	60.1(↑1.2)	56.4(↓3.7)	57.3(↑0.9)	57.5(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



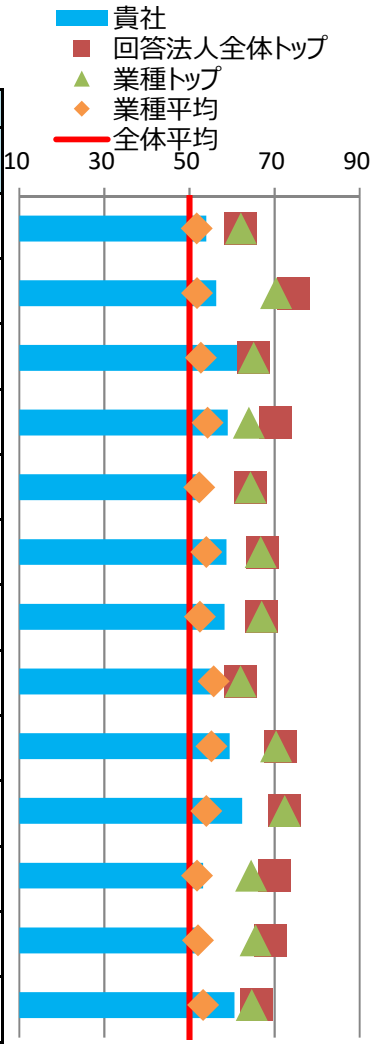






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	54.0	62.1	62.1	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	56.3	74.4	70.4	51.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	63.7	65.1	65.1	52.7
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	59.0	70.3	64.0	54.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	52.2	64.4	64.4	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	58.7	67.3	66.8	54.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	58.3	67.0	67.0	52.5
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	55.2	62.0	62.0	55.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	59.5	71.4	70.4	55.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	62.4	72.4	72.4	54.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	53.2	69.9	64.5	51.8
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	52.4	69.2	65.6	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	60.6	65.7	64.7	53.2



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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**
	従業員の平均年齢が年々上昇する中、出来る限り健康で長く働くことでモチベーションをアップさせ、自らの持つ能力を十分に発揮してパフォーマンスを向上していくことが、安定した事業活動を推進していく上で大切な課題となる。パフォーマンスがあがることで作業効率が上がり業績もアップするという効果、また成果や業績の上昇によってパフォーマンスが向上するという好循環が生まれ、職場環境の改善にも繋がる。
健康経営の実施により期待する効果	**ストレスチェックやモラールサーベイでのエンゲージメントの項目数値が改善、また職場環境の改善にも繋がることでメンタルヘルス不調による休業者率の改善や高ストレス者数の減少が期待される。具体的数値目標：メンタルヘルス不調による休業者率0.4%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

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.cataler.co.jp/sustainability/safe/example/index.php#tab2 https://www.cataler.co.jp/pdf/csr/csr2018.pdf https://www.cataler.co.jp/pdf/csr/sustainability-report2021.pdf(2022年度内に更新予定)

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**7**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**36**	回	**21**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**88.4**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	ワークスペースや食堂・図書コーナーを活用し、社内のどこでも業務ができるように、職場環境整備を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**55.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	健康診断結果と食生活習慣を結びつけて、食生活を改善できるようe-ラーニング配信(年2回)				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**88.4**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ラジオ体操の実施や階段利用を推奨する掲示を行い、社内で運動ができるような取り組みを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**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	63.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.0	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.9	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.7	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.2	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.0	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.4	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘル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	**ストレスチェック個人結果や組織分析結果、組織分析結果報告会でのヒアリング、モラールサーベイ結果から、各部署ごとの負荷状況やストレス要因(物理的要因・人的要因など)、モチベーションなどのエンゲージメントに関わる項目の結果から、仕事のコントロール度に対して上司支援の不足と感じる従業員が多いことが課題としてあがった。**
	施策実施結果	**部署分析結果を各職場毎に管理監督者に対してにフィードバックと職場環境改善を実施した。ラインケア研修では部下からの相談対応教育を実施。研修を年2回実施し参加率は1回目91.6%、2回目100%。**
	効果検証結果	**年2回のラインケア研修の実施により、2021年度のストレスチェック結果から仕事のコントロール度に関する数値が改善。また上司支援に関しても2020年度と比べて改善し、結果総合健康リスクが99(2020年度103)に改善した。また定性評価としては、保健師への相談時に従業員から上司からの支援がすぐに入るようになったとの声が多く聞かれるようになった。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**従業員喫煙率が全国平均(2021年18.3%)と比べて高い状況(2021年度20.7%)が続いており、禁煙相談の案内や禁煙外来受診の案内を行っても禁煙希望者は少なく、喫煙率がなかなか改善しない状況であった。。また敷地内喫煙所が従業員のよく利用する歩行帯付近にあったため受動喫煙のリスクも存在し、喫煙に関係する健康課題の解決が必要であった。**
	施策実施結果	**喫煙習慣についてアンケートを実施。敷地内終日禁煙デーを2日/月実施。受動喫煙防止のため喫煙所の設置場所の見直しと統廃合を行った。また全国労働衛生週間に併せて、禁煙・受動喫煙のe-ラーニングを配信。**
	効果検証結果	**全国平均より未だ高い状況ではあるが、従業員の喫煙率は、2019年度32.8%→2020年度31.7%→2021年度20.7%→2022年度19.2%と改善した(2019年度と比較すると13.6%減少)。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010639

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：アート金属工業株式会社

英文名：Art Metal Mfg.Co.,Ltd.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

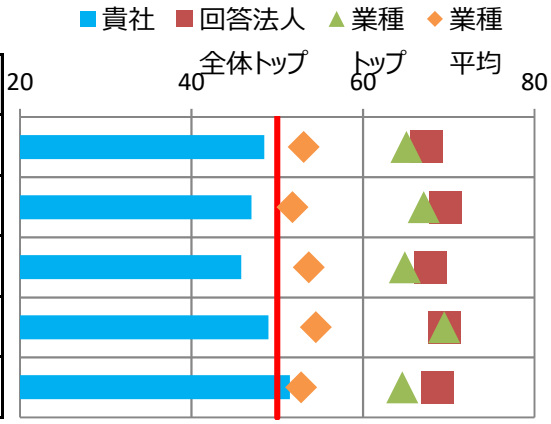
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**48.5**　↓1.9　（前回偏差値　50.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.5	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	47.0	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	45.8	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	49.0	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	51.5	68.7	64.6	52.8



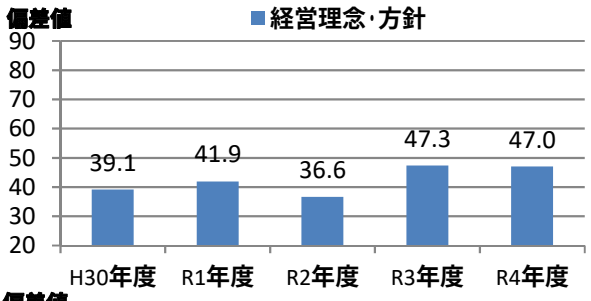
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

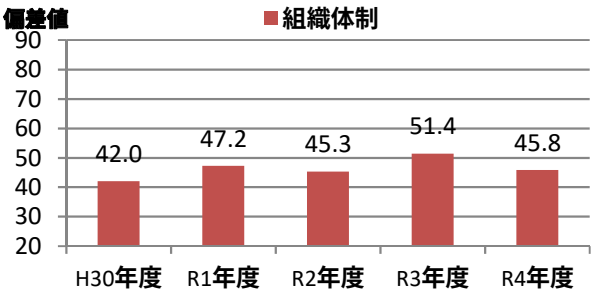
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

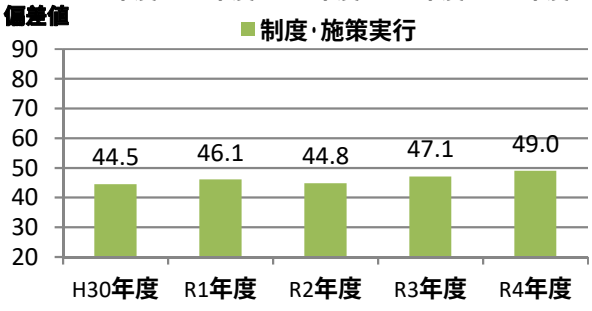
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

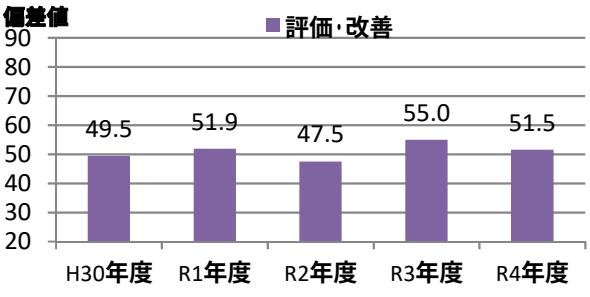
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1301～1350位	1501～1550位	1851～1900位	1501～1550位	1851～1900位
総合評価	43.4	46.8(↑3.4)	43.3(↓3.5)	50.4(↑7.1)	48.5(↓1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



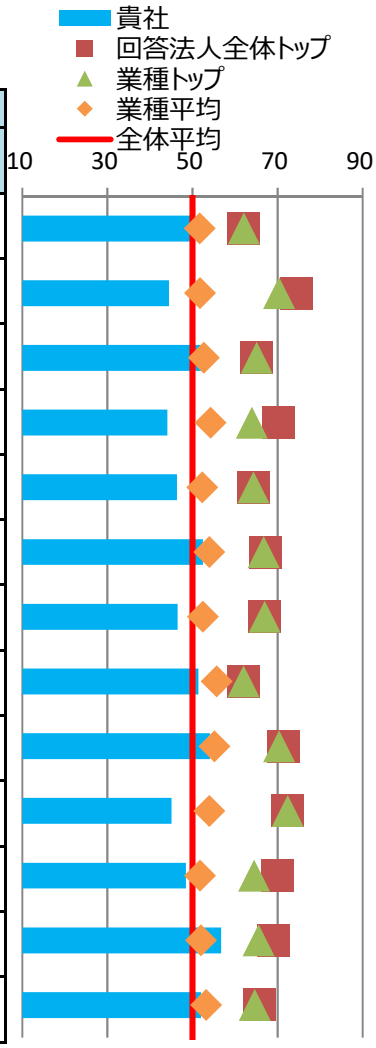






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**50.3**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**44.5**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**52.6**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**44.1**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**46.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.5**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**46.5**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**51.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.1**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**45.1**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**48.5**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.8**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.0**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **会社の持続的成長を支えるのはその会社で働く従業員である為、いかに従業員のモチベーションを向上させられる環境づくりや、自ら学ぶ姿勢を創り上げる風土にしていくかが喫緊の課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**風通しが良く、健康で活き活きと働ける働き易い職場づくりとなれることを期待している。具体的な管理指標として、従業員満足度調査の評価点を昨年比＋0.1Pの向上を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**http://www.art-piston.co.jp**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**18.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**81.3**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供
取組内容	同好会を立ち上げ1年間の活動実績を認めた場合クラブ昇格とし、金銭支援等を行っている

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

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	食習慣改善キャンペーン期間に食事タイプを確認、改善メニューを参考に目標を決めて改善の取組みを実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**95.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**97.1**	%

■運動習慣定着

取組概要	その他
取組内容	健康づくり期間に運動の実施メニューから実施、13週中9週以上目標点数の達成を目指す

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**95.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**94.1**	%

■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	**43.6**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

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	52.1	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.2	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.5	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.8	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.7	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.8	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.4	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**血圧高値の人の割合は全年齢で42.2%と高く、健康課題と捉えている。車社会であり体を動かす機会が少ない地域でもあるので意識して身体活動を増やしていくことで生活習慣を改善する機会を作って行くことが必要である。**
	施策実施結果	**期間を決めて、運動目標をたてて全員参加で取り組んでもらった。参加率を上げるために職場内にメンバーの目標および実施状況が一目でわかる一覧表を掲示。実施後は効果を各自記入してもらった。**
	効果検証結果	**血圧高値者の割合は39.9%と改善がみられた。また運動取組みの実施後の効果として回答者の70%の人が体調が良くなった、体重が減少した等のプラス効果の記入があった。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010683

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ジヤトコエンジニアリング株式会社

英文名：JATCO Engineerring Ltd

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

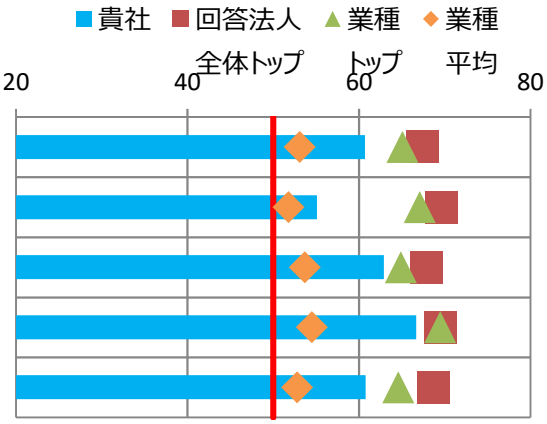
■総合順位：　**451～500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**60.7**　↓1.1　（前回偏差値　61.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.7	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	55.1	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	62.9	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	66.7	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	60.8	68.7	64.6	52.8



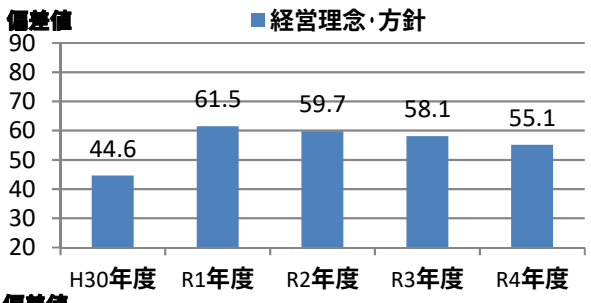
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

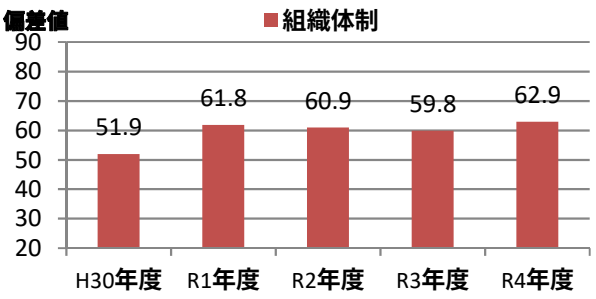
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

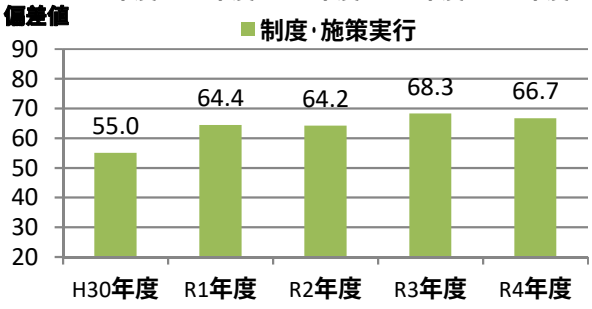
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

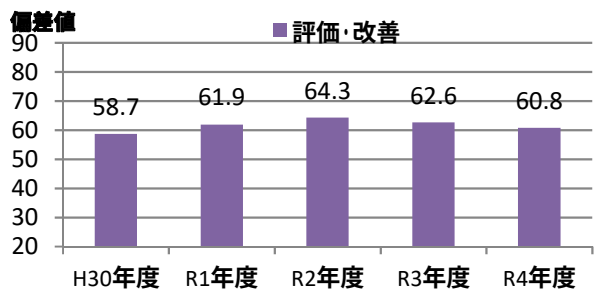
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	801～850位	151～200位	151～200位	201～250位	451～500位
総合評価	52.0	62.3(↑10.3)	62.2(↓0.1)	61.8(↓0.4)	60.7(↓1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



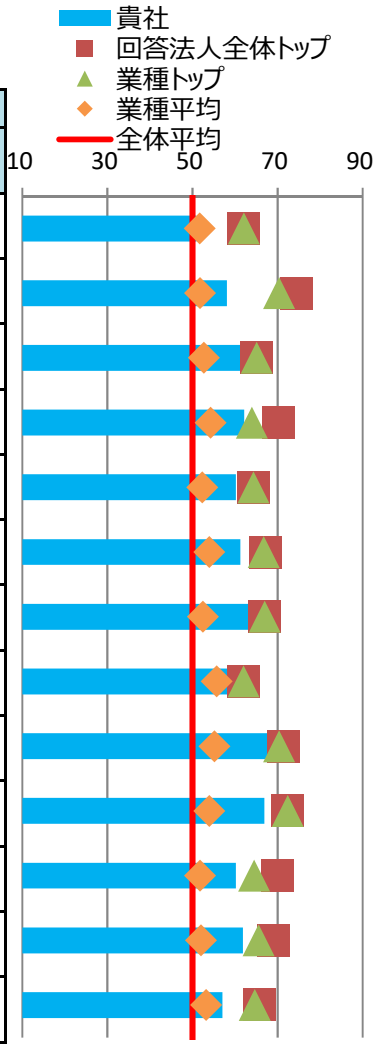






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**51.0**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**58.1**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**63.5**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.2**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.2**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.3**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.6**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**70.2**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**66.9**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**60.2**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**61.9**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**57.1**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **社員平均年齢は43.6歳（2021年）である。定年延長によりシニア社員の割合も増えることや、若年社員でも脂質異常といった生活習慣病の有所見も見られている。健康意識を高め、活き活きとした状態で業務することは組織の活性化にもつながることは明らかである。加齢による疾病悪化や若年からの健康状態悪化による社員の働きがい低下が課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**社員がいきいきと働ける環境作りの推進と社員一人一人も意識を高めてほしいことを全社員に向けて社長メッセージとして発信。人事総務部（産業保健スタッフ）を中心に各職場管理者や健康保険組合等と連携し、健康意識の向上や働きがいを考える機会の提供で2019年～2024年の5カ年計画で健診有所見者を50%→45%に、社員のモチベーションを65%→80%、QOL向上を59%→80%を目指し、会社の活力を高める。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jatcoeng.co.jp/company/healthcare.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**87.0**	%

■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	地域清掃・美化活動、富士登山ルートゴミ拾い'

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**10.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	ヘルシーメニューの提供、有所見項目や社員の希望に沿った食育イベントの実施やアラカルトメニューの提供。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**22.3**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	始業前にラジオ体操を行い、体全体を動かし、作業前のストレッチやウォーミングアップにつなげる。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	**17.2**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

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	65.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.8	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.0	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.3	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.5	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.6	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.1	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**当社の定期健康診断有所見率は53.9%と年々上昇を認める。他社と比較し糖代謝異常の有所見者の割合が高い傾向の課題がある。糖代謝異常は自覚症状も乏しいため異常を指摘されても受診につながらず、脳心疾患など重篤な疾患による休業やコロナ感染時も重症化リスクも高く長期休業など業務への支障が生じやすい。社員に糖代謝異常の知識を持たせ、一人一人の予防活動が組織の活性化に必要である。**
	施策実施結果	**糖代謝異常の現状を周知。治療が必要な社員は早期に医療機関受診指示し重症化予防を行った。2021年度の糖代謝異常（HbA1c 5.6%以上）割合は20.8%と2020年度25.7%と比較し減少を認めた。**
	効果検証結果	**糖代謝異常の現状を社内報や社員向けの健康イベントで周知する情報提供で健康リテラシー向上により予備軍の改善や悪化を認め社員への確実な医療機関の受診勧奨により年々改善効果を示している。役員の出席する全社安全衛生会議で現状を認識しトップメッセージで悪化防止を訴えた。今後も継続することで2024年度における定期健診有所見率を45%、糖代謝異常を18%を目指す。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**メンタルヘルス不調による長期休業者は2015年度5.9/千人と比較し2019年度は7,2/千人は増加している。休業しないまでも不調を抱えながら業務する事で作業効率の低下、事故発生のリスク、モラルの低下が懸念される。全従業員対象とした各種階層別教育やメンタルヘルスの話題提供を行い、不調の発生予防・早期発見・対応に取り組む事により企業活動の活性化を狙う。**
	施策実施結果	**新型コロナ感染症の影響により教育をオンラインで実施した結果、参加率は90%を超えた。EAPの相談も増え、2021年度は、11.8/千人だった。**
	効果検証結果	**全従業員が悩みを抱えた時にどこに相談することが良いのかを周知啓発する事は以前より行っているが、自分には関係ないと認識していない従業員も多かったが、オンライン教育を行う事で参加率が向上し、より多くの従業員に重要性を伝える事が出来た。2022年度は6.0/千人の目標を掲げており、早めの相談を促すように活動を進める。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 010717

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジェイテクトギヤシステム

英文名：JTEKT GEAR SYSTEMS CORPORATION

■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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

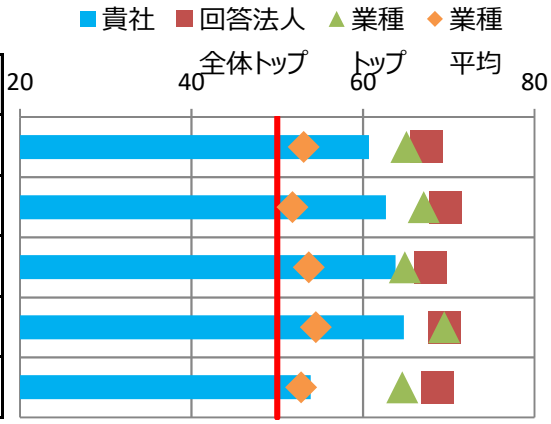
■総合順位： **451～500位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **60.7** ↓3.2 （前回偏差値 63.9 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.7	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	62.7	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	63.8	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	64.8	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	53.9	68.7	64.6	52.8



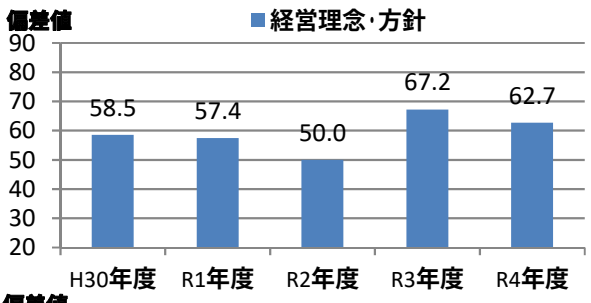
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

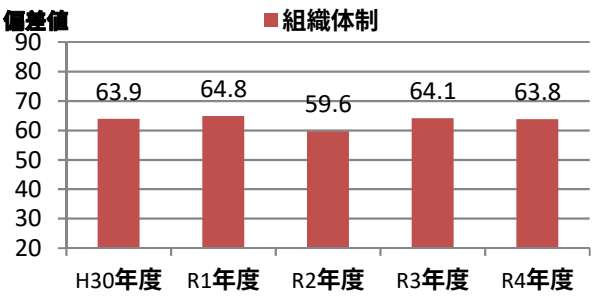
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

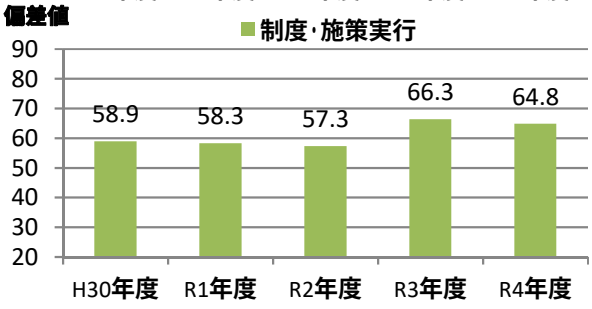
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

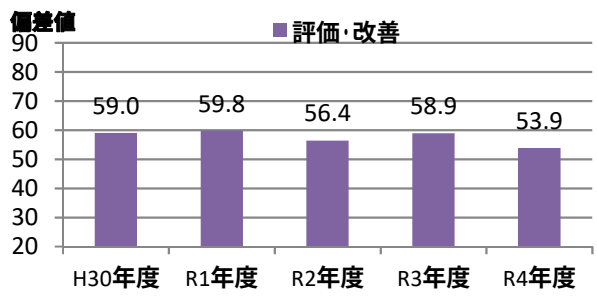
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251～300位	351～400位	851～900位	1～50位	451～500位
総合評価	59.8	59.8(↑0.0)	55.3(↓4.5)	63.9(↑8.6)	60.7(↓3.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



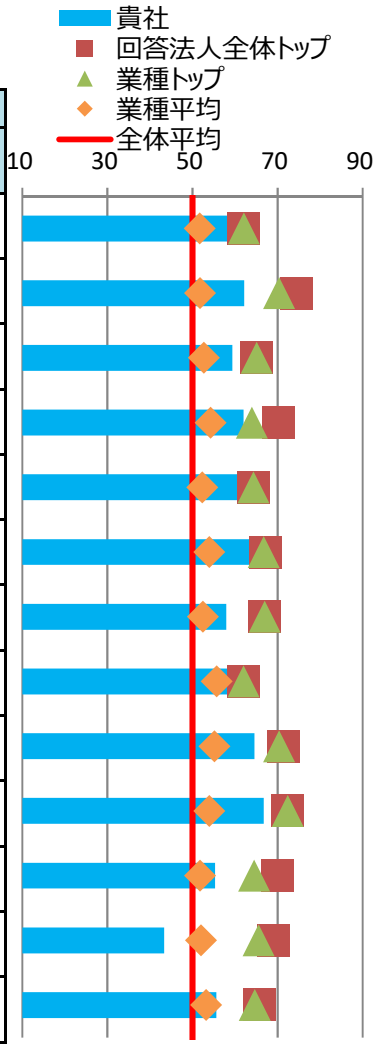






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**62.2**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.4**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.0**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.5**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**58.0**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.6**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**66.8**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.3**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**43.4**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.6**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **多様な人材が誇りをもっていきいきとチャレンジできる職場を目指し、2022年度の会社方針に「従業員のエンゲージメント向上」を掲げた。そこで毎年実施している職場マネジメントアンケートの結果に基づく職場改善活動にて、全員参加のいきいき職場づくり（本音、本気の双方向コミュニケーション）により職場力向上に取り組む。**
健康経営の実施により期待する効果	**「従業員のエンゲージメント向上」により、仕事に誇りを持って熱心に取り組み、それが活力となって生き生きと働いている状態であれば、労働者の精神的健康を守るだけではなく、生産性向上も期待できる。**

※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

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.gear.jtekt.co.jp/policy/health.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**6**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**24**	回	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**58.2**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	個人毎にチャレンジテーマを設定、上司と部下のコミュニケーションを円滑に行いテーマ目標達成に向け取組む

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**99.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	現地調理社員食堂にて健康に配慮したメニューを安価で提供。自らが健康のために選ぶ食育も目指している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**75.3**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的に実施
取組内容	来る高年齢労働者の増加に対し、若いうちからの体力の把握と維持増進を保健師が共に考える機会を提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**4.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

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

	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	**58.2**	%

※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	62.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.1	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.7	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.0	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**当社はストレス状況やマネジメント状況を定量的に把握するため、ストレスチェックと会社独自の職場マネジメントアンケートを実施して、毎年継続的に推移を調査している。その課題のひとつは、2021年度のストレスチェックの結果において、高ストレス者割合23.0%、2020年度の23.2%と比較し0.2%改善したものの高値を推移している。その改善に向けた取り組みが急務であることを全役員と共有している。**
	施策実施結果	**今までストレスチェックと職場マネジメントアンケートは別々で実施していたため、受検者には2重の負担がかかり不満の声が上がっていた。そこでアンケートのスキームを１本化して、その説明会を開催した。**
	効果検証結果	**アンケートのスキームを1本化することにより、2重作業の煩わしさを払拭することができた。また、結果に基づく職場改善活動もストレスチェックと職場マネジメントを、まとめて取り組むことによる相乗効果も期待できる。実際に各部の職場改善ミーティングからは「正社員だけでなく派遣社員の意見も欲しい」という前向きな要望が届くようになった。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**当社の喫煙率は2020年度39.5%で同業他社と比較し高い水準であることが分かった。そこで喫煙による健康リスクの増加を懸念し、会社は喫煙者へアンケートを実施したところ「禁煙したい」と回答した人が複数確認できた。この回答に基づき禁煙活動を推進するため健康活動計画のテーマに登録し喫煙者と一緒に禁煙に取り組む。**
	施策実施結果	**禁煙成功率の高い禁煙外来を推奨し、その治療にかかる費用を会社が補助。また、禁煙外来以外にもニコチンパッチ・ガムを会社から支給して禁煙を促した。**
	効果検証結果	**会社からの禁煙支援と禁煙達成者の努力により、2021年度の喫煙率は35.3%となり4.2%低減に成功した。また、禁煙外来においては治療者4名に対し禁煙成功率100%を達成した。しかし、この喫煙率はまだ高い水準であり、さらなる禁煙推奨と非喫煙者の受動喫煙による健康リスクを無くすため、将来的に構内全面禁煙を見据えて取り組む必要がある。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　010722

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソー三共

英文名：DENSO SANKYO CO., LTD.

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

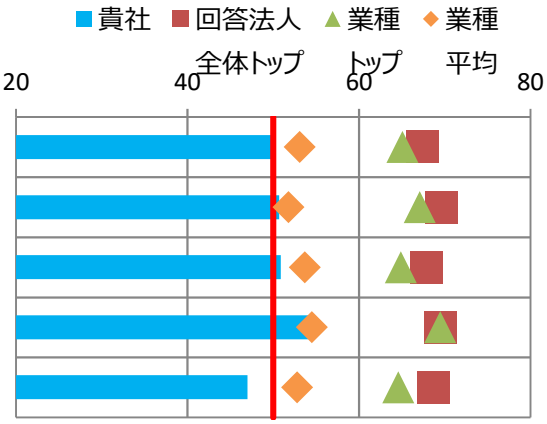
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**50.3**　↓3.8　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.3	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	50.7	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	50.9	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	54.1	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	47.0	68.7	64.6	52.8



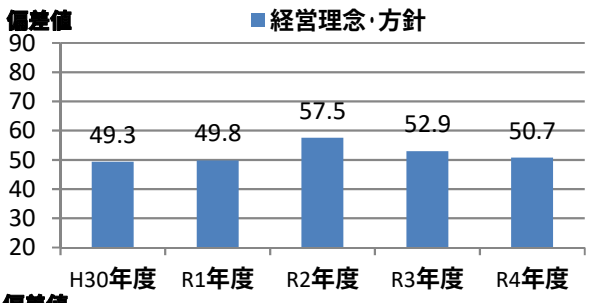
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

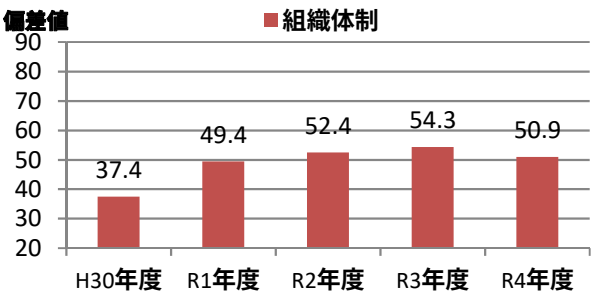
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

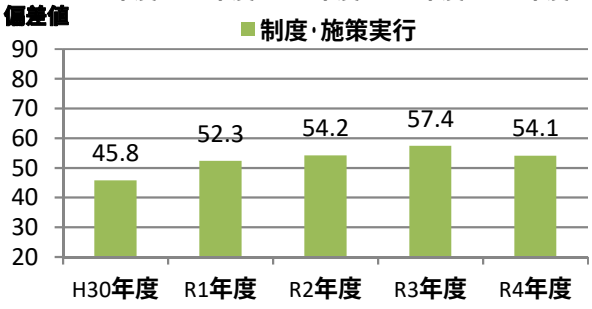
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

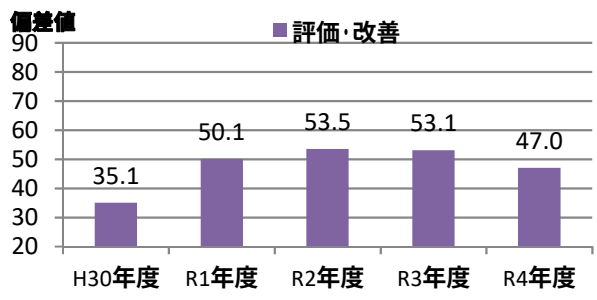
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1301～1350位	1201～1250位	901～950位	1051～1100位	1601～1650位
総合評価	43.0	50.3(↑7.3)	54.6(↑4.3)	54.1(↓0.5)	50.3(↓3.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



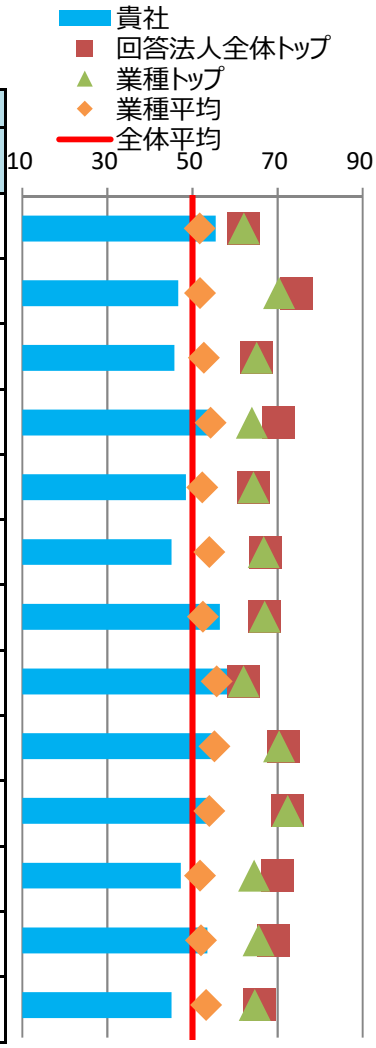






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**55.5**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**46.7**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**45.8**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**53.9**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**48.5**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**45.1**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.5**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.9**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.6**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**53.8**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**47.3**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.5**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**45.1**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **メーカーへの供給製品を安全かつ高品質の製品を提供する責任を担う企業として、その源泉である従業員一人一人が健康で活力あることが非常に重要であり、生活習慣病や高ストレス者の人数が、グループ各社に比べて高い水準である。さらに喫煙率も高いことが課題となっている。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康診断のみならず、特定保健指導や、アプリを利用した個別体調管理、 労働時間管理等、個人の状態を管理、勧奨することで、健康保持・継続と、活気ある職場つくりに繋がる。 また、喫煙率の低下に向けて、喫煙時間を制限する事を今秋に実施予定。2023年に紙たばこの禁止予定。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.sankyo-rad.co.jp/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**6**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**50**	回	**50**	回

※貴社が健康経営度調査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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	社員が交流できる場を作りコミュニケーションの向上と心身がリラックスできる場つくりとしていく。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**85.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	管理栄養士監修により栄養バランスのとれた食事の提供として、ヘルシーメニューの追加提供を開始。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**85.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	ラジオ体操を勤務時間内に設定し、従業員が参加できる環境を作り健康増進を推奨している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	**60.0**	%
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	50.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.1	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.6	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.9	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.3	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.7	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙は肺がんをはじめ循環器疾患、糖尿病などのさざまな健康障害の原因に繋がる。弊社の喫煙者の割合は全体で34.8%もあり、喫煙率を減らし疾患リスクを低減する事が課題である。**
	施策実施結果	**卒煙プログラムの案内を掲示。 禁煙ポスターによる禁煙の促進。 禁煙に関する冊子の配布等により自発的な禁煙を促した。**
	効果検証結果	**若年層では喫煙の割合も減少している事もあり昨年より全体ではわずかに減少している。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員間のコミュニケーションの促進**
	課題内容	**リモートワークの増加や感染症拡大防止の為、会社でのイベント開催も出来ない状況で、従業員間のコミュニケーションを取る機会が少なくなり、社員同士の会話や他部署との接点が限られ、閉塞感が生じている。**
	施策実施結果	**社内執務室エリアのフリーアドレス化やリモートスペース、リラックスルームの設置、工場休憩エリアの増設などコミュニケーションの活性化が増やせる環境とした**
	効果検証結果	**在宅と出社をうまく組み合わせ直接対話の機会が増え,また休憩スペースでは、部署をまたいだ会話の場が形成されてきている。事務所のフリーアドレス化は各個人の固定化が見られるが今後も促していく。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011020

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本飛行機株式会社

英文名：NIPPI Corporation

■加入保険者：日本飛行機健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

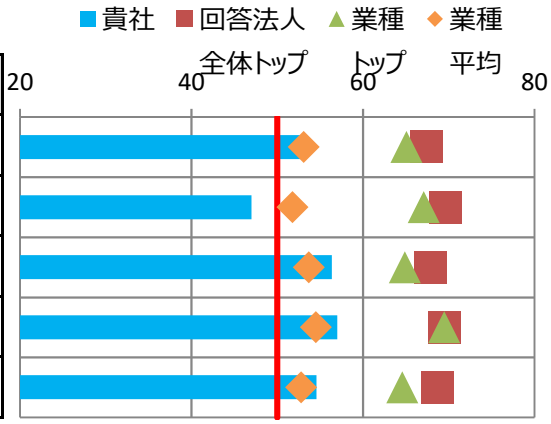
■総合順位： **1251～1300位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **53.2** ↓1.5 （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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.2	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	47.0	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	56.4	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	57.0	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	54.6	68.7	64.6	52.8



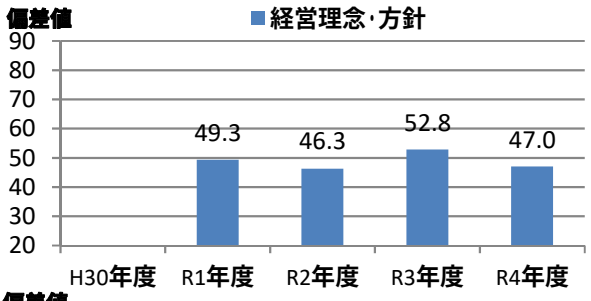
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

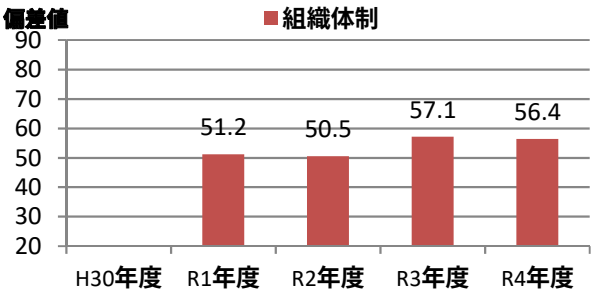
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

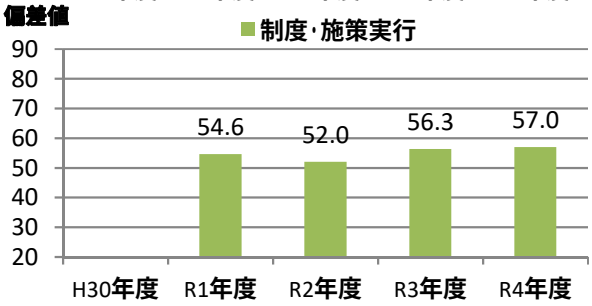
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

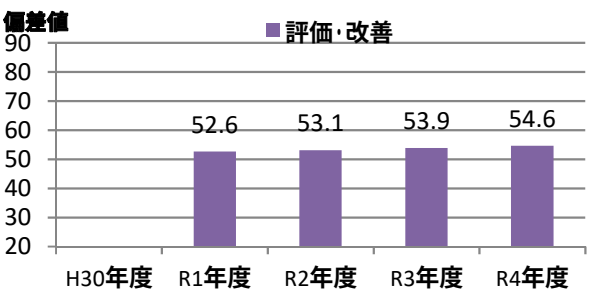
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1101～1150位	1301～1350位	1001～1050位	1251～1300位
総合評価	-	51.7(-)	50.3(↓1.4)	54.7(↑4.4)	53.2(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



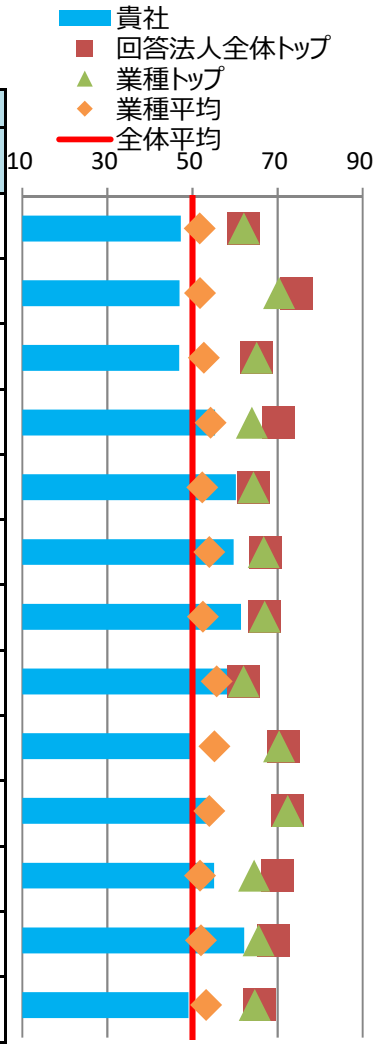






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**47.3**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.0**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.9**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.3**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**60.2**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**59.7**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.4**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.2**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**50.6**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**53.9**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.1**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**62.2**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.1**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **健康意識を個々に高めることにより、生活習慣病の未然防止効果を期待**
健康経営の実施により期待する効果	**特にメンタルヘルスに関する知識を全体として高め、職場で適切な労務管理が行われる環境づくり**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.nippi.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**98.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	上司と部下との日々の面談を通じて部下の身上（心情）を把握するとともに上司の考え等を伝達している。

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	社員食堂の金銭補助を通じて、未病改善応援メニューを年に数回提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**51.9**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎朝、課業開始前に職場において業務に支障のない者が一緒にラジオ体操を実施できる時間を設けている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**97.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**83.3**	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	62.2	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.7	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.8	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.5	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.1	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.5	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**血圧、血糖、及び中性脂肪の健診結果に所見があり、特定保健指導の対象となる者が2021年度は19%であった。保健指導対象者は2020年度（22%）より減少した。**
	施策実施結果	**特定保健指導の実施により生活習慣病の発生予防を進めている。保健指導の実施率は19.8%(2020)から20.0%(2021)へ増加し、対象者の意識を向上させるのに一定の効果はあったと考える。**
	効果検証結果	**結果として、対象者数は187名(2020年度)から166名(2021年度)へと減少した。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**①インフルエンザに罹患する従業員が年間８%、年度末生産性の低下。 ②新型コロナウィルスのワクチン接種が、地域毎でばらつき若年層への優先度が低く、従業員が罹患し蔓延リスクや生産性の低下リスクがある。**
	施策実施結果	**①インフルエンザ予防措置で社内で就労時間内に希望する従業員等５０７名予防接種を実施。 ②新型コロナワクチン接種医療機関と提携し、従業員５９４名ワクチン接種させることが出来た。**
	効果検証結果	**①インフルエンザ罹患者が０人であった。 ②希望する社員に新型コロナワクチンを個人に事故なく接種することができ、罹患防止、生産性低下のリスクを局限させた。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　011030

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：美濃工業株式会社

英文名：MINO INDUSTRY CO.,LTD.

■加入保険者：岐阜県プラスチック事業健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

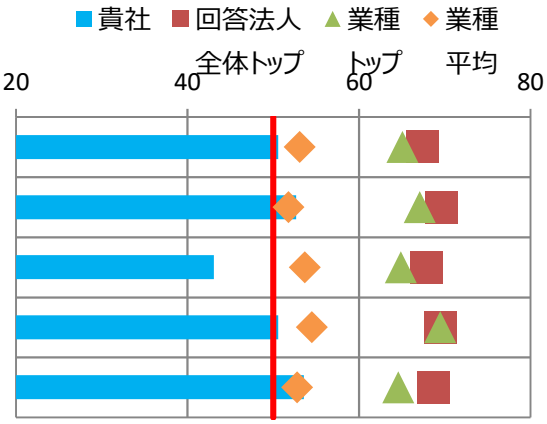
■総合順位：　**1551～1600位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**50.6**　↓0.6　（前回偏差値　51.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.6	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	52.7	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	43.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	50.6	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	53.6	68.7	64.6	52.8



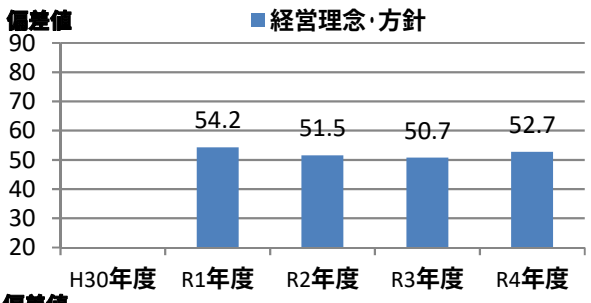
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

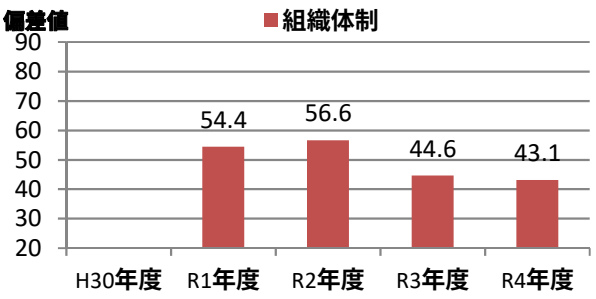
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

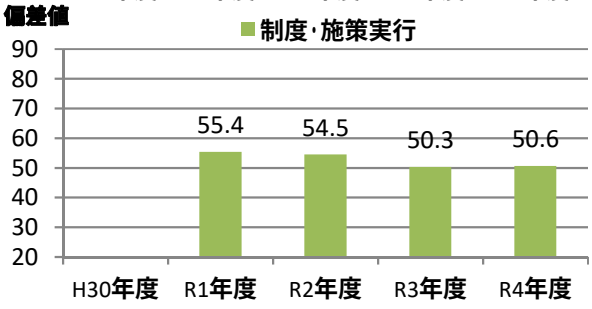
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

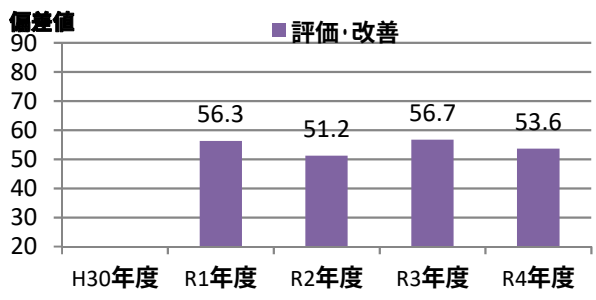
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	801～850位	1051～1100位	1451～1500位	1551～1600位
総合評価	-	55.1(-)	53.0(↓2.1)	51.2(↓1.8)	50.6(↓0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



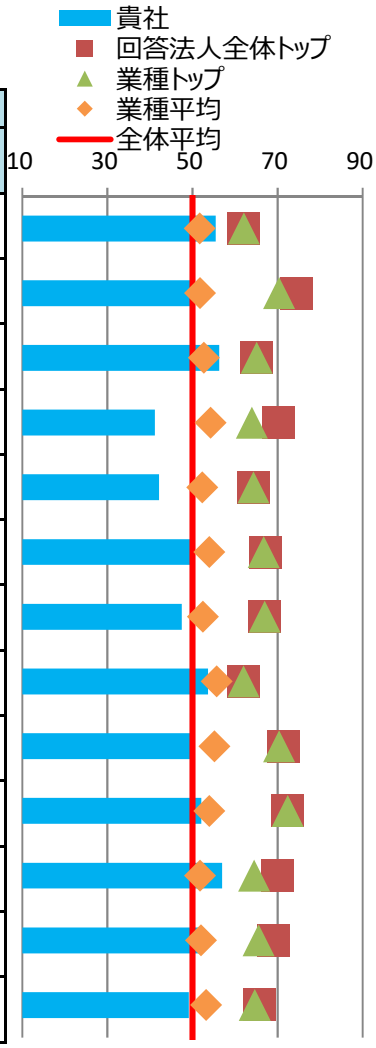






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**55.5**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.2**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**56.3**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**41.2**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**42.2**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**50.5**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**47.5**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**53.7**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**49.7**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**52.1**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**57.0**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**52.5**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.2**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **永続的な企業の発展を目指すために、従業員の生産性、パフォーマンスを向上させる必要がある。まずは職場でのストレスの緩和をすることが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**職場での健康運動活動・セミナーを実施し、職場でのストレス緩和を期待する。現状は職場でストレスを感じている社員が約76%存在しているため、快適な職場づくりが課題となっている。ESアンケートなどを実施し具体的な施策をおこなうことで、5年後には職場でストレスを感じている社員は約60%まで低減することを目指す。**

※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

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mino-in.co.jp/%e5%81%a5%e5%ba%b7%e7%b5%8c%e5%96%b6%e5%84%aa%e8%89%af%e6%b3%95%e4%ba%ba2022%ef%bc%88%e5%a4%a7%e8%a6%8f%e6%a8%a1%e6%b3%95%e4%ba%ba%e9%83%a8%e9%96%80%ef%bc%89/

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**72.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**2.7**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供
取組内容	計13種類の同好会を設置。活動費を一人につき3,000円支援し、従業員間の交流を促している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	社員食堂にて野菜120g以上のヘルシー食を提供。献立毎に栄養成分と野菜摂取量を表示。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**39.9**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎朝始業前のラジオ体操。外部講師による健康体操の毎月実施が決定。

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**1.6**	%

※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	50.0	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.2	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.9	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.6	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.8	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.8	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の生産性低下防止・事故発生予防**
	課題内容	**新型コロナウイルスの影響もあり、従業員の運動習慣が減っていることが懸念された。2020年の健康習慣アンケートの結果、運動習慣がない社員が回答者の内41%だったため、運動を意識づける企画立案をすることが課題となった。また、行動志向として30%の社員が運動への関心が高いことがわかったため、その社員が行動に移すためのアプローチも必要である。**
	施策実施結果	**県推奨の個人参加型のウォーキングイベントへの参加推奨や、社内イントラでの情報配信などをおこなった。**
	効果検証結果	**2021年のアンケート結果にて運動習慣がない社員は74%と大幅に増えていた。そこで今期は外部講師による健康指導企画を社内で実施。毎回１０人以上が参加している。来期までに参加者を２０人まで延ばしたいと考えている。これをきっかけに他の運動企画も今後検討し、社内の他の社員にも運動に関する意欲を高めてもらい、３年後には50%まで減らしたい。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**2021年の健康診断の結果において当社の喫煙者は全体の34.5%を占めている。喫煙するデメリットのひとつとして、発がん性を高めることが挙げられる。万が一発症すると発症者は長期休業の可能性があり、生産効率の低下が懸念される。**
	施策実施結果	**喫煙所の規模縮小、1回の休憩で喫煙所で喫煙できる人数を制限、喫煙抑制ポスターの掲示。一部時間帯喫煙不可の喫煙所を設置。1か所の上限30人に対しコロナ禍もあり12人までの喫煙所を設置。（５ヶ所）**
	効果検証結果	**2021年のアンケート結果によると当社の喫煙者の数は33%（-1.5%）になり徐々に減少傾向にある。今後、引き続きポスターの掲示や、新たに禁煙セミナー等を実施して喫煙率を更に低減させたいと考えている。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011043

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：浜名湖電装株式会社

英文名：Hamanakodenso Co.,LTD.

非上場

■加入保険者：デンソー健康保険組合

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

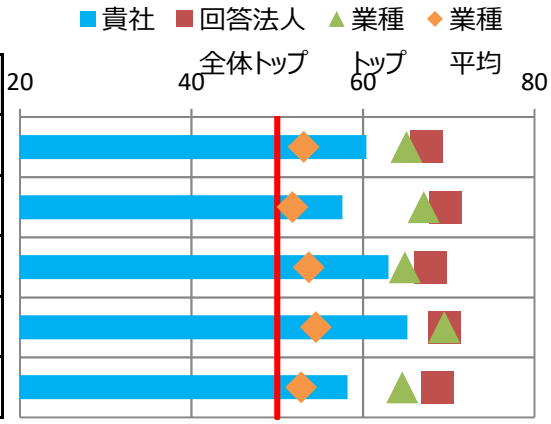
■総合順位： **501～550位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **60.4** ↑1.9 （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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	60.4	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	57.6	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	63.0	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	65.2	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	58.2	68.7	64.6	52.8



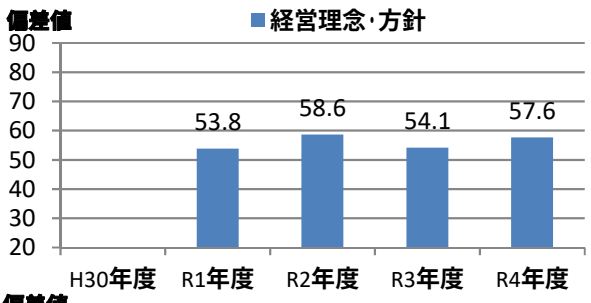
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

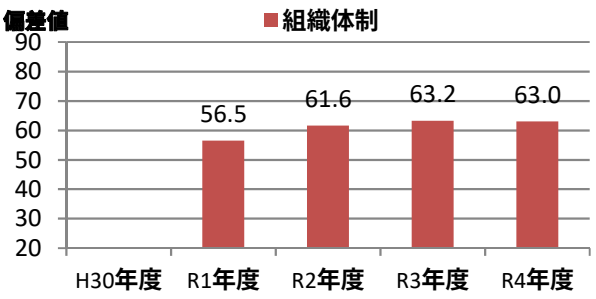
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

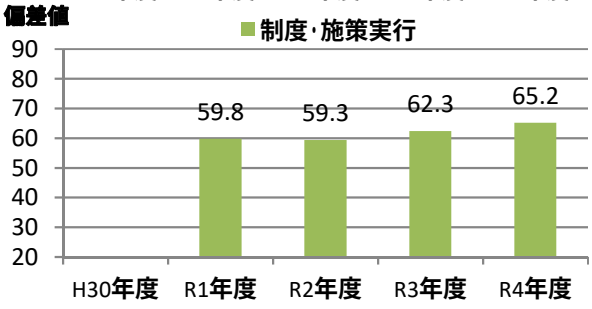
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

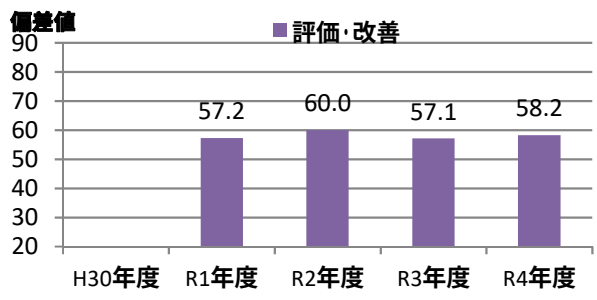
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	651～700位	401～450位	601～650位	501～550位
総合評価	-	56.6(-)	59.8(↑3.2)	58.5(↓1.3)	60.4(↑1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



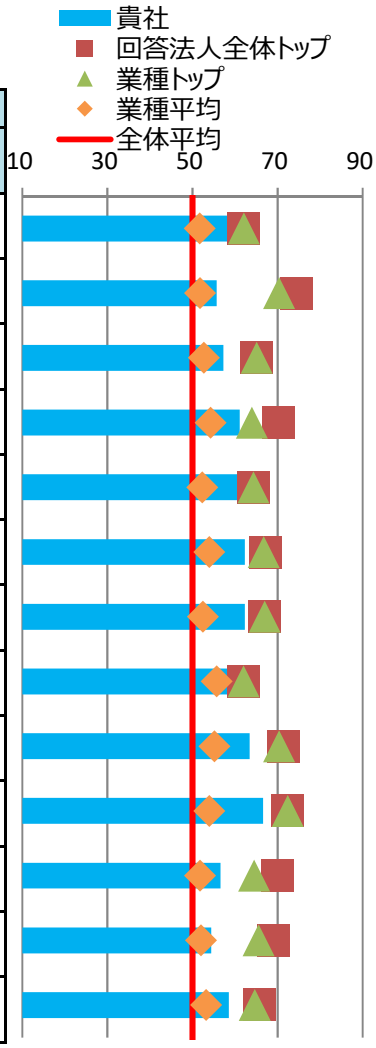






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.2**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**55.7**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.3**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.1**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.3**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**62.3**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**63.5**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**66.6**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.6**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.4**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**58.6**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **特定保健指導の対象者率が厚生労働省公表の全国値と比較して高いため、生活習慣病の発症及びその重症化疾患の発症によるパフォーマンス低下を防ぐことが課題である。また、特定保健指導の確実な受講を促すため、就業時間内に社内で受講できる環境を整えているが、指導受講に伴う離業時間は職場の生産性低下に直結することも課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が長く健康に働けることを期待している。そのために特定保健指導実施率100%を行い従業員の健康意識の向上を図る。具体的には、対象者率を現状の31.2%から5年後17.6%までの改善を目指す。また、高血圧のハイリスク未治療者は現状1.1%で目標の2%以下維持、高血糖のハイリスク未治療者では3.6%から2%以下への改善を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hamanakodenso.co.jp/csr/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**6**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**96**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**10.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	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	健康に関するイベントを計画・立案し、従業員へ展開の上実施をしている。

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	事務職、技能職に分けた2種類のヘルシーメニューや栄養バランスを考慮したメニューを導入している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	始業前にラジオ体操を職場にて集団で行う時間を設けている

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**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	63.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.5	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.3	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.0	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.8	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.2	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘル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	**健康保険組合から展開されるコラボヘルスレポートよりメンタル疾患罹患者人数が13.8人/100人当たりと組合平均の12.2人よりも多い。また、令和3年度に診断書を提出の上1か月以上休職をした休職者率が2.8%と休職者率0.4%（厚生労働省、令和2年度）と比較しても高い。メンタル疾患を罹患している従業員に対して休まないための支援、休業者に対して休職中からの絶え間ない支援・フォロー体制の構築が課題。**
	施策実施結果	**2か月以上継続して休業した従業員を対象に復職プログラムを実施している。復職後は6か月間かけて産業医・保健師・関係者による継続的なフォローを行い、21年度は25名が利用。**
	効果検証結果	**2013年度より復職プログラムを導入しているが、休職者率が全国平均よりも高いため従来の復職プログラムに加え復職時に半日勤務制度を選択できるようにし、より個々の病気からの回復状況や事情によりそったフォローが実施出来るよう制度を変更した。その結果、6か月間の復職プログラム実施中に再度休職に至る従業員は0名であった（2021年度実績）。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011066

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京三電機株式会社

英文名：KYOSANDENKI CO.,LTD

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

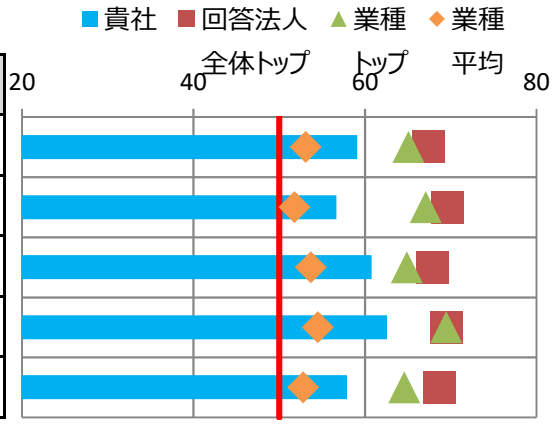
■総合順位： **651～700位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **59.1** ↓2.2 （前回偏差値 61.3 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.1	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	56.7	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	60.8	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	62.6	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	57.9	68.7	64.6	52.8



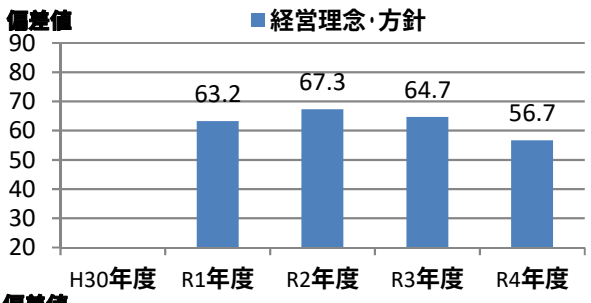
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

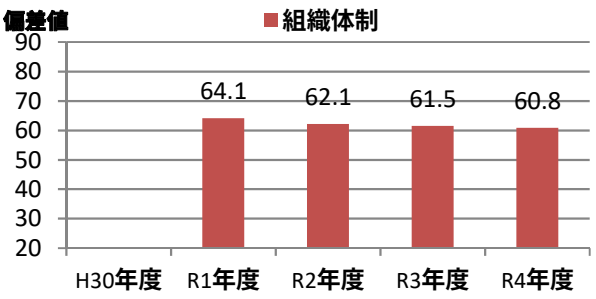
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

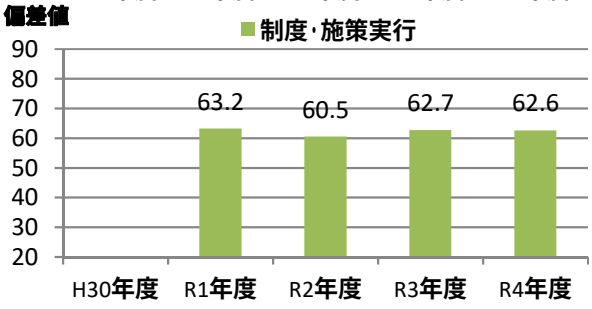
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

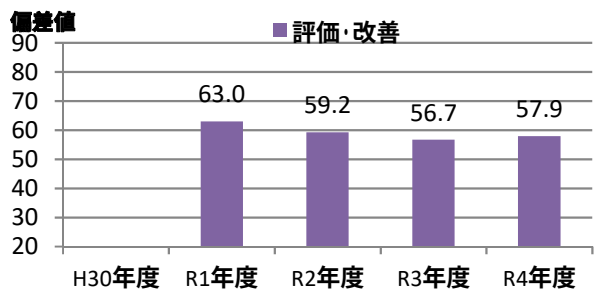
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	51～100位	151～200位	251～300位	651～700位
総合評価	-	63.3(-)	62.5(↓0.8)	61.3(↓1.2)	59.1(↓2.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



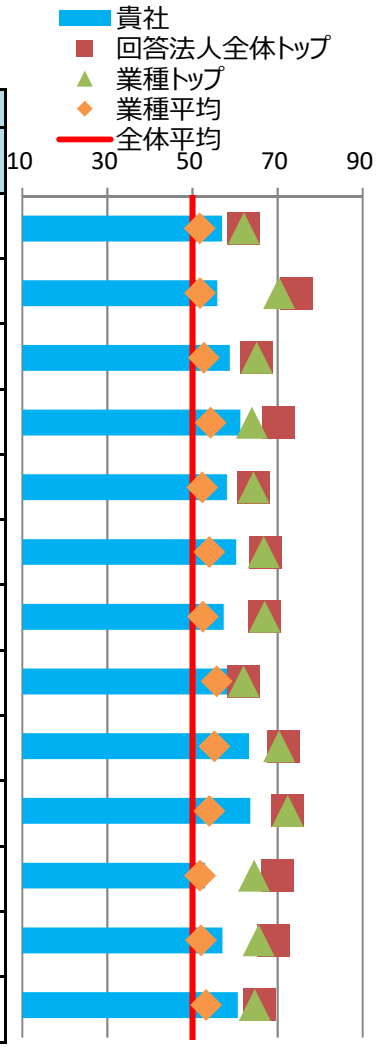






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.0**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**55.9**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.8**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.3**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**58.1**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.3**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**57.4**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**63.3**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**63.6**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.0**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.1**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**60.7**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **従業員の年齢構成では、特に大量採用世代の50代が多く、高齢化し、社員の平均年齢が上昇している状況、及び、厚労省の70歳就業機会確保の努力義務により、従業員が定年、及び、再雇用となっても元気で働き続けられる様に、自分の健康に興味関心を持ち、健康労働者として社会貢献できる様に、健康を維持・増進することが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**定期健康診断の結果より、有所見者の医療機関の100%受診フォロー、及び、特定保健指導の対象年齢の拡大(当社の独自の取組みとして、30歳代のハイリスク者を特保予備軍として捉えて指導の実施対象化)、及び、ストレスチェックの結果を基にした、高リスク者の面談、職場単位でのMTGによる、メンタルヘルスケアーの実施で、全従業員が、再雇用まで、心身とも健康な労働生活を送ることを目指す。**

※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

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

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**60**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**20.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	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	構内、地域の清掃活動等への積極的な参加、及び活動参加者へのボランティアPの付与(社内表彰あり)

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**87.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	食堂業者と定期会合で、メニュー設定やカロリー、食材産地の表示等、従業員の健康意識向上策を検討、実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**59.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎日始業前にラジオ体操を実施している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	**20.0**	%
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	60.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.9	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.3	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.2	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.5	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生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年から継続的課題として生活習慣病の重症化予防を重視している。定期健康診断結果よりハイリスク者への対応として、①特定保健指導の実施率（2022年度は100%に近づける）に加えて、②医療機関での二次健診が必要な従業員の受診率向上（2022年度には目標100%にする。又、③特定保健指導予備軍（30～39歳で特定保健指導項目該当者）の重症化予防が課題である。担当医療職2名で①～③の活動を強化する。**
	施策実施結果	**①特定保健指導は外部委託、及び外部で対応困難な人は医療スタッフにて従業員203名を実施。②二次健診が必要な従業員（250名）に繰り返し受診勧奨及を実施した。③特定保健指導予備軍（81名）に面談を実施。**
	効果検証結果	**上記活動により、①2021年度の保健指導実施率は93.3%。②二次健診受診率は90.4%。③特定保健指導予備軍の保健指導実施率100%。次年度以降は、継続強化に加え生活習慣病予防として、健康診断結果C判定以上4項目以上該当者（BMI25以上、血圧、脂質、肝機能、血糖値、喫煙、飲酒毎日多量）も実施する。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**メンタル疾患による病気休業者のうち約77%が新規の休業者である。さらに休業まで至らない、何らかの理由でメンタルクリニックで通院加療している従業員もいる(現状、正確な人数把握には至っていない)。メンタル疾患は一度罹患すると長期に渉るものが多く、発生予防・早期の発見・対応は、個人の救済はもとより、会社としても、生産性の低下を防ぎ、仕事のパフォーマンスを上げるための課題である。**
	施策実施結果	**ストレスチェックの結果を基に、個別面談(高ストレス者21名)、継続的フォロー(必要な対象者や希望者)を実施。集団分析MTGは高ストレス6部署の職制と医療職でMTGを行い、職場環境の改善活動を行った。**
	効果検証結果	**2021年の新規のメンタル休業者は、77%⇒44%と減少傾向が見られたが、新規の休業者は後を絶たない。会社としてメンタル疾患改善の強化の必要性は重視される。短期の施策としてセルフケア・ラインケアの強化、さらに中長期を見据えた施策が必要と考える為、次年度以降もストレスチェックによる高ストレス者のフォローと、集団分析MTG活動の強化を図り休業者の発生を抑制していく。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　011075

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ヤマハモーターエンジニアリング株式会社

英文名：ＹＡＭＡＨＡ　ＭＯＴＯＲ　ＥＮＧＩＮＥＥＲＩＮＧ　ＣＯ．，ＬＴＤ

■加入保険者：ヤマハ健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

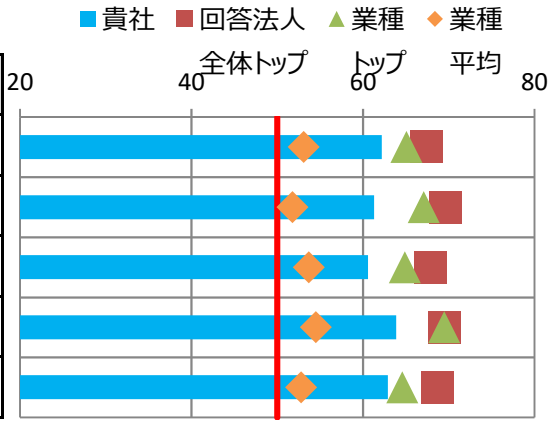
■総合順位：　**251～300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.2**　↑0.1　（前回偏差値　62.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.2	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	61.3	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	60.6	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	63.9	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	62.9	68.7	64.6	52.8



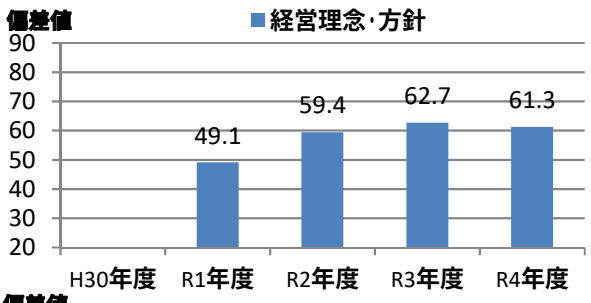
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

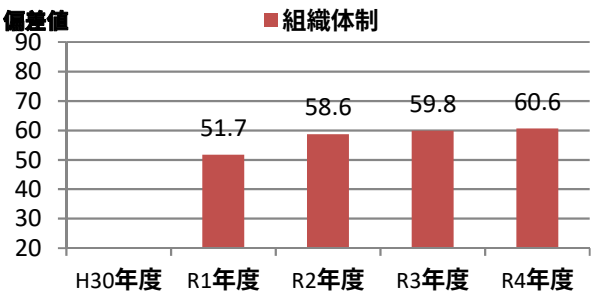
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

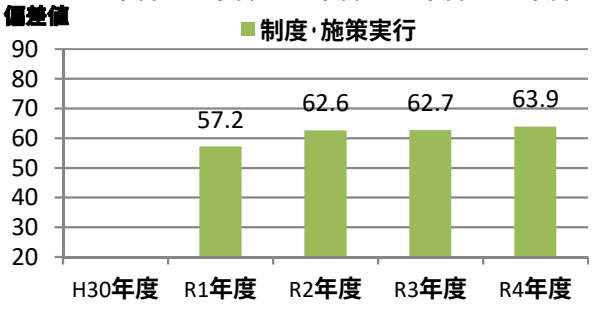
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

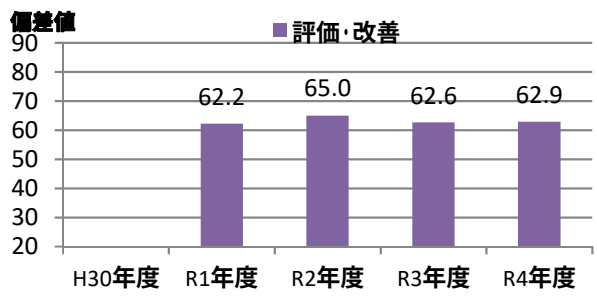
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	801～850位	201～250位	151～200位	251～300位
総合評価	-	55.2(-)	61.6(↑6.4)	62.1(↑0.5)	62.2(↑0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



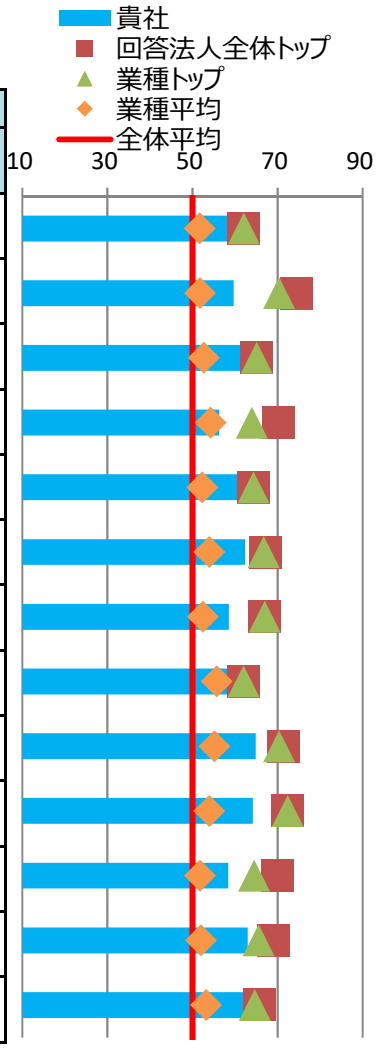






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**59.7**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**64.0**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.3**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.4**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**58.6**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.9**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**64.2**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.4**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**63.0**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.1**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **当社は2020年→2030年の10年間で50代が1.4倍、60代が3倍へと高年齢者が急増することから病気罹患者の増加が懸念されている。また、今後は生産労働人口の減少によって新規人材の採用も厳しくなることから、個人と組織の労働生産性を高めることも重要になっている。そして、従業員の健康状況は、個人と組織の労働生産性に影響することから従業員の健康増進が経営の重要課題と位置付けている。**
健康経営の実施により期待する効果	**現在65歳雇用が定着していますが、高年齢者雇用安定法の改正（70歳までの就業機会確保など）により、いずれ70歳雇用時代を迎えると思われる。年齢の高まりと共に病気罹患率も高まりますが、健康増進活動によって病気の罹患リスクを低減することで、仕事と生活の両立を図れるよう働く環境の整備を目指していく。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.yec.co.jp/corporate/workplace/

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**7**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**27**	回	**21**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**37.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	社内に複数あるフロアのフリーアドレス化を順次進めている　2021年度は2フロアを実施した

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	野菜サラダをバイキング形式で提供、豊富な品数でバランスを考慮、カロリーを表示した定食の提案をしている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**83.0**	%

■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	スマートライフウォーキング

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

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

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

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

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	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	64.6	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.1	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.5	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.8	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.6	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.1	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.7	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.5	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**社員の平均年齢の上昇に伴い、病気罹患リスクが上がることが考えられる。 有所見者も増加傾向にある為、今まで以上に受診勧奨を行い病気の未然防止が必要である。**
	施策実施結果	**有所見者（要精密、要受診者）全員にメールで再検査の受診勧奨し、未受診者に対しては産業医、保健師より再検査の受診勧奨の面談を実施した。**
	効果検証結果	**受診勧奨の結果、55.6%の社員が再検査を受診した。また、昨年より有所見者が5%減少した。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**2020年8月以降はメンタル不調による長期休暇者と休職者0名を継続中ですが、メンタル不調による産業医面談対象者は増加傾向にある。未然防止策を講じて、不調者の削減が必要である。**
	施策実施結果	**2年間で全基幹職へラインケア研修を実施、一般社員にはメンタルタフネス度研修を順次実施している。（34%の社員に実施済み）また、課題が多い職場にて組織開発を実施した。**
	効果検証結果	**ストレスチェックで一番の課題だった「上司、同僚からのサポート」に対する数値が、上司からのサポートは７ポイント改善、同僚からのサポートは３ポイント改善された。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　011099

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソー北海道

英文名：

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

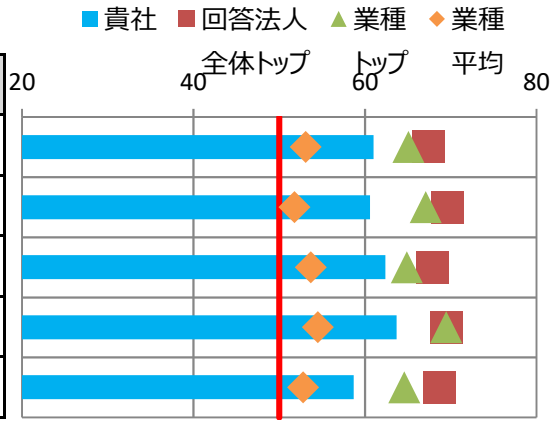
■総合順位：　**401～450位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.0**　↑2.3　（前回偏差値　58.7 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.0	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	60.6	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	62.4	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	63.7	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	58.7	68.7	64.6	52.8



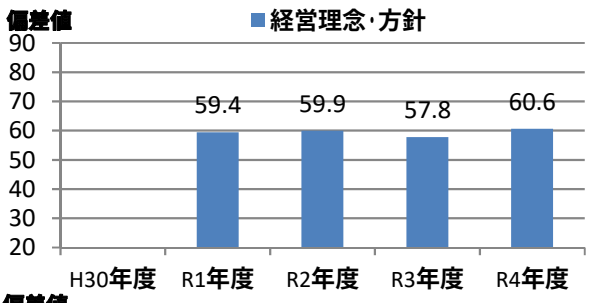
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

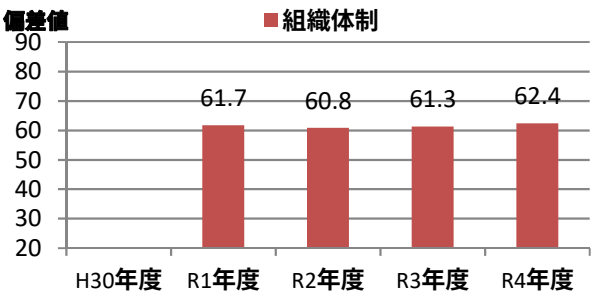
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

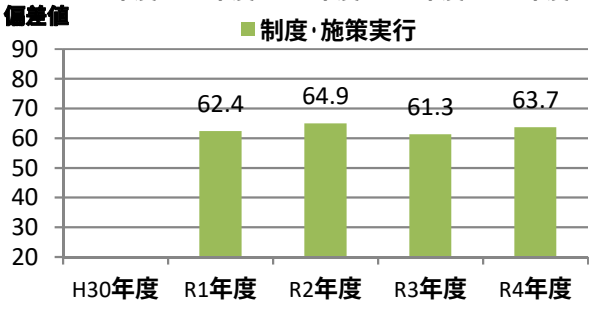
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

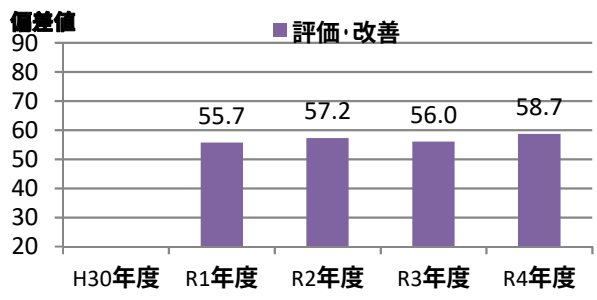
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	351～400位	351～400位	551～600位	401～450位
総合評価	-	59.4(-)	60.3(↑0.9)	58.7(↓1.6)	61.0(↑2.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



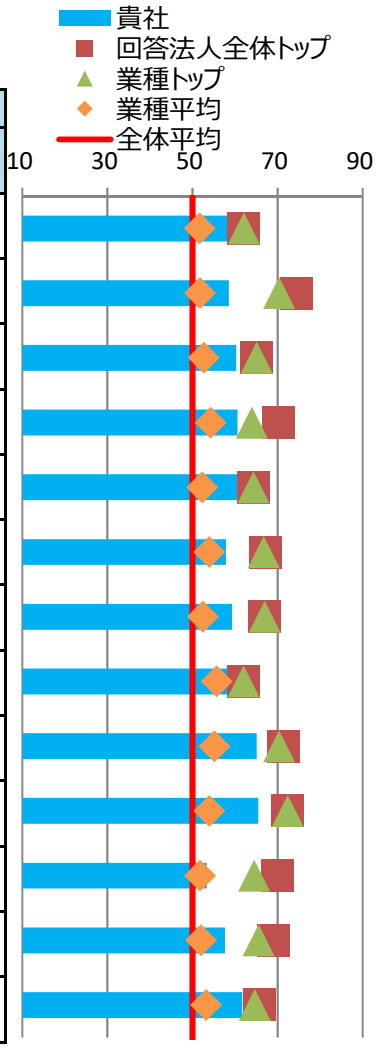






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**58.6**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**60.3**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.6**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**57.9**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**59.3**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**65.1**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**65.5**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.4**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.7**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.7**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **個人の価値観の多様化やコロナ禍によるコミュニケーションツールの変化の加速（対面・電話からメール・チャットへ）により、社内での意思疎通が図りにくくなっていることや、従業員の平均年齢が35歳と若く健康意識が低いことが、従業員の健康に影響していると考えられ、心身の健康増進による仕事のパフォーマンス向上が課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**社内のコミュニケーション活性化と従業員の健康意識の向上により、プレゼンティーイズムが改善されること。仕事のパフォーマンス総合評価(WLQ-Jのスコア)97%以上を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**9**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**6**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**45.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	社内SNSで社員同士の交流の場を提供し、感謝を伝え合うことに対しサンクスポイントを付与している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**94.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**55.7**	%

■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	自社農園の野菜を使用したヘルシーメニューを、委託業者の管理栄養士と連携して企画・提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**66.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎日始業前にラジオ体操を実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	**30.0**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**46.6**	%

※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	59.3	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.2	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.4	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.1	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.6	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.6	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.6	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**メタボ・メタボ予備軍の割合がグループ他社に比べて高く、健康的な食習慣や運動習慣を身につけ、予防をはかる必要があるが、従業員の平均年齢が若く、生活習慣病に対する認識の低さ、生活習慣改善の動機が不足していることが課題。中でも、朝食を食べない者の割合（健康診断問診結果より）が全従業員の40.8%と高いことに着目し、朝食を摂ることから食習慣改善のきっかけ作りとする必要があると考えた。**
	施策実施結果	**全従業員を対象に「朝食を食べよう！キャンペーン」として①情報掲示（朝食のメリット・手軽なメニュー紹介）②手軽に摂れる朝食の無料配布③アンケートを実施。全従業員のうち50%が参加した。**
	効果検証結果	**朝食を食べない者の割合がグループ会社内でワースト1位であることを絡めてキャンペーンを展開したところ、従業員より関心の声が多々寄せられた。キャンペーンの参加率は50%と目標の80%を大きく下回ったものの、アンケートでは参加者の91%が朝食を食べるきっかけとなったと回答。キャンペーン実施後の健康診断問診結果では、朝食を食べない者の割合が37.5%に低減した。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙率が高く生活習慣病等、喫煙者の健康リスクが高いこと、非喫煙者の受動喫煙による健康への影響が懸念されること。**
	施策実施結果	**建屋内を完全禁煙とし、喫煙場所・喫煙時間の制限による環境整備を図るとともに、オンライン禁煙プログラム等の卒煙支援を推進。**
	効果検証結果	**喫煙率2020年39.2%から2021年36.3%に低減。建屋内の完全禁煙により、受動喫煙の機会は大幅に減少した。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　011156

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック　サイクルテック株式会社

英文名：Panasonic Cycle Technology Co., Ltd.

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

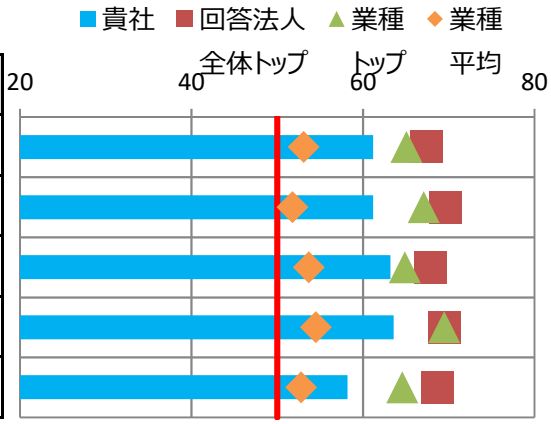
■総合順位：　**401～450位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**61.2**　↑3.3　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.2	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	61.2	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	63.2	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	63.6	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	58.2	68.7	64.6	52.8



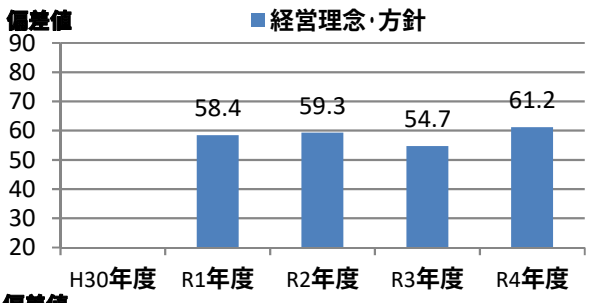
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

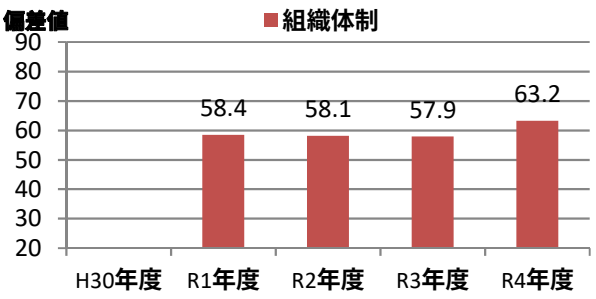
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

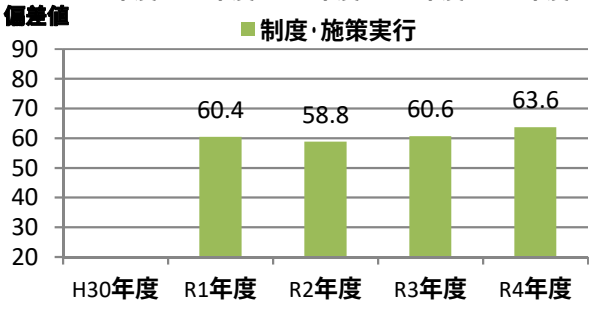
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

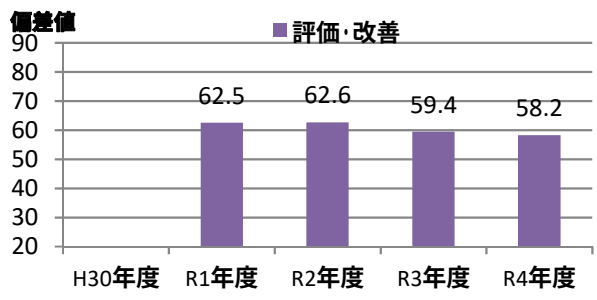
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	301～350位	401～450位	651～700位	401～450位
総合評価	-	60.0(-)	60.0(↑0.0)	57.9(↓2.1)	61.2(↑3.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



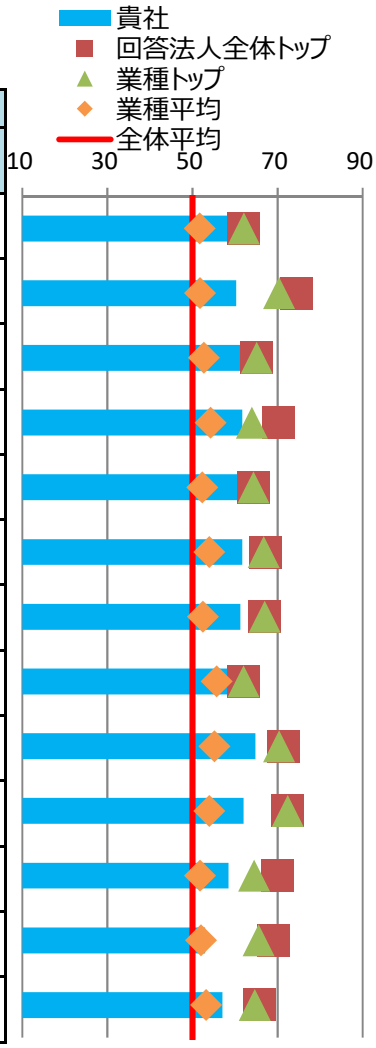






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**61.4**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**60.3**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**61.6**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.7**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.7**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.3**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.8**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**62.0**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.5**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.0**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**57.1**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	組織の活性化 健康経営は個々人が心身ともに健康になることを通じて、いきいきと働ける職場づくりの実現を目的として実施しているが、従業員の生活習慣についても、充分な睡眠時間や適正な食事時間の確保ができていない傾向がある。また、ストレスチェックやEOS（従業員意識調査）で、従業員のエンゲージメントがなかなか上がらず、モチベーションを持って働いている部署・モチベーションの低下している部署との分布乖離が大きい。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の取組みを通じて、全ての従業員のワークライフバランスを向上させ、心身ともに健康的な仕事・生活の両立を図る。また、それを通じて従業員一人一人が満足感とやる気を持って、いきいきと仕事に取り組める職場環境を実現させることにより、組織のアウトプットを最大化させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://cycle.panasonic.com/pct/healthy_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	回	**12**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**97.2**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	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	毎月「健康経営ニュース」を社内で作成・発行し、従業員の健康取組やコラム等を掲載し、全従業員に閲覧頂く

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	食堂管理栄養士と連携し、栄養バランスを考えたヘルシーメニュー・スマートメニューを従業員に提供する。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**79.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	朝・休憩時に各3分のエクササイズ実施の時間を設け（勤務扱い）、全従業員体力強化に努めている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**79.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**94.0**	%
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	62.2	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.1	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.5	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.5	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.3	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.0	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	５つの適正習慣率（食事・睡眠・運動・飲酒・禁煙）について、当社では特に「食事」「睡眠」の適正習慣率が低くなっている。詳細傾向としては、「①昼・夕食間の間食あり」「②就寝前2時間以内に夕食」「③睡眠で休養が充分取れていない」傾向があり、残業対応のため、従業員が間食をしたり、帰宅後の夕食時間が遅くなる、睡眠時間も不足する等といった要素が原因として考えられる。
	施策実施結果	経営トップより「20・2・6運動（20時迄には退社し、就寝の2時間前迄に夕食を済ませ、6時間以上の睡眠を確保する）」を発信、また各職場内でも健康取組目標を個々に定め、各自で共有し合う機会を設ける。
	効果検証結果	20年度実績 適正睡眠率：55.2%　適正食事率：38.3% 21年度実績 適正睡眠率：56.3%（+1.1%）　適正食事率：41.5%（+3.2%） 22年度目標 適正睡眠率：65.0%（+8.7%）　適正食事率：50.0%（+8.5%） 20年度⇒21年度については、「20・2・6運動」等の発信強化により、従業員認知・意識も向上し、結果として数値も改善した。22年度も継続的な取組を推進する。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	従業員のストレスチェック結果より、いきいきと働ける職場環境の目安として、「総合健康度指数（職場のストレス認識とエンゲージメント度合いより算出）」を管理指標としているが、例年数値が若干悪化傾向にあることと、職場によって指数の開きの差が大きい（21年度部門別「組織の総合健康度指数」⇒MIN「45.3」MAX「56.7」）ため、特に結果数値の低い職場を中心に心理的負担の軽減につながる取組が必要。
	施策実施結果	ストレスチェック実施後、外部の臨床心理士を講師に職場改善活動の講義やグループディスカッションを実施。EOS(従業員意識調査）結果と併せて、各部門で職場改善活動を継続実施頂き、2ヶ月毎に進捗状況を確認。
	効果検証結果	＜21年度総合健康リスク＞87点（全国平均100、数値が低いほど良い） ＜21年度組織の総合健康度指数＞49.9点（全国平均50の偏差値） 上司・同僚の支援により健康リスクは低いが、健康度指数はほぼ全国平均値。また、役割葛藤（方針や要求が相容れない矛盾による心理的負担）数値が例年特に悪いため、実務的支援のみでなく、従業員の心理的安全性を確保し、より自発的貢献意欲を引き出す仕組み作りを改善推進する。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　011171

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソー福島

英文名：DENSO FUKUSHIMA CORPORATION

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

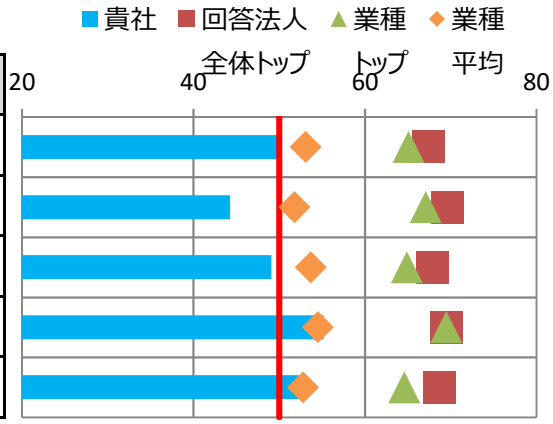
■総合順位：　**1701～1750位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**49.8**　↑0.2　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.8	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	44.3	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	49.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	55.2	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	52.3	68.7	64.6	52.8



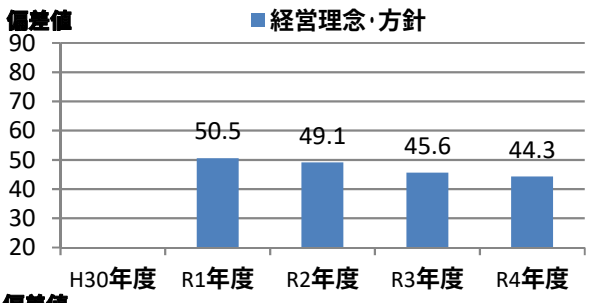
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

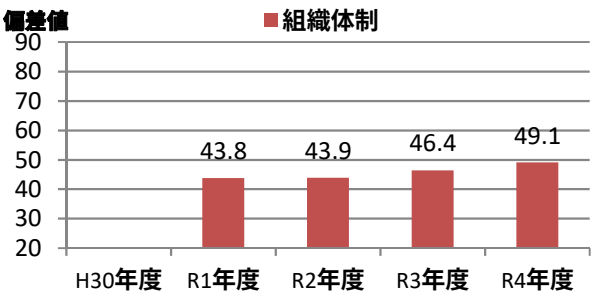
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

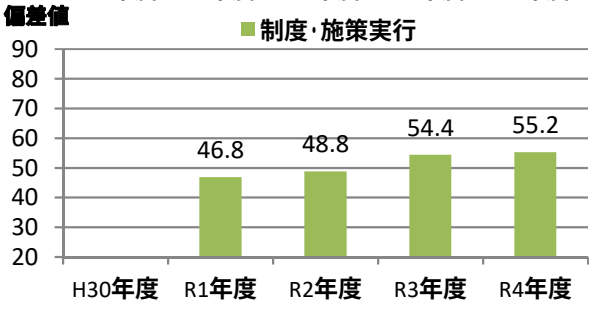
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

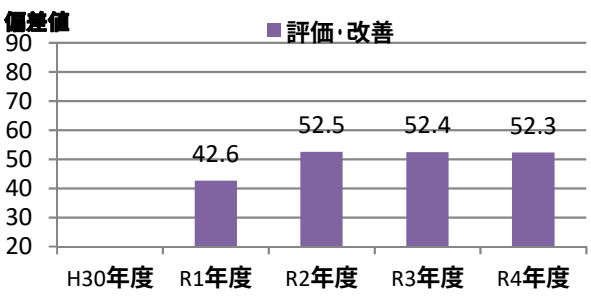
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1551～1600位	1451～1500位	1601～1650位	1701～1750位
総合評価	-	46.1(-)	49.0(↑2.9)	49.6(↑0.6)	49.8(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



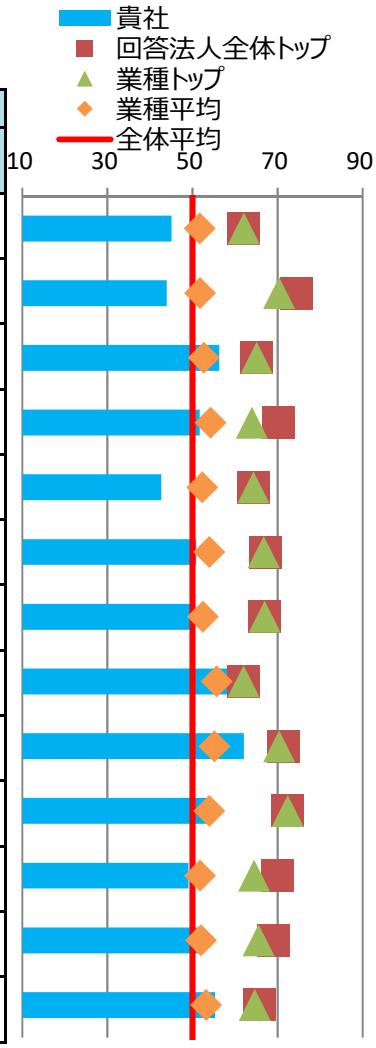






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**45.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**44.0**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**56.3**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**51.7**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**42.7**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**50.9**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**50.6**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.2**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**62.1**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**53.7**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**49.1**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**51.6**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.3**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **現時点の従業員の平均年齢が31歳と若年層が多く、自身の健康状態や生活習慣改善について関心が低い者が多い。今後、勤続年数が増え高年化していく中で、従業員が長く健康を保ち、持てる能力を発揮してもらうため、健康意識とヘルスリテラシーの向上を図ることが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員が自身の健康について考え、生活習慣の改善点を認識し、改善に自ら行動することを期待している。具体的な指標としては、特定保健指導対象者率15%以下を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.denso-fukushima.co.jp/news/20191017_800/

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**4**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■コミュニケーション促進

取組概要	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	地域社会貢献活動として、会社周辺のゴミ拾い作業および地域の高齢者宅への慰安訪問を実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**65.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	昼夜の食堂営業。運営費用を会社が一部負担し、利用し易い価格とバランス良い品を目指している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎日、始業前にラジオ体操を実施している

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

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

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

※貴社が健康経営度調査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	54.0	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.7	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.0	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.0	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.6	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**健康診断の結果、要精密検査判定となる者が、年々増加傾向にあった。重症化予防のため、再検査を受けるよう対象者全員に対して勧奨を行った。また、所定のフォーマットを用意して、再検査の結果を会社へ報告することを要請した。**
	施策実施結果	**要精密検査判定者102名のうち、16名から再検査受検の報告があった。**
	効果検証結果	**精密検査を受けた方からの報告によれば、自身の健康状態について、専門医に診断してもらうことで、具体的な改善策や、服薬・治療を開始するきっかけとなっている様子であった。まだまだ再検査を受ける方が少ないので、毎年、継続的に呼びかけを行っていく。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	–
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	–
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011194

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産車体九州株式会社

英文名：NISSAN SHATAI KYUSHU CO., LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

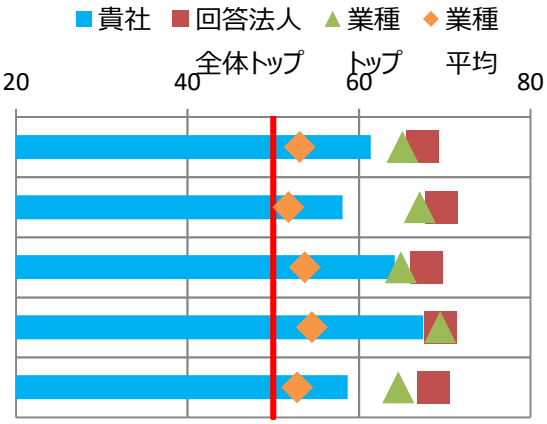
■総合順位： **351～400位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **61.4** ↑1.9 （前回偏差値 59.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	61.4	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	58.1	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	64.2	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	67.5	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	58.7	68.7	64.6	52.8



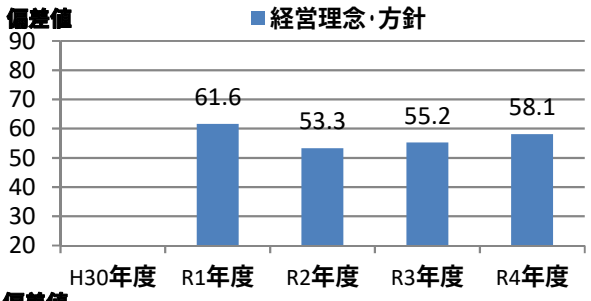
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

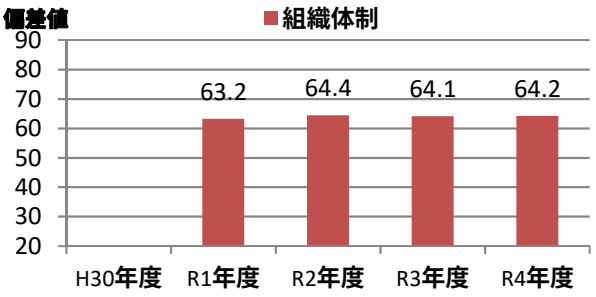
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

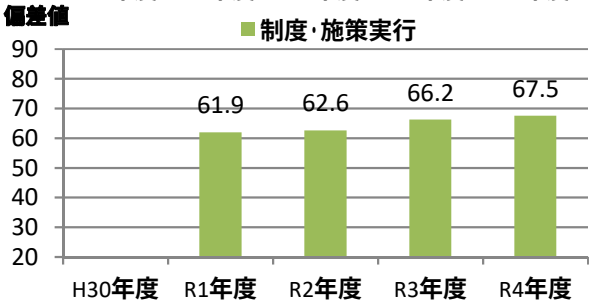
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

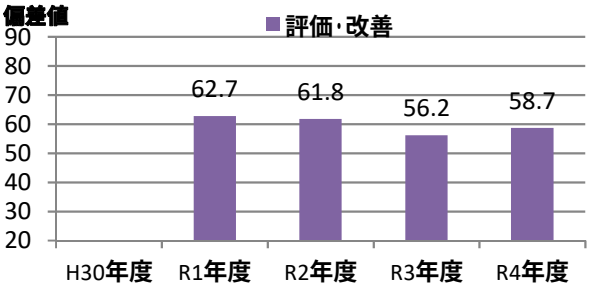
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	151～200位	401～450位	451～500位	351～400位
総合評価	-	62.3(-)	59.9(↓2.4)	59.5(↓0.4)	61.4(↑1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



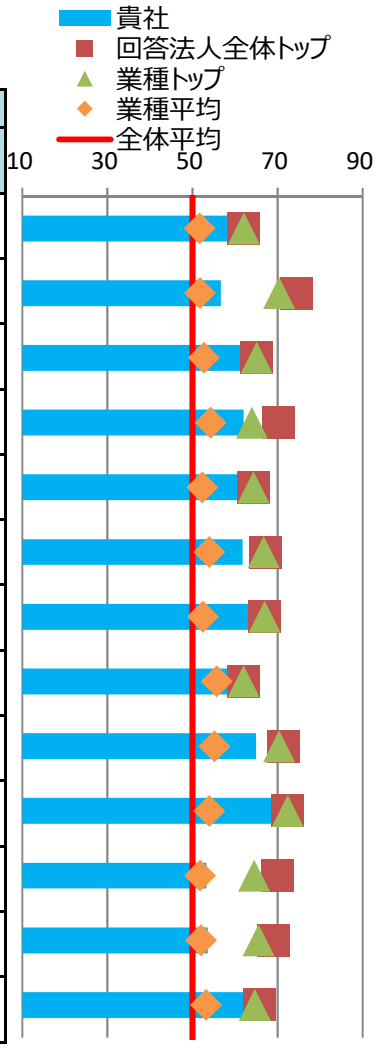






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**59.2**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**56.7**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**61.6**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.0**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.8**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**67.0**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**65.0**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**69.1**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.3**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.6**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.7**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **グローバルな環境変化に対応し、お客さまに魅力ある、質の高いクルマとサービスを、タイムリーにお届けする。全従業員がモチベーション高く活き活きと働くことができる職場環境をつくる。**
健康経営の実施により期待する効果	**保健指導、がん検診受診、時間外労働者フォロー、職場環境改善、教育等を実施することで、休業者数の低減が期待できる。** **また、困りごと改善、コミュニケーションタイム、経営層との意見交換会を通して、従業員満足度の向上が期待できる。** **具体的指標として延べ休業者数と新規休業者数を前年度以下を目指し、従業員満足度を前年度以上を目指している。**

※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

媒体の種別	**自社サイトのESGについての独立したページ**
URL	**https://www.nissan-shatai.co.jp/ENVIRONMENT/RESOURCE/index.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**9**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**26**	回	**26**	回

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

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

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	監督者と一般従業員の対話を目的として毎月30分のコミュニケーションタイムを実施している。

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

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	健保提供のアプリ「PepUp」での個々に合わせた情報提供とサポート。アプリ登録向上への取り組み。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**45.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的に実施
取組内容	50歳以上のシニア層に体力測定を実施(グループ会社含む)。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**98.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**15.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**100.0**	%
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	63.9	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.8	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.7	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.4	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	75.3	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.6	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘル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	**ストレスレベルの総合偏差値は18年(50.3)19年(50.4)20年(49.8)と改善傾向にあるが、製造部門では「仕事の満足感」、管理・技術部門では「仕事の負担」と「精神的消耗感」の指標が継続的に高い。コロナ過による生産体制の編成や在宅勤務の増加、また部品供給による生産変動など環境変化が大きい中、ストレス過多にならない職場環境づくりが課題である。**
	施策実施結果	**全職場の管理者（製造部は筆頭係長も同席）毎にストレスチェックの説明会を開き、結果の説明や意見交換を実施し全職場へ自職場の強み・弱みを指標毎に分析してもらい方策の実施を依頼した。**
	効果検証結果	**総合偏差値は21年度(49.7)と20年度に対して0.1良化した。また総合偏差値54.5以上の高ストレス職場は19年8職場、20年6職場に対して5職場(継続4職場、基準以下に良化2職場、新規1職場）となった。全職場対象に継続した取り組みであり職場環境が良い職場も継続された事で、新規の高ストレス職場が少なかった。**
効果検証②	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**健康診断結果で肝機能の有所見者、飲酒習慣ありの割合が毎年高く、日産健保加入の他事業所と比べても高い数値であった。21年度は、肝機能有所見者率49%、飲酒習慣ありの割合33.4%であり、アルコール依存症を始めとした健康障害への影響が課題となっていた。**
	施策実施結果	**18年と20年に全従業員に飲酒自己チェックアンケート(AUDIT)を実施した。その後入社した従業員に対しても継続して実施しており、派遣社員も派遣会社の協力を得て同様に実施している。実施率100%。**
	効果検証結果	**結果(4段階で作成)を返却し注意喚起を促している。AUDIT基準の「アルコール依存症疑い群」と、弊社独自の基準に該当した全員に健康管理担当者が個別面談を実施。必要に応じて産業医面談や専門医受診につなげている。本人・職場の同意を得て、飲酒日記・呼気アルコール濃度チェックを実施した例もあり、飲酒習慣・検査数値の改善につながった。どうして良いか分からなかったため、相談できて良かったという声も聞かれた。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 011240

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社キーレックス

英文名：KEYLEX CORPORATION

■加入保険者：広島東友健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

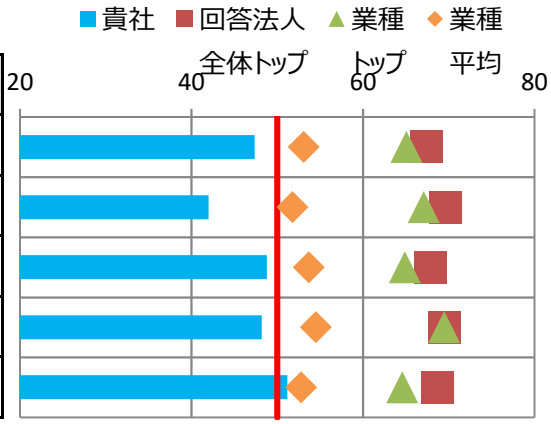
■総合順位： **2001～2050位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **47.4** ↑0.5 （前回偏差値 46.9 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.4	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	42.0	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	48.8	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	48.2	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	51.2	68.7	64.6	52.8



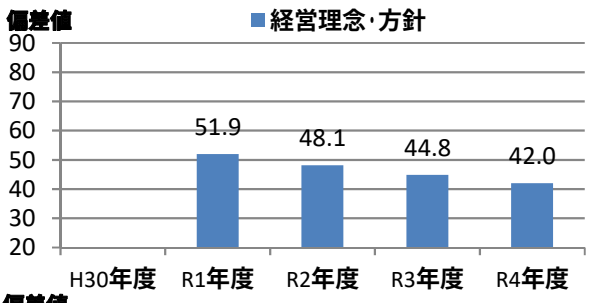
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

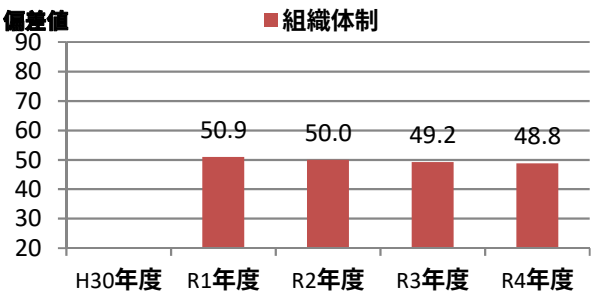
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

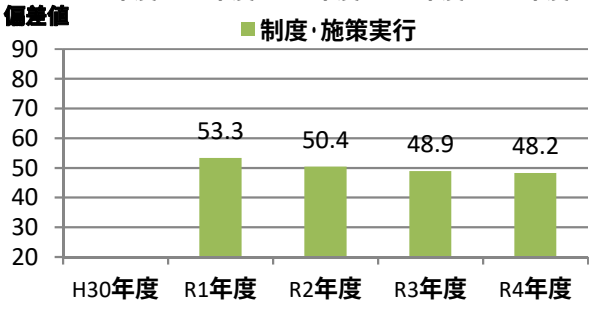
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

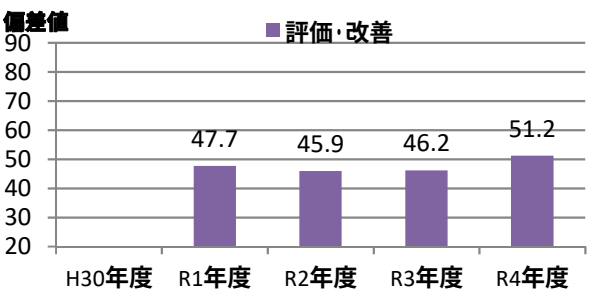
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1201～1250位	1501～1550位	1901～1950位	2001～2050位
総合評価	-	50.7(-)	48.3(↓2.4)	46.9(↓1.4)	47.4(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



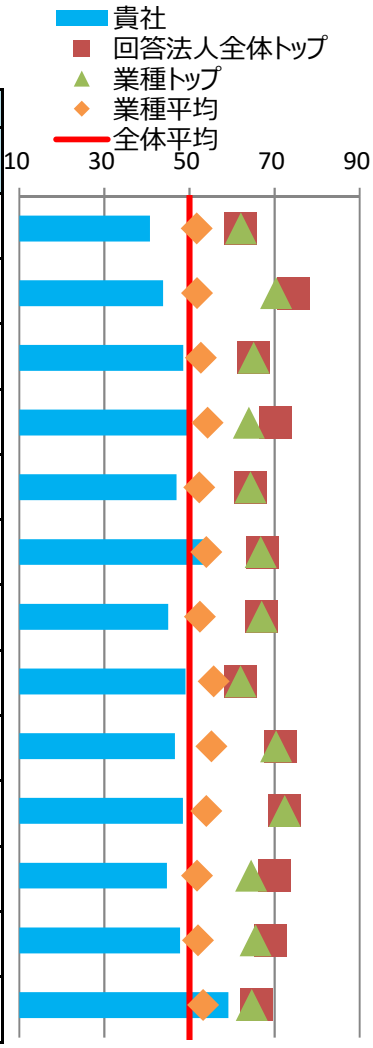






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**40.7**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**43.8**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.6**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**50.5**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**47.0**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.0**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**45.0**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**49.1**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**46.6**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**48.5**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**44.7**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**47.8**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**59.2**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **1．健康保持・増進に向けた取り組み** **2．メンタルヘルス対策** **3．働きやすい職場環境づくり**
健康経営の実施により期待する効果	**・従業員が心身ともに健康でいきいきと働く職場環境を整備** **・環境整備・各種制度改革を通じ、「働きごこち」を向上させ、ワークエンゲージメントの向上により、ブランド価値を高める。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.keylex.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**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 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	ファミリーデーをオンライン配信にて実施。チャット機能によりコミュニケーションを促進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**15.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	食堂にて、バランスの良い食事メニューを提供するとともに、スマートミールの栄養基準での商品提供を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施				
取組内容	運動習慣の定着を目的とし、徒歩通勤を選択した社員を対象にエコ・ウォーク通勤手当を導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	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	44.2	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.7	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.0	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.3	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.3	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.0	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.6	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.9	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生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	**定期健康診断結果に基づいた、特定保健指導基準に該当する社員。 40歳未満：19.2%　40歳以上：21.7% 高リスク社員が、40歳以上のみならず20代や30代にも同等数存在。この状態が持続することにより、数十年後のプレセンティーズムに大きく影響することが予想される。 また、無関心期：37.1%　関心期：33.1%と、社内全体の健康意識が低い状態であり、ヘルスリテラシー向上に向けた働きかけが必要。**
	施策実施結果	**定期健康診断結果に基づき、特定保健指導基準に該当する若年層（30代）を対象にした保健指導を実施。**
	効果検証結果	**対象26名/83名中に保健指導を実施。その結果、無関心層の多さ、知識不足、業務負荷が従業員の健康に大きく影響する要因であることが分かった。この結果を、経営層及び労働組合参加の会議にて報告。課題を共有し、次年度の健康経営活動に向けた対策につなげることができた。 また、面談を受けた者の95%が生活習慣が健康に及ぼす影響について理解できたと回答、96%が今後も継続的に生活習慣の改善に取り組むと回答した。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**2018年度（34.8%）2019年度（31.4%）2020年度（30.9%） 喫煙率は年々下がってきているが、全国値と比較するとかなり高い。 特に30代40代では喫煙率の高さが目立ち、生活習慣病へのリスクも懸念される。**
	施策実施結果	**①2021年度より毎月１回、全事業場において終日禁煙とする「禁煙デー」を開始。主要取引先のカーメーカーと情報共有し、同日開催としている。 ②保健指導を通じ個別に禁煙を勧奨。 ③禁煙補助制度**
	効果検証結果	**2021年度の喫煙率は28.7%と低減。 ①全事業場で毎月開催。喫煙所を閉鎖する等の対策実施。 ②禁煙デーや保健指導をきっかけに禁煙に取り組む社員も増加した。 ③2021年度は利用者なし。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	−
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　011293

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーダイシン

英文名：DENSO DAISHIN Corporation

非上場

■加入保険者：デンソー健康保険組合

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

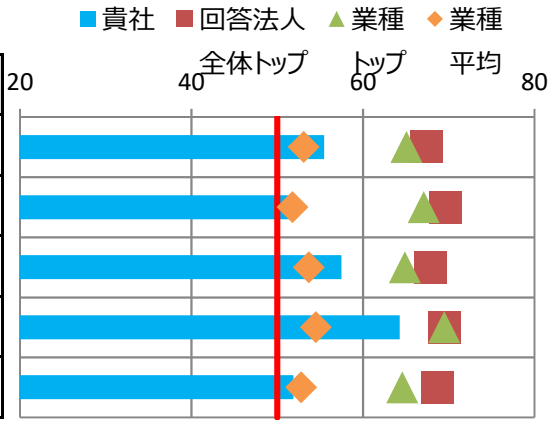
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**55.5**　↑1.0　（前回偏差値　54.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.5	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	51.9	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	57.5	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	64.3	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	51.9	68.7	64.6	52.8



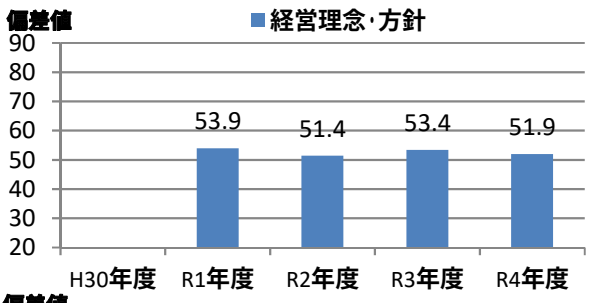
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

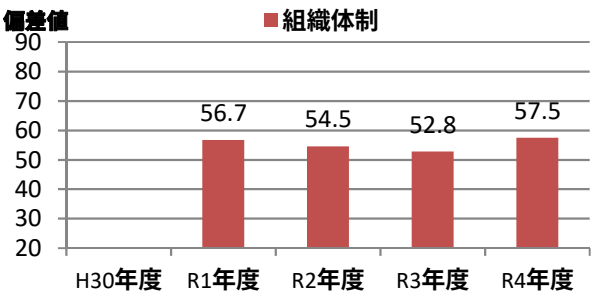
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

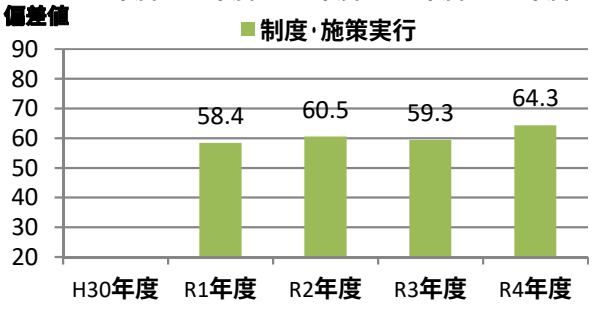
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

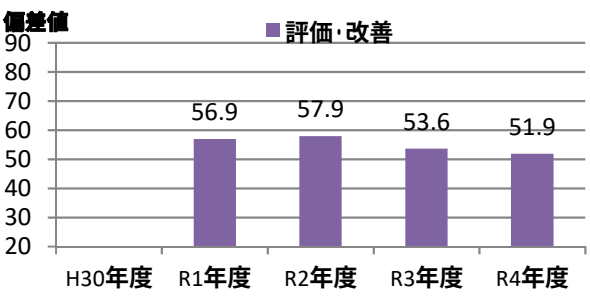
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	701～750位	801～850位	1001～1050位	1001～1050位
総合評価	-	56.3(-)	55.8(↓0.5)	54.5(↓1.3)	55.5(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



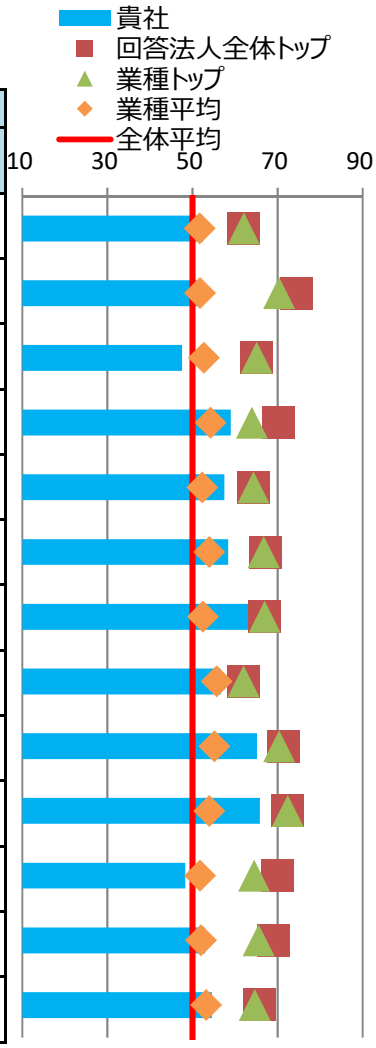






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**52.5**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.2**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**47.6**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**59.0**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**57.5**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.4**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**63.9**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**56.7**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**65.2**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**65.9**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**48.3**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.0**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**54.6**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **コロナ禍において、不安や悩みを抱えてメンタル不調をきたす従業員が増えている。メンタル疾患を予防し、生産性を上げることが課題である**
健康経営の実施により期待する効果	**メンタル疾患を防ぎ、パフォーマンスが向上することを期待。具体的な指標としては現在ストレスチェックにおける総合健康リスクが114であり、2020年度の116より2ポイント低下したが、全国平均100より高い値である。総合健康リスクの目標値を100とし、100以下を維持できることを目指す**

※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

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.denso-daishin.co.jp/company/kenkou/index.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**7**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**49**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	オフィスリニューアルに伴いフリーアドレスを導入することで、コミュニケーションの活性化を推進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**10.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	ヘルシーメニューや糖質を抑えたメニューを導入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**80.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎日、始業前にラジオ体操を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**80.0**	%

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

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	60.4	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.2	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.5	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.6	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.3	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.5	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.2	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生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	**健康診断後の要治療、要精査、要指導となった従業員へ、医療機関への受診勧奨が十分にされていなかった事で受診率が下がってしまったため、受診率を上げ、生活習慣の改善と早期治療の開始に結び付けていくことが課題である。 受診率は2020年度は39.2%だったが、2021年度25.2%に低下した。**
	施策実施結果	**書面にて産業医から対象者へ受診勧奨を実施。特定保健指導とは別に要指導となった従業員へは保健指導を実施した。**
	効果検証結果	**安全衛生委員会等、全社社員に展開させる会議を通し、受診勧奨を行うが、2021年度は前年より受診率が低下してしまった。改善、向上するため、未受診者へは定期的に受診と生活習慣改善の必要性を説明、案内を行い、社内医療職者からも積極的に声掛けを行い改善につなげている。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**男性：41.4%　女性：10.3%　と全国平均よりも喫煙率が高いため、喫煙率の低減が必要である。**
	施策実施結果	**禁煙者を増加させるため、健康診断の問診結果で喫煙をしていると回答した従業員に対し、禁煙プログラム（アスキュア）案内を実施した。**
	効果検証結果	**禁煙プログラム(アスキュア)への参加者を募り、2020年度は5名が参加し禁煙者が増加したことで、2021年度の喫煙率は男性：40.3%、女性：10.1%とやや改善した。引き続き従業員の健康の保持増進、肺がんや喉頭がん等の発生リスク低減のために禁煙者を増加させるため啓蒙活動実施していく。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012050

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：シミズ工業株式会社

英文名：SHIMIZU INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

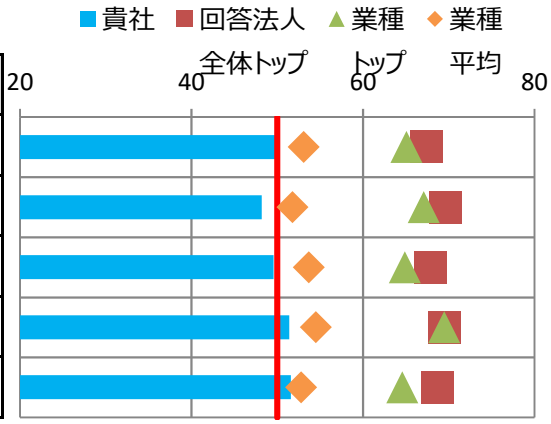
■総合順位： **1651～1700位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **50.1** ↓2.0 （前回偏差値 52.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.1	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	48.2	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	49.6	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	51.4	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	51.6	68.7	64.6	52.8



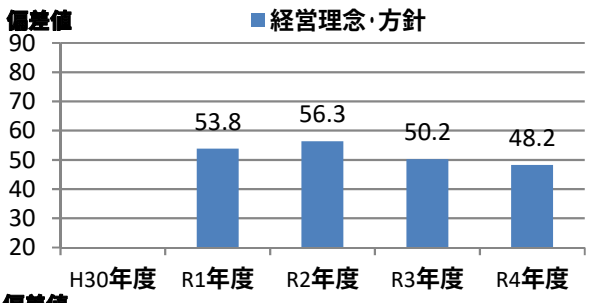
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

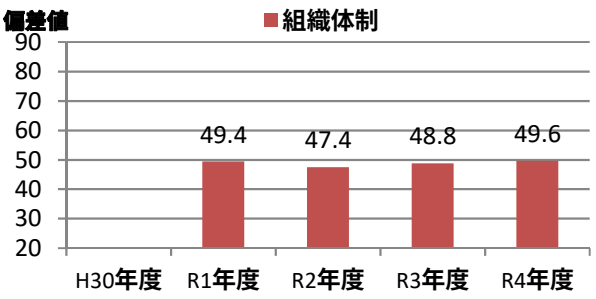
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

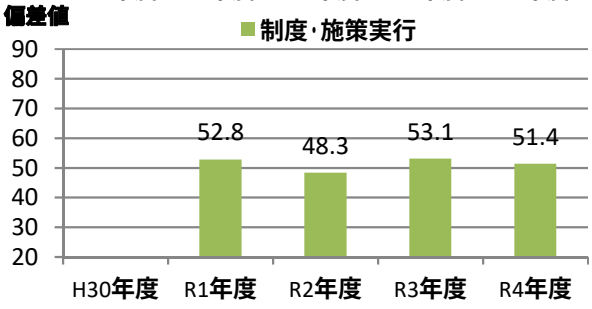
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

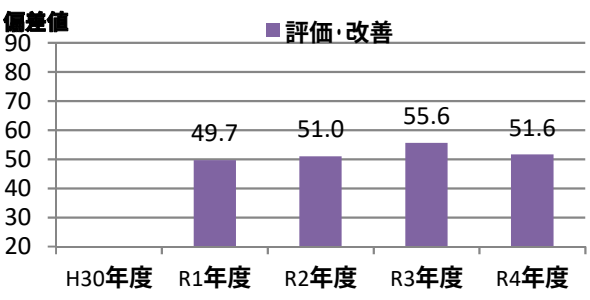
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1151～1200位	1201～1250位	1301～1350位	1651～1700位
総合評価	-	51.5(-)	51.3(↓0.2)	52.1(↑0.8)	50.1(↓2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



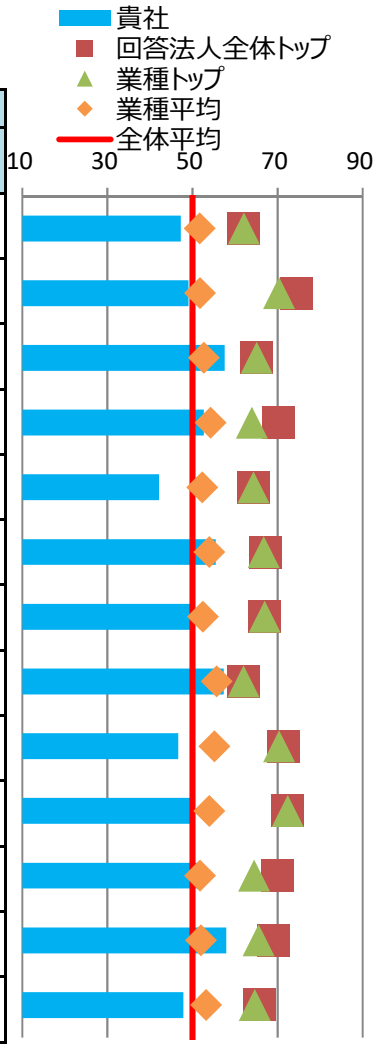






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**47.3**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**49.1**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.6**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.7**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**42.2**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**55.5**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**50.1**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**46.7**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**50.4**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**52.0**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.0**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**47.9**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **昨年度より継続してメンタル不調者が増加傾向である。休職者の増加、休職期間の長期化は事業活動を円滑に推進するうえで大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**メンタル不調による休職者数減少、再休職させないことを目標として掲げている。** **休職者数前年比減、再休職者0を目指しており、2021年度は休職者数は増加したものの、再休職者0名、退職者0名を達成。今後も目標値継続で改善に取り組む。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.shimizu-industry.co.jp/about/csr/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**15.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**91.3**	%

■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	地域清掃				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**20.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	ヘルシーメニューの提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	長期連休中の歩数競争				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**1.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**0.1**	%

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

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	52.3	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.9	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.6	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.6	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.3	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**定期健康診断受診後、要精密検査結果の出ている社員の再検査受診率が2020年度は48.5%と半数以下であり、重症化リスクが高い状況**
	施策実施結果	**産業医及び産業保健師面談を行い、再検査の受診勧奨を実施。面談後も再検査に行かない社員に対しては人事より受診勧奨の案内を定期的に配布し継続フォローを実施**
	効果検証結果	**2021年度の再検査受診率は残念ながら38.9%に低下。低下原因として、産業医1名が面談できる人数に限りがあることから、面談機会確保のため、産業保健師を新たに導入。重症度によって産業保健師が面談をカバーすることで、再受診率を上げる取り組みを開始。次年度も引き続き同テーマに取り組み改善を図る。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**初動遅れによる休職期間の長期化、適切な復職支援不足による再休職が課題**
	施策実施結果	**月2回各4時間、産業保健師による面談窓口（昼休憩時間の面談も可）を導入し、早期対応を強化。重症化予防として係長層対象のメンタルヘルス研修を開催し、早期対応に向けた取り組みを実施。**
	効果検証結果	**2020年度より再休職者0を継続。産業保健師を導入したことにより、産業医との早期連携を実現。早期対応により、メンタル不調による長期欠勤者を未然予防することができた（実績1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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012087

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社青山製作所

英文名：

■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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

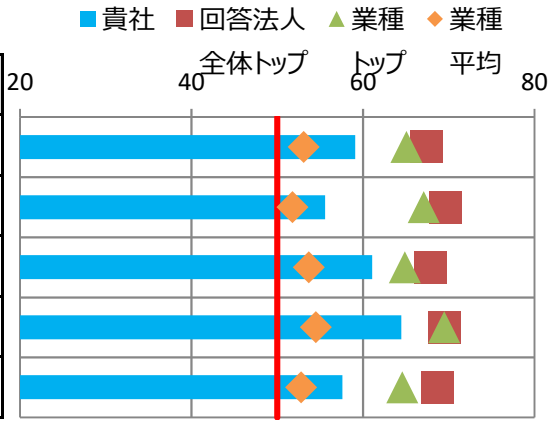
■総合順位： **601～650位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **59.1** ↑1.7 （前回偏差値 57.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	59.1	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	55.6	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	61.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	64.5	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	57.6	68.7	64.6	52.8



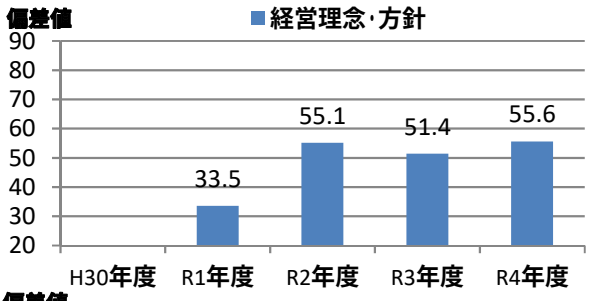
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

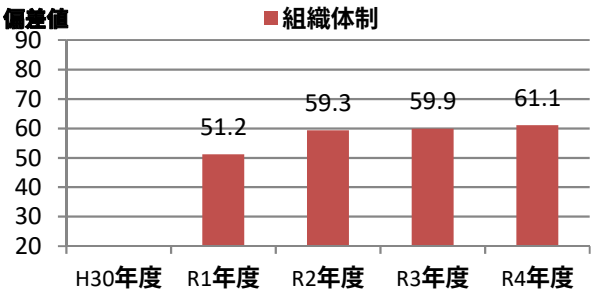
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

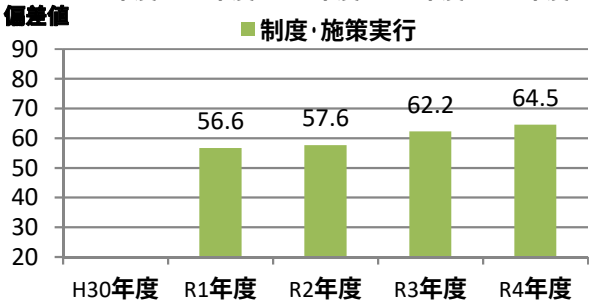
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

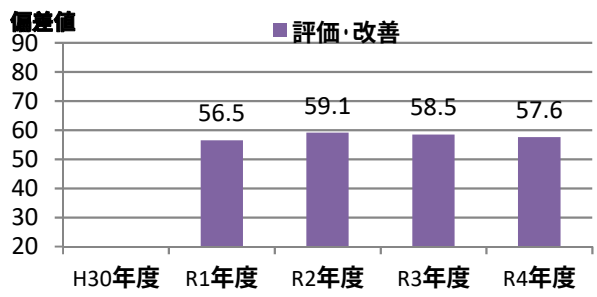
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1351～1400位	601～650位	701～750位	601～650位
総合評価	-	48.6(-)	57.6(↑9.0)	57.4(↓0.2)	59.1(↑1.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



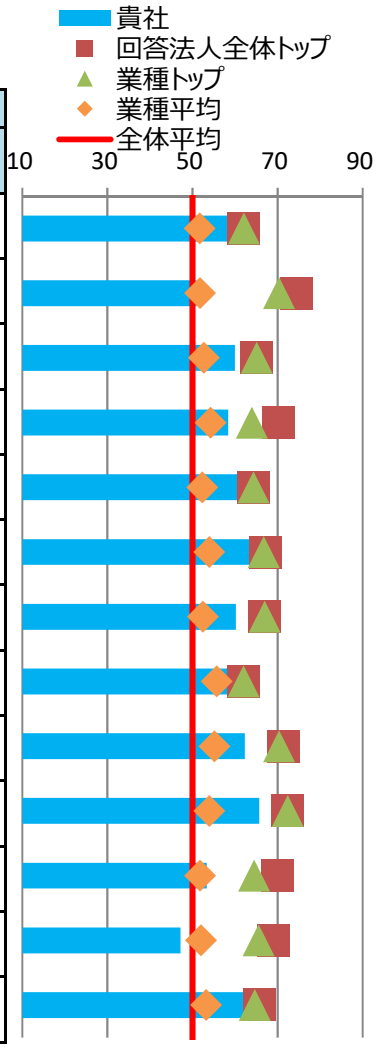






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**60.6**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**51.0**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**60.0**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.4**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.7**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**60.2**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**62.3**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**65.7**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.4**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**47.2**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**63.9**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **「心身の健康を自ら考え行動できる人づくり・職場づくり」を健康機能方針に掲げ、各種取り組みを行っているが、近年、低リスク者率、ＢＭＩ共に悪化傾向である。また、メンタル不調者も増加傾向であり、職場環境改善、ヘルスリテラシーの向上が喫緊の課題である。従業員が健康で生き生きと働いてもらうことができ、個々のモチベーションＵＰにも繋げていけるよう、従業員の健康維持・増進を経営的な視点で戦力的に取り組んでいく。**
健康経営の実施により期待する効果	**当社が企業理念（四方よし！：売り手よし、買い手よし、世間よし、従業員よし）に基づき、従業員の健康保持・増進に取り組むことで、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることを期待する。また、昨今の人材採用難の中においても有能な人材確保に繋げたい。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**12**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**66**	回	**66**	回

※貴社が健康経営度調査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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供
取組内容	クラブ活動による社内交流を図っている

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

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画を実施している。

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

■運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助
取組内容	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助を行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**5.0**	%

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

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

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

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	64.6	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.5	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.3	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.9	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.2	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.1	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**肥満・血圧・脂質・糖・喫煙において39歳以下は全てaﾗﾝｸ(正常)、40歳以上：bﾗﾝｸ(やや注意)以上の人達を低リスク者として数値を捉えているが、2020年43.9%だった低リスク者が2021年41%と悪化した。**
	施策実施結果	**製造現場の残業する社員に残業パンを支給をしているが、その中からモニターを募集し、３か月間残業パンをソイジョイに変更することを実施した。モニターは２６名の従業員が参加した。**
	効果検証結果	**３か月間残業パンの代わりにソイジョイを食べた26名の従業員のうち55%以上の方に、血圧・脂質（中性脂肪・LDL・HDL）・血糖（血糖値・HbA1C）の６項目のうち３項目以上に改善の値がみられた。そのため、2022年4月からは残業パンをソイジョイに変更することを全社展開して運用開始している。2022年の低リスク者率はまだ出ていないが、改善が期待できる。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**2020年から「健康いきいき職場づくり」活動（略して「いき職！活動」）を社内展開し、ストレスチェックの部署分析レポートに基づき、部署ごとで取り組み内容を考えてもらい、その報告をもらっている。活動に関するアンケートによると81%の部署が取組み内容に対して「できた」と回答しているにも関わらず健康ストレス度は、104から108と悪化がみられた。**
	施策実施結果	**取組み内容を提出してもらうフォーマットに「なぜなぜ分析」を入力する項目を追加し、部署内での取組みが部署の弱みと連動したものになるようにした。**
	効果検証結果	**活動に関するアンケートによると、前年よりも「できなかった」「あまりできなかった」と回答した部署が減り、「できた」「まあできた」と回答の部署が増えたため、活動の底上げはできたと判断できる。また、健康ストレス度も108から104に改善がみられた。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012123

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急テクノシステム株式会社

英文名：TOKYU TECHNO SYSTEM CO., LTD.

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

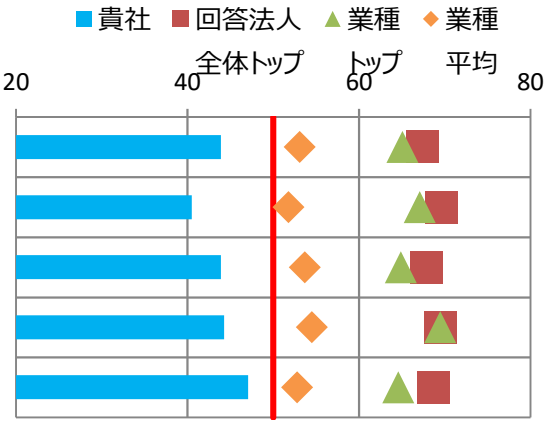
■総合順位：　**2351～2400位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**43.9**　↓3.7　（前回偏差値　47.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	43.9	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	40.5	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	43.9	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	44.3	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	47.1	68.7	64.6	52.8



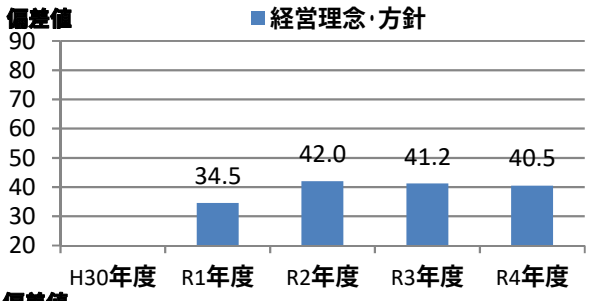
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

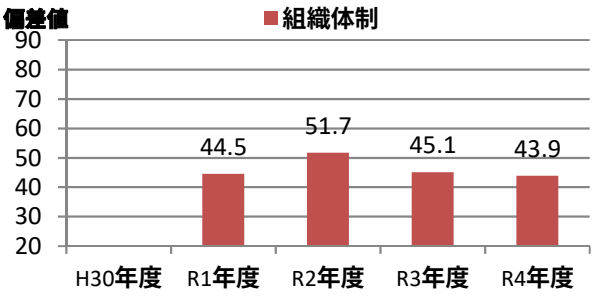
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

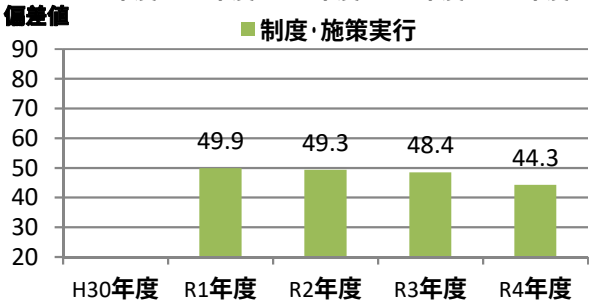
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

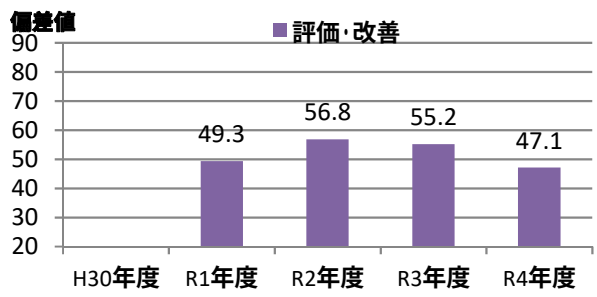
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1651～1700位	1351～1400位	1851～1900位	2351～2400位
総合評価	-	44.0(-)	49.8(↑5.8)	47.6(↓2.2)	43.9(↓3.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



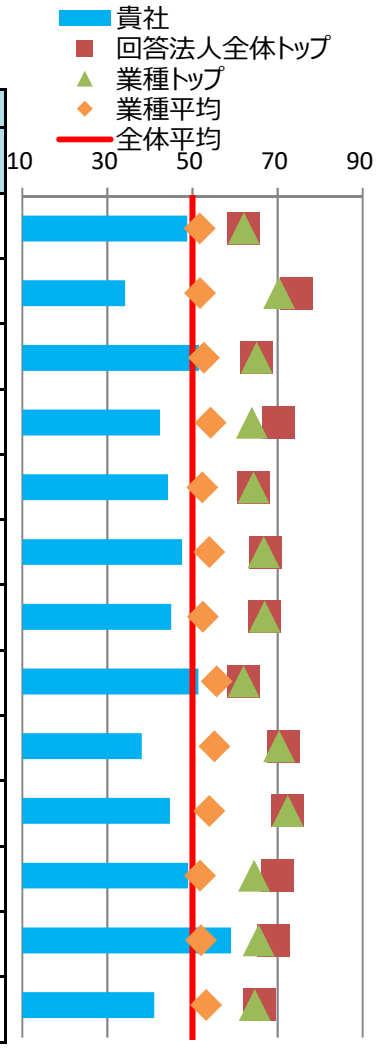






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.8**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**34.2**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.6**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**42.4**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**44.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**47.6**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**45.0**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**51.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**38.1**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**44.7**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**49.0**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**59.1**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**41.0**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **少子高齢化に伴う労働人口の減少と若者の就労ニーズの変化により、優秀な人材が集まりにくくなるため、ベストコンディションで働ける心身ともに健康かつ生産性の高い従業員を多く育てることが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**プレゼンティズムの改善や所定外時間の平準化により、従業員がライフワークバランスを保ち、安心して働き続けたいと感じられることを期待している。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	-
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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**7**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**96**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**12.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**73.0**	%

■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	従業員有志によるクラブ活動に対し、会社から各部に人数規模を基準とした補助金を支給している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**44.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置
取組内容	社内ポータルに専用HPリンクを掲載し、全従業員とその家族がいつでも利用できる状態にしている。

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

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	全事業所で毎朝始業時にラジオ体操を実施している。

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

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

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

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

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	41.7	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.4	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.1	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.9	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.4	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.7	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	39.9	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の生産性低下防止・事故発生予防**
	課題内容	**従業員の健康意識が低く、不摂生な生活を送り、健康診断結果が改善しない状況が続く社員がいる。**
	施策実施結果	**体力測定会を実施し、成績優秀者を表彰するとともに、一定以下の成績の社員及び測定会不参加の社員64名を対象としたフォロー講習を実施した。**
	効果検証結果	**今年度以降も継続的に体力測定会を開催し、その結果比較を以って効果検証として行く予定である。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	−
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	−
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012145

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日産自動車九州株式会社

英文名：NISSAN MOTOR KYUSHU CO., LTD.

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

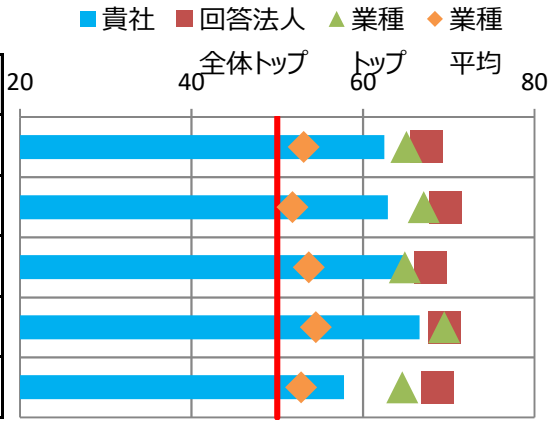
■総合順位：　**201～250位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**62.5**　↑0.2　（前回偏差値　62.3 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.5	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	62.9	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	64.9	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	66.6	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	57.8	68.7	64.6	52.8



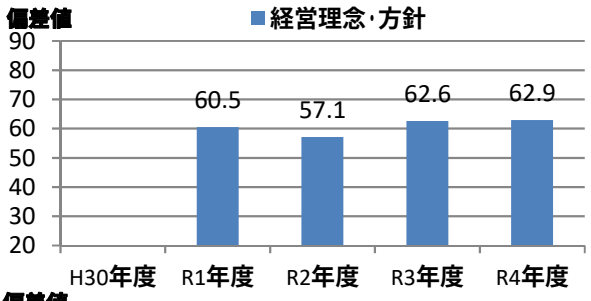
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

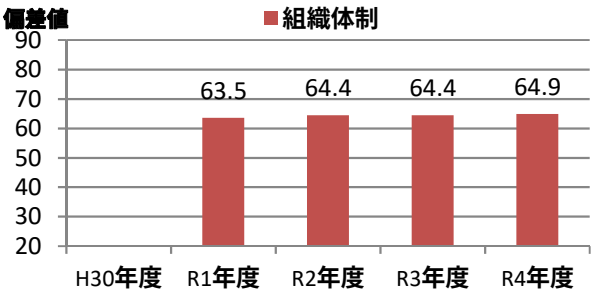
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

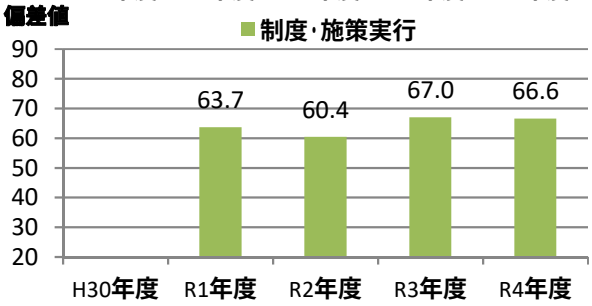
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

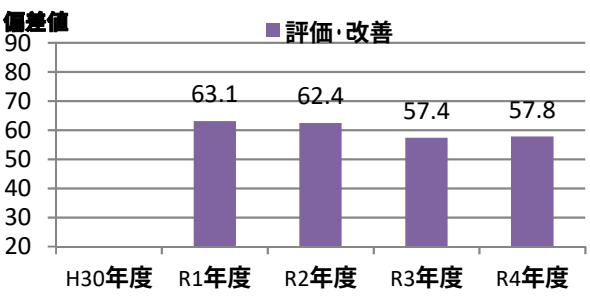
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	101～150位	301～350位	151～200位	201～250位
総合評価	-	62.5(-)	60.8(↓1.7)	62.3(↑1.5)	62.5(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



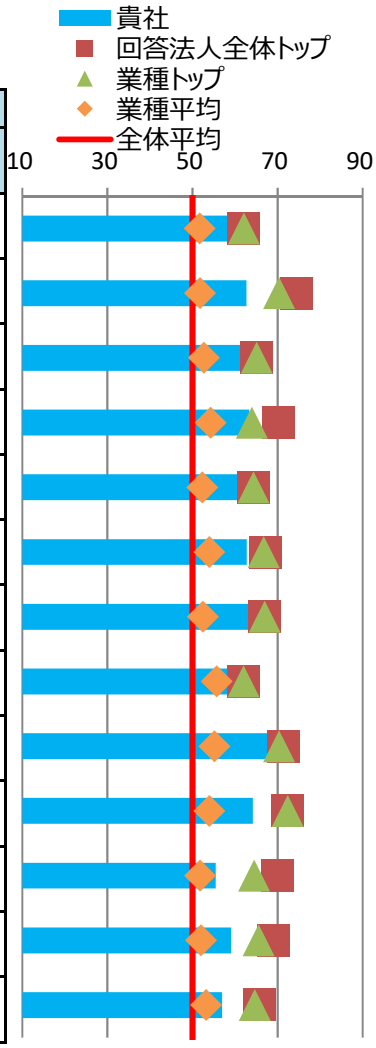






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**62.7**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**61.4**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**63.4**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**62.8**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**66.6**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**68.6**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**64.2**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.5**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**59.1**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**57.0**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **従業員の高年齢化が進む中で、フィジカル休業者が多くなっている。また若年層や中途入社社員のメンタルによる休業者増加により、すべての従業員が心身ともに健康で安全・快適に生産活動ができる環境づくりに影響を及ぼしている。**
健康経営の実施により期待する効果	**安心して働くことができる職場を実現し、従業員それぞれが喜びをもって 業務に従事してもらうために、以下の目標値を掲げている。** **①フィジカル休業件数　60件以下** **②メンタル休業件数　24件以下**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**48**	回	**17**	回
(b)経営レベルの会議（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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**81.2**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	職場の困りごと等についてコミュニケーションを取る時間を設定し、職場環境の改善にも繋げている

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

■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	保健師・栄養士考案のヘルシーメニューを格安で提供し、食事を通した健康づくりの動機づけを実施している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**46.4**	%

■運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導
取組内容	定期健康診断時に産業医の判断のもと、個別の運動指導を実施している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**26.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**98.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**5.3**	%
管理職限定	○	全管理職の	**7.6**	%
限定しない		全従業員の		%

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

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	65.2	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.7	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.7	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	66.9	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.3	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘル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	**社内ストレスチェックの結果から、「仕事の量」「仕事の質」「コミュニケーション」「ハラスメント」状況を調査し、この結果とメンタル休業者の発生状況から、総合的にメンタルヘルス発生リスクの高い職場を選定し、職場改善活動に取り組んでいる。**
	施策実施結果	**監督者と一般層でグループ分けをして職番懇談会を実施し、職場で何が起きているか、上司と部下の考えに相違はないか、などの課題を洗い出して、改善活動に取り組んだ。**
	効果検証結果	**①ストレスチェックの結果改善：20年度と21年度の当該職場の値を比較したところ、「仕事の量」が3.6ポイント、「仕事の質」が1.0ポイント、「上司とのコミュニケーションに課題あり」が0.8ポイントと、複数の項目に置いて改善が見られた。（全体の偏差値と比較） ②従業員独自ESサーベイの結果向上：全設問の満足度の数値が、20年度123.7に対して21年度130.9と、7.2ポイントの向上が見られた。**
効果検証②	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**健康診断の結果から、糖尿病有所見者のうち、脳血管疾患、心疾患の発生リスクが高いと思われる従業員がいたため、安心して働くことができないことが危惧された。**
	施策実施結果	**産業医が必要と判断した対象者138名に対して、「糖尿病重症化予防プログラム」に135名が参加した（97.8%）**
	効果検証結果	**プログラム終了者128名のうち、63名の血糖値(HbA1c)が改善した（49.2%）**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012167

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソートリム

英文名：DENSOTRIM CORPORATION

非上場

■加入保険者：デンソー健康保険組合

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

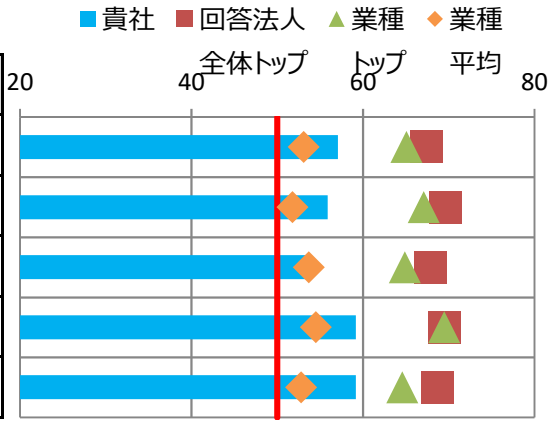
■総合順位：　**851～900位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**57.1**　↑3.8　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.1	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	55.9	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	53.5	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	59.2	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	59.2	68.7	64.6	52.8



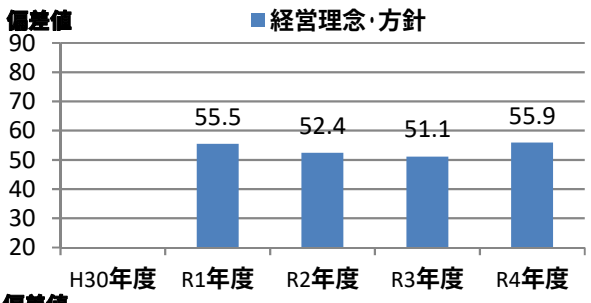
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

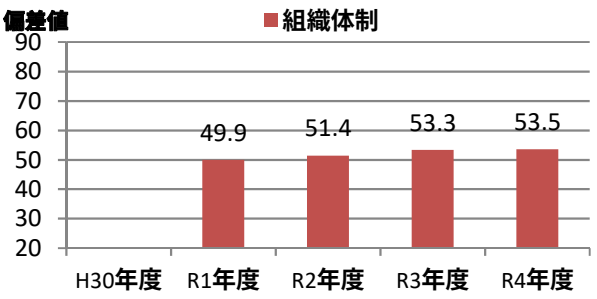
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

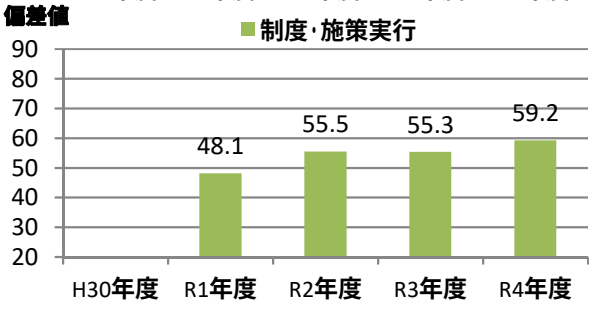
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

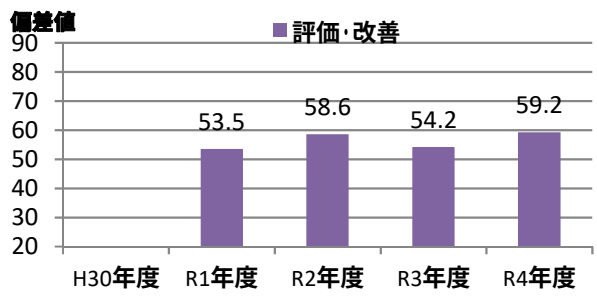
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1051～1100位	901～950位	1151～1200位	851～900位
総合評価	-	52.3(-)	54.7(↑2.4)	53.3(↓1.4)	57.1(↑3.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



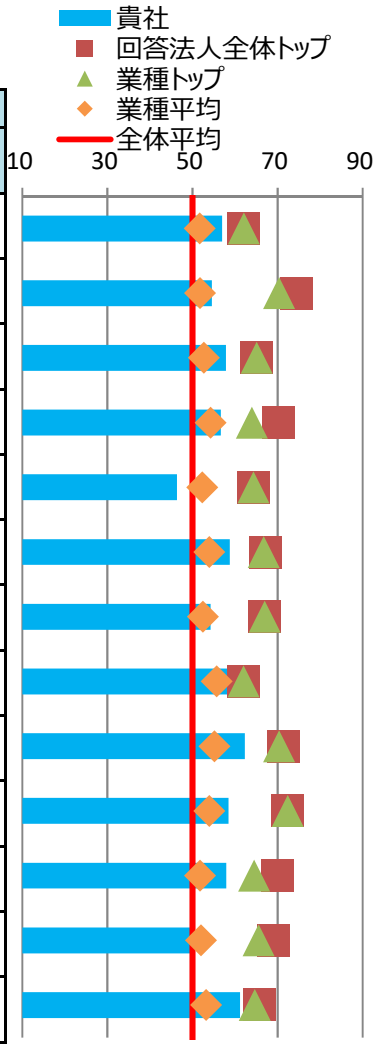






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.0**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**54.6**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.9**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.7**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**46.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.8**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**54.3**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.2**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**62.3**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**58.5**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**58.0**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.6**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**61.2**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **従業員のプレゼンティーズムの指標として、毎年ストレスチェックと同時にWLQ－Jを実施しているが、従業員平均値が93%ほどでここ数年推移している。** **93%以下で疾病休業リスクが高まる傾向にあるとされていることから、これを改善し従業員のパフォーマンス向上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	**各健康経営施策により従業員の健康状態を良くし、従業員が生き生きと幸せで充実した暮らしが送れること、従業員のパフォーマンス向上を期待している。** **WLQ-J95%を当面の目標とする。** **また、WLQ-Jの組織単位での結果をストレスチェックの集団分析結果と合わせて分析し、その結果を組織環境改善に役立てることで組織の活性化にもつなげたい。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**2**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	回	**28**	回

※貴社が健康経営度調査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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**10.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ
取組内容	かもしかマラソン（菰野町）に特別協賛企業として参加、地域へ企業PRするとともに参加従業員の応援を実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**10.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	ヘルシーセットメニューを提供。料金も半額を会社補助し、安くておいしくて健康にもよい食事を提供している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**60.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的に実施
取組内容	定期健康診断時に全従業員に体力測定（椅子立ち座りテスト・2ステップテスト）を実施している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**89.4**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**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	62.2	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.0	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.1	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.0	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.6	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.8	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**糖尿病、高血圧のハイリスクかつ未治療者がいる。 （2020年糖尿病1.5%、高血圧5.4%） このまま放置すると、脳・心臓疾患発症リスクが高く早急の受診が必要である。**
	施策実施結果	**健診時より個別フォローを行い受診勧奨した。 全員が受診し、受診後も治療と生活状況（食事や運動）等の確認を定期的に行っている。**
	効果検証結果	**2021年度のハイリスクかつ未治療者割合、糖尿病1.3%、高血圧3.9と減少した。2020年度ハイリスクかつ未治療者であった方は、現在も治療継続できており数値も改善傾向である。受診状況確認の際の話からは、食事や運動に関心を向けるなど、本人の健康意識への変化がうかがえる。**
効果検証②	課題のテーマ	**女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進**
	課題内容	**女性リーダに女性特有の困りごとなどに関するアンケートをしたところ、「生理期間中の就業中に集中力が続かないことがある。経血の漏れ(作業服の汚れ)に不安を感じる。男性上長には相談しづらい。」という回答がありました。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。**
	施策実施結果	**女子トイレ内に従業員が利用可能な 汚れた下着との交換用サニタリーショーツ・持ち帰り用袋、緊急用生理用品を設置し、女性リーダ経由で周知を行った。**
	効果検証結果	**現時点では定量的な効果はまだ出ていないが、女子トイレ内に設置した消耗品の利用状況は好調である。一部従業員からは「男性上長に相談せずに、自分で対処できるので不安要素が軽減した」との意見があがってきている。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012314

令和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キャスティングス

英文名：IHI Castings 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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

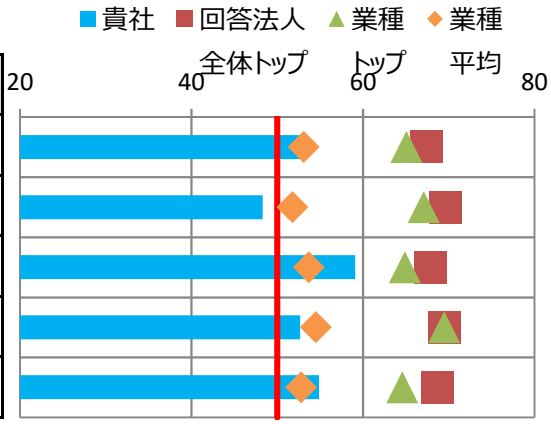
■総合順位： **1251～1300位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **53.3** ↓2.7 （前回偏差値 56.0 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.3	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	48.3	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	59.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	52.7	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	54.9	68.7	64.6	52.8



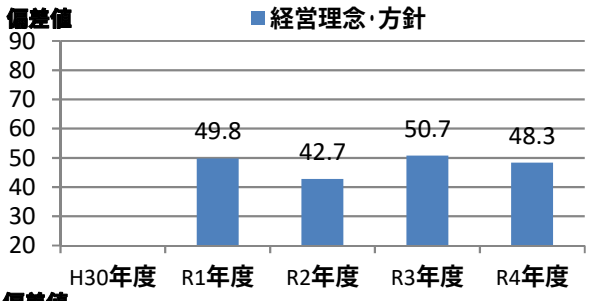
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

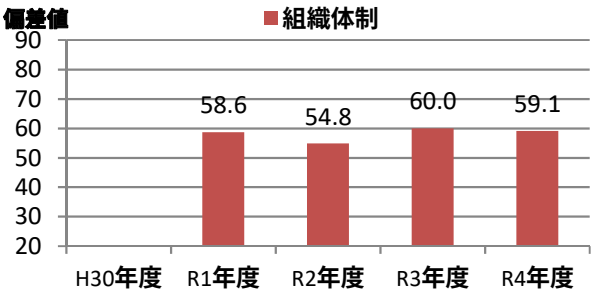
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

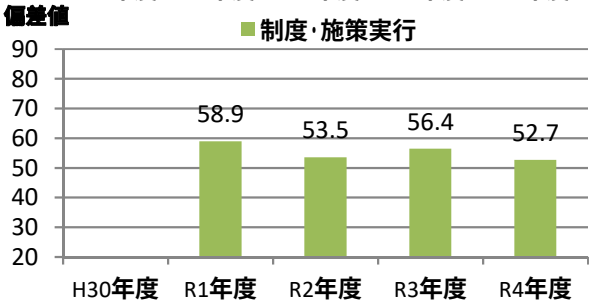
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

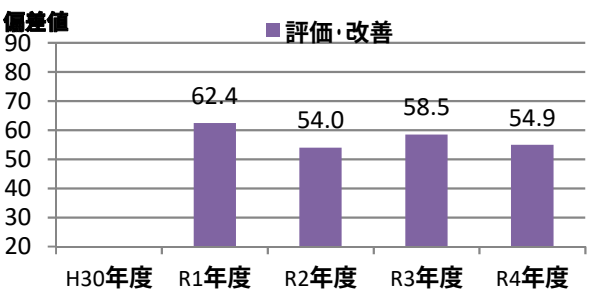
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	601～650位	1301～1350位	851～900位	1251～1300位
総合評価	-	57.2(-)	50.7(↓6.5)	56.0(↑5.3)	53.3(↓2.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



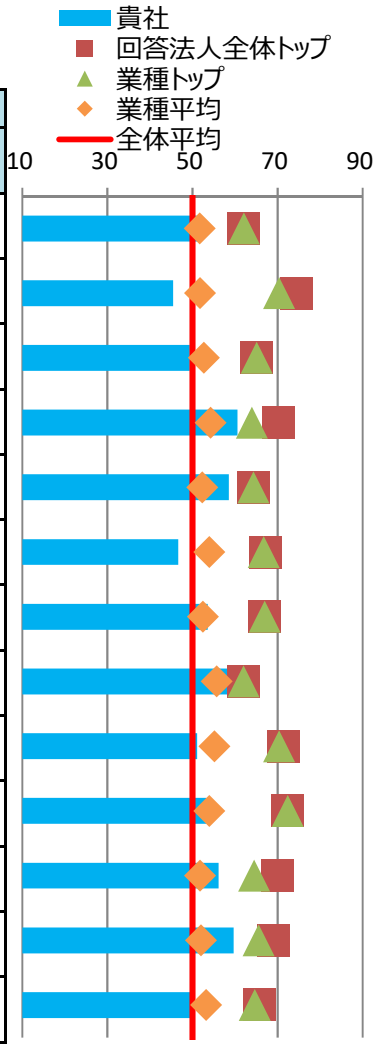






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**51.8**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**45.5**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**49.4**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.6**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**58.6**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**46.7**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**53.6**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.2**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**51.1**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**53.3**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.2**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**59.7**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.6**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **『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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**http://inettms.ty.ihi.co.jp/icc/info/kenkou_sengen.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**57.2**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**40.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**35.7**	%

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

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

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

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

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	53.3	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.1	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.3	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.5	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.7	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.2	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**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。 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。**
	施策実施結果	**ＩＨＩグループ全体で標準化が進んだ。**
	効果検証結果	**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。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**高ストレス職場ゼロを目指して，職場改善活動を展開。 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。 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**
	施策実施結果	**高ストレス職場数は，4職場→3職場に微減。**
	効果検証結果	**継続して高ストレス職場を持つラインと総務人事部門，産業保健部門による検証を行う。 他社での職場環境改善の良好事例を参考としていく。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012321

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神星工業株式会社

英文名：SHINSEI INDUSTRIAL CO.,LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

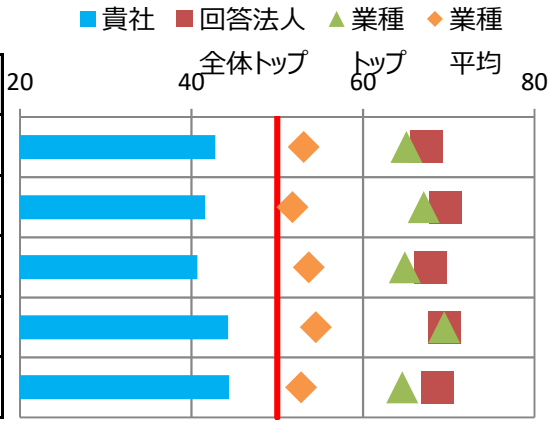
■総合順位：　**2451～2500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**42.8**　↓1.9　（前回偏差値　44.7 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	42.8	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	41.6	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	40.7	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	44.3	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	44.4	68.7	64.6	52.8



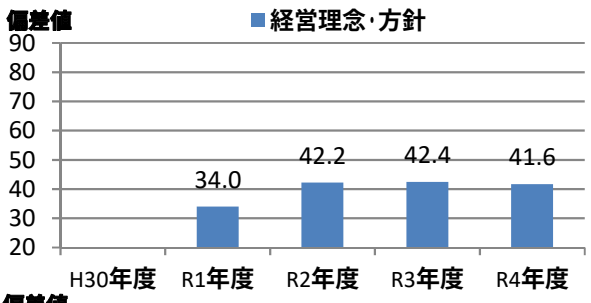
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

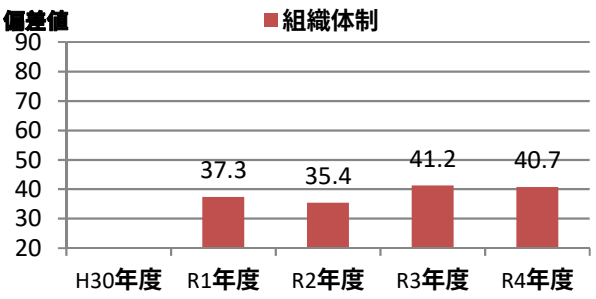
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

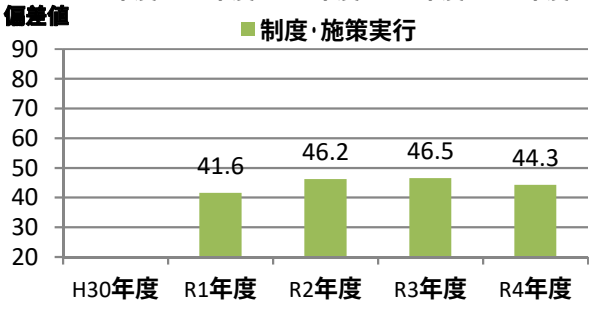
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

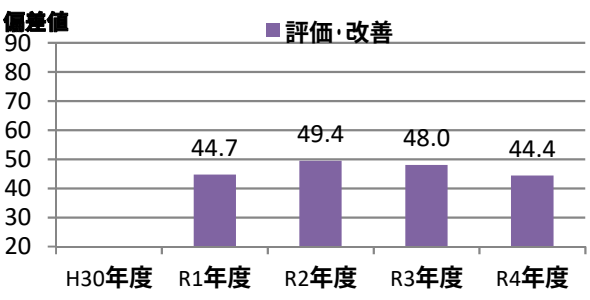
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1901～1950位	1851～1900位	2101～2150位	2451～2500位
総合評価	-	39.4(-)	43.8(↑4.4)	44.7(↑0.9)	42.8(↓1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



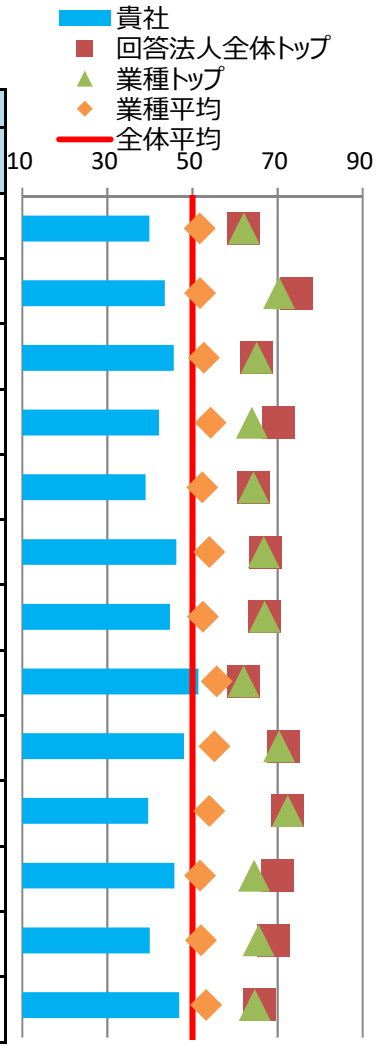






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**39.9**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**43.5**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**45.6**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**42.2**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**39.0**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**46.2**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**44.7**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**51.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**48.0**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**39.6**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**45.8**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**40.0**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**46.9**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.shinsei21.co.jp/activity/**

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**8.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**88.0**	%

■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、同じテーマに関して関係者でグループを作り話し合う場所を設けた				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**29.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	5か月間の食習慣改善キャンペーン				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**99.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**98.5**	%

■運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	5か月間の運動習慣改善キャンペーン				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**96.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**92.1**	%

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

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

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

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	52.9	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.5	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.1	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.2	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.6	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.2	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.7	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の生産性低下防止・事故発生予防**
	課題内容	**・昨年度は現場を中心に腰痛が５件発生。 ・扱う製品がどんどんと大きくそして重たくなっている事が第1の要因であり、 生産性の低下に影響を与えていると考えられるため、重量工程の改善が課題である。**
	施策実施結果	**・重量工程の改善実施。 ・腰痛防止ベルト装着、休憩後の腰痛防止体操の展開実施。製造部門全体の８割が実施。 ・また定量評価での腰痛リスク評価に改善。**
	効果検証結果	**・今期は腰痛2件発生に留まる。また、休憩後の腰痛防止体操では約6割の従業員が効果ありそうと回答。 ・定量評価での腰痛リスク評価は2022年度より実施予定。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**コロナウイルス感染拡大が深刻となり、社内感染防止（クラスター）対策が急務である。 特にマスクをはずす、食事中・休憩中の感染が懸念されることから、休憩場所の確保が課題**
	施策実施結果	**保健所基準より厳しい基準での座席間隔確保や接触者定義設定、在宅勤務推進、会議室等の入室人数制限等を行い、社内指示/展開を徹底実施。休憩時間を時差交替制にすることにより座席間隔を確保**
	効果検証結果	**『社内感染拡大（クラスター）』は発生していない。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012326

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ニコトランスミッション

英文名：Hitachi Nico Transmission Co., Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

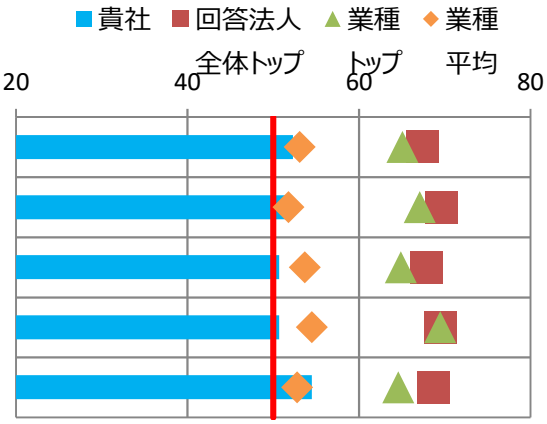
■総合順位： **1401～1450位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **52.3** ↓0.8 （前回偏差値 53.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.3	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	52.1	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	50.7	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	50.7	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	54.5	68.7	64.6	52.8



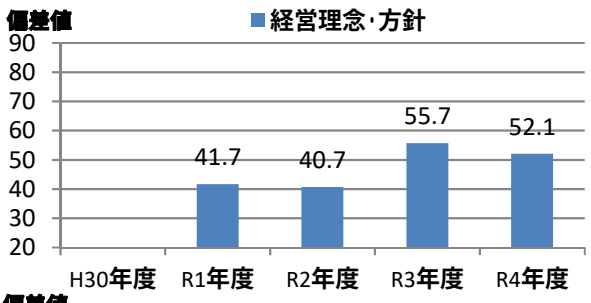
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

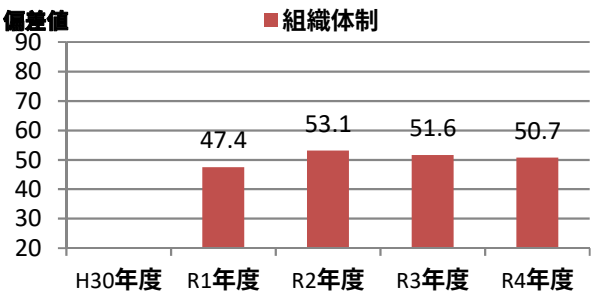
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

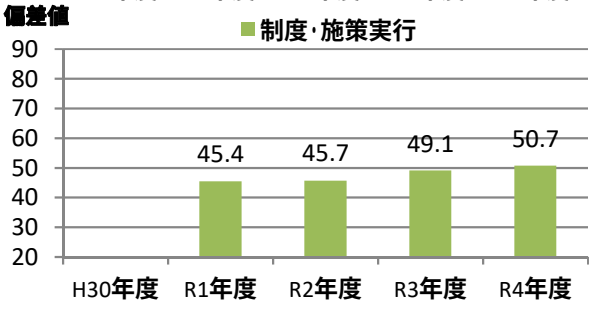
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

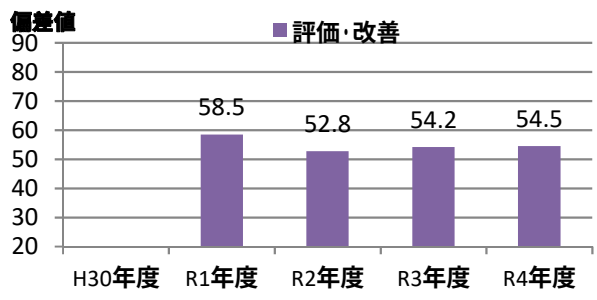
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1351～1400位	1551～1600位	1201～1250位	1401～1450位
総合評価	-	48.6(-)	47.8(↓0.8)	53.1(↑5.3)	52.3(↓0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



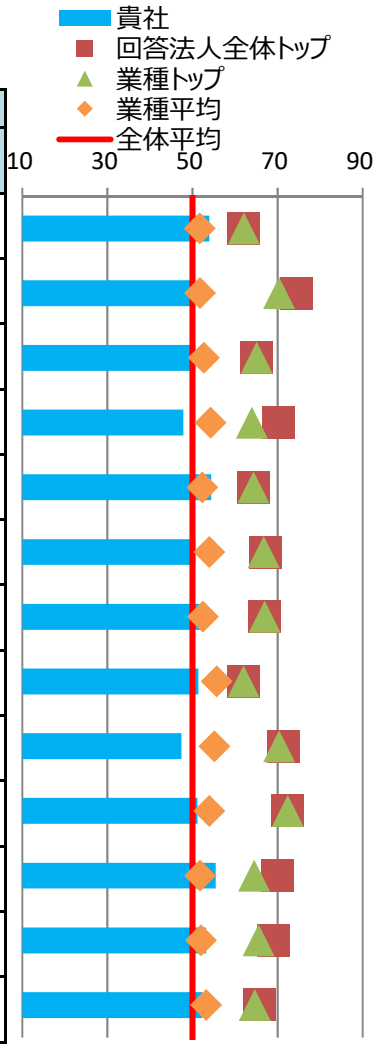






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**54.0**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.3**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.7**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**47.9**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**54.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**50.7**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**52.2**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**51.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**47.4**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**51.2**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**55.5**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.2**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.3**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **①業務プロセス再構築・IoT活用による業務効率向上。** **②育児・介護等に対応した、多様な勤務形態の実現。** **③アフターコロナ後の「新常態」を前提とした、制度・体制・文化の構築。** **④健康診断・特定健診に基づく保健・生活指導による従業員の健康サポート。** **⑤健康意識再徹底と行動変容による、健康保持・増進。** **⑥各種行動計画に基づき、相談窓口活用等による健康・予防意識向上。**
健康経営の実施により期待する効果	**①従業員のワークライフバランスの実現** **②心と身体の健康維持・向上（MH発生の未然予防及び新規罹患ゼロ）**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hitachi-nico.jp/company/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**14**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**28**	回	**18**	回

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

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

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	1回/年、社内フェスティバル、ｽﾎﾟｰﾂ大会の実施(但し2021年は新型コロナ感染防止のため中止)

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**0.0**	%

■食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置
取組内容	健康相談窓口を設置し、電話・Webで相談が可能。ただし実績は個人情報に配慮し人数は未集計。

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

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**65.5**	%

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

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

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

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	56.6	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.4	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.5	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.6	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.3	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.7	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。**
	施策実施結果	**健康ポータルの登録率向上のため、健保の情報提供より未登録者へ登録案内を実施。 定期的に登録状況を確認し、未登録者へフォロー。**
	効果検証結果	**2021年度の健康ポータルの登録率は65%以上となった。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙率の割合が健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。**
	施策実施結果	**健保の提供する「遠隔禁煙」プログラムを案内し、未登録者にへフォロー。**
	効果検証結果	**2017年度の喫煙率29%であったが、2021年度の喫煙率は25%に低下。 プログラムに参加しないものも会社側から禁煙に関する働きかけにより、 自主的に禁煙したことも想定され、一定の効果があったと評価している。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012336

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーエアシステムズ

英文名：Denso Air Systems corporation

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

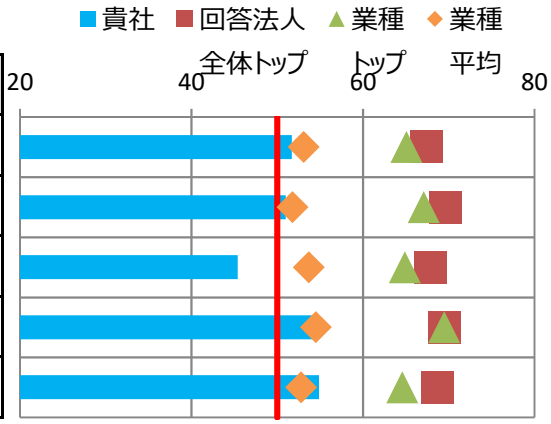
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**51.7**　↑1.4　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.7	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	51.0	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	45.4	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	54.4	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	54.9	68.7	64.6	52.8



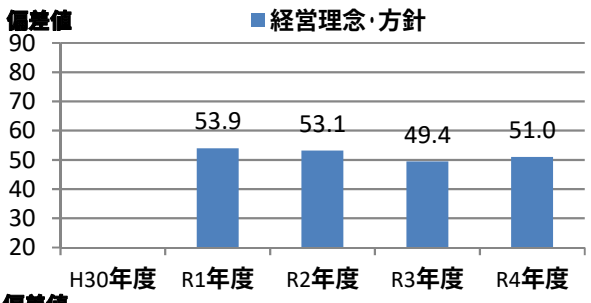
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

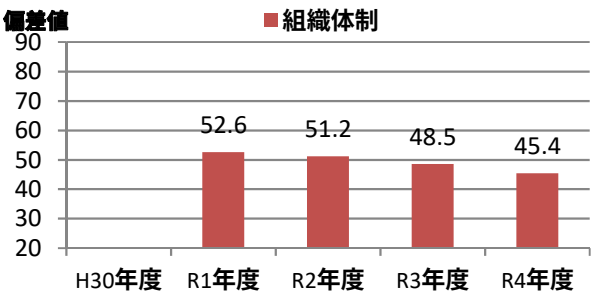
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

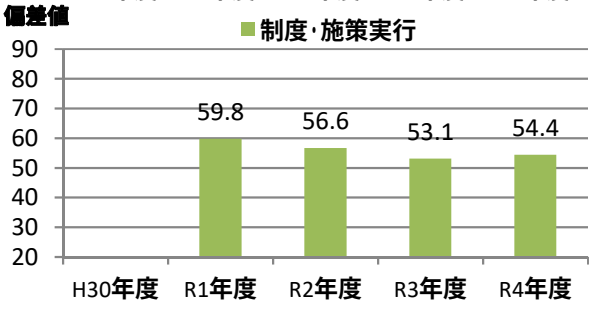
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

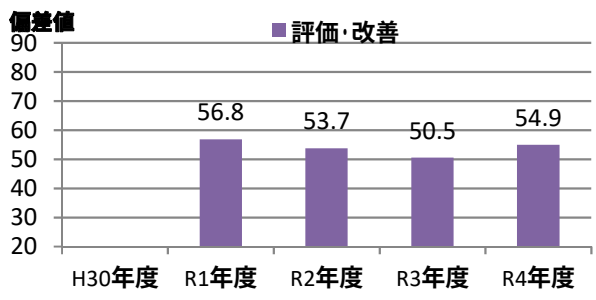
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	751～800位	1001～1050位	1551～1600位	1451～1500位
総合評価	-	55.7(-)	53.6(↓2.1)	50.3(↓3.3)	51.7(↑1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



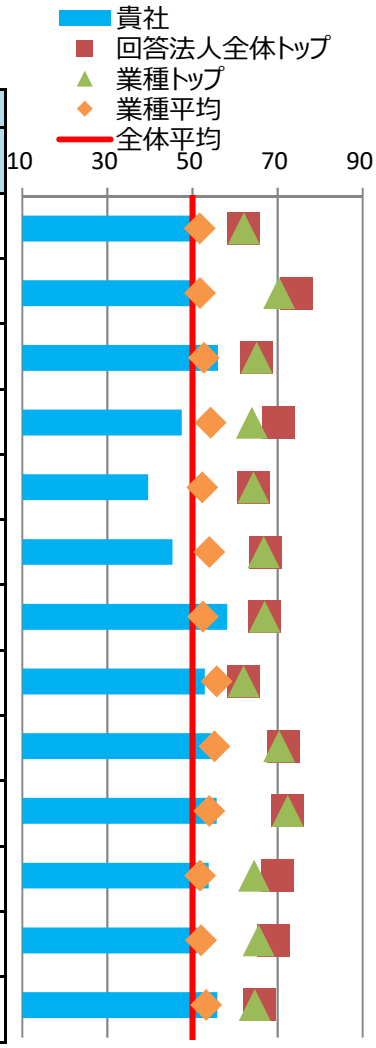






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**51.8**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.2**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**56.0**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**47.5**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**39.6**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**45.3**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**58.2**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.9**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.4**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**55.7**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.8**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**51.1**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.9**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **経営層、管理職層、一般社員層の一方向のコミニュケーションによる働くモチベーションの低下による業務効率、業務品質の低下を改善し、双方のコミュケーションの活性化を通して風通しの良い一体感のある組織風土の実現が課題である**
健康経営の実施により期待する効果	**マインド面と職場環境面の両輪での一体的コミュケーション活性化施策を通して、社員が働き続けたいと思えることを期待、組織の一体感を測る指標として社員の半数以上の施策への巻き込み度（参加率）を目指す**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.dnas.co.jp/pdf/news/21614.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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

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

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

■コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社員起点「いい会社づくり委員会」活動発足。労使でコミュニケーションを活性化し風土改善に取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**70.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	・給茶機に健康ドリンクを追加（無償提供）・社員食堂で低カロリーなヘルシーメニューを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	就業開始前に全館放送でラジオ体操を流し全従業員家に奨励している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**95.0**	%

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

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

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

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	53.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.9	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.6	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.3	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.5	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.7	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生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	**・成人病、がんの発症リスク低減** **・特定保健指導の受講率向上（30%以上）** **・心の健康リスク低減**
	施策実施結果	**・健診、教育機会を活用した意識啓発活動** **・管理職および特定保健指導対象者全員を対象とした、健康経営推進計画の説明会実施** **・がん予防への意識啓発活動　・婦人がんオプション検診の拡大（会社負担）**
	効果検証結果	**・血圧、空腹時血糖のスコア改善　・糖尿病合併症患者数の減少** **・特定保健指導の対象者率（11%→51%へ向上）　・指導対象者数の減少**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**近年会社の核となる中堅層（リーダー、班長、係長）でのメンタル不調者が増加傾向にあり職場の環境、働き方改善を含め強化することが重要課題、その為にも部門毎での仕事に対する一人ひとりの現状をしっかり把握し施策を進める必要がある。**
	施策実施結果	**全社ストレスチェック実施、部門長以上を対象に組織診断報告会を開催、良化、苦戦部門それぞれの総合健康リスク値から分析スピーチ頂き、情報、意見交換の場として各部次年度への取組施策のきっかけとしている**
	効果検証結果	**総合健康リスク（121→116へ改善）** **・上司のサポート部分の良化が全体的に見られた。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012340

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊臣機工株式会社

英文名：TOYOTOMI KIKO CO., LTD.

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

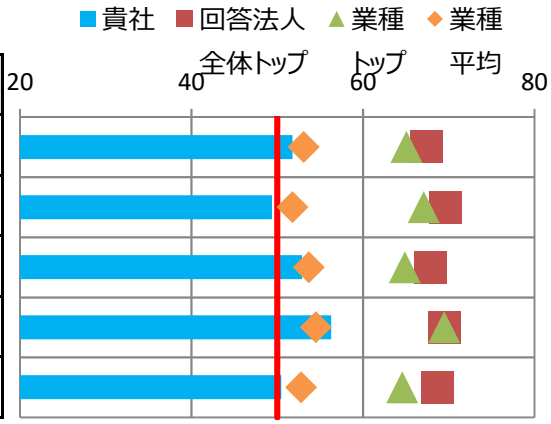
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**51.8**　↓0.2　（前回偏差値　52.0 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.8	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	49.4	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	52.9	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	56.3	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	50.5	68.7	64.6	52.8



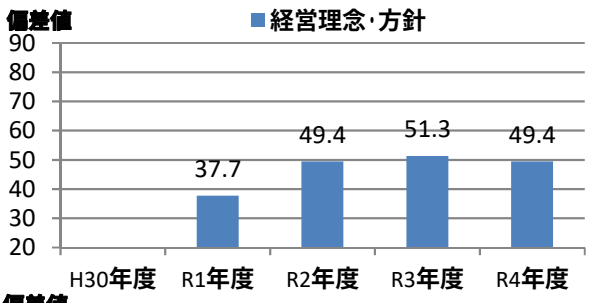
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

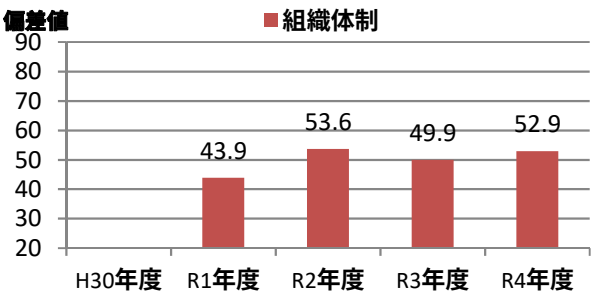
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

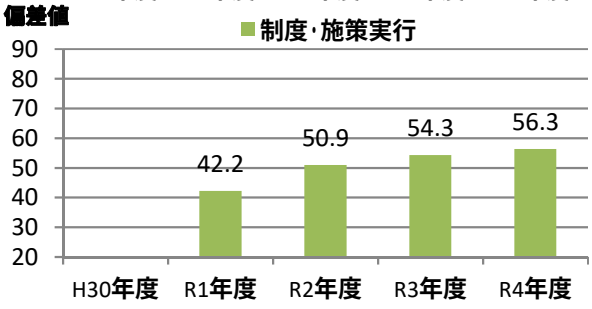
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

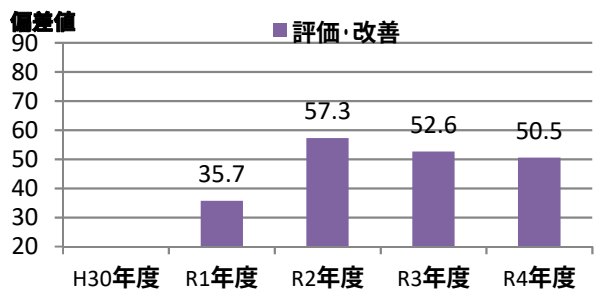
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1951～2000位	1051～1100位	1351～1400位	1451～1500位
総合評価	-	39.2(-)	52.9(↑13.7)	52.0(↓0.9)	51.8(↓0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



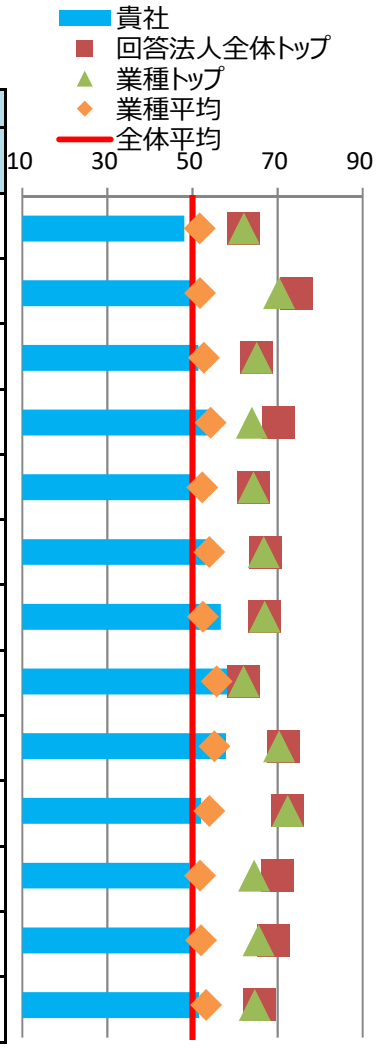






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.6**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.4**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**54.7**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**50.1**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.2**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.7**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.9**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**52.0**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**49.3**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**50.5**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.6**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **新規メンタル発症者が横ばいである。職場環境(コミュニケーション、人員不足、生産負荷変動 等)が悪循環であることから、従業員の定着、生産性向上等につながる活動を経営視点から推進していく必要性がある。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員とって健康で長く働きやすい職場環境になることに期待。指標としては、労働損失：全体の10%減、復職率：45%以上、定着率：50%を目指す。また、風通しの良い活発な職場づくりを目指す。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.toyotomi-kiko.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**48**	回	**15**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	回	**15**	回

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

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

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	福利厚生の一環で、従業員一人ひとりに活動費を支給。部署内の昼食会を開くなど職場活性化につなげる

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

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	ヘルスマチャレンジ(食事改善)を通して自身の食のタイプを理解し、食べ方・摂取方法などを改善する

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**86.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	その他
取組内容	ヘルスマチャレンジ(運動改善)を通して、個人に合った運動メニューと効果の確認

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

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

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

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

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	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.0	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	66.0	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.7	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.8	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**生活習慣病の高リスク者に対して二次健診受診の勧奨を行っているが、受診する従業員が少なく、受診しなかったことで大きな病気につながった事例もある。更なるリスク拡大(長期離脱、生産性低下、労働損失)が考えられるため、未然防止活動が必要である。**
	施策実施結果	**受診勧奨通知を1回から2回通知に変更し、2回目以降は産業医面談で厳しく指導。結果、理解が深まり、ほぼ100%の受診率となった。**
	効果検証結果	**対象者については、健康診断結果等を確認した結果、数値が改善され、高リスクが防げている。また、大きな病気につながった事例も出ていない。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**コロナ禍(※オミクロン拡大)でのインフルエンザ感染による重症化が懸念され、従業員から不安な声もあった。重症化予防のため早期に接種準備をする必要がある。**
	施策実施結果	**流行前に事業者内インフルエンザ予防接種を実施。約870名の従業員が接種。**
	効果検証結果	**流行前に実施したことで、インフルエンザ感染者0名。社内クラスターもなし。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

012340

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012473

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マレリ福島株式会社

英文名：MARELLI FUKUSIMA COPORATION

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

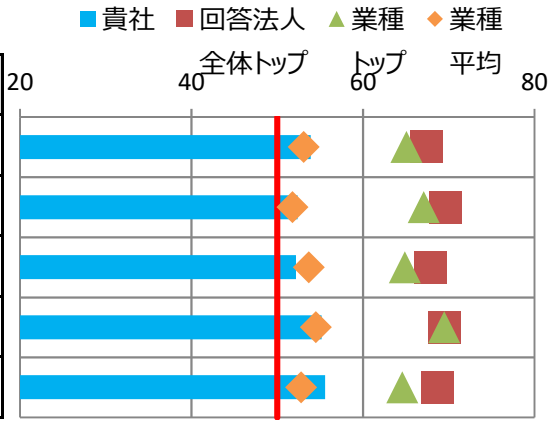
■総合順位： **1151～1200位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **53.9** ↑1.2 （前回偏差値 52.7 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.9	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	52.4	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	52.2	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	55.2	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	55.6	68.7	64.6	52.8



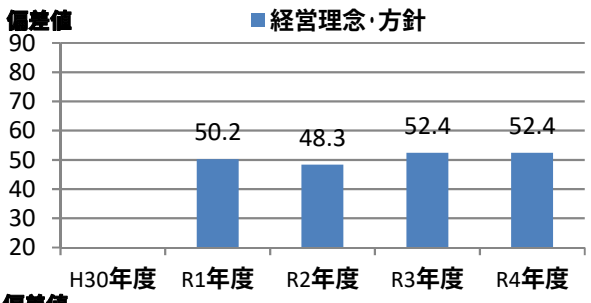
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

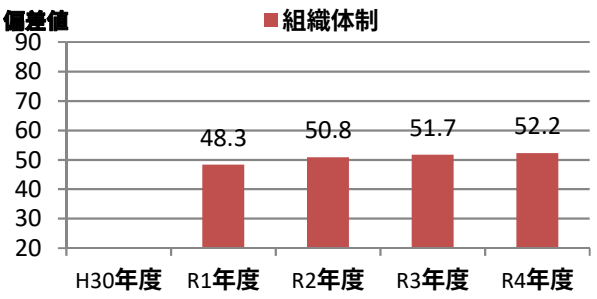
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

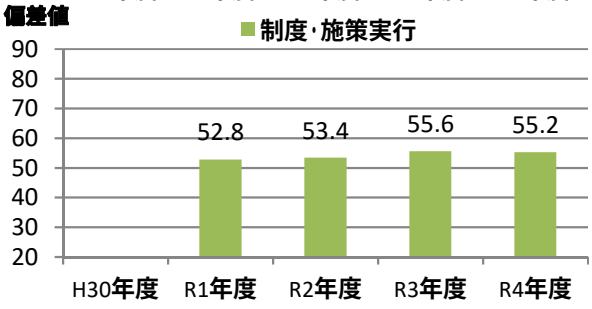
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

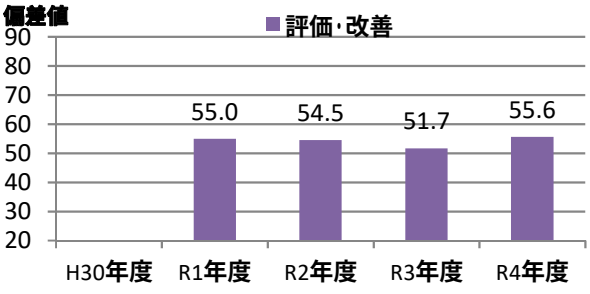
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1101～1150位	1201～1250位	1251～1300位	1151～1200位
総合評価	-	51.8(-)	51.7(↓0.1)	52.7(↑1.0)	53.9(↑1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



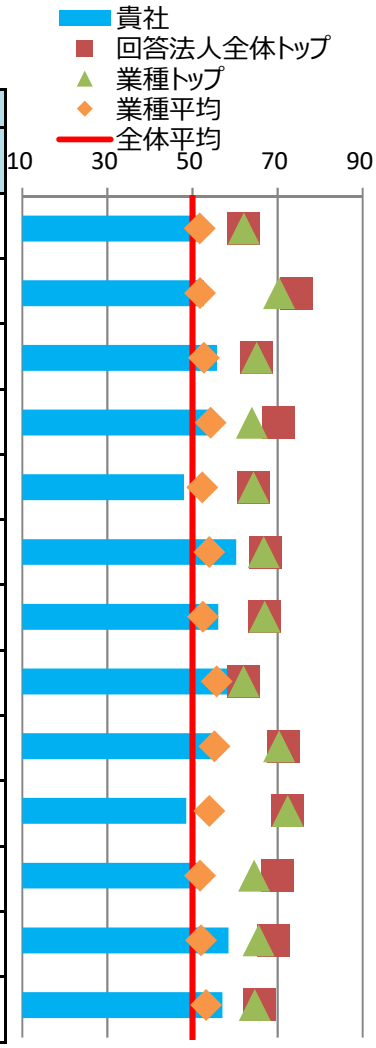






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**51.8**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.7**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**55.8**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**53.7**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**48.0**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**60.3**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.1**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.6**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**48.6**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**51.3**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**58.5**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**57.1**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **コロナ感染拡大する中休職をせざるおえない状況になり、人手不足となり長時間労働せざるおえなくなっている。心身ともに健康を維持していくことが重要である**
健康経営の実施により期待する効果	**社員の健康リテラシーを高めることで自身の健康に対する意識を変え心も体も万全な状態をつくることでパフォーマンスも向上し会社を活性化していくことにもにもつながる**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.marelli-corporation.com/about-us/uploads/0fcf363b1498183b4818e6c7663ff177337a501d.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**16.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**58.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ
取組内容	地域の清掃活動参加や地域の祭りには参加しやすい職場環境を作っている

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	血糖値、血圧に関して食べ方のアドバイスの掲示、健康米の提供、減塩味噌汁サーバーの設置

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**30.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	朝礼前には必ずラジオ体操を実施し体をほぐし作業に入りつまずき、転倒防止に努めている

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

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

	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	58.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.7	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.6	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.6	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.7	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘル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	**ここ数年は入職３年目の方がメンタルヘルス不調に陥った方が数名いた。ラインケアも必要だが折れない心と体をつくる必要があると感じた**
	施策実施結果	**入職３年目の方対象にメンタルタフネスセミナーを実施参加率は53%**
	効果検証結果	**不調者がいる時は早めに監督者が声掛けをし看護職につなげ情報共有し不調に陥らないようケアーしている。現時点でメンタルヘルス不調者はいるものの1か月以上の休職者はゼロで経過している。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**新型コロナウイルス発症に伴いクラスターの発生は生産性の低下につながる。また重症化した場合は従業員の健康さえも脅かしてしまう状況になり絶対に出してはならないと感じた。**
	施策実施結果	**テーブル、ドアノブなど手の触れる所は毎日2回の消毒、と健康状態のチェック、体調不良者や周囲の感染状況を把握し早期に帰宅、休暇を取るなどし濃厚接触者の可能性がある方には抗原検査の実施をし感染拡大に努めた**
	効果検証結果	**コロナウイルスのワクチン接種の促進の為休暇や交通費の補助をし接種向上に努めた。2回目までの接種率は92%クラスターの発生はゼロで経過している。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	−
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012475

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マレリ九州株式会社

英文名：Marelli Kyushu Corporation

■加入保険者：日産自動車健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

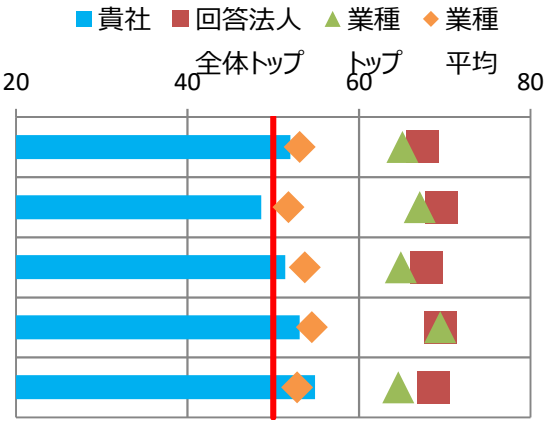
■総合順位： **1401～1450位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **52.0** ↓0.2 （前回偏差値 52.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.0	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	48.6	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	51.4	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	53.1	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	54.9	68.7	64.6	52.8



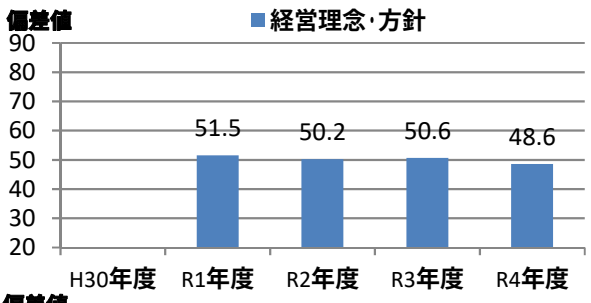
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

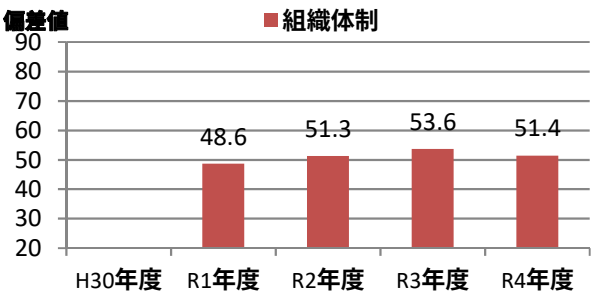
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

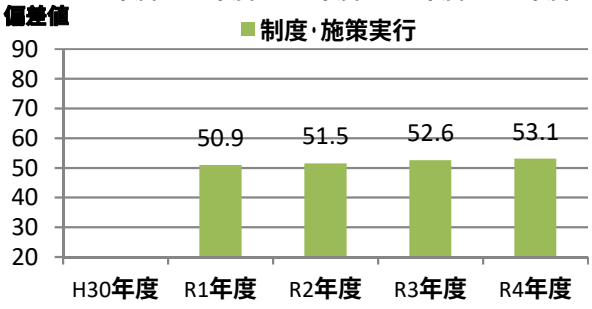
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

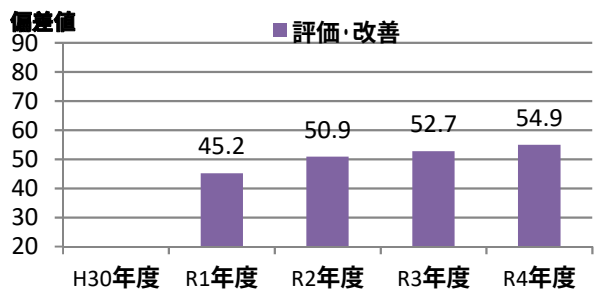
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1351～1400位	1251～1300位	1301～1350位	1401～1450位
総合評価	-	48.9(-)	50.9(↑2.0)	52.2(↑1.3)	52.0(↓0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



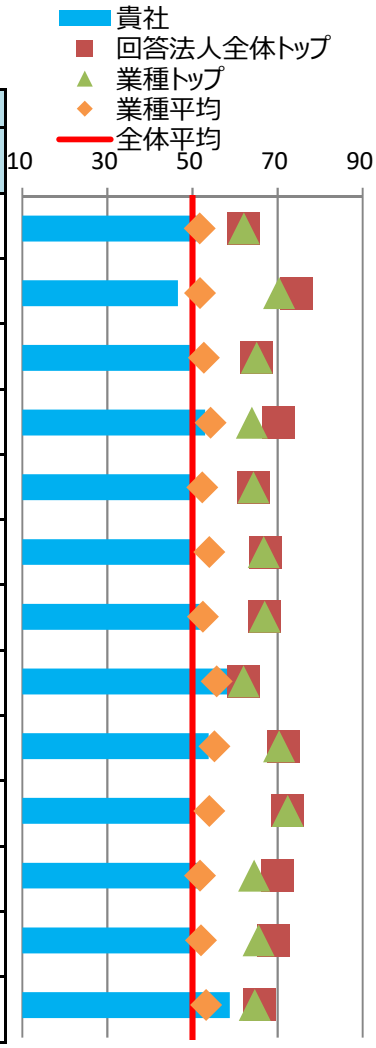






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	51.0	62.1	62.1	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	46.6	74.4	70.4	51.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	49.4	65.1	65.1	52.7
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	53.0	70.3	64.0	54.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	49.6	64.4	64.4	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	50.4	67.3	66.8	54.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	52.8	67.0	67.0	52.5
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	60.4	62.0	62.0	55.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	53.8	71.4	70.4	55.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	50.6	72.4	72.4	54.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	51.4	69.9	64.5	51.8
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	50.3	69.2	65.6	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	58.8	65.7	64.7	53.2



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **全社員の健康安全を確保する施策を積極的に推進することによって、生き生きと創造的に働ける環境を整えることが重要**
健康経営の実施により期待する効果	**ワークエンゲイジメントの向上　現在値→2.3** **目標値→3.0**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.marelli-corporation.com/global-network/group-companies/pdf/Marelli_kyushu_corporation_profile.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**20.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

■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	交流会等の金銭支援(リフレッシュ助成金)				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**80.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**40.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	食堂のメニュー各々にカロリー表示を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**30.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	就業前のラジオ体操の推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**50.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

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

	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	53.2	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.5	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.4	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.1	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.9	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.2	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**新型コロナウィルス感染症が流行しているが、冬季にかけ再流行の可能性あり、同時期にインフルエンザの流行も考えられる為、各自の予防が必要。**
	施策実施結果	**感染拡大を防ぐために、マスクの着用、手洗いうがいの励行、毎日の健康チェツク表の記入をし、健康状態を把握する。インフルエンザに対しては予防接種を会社が全額補助。**
	効果検証結果	**感染防止のためのマスク着用、手洗い等の励行によりインフルエンザの発症者は０名を達成。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**弊社の喫煙率が44.6%と高く、健保ランキングでワースト3位(2020年)と非常に悪い結果である。**
	施策実施結果	**・毎月1回 禁煙デーの実施 ・健保と連携し、喫煙者に対し低価格で遠隔禁煙外来が受診できる制度を設け展開 ・社内で管理職中心に禁煙チャレンジを実施**
	効果検証結果	**活動の取組みを実施しているがまだ成果があらわれていないため、継続して活動を推進していく。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012503

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーウェーブ

英文名：DENSO WAVE Incorporated

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

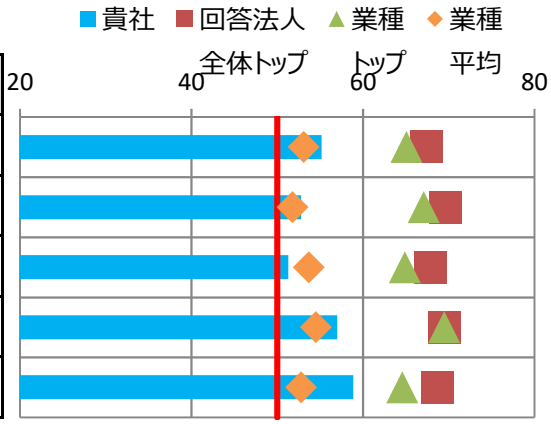
■総合順位：　**1001～1050位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**55.2**　↑2.3　（前回偏差値　52.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.2	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	52.8	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	51.3	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	57.0	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	58.9	68.7	64.6	52.8



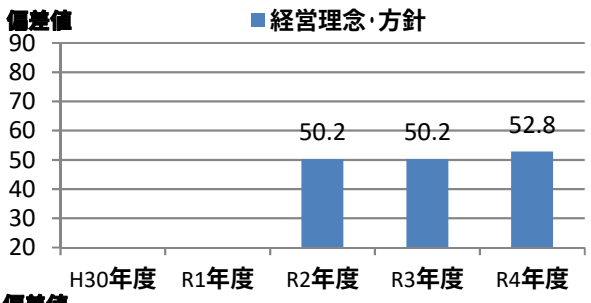
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

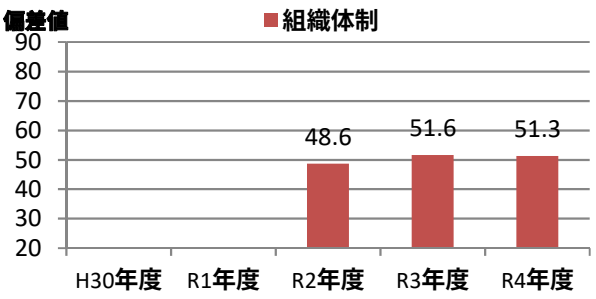
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

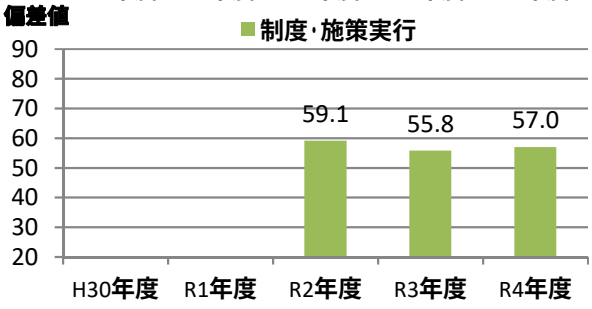
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

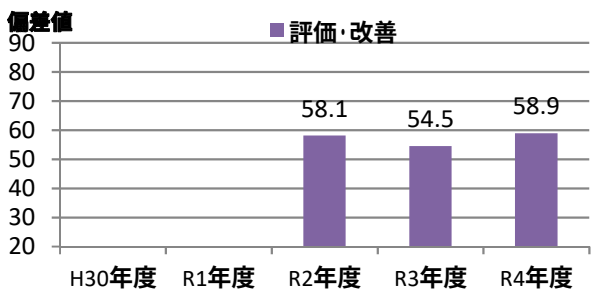
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	951～1000位	1201～1250位	1001～1050位
総合評価	-	-	54.0(-)	52.9(↓1.1)	55.2(↑2.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



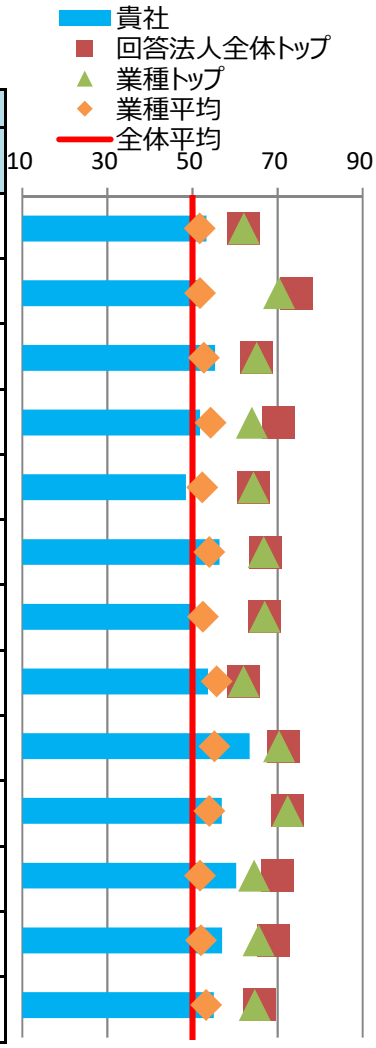






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**53.3**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**52.3**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**55.3**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**51.8**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**48.5**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**56.4**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**50.7**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**53.7**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**63.5**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**56.9**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**60.3**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.0**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.0**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **事業の拡大のためには、社員一人一人のパフォーマンス向上が重要である。社員が健康を維持し続けて、パフォーマンス向上を実現することが、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	**組織の一員として、健康意識を持ち、健康意識の向上を期待する。健康の意識を高めることで、問診結果の値の向上や健診結果要改善者比率の改善を期待する。具体的な指標として、生活習慣病の高リスク者で未治療者の割合を低減させる。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.denso-wave.com/ja/about/csr/sociality/employee/index.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**9**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	回	**16**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**9.0**	%

■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	地域の清掃ボランティア等を定期的に実施し、社員に参加するよう働きかけを行っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**75.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**20.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	ヘルシーメニューや糖質制限のメニューを提供しており、カロリーも確認できるように環境整備している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**83.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎日始業前にラジオ体操を実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**66.0**	%

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

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

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

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	58.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.3	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.4	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.4	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**特定保健指導の対象者が減少しないことや、毎年対象に該当してしまう方が多いことが課題としてあげられた。 その原因の一つとして、特定保健指導の実施が定期健診実施から、期間が空いてしまうため、危機感が薄くなってしまっており、指導に対してのやる気が薄くなってしまっているのではないかと考え対策を行った。**
	施策実施結果	**特定保健指導の初回の案内方法を、これまで年間2回としていたところを、年間4回と増やした。**
	効果検証結果	**支援継続中ではあるが、実施率は昨年度の実施率62.1%から、現在の実施率73.6%へと向上している。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の生産性低下防止・事故発生予防**
	課題内容	**生産性に関わる、体調の不調が慢性的に見受けられることが課題としてあげられる。今後、40歳以上の社員が増加傾向にあることから、不調が深刻化する前に予防策を講じることが重要であると考えられる。**
	施策実施結果	**様々なジャンルの教育を行うことで、自身の不調にあった教育を受講でき、社員自身で、体調の不調を改善できるような知識を付けることを目的とした。**
	効果検証結果	**数値としての効果はまだ出ていないが、睡眠のセミナーが特に参加率が高く、不調として改善したいと社員が感じている分野の把握ができたため、今後その分野に対して更に施策を講じていこうと検討している。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012541

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オティックスホールディングス

英文名：OTICS HOLDINGS Corporation

■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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

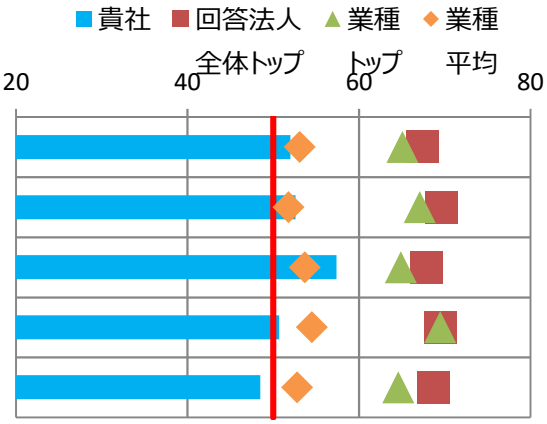
■総合順位： **1401～1450位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **52.0** ↓0.9 （前回偏差値 52.9 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.0	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	52.6	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	57.4	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	50.7	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	48.5	68.7	64.6	52.8



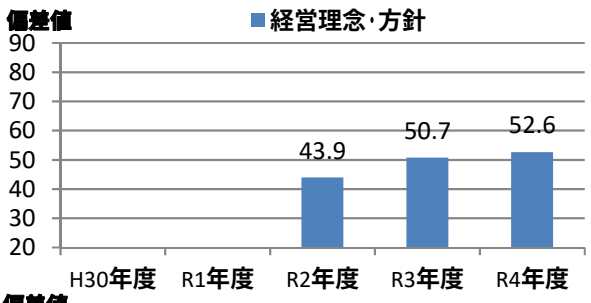
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

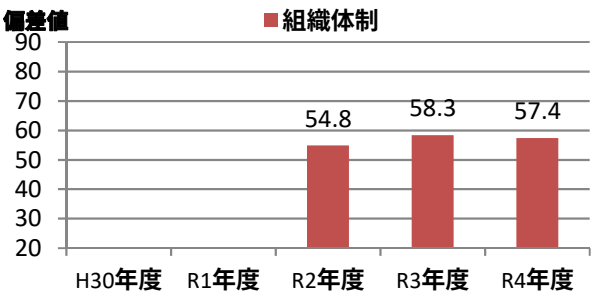
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

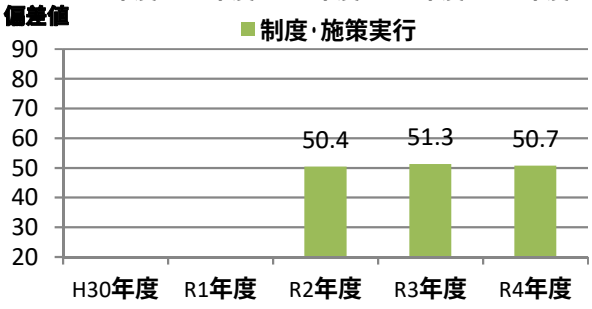
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

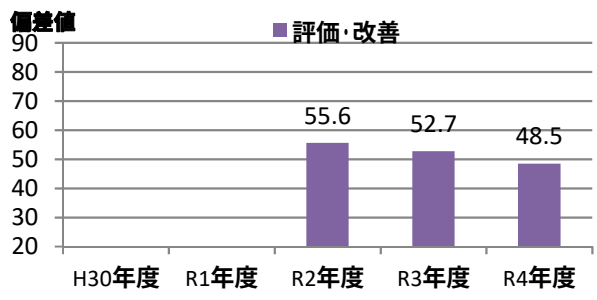
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1251～1300位	1201～1250位	1401～1450位
総合評価	-	-	50.9(-)	52.9(↑2.0)	52.0(↓0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



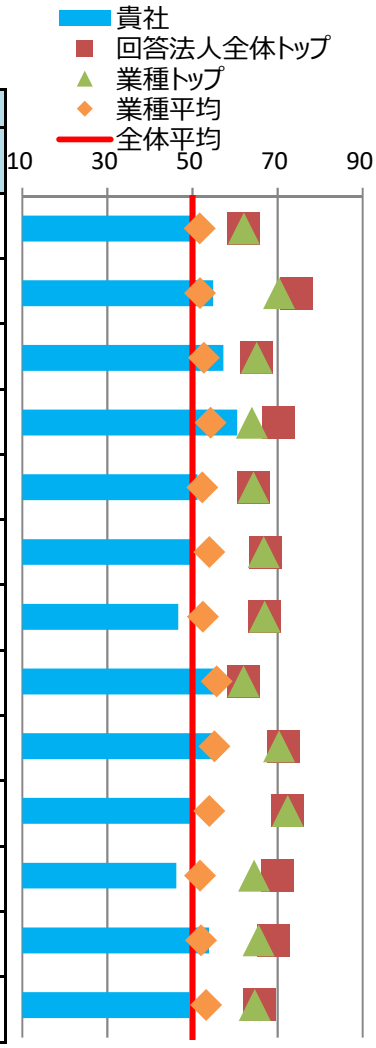






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**49.6**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**54.9**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**57.3**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.5**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**51.2**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**50.0**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**46.7**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**55.2**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**54.8**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**49.4**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**46.2**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.9**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.3**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **人材確保が困難な中で、事業活動の継続には従業員に健康で長く働いてもらうことが重要であり、特に肥満と喫煙率の低下は重点的に取り組むべき課題と認識している。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員にこの会社で働いて良かったと感じてもらえることを期待している。その実現のために「健康づくり3ヵ年計画書」を作成し、危険因子3個以上の従業員を27%以下とするという目標を掲げて活動している。**

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**15**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**17.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**97.9**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	従業員同士の親睦を深めてもらうために、職場親睦会を開催した部署の従業員には補助金を支給している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**0.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	全社員が個人ごとに自分に合った目標を設定し、3ヶ月間の食習慣改善キャンペーンへ取り組んでいる。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**98.1**	%

■運動習慣定着

取組概要	その他
取組内容	全社員が個人ごとに自分に合った目標を設定し、3ヶ月間の運動習慣改善キャンペーンへ取り組んでいる。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**96.6**	%

■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	**15.0**	%
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	51.6	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.9	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	34.9	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.7	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.5	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.1	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.6	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.3	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.6	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**2020年度の健康調査により、運動習慣の数値が健保全体平均より低いという結果とが出た。当社は肥満が多いという特徴もあるため、運動を習慣化させBMI25以上者率を低減する必要がある。**
	施策実施結果	**ヘルスマ活動において職場ごとに推進リーダーを選任し活動の活性化を図った。2021年度からは、従来のヘルスマ活動に加えて、自社オリジナルのオティックス版ヘルスマ活動を展開している。**
	効果検証結果	**2021年度のヘルスマ活動（運動）達成率の目標90.0%に対して、結果は92.0%と2020年度から3.0%向上させることができた。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**喫煙率は年々少しずつ低下しているものの、依然として高く推移している。脱タバコ作戦への参加者が年々減少傾向にあるため、新たな施策を展開していく必要がある。**
	施策実施結果	**喫煙率30%を目標に、2020年度に禁煙支援制度の導入、2021年度に禁煙デーを1日追加した。現在は、就業時間内禁煙に向けた「禁煙ロードマップ」を展開しており活動を推進している。**
	効果検証結果	**2021年度の喫煙率は34.2%と、2020年度から0.9%低減することができた。今後も今までの施策を粘り強く継続し、新たな施策はしっかりとPRを行い、喫煙率30%の実現に向けた活動を強化していく。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012543

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨテツ福岡株式会社

英文名：TOYOTETSU FUKUOKA CO., LTD

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

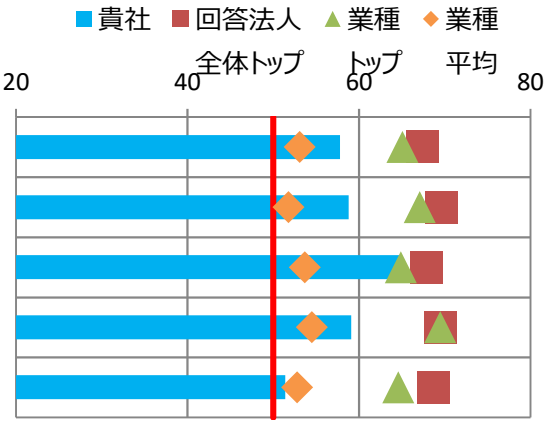
■総合順位： **751～800位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **57.8** ↑1.0 （前回偏差値 56.8 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	57.8	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	58.8	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	64.8	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	59.1	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	51.4	68.7	64.6	52.8



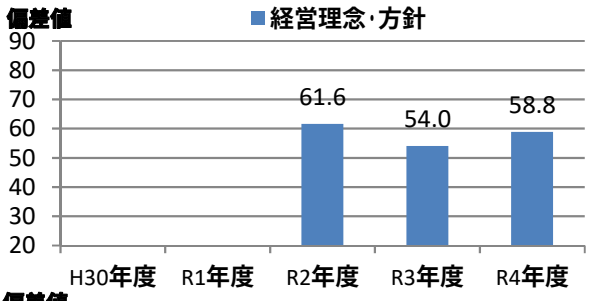
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

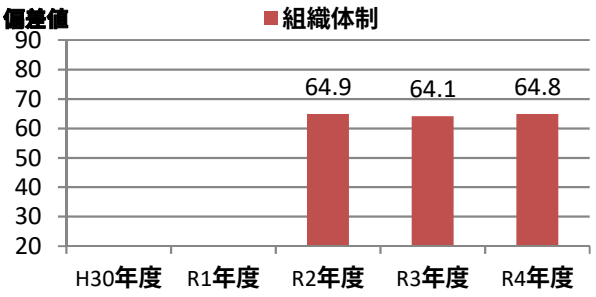
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

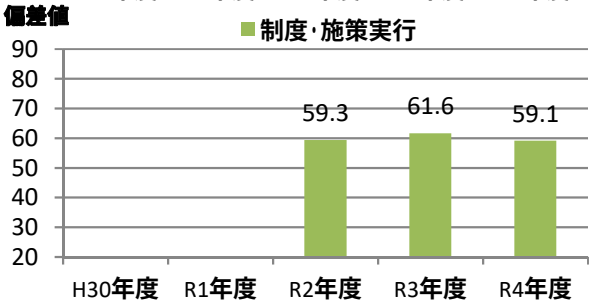
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

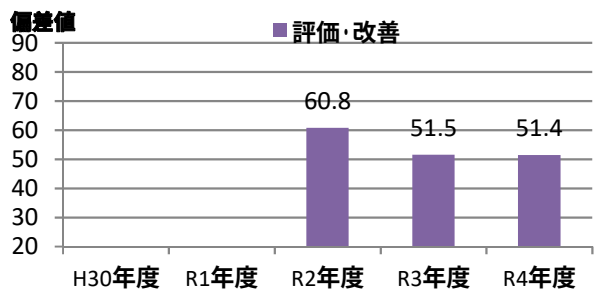
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	201～250位	751～800位	751～800位
総合評価	-	-	61.6(-)	56.8(↓4.8)	57.8(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



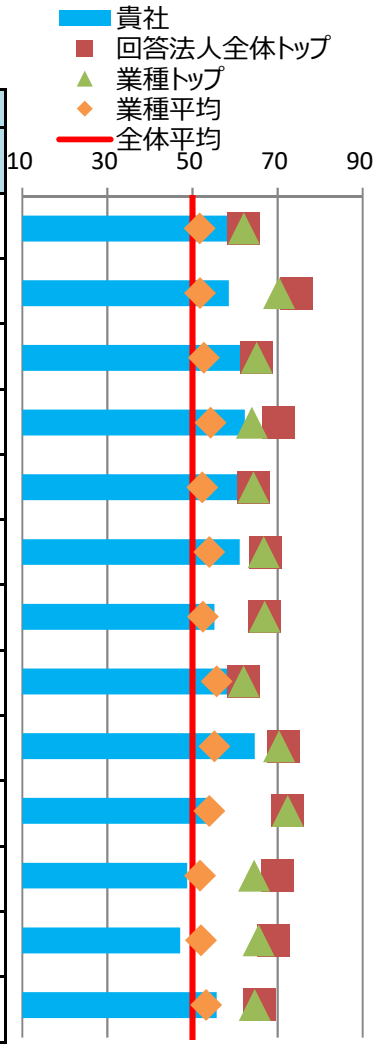






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**58.4**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**58.6**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**64.5**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.3**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**64.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**61.1**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**55.2**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**64.7**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**53.4**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**48.8**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**47.1**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.7**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **トヨテツ福岡で働く従業員が最も重要な経営資源である「心身共に健康な人財」になるように育て上げ、更には「トヨテツ福岡で働くことの幸福度」を実感させ、向上させていくことが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**取り巻く様々な環境変化に対応しつつ、ものづくりを通じて調和の取れたより良い社会の発展に貢献していくことを期待している。** **短期的には、メンタルヘルス不調による新規休職者をゼロにし、中期的には、従業員意識調査（モラルサーベイ）による「トヨテツ福岡で働くことの幸福度」を80%以上にすることを目指している。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://toyotetsu-fukuoka.co.jp/csr/**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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（取締役会以外）	**24**	回	**15**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**45.4**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ
取組内容	市役所主催の環境ボランティア活動に、昨年は282名が参加し、交流を図った。

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	スマートミール認証に準拠したヘルシーメニューを週２回から今年度は毎日提供できるようにした。

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

■運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助
取組内容	普段運動しない人も参加しやすく、体づくりのきっかけになるよう、5種類の競技による部署対抗戦を実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**45.4**	%

■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	**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	61.6	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.9	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.8	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.0	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**平均年齢が若い割には肥満・血圧・脂質・糖代謝において低リスク者である者の割合が、目標値44%以上に至っていない。39歳以下と40歳以上に分けて分析してみると、39歳以下の若い従業員が全体の平均を悪くしていることがわかった。そのため、従来の40歳以上の特定保健指導だけでは全体の改善につながらず、課題の解決のためには全従業員を対象とした対策が必要である。**
	施策実施結果	**40歳未満の特定保健指導対象外でも該当者の指導を実施（2020・2021年共に実施率100%：積極的43名→39名,動機付け27名→19名）。支援対象外でもBMI25以上の者についても保健指導を実施。**
	効果検証結果	**現時点では健康診断の結果など定量的な効果でのデータはまだ出てきていないが、一人一人丁寧に保健指導をする中で、若年者の欠食や、ドリンク多飲、タンパク質摂取不足や食物繊維不足など、長期的に見て将来の疾病リスクを下げる要因が明確になり、個々の生活習慣の中で改善しなければならないことを本人へ伝えることができた。今後の定量的なデータの変化を確認して、さらに効果検証していく必要がある。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**社内喫煙率が44.2%(2021年度)で、健保組合平均の30.9%や全国平均の16.7%（2019年）と比べてかなり高い。健保との連携や会社独自の取り組みも行い、2010年55.5%、2020年48.9%と長期的には減ってきているが、元々の喫煙率がかなり高いため、今後、喫煙に伴う心疾患やがんの発症予防のためにも会社として最優先で取り組んでいくべき課題である。**
	施策実施結果	**脱タバコ作戦、2020年度敷地内禁煙開始・喫煙所撤廃、月に１回のスワン（吸わん）レターの発行、オンライン禁煙外来実施、ブリンクマン指数400以上の者への禁煙指導、新人研修での禁煙の話を実施した。**
	効果検証結果	**・脱タバコ作戦達成率8.3%（2020年）→15.8%（2021年） ・喫煙率48.9%（2020年）→44.2%（2021年） 少しづつ喫煙率の低下が見られている。施策を継続し、今後は健康診断の問診時に「禁煙そろそろどうですか」と声掛け運動を行い、喫煙歴が短い比較的若い世代にも禁煙指導を重点的に行うなど、2025年の喫煙率25%以下へ向け喫煙者の行動変容につながる活動を継続していく。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

012543

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目		対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012556

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ソミック石川

英文名：

■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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

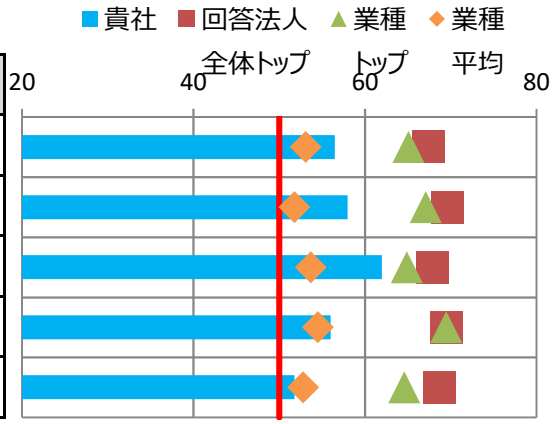
■総合順位：　**901～950位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**56.5**　↑0.7　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.5	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	58.0	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	62.0	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	56.0	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	51.8	68.7	64.6	52.8



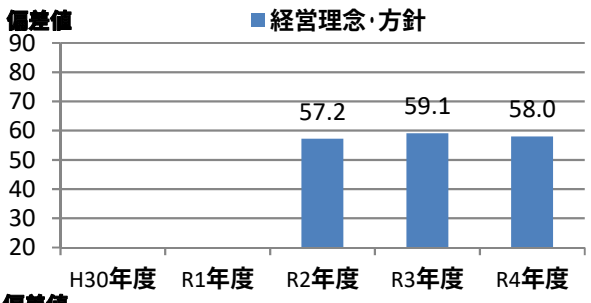
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

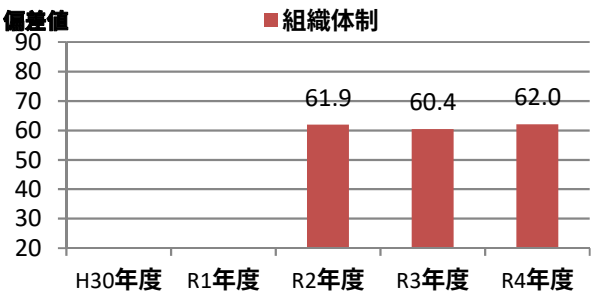
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

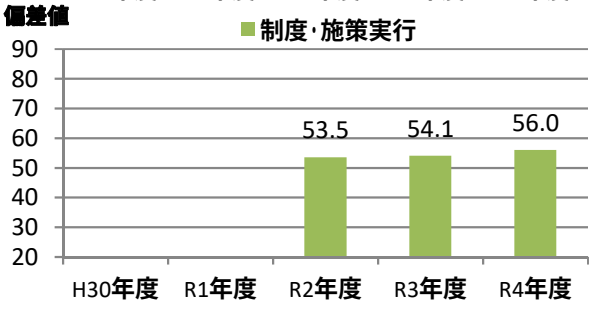
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

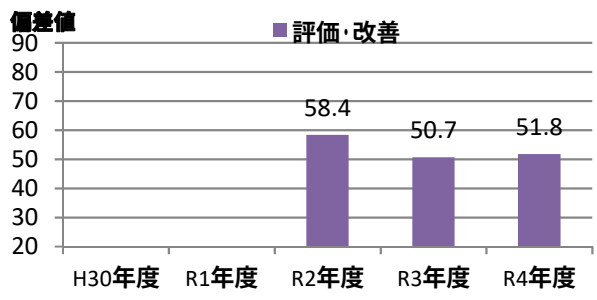
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	601～650位	851～900位	901～950位
総合評価	-	-	57.8(-)	55.8(↓2.0)	56.5(↑0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



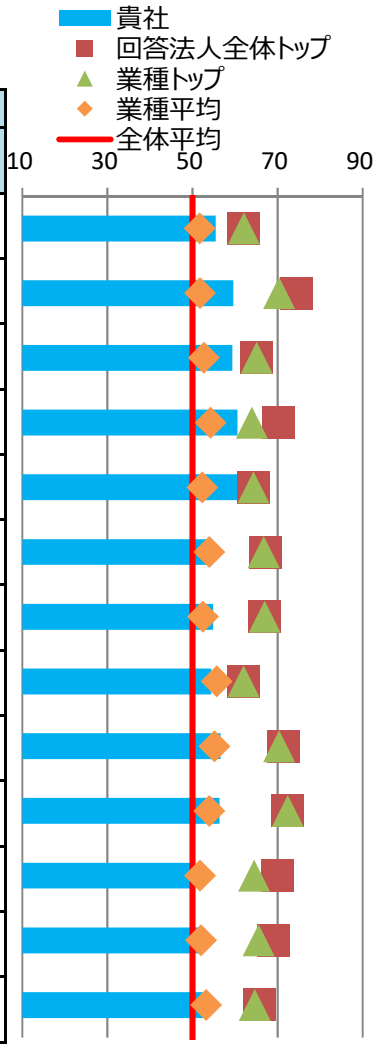






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**55.5**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**59.6**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**59.4**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**60.6**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**61.8**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**53.8**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**54.9**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**54.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**56.6**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**56.4**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**50.3**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**52.5**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.5**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 従業員の健康維持・増進を推進し、衛生・健康面の現況について課題の共有・対応施策を全社一丸となり取り組んでいく。 ターゲットは①食習慣改善、②運動習慣の定着、③長時間労働の削減、④喫煙率低減
健康経営の実施により期待する効果	上記、対象となる方への改善目標として短期、長期と目標を段階に分け最終的に健康格差を縮小し、皆さんの健康寿命を延ばし、医療費抑制につなげていく。 ④喫煙率低減。目標：現行35%を30%以下に 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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.somic.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**6**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**35.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**75.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備
取組内容	コロナ禍も有り、リモートワーク推進の手段として間接部門で一部展開

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**40.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**40.0**	%

■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	自分自身の現行の食事タイプを量・回数・方法に分類し改善メニューを選び目標に掲げ3ヶ月間で実施の可否

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

■運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導
取組内容	運動習慣を定着できるようウォーキング、体操、運動の３つから選び目標に掲げ3ヶ月間で実施の可否を評価

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**90.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	**60.0**	%
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	58.1	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.8	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.9	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.2	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	メンタルヘル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	社会全体でも予防・健康づくり推進が行われているなか 会社、安全としても従業員の健やかな生活習慣形成、疾病予防重症化予防 を推進、サポートするため、部門長様とも活動を共有したく、部門の状況を確認する。
	施策実施結果	ＭＴＧの内容は、①部門の健康診断結果の状態（特徴）、②休職者の現状 やフォローの状況について説明する。分析システムを導入したので、分析に時間がかからなくなり、ＭＴＧの回数が少し増えた。
	効果検証結果	定量的な効果確認を検討中
効果検証②	課題のテーマ	−
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012575

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ自動車東日本株式会社

英文名：TOYOTA MOTOR EAST JAPAN INC

■加入保険者：トヨタ自動車東日本健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

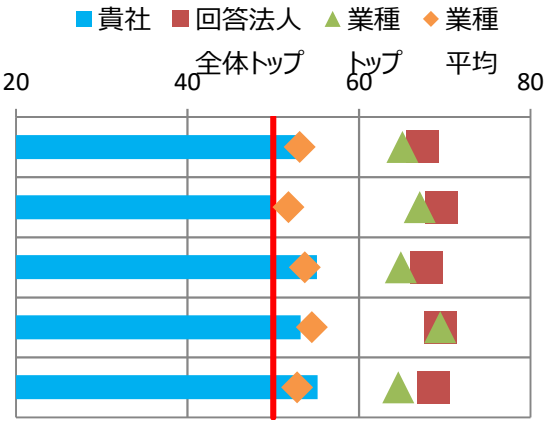
■総合順位：　**1251～1300位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**53.2**　↑0.7　（前回偏差値　52.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	53.2	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	49.8	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	55.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	53.2	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	55.2	68.7	64.6	52.8



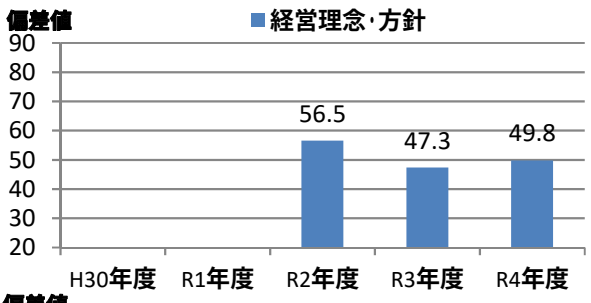
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

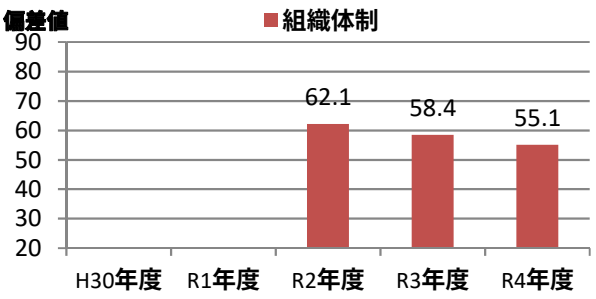
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

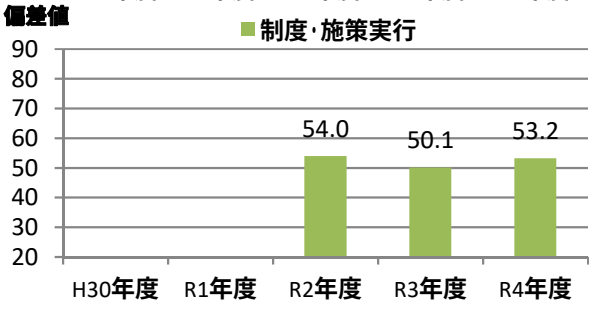
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

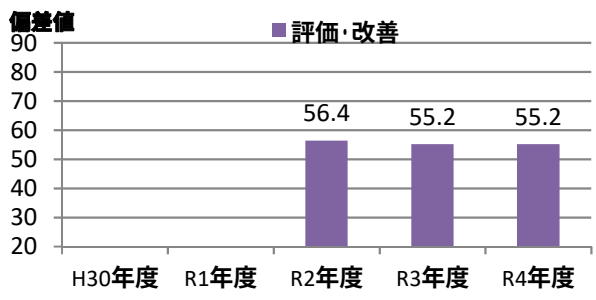
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	651～700位	1251～1300位	1251～1300位
総合評価	-	-	57.1(-)	52.5(↓4.6)	53.2(↑0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



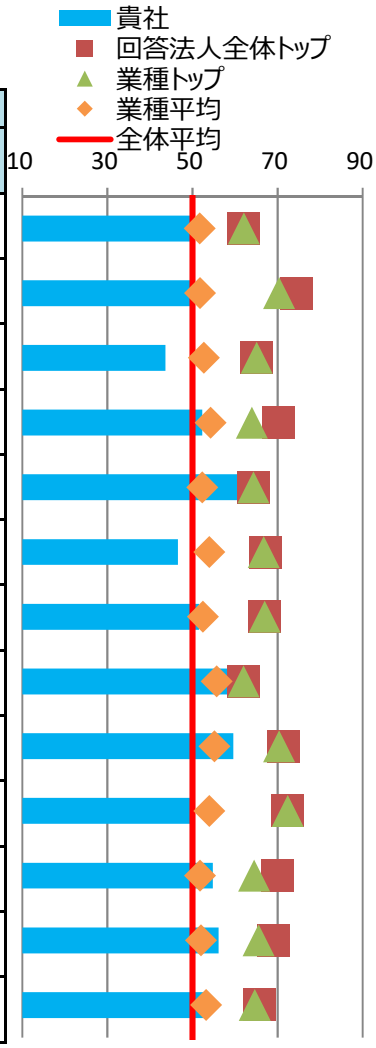






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**50.3**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**49.5**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**43.7**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.3**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**62.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**46.6**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**51.6**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**60.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**59.6**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**50.0**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.8**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.2**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**53.3**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **従業員のパフォーマンスの源は心身の健康です。 自動車業界は100年に一度の大変革期であり、変化が激しい。激しい変化はストレスを生むため、従業員の心身の健康維持が大きな課題。また、高齢化社会を見据え、高齢者になっても元気に働けるための健康増進・疾病予防も合わせて大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営を「物差し」として活用し、客観的な視点で当社健康活動を見える化。見えた課題を優先順位付けして対策を実施することで、従業員のパフォーマンス向上、年齢を重ねても元気に働ける健康状態の維持・向上につなげる。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**http://www.toyota-ej.co.jp/activities/health.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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（取締役会以外）	**36**	回	**12**	回

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

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

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	定期的な会合や、ボランティア活動、講演会を実施。会合では職場運営の困り事等の意見交換を行なっている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**30.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**90.0**	%

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	社食メニューにカロリー等の情報を載せ、社内イントラに公開。

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

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	PepUp：ウォーキングラリーイベント開催

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**60.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**17.0**	%

■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	49.9	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.1	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.0	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.9	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生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	**健診結果有所見者の割合が5割程度有、特に単身者に割合が多い事がわかり、ヒヤリング結果単身者は野菜の取得率が極めて低い事がわかった。又、有所見者は共通して運動習慣が無い事もわかった。**
	施策実施結果	**野菜を積極的にとってもらう為に、社員食堂運営会社と協力し、生活習慣病へ効果の見込まれる野菜を提供するイベント実施（社員食堂にて無料小鉢・ヘルシーメニュー等）**
	効果検証結果	**用意した提供メニューの喫食率１００%、又、運動習慣のきっかけ作りを目的に行ったウオーキングラリーについても春・秋と2回/年実施で参加者約２０%**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**従業員の受動喫煙防止と健康増進のため、現状全国平均（2018年17.9%）よりも高い水準にある喫煙率の低減を図る。**
	施策実施結果	**前年度の数値目標（2022年度末25%）が高すぎたため、目標値の見直しを実施。2年前から社員に告知してきた敷地内全面禁煙を2022年7月より計画通り開始。労働組合、各工場と連携し、啓発活動を継続。**
	効果検証結果	**喫煙率低減（昨年回答値：35.9%→2021年12月末：34.0%）**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	−
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012615

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニッパ

英文名：NiPPA corporation

■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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

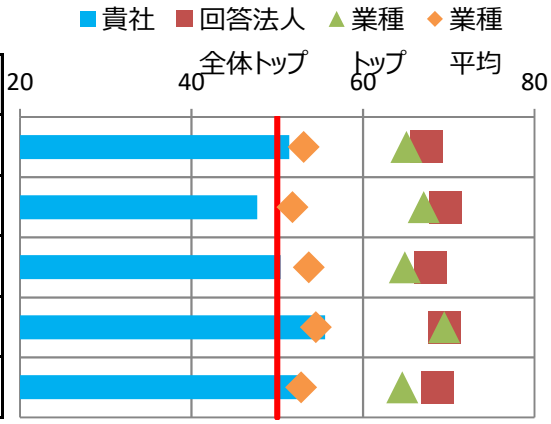
■総合順位： **1501～1550位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **51.4** ↓0.8 （前回偏差値 52.2 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.4	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	47.7	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	50.4	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	55.6	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	52.8	68.7	64.6	52.8



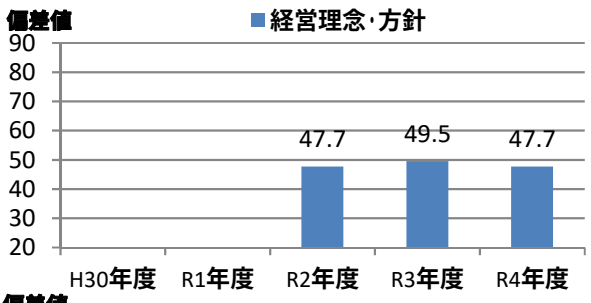
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

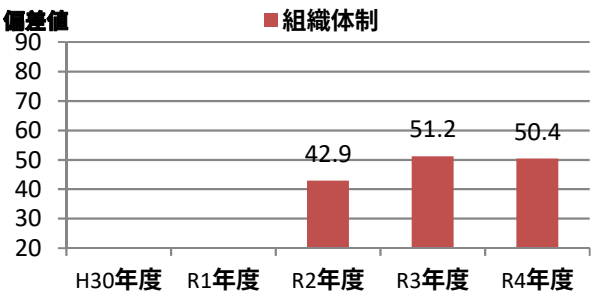
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

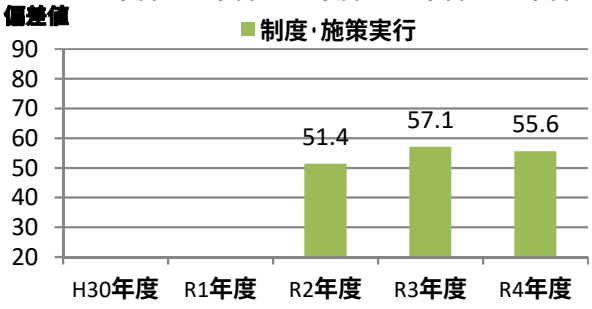
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

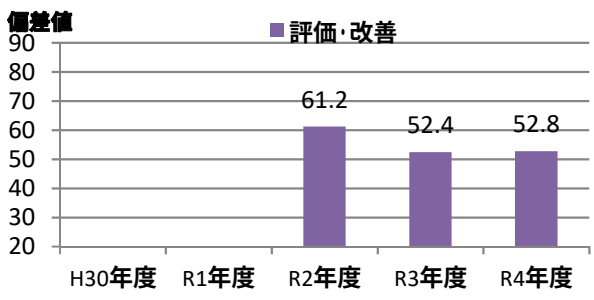
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1201～1250位	1301～1350位	1501～1550位
総合評価	-	-	51.5(-)	52.2(↑0.7)	51.4(↓0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



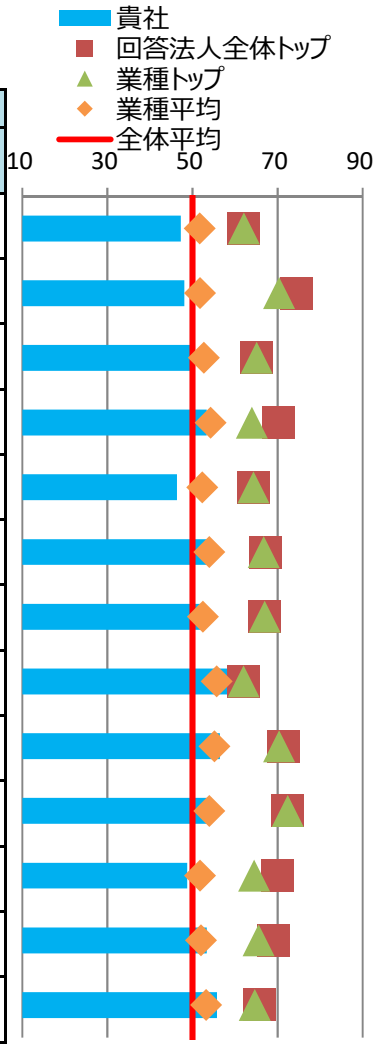






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**47.3**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**48.1**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.2**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**53.4**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**46.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.5**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**52.3**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**59.7**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**56.5**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**54.6**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**48.8**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.4**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**55.8**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **従業員が健康でより長く働き続ける事が会社の更なる発展に繋がると考えているが、ここ数年、会社の未来を担っていく若手社員や中間管理職の離職が相次いでおり、より一層会社の魅力を向上させ、誰もが長く働き続けたいと思える会社づくりが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員（派遣社員含む）がより長く働きたいと思える会社となる事を期待している。具体的には、現在の平均勤続年数13.8年から15.0年を目指す。また、女性の平均勤続年数は11.7年となっており、昨年立てた『平均勤続年数の常時10.0年超え』を継続すべく、取り組んでいく。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kk-nippa.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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（取締役会以外）	**12**	回	**7**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**12.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**97.1**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Zoom等のWeb会議ツールのチャット機能を活用し、気軽にコミュニケーションを取れる場を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**37.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健保主催のヘルスマチャレンジにて、自身の食事タイプに合わせた食事改善の取り組みを3ヵ月間実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**75.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	始業開始5分前から構内にラジオ体操の音楽を流し、社員全員でラジオ対応を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**36.5**	%

※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	58.9	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.9	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.7	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.0	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.4	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.0	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.6	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.5	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**長時間労働から従業員を守る（過労死ラインと言われる時間外労働時間：80H/月を絶対に超えさせない）為、社内での健康管理時間を法律よりも厳しい70H/月に設定。超えた場合の適切な対応は勿論の事、超えない事に注力し、全従業員が適切な労働時間になる様、取り組んでいる。**
	施策実施結果	**残業監視システムにより、ログ時間と出退勤時間の乖離が無いかチェックを実施。生産現場の従業員については、上司が時間外労働時間のチェックを徹底し、全社で長時間労働から従業員を守る意識が醸成されている。**
	効果検証結果	**社内での健康管理時間厳守の取組の成果により、過労死ラインとなる時間外労働時間：80H/月超えの従業員と社内管理時間：70H/月超えの従業員は2年連続で0名であった。次年度も従業員を長時間労働から守れる様、より一層注力していく。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**過去には毎年多くの従業員がインフルエンザに感染し、業務に影響が出てしまっていた。酷い年では部署の半数が感染し、製造ラインのやり繰りに困る事もあり、感染者を出さない努力が必要である。**
	施策実施結果	**派遣社員も含めた全従業員を対象として、社内でインフルエンザの予防接種を実施。約75%の従業員が社内で接種した。**
	効果検証結果	**新型コロナウイルス感染症の対策を実施している事も功を奏し、21年度のインフルエンザによる休業者は、2年連続で0名だった。幸い感染者が出ていないものの、派遣社員の接種率が落ちた為、次年度以降の接種呼び掛けを強化。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012646

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ紡織九州株式会社

英文名：

■加入保険者：トヨタ紡織健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

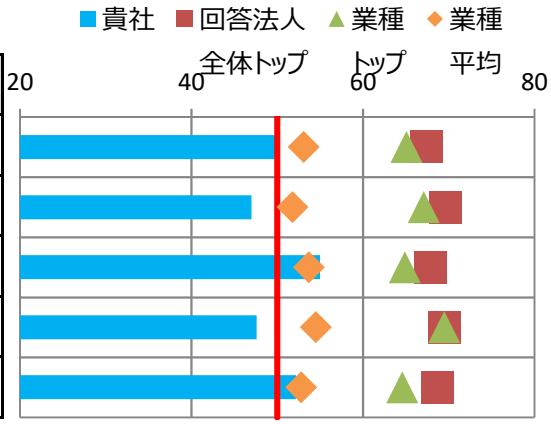
■総合順位： **1601～1650位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **50.3** ↓2.2 （前回偏差値 52.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.3	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	47.0	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	55.0	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	47.6	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	52.2	68.7	64.6	52.8



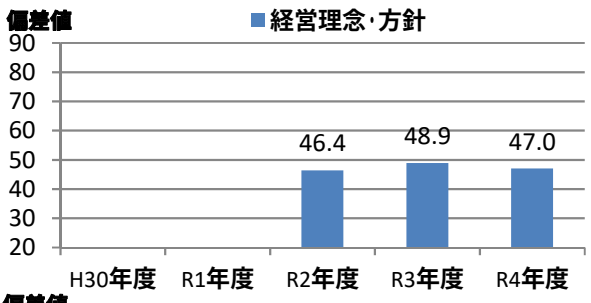
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

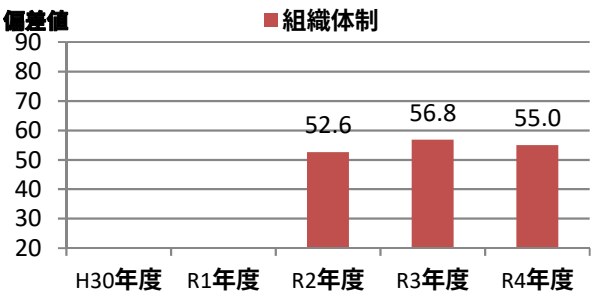
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

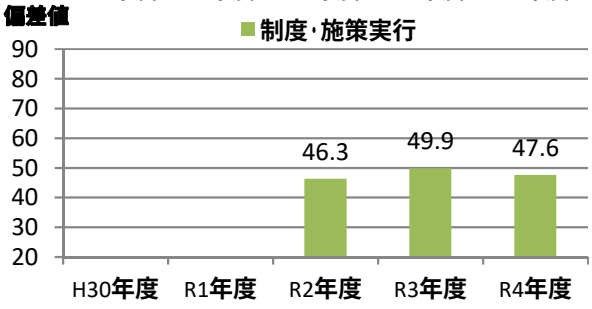
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

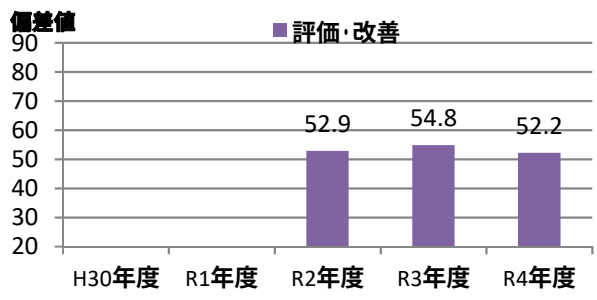
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1401～1450位	1251～1300位	1601～1650位
総合評価	-	-	49.6(-)	52.5(↑2.9)	50.3(↓2.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



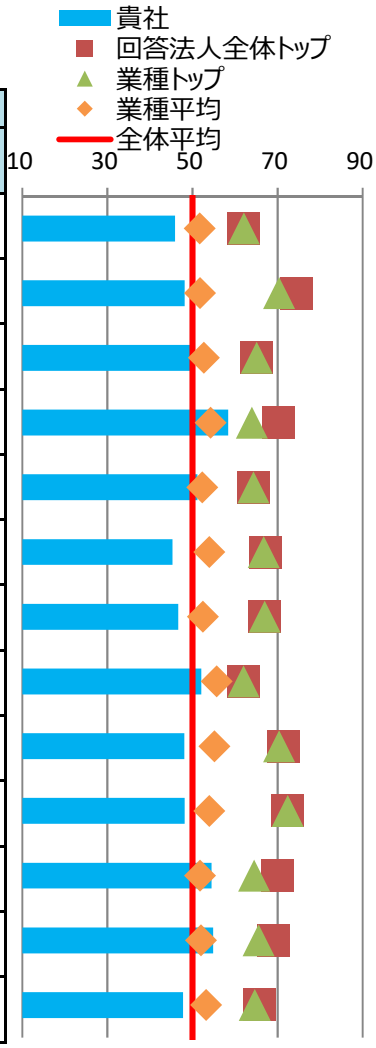






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**45.9**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**48.2**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**49.9**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**58.4**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**51.2**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**45.3**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**46.7**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.1**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**48.1**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**48.2**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.5**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**54.9**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**47.8**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **新型コロナウイルス感染拡大に伴い、外出の自粛や自宅待機などの影響もあり、従業員の適正体重維持率が上昇した。新型コロナウイルス感染症により、日々新しい生活様式が取入れられる中で、従業員一人ひとりのが自身の健康について考え、健康的な行動の実施や意識の向上が、事業を継続する上で大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**運動習慣は28.0%と増加傾向にあるため、健保のウォーキングイベントを活用し、日々の歩行数を視える化し、達成感を感じることで健康増進への意識向上を目指す。参加率30.1%から40%以上を目指す。また、食にも目を向け、社員食堂で食育メニューの提供を行い、喫食率の10%向上を目指す。運動・食の視点から個々人の意識向上に繋げていく。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.tb-kyushu.co.jp/csr/work-environment**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**5**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**14.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**89.3**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Teamsの会議・チャット機能を活用し、タイムリーにコミュニケーションをとれるように環境を整備				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社員食堂で栄養バランスを考えたメニューを低価格で提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**40.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	勤務開始に合わせて、各職場で集団でラジオ体操を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	**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	51.3	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.6	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.7	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.4	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.9	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.8	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.4	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**新型コロナウイルス感染症対策として、ワクチン接種の推奨を掲げていた。ワクチン接種を希望しない従業員の中には副反応についての懸念やワクチンに対する誤った認識をもっていること、予約の取りづらさなどがワクチン接種率に影響を与えていると考えられた。**
	施策実施結果	**産業医によるワクチン接種に関する講和を実施。また、ワクチン接種に関する休暇制度を整備し、協力会社の職域接種に接種枠を設けてもらい接種しやすい環境を整備した。接種率が11.0%から79.0%になった。**
	効果検証結果	**知識教育だけではなく、より接種しやすい制度や接種の場を提供するなど、環境面を整備することも接種率に影響を与えることがわかった。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**従業員の禁煙を推奨しているが、喫煙率が全体で42.9%であり、なかなか減少しない。喫煙が自己の身体に及ぼす影響、周囲(家族・友人など)に及ぼす影響について、周知できていないことが考えられるため、周知のための教育を実施していく必要がある。また、敷地内全面禁煙に向けて段階的にすすめていく必要がある。**
	施策実施結果	**一部の管理職(全従業員数の2.7%)を対象に4か月間、敷地内禁煙を導入した。 管理職の喫煙率が44.4%だったが37.0%へ減少した**
	効果検証結果	**効果を確認するため、対象者にヒアリングした結果、この施策をきっかけに卒煙につながった喫煙者もおり、喫煙低下の方法として敷地内全面禁煙を進める。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012665

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：マツダパーツ株式会社

英文名：

■加入保険者：マツダ健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

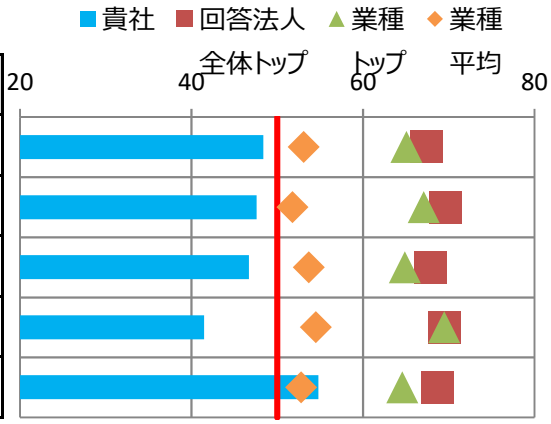
■総合順位：　**1851～1900位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**48.4**　↑0.0　（前回偏差値　48.4 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	48.4	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	47.6	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	46.7	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	41.5	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	54.8	68.7	64.6	52.8



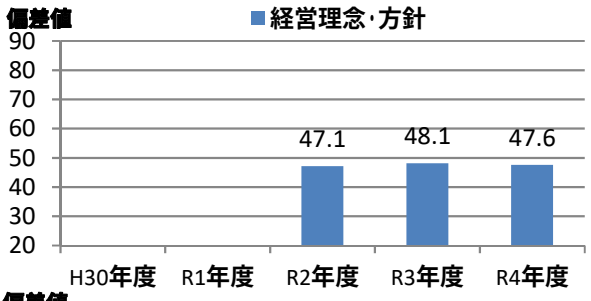
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

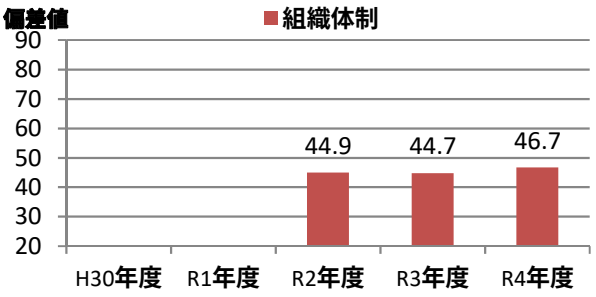
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

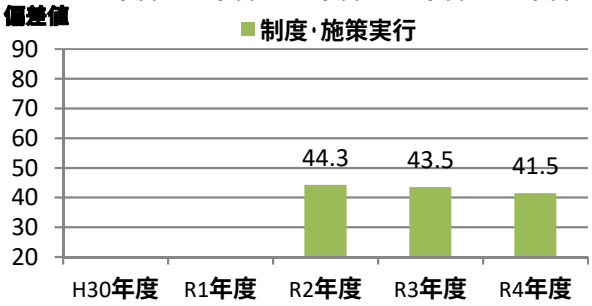
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

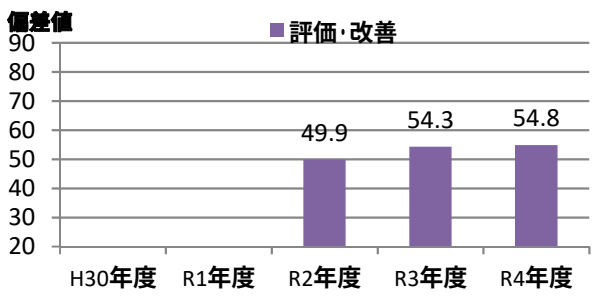
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1601～1650位	1751～1800位	1851～1900位
総合評価	-	-	46.9(-)	48.4(↑1.5)	48.4(↑0.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



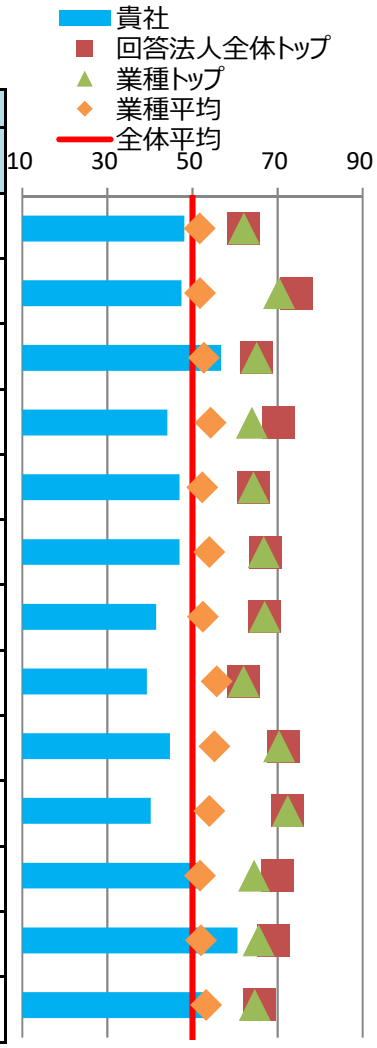






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.4**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**56.8**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**44.1**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**47.0**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**47.0**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**41.5**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**39.3**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**44.7**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**40.2**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**51.9**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**60.6**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**53.7**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **更なる企業成長、企業価値向上に向けて、従業員が心身共に健全で働ける職場環境作りや、お互いに認め合い支え合える人間関係の構築により、従業員のパフォーマンス向上に繋げていくことが課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**毎年実施している健康診断数値の改善や、ストレスチェックにおける全社判定をCからB評価へ改善が進むことを期待する。また従業員同士が認め合える風土づくりにより社員意識調査結果において肯定回答の70%以上を目指す**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.mazda-parts.co.jp/about/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**73.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供
取組内容	全従業員間で称賛しあえる仕組みをイントラに置き自由投稿する。従業員が選んだ投稿を毎月表彰している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**45.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	日々使用する自動販売機においてカロリー表記する事で、健康意識の向上に導く

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

■運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助
取組内容	福利厚生としてメニューを設けており運動関連商品の購入や運動施設の利用料などを個別に補助している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**86.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

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	42.6	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.6	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.5	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.0	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.2	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.5	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**職場の人間関係やコロナ禍における孤独感において、メンタル不調により休職される方が発生している。**
	施策実施結果	**戦力である為、発生予防、早期発見、復職支援の知識を身に着ける事が必要。まずはその様な状況にならない職場環境づくりを各部門で２～３つのテーマで職場改善活動を実施　15部門中5部門で改善結果を得られた。**
	効果検証結果	**社員意識調査において従業員が否定的に感じている箇所の改善活動(部門単位) に対して５P～20Pの改善は見られたものの課題である休職者の減少には今のところ 繋がってない。社員意識調査の改善活動引き続き実施するとともに、メンタルヘルスセミナー(2回目)を10月実施する。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員間のコミュニケーションの促進**
	課題内容	**コロナ禍もあり従業員間にコミュニケーションが希薄になっており、意識調査の中の設問「自由に意見交換ができ、社員は思っていることを正直に言うことができる。」の肯定率が45%であり昨年と変化が無い状況**
	施策実施結果	**部門間、支社間の垣根を超えて意見・アイデアを出し合える環境を整備した。また、コミュニケーションTOOLの充実を図った。しかしまだ改善にはつながっていない。**
	効果検証結果	**今期の社員意識調査結果（12月）を踏まえて効果検証する。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012671

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ紡織東北株式会社

英文名：

■加入保険者：トヨタ紡織健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

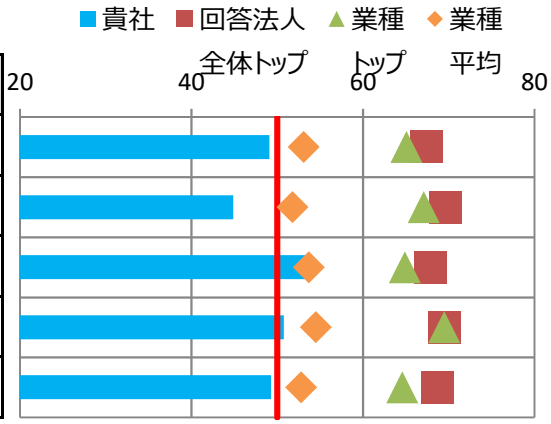
■総合順位：　**1751～1800位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**49.1**　↓1.5　（前回偏差値　50.6 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	49.1	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	44.9	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	53.3	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	50.8	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	49.3	68.7	64.6	52.8



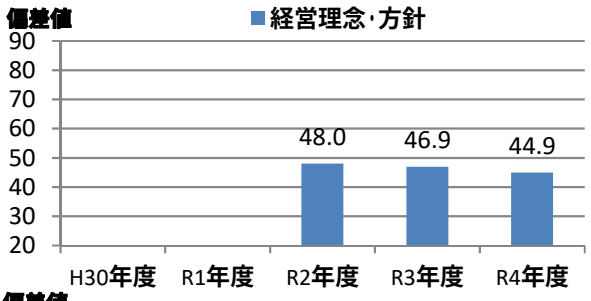
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

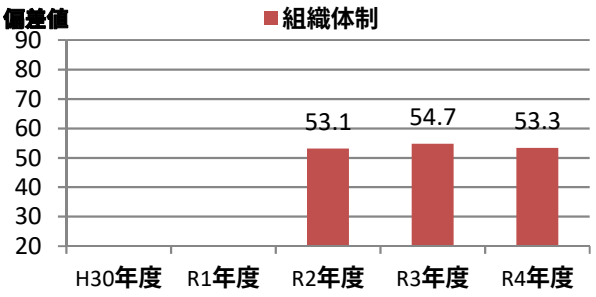
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

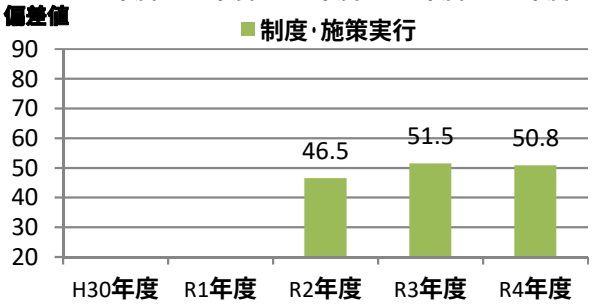
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

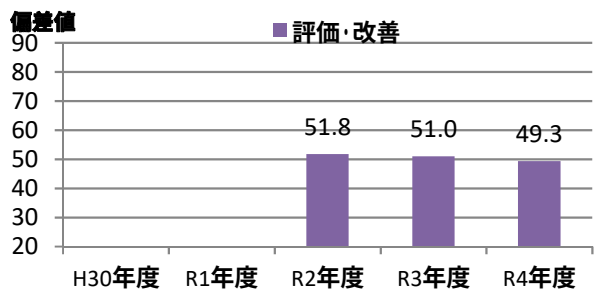
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1351～1400位	1501～1550位	1751～1800位
総合評価	-	-	49.9(-)	50.6(↑0.7)	49.1(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



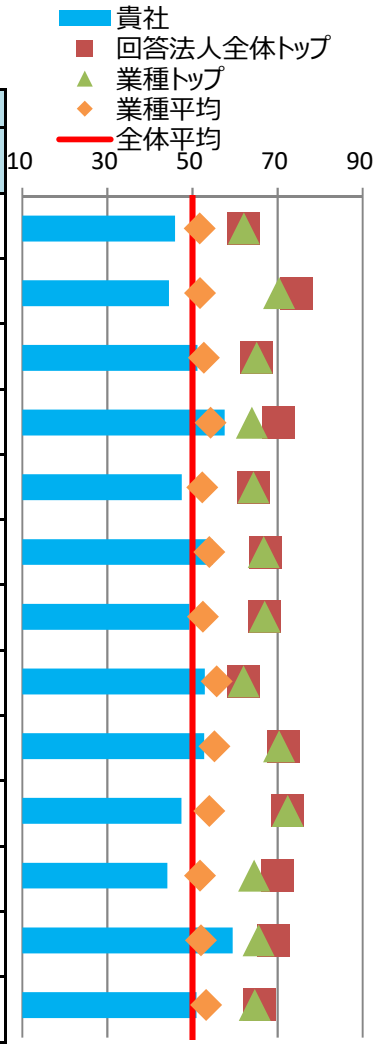






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**45.9**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**44.5**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.2**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.6**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**47.5**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**54.7**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**49.3**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**52.9**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**52.8**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**47.4**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**44.1**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**59.5**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**51.0**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **年齢・性別を問わず社員一人ひとりがいきいき働き続けられる職場づくりが事業活動を推進するうえで特に重要であり、心身の健康の維持・向上および疾病やメンタルヘルス不調のリスク低減の実現が課題。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康増進ツール(ＷＥＢポータル)の活用や社内広報紙での情報発信を通じて健康に対する興味を持つきっかけを提供したほか、保健師によるこまめなフォローによって定期健診後の精密検査受診率や特定保健指導の実施率の向上に繋がっている。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tb-tohoku.co.jp/csr/csr2/

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**7.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**71.2**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ
取組内容	地域のゴミ拾いや除草、地元開催のスポーツイベント運営に社員をボランティアとして派遣

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**42.8**	%

■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	社員食堂提供メニューにエネルギー量、塩分量、野菜分量などを記載し、バランスの良い食事の意識づけ

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**63.0**	%

■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	事務部門、製造部門ともに就業前にラジオ体操を実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**85.0**	%

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

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

※貴社が健康経営度調査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	50.6	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.4	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.6	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.2	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.8	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.3	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**生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年度から行っている特定保健指導の実施率が３０％前後と非常に低い結果が続いていた。未実施者からは「必要性がわからない」、「自分の業務が立て込んでいて都合がつかない」などの意見があり、対象者への理解活動と保健指導の就業時間認定が必要である。**
	施策実施結果	**特定保健指導の対象者へ実施する背景と目的を周知した。また、就業時間認定して対象者の職場上司にも保健指導が受けられるように業務の配慮に協力いただき、実施率は６８％に上昇した。**
	効果検証結果	**健康診断結果への効果はまだ見られないが、対象者だけではなく職場上司に対しても必要性を理解していただいたうえで協力を仰いだことにより実施率が上がった。生活習慣病の予防および生活習慣の改善への意識向上に繋がり、今後の健康診断結果への反映が期待できる。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**社内におけるインフルエンザ流行を防ぐため、予防接種費用の補助や社内発生状況・感染予防情報等を定期的に従業員へ展開している。新型コロナウイルス感染症についても、クラスターを発生させ生産に影響を与えないためにより一層の感染予防に努めることが必要。**
	施策実施結果	**感染症予防・感染時の対応等の社内ルールが浸透し、２０２１年度のインフルエンザ罹患者は０名。新型コロナウイルスも社員のワクチンの接種率は８２％となり、２０２２年９月末現在までクラスターは発生していない。**
	効果検証結果	**定量的な効果は把握できていないが、従業員の意識向上のため、デジタルサイネージを用いて感染症予防の啓発・ワクチン接種や変異株等に関する情報展開を今年度も継続。引き続きクラスターの発生も抑えられている。また、２０２２年５月からはテレワーク制度を導入したことにより、感染症拡大防止と有事の際の事業継続に効果が期待できる。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 012732

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社高木製作所

英文名：Takagi Mfg. Co.,Ltd

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

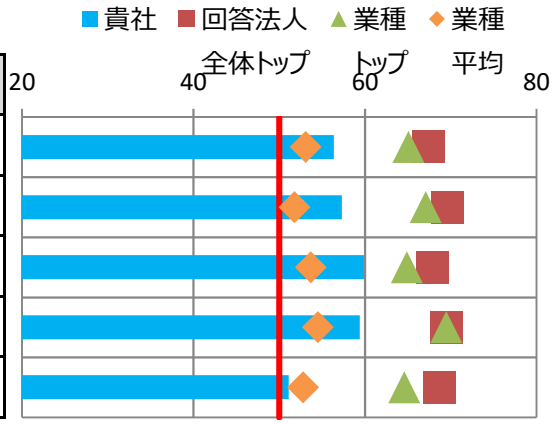
■総合順位： **901～950位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **56.4** ↓0.6 （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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.4	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	57.3	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	59.9	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	59.4	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	51.1	68.7	64.6	52.8



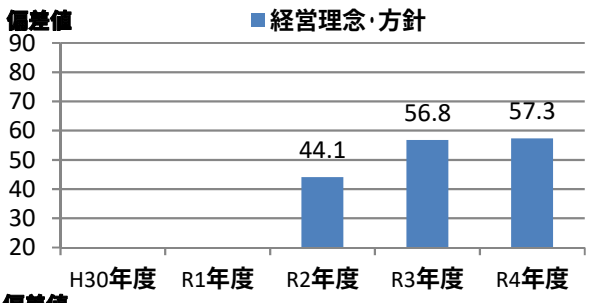
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

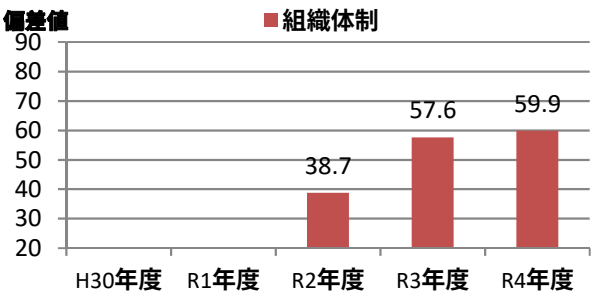
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

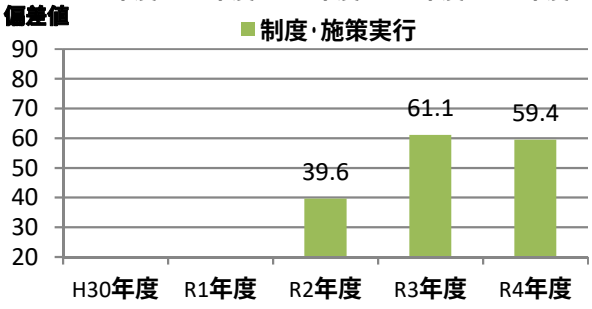
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

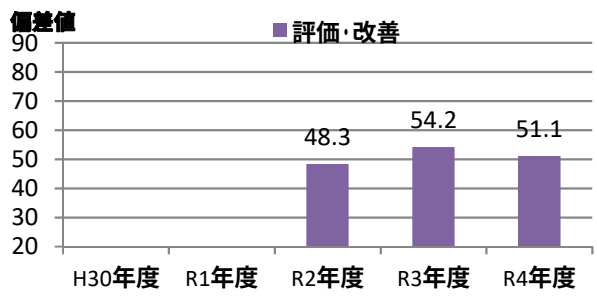
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1851～1900位	751～800位	901～950位
総合評価	-	-	43.4(-)	57.0(↑13.6)	56.4(↓0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



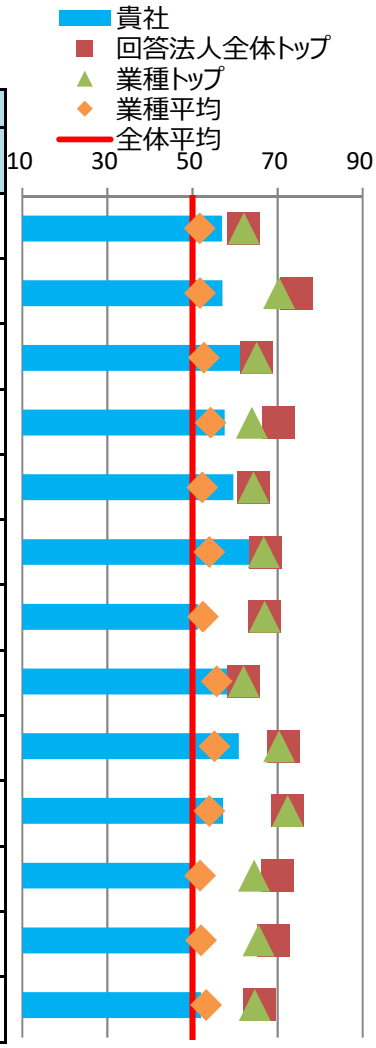






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.0**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**57.1**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**61.8**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**57.6**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**59.6**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**65.1**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**51.3**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**60.9**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**57.2**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**50.5**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.8**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.0**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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 メンタル不調による休務者が増えている状況にあり、特に入社３年以下で５０%以上を占めている。今後、人材育成や事業活動を推進する上で「社員の心と身体の健康」は重要な課題であり、改善すべきである。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で業務に邁進できるようミニマム目標として、ストレスチェック結果の総合健康リスクを全部署で１００以下にすることで、メンタル不調者を減らせる。 更に、個別に高ストレス者へ受診勧奨を促し、診療医師による社内相談会を実施することでメンタル不調を未然に防ぐ

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://takagi-mfg.co.jp/company-health

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**45**	回	**25**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**12**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**42.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**33.0**	%

■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	グループ会社を巻き込んだ福利厚生「WAT会」があり、日帰り旅行・野球観戦・サッカー観戦・観劇等を企画

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**45.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**90.0**	%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	チェックシートから自身の偏食タイプを決め、タイプに対応した食習慣改善を実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**98.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**97.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施
取組内容	チェックシートから自身の運動タイプを選定し日頃の運動習慣を意識付けさせる

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**88.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**84.0**	%

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

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

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

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	59.1	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.1	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.7	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.8	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.5	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙防止法が施行され、喫煙意識が変化する中、当社の喫煙率は、下がらない状況にあり、加盟する健保組合の脱タバコ作戦への参加呼びかけをするも、参加率が一向に上がらない。
	施策実施結果	喫煙に関する講話会や脱タバコ作戦の継続・週3日の禁煙デーを設定
	効果検証結果	2019年の喫煙率：38.7%　2020年の喫煙率：34.3%　2021年の喫煙率：32.6% 2022年の喫煙率：32.3%　2019年比6.4ポイント減と成果を上げている
効果検証②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	繁忙期になると、年次有給休暇の取得がなかなか進まず、社員のモチベーションの低下に繋がる可能性が高い。また、労働時間についても業務の属人化により人に仕事がついている業務もあった。
	施策実施結果	毎月、各部の労働時間実態をリスト化して配布し、月末時点で30時間を超えている社員に対して、各部の対応方法を確認。年次有給休暇の取得状況についても進捗度合いを話し合い取得促進を促す活動を実施
	効果検証結果	45時間超え社員の減少と有給休暇の取得が進んだ 年間平均取得日数　11日→13日

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　012884

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＮＳＫワーナー株式会社

英文名：NSK Warner k.k.

■加入保険者：日本精工健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

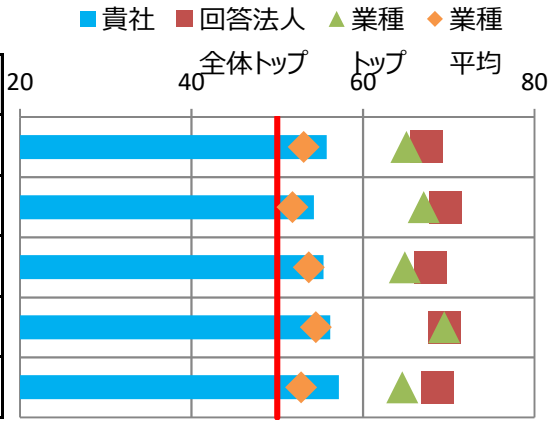
■総合順位：　**951～1000位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**55.8**　↑2.5　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.8	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	54.3	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	55.4	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	56.2	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	57.2	68.7	64.6	52.8



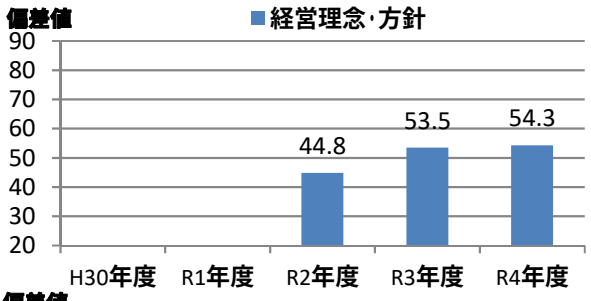
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

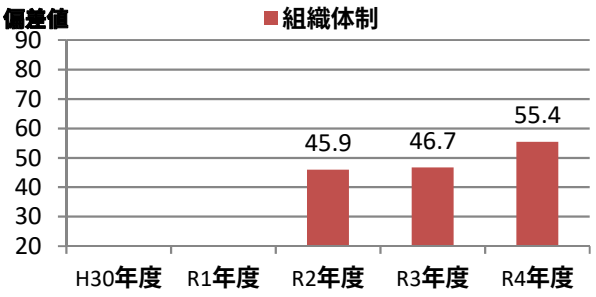
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

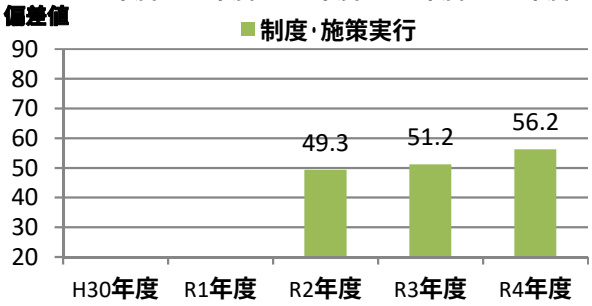
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

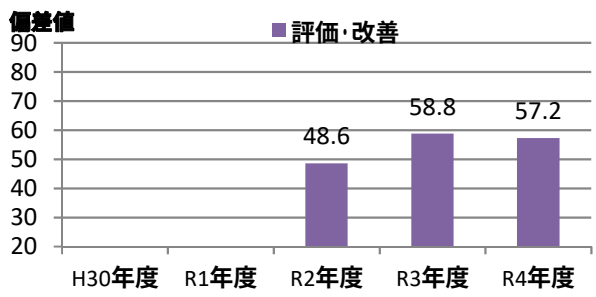
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1601～1650位	1151～1200位	951～1000位
総合評価	-	-	47.1(-)	53.3(↑6.2)	55.8(↑2.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



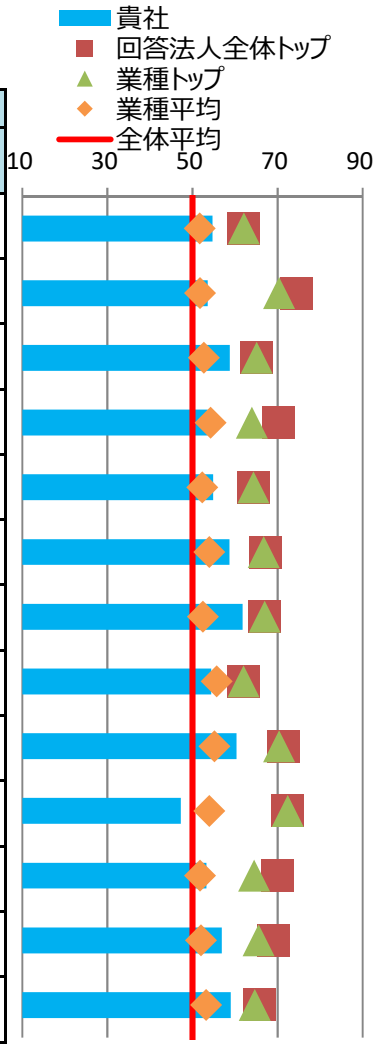






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**54.7**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**53.6**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.8**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**53.6**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**54.9**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.7**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**61.8**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**54.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**60.4**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**47.3**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.3**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**56.9**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**59.0**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **人材マネジメントポリシーを具体化する土台として仕事と家庭生活の両立(ワークライフバランス)と安全安心な職場、そして従業員の健康づくりが不可欠である。これらを健全な労使関係によって維持改善していき、「社員一人ひとりの個性と可能性を尊重する」ことがNSKグループの一員として経営上の大きな課題となっている。**
健康経営の実施により期待する効果	**従業員がいきいきと働ける環境づくりと成長に資する機会と場を提供することを通じてワークエンゲージメントの向上を期待している。** **具体的な指標として1回/2年実施している従業員意識調査での、持続可能なエンゲージメント項目では2020年度の60点から2026年度65点への向上を目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.nsk.com/nsk-warner/csr/diversity/diversity.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**3**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**12**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**75.5**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	従業員とその家族を会社に招待し、工場見学や環境への取組み、昼食会、ウォークラリーイベントなどを開催

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**96.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**8.8**	%

■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	社員食堂では毎月、管理栄養士がその季節の旬の野菜を使用したメニューを監修し、提供している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**85.1**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**13.6**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	オリジナルの腰痛予防体操を勤務開始に全従業員が実施している。交替勤務者も勤務開始時に実施している。

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

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**100.0**	%
管理職限定	○	全管理職の	**99.9**	%
限定しない		全従業員の		%

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

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	62.6	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.3	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.9	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.4	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.4	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進**
	課題内容	**弊社では男性従業員約9割女性従業員約1割という比率のため、女性の健康に関する知識や理解が乏しい傾向にある。生理休暇や産前産後休暇、育児休業などの制度は整っているものの女性従業員が制度を気兼ねなく利用するためには女性の健康に関する知識や理解が不可欠だと考えられる。そのためには正しい知識を得る教育の場が必要である。**
	施策実施結果	**管理職全員と女性従業員全員を対象に研修会を実施。管理職は99%、女性従業員は100%受講した。**
	効果検証結果	**現時点では休暇利用者数の増加があったかがまだわからないが、講習会後のアンケート調査では男性従業員全員が「女性の健康に関する理解が深まった」と回答している。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013138

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソー山形

英文名：DENSO YAMAGATA CORPORATION

非上場

■加入保険者：デンソー健康保険組合

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

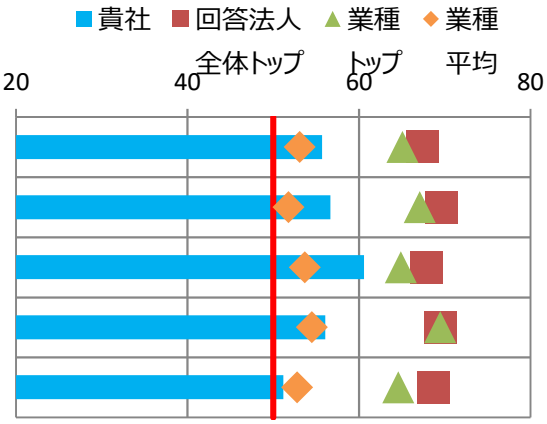
■総合順位：　**951～1000位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**55.7**　↑2.4　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	55.7	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	56.7	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	60.6	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	56.1	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	51.2	68.7	64.6	52.8



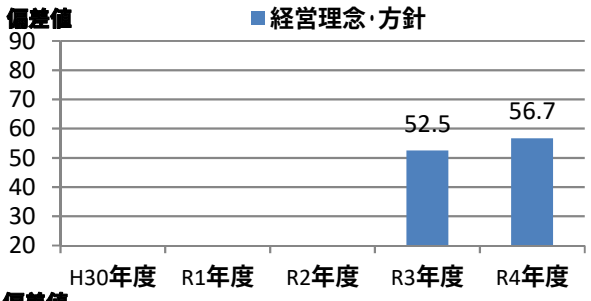
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

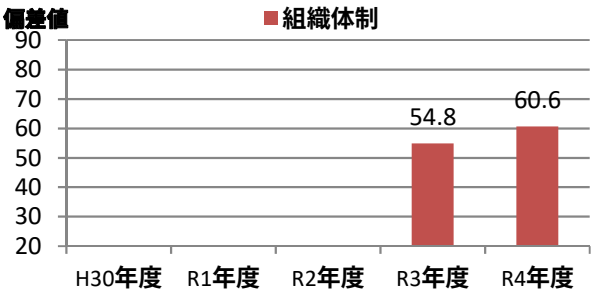
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

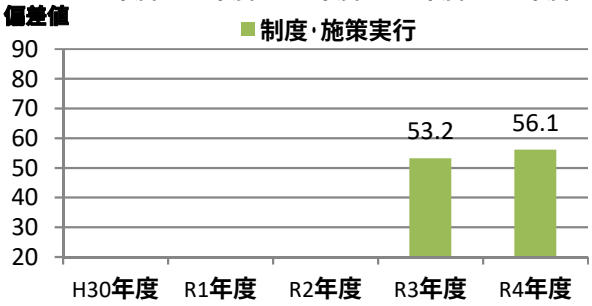
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

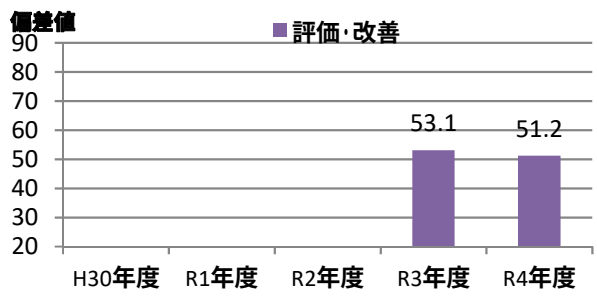
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1151～1200位	951～1000位
総合評価	-	-	-	53.3(-)	55.7(↑2.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



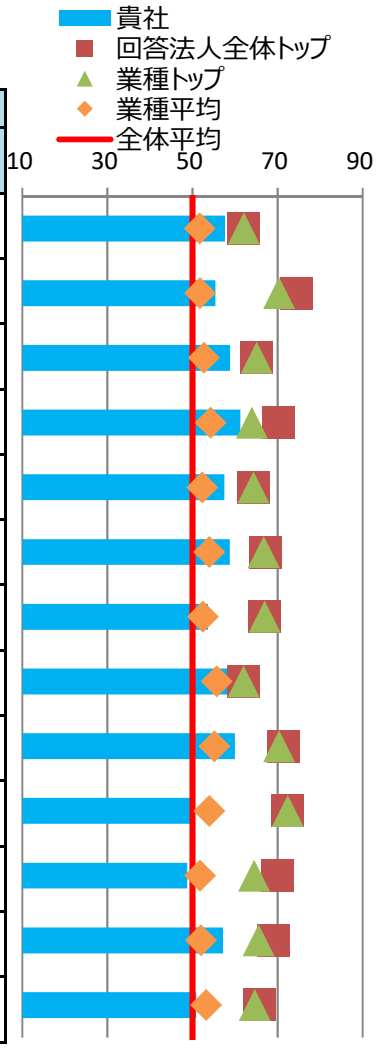






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**57.7**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**55.4**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**58.9**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**61.3**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**57.5**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.8**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**53.7**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**60.0**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**49.9**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**48.8**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**57.2**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**50.9**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **復職プログラムを運用したが、復職後再休職となるケースが33%となっており、従業員本来のパフォーマンスに定着するまで長期化していることが課題となっている。**
健康経営の実施により期待する効果	**復職前の出勤訓練を導入し、出社することで生活リズムを整えるとともに、勤務に必要な体力を回復させ、出社による負荷がかかった状態で症状が再燃しないことを確認している。復職後1年間を後保護期間とし定期的な面談を実施。復職後の再休職率の目標を2025年度に20%以下とし、復職者が安定して働き続けるようにする。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://note.com/denso_yamagata/n/n19a5e7877a02?magazine_key=mcaa8864468db

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**12**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**48**	回	**12**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**21.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**94.9**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供
取組内容	クラブ活動費を会社で補助

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

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	食堂メニューでヘルシーメニューの提供

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**6.6**	%

■運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施
取組内容	アプリを活用したウォーキングイベントを開催

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**38.1**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**2.7**	%

※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	56.5	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.1	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.0	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.8	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.4	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**健康診断で要精密検査となった従業員の精密検査受診率が48%と低い状態になっている。精密検査を行わないことにより、病気の早期発見、治療開始がおくれ、健康で働けなくなるリスクが高い。**
	施策実施結果	**人事が精密検査を受診するよう、 受診が遅れている従業員に対しては上長と連携して受診勧奨を実施。 精密検査受診率100%を達成することができた。**
	効果検証結果	**精密検査を実施することにより、対象者の中で治療を開始した従業員が12%となり、病気の早期発見につながった。**
効果検証②	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**特定保健指導の積極的支援対象者が16%と高い。（全国平均12.9%） 導入初年度のため対象者の協力を得て実施し、保健指導のもと体質改善ができるかが課題。 特定保健指導の完了率100%を目標にし実施。**
	施策実施結果	**人事総務課が初回面談のスケジュールを組み、業務内で面談を実施。委託会社と連携し状況を確認し、最後まで指導をうけてもらえるよう、人事総務課や上長を通じてフォローを行った。**
	効果検証結果	**完了率100%を達成することができ、積極的支援対象者の54.5%が2Kg以上の減量を達成した。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013273

令和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Ａｓｔｅｍｏ上田株式会社

英文名：Hitachi Astemo Ueda,Ltd

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

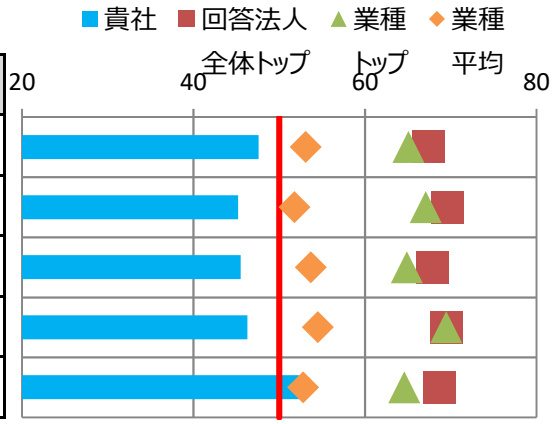
■総合順位： **1951～2000位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **47.6** ↑11.7 （前回偏差値 35.9 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.6	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	45.2	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	45.5	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	46.3	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	52.3	68.7	64.6	52.8



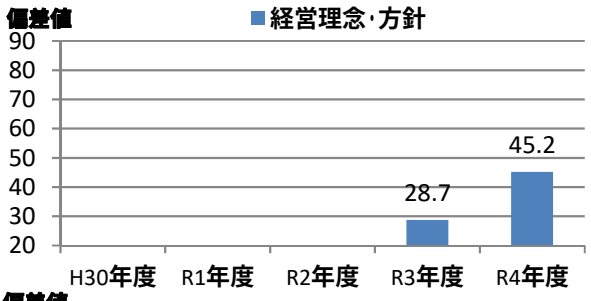
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

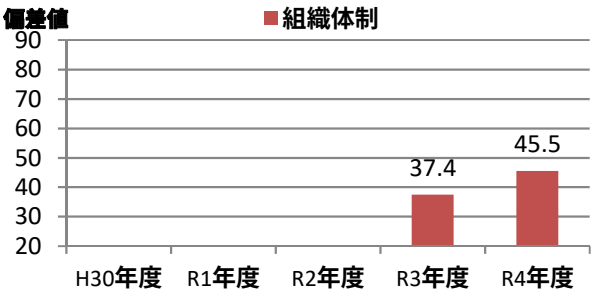
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

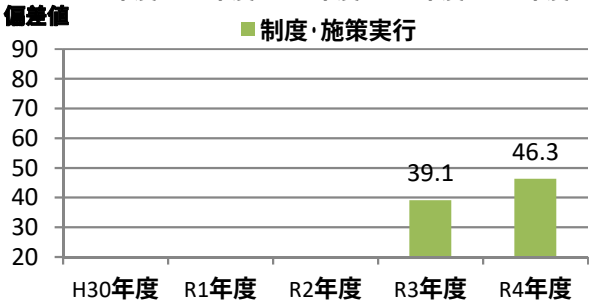
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

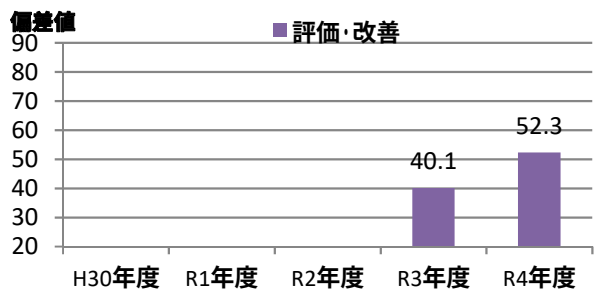
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2601～2650位	1951～2000位
総合評価	-	-	-	35.9(-)	47.6(↑11.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



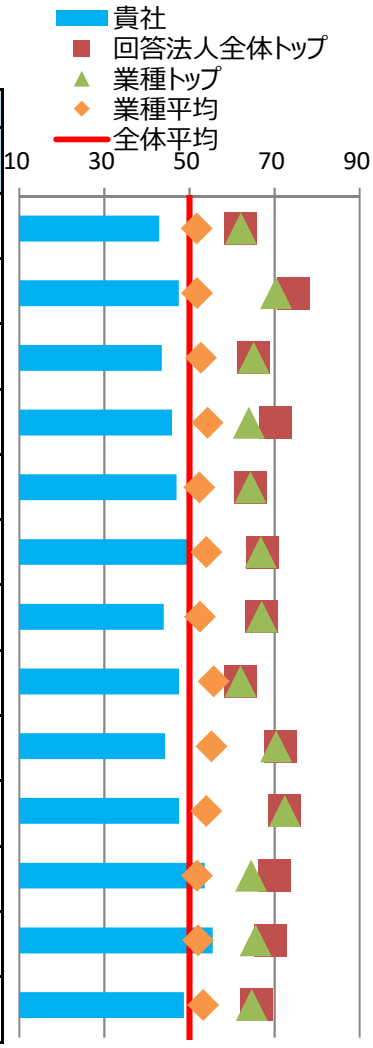






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**42.9**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.5**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**43.5**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**45.9**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**47.0**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**50.4**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**44.0**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**47.6**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**44.3**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**47.6**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**53.6**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**55.5**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**48.7**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **ストレスチェックの評価指標である、「いきいき度」が78ポイントと低い。** **（全国平均：100ポイント、80ポイント以下が要改善領域）**
健康経営の実施により期待する効果	**「いきいき度」向上により組織の活性化を目指す。** **好事例を参考にする。** **➡職場の一体感、ワークエンゲージメントが向上する。**

※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

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**HP無し**

※貴社が健康経営度調査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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**1**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**47.8**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**87.7**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供
取組内容	社内規程に基づきサークル活動への金銭的支援、全国大会出場サークルは強化クラブ認定し遠征費支援も実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**15.7**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	管理栄養士によるメニューごとの摂取カロリー、塩分摂取量の掲示。カット野菜小鉢を希望者に無償提供。

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

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	１日２回、ラジオ体操を行う時間を設けている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**77.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	**36.1**	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

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	48.6	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.2	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.1	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.0	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.5	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.0	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘル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年度のストレスチェック結果のいきいき度（ワークエンゲージメントの指標含む）の結果が73ポイントと低かった。（全国平均は100） 全体のいきいき度を高めるために、各職場のストレスチェック組織診断結果（集団分析）の有効活用が課題。"**
	施策実施結果	**各管理職が、ストレスチェックの組織診断結果をもとに、職場ごとの強みと弱みを抽出した。抽出した弱みから、改善に向けた対策を計画し、それに取組むことで職場環境改善につなげた。**
	効果検証結果	**2021年度のいきいき度が73ポイントから、78ポイントに改善した。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013338

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社デンソーワイパシステムズ

英文名：DENSO WIPER SYSTEMS, INC

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

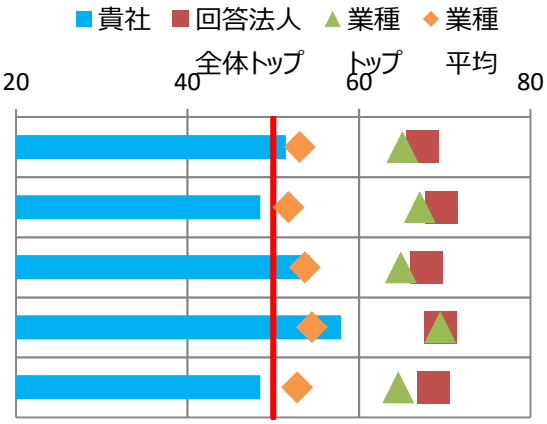
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**51.5**　↑2.0　（前回偏差値　49.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.5	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	48.5	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	54.3	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	57.9	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	48.5	68.7	64.6	52.8



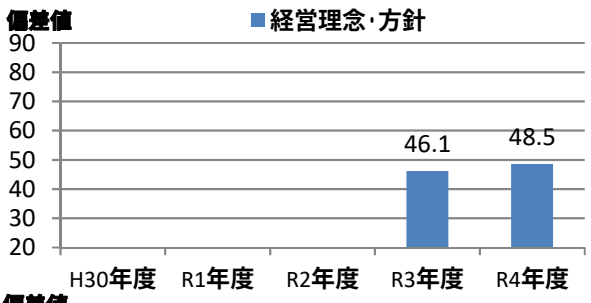
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

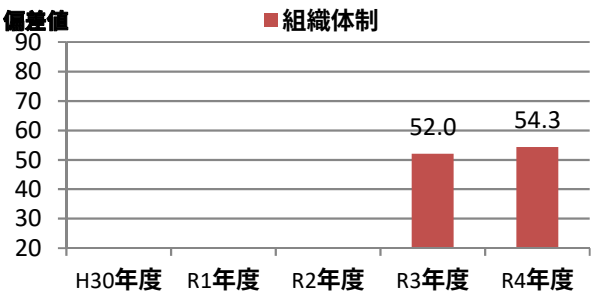
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

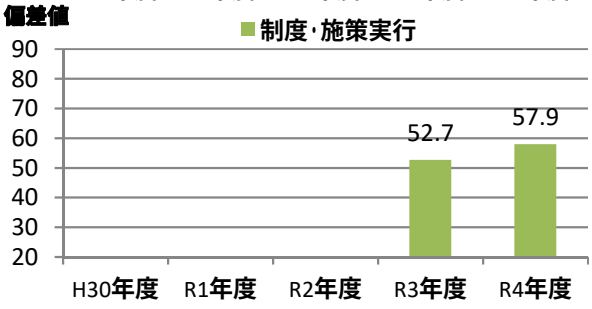
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

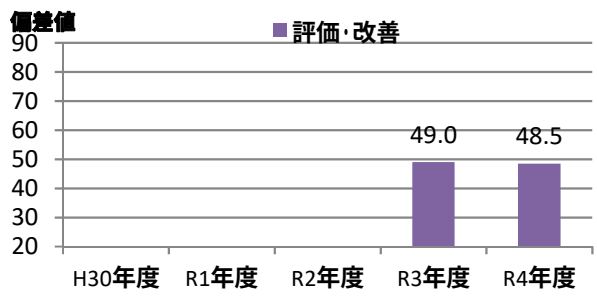
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1651～1700位	1451～1500位
総合評価	-	-	-	49.5(-)	51.5(↑2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



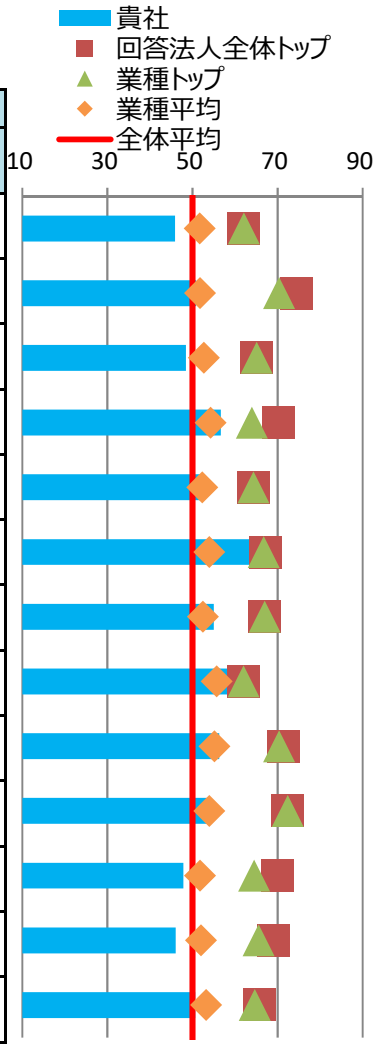






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**45.9**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**50.9**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.5**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**56.7**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**52.2**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**63.6**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**55.0**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**56.3**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**53.9**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**47.9**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**46.1**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**50.7**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	組織の活性化 コロナ禍による在宅勤務の継続や黙食活動により、従業員同士で顔を合わせて議論したり、コミュニケーションを取る機会を持つことができず、他者理解を深めること、業務の円滑推進に影響がでていることが課題であった。
健康経営の実施により期待する効果	各部署、毎週のチームミーティング等において、プライベートな話（雑談）を行う時間を推奨し、コミュニケーション促進を図る等対策を行う。具体的な指標として、メンタルによる休職を1%未満を目指す。

※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

媒体の種別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.denso-wipersys.com/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**4**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**25**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**23.4**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**86.3**	%

■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	MicrosoftTeamsのチャット機能を活用しグループ作成等でコミュニケーションの活性化を図る。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**43.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	糖質や脂質を抑えたヘルシーメニューを導入している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**20.6**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎日始業前にラジオ体操を実施している

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

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

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

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

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	58.7	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.9	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.2	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.7	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.7	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.2	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.2	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2019年度に引き続き2020年度も喫煙率が35.4%と高い状態であり、喫煙者の健康への影響や非喫煙者への受動喫煙による健康被害が考えられる為、禁煙勧奨する必要がある。
	施策実施結果	新入社員に対し喫煙防止教育を実施。特定保健指導対象者に対し禁煙勧奨を指導し、全従業員に対し広報誌での禁煙勧奨を情報展開。
	効果検証結果	昨年度より約1%ほどだが僅かに喫煙率が低下した。2022年度は社内での紙巻タバコ使用禁止等の施策強化を検討中。
効果検証②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調等で休業する従業員が2019年度より0.4%減で1.1%おり、その中でも復帰後の再度休職者が約50%で、再発防止のための復職後の制度充実等が必要である。
	施策実施結果	復職面談以降の産業医との定期面談にて上司同席等を実施し、問題点の可視化を実施。また産業医が指示したものには復職後のリハビリノートを配布して日々の投薬状況、睡眠時間、健康状態等の確認をしている。
	効果検証結果	休業者割合が1.0%までは減少し、2020年度比0.1%減という成果を得た。再発者は9%と減少しており、次年度も継続して再発防止のための復職支援制度の強化を検討する。

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013346

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タカコ

英文名：Takako Industries, INC.

■加入保険者：KYB健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

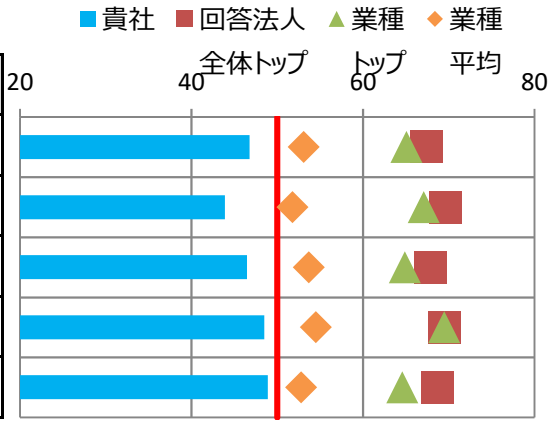
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**46.8**　↓0.7　（前回偏差値　47.5 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.8	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	43.9	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	46.5	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	48.5	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	48.9	68.7	64.6	52.8



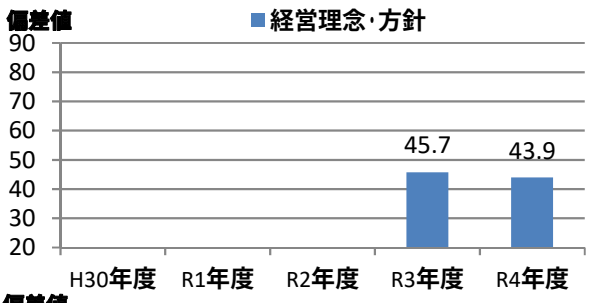
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

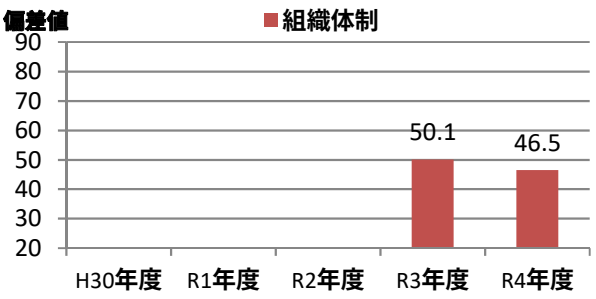
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

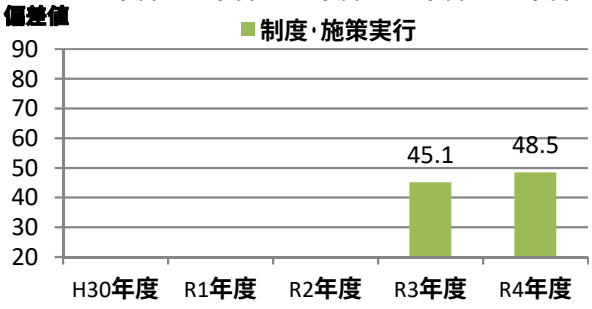
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

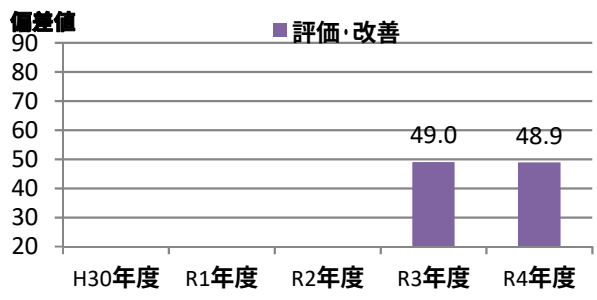
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1851～1900位	2051～2100位
総合評価	-	-	-	47.5(-)	46.8(↓0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



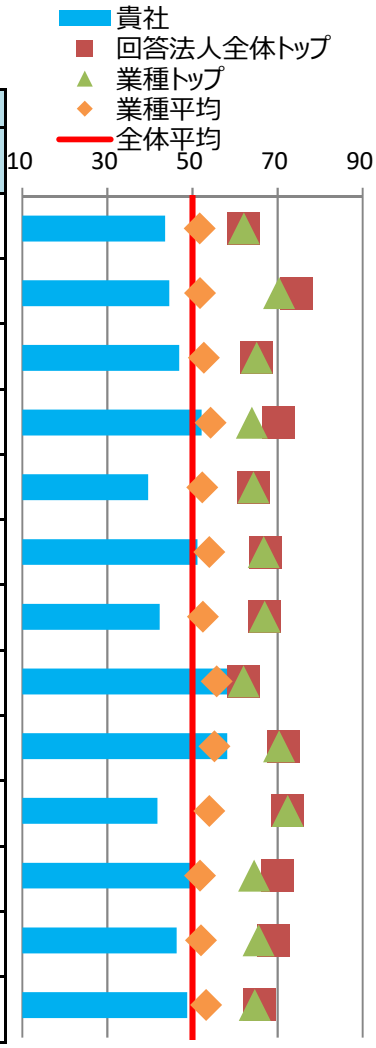






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**43.6**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**44.6**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**46.9**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.2**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**39.6**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**51.2**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**42.3**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.9**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**58.2**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**41.8**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**50.4**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**46.3**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**48.8**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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**
健康経営の実施により期待する効果	**新たに採用することが困難ななかで、ノウハウやスキルを持つ従業員に健康で元気に長く働き続けてもらう事が事業活動を推進するうえで、重要な課題と考える**
	従業員がいきいきとし、働き続けたいと思うような働き甲斐のある会社にする風土改革を実行し、あらゆるハラスメントフリーな職場を実現し、従業員の定着を目指す。具体的には、以下の指標とする。 ①長時間労働対策と労働時間管理の徹底、特別枠の上限超過ゼロ ②ハラスメント防止体制の構築 ③従業員入社3年後定着率72%

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.takako-inc.com/company/base.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**95.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	クラブ活動に金銭と場所の提供支援をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**31.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	ドレッシングをノンオイルにすべて変更、月に一度五穀米に変更				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝、ラジオ体操第一の放送を流し、実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

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

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

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

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	46.1	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.4	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	34.7	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.0	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.3	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.3	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.3	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**未受診を放置することないよう、2021年度も健康診断受診を継続して働きかけ、各部署で受診確認のデータを作成し、管理しやすくした。**
	施策実施結果	**継続して、健診未受診者への働きかけ強化、就業制限の取扱基準要領の周知、社内展開を行った。**
	効果検証結果	**2021年度も継続でき、健診受診率１００%、産業医判断での精密検査の受診勧奨１００%、再検査や精密検査に関しては75%の受診率だったため、今後は、フォローの強化が必要。**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013348

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ＫＹＢモーターサイクルサスペンション株式会社

英文名：KYB Motorcycle Suspension Co.,Ltd

■加入保険者：KYB健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

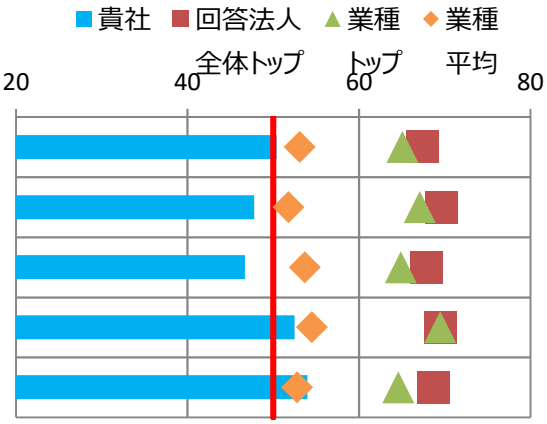
■総合順位：　**1601～1650位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**50.4**　↑3.5　（前回偏差値　46.9 ）

※「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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	50.4	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	47.8	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	46.7	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	52.5	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	54.0	68.7	64.6	52.8



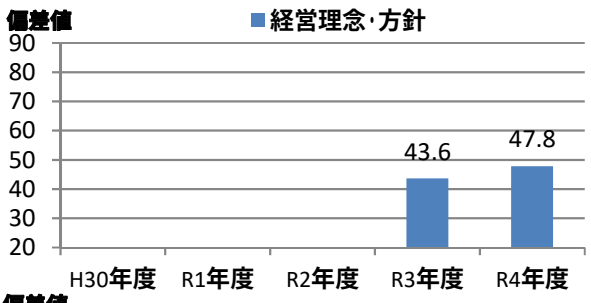
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

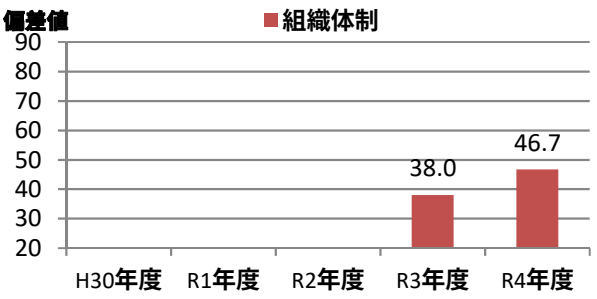
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

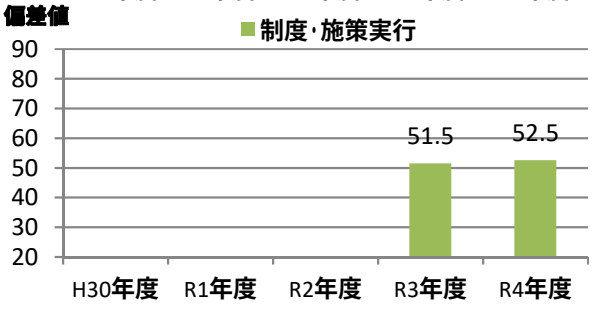
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

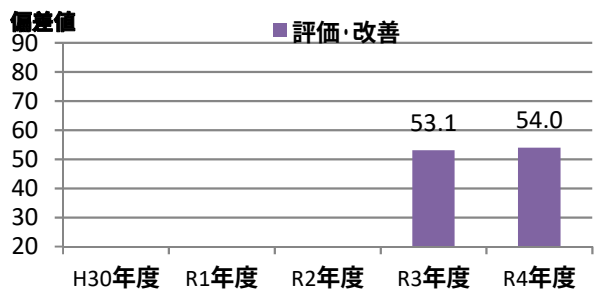
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1901～1950位	1601～1650位
総合評価	-	-	-	46.9(-)	50.4(↑3.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



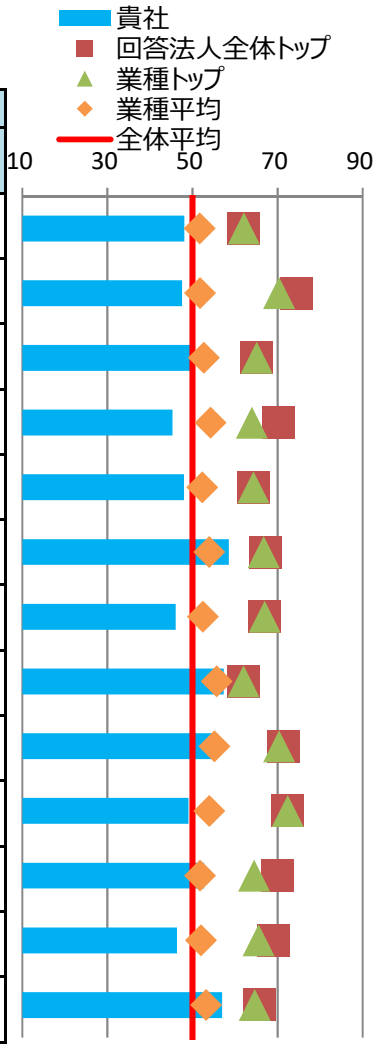






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.6**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.2**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**45.3**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**48.0**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.6**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**46.1**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**57.4**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**55.5**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**49.1**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**52.8**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**46.4**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**57.0**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **長時間労働・人員不足などによるストレスを感じながら就業している従業員のモチベーションが上がらず、個々の能力が発揮できていない**
健康経営の実施により期待する効果	**・ストレスチェックのストレス度の低減** **・ワークエンゲージメントの向上**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**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	**http://kms.kyb.co.jp/company/csr.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**6**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**18**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**1.7**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	文体サークルや同好会の、活動場所の提供や消耗品などの費用を補助している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社員食堂にて野菜小鉢やマンナンご飯による低カロリーの物を提供　カロリーや塩分量を表示				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	誰もが参加できるイベントとして「ウォーキング大会」を開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**37.5**	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**0.3**	%

※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	50.4	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.7	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.0	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.1	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.2	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.9	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**2020年より喫煙率をストレスチェックの設問に追加し、正確な喫煙率を把握できるようにした結果、2020年の喫煙率は33.9%となっており、国民栄養調査などの全国的な喫煙率と比較しても高い状況にある。従業員自身の健康維持のため、受動喫煙対策推進のためにも、喫煙者を減らしていく必要がある。**
	施策実施結果	**構内全面禁煙、社内たばこ販売中止などの環境対策に加え、禁煙希望者には健康保険組合とのコラボ事業として、禁煙サポートを実施している。**
	効果検証結果	**2021年度の喫煙率は30.6%と減少した。2022年6月の調査では、目標の30%以下を達成した。今後は、禁煙サポートを継続しながら、更なる喫煙率低減を目指す**
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013379

令和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ターボ

英文名：IHI Turbo 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：輸送用機器

①健康経営度評価結果

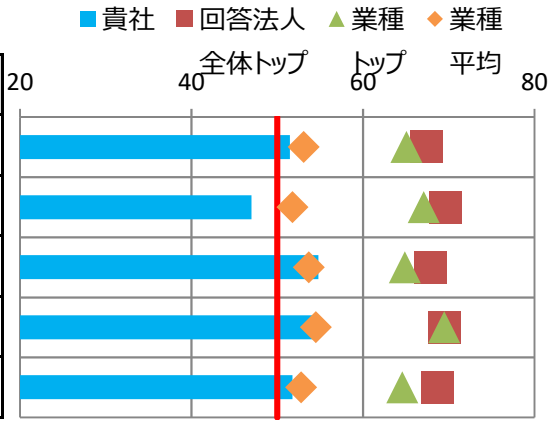
■総合順位：　**1451～1500位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**51.5**　↓0.6　（前回偏差値　52.1 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	51.5	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	47.0	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	54.8	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	54.3	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	51.8	68.7	64.6	52.8



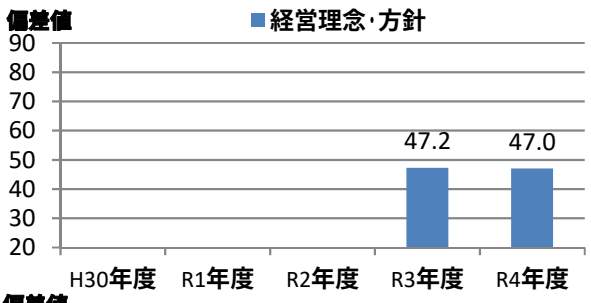
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

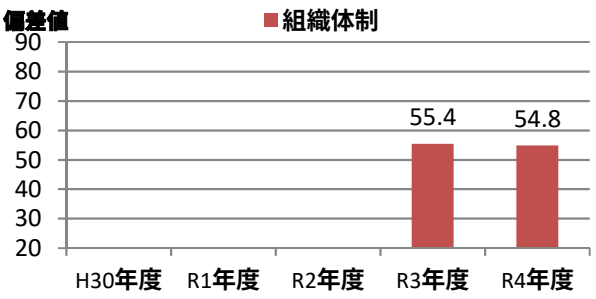
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

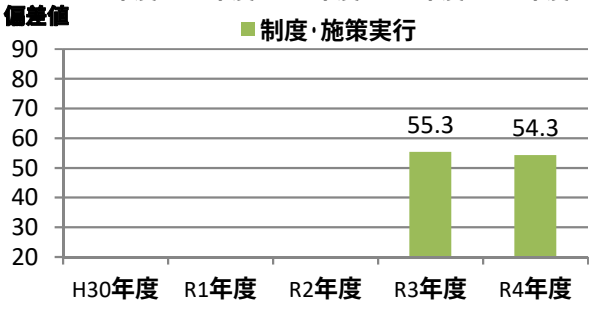
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

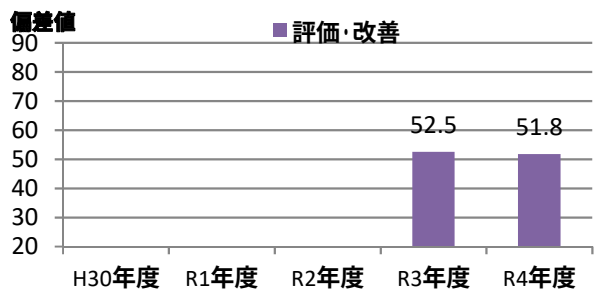
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1301～1350位	1451～1500位
総合評価	-	-	-	52.1(-)	51.5(↓0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



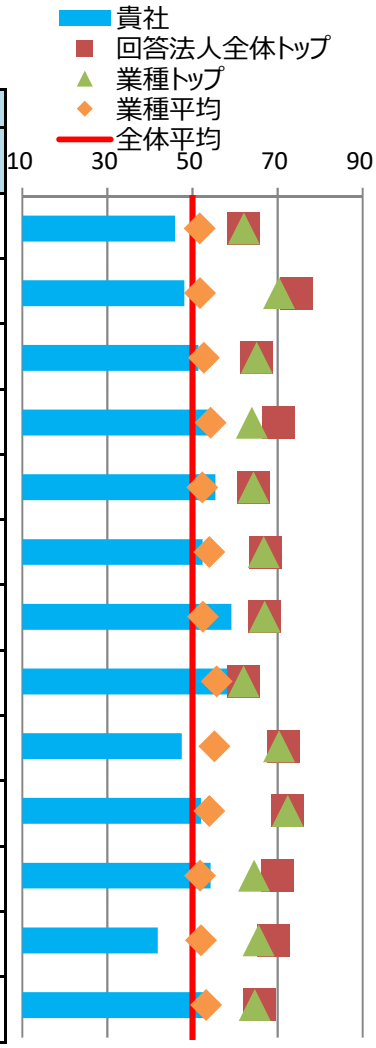






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**45.9**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**48.1**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**51.4**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**54.5**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**55.4**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**52.4**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**59.2**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**62.0**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**47.5**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**52.0**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**54.3**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**41.9**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**52.7**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **従業員の積極的な健康づくりを支援し、従業員が『IHIターボ行動規範』に基づき、いきいきとその能力を最大限に発揮することで、組織の活性化を図り，人的資源の確保，離職者防止に努めたい。**
健康経営の実施により期待する効果	**以下の内容を従業員および組織のウェルビーイングを高める活動に職場一体となって取り組むことで組織を活性化し、お客様や社会の発展に貢献できる。** **(１)ストレスチェック、職場健康度調査を活用した職場改善活動の推進** **(２)個人のニーズや健康リスク低減にあわせた健康支援** **(３)ヘルスケアに関するイベントや情報の充実と支援**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**健康経営宣言・健康宣言**
URL	**https://www.ihi.co.jp/itj/company/corporateprofile.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**14**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**12**	回	**4**	回

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

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**61.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**72.9**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与
取組内容	サンキューカードと称するメッセージカードで感謝の気持ちを相手に伝える

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**57.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	委託業者との定例連絡会を実施し、ヘルシーランチ（600kcal以下）をメニューに入れ提供。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**80.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**33.5**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎朝、始業時にラジオ体操を実施している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**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	**21.9**	%
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	54.4	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.9	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.0	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.8	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.8	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.8	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**ストレスチェックにおける高ストレス職場が多く，要因分析，課題改善による，ストレスの低減が必要とされている。**
	施策実施結果	**ストレスチェックの内容を職場にフィードバックし，特に高ストレス職場に対しては，具体的なストレス低減策を立案してもらい，定期的に状況を把握している。**
	効果検証結果	**結果検証は継続確認中であるが，定期的なフォロー，改善策を地道に継続的に実施してく。また，それにより，トレンドも見れる状態にし，ストレスの変化を見ていく。特に，仕事への裁量，上司・同僚の支援といったところの変化を見ていく。**
効果検証②	課題のテーマ	**休職後の職場復帰、就業と治療の両立**
	課題内容	**復職後から再適応までのステップに統一性がなく,対応で困惑する事例が生じていた。メンタル不全と身体疾患療養からの復職という点でも統一が取れていなかった。**
	施策実施結果	**再適応支援の手引きを作成し,運用に至った。手引きにより,基本的支援がスムーズに行えるようになった。**
	効果検証結果	**基本対応を統一することでケース対応は更なる充実が図れている。メンタルにおいては再休職に至る確率が低くなっている。また,所属長とも連携が取れやすくなっており,今後も経年的な経過を見ていく必要がある。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013395

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社新来島サノヤス造船

英文名：Shin Kurushima Sanoyas Shipbuilding Co.,Ltd

■加入保険者：来島どっく健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

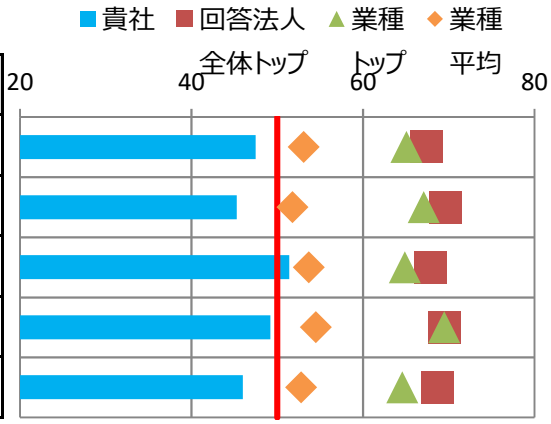
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**47.5**　↓0.1　（前回偏差値 47.6 ）

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.5	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	45.3	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	51.4	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	49.2	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	46.0	68.7	64.6	52.8



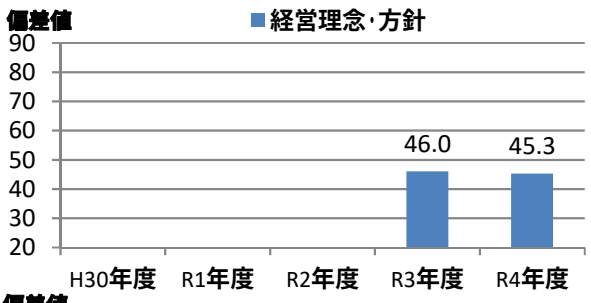
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

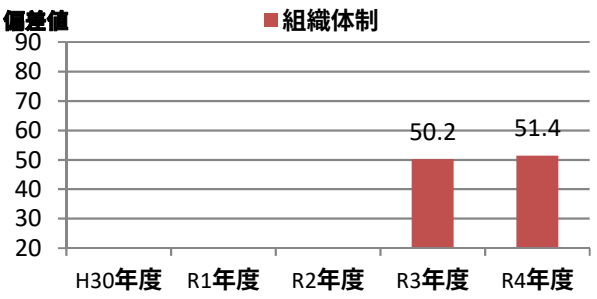
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

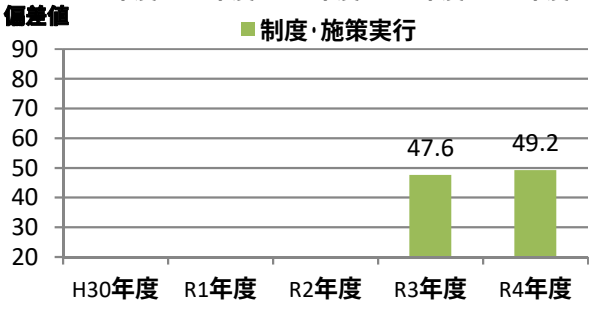
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

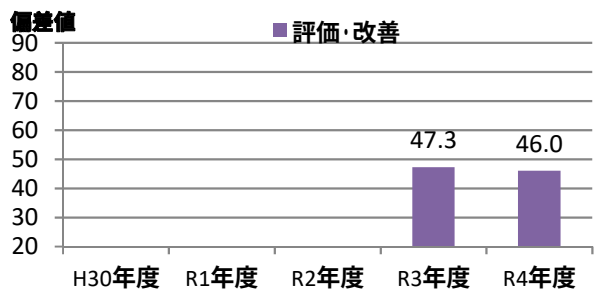
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1851～1900位	1951～2000位
総合評価	-	-	-	47.6(-)	47.5(↓0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



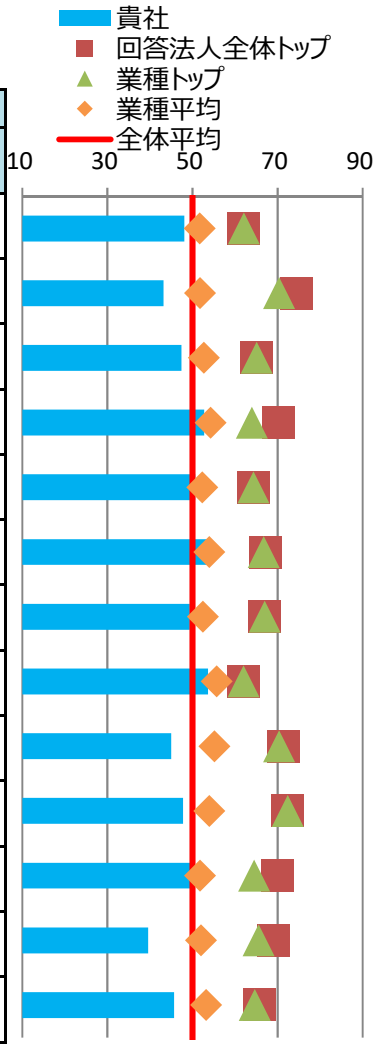






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**48.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**43.2**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**47.4**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**52.8**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**50.7**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**53.6**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**49.4**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**53.7**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**45.0**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**47.8**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**50.2**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**39.6**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**45.7**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **新規採用が厳しくなりつつあり、このまま若手社員の減少が続くことによって、技術・技能の継承が滞ってしまうのではないかという事が大きな課題になっている。**
健康経営の実施により期待する効果	**健康経営を実践していくことが、従業員の長期雇用に繋がり、またそれによる企業価値の向上によって新規採用力の向上につなげたい。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.sanoyas.skdy.co.jp/company/safety

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**9**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**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 ※全従業員に占める対象者の割合	**9.6**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ
取組内容	全社員とその家族、地域住民を招待し、工場見学や屋台などの全社員イベントを年１回、開催している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	毎月、労使、食堂委託先、栄養士他で、昼食メニュー等の打合せの場を設け、結果等を開示している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	朝始業開始時のラジオ体操（誰でもできる体操）の励行

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

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

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

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

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	55.4	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.3	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.5	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	28.1	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.8	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.8	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.5	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	39.1	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**毎年冬季に体調不良者が著しく増える傾向にあり、これは疾病予防・重症化前の初期治療といった疾病予防意識で改善できる部分もあると考えられる。**
	施策実施結果	**10月にサノヤス健保組合より、社員個々人が自身に必要な常備薬を選ぶ選択式での常備薬無償支給を全社員に向けて実施し、全社員のうち98%の社員がこの制度を利用した。**
	効果検証結果	**定量的な効果を測定することは困難だが、定性的な効果としてうがい薬や風邪薬などの常備を推奨し、社員一人ひとりが疾病予防・初期治療を意識する環境にある中で、体調不良者の減少が期待出来る。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の感染症予防（インフルエンザなど）**
	課題内容	**毎年冬季に向かい社内で一定数のインフルエンザの罹患者が発生し、罹患者の重症化リスクと社内での感染拡大リスクが存在している。リスクを軽減するため、加入者本人と被扶養者(家族)でインフルエンザ予防接種率50%を目指す。**
	施策実施結果	**インフルエンザ予防接種費用補助の案内と申込書を配布し、接種推奨を行なっており、加入者本人と被扶養者を含め2019年度31.2%、2020年度24.5%、2021年度22.6%が予防接種を行なった。**
	効果検証結果	**接種を行った社員(加入者)より"費用補助の接種を受けやすい環境が整っていることが、接種受けるきっかけの一つである"と聞いており、今後は案内書配布だけでなく、メールでの周知なども活用し、インフルエンザ予防接種率50%を目指す。(20・21年度の接種率の減少は、コロナ禍での病院往診の手控えが原因と推察)**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013705

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アドヴィックス

英文名：ADVICS CO.,LTD

■加入保険者：アイシン健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

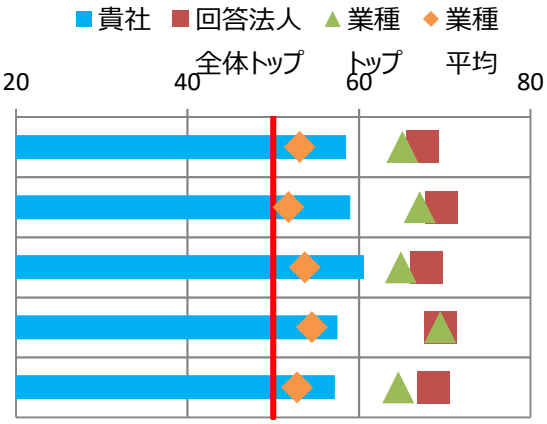
■総合順位： **701～750位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **58.5** （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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	58.5	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	59.0	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	60.6	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	57.5	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	57.2	68.7	64.6	52.8



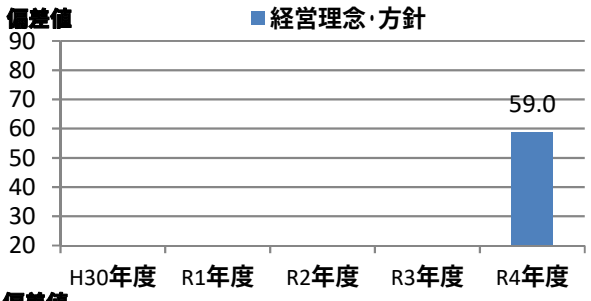
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

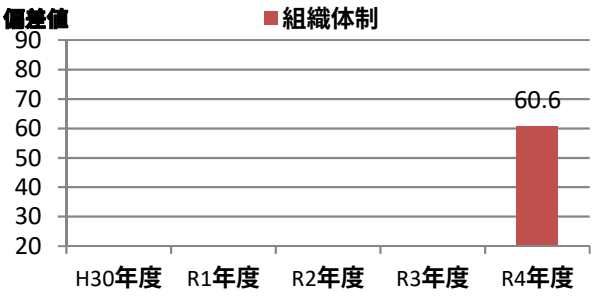
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

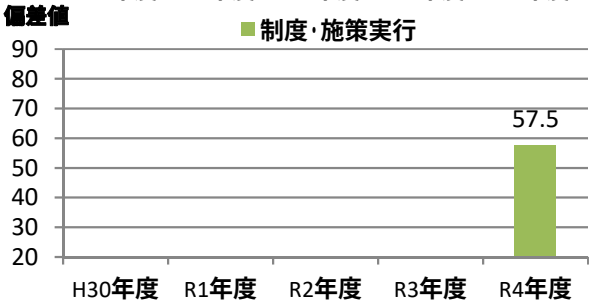
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

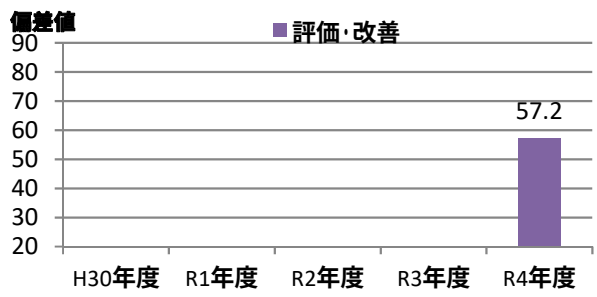
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	701～750位
総合評価	-	-	-	-	58.5(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



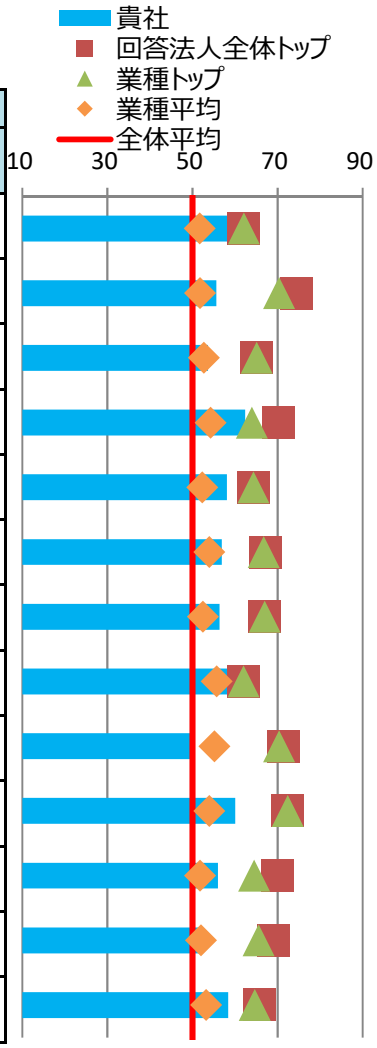






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**62.1**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**55.6**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**53.7**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**62.4**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**58.1**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**56.9**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**56.4**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.9**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**50.4**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**60.1**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.0**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**51.6**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**58.4**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	**組織の活性化** **若年層から高齢者まで、社員一人ひとりが「いきいき」と会社生活を送れ、最大限のパフォーマンスが発揮できるよう、「心」と「からだ」の健康づくりを実施していくことにより、働きがい、人生の幸せを感じられる会社を目指すことが、企業の持続的な成長を実現する上で重要な課題である**
健康経営の実施により期待する効果	**社員の「こころ」と「からだ」の健康づくりを実施するために、社員本人の健康維持・健康意識向上を期待している。具体的な指標として、2030年度までに新規メンタル休職者率を現在0.93%から0.8%へ、生活習慣病リスク者率（BMI25%以上）を現在26.7%から23%へ低減を目指している。また「いきいき」の指標としては、従業員意識調査の従業員満足度にて測定している。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://www.advics.co.jp/csr/employee/health.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**11**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**52**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**20.2**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**99.1**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	コミュニケーションによる信頼関係を土台に職場力向上を図るATBA活動（小集団活動）を全社的に実施

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援
取組内容	カロリー・栄養素を表示することにより、自身で食生活をコントロールし生活習慣病予防の意識を促している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	毎朝、始業時間前に社内放送でラジオ体操の実施呼びかけと1プログラム分の放送を流している。(約2分間)

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	**46.7**	%
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	56.1	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.9	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.2	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.4	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防**
	課題内容	**若年（39歳以下）の生活習慣病リスク者へアンケートを実施したところ、「健康意識がある」と答えた人が約4割だった。生活習慣病発症リスク低減のためにも、健康意識向上に向けて対策が必要がある。**
	施策実施結果	**特定保健指導に該当しない若年（39歳以下）の生活習慣病リスク者全員に対して、保健指導を行った。**
	効果検証結果	**保健指導を行った対象者に対してアンケートを実施したところ、「健康に対する意識が変わった」と８割の人が回答した。**
効果検証②	課題のテーマ	**メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応**
	課題内容	**近年、若者（20代・30代）の休職者が増加傾向のため、若者に対するメンタルヘルス対策が必要である。（上司教育と若者への教育）**
	施策実施結果	**管理・監督者へのメンタルヘルス研修に、「若手を理解する」「若手社員への接し方」、の内容を追加し、実施した。また新入社員に対してはメンタルセルフケア教育や定期的な声掛けにより異常を早期発見している。**
	効果検証結果	**受講後アンケートで、最も勉強になったところ・興味があったところを確認したところ、「若手社員への接し方」と回答した人が７割いた。また監督者教育については100%の監督者が若者との接し方について「理解した」と回答している。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013767

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタ車体精工株式会社

英文名：TOYOTA BODY SEIKO CO.,LTD.

非上場

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

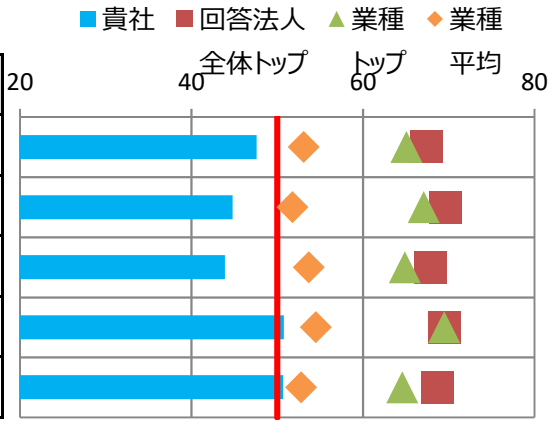
■総合順位：　**1951～2000位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**47.6**　（前回偏差値　-　）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、
フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	47.6	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	44.8	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	43.9	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	50.8	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	50.7	68.7	64.6	52.8



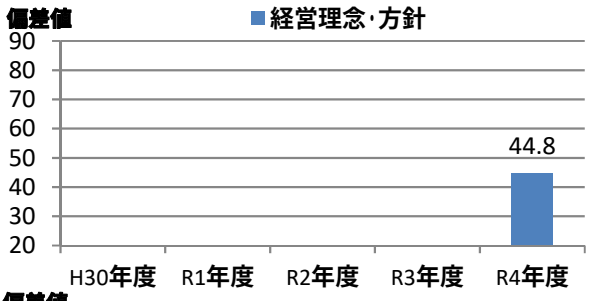
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

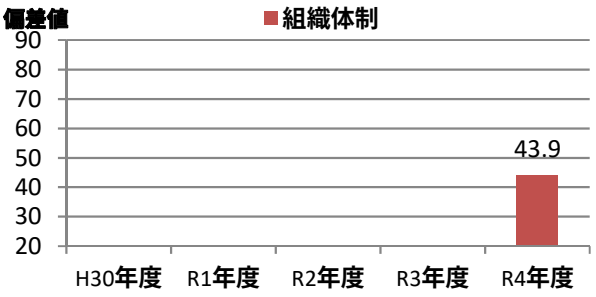
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

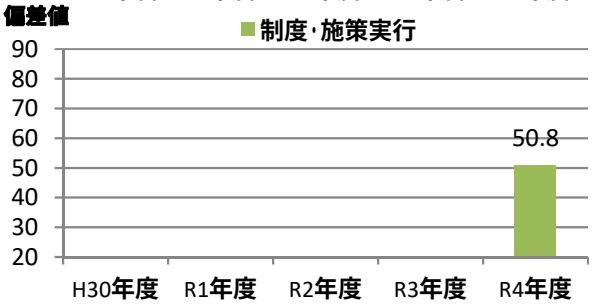
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

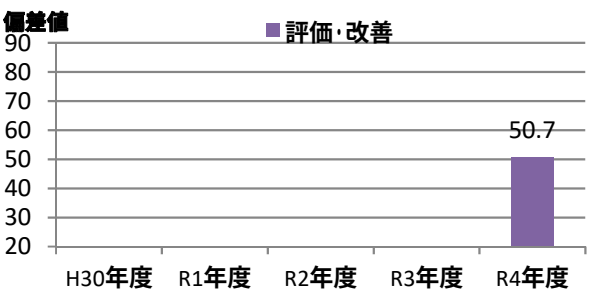
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1951～2000位
総合評価	-	-	-	-	47.6(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



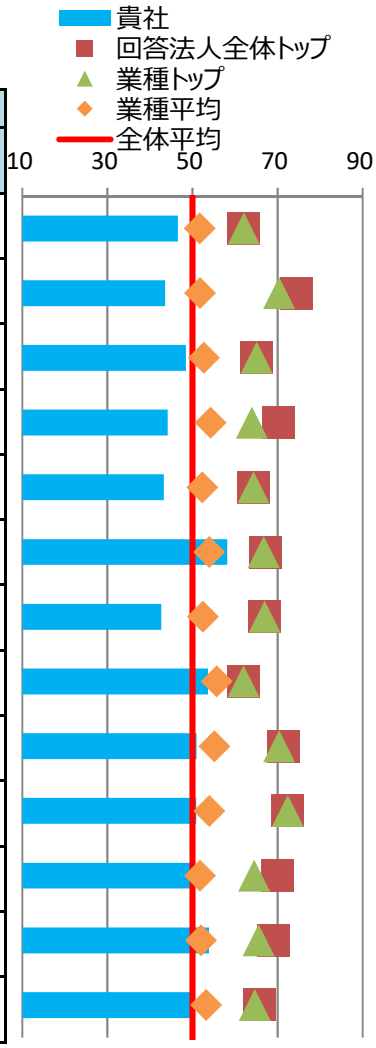






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**46.6**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**43.6**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.5**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**44.2**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**43.3**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**58.2**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**42.7**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**53.7**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**51.0**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**50.9**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**49.8**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**53.9**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**49.9**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **全ての従業員が安全・健康に働いてより高いパフォーマンスを発揮する事で事業活動としての生産性向上を目指しているが、現状では高血圧や糖尿病のコントロール不良による勤務制限事例をはじめ、アブセンティーイズムに関する課題がある。**
健康経営の実施により期待する効果	**より高いパフォーマンスを発揮するために、従業員一人ひとりが健康的な生活を心掛けることで、健康診断結果を改善させていく事を期待する。具体的な指標として、生活習慣病のリスクとなるBMI25.0以上の従業員を低減させる事を目指す。**

※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

媒体の種別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.tyseiko.co.jp/wp-content/uploads/2022/07/7d8ef602ff16dd26b04ccc0b6851cb6e.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**0**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**60**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**32.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**11.0**	%

■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	間伐作業などの活動を通じて、家族を含めた従業員同士の交流を深めるためのグループ会社主催の取り組み。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	その他
取組内容	毎年秋に健保が開催するイベントで、自身が立てた食事の目標を達成した従業員に対して賞品を贈呈している。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**96.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	その他
取組内容	秋の健保によるイベントで運動の種類・時間別に決めたポイントを計上し目標達成した従業員に賞品を贈呈。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**96.3**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**100.0**	%

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

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	51.6	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.1	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	34.7	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.7	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.8	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.6	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.7	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**2021年４月時点での喫煙率が40.8%と高値であり、健康で高いパフォーマンスを発揮する事を目指す上で、喫煙者自身の健康リスクのみならず、受動喫煙による健康リスクも懸念されるため、喫煙率低下に向けた取り組みが必要である。**
	施策実施結果	**敷地内喫煙可能時間と回数のルールを設定し、同時に会社補助によるニコチンパッチで禁煙にチャレンジをするイベントを行った。禁煙にチャレンジした者は１３人で、うち１人が禁煙成功となった。**
	効果検証結果	**敷地内喫煙可能時間と回数のルールは継続しており、2022年４月時点で喫煙率が38.9%まで減少した。また終日敷地内禁煙に向けてすすめており、喫煙者のうち17.3%が「近い将来（3年以内）禁煙したい」と回答した。**
効果検証②	課題のテーマ	**生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防**
	課題内容	**2020年度の特定保健指導の初回実施率が29.1%であった。健康保険組合に委託して本社工場でのみ実施していたが、遠方の事業場における対象者には特定保健指導を受けさせることができていなかった。全ての従業員が特定保健指導を受けやすい環境を整える必要がある。**
	施策実施結果	**社内に保健師が常駐することで、本社のみならず各事業場での特定保健指導を可能にした。全ての対象者が特定保健指導を受けやすい環境を整えた結果、2021年度の初回面談実施率は95.3%まで上がった。**
	効果検証結果	**2022年度の定期健康診断の結果、４０歳以上の肥満率は32.8%であった。2022年4月に行った生活習慣アンケート調査では、「定期的に運動をしている」と回答した者が31.8%から34.2%まで上がった。**

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 013800

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ミライズテクノロジーズ

英文名：MIRISE Technologies Corporation

■加入保険者：デンソー健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

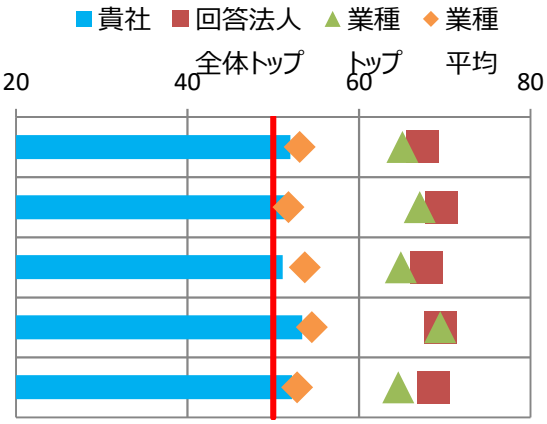
■総合順位： **1401～1450位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **52.0** （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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	52.0	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	51.5	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	51.1	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	53.4	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	52.2	68.7	64.6	52.8



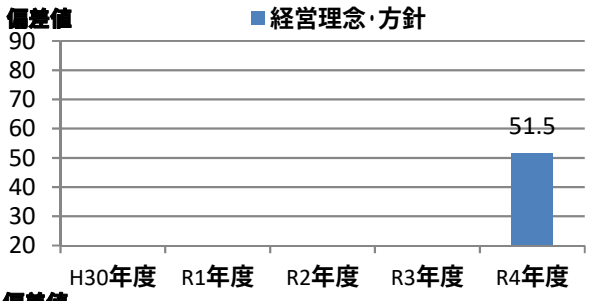
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

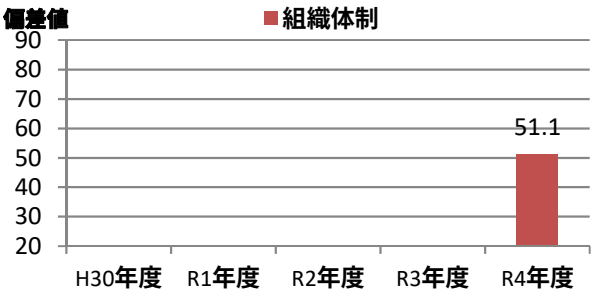
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

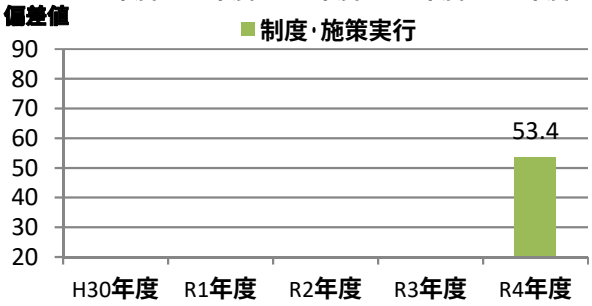
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

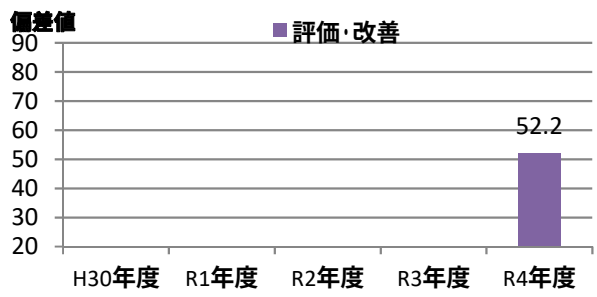
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1401～1450位
総合評価	-	-	-	-	52.0(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



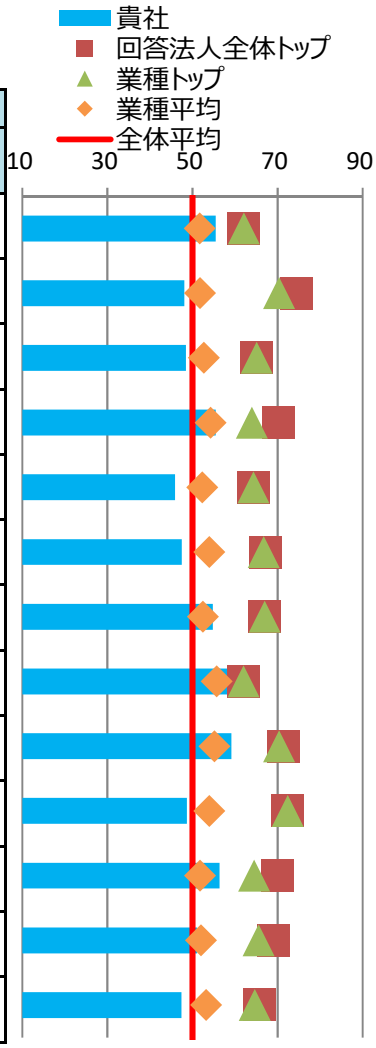






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**55.5**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**48.1**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**48.5**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**55.5**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**45.9**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**47.5**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**54.8**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.9**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**59.2**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**48.7**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**56.4**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**51.1**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**47.4**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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	組織の活性化 当社は半導体の先進研究開発を行う会社です。社員がチャレンジャブルに革新的な研究開発を行うためには、活性化した明るく元気な職場であることと社員個々人が元気に働けることが大変重要な課題だと考えています。
健康経営の実施により期待する効果	弊社は研究委託を主な業務としておりますが、その成果を継続的に生み出し続けられるよう、社員が長期の休業をすることなく毎日明るく元気に働くことができている状態を作っていきたいと考えています。具体的な指標としましては、年度計画として掲げた研究委託テーマの業務達成度を測る進捗率が70%以上であ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

媒体の種別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mirise-techs.com/corporate/health-declaration/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**4**	回	**1**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**23**	回	**3**	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

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 ※全従業員に占める対象者の割合	**98.9**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**71.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	その他
取組内容	職場の風通しをテーマにした議論の場を設け、職場課題、全社課題に層別し階層別交流会等の施策を展開

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート
取組内容	社員食堂メニューごとのカロリー表示、食材の栄養素の表示等をこまめに実施しリテラシー向上につなげている

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**90.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**95.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置
取組内容	満点ラジオ体操のやり方等の情報を発信しラジオ体操の実施を奨励している

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**70.0**	%

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	**0.8**	%

※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	54.0	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.6	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.4	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.5	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	20年度の会社設立時、業務負荷が一時的に上昇したことを踏まえ、これが恒常化し生活習慣（睡眠時間、食生活、運動等）を従業員が犠牲にすることがないよう、ワークライフバランス、及び、生活時間の確保を考慮し、次の施策を会社目標として実施。①残業時間低減（0.8H/日を上限）、②有休取得の促進活動（有休カットゼロ）
	施策実施結果	毎月会社として上記の残業時間管理を実施の結果、1年以上、45H/月を超える残業も発生していない。業務が増える中、残業時間を増やすことなく、有休取得を推進し、前年度と同程度の取得を確保
	効果検証結果	上記施策の結果、生活時間の確保が進み、ストレスチェックでの要チェック者は発生しない結果となり、定性的ではあるが、研究活動を継続的に専念できる環境づくりが進んだといえる
効果検証②	課題のテーマ	−
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE:　013981

令和4年度　健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東久株式会社

英文名：TOKYU CO.,LTD

■加入保険者：トヨタ関連部品健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

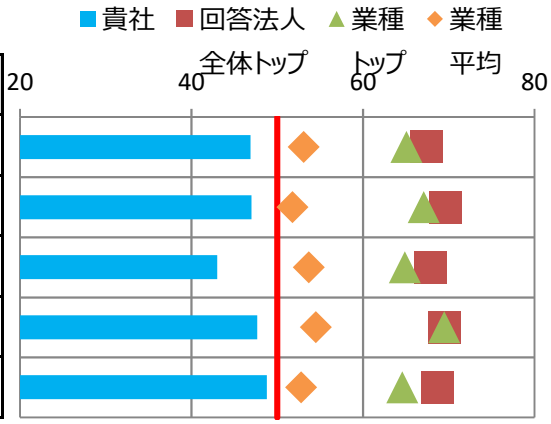
■総合順位：　**2051～2100位**　／ **3169 社中**

■総合評価：　**46.9**　（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

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	46.9	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	47.0	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	43.0	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	47.7	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	48.8	68.7	64.6	52.8



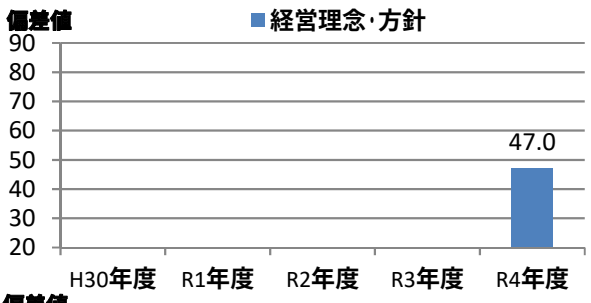
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、
得点・順位を算出しています。

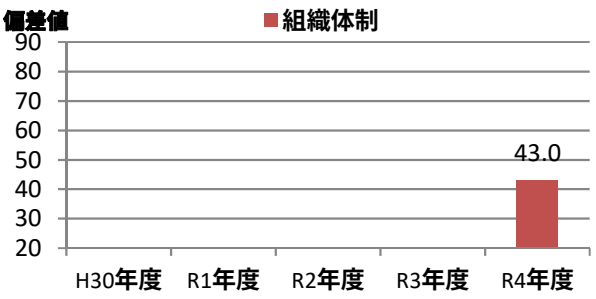
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

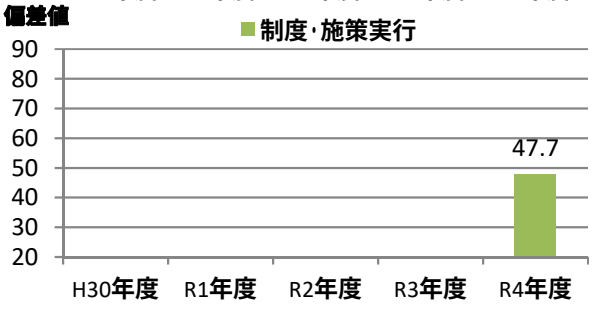
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

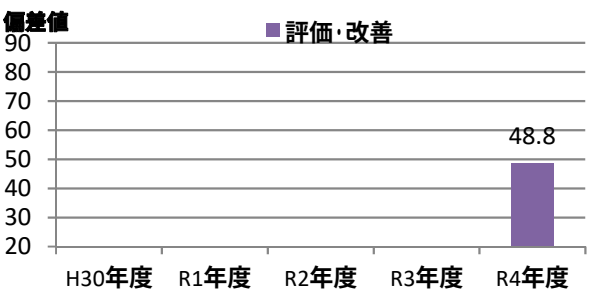
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2051～2100位
総合評価	-	-	-	-	46.9(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



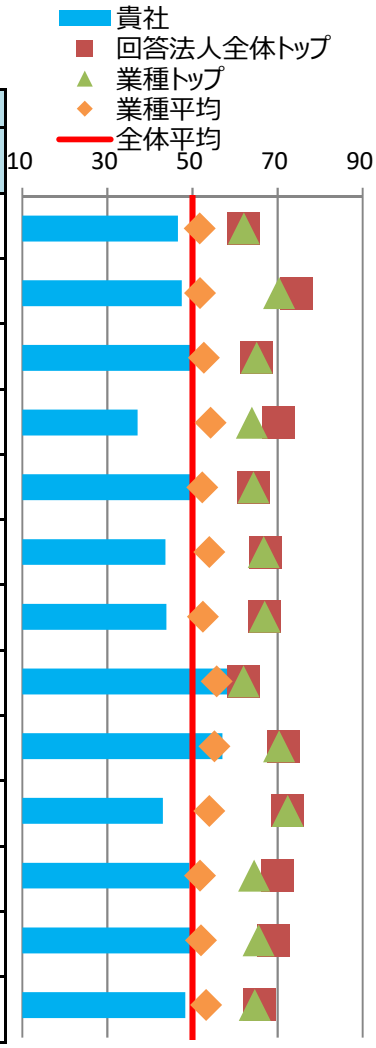






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	**46.6**	**62.1**	**62.1**	**51.7**
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	**47.5**	**74.4**	**70.4**	**51.8**
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	**50.1**	**65.1**	**65.1**	**52.7**
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	**37.1**	**70.3**	**64.0**	**54.3**
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	**50.1**	**64.4**	**64.4**	**52.3**
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	**43.7**	**67.3**	**66.8**	**54.0**
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	**43.9**	**67.0**	**67.0**	**52.5**
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	**58.2**	**62.0**	**62.0**	**55.7**
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	**57.1**	**71.4**	**70.4**	**55.2**
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	**43.1**	**72.4**	**72.4**	**54.0**
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	**49.3**	**69.9**	**64.5**	**51.8**
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	**49.9**	**69.2**	**65.6**	**52.0**
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	**48.3**	**65.7**	**64.7**	**53.2**



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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** **定年の延長や社員の高齢化により、生産性の低下が予測される為、いつまでも元気で働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。**
健康経営の実施により期待する効果	**当社が加盟している、健康保険組合が掲げている目標値（低リスク者率44%以上）を達成することを目指す。**

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種別	**自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ**
URL	**https://tokyu-jp.com/aboutus.html**

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会	**12**	回	**4**	回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）	**49**	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 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**95.0**	%

■コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供
取組内容	年に3回以内の懇親会の補助と年に1回のレクリエーションの補助を実施。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**70.0**	%

■食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画
取組内容	社員食堂へのサラダバー導入による野菜摂取の促進

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**25.0**	%

■運動習慣定着

取組概要	その他
取組内容	健保主催の健康づくりキャンペーンに参加し、従業員の運動習慣定着を図っている。

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**80.0**	%

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

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	47.7	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.4	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.4	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.1	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.2	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.1	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	**労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保**
	課題内容	**部署によっては、残業時間が長くなったり、有給休暇が取りづらい状況にある。**
	施策実施結果	**総残業時間の上限を設け、労使で管理を実施。 また、有給休暇の取得目標も年間14日以上に設定。**
	効果検証結果	**残業時間については、2021年度実績では、最長の社員で641時間まで抑える事ができた。 平均有給取得日数も、全社員の平均が16日を超える結果となった。**
効果検証②	課題のテーマ	**従業員の喫煙率低下**
	課題内容	**禁煙施策を進めているが、根強い喫煙者が残ってしまっている。**
	施策実施結果	**禁煙治療薬を使った禁煙外来の補助やオンライン禁煙治療の会社補助等を実施している。**
	効果検証結果	**2020年4月時点では、30.7%だった喫煙率が、2022年4月の結果では、26.4%まで 低減する事ができた。**

※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) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

確定版

CODE: 014108

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士機械株式会社

英文名：FUJI MACHINERY CO.LTD.

■加入保険者：SUBARU健康保険組合

非上場

■所属業種：輸送用機器

①健康経営度評価結果

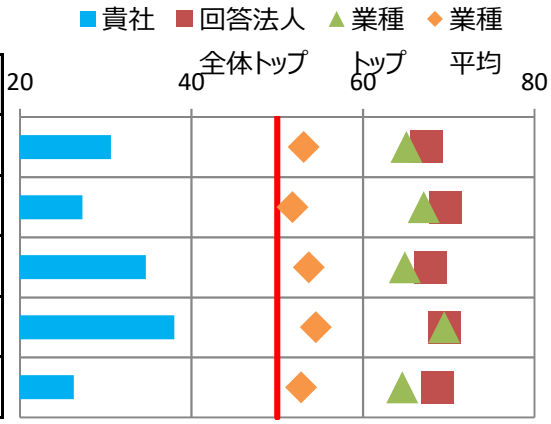
■総合順位： **3051～3100位** ／ **3169 社中**

■総合評価： **30.6** （前回偏差値 - ）

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	30.6	67.4	65.1	53.1
経営理念・方針	3	27.3	69.6	67.1	51.8
組織体制	2	34.7	67.9	64.9	53.7
制度・施策実行	2	38.0	69.5	69.5	54.5
評価・改善	3	26.3	68.7	64.6	52.8



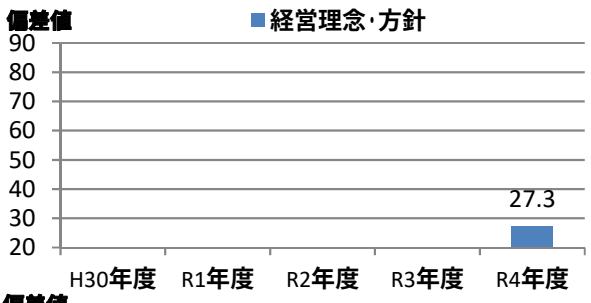
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

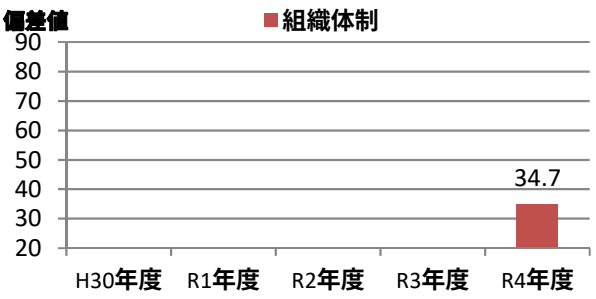
※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「－」を表示しています。

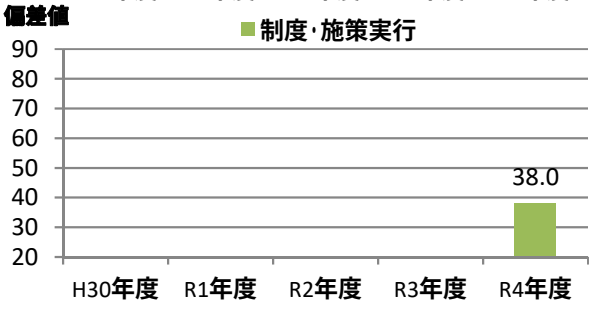
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

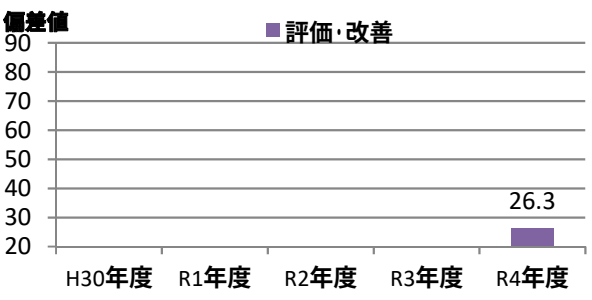
	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	3051～3100位
総合評価	-	-	-	-	30.6(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※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。



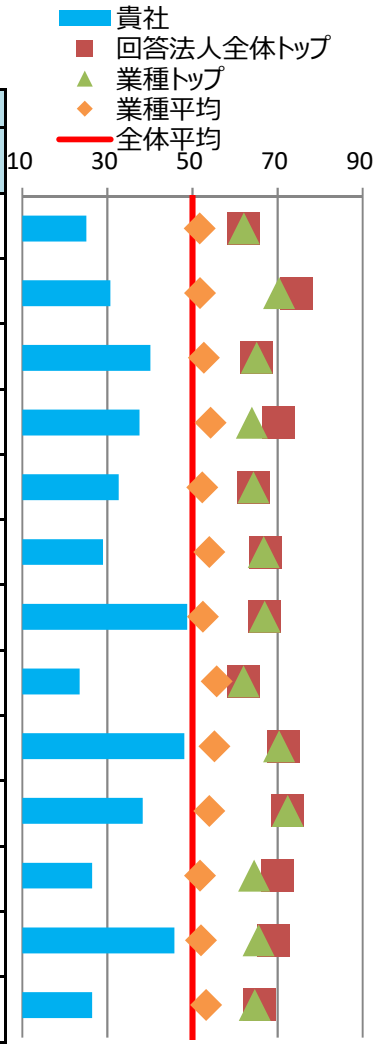






④評価の詳細分析

側面	項目	対応Q番号	評価（偏差値） 貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
経営理念・方針	明文化・社内浸透	Q17、Q18	25.1	62.1	62.1	51.7
	情報開示・他社への普及	Q19、Q20、Q22、Q23	30.7	74.4	70.4	51.8
組織体制	経営層の関与	Q25、Q26	40.1	65.1	65.1	52.7
	実施体制	Q27、Q28、Q29、Q31、Q32	37.6	70.3	64.0	54.3
	従業員への浸透	Q33、Q34、Q35	32.7	64.4	64.4	52.3
制度・施策実行	目標設定、健診・検診等の活用	Q36、Q37、Q38、Q39、Q40	29.0	67.3	66.8	54.0
	健康経営の実践に向けた土台づくり	Q41、Q42、Q43、Q44、Q45、Q46	48.8	67.0	67.0	52.5
	保健指導	Q47、Q48、Q49、Q50	23.5	62.0	62.0	55.7
	生活習慣の改善	Q51、Q52、Q53、Q63、Q64	48.1	71.4	70.4	55.2
	その他の施策	Q54、Q55、Q56、Q57、Q58、Q59、Q60、Q61	38.3	72.4	72.4	54.0
評価改善	健康診断・ストレスチェック	Q65、Q66、Q67、Q71	26.4	69.9	64.5	51.8
	労働時間・休職	Q68、Q69、Q70	45.8	69.2	65.6	52.0
	課題単位・施策全体の効果検証・改善	Q72、Q73	26.4	65.7	64.7	53.2



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、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健康経営を議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議（取締役会以外）		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

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 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	%

■コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	部活動（野球、ゴルフ、自転車、自動車、スキー）を設置し、金銭支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	**10.0**	%

■食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社員食堂を設置し、カロリー表示をし、メニューや白米の量を選択できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	**100.0**	%	(b)参加者の比率 ※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	毎朝ラジオ体操を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

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	35.2	54.2	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	25.1	55.1	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	36.6	53.4	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	51.8	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.3	52.3	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	51.0	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.6	52.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.3	52.0	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.1	53.1	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.6	52.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	
効果検証②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	−
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	−
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	−
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	−
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) orQ41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	−
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	−
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	−
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	−
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。
ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。