

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東京地下鉄株式会社

英文名：

■加入保険者：東京地下鉄健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

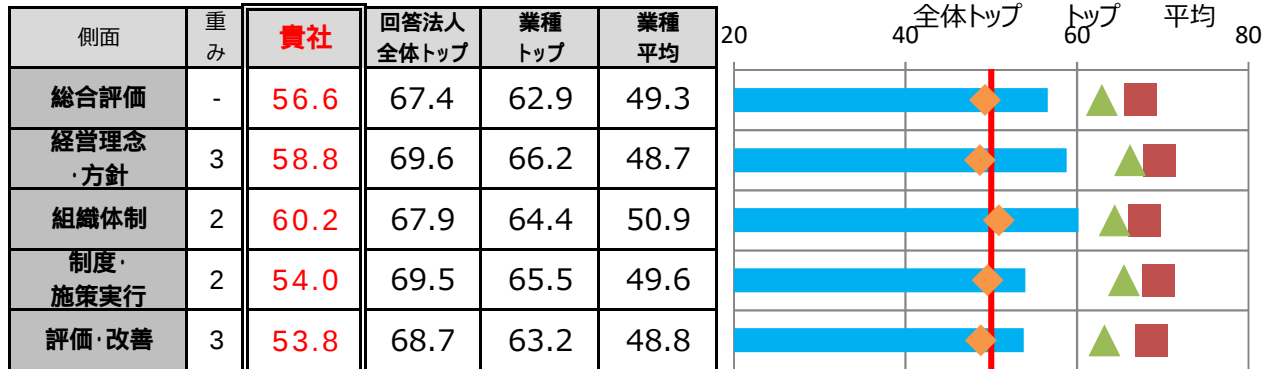
健康経営度評価結果

■総合順位： 851～900位 / 3169 社中

■総合評価： 56.6 ↑1.0 (前回偏差値 55.6)

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

評価の内訳



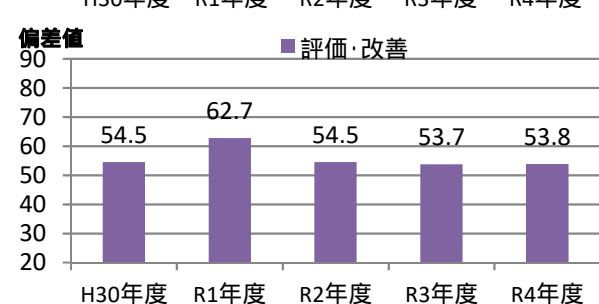
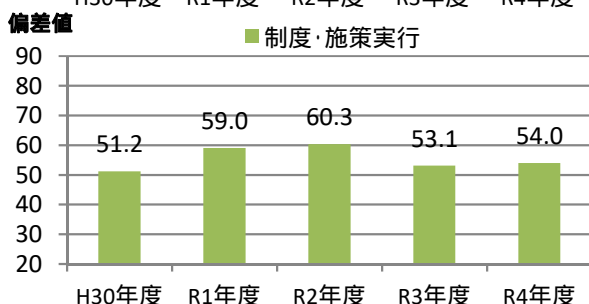
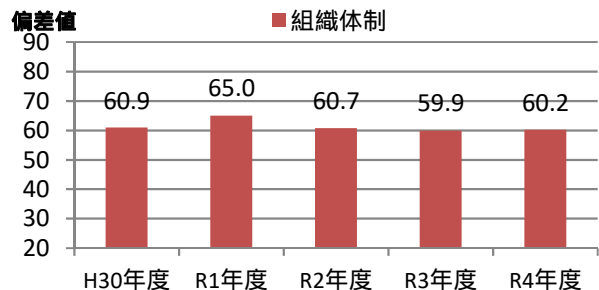
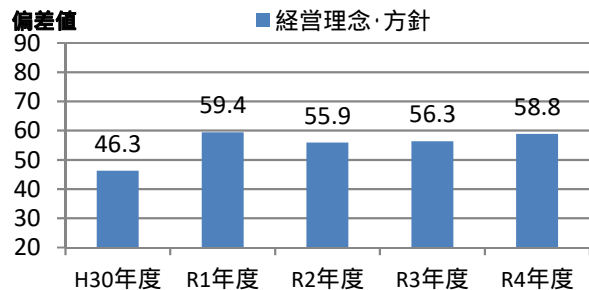
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

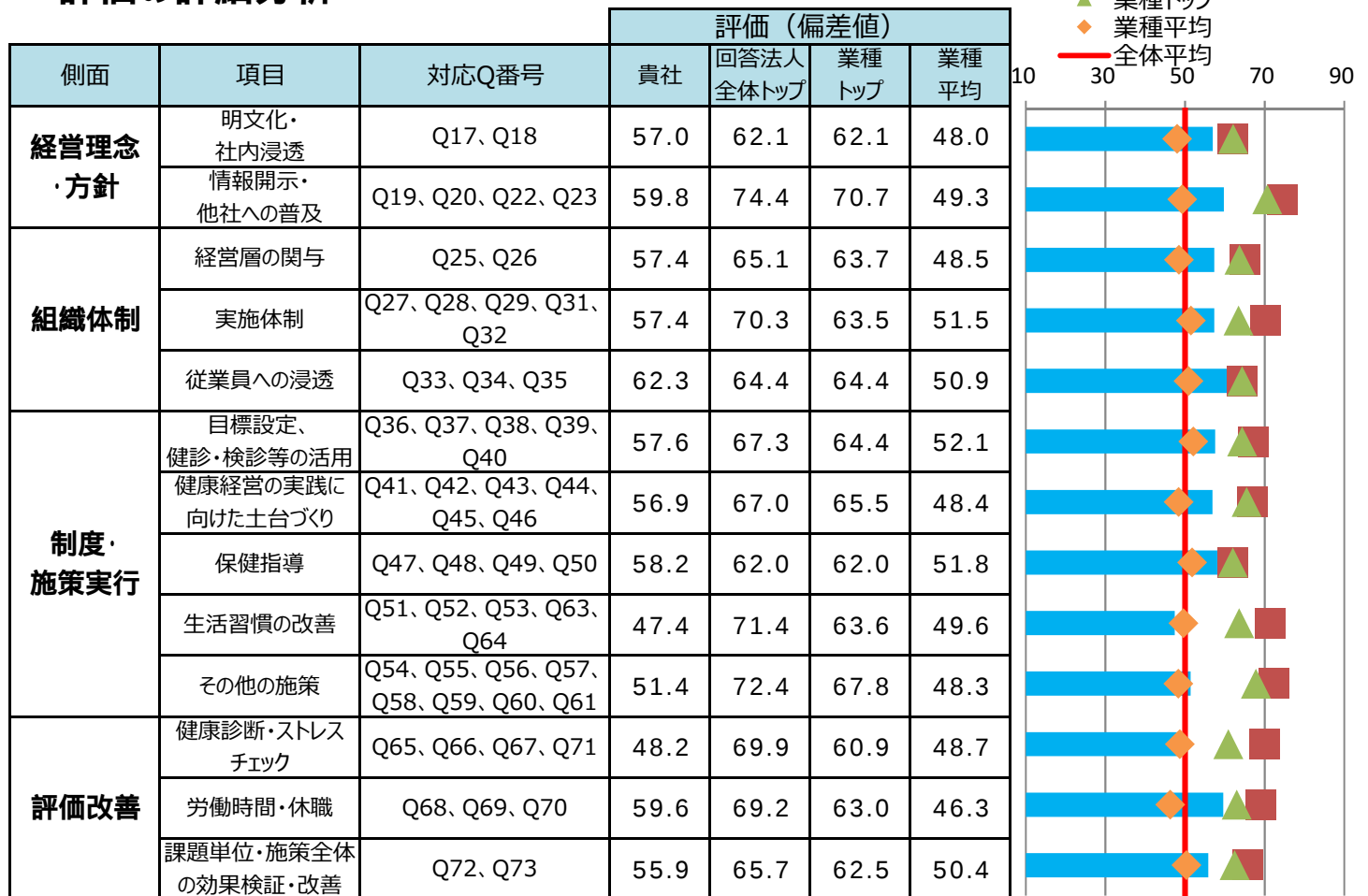
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	801～850位	201～250位	651～700位	901～950位	851～900位
総合評価	52.3	61.4(↑9.1)	57.3(↓4.1)	55.6(↓1.7)	56.6(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 安全・安定した鉄道輸送サービスの維持には、社員一人ひとりの心身の健康が求められることから、従業員の運動実施及び運動を実施する者の割合の向上や喫煙率の低下を課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員への運動習慣定着及び喫煙率低下を期待している。 具体的な指標としては2027年度末までに「週一回以上のスポーツ実施率」が65%以上及び喫煙率が15%以下にな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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	39	回	1	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	本社の一般管理部署を中心にフリーアドレスを実施し、所属内のコミュニケーションを促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(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	各職場への宅配型社食の設置に加え、業務委託先と協力して健康に配慮したメニュー作り・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		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	アプリを活用した歩数イベントを実施。1か月間の歩数について個人・職場ランキングを発表し表彰している。				
(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	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	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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.3	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.1	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.4	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.3	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	定期健康診断における生活習慣病関連項目の有所見率が低下しない。実際に、運動習慣がある社員の割合は4割程度であり、生活習慣病関連項目の数値の改善を目指すには、運動習慣がある社員の割合を増加させる必要がある。
	施策実施結果	年2回、全従業員を対象とした歩数イベントを実施した。現時点では参加率は13%程度（約1300人が参加）であるが、回を重ねるごとに参加率が向上している。
	効果検証結果	現時点では定期健康診断結果への定量的な効果は出ていないが、イベント終了後アンケートによれば、（参加者の中で）イベント参加前まで健康づくりに取組んでいなかった者のうち、7割以上が「イベントに参加することで体を動かすようになった」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	弊社の喫煙率は、日本成人男性の平均喫煙率や他社喫煙率と比較して高い。循環器疾患やがんの予防、及び受動喫煙による健康被害を防止するため喫煙率を低下させる必要がある。
	施策実施結果	社内の全職場において禁煙デー（本社では毎週水曜＋プレミアムフライデー、現業部門では月3日）を設け、禁煙啓発を図った。
	効果検証結果	着実に喫煙率が低下した。また、社内アンケート（喫煙者・非喫煙者混合）によれば、半数以上が、禁煙デーについて「良い取り組みである」と回答した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中日臨海バス株式会社

英文名：CHUNICHI RINKAI BUS

■加入保険者：全国健康保険協会三重支部、大阪支部、神奈川支部

非上場

■所属業種：陸運業

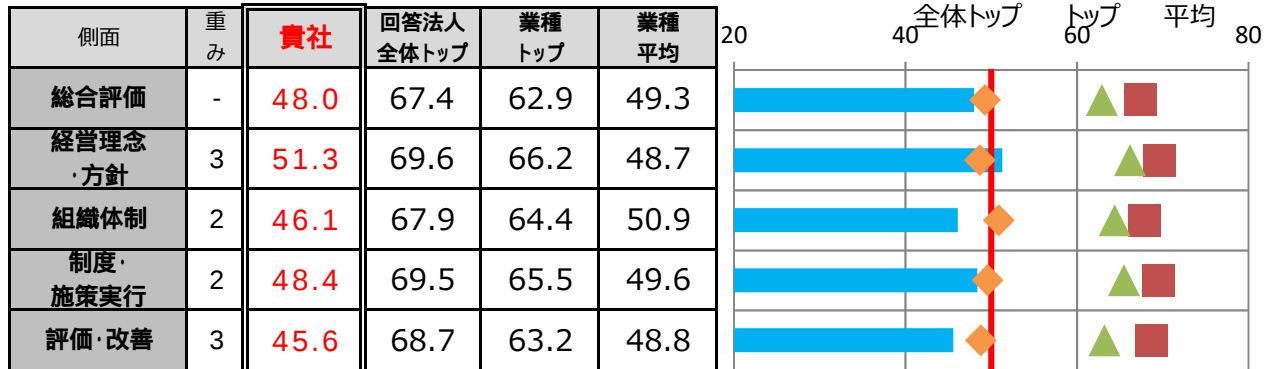
健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 48.0 ↑1.2 (前回偏差値 46.8)

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

評価の内訳



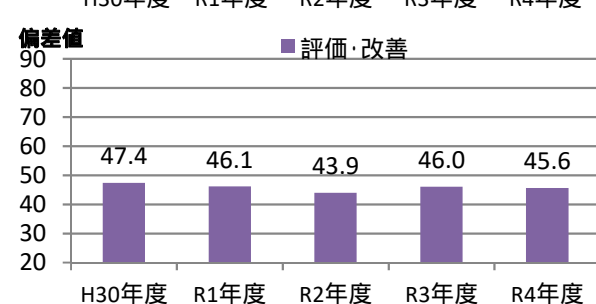
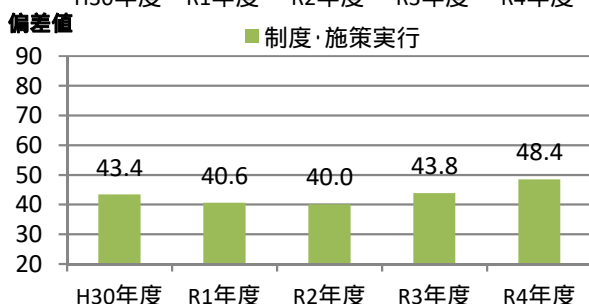
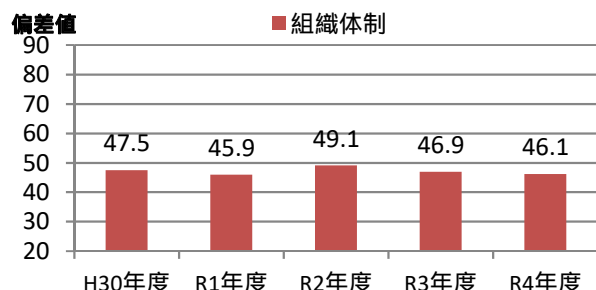
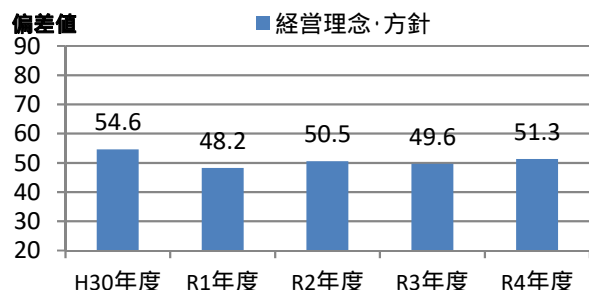
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

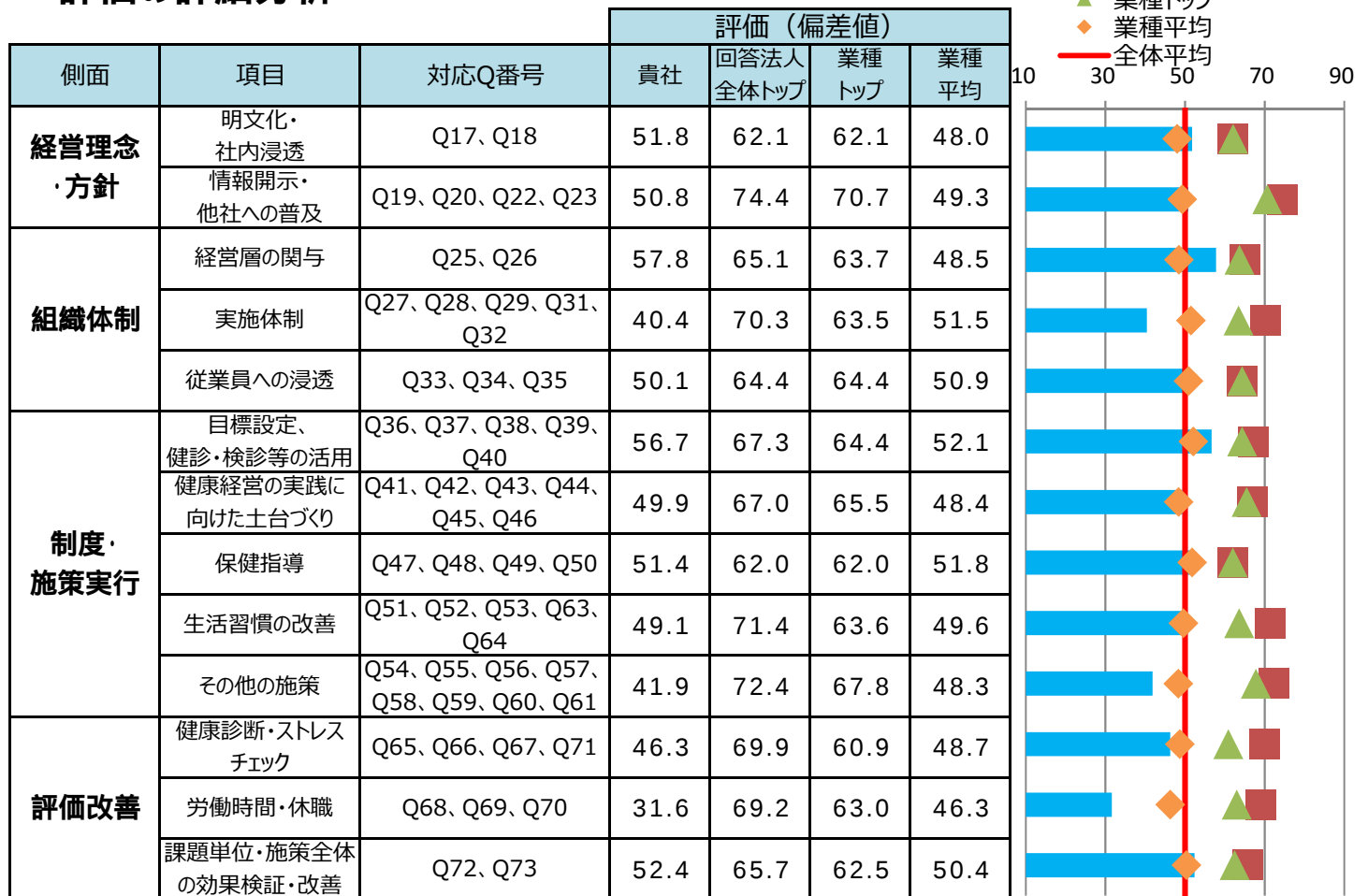
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1051～1100位	1551～1600位	1651～1700位	1901～1950位	1901～1950位
総合評価	48.4	45.6(↓2.8)	46.1(↑0.5)	46.8(↑0.7)	48.0(↑1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 大型二種の免許保持者も減少傾向の中、新規採用が非常に困難な状況で、現存のノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、「一般貸切旅客自動車運送」という事業活動を推進するうえで大きな課題である。同時に健康に対する取り組みを継続することで採用力の向上につなげたい。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康維持・増進のために様々な取り組みを実施・継続することで、従業員の満足度を上げ、健康で長く働き続けたいと感じられることを期待するとともに、採用力の向上につながり慢性的な人員不足を解消したい。

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	36	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	チャットは様々なグループがあり、随時情報の発信・共有が行われている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	「食物繊維」を多く含むサラダや総菜、野菜ジュース等を福利厚生の一環として定価の約半額で提供している。				
(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	50.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	運動の効用等ポスターやかわら版で随時発信。社内報でウォーキング大会開催・参加の推奨等周知している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(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	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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.7	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.7	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	27.7	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.0	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.9	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.4	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	当社の業務体系が基本的に早朝と夕方以降の勤務の為、食事や睡眠など生活が不規則になりやすい。健康診断の結果を集計し分析した結果、生活習慣病の四要素である肥満・血圧・血糖・脂質の数値が基準値を超えるものが多かった。
	施策実施結果	管理栄養士による面談（保健指導）を年に二回全従業員対象に実施。健康診断の結果に応じた食生活について説明。バランスの良い食事について知識が深まり健康に対する意識が明らかに高まっている。
	効果検証結果	年二回実施している健康診断の結果を毎回集計し分析している。その結果生活習慣病の四要素とも基準値である割合が増えている。
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	生活習慣病は自覚症状が無いことが多く、自己管理が難しい。生活習慣病に関する知識を深め自身の健康診断の結果をきちんと把握し改善の必要性を認識させる。
	施策実施結果	生活習慣病の四要素より健康層・低リスク層・中リスク層・高リスク層に階層分けし見える化。管理栄養士による面談でフィードバック。自身のリスクに対して認識が深まりPDCAサイクルで改善に取り組んでいる。
	効果検証結果	2021年冬に実施した健康診断では高リスクが49%だったが、2021年夏の健康診断は46%に減少。全従業員対象に行ったアンケートでは回答者のうち89%が「会社の取り組み（ヘルスケア通信での健康度の見える化・面談・ポスター等による健康情報発信等）により健康の意識が高まった」と回答した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：阪急電鉄株式会社

英文名：Hankyu Corporation

■加入保険者：阪急阪神健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

健康経営度評価結果

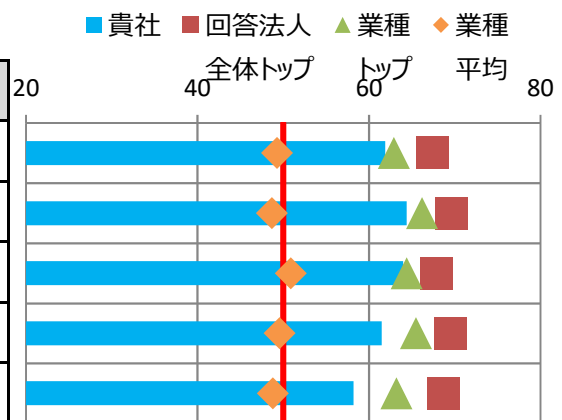
■総合順位： 251～300位 / 3169 社中

■総合評価： 61.9 ↓1.5 (前回偏差値 63.4)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	61.9	67.4	62.9	49.3
経営理念・方針	3	64.4	69.6	66.2	48.7
組織体制	2	64.0	67.9	64.4	50.9
制度・施策実行	2	61.5	69.5	65.5	49.6
評価・改善	3	58.2	68.7	63.2	48.8



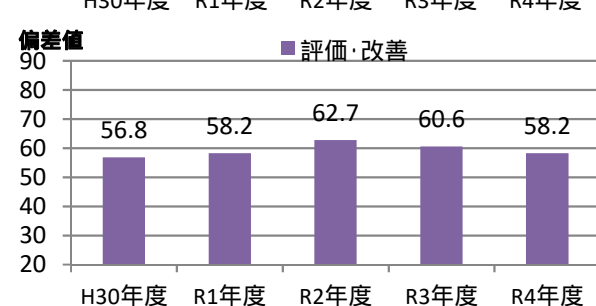
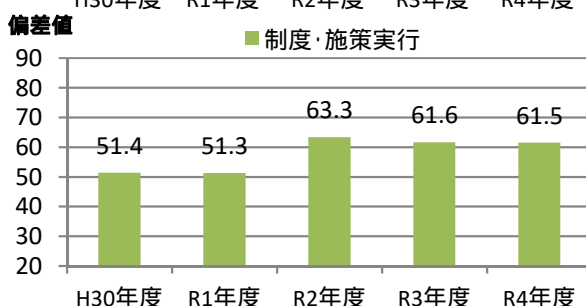
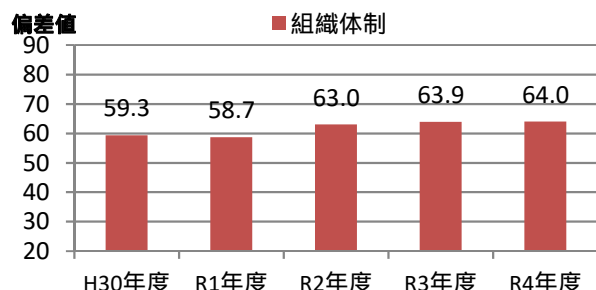
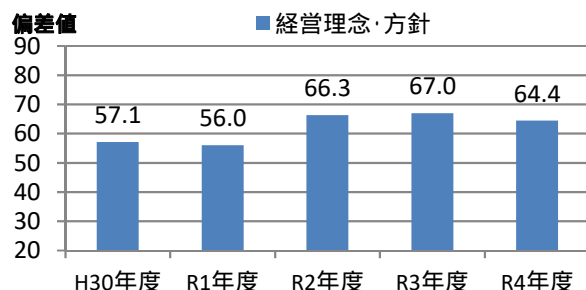
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

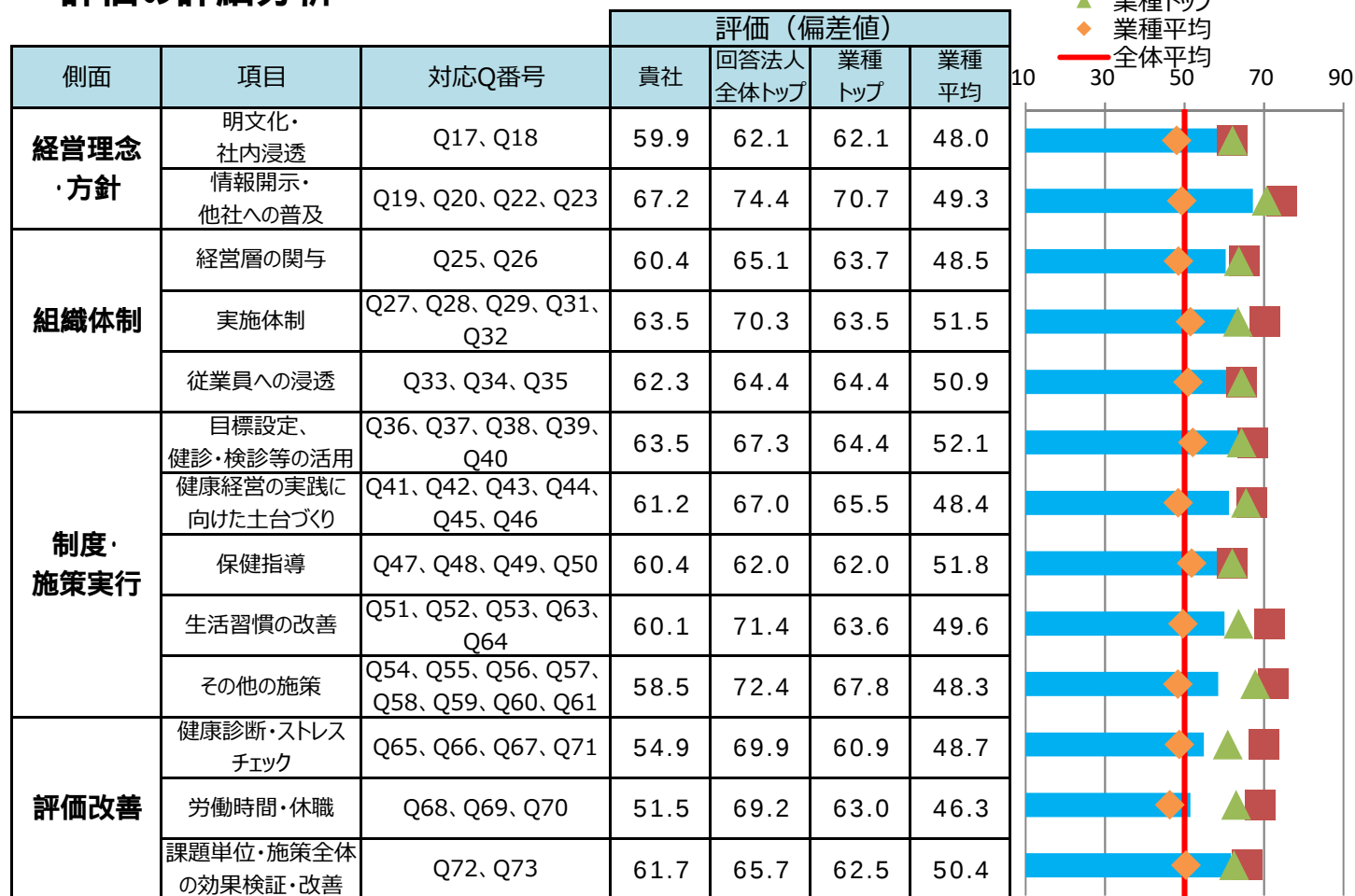
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	701～750位	51～100位	51～100位	251～300位
総合評価	55.8	56.3(↑0.5)	64.0(↑7.7)	63.4(↓0.6)	61.9(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は鉄道事業やエンタテインメント事業など、従業員を通してお客様に「安心・快適」、そして「夢・感動」を届ける事業を営んでいる。これからも当社が上質なサービスを提供し、持続的に企業価値を向上していくには、事業にたずさわる従業員一人ひとりが多様な個性や能力を発揮し、いきいきと働くことのできる活力ある組織を実現する必要がある。健康経営によって目指す従業員やその家族の心身の健康は、その土台であると考えます。
健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族の心身の健康を実現することによって、アブセンティーズム及びプレゼンティーズムの低減と、ワーク・エンゲージメントの向上を目指す。具体的な指標として、アブセンティーズムは休業率1%以内、プレゼンティーズムはWfunのA判定(組織全体)の継続等を目指す。これらにより、ワーク・エンゲージメントの向上を図り、従業員満足度調査において継続的に前回調査を上回ることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	職場内チームで参加し、アプリのスタンプを送り合って応援するなどコミュニケーション向上に役立っている。				
(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	23.7	%

- 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	社員食堂での管理栄養士おすすめメニューの提供や、現場向け仕出弁当でのヘルシーメニューの日を設定。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.4	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	従前は現場で取り組んでいたラジオ体操を本社勤務者にも広げ、一日一回職場で一斉に取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	28.9	%	(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	18.6	%
管理職限定	○	全管理職の	37.9	%
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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.3	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.6	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.0	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.6	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	業態から女性従業員比率が少ない弊社は、これまで女性の健康課題に対して積極的な取り組みがなかったが、がん検診受検率向上およびヘルスリテラシー向上を目指して、教育・啓発活動とより受検しやすい環境整備を実施した結果、がん検診受検率は10%程度（2018年度）から、2020年度は乳がん検診41.1%、子宮がん検診36.8%と上昇したものの、目標とする100%受検には至っていない。
	施策実施結果	監督職向け(144人)、女性向け（94人）セミナー視聴、勉強会実施、ポスター掲示やパンフレットの個別配付、バス検診の日数増加などを実施したが、乳がん38.9%、子宮がん30.2%と昨年より減少した。
	効果検証結果	監督職セミナーアンケートでは、94.8%が内容を活用できそうだと回答し、女性向けアンケートでは88.3%に受検意向の回答があり、周囲や本人の意識向上は見られた。一方で2021年度の実検率向上には至らなかったことから、今後は受検のしやすさを高める仕組みを検討する。 検診後は、1人外来治療、5人経過観察となり、早期に医療に繋ぐことで、今年度も女性特有の疾患を理由とした離職者は0人となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2020年度の喫煙率は24.4%と年々減少しているものの未だ全国平均を上回っている状況である。2025年度の喫煙率15%以下を目指し、喫煙率減少を加速させるため、禁煙外来費補助等の個別の禁煙サポート施策だけではなく、社内の環境整備、禁煙推進に対する気運醸成、従業員のリテラシー向上が必要である。
	施策実施結果	経営トップによる禁煙推進宣言の発出、禁煙ポスターの定期的な貼替え、セミナーの受講（全従業員）、オンライン禁煙外来の推奨（24人）に取り組んだが、禁煙補助薬出荷停止の影響で禁煙外来補助利用は0人であった。
	効果検証結果	セミナー受講後の理解度チェックは92.3%の正答率であり、三次喫煙や加熱式タバコの害など新たな学びによるリテラシー向上を確認できた。加えてオンライン禁煙外来の活用等により、2021年度の喫煙率は22.5%と1.9ポイント減少し、対前年の減少率は年々加速（2019年度 - 0.6、2020年度 - 1.4）している。更に社内環境の整備強化として2024年度からの勤務時間中および敷地内禁煙を実施予定している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中国ジェイアールバス株式会社

英文名：CHUGOKU JR BUS COMPANY

■加入保険者：ジェイアールグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

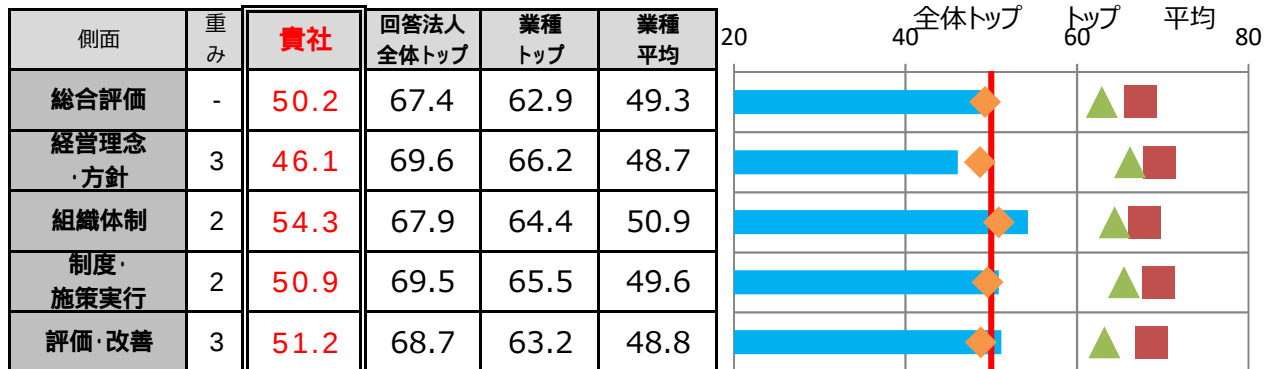
健康経営度評価結果

■総合順位： 1601～1650位 / 3169 社中

■総合評価： 50.2 ↓1.3 (前回偏差値 51.5)

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

評価の内訳



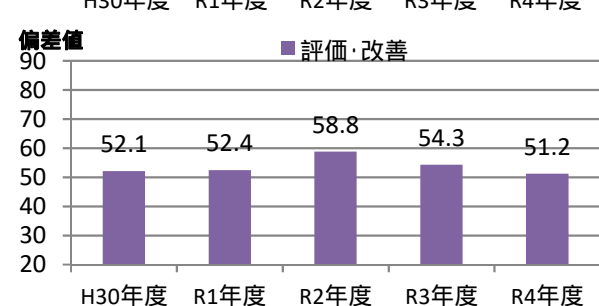
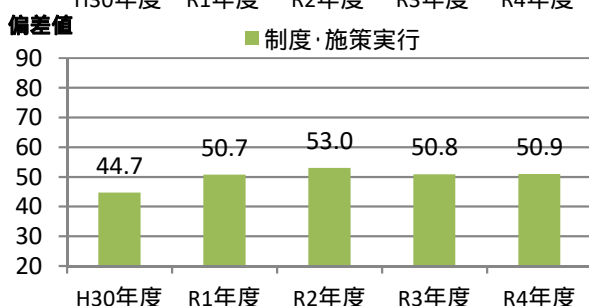
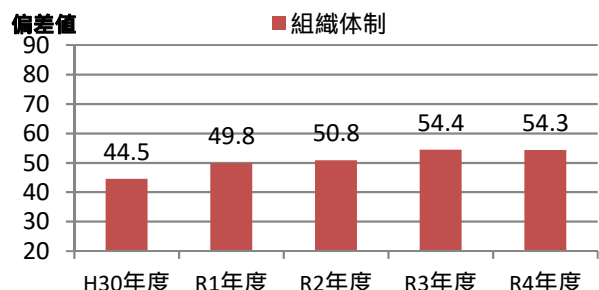
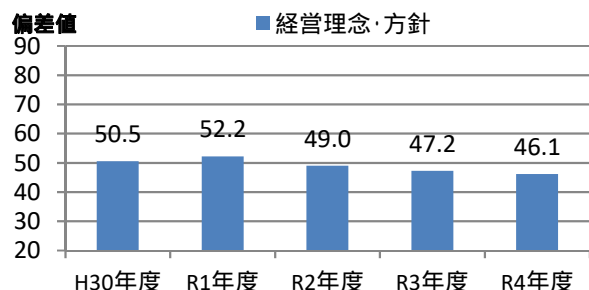
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

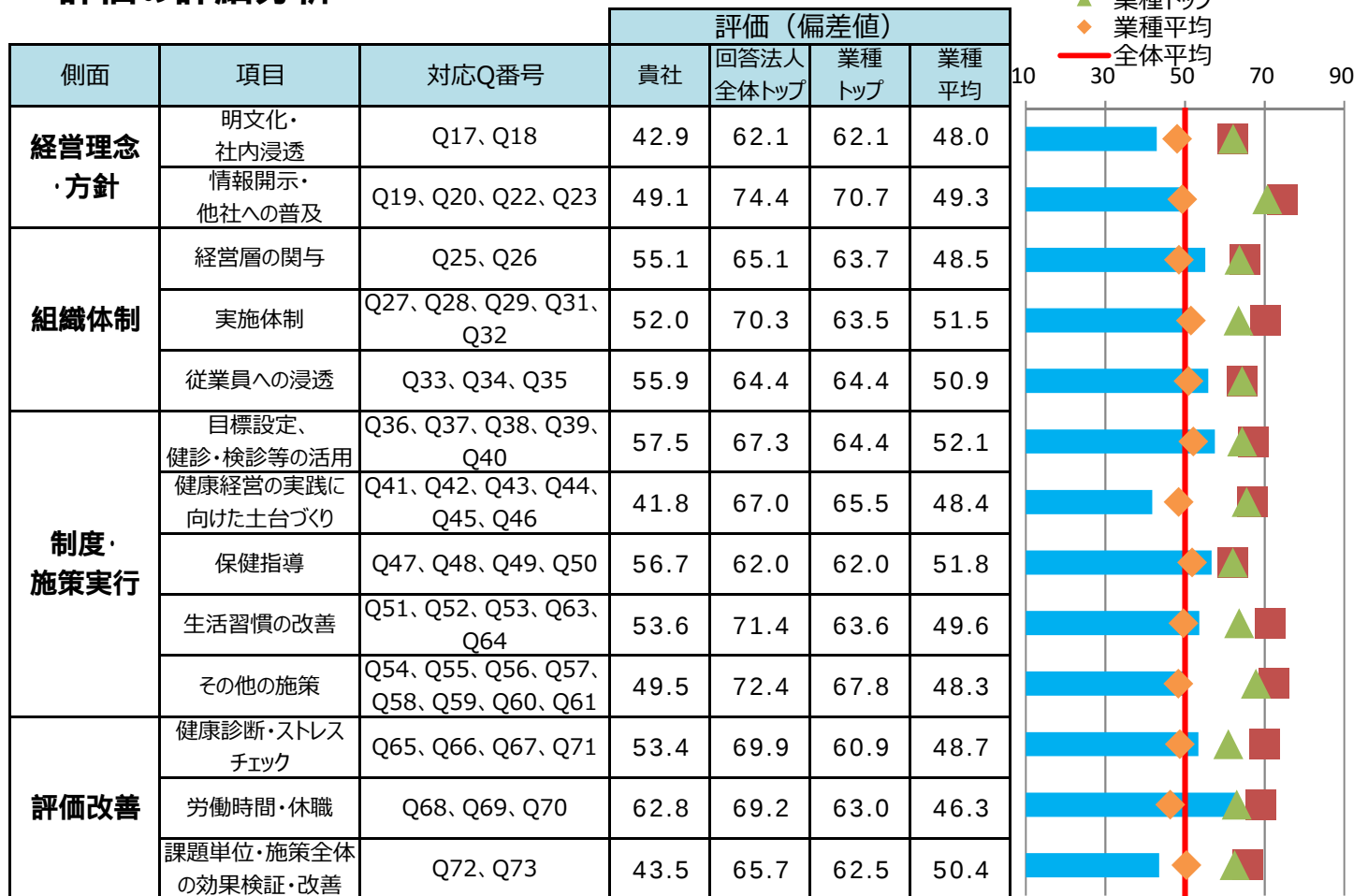
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1101～1150位	1151～1200位	1051～1100位	1401～1450位	1601～1650位
総合評価	47.9	51.5(↑3.6)	53.1(↑1.6)	51.5(↓1.6)	50.2(↓1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 バス乗務員の新規雇用が難しい中で、今後も事業を安定的に継続させ、労働力を確保するために現在雇用している社員が健康で安心して長期間働ける環境の整備が課題と捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	有リスク者を対象とする（年齢、生活習慣、遺伝などから選定）脳、心臓健診の定期的な受診制度や、人間ドックの費用を補助し、受診を促す制度を整えたことで、重大な疾病リスクの早期発見を行い、旅客自動車運送業に携わる企業として大前提である安全の確保と、社員の健康管理の両立を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.chugoku-jrbus.co.jp/company/ 上記URLの当社WEBサイトに掲載していたが、外部からのサーバー攻撃により現在ホームページ公開を停止中。ホームページ復旧までに時間がかかる為、公開が可能になり次第再度掲載予定。

※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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(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	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	接客サービスや職場環境の向上に社員同士でGOODJOBカードの交付。5枚集まったらクオカード進呈。				
(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		%

- 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	事や生活習慣の情報を読めるアプリを推奨。アプリはウォーキングイベントで使えるので健康推進に密着。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%

- 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	社員全員で2名～10名でチームを作り、平均8000歩を目指す。達成チームはギフトカードプレゼント。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.8	%

- 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	10.0	%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.3	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.3	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.1	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.3	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.8	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	定期的を実施している健康づくりのためのウォーキングイベントの参加率が伸び悩んでいた。
	施策実施 結果	支店・営業所の管理者及び担当者に対し、ウォーキングイベントの重要性を説明し、社員の参加を呼び掛けるよう依頼した。
	効果検証 結果	年々社員のイベント参加率が増加しており、また正社員だけでなくパート社員の参加もあり全社的にイベントが活性化してきている。 2021年度 春 42.8% 秋 43.8% 2022年度 春 57.1%（直近）
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西武バス株式会社

英文名：

■加入保険者：西武健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

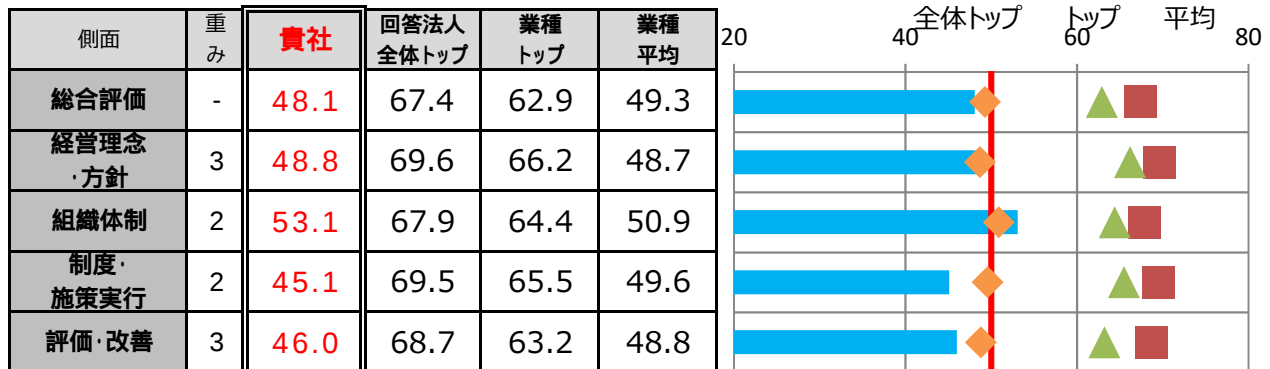
健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 48.1 ↑0.3 (前回偏差値 47.8)

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

評価の内訳



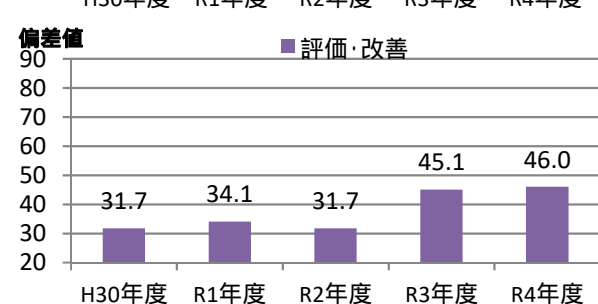
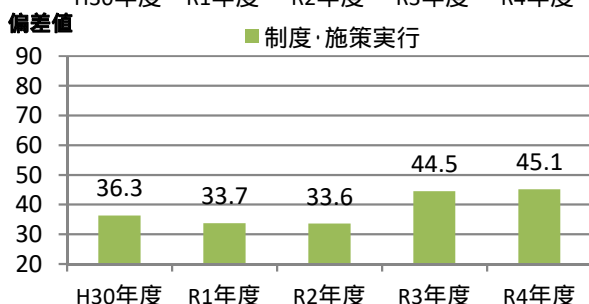
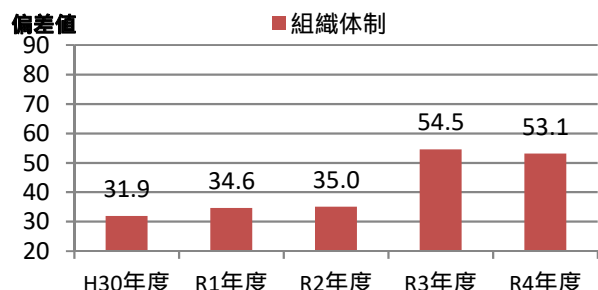
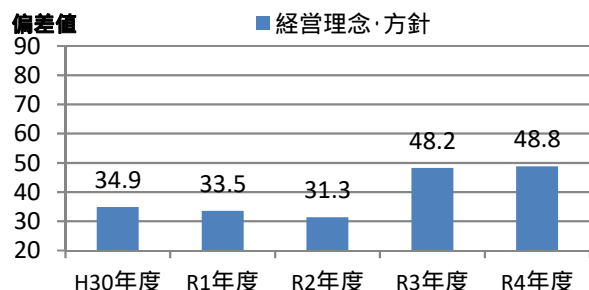
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

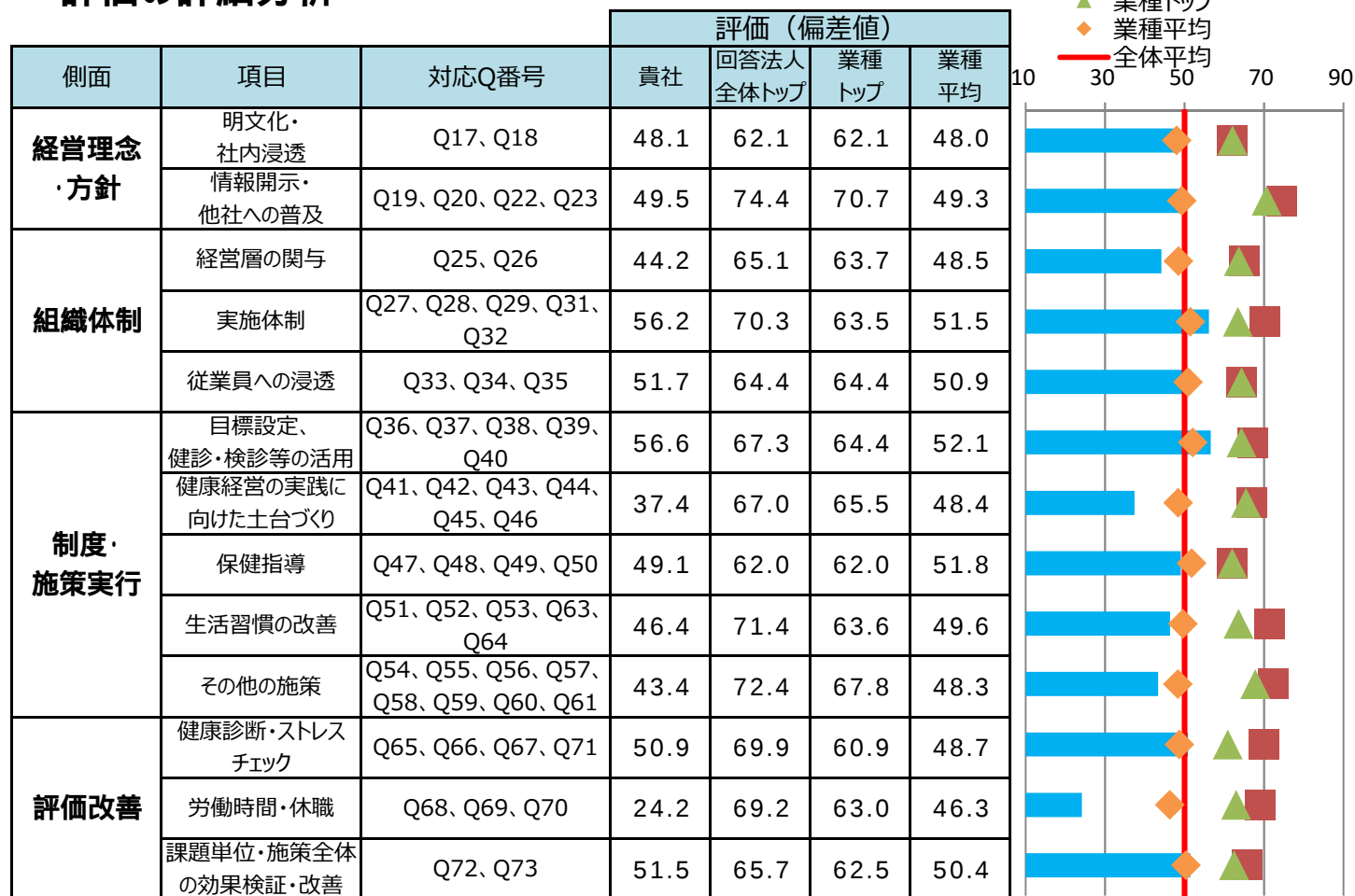
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1651～1700位	2151～2200位	2351～2400位	1801～1850位	1901～1950位
総合評価	34.1	33.9(↓0.2)	32.6(↓1.3)	47.8(↑15.2)	48.1(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 乗務員の健康起因による事故防止 運転中に重篤な病気が発症する事態を避けるため、背景にある運転者の病気（心臓疾患、脳血管疾患等）や生活習慣病（高血圧、脂質異常症、糖尿病、肥満等）を適切に管理し、発症の可能性を少しでも低くすることに取り組む。
健康経営の実施により期待する効果	年2回の定期健康診断に加えて、脳MRI検診（50歳以上対象・3年に1度）、SASスクリーニング検査（3年に1度）、心疾患スクリーニング（35歳以上対象）を対象者全員に受診させ、社員の健康課題の早期発見に努め、治療が必要とされる社員への受診勧奨を行い早期に治療する事により、健康起因事故を未然に防止する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	プリンスホテルの宿泊を利用する際に、健康保険組合より補助、会社より補助の制度を設けている。				
(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	%

- 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	全営業所の社員食堂メニューにカロリー情報・栄養素の表示をし健康に配慮した食事の摂取をすすめている。				
(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	70.0	%

- 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	西武ドームテニスコートの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	20.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.9	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.0	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.8	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.8	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	20.7	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	34.5	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.8	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.7	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	コロナ下において旅客収入減少に対応する施策を行うため、本社部門の長時間勤務が増える傾向にある。現業部門（バス乗務員・整備士）は有資格者である事が前提となる為、養成に時間を要し慢性的に人材が不足している。 結果として、交代勤務員が充足されず、希望する時期に有給休暇が取得しにくい状況です。
	施策実施結果	全社員に対し「法令順守（年5日以上取得）」「半日休暇の取得推奨」を通達し有給休暇取得促進について環境づくりを促した。 現業部門では、再雇用制度を活用し経験者、高度の技術を持つ社員の流出を防いだ。
	効果検証結果	全社的な年休取得の必須、本社部門のノー残業デーの実施、スライド勤務制度の運用、半日休暇の取得などをすすめた事により、平均年次有給休暇取得率が20年度（46.6%）から、21年度（56.9%）とする事ができた。 再雇用制度により高齢者（社員60歳以上）も増加しつつあるため、働きやすい環境づくりや、フレイル対策について検討を始めている。
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の蔓延防止対策。 公共交通機関として安全輸送に必要な人員を確保するために、社員・職場の感染予防対策に注力した。
	施策実施結果	職場の感染予防対策（不織布マスクの配布、アルコール消毒液の配布、検温の実施）、罹患発生時の職場内報告体制の整備、バス車両への抗菌コーティングの継続などを継続実施した。
	効果検証結果	2021年度において社員の罹患患者数はゼロではないが、職場内クラスターやバス車内クラスターとみなされるような事案は発生しておらず、今後も対策を徹底する。 今期、同業他社においてコロナ感染者が多数発生し事業活動に支障が出た事例もあったため、自社の危機管理体制（BCP計画）の再確認を行った。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 近江鉄道株式会社

英文名: OHMI Railway Co.,Ltd.

■加入保険者: 西武健康保険組合

非上場

■所属業種: 陸運業

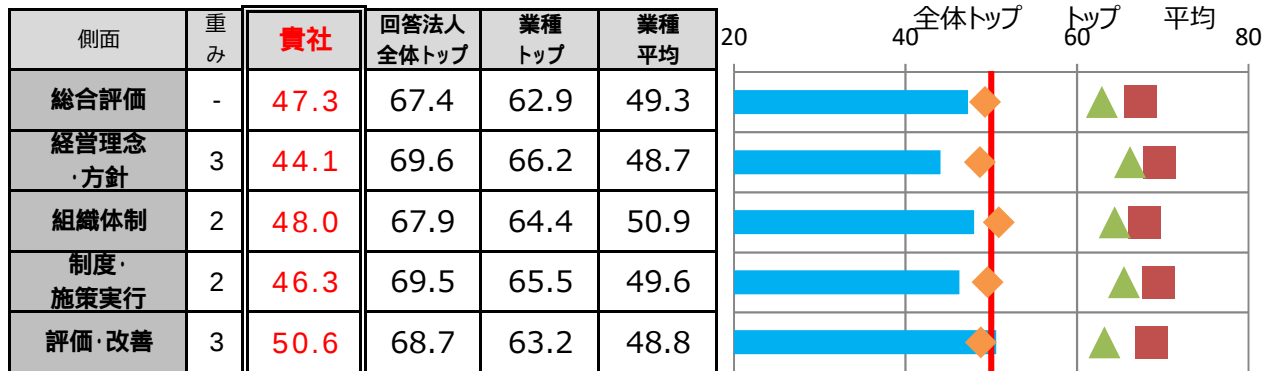
健康経営度評価結果

■総合順位: 2001~2050位 / 3169 社中

■総合評価: 47.3 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



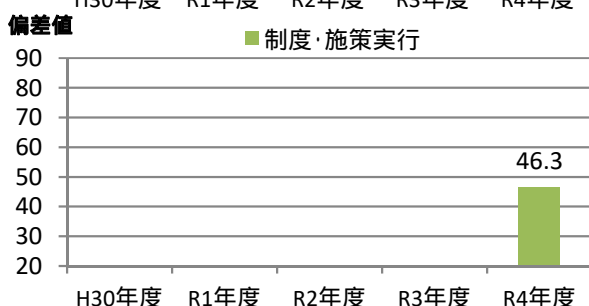
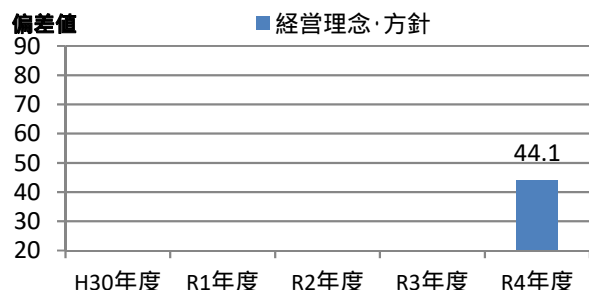
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

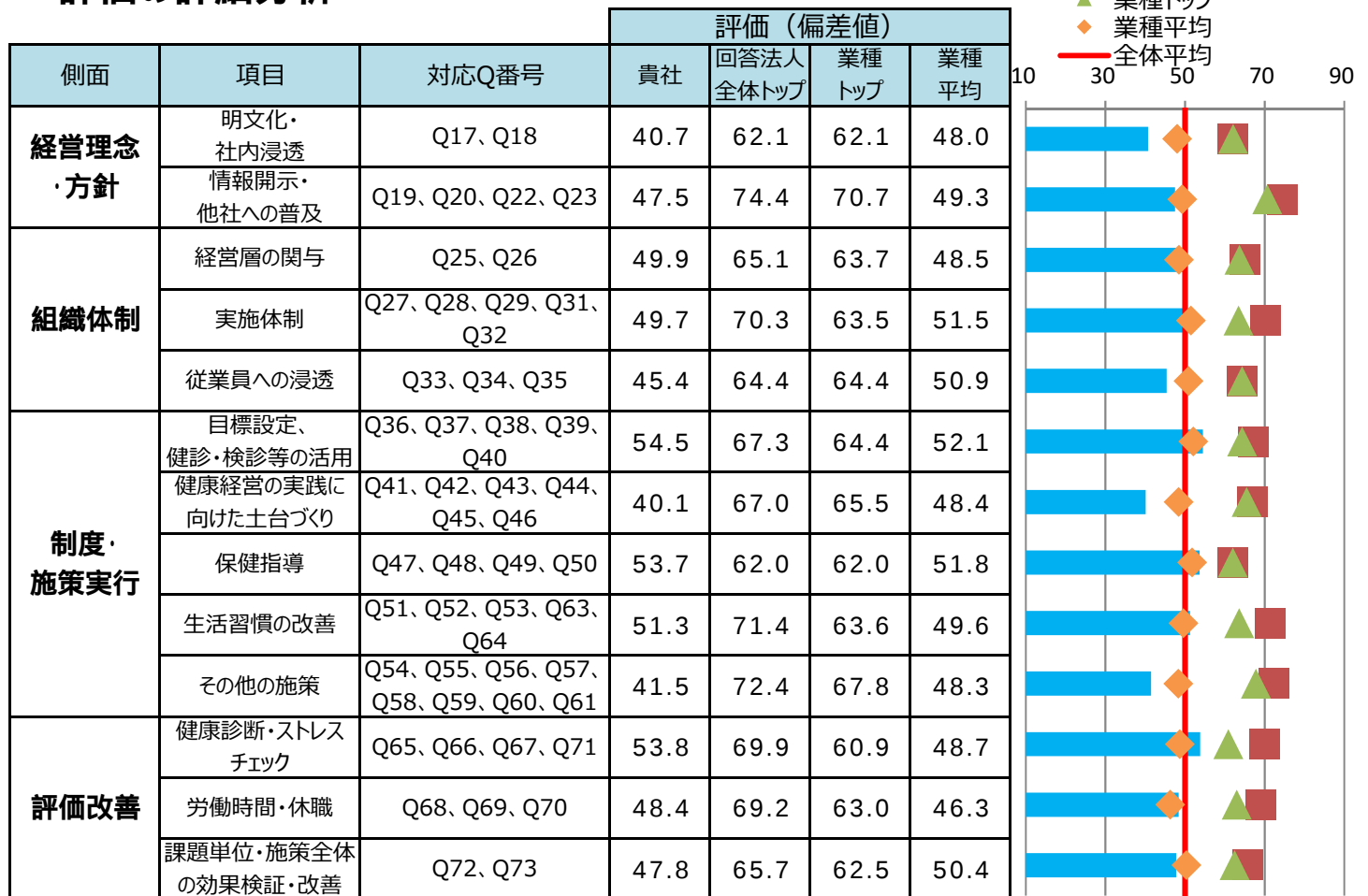
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2001~2050位
総合評価	-	-	-	-	47.3(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 ・近江鉄道グループの社員の平均年齢は、男性53.4歳、女性52.1歳となっており、高齢者従業員が多い。また、高血圧症と糖尿病の有所見率が高いため、生活習慣病の重症化予防が必要不可欠である。生活習慣病の重症化は、健康起因事故にもつながり、当社の根幹である「安全・安心」を覆すことにもなり兼ねない。 ・事業運営継続のために感染症予防を徹底する。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営に取り組むことで生活習慣病の重症化を減らし、心・脳血管疾患による健康起因事故0件を目指す。また、がんやメンタルヘルス疾患による長欠者の発生を防ぐ。 公共交通事業を担う企業グループとして「安全・安心」な事業運営を継続していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ohmi-tetudo.co.jp/corporate/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.2	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- 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	管理職者が部下に対し「いい仕事をしたな」など感じた時に、カードに記入し、感謝の言葉を添えて渡す。				
(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	7.3	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	仕出し弁当の金銭補助。仕出し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	10.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.4	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	スポーツクラブ・スイミングスクール等施設の優待利用を行っている。（入会金無料、施設利用半額）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.7	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.1	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.1	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.6	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.4	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.7	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.9	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.7	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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、心・脳血管疾患、がん、メンタルヘルスなどに悪影響をもたらし、「百害あって一利なし」と言われている。喫煙による生活習慣病の重症化は、健康起因事故にも繋がる。喫煙は本人の健康だけでなく、周囲への悪影響も大きく、禁煙推進・受動喫煙対策は最重要課題である。
	施策実施結果	タバコの自販機撤去、屋内外全面禁煙、禁煙デー（毎月22日・毎週水曜）の徹底、喫煙ルール設定、喫煙所撤去、全事業所休憩時間含む就業時間内禁煙（試行期間）
	効果検証結果	< 喫煙率の推移 > 2019春29.3% → 2019秋29.7% → 2020春28.3% → 2020秋27.1% → 2021春25.5% → 2021秋23.9% → 2022春（2021年2月3月実施）21.3%と推移。2020年2月「近江鉄道グループ非喫煙化3ヶ年計画」策定時から、3年で8%喫煙率低下。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザや新型コロナウイルス感染症予防を徹底し、「安全・安心」な事業運営を継続していく。雇用形態に関係なく、インフルエンザの集団予防接種の実施や接種費用を全額補助する。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種率81%
	効果検証結果	2021年度インフルエンザ罹患患者0名

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本タクシー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

非上場

■所属業種：陸運業

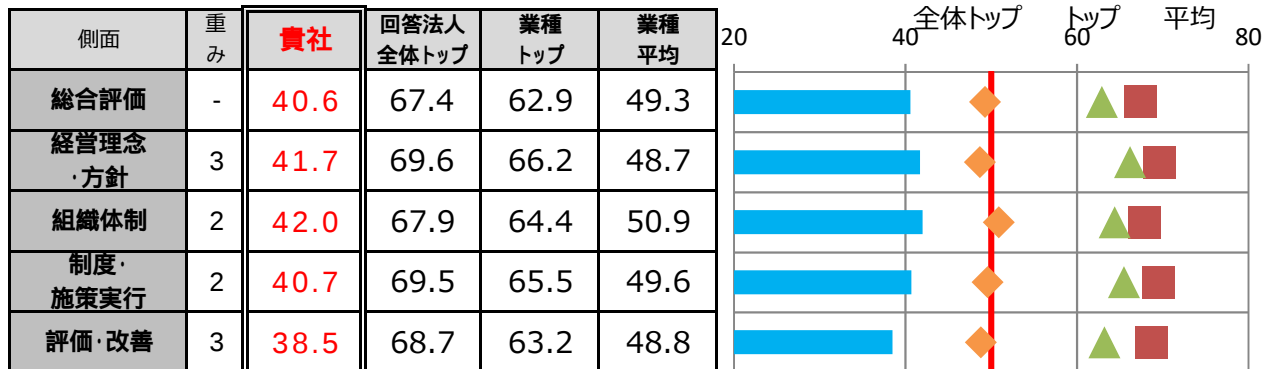
健康経営度評価結果

■総合順位： 2651～2700位 / 3169 社中

■総合評価： 40.6 ↓1.0 (前回偏差値 41.6)

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

評価の内訳



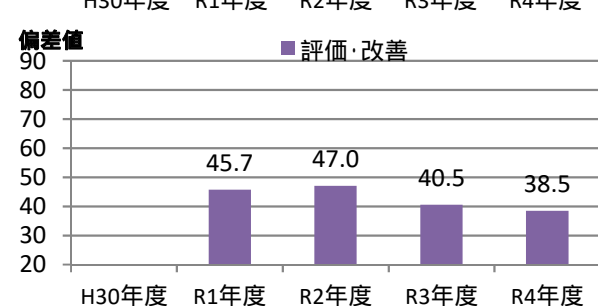
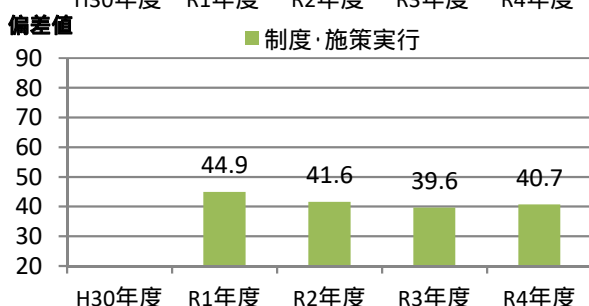
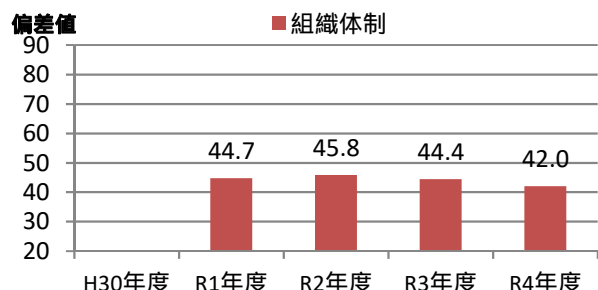
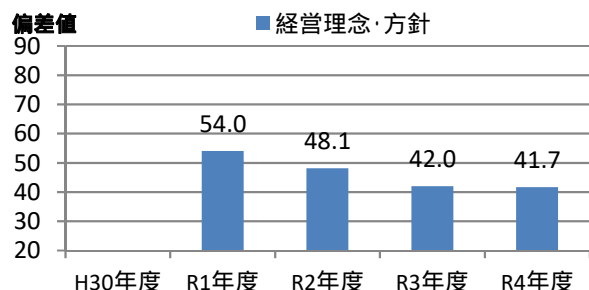
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

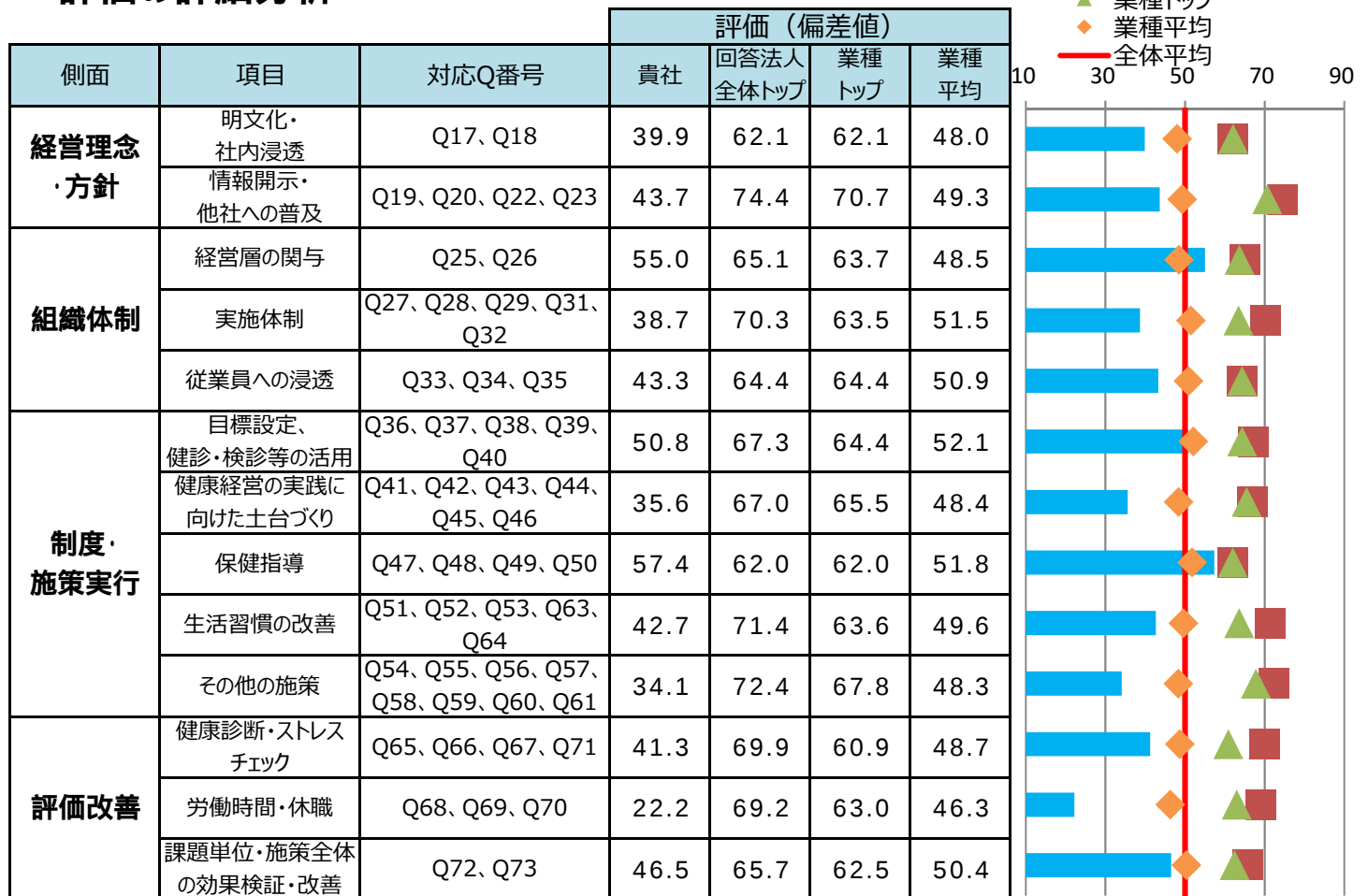
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1401～1450位	1701～1750位	2351～2400位	2651～2700位
総合評価	-	47.8(-)	46.0(↓1.8)	41.6(↓4.4)	40.6(↓1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://nihontaxi.co.jp/wp-content/uploads/2022/09/nittakukenko2022.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	昼食会の金銭支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	その他				
取組内容	糖分の多い飲料、炭酸飲料等の取扱いがない自販機を構内に設置した。				
(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		%

- 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	市が開催するウォーキングに参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	10.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.7	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	40.6	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.6	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.9	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.4	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	25.8	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	33.1	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.7	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	36.2	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	業種的に高齢者が多く（2020年定期健康診断受診のうち65歳以上が26.7%）、有所見者率が高い（2020年81.0%）。その中には、高血圧・糖尿病・脂肪肝などの生活習慣病をかかえる人が多く、食生活・運動習慣等の生活習慣に関する意識の低さが課題である。
	施策実施 結果	有所見者に対し医療機関による再検査、産業医による個人面談を積極的に推奨した。その結果、再検査受信者率が2020年95.9%から2021年96.4%に上昇した。
	効果検証 結果	再検査受診率の上昇とともに、有所見者率も2020年81.0%から2021年78.9%に低下した。医療機関・産業医から食生活や運動習慣、飲酒、喫煙等について指導を受けることにより生活習慣が改善され、重症化予防につながった。
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	乗務員がマスク・手指消毒・手洗いうがい等の感染対策をしても、タクシー・バスには不特定多数の乗客があり、インフルエンザ等の感染リスクを抑えるのが難しい。
	施策実施 結果	流行前（12月まで）にインフルエンザ予防接種を受けるよう積極的な推奨を行なった。引き続き費用を全額会社負担で行なった結果、接種率が2020年70.0%から2021年71.1%に上昇した。
	効果検証 結果	接種率が上昇したことにより、インフルエンザによる欠勤が2019年3人から2020年0人に減少し、2021年も0人のまま継続できており、従業員の感染症予防に対する意識が上昇したと言える。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：両備ホールディングス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：陸運業

健康経営度評価結果

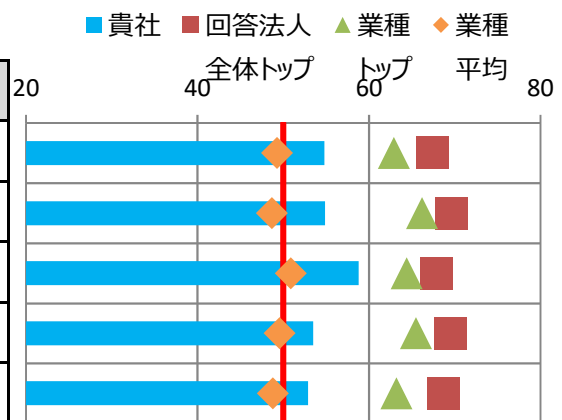
■総合順位： 1051～1100位 / 3169 社中

■総合評価： 54.8 ↓2.0 (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。

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	-	54.8	67.4	62.9	49.3
経営理念・方針	3	54.9	69.6	66.2	48.7
組織体制	2	58.8	67.9	64.4	50.9
制度・施策実行	2	53.5	69.5	65.5	49.6
評価・改善	3	52.9	68.7	63.2	48.8



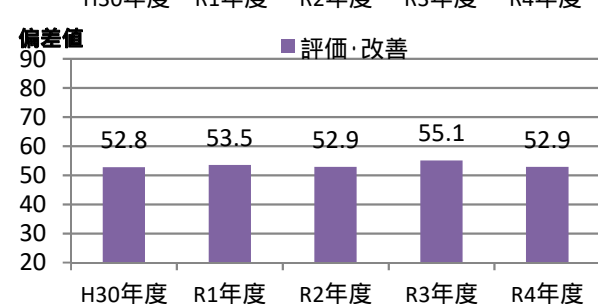
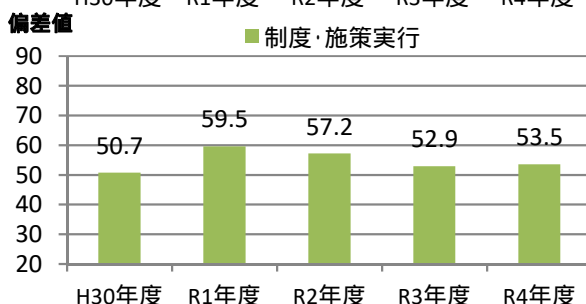
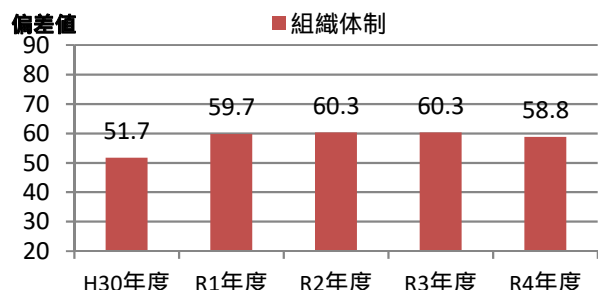
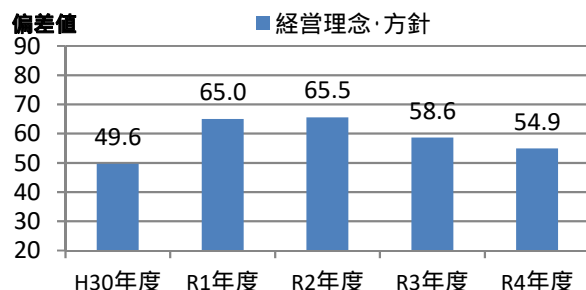
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	901～950位	351～400位	501～550位	751～800位	1051～1100位
総合評価	51.0	59.4(↑8.4)	59.0(↓0.4)	56.8(↓2.2)	54.8(↓2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 両備グループでは「個人業績=健康×能力×やる気=社員の幸せ」という幸せの方程式で表している。いくら能力ややる気があっても健康状態が悪ければ業績は上らず社員の幸せにもつながらない。いかに健康を維持し社員に能力を発揮してもらうかが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が能力を発揮するためには、健康が第一であり、健康経営を推進し、社員が健康を維持・確保することによってしっかりと能力を発揮することができれば、個人の業績は上がり、社員の幸せにつながる。それがひいては会社の業績向上にもつながっていく。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://ryobi.gr.jp/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	毎月10日を「ありがとうの日」と決め実施。優秀な内容を送受信した者などにインセンティブを付与する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.7	%

- 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	メタボリックシンドローム該当者・予備軍を対象者として、管理栄養士による栄養指導・相談を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.6	%

- 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	運動促進のアプリを使用し、ウォーキングキャンペーン（を実施。優秀者には表彰を行い運動促進を促す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.4	%

- 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	0.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.4	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.1	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.8	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.6	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.9	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.9	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.1	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	運輸交通に関わる事業を行っている企業としてお客様へ安全安心を提供するために、健康診断の結果により社内独自の高リスク者の基準を設け、健康管理をしている。
	施策実施結果	保健師による、内臓脂肪型からの脱却のためのセミナーを開催、また3ヶ月間の減量プログラム（目標体重3kg及び腹囲3cm以上減量）を実施。対象者126名が参加。
	効果検証結果	参加者126名のうち、セミナー参加率は93.1%となった。また減量プログラムについては 3kg以上3cm以上減量減少達成者6名、2kg以上減量達成者（上記6名含む）27名が減量に成功した。
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	新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、「まごころワクチン」という名義で職域接種を実施。対象者は弊社社員（対象は雇用形態に関わらず全従業員）、また両備グループ各社、社員の家族、弊社と同ビルに事業所のある他企業まで接種の呼びかけをした。
	施策実施結果	「まごころワクチン」の1回目・2回目の接種者は弊社1085人、家族の希望者719人、両備グループ全体4205人、他社966人だった。
	効果検証結果	弊社での職域接種での接種率は52%となった。その他に職域接種以外での接種についても接種向上に向け、社内の連絡ツールや掲示板等に掲示し呼びかけを行った。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 西武鉄道株式会社

英文名: SEIBU RAILWAY Co., LTD.

■加入保険者: 西武健康保険組合

非上場

■所属業種: 陸運業

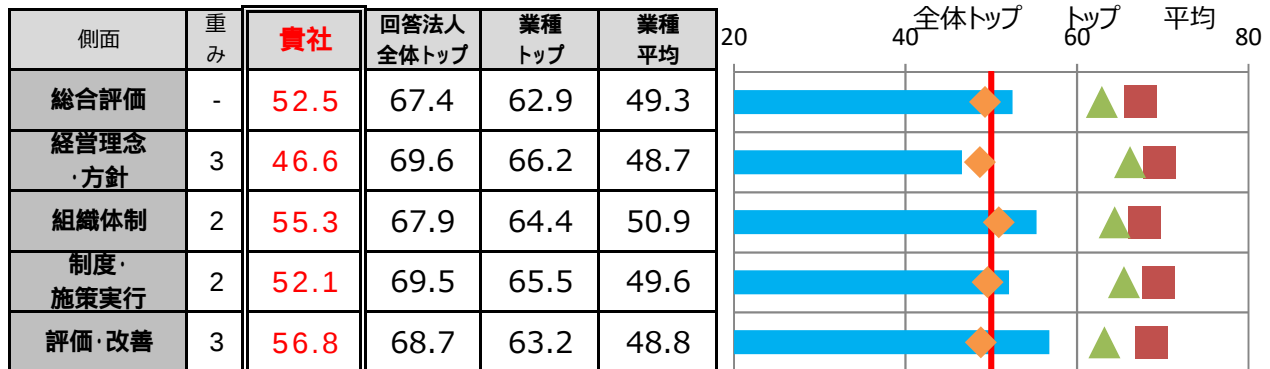
健康経営度評価結果

■総合順位: 1351~1400位 / 3169 社中

■総合評価: 52.5 ↑0.6 (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。

評価の内訳



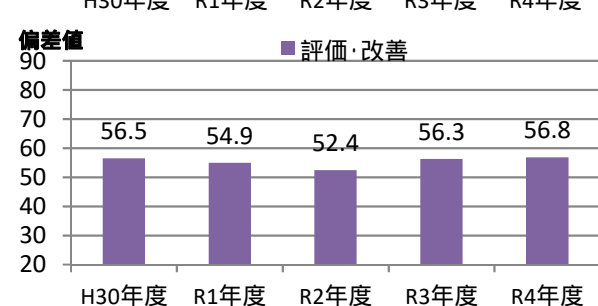
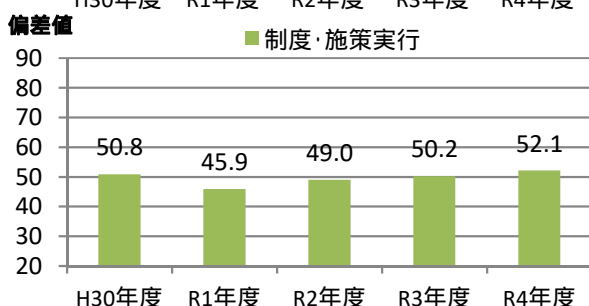
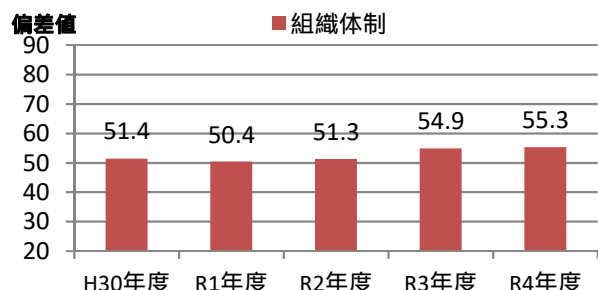
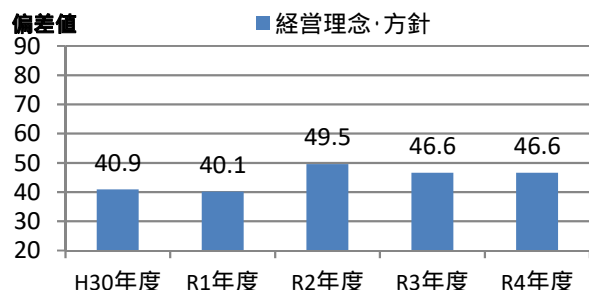
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

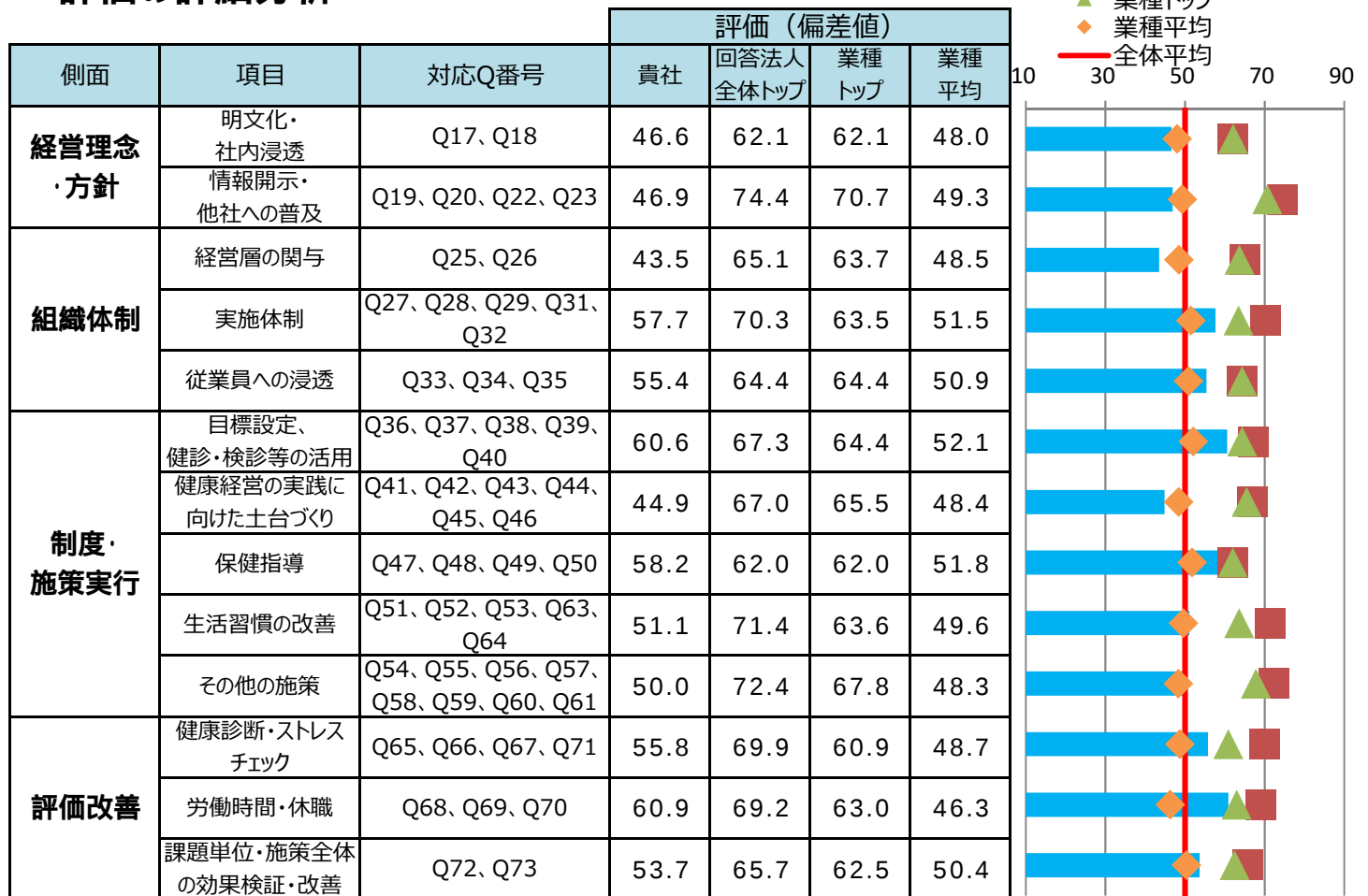
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1051~1100位	1401~1450位	1301~1350位	1351~1400位	1351~1400位
総合評価	49.1	47.8(↓1.3)	50.6(↑2.8)	51.9(↑1.3)	52.5(↑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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 全従業員、とりわけ運転技能、保線・信号通信など特殊な技術を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。 高齢化に伴う体力低下を起因とする負傷や労災発生を予防するために、設備面の改善に取り組むとともに、従業員自身も健康に対する意識を高めることが必要と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が、健康で長く働き続けたいと感じられることを期待している。 体力や意欲に応じた無理のない働きやすい環境（制度・設備）を整え、高齢化する社員の生産性を落とさず、同時に技術継承の機会を長期に保てる組織を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.seiburailway.jp/file.jsp?company/youran/file/youran2022_gaiyo.pdf https://www.seiburailway.jp/file.jsp?company/youran/file/youran2022_sustainabilityaction.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	各種運動サークルの設置・場所の提供				
(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	3.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康に配慮した食事を提供する環境を整備（社員食堂）				
(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	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	職種に応じて職場毎に朝礼等の時間を活用し、ラジオ体操などを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.0	%	(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		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.4	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.4	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.8	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.3	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.3	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	健康診断時の問診票により「1日30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上しているか」を検証しているが、7割近い従業員が実施しておらず、生活習慣病の発生リスクが高いと考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	前年に続き新型コロナの影響で自社のスポーツ施設を低価格で利用可とする施策は中止となり、代わりに10月～12月に家でできる簡単体操を提供、1,600人以上が参加した
効果 検証 ②	効果検証結果	運動習慣のある社員は、前年（2020年）の30.6%から33.9%とここ数年にない伸びとなった。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	COPD、がん、脳や心臓などの循環器系疾患を予防し、受動喫煙を防止するため、禁煙の推進が課題である。喫煙者を禁煙に向かわせること以上に、若い世代が喫煙し始めるのを抑えることに力を置くことで喫煙率を下げていく。
効果 検証 ②	施策実施結果	新入社員追研修で禁煙教育を継続的に実施、20名の喫煙率が前年から3.2ポイント減少し2021年は、17.9%となった。
	効果検証結果	施策を実施した若い世代の減少は顕著であったが、全体の喫煙率が、2020年は男性27.5%、女性8.5%、2021年は男性27.1%、女性9.3%と横ばい傾向にとどまり、喫煙している者への施策を強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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東武鉄道株式会社

英文名: TOBU RAILWAY CO.,LTD.

■加入保険者: 東武鉄道健康保険組合

上場

■所属業種: 陸運業

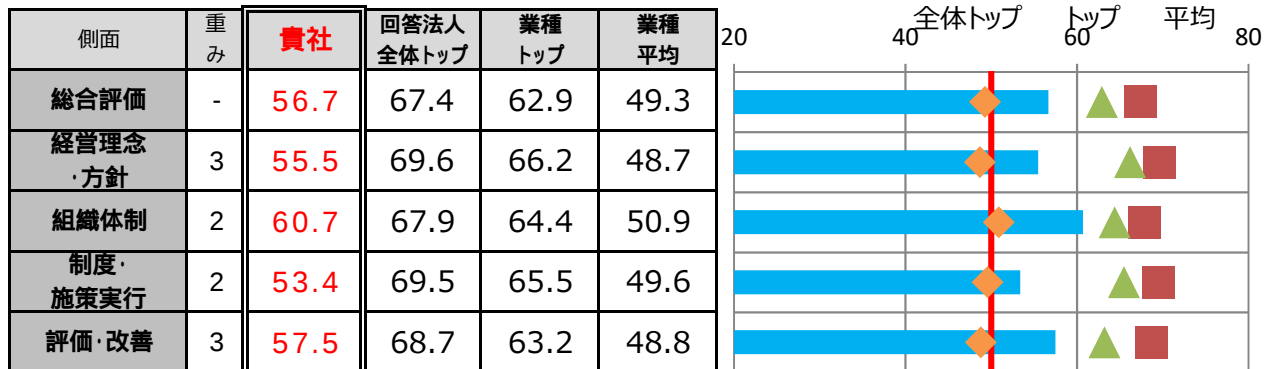
健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 3169 社中

■総合評価: 56.7 ↑4.9 (前回偏差値 51.8)

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

評価の内訳



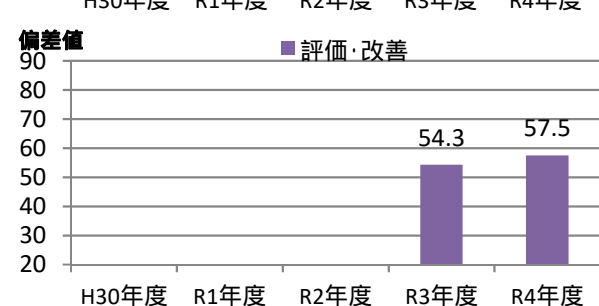
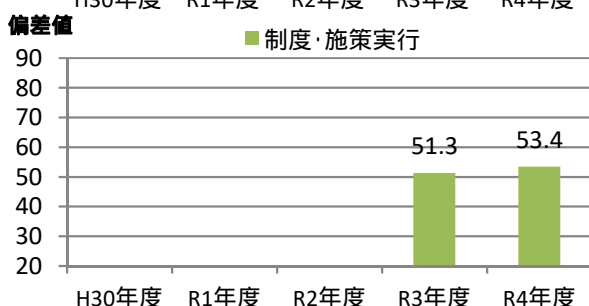
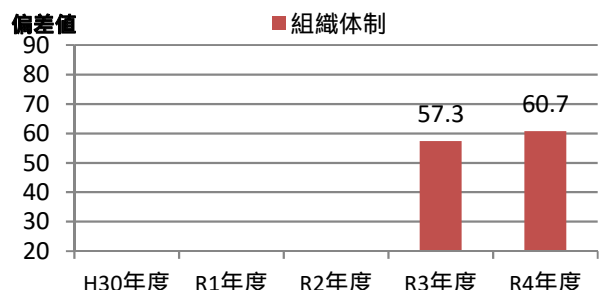
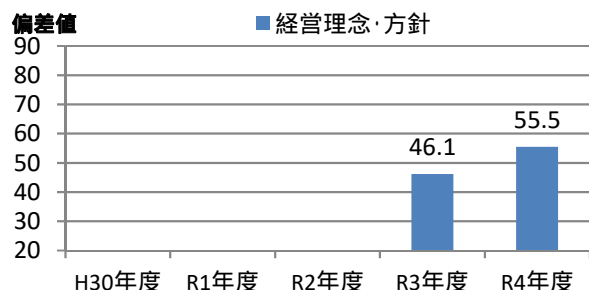
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

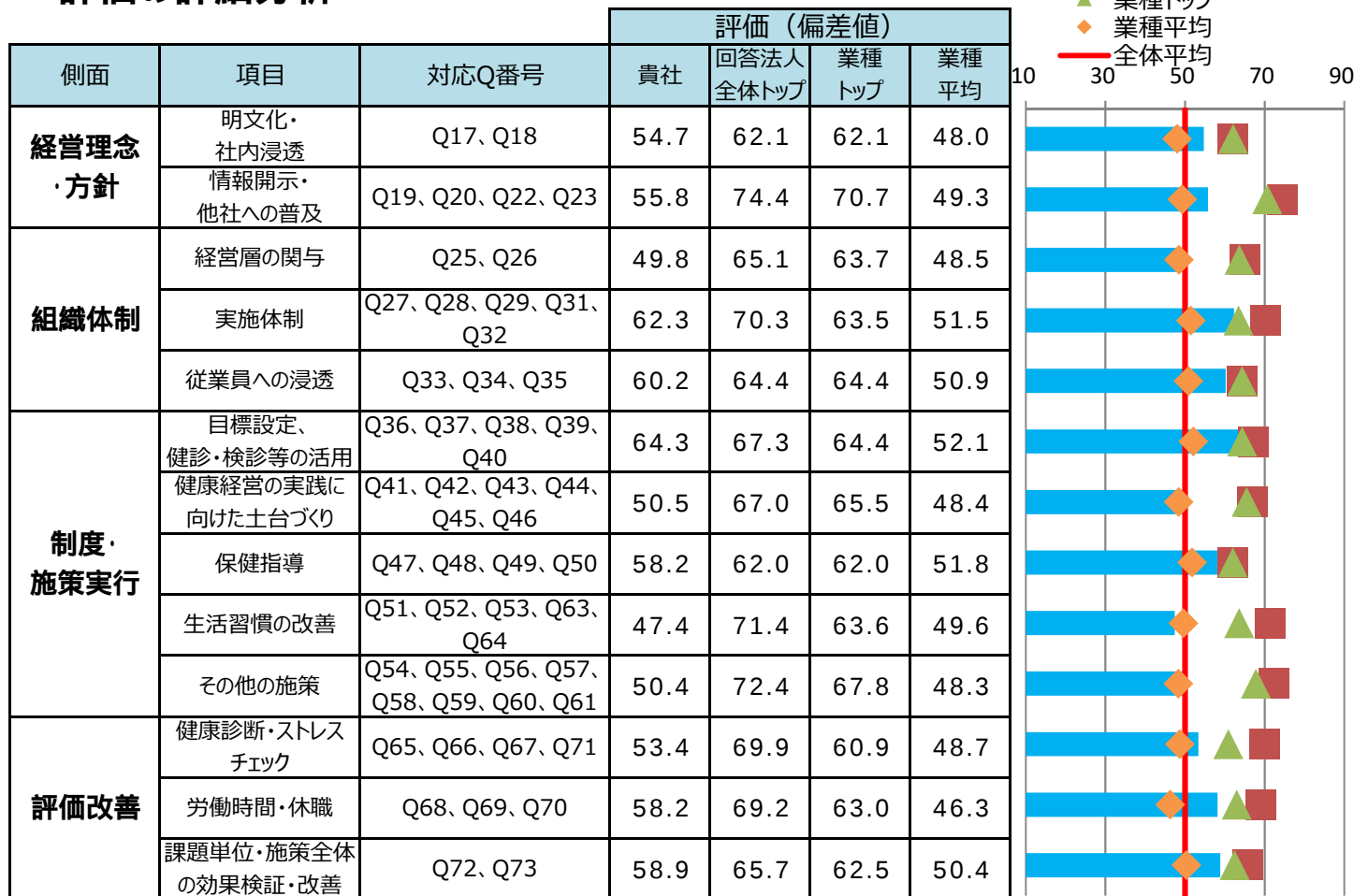
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1351~1400位	851~900位
総合評価	-	-	-	51.8(-)	56.7(↑4.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 お客様の豊かな生活を支えるために、東武鉄道は安全安心な鉄道運行を守っていくことを使命としている。そのためには、従業員が心身共に健康で生き生きと働くことが必要であり、それは企業の持続的な成長にもつながっていくものと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	企業が戦略的に従業員の健康保持・増進といった健康経営へ積極的に取り組むことにより、生産性の向上を図っていく。具体的には、従業員の欠勤日数について前年を下回ることを目指す。また、今年度からプレゼンティズムをWFunにて定量的に把握するため、その結果を確認、効果検証し、施策に反映していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	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.tobu.co.jp/corporation/employee/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	労働組合（ソフトボール、卓球、剣道、柔道、野球、ゴルフ、駅伝等）への文化体育費の拠出等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.2	%

- 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	本社において管理栄養士監修のスマートミール弁当を提供しており、対象740名中291名が食している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.3	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	会社主催の創立記念大会を5年に一度開催し、対象年以外は労働組合主催のスポーツ行事を毎年開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.2	%

- 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	6.8	%
限定しない	○	全従業員の	4.5	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.2	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.7	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	40.7	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.0	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.4	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.1	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.0	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社従業員の健康課題のひとつに肥満があり、全従業員の4割が肥満という状況にある。定期健康診断では、若年層は年齢によって血液検査・エコー・レントゲン・心電図などの検査項目がなく、生活習慣病等疾病のリスクに気付かず悪化してしまう場合がある。将来の生活習慣病等疾病の高リスク者自体を減らすためにも若年層へ早期にアプローチすることが必要である。
	施策実施結果	2021年実施の定期健康診断において、39歳以下でBMI25以上であった従業員を保健師が抽出し、本来40歳以上を対象としてきた生活習慣病予防健診を受診するよう案内を個別に行った。
効果 検証 ②	効果検証結果	保健師が抽出し、手紙を配布した若年層の肥満者582名のうち、41%である236名が生活習慣病予防健診を受診した。このうち総合判定Aは6名のみで、D以下である要治療や要精密検査と判定された者が80名であった。この中には定期健康診断にない検査項目で判定を受けている者が多かったことから、本施策がなければ見過ごされていたかもしれない要治療・要精密検査対象者の発見につながったといえる。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社は従業員の約9割が男性であるが、全国平均（男性）と比べて喫煙率が高いという傾向がある。喫煙は様々な疾患につながるものであるため、喫煙率低下は従業員全体の健康課題として重要である。
効果 検証 ②	施策実施結果	本社屋内を完全禁煙とし社内診療所に禁煙外来を開設、従業員の費用負担を軽減している。また世界禁煙デーに全従業員に向け禁煙への取組奨励をした。結果、2019年からの3年間で全従業員喫煙率が約3%低下した。
	効果検証結果	全従業員に対して行った喫煙に関するアンケート調査では、本社に勤める喫煙者の44.3%が「吸う本数が減った」、31.8%が「喫煙所に行く回数が減った」と回答しており、禁煙だけでなく、喫煙者の喫煙習慣改善にも寄与することができている。また、当社の禁煙外来を受診し治療を終了したものは2年間で25名という実績になっている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急株式会社

英文名：TOKYU CORPORATION

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

健康経営度評価結果

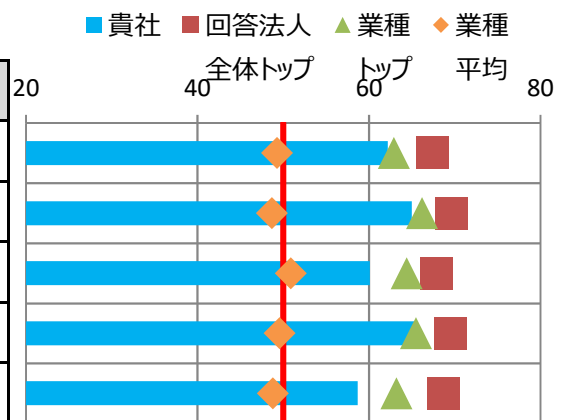
■総合順位： 251～300位 / 3169 社中

■総合評価： 62.2 ↑2.8 (前回偏差値 59.4)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	62.2	67.4	62.9	49.3
経営理念・方針	3	65.0	69.6	66.2	48.7
組織体制	2	60.1	67.9	64.4	50.9
制度・施策実行	2	65.5	69.5	65.5	49.6
評価・改善	3	58.7	68.7	63.2	48.8



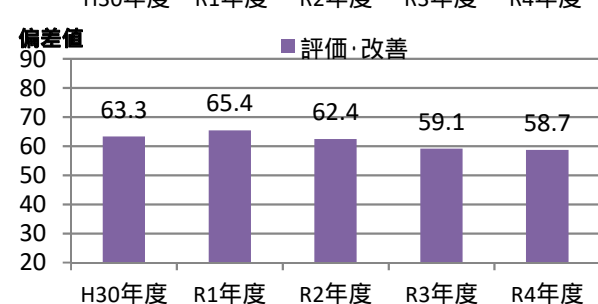
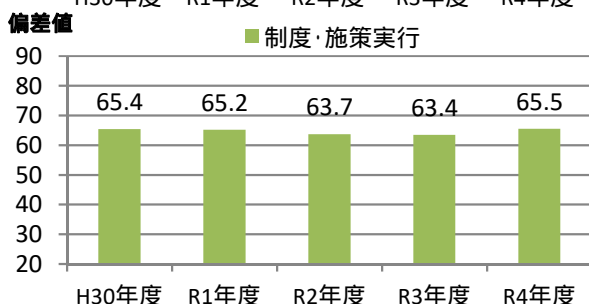
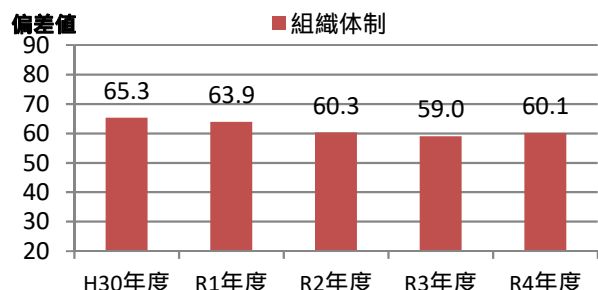
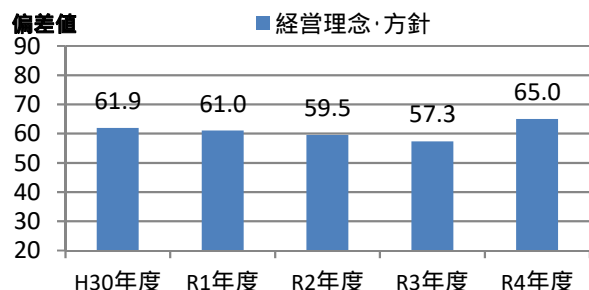
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

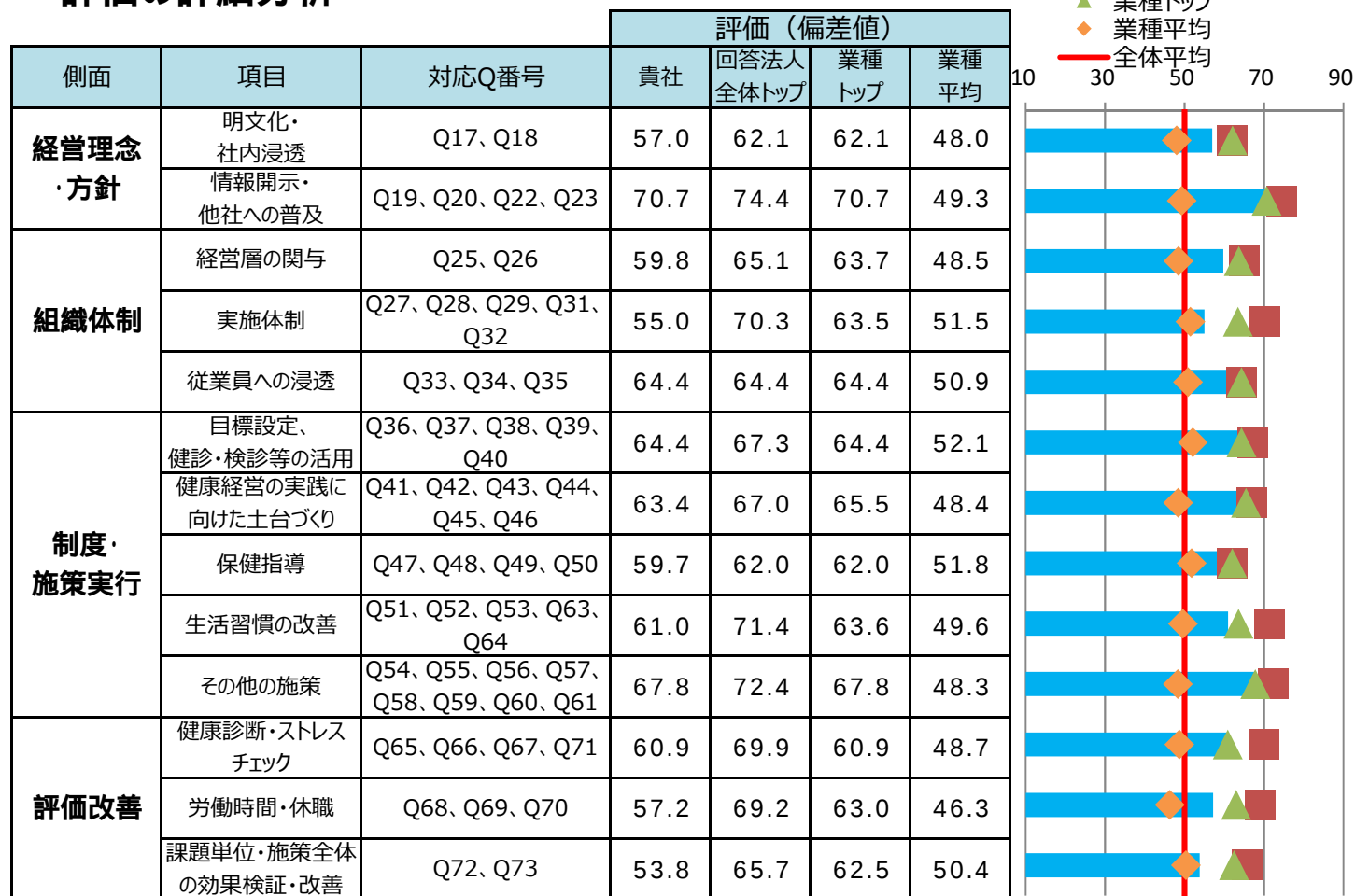
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	51～100位	51～100位	251～300位	451～500位	251～300位
総合評価	63.9	63.7(↓0.2)	61.4(↓2.3)	59.4(↓2.0)	62.2(↑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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 事業における豊かさ・快適さ、そして、当社事業の根幹である交通事業をはじめとする「安全」と「安心」「安定」の確保がお客さまが当社にお寄せくださる信頼の源泉であり、従業員とその家族が不健康や疾病により、それらがおびやかされることを避ける。
健康経営の実施により期待する効果	従業員とその家族の健康維持・増進が事業における豊かさ・快適さ、そして、当社事業の根幹である「安全」と「安心」「安定」を担保する柱となる。ひいては、東急線沿線に住まわれる方々の生活環境を創造し、そこに「健康増進」を付加価値として提供することにより、お客さまである沿線に住まわれる方々の生活環境を充実させることができる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://tokyu.disclosure.site/ja/152/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	上司と部下や職場コミュニケーション活性化のため「1on1ミーティング」と称し面談を概ね四半期毎に実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	社内電子掲示板による健康関連の取組推奨を毎月発信しており食生活改善のテーマを年に数回取り入れている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	社内電子掲示板でウォーキングの推奨や、職場対抗ウォーキング選手権を年4回実施し表彰を行っている				
(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	%

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

	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	5.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.9	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.3	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	71.6	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.8	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.8	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.6	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.7	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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年定期健康診断では、肥満率31.6%と徐々に上昇傾向であり、結果として全体的なメタボリックシンドローム該当者（以下、メタボ）も増加傾向にあり、当社の課題となっている。40歳代から増加するが、メタボ予備軍は20～30歳代から増加しているため、特定保健指導対象外となる39歳以下の若年者のメタボ対策が、今後の肥満率・メタボ該当者率減少に必要であると考えた。
	施策実施結果	対象となったメタボ対象者94名のうち17名が参加、メタボ予備軍対象者209名のうち44名が参加し、全体として対象の約20%が参加した。
	効果検証結果	参加者には食品、エクササイズ用品などの購入費の一部を費用補助し、保健師または管理栄養士が初回面談を実施。生活習慣の振り返り、目標体重などを決め、行動目標を立てた。その結果、終了後の定期健診で61名の参加者のうち28名が非該当または予備軍への移行を果たし、その他の項目でも、体重、腹囲、中性脂肪などの平均値で明らかな改善が見られた。
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	個人のウェルビーイング（身体的、精神的、社会的に良い状態）を高めることが、お互いのコミュニケーションの促進に役立つと考え、「感謝の手紙」運動として、自分が誰のどのようなことに感謝したのかを書いて職場で掲示した。
	施策実施結果	施策実施結果：約300人の職場でアンケート調査を実施して、何がウェルビーイングを高めることに役立つかを調査した。
	効果検証結果	相手に対する感謝の気持ちよりも、ほめたり賞賛する気持ちを持つことが、自分自身のウェルビーイングを高めることが分かった。そこで、職場には「ほめる文化」を醸成するように働きかけている。まだ実施途上のため結果は改めて報告したい。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京浜急行電鉄株式会社

英文名：Keikyu Corporation

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

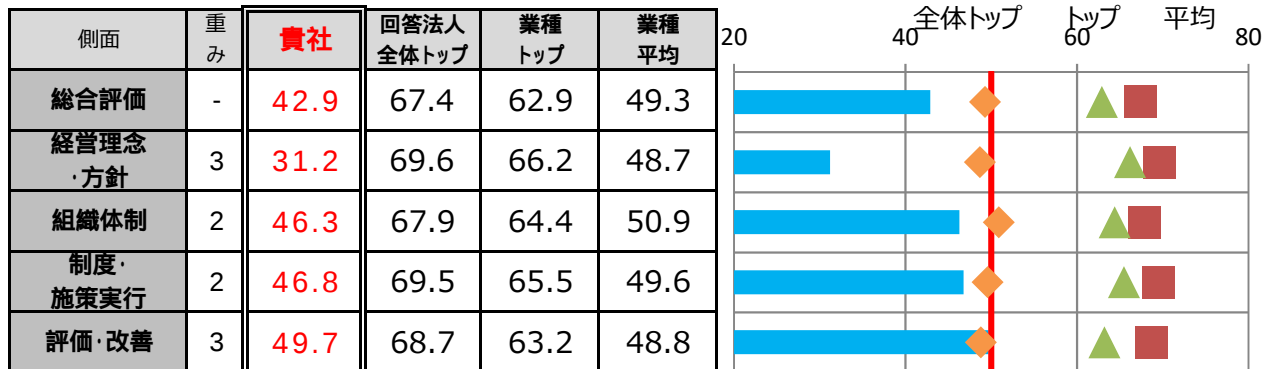
健康経営度評価結果

■総合順位： 2451～2500位 / 3169 社中

■総合評価： 42.9 ↑4.4 (前回偏差値 38.5)

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

評価の内訳



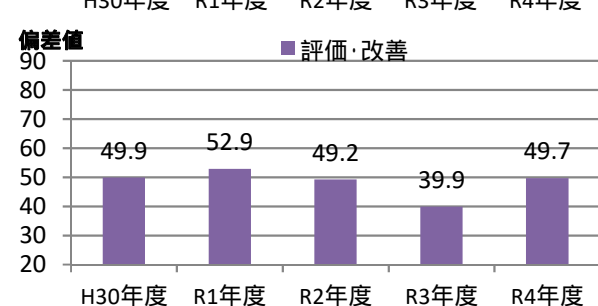
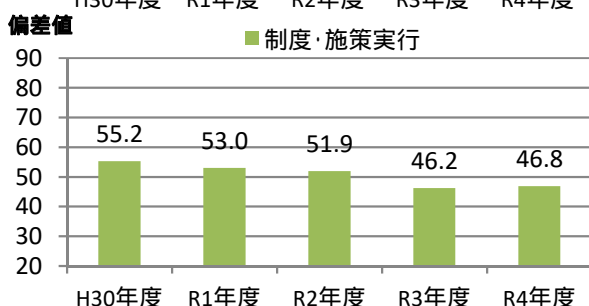
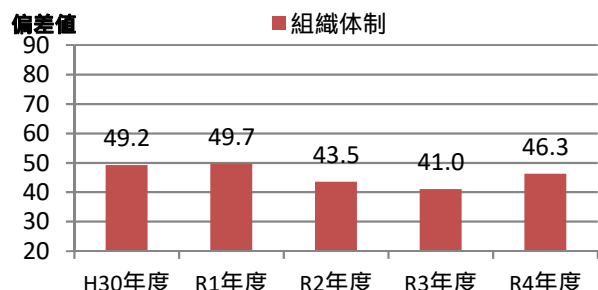
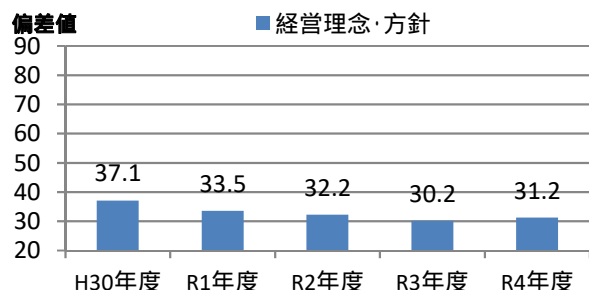
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

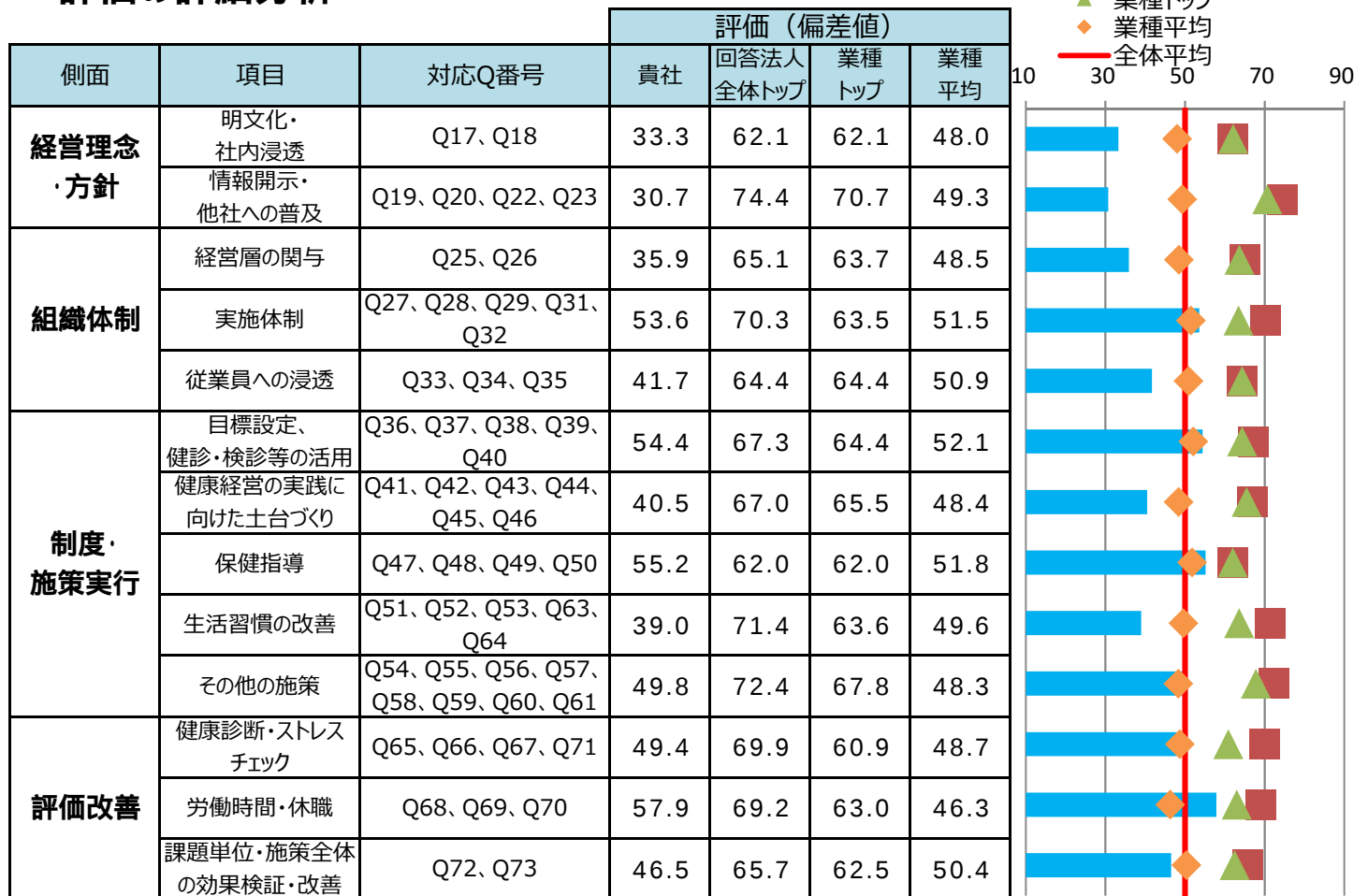
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1101～1150位	1501～1550位	1851～1900位	2501～2550位	2451～2500位
総合評価	47.5	46.5(↓1.0)	43.5(↓3.0)	38.5(↓5.0)	42.9(↑4.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 身体やメンタル不調で休業する社員が多く欠員の発生など、職場の士気も低下しがちのため、職場の活性化や社員個々のパフォーマンスを上げていく事が課題
健康経営の実施により期待する効果	身体やメンタル不調で休業する社員を減らし、いきいきと働ける職場づくりと共に人材の定着や採用にも有利に働くことを期待する

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	旅行や食事会を行う際に利用料割引など金銭の支援、社員クラブでのキッチンもあり、宴会が出来る施設を用意				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	社員食堂および弁当販売において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	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	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	オフィス内に立ち会議用の昇降テーブルを設置、利用を推奨している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.2	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.2	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.8	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.7	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	近年、メンタルヘルス不調を訴えて休業する社員の人数が増加傾向にあり、各職場において休業に伴う人員不足や業務負担の増加が発生し、業務効率の低下が課題となっている。
	施策実施結果	ストレスチェックの集団分析結果の見方や活用方法についての説明書を各部署に渡し、ラインで共有するとともに、衛生委員会での話し合いや、改善提案などを実施し課題の改善を進めた。
	効果検証結果	2021年度からの対応で2022年度ストレスチェックの結果がまだ出ていないが、効果の状況を見て今後の対応を決めていく。
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	高血圧・糖尿病など生活習慣病高リスク者が若年層にも散見される状況があり、早期の重症化予防策を講じることが喫緊の課題となっている。
	施策実施結果	基準となる数値を設定し、基準を超える者は定期的な受診と測定・報告させる事とし、経過を観察するとともに数値が改善しない、悪化する場合には医療職の面談も実施し、改善を促した。
	効果検証結果	2020年度と2021年度の健診時の有所見者割合の比較で高血圧で23.7%→21.2% - 2.5P 糖尿病では11.9→11.8 - 0.1Pの減少であった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：小田急電鉄株式会社

英文名：Odakyu Electric Railway Co.,Ltd

■加入保険者：小田急グループ健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

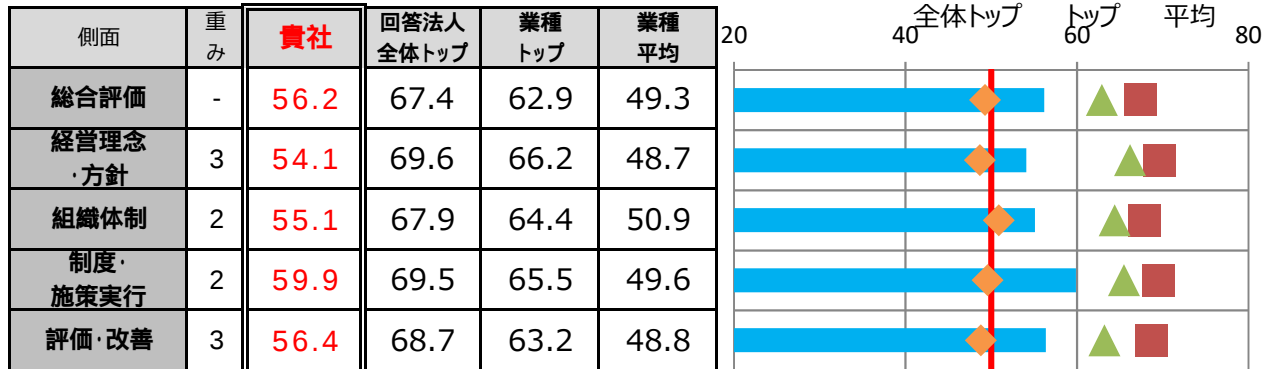
健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 56.2 ↑0.8 (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。

評価の内訳



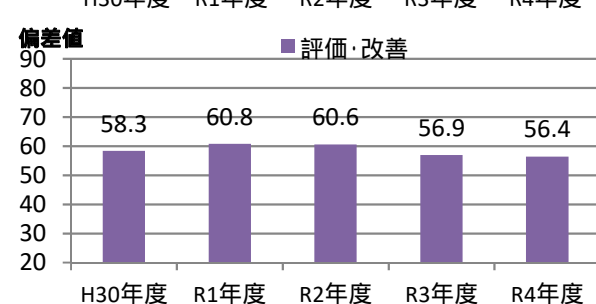
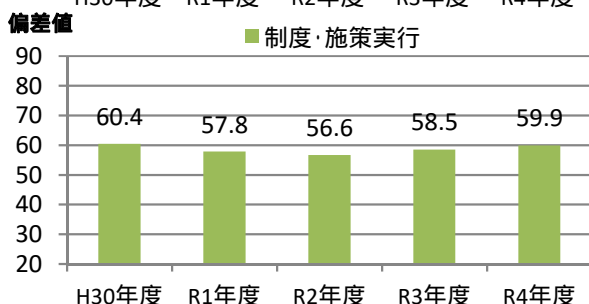
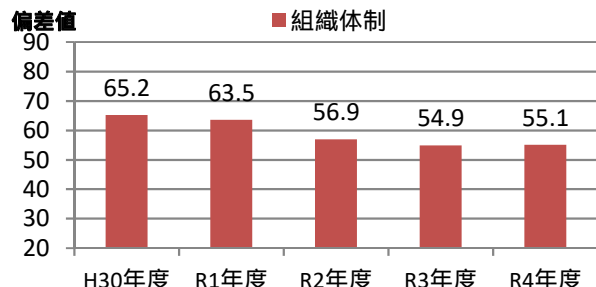
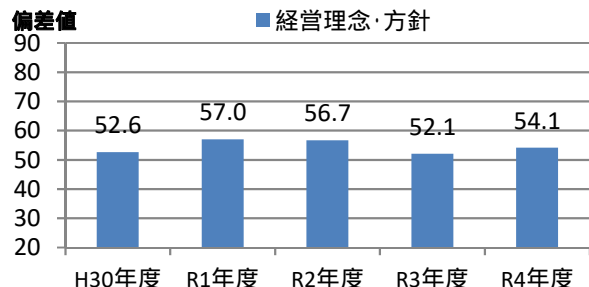
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

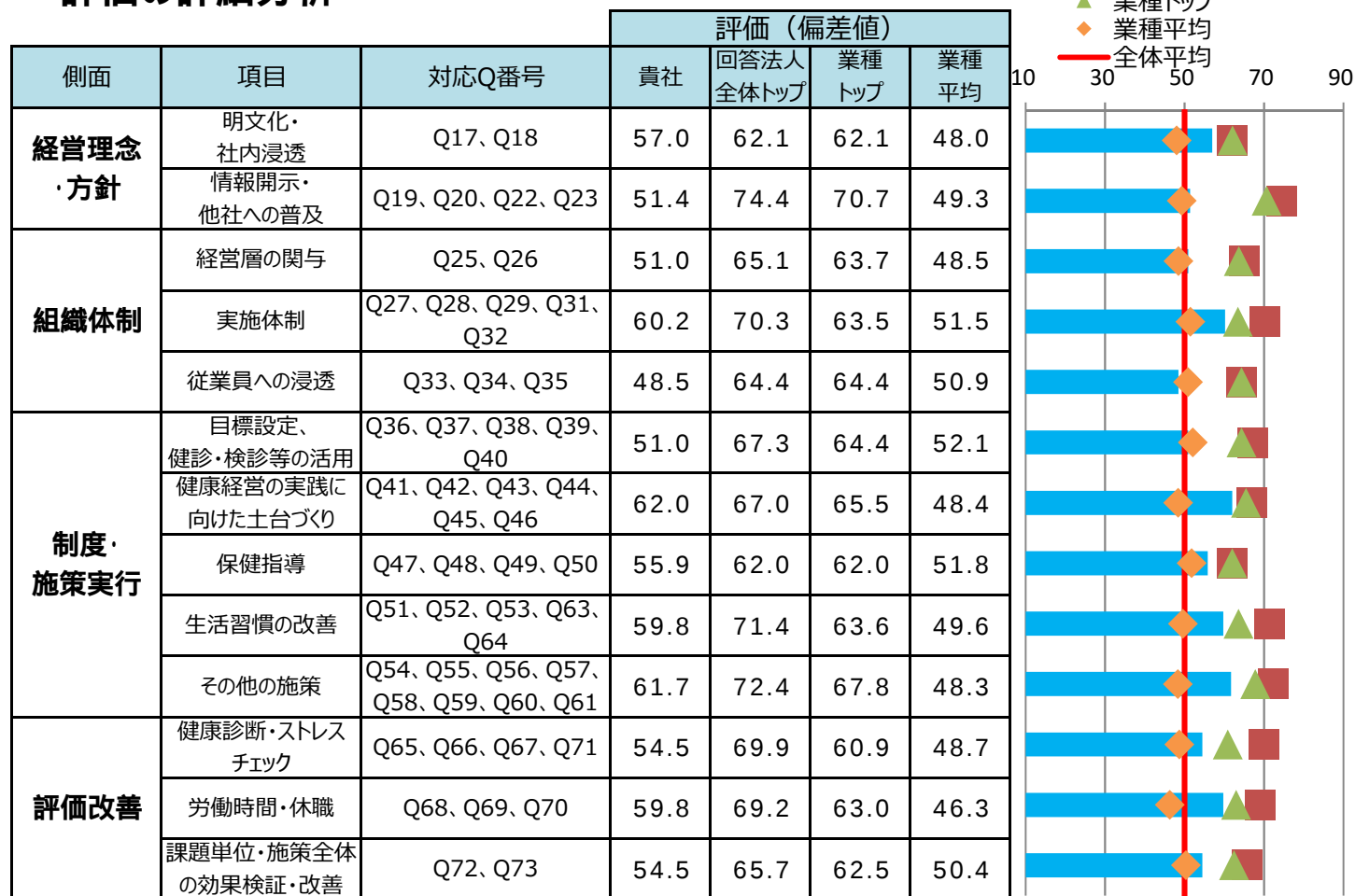
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301～350位	351～400位	601～650位	901～950位	901～950位
総合評価	58.6	59.6(↑1.0)	57.9(↓1.7)	55.4(↓2.5)	56.2(↑0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 高齢な社員が増加していく中、公共交通事業者として、65歳さらにはそれ以上の高齢者においても心身の健康が保持され、安全安定輸送に貢献し続けていただくことが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	高齢社員となっても心身の健康を維持するためには、若年時からの職場でのメンタルヘルス教育や生活習慣改善の取り組みが不可欠なため、「ワークエンゲージメントスコア」「肥満状態」「健診有所見」「喫煙習慣」それぞれの率の低下を目標として中・長期的な活動を推進していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	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.odakyu.jp/sustainability/diversity/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	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	社内イントラにコミュニケーション促進のスペースを設け、職場や個人での活動報告の場として活用している。				
(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	83.8	%

- 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	業者を変更し、健康に則したメニュー提供を行うことで、個人の課題に応じた食事が出来るようになった。				
(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	45.1	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	本社員や勤務開始時間が同一な現業社員に対して、始業時のラジオ体操実施を呼びかけている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.4	%	(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	80.0	%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.5	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.3	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.4	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.6	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.1	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.1	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.3	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.1	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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歳以上のメタボリスクの高い《強く疑われる判定者》が増加傾向にあるため、若年層も含めた全世代への体質改善の必要性が高まっている。
	施策実施 結果	コロナ禍での対策として以下の取り組みを実施した。 1 社内イントラによる月1回の産業医からの健康情報の発信。 2 健診での要治療者に対する電話による受診勧奨の実施。
	効果検証 結果	生活習慣病による新規退職者を社員の0.4%以内とすることを目標に設定している。 今年度は0.37%となり、昨年度の0.32%と比較すると悪い値となったものの、継続して目標を達成することが出来た。 社員の平均年齢が昨年度よりも0.7歳上昇したものの目標を達成できていることは、現在の取り組みに効果があるものと判断する。
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	メンタルヘルス不調による休業者の高止まり傾向が続く中、さらに新型コロナウイルス感染拡大防止の対策により、コミュニケーションを制限せざるを得なかったため、職場での上司・同僚との一体感や価値観の共有が損なわれており、更なる快適職場づくりの推進が不可欠となっている。
	施策実施 結果	1 一部職場において複数回のストレスチェックを実施することで快適職場づくりの効果検証を実施。 2 コロナ禍でのセルフケア対応方法およびラインケア対応を社内イントラに掲載
	効果検証 結果	臨床心理士や健康管理センタースタッフが複数職場に対して快適職場づくりに介入した。 多くの従業員から風通しの良い職場づくりに役に立ったとの声があった。また、管理監督者からはコミュニケーションの向上に関する問い合わせを多く受けた。 該職場では複数回のストレスチェックを実施したところ、職場の一体感では平均値（2.5）付近であったものがほぼ満足（3.0）まで上昇するなど、一定の効果があったものと判断する。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京王電鉄株式会社

英文名：Keio Corporation

■加入保険者：東京西南私鉄連合健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

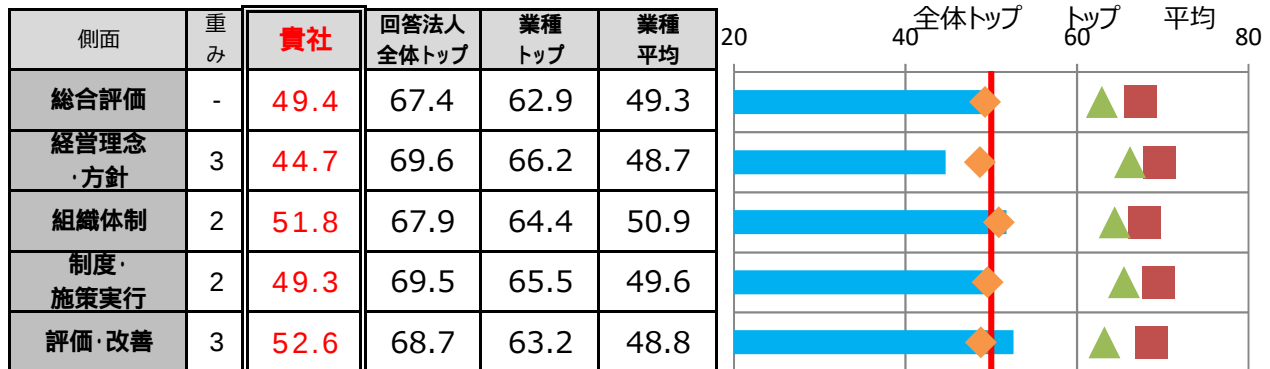
健康経営度評価結果

■総合順位： 1751～1800位 / 3169 社中

■総合評価： 49.4 ↓1.5 (前回偏差値 50.9)

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

評価の内訳



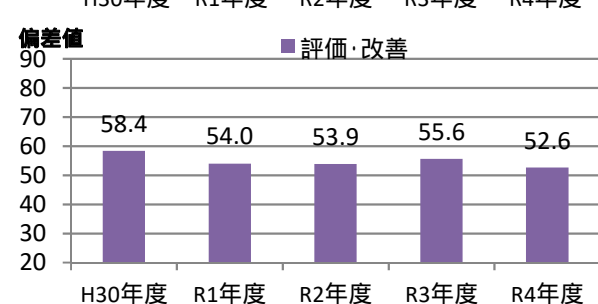
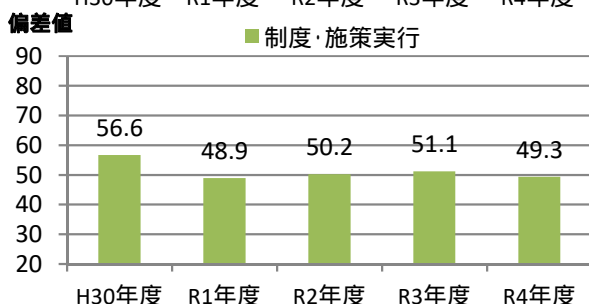
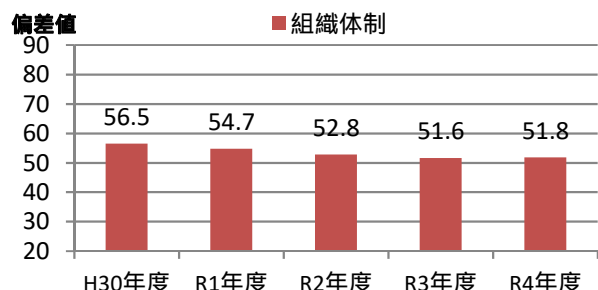
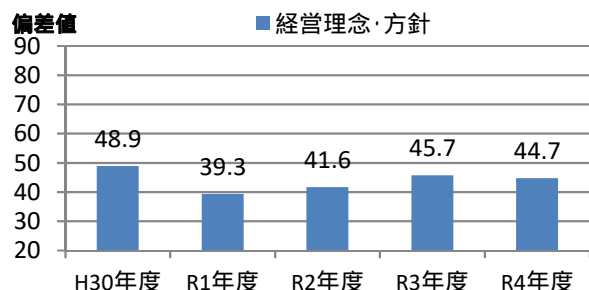
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

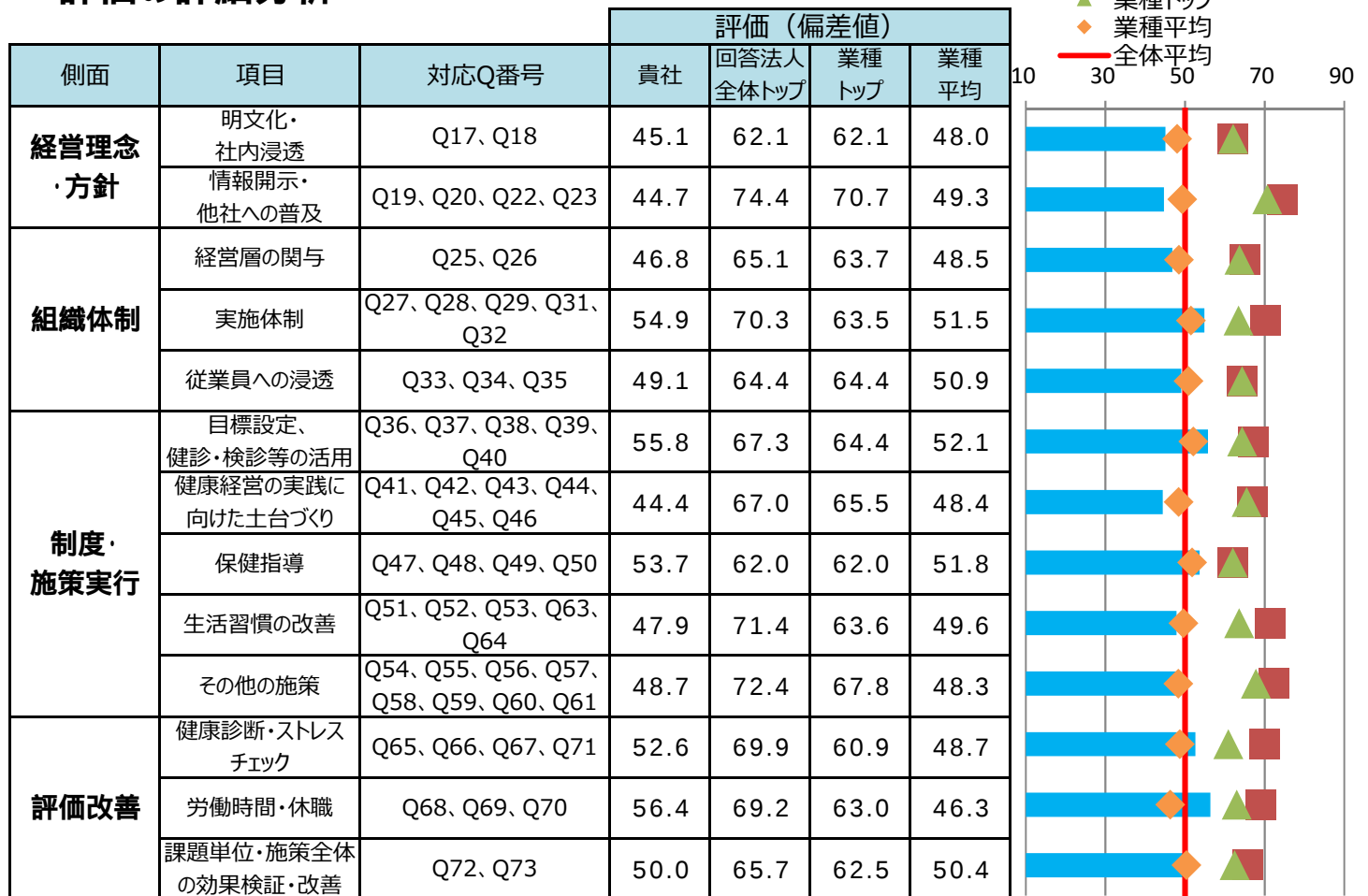
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	1351～1400位	1401～1450位	1451～1500位	1751～1800位
総合評価	54.6	48.7(↓5.9)	49.3(↑0.6)	50.9(↑1.6)	49.4(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 定年延長に伴い、高年齢社員が増加。引き続き健康で働き、能力を発揮し続けてもらうことが課題。
健康経営の実施により期待する効果	要健康管理者を減少させ、生活習慣病を予防する。 具体的には、39歳以下のメタボリックシンドローム予備軍に対する指導を実施することで早期の意識付けを図り、40代以降の生活習慣病発症を予防する。また、全世代に対して健康に関する情報提供と運動習慣づけを継続し、現在30%台後半である要健康管理者の割合を、30%台前半に低減させ、健康を維持することで業務パフォーマンスの向上につなげる。

※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

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.keio.co.jp/company/environment/social_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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	1	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	会社の運営組織に所属する体育・文化団体へ活動支援（活動費・大会参加費等補助、グラウンド・武道館所有）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.3	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	栄養管理している社員食堂、社員食堂が利用できない職場への食事補助により、社員の食事環境を支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.1	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	コロナ禍によりスポーツ大会開催は一部中止しているが、各クラブに活動費補助による支援を行っている				
(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	10.3	%

- 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	3.6	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.0	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.5	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.8	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.3	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.4	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.7	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.4	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.2	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	従来より当社男性社員において、定期健康診断で肥満（BMI25以上）と判定される者の割合が全国平均・東京都平均よりも高い。今後高年齢者の活用が進む中、健康で働き続けられる支援が必要である。
	施策実施 結果	2017年度からウォーキングをテーマとした施策を実施。 2021年度は約300人が参加した。
	効果検証 結果	2017年～2021年の4年間について、実施前後で参加者および全社員の健康診断結果を比較。 BMIの推移 要健康管理項目数の推移 をそれぞれ比較したところ、 についてはイベント参加者において改善あるいは維持される傾向がみられた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東日本旅客鉄道株式会社

英文名：EAST JAPAN RAILWAY COMPANY

■加入保険者：ジェイアールグループ健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

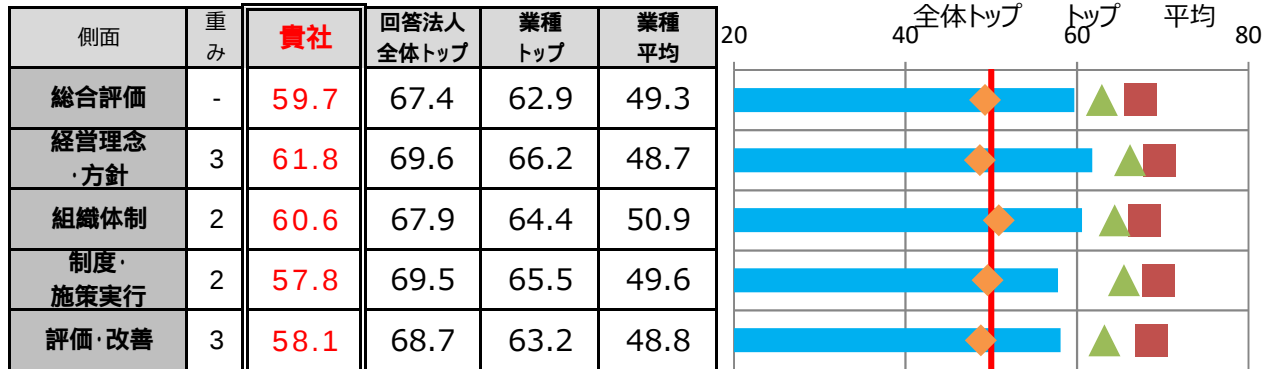
健康経営度評価結果

■総合順位： 551～600位 / 3169 社中

■総合評価： 59.7 ↑0.3 (前回偏差値 59.4)

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

評価の内訳



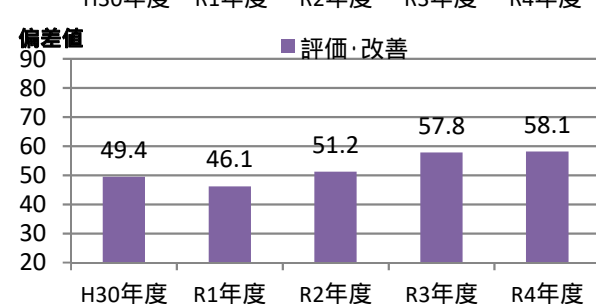
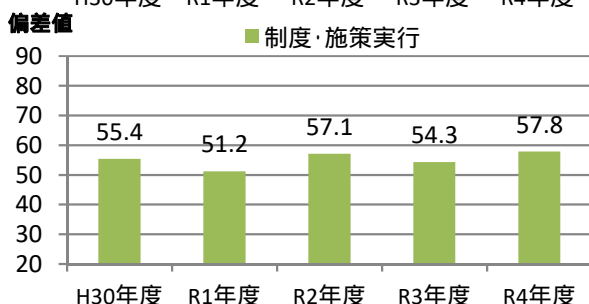
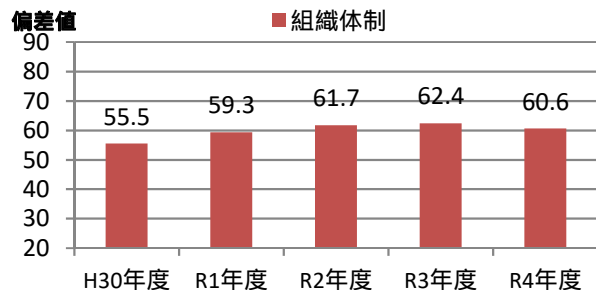
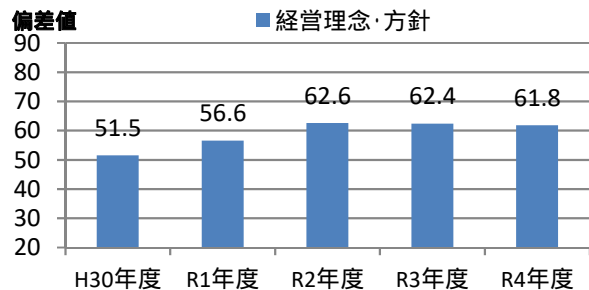
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	751～800位	1001～1050位	601～650位	451～500位	551～600位
総合評価	53.1	52.9(↓0.2)	57.9(↑5.0)	59.4(↑1.5)	59.7(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ・社員が主役となって中期経営ビジョン「変革2027」を達成するためには、社員一人ひとりが心身ともに健やかに生活すること、社員一人ひとりがその意欲や能力を最大限に発揮し、いきいきと働くことが必要 ・社員がいきいきと働くためには、組織を活性化しボトムアップ経営の場を拡大することが課題であり職場における健康経営の推進を課題解決の手段の一つと考え「健康経営中期ビジョン2023」を策定し施策を展開している。
健康経営の実施により期待する効果	・当社の職場において一番身近な健康経営推進のイベントは、年2回の歩行イベントである「みんなで歩活」。歩活参加率60%以上をめざすことで組織の活性化を図っている。（2022年5月は59%） ・毎年度、健康経営の取り組みが優秀な職場を表彰しており、表彰にあたり支社等各機関からの推薦職場数が100箇所になることをめざしている。（2022年度は93箇所）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.jreast.co.jp/info/2022/20221013_ho01.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	回	6	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.3	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	Office365の導入、全社員へのタブレット端末の配布（育休中社員、出向者含む）				
(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	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	食事に関して情報提供ができるアプリを全社員が使えるようにしている				
(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	72.3	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	年2回の歩行イベントである「みんなで歩活」の参加率向上を推進しており、実績の高い職場を表彰している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.7	%

- 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	0.6	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.5	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.2	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.7	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.6	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.7	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.9	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	厚生労働省・経済産業省の「健康スコアリングレポート」の結果から当社は肥満が多いことを把握しており、適正体重維持者率も2018年度は62.1%であったことから、社員の健康保持・増進のため、職場での健康経営の優良な取組みを深めるとともに、適正体重維持者率の向上をめざす施策として歩行イベントを活用することとした。
	効果検証結果	年2回の歩行イベント参加率は2018年度1回目の4.3%から2021年度秋には50.7%に、2019年度開始した職場の健康経営の取組みの好事例提出件数は初回23件から2021年度73件となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2017年度の高ストレス者割合が17.8%と高い値であり、高ストレスの割合を下げるべくストレスチェックの結果について職場ごとに集団分析を行うとともに、集団分析結果を活用する各種勉強会（活用勉強会及び振り返り勉強会）を設定し、全現場長に対して結果とその後の対応方法につきわかりやすい資料でフィードバックすることとした。
	効果検証結果	高ストレス者割合は徐々に低下し、2021年度は13.1%となった。
	効果検証結果	結果のフィードバックとともに、好事例の共有化、職場の改善アクションプラン作成、さらに作成したアクションプランの実施状況の検証も行うなど、ストレスチェック後の対応については各現場長の意見も取り入れて毎年度見直しを行ってきている。今後も新たな設問や内容を付加することなど必要な見直しを検討している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西日本旅客鉄道株式会社

英文名：West Japan Railway Company

■加入保険者：ジェイアールグループ健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

健康経営度評価結果

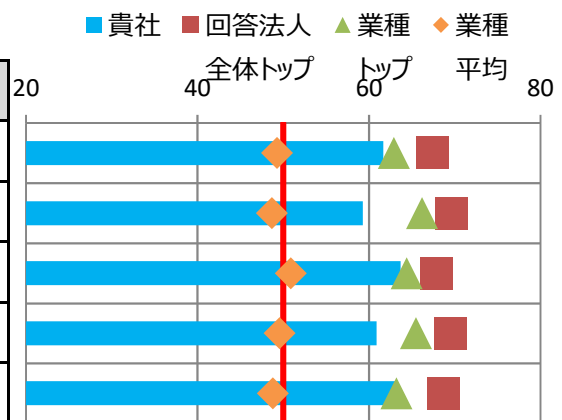
■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.7 ↑1.2 (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。

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	-	61.7	67.4	62.9	49.3
経営理念・方針	3	59.3	69.6	66.2	48.7
組織体制	2	63.7	67.9	64.4	50.9
制度・施策実行	2	60.9	69.5	65.5	49.6
評価・改善	3	63.2	68.7	63.2	48.8



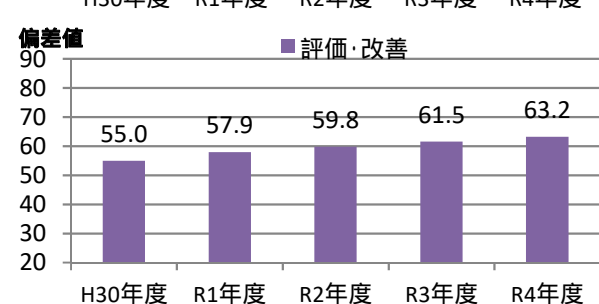
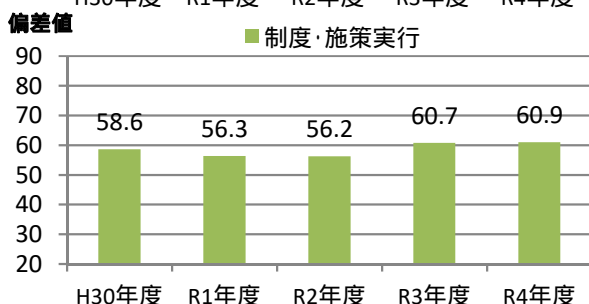
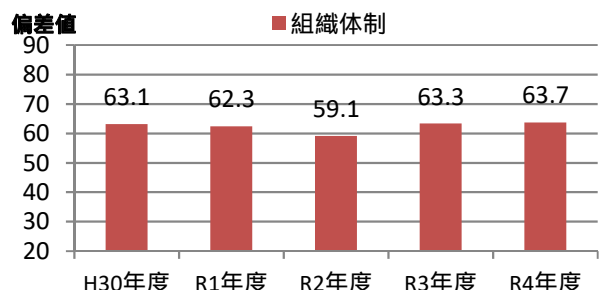
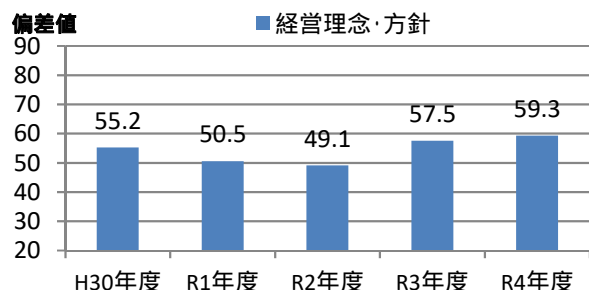
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

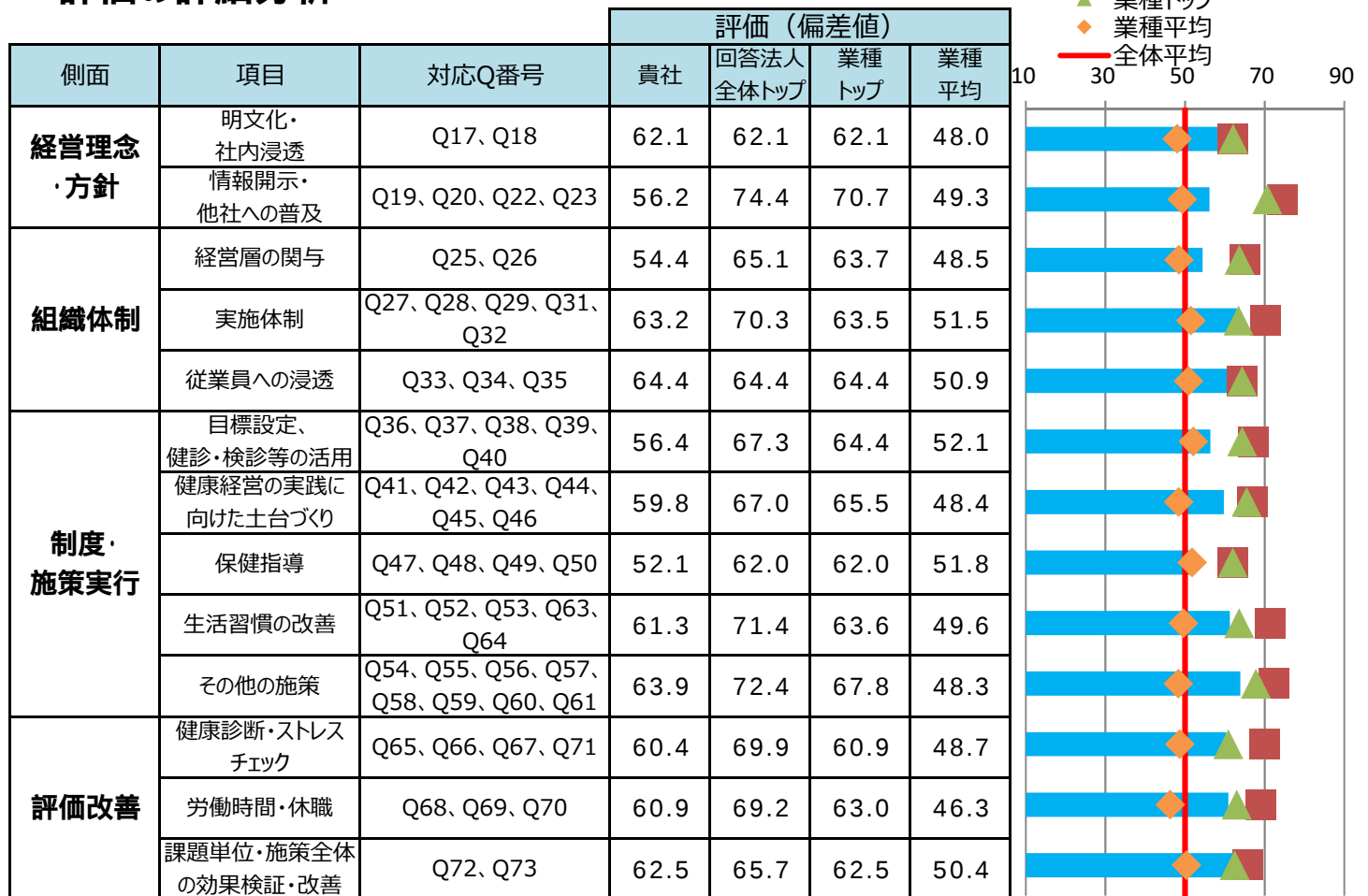
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	401～450位	701～750位	801～850位	351～400位	301～350位
総合評価	57.8	56.2(↓1.6)	55.7(↓0.5)	60.5(↑4.8)	61.7(↑1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 ベテラン社員の大量退職や新規採用抑制等により、組織を支える知識や技術を次世代へ円滑に継承することや、社員が心身ともに健康でいきいき働くことができ、組織力を高めることが早急の課題であるが低モチベーション職場が増加している現状もある。経営層と認識を共有し、社員が会社や仕事に誇りや満足感を感じることに価値を置き、社員の健康づくりの取組みを経営の視点から投資し、労働損失の低減や生産性向上を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	社員の健康を重要な経営資源と捉え、社員の健康増進及び熱意と活力（ワークエンゲージメント）向上に取り組み、人と組織を成長させることで、企業の生産性や価値の向上を期待する。当社では「中期健康経営計画（5カ年計画）」として進捗確認の指標（KPI）を策定し、ワークエンゲージメントの向上など全社的な目標を掲げている。こころとからだの両面において、社員の健康増進、職場や社員個人による健康活動を支援している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.3	%	(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	職場単位でチームを組み、意欲を沸かせるインセンティブをつけたウォーキングイベントの定期開催				
(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	47.2	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	アプリで低カロリー・低塩分の献立やバランスの良い食事の重要性を情報提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%

- 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	職場単位で参加するウォーキングイベントの定期開催の他、アプリ活用により歩数に応じたインセンティブ付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.7	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.0	%
管理職限定	○	全管理職の	1.8	%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.7	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	66.1	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	68.9	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.1	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.6	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.4	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	鉄道会社特有の勤務体系（夜勤を含むシフト制等）や高齢化等、健康のプライオリティが高い当社の状況から、病気の早期発見、未然予防を重点施策の1つとしている。人間ドック受診率を向上について、中期健康経営計画（2022年までの5ヵ年計画）により「受診率70%以上」の目標を掲げ、制度としてJR健保と会社の費用補助により実質無料で人間ドックが受けられるよう整備しているものの、受診率が伸び悩んでいる。
	効果検証結果	毎月1回各箇所の人間ドック予約者リストを箇所長へ提供し、保健師と連携して対象者への声掛けを行うとともに、定期健康診断受診の代用とできる医療機関を増設する等、社員の行動変容を促す仕組みを構築。 コロナ禍による医療機関の受診控えの影響により、人間ドック受診率は2021年度実績が46.8%であり、2018年度実績42.9%から増加した。加えて、生活習慣に関する取り組み指標（喫煙率、飲酒率、運動実施率）については全項目が向上しており、健康意識の醸成に寄与していると評価できる。 ※喫煙率：26.3%⇒22.8%、飲酒率：12.1%⇒11.2%、運動実施率：20.2%⇒25.0%
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	新職業性ストレス簡易調査票（短縮80項目）によるストレスチェック集団分析を行い、得られた結果から属性別（所属支社別、系統別、性別、年代別など）に傾向を分析し、結果を各エリア（支社）や系統別の担当者へ共有している。その分析内容を踏まえて全社的に職場環境改善に取り組みたいが、支社等で推進できる体制が整っていない。
	効果検証結果	各支社で職場環境改善を推進するための担当者養成を行い、全社的に職場環境改善実施の底上げを図った。また、外部EAPの協力を得て、重要度の高い職場（ワークエンゲージメントが低い職場等）へ直接支援を行った。 一部支社において職場環境改善の好事例を収集し水平展開を図るなど、支社内での取り組みを推進し始めており職場環境改善に取組む風土を醸成しつつある。また、外部EAPの協力による直接支援においては、悪化傾向にある職場に箇所長面談を行うことで箇所長が気づきを得るきっかけ作りを行っている。なお、良化傾向にある職場では社員参加型職場環境改善を実施し、さらなるストレス軽減・ワークエンゲージメント向上を図っている。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東海旅客鉄道株式会社

英文名：Central Japan Railway Company

■加入保険者：ジェイアールグループ健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

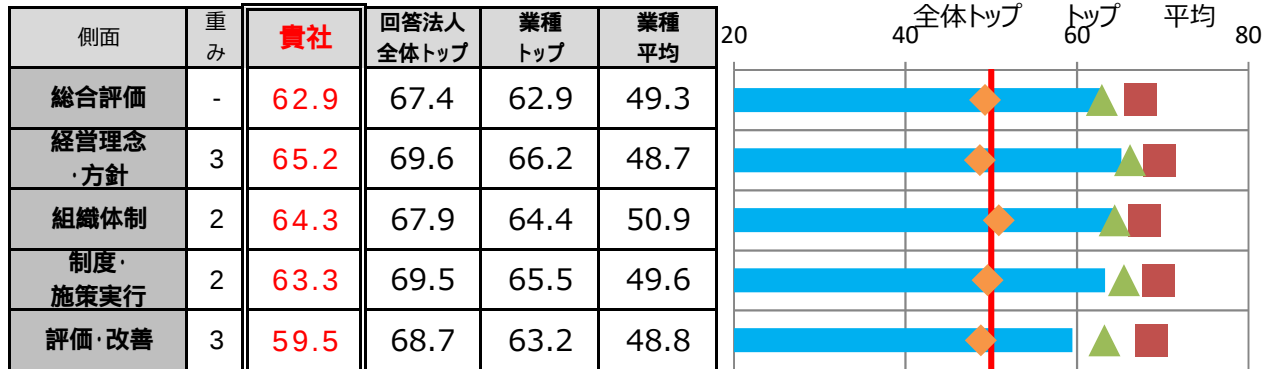
健康経営度評価結果

■総合順位： 151～200位 / 3169 社中

■総合評価： 62.9 ↑3.8 (前回偏差値 59.1)

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

評価の内訳



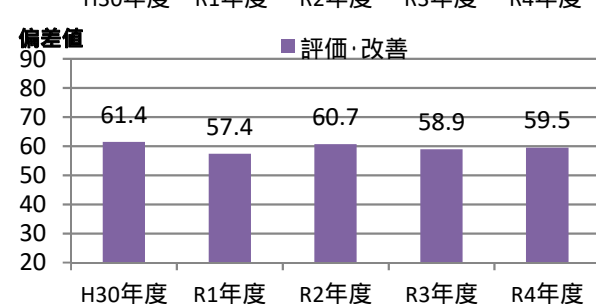
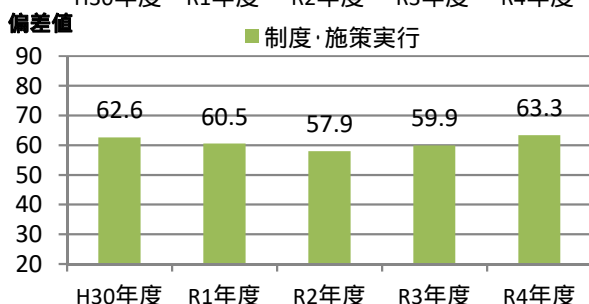
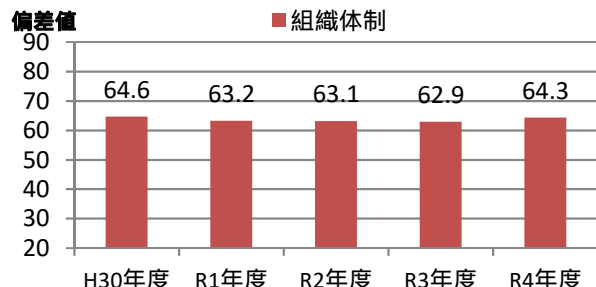
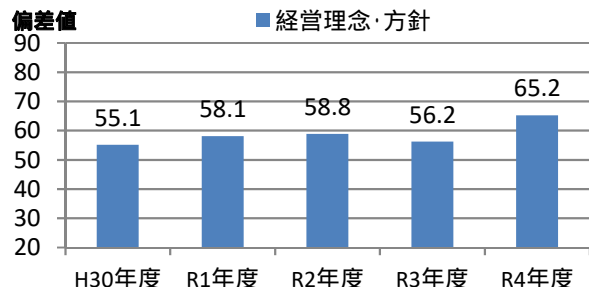
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

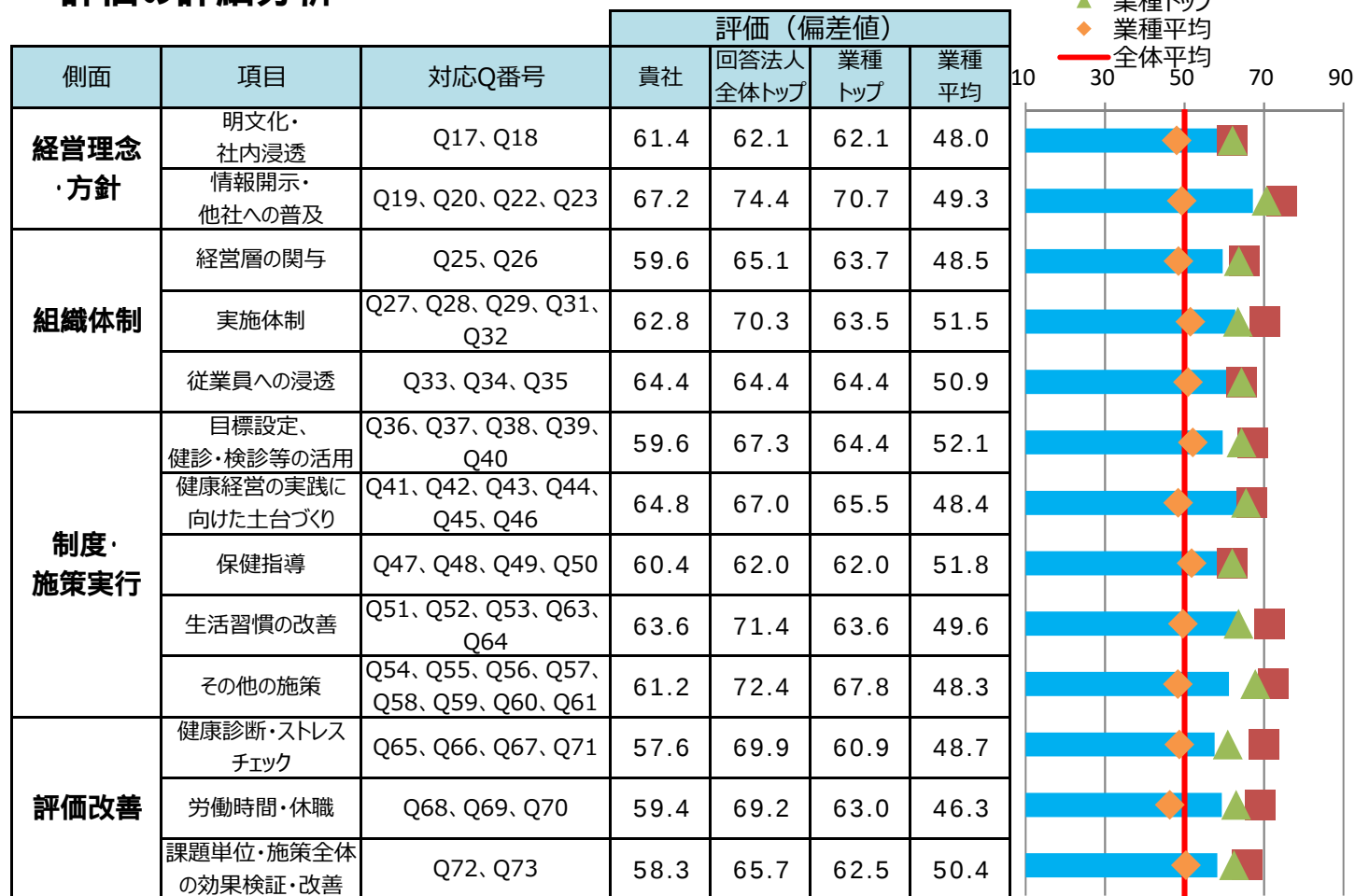
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	201～250位	351～400位	351～400位	501～550位	151～200位
総合評価	60.5	59.4(↓1.1)	60.1(↑0.7)	59.1(↓1.0)	62.9(↑3.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子化の進展に伴う採用環境の変化、高齢者を巡る社会情勢の変化等を見据えつつ、経営理念に示す「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という使命を担い続けるためには、社員一人ひとりがその持てる力を最大限発揮することが大切。その基盤となる心身の健康の保持・増進を図ることが健康経営を進める上での課題である。
健康経営の実施により期待する効果	「いきいきと、長く、働けるように」、一人ひとりの健康的な生活習慣と職場の環境改善の両輪で、年齢を重ねても力強く仕事ができることを期待する。まずは病気の発生予防が重要であることから、心身不調との相関性が高い指標の改善に取り組む。具体的には、運動習慣においては「1日平均8,000歩以上歩く社員を50%以上とすること」、喫煙率においては「喫煙者数を25%減らすこと」を目標に掲げ、社員の行動変革を促す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://company.jr-central.co.jp/ir/annualreport/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	75	回	5	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	46.0	%	(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	健康診断・ストレスチェック集団分析結果をもとに、職場が活力や一体感をもって働ける環境づくりを促進				
(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	健保の運営している健康管理アプリ（kencom）の活用による運動習慣のサポート				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健保主催の歩行イベントに対し、当社独自のインセンティブ設定、宣伝物作成等により参加を促している。				
(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	76.0	%

- 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	13.7	%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.5	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.6	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.5	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.9	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.8	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	少子化の進展に伴う採用環境の変化、高齢者を巡る社会情勢の変化等を見据えつつ、経営理念に示す「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という使命を担い続けるためには、社員一人ひとりがその持てる力を最大限発揮することが大切。その基盤となる心身の健康の保持・増進を図ることが健康経営を進める上での課題であることから、心身不調との相関性が高い健康関連指標の一つである「運動習慣」の改善に取り組む。
	施策実施結果	歩行イベントについてインセンティブを設定して参加意欲を高め、参加率は5%（2018春）→76%（2021秋）に向上した。
効果 検証 ②	効果検証結果	健康診断の問診結果として、「週2回以上運動する者の割合」が、男性で（2018）21.6%→（2020）27.5%、女性で（2018）11.9%→（2020）14.2%、と改善した。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	少子化の進展に伴う採用環境の変化、高齢者を巡る社会情勢の変化等を見据えつつ、経営理念に示す「日本の大動脈と社会基盤の発展に貢献する」という使命を担い続けるためには、社員一人ひとりがその持てる力を最大限発揮することが大切。その基盤となる心身の健康の保持・増進を図ることが健康経営を進める上での課題であることから、心身不調との相関性が高い健康関連指標の一つである「喫煙率」の改善に取り組む。
効果 検証 ②	施策実施結果	各研修で禁煙教育を継続した他、法改正以降も喫煙室廃止を進め、全社で41→15箇所に減らした。ノースモークタイムズの発行により禁煙の取り組みを啓発。
	効果検証結果	健康診断の問診結果として、全社の喫煙率は（2018）25.8%→（2019）24.5%→（2020）23.0%→（2021）21.8%と減少した。（当社社員は男性が9割）

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社西武ホールディングス

英文名：SEIBU HOLDINGS INC.

■加入保険者：西武健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

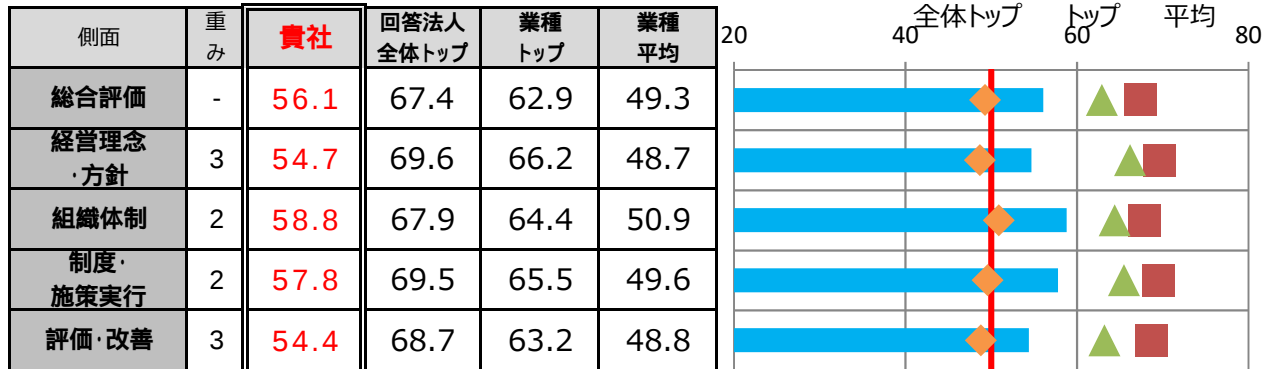
健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 56.1 ↓0.7 (前回偏差値 56.8)

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

評価の内訳



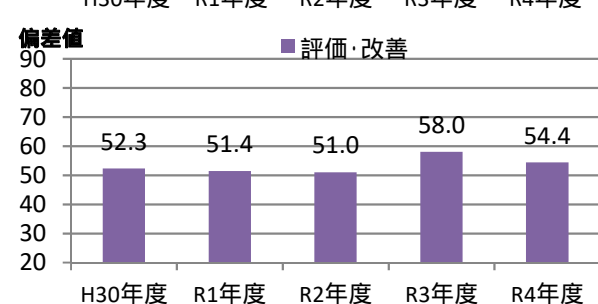
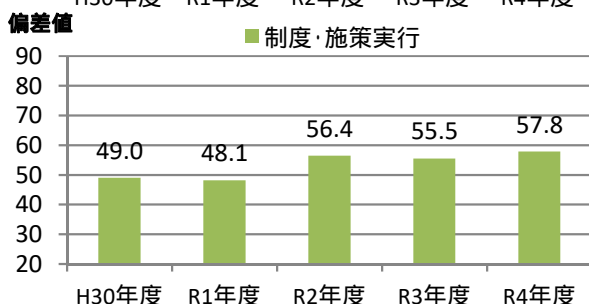
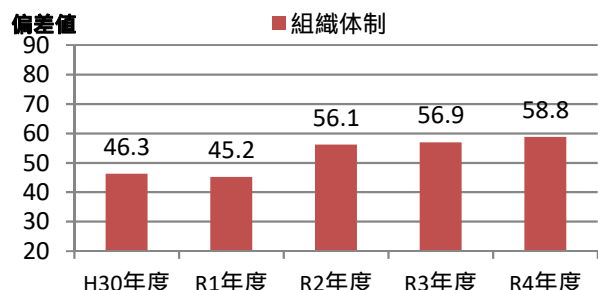
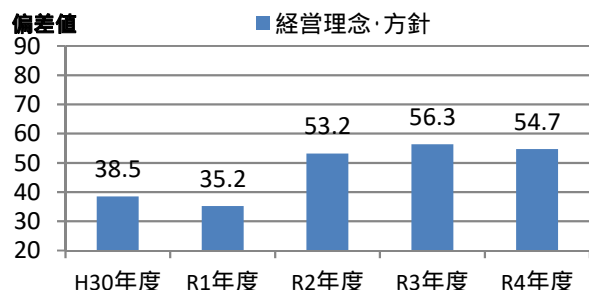
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201～1250位	1651～1700位	1001～1050位	751～800位	901～950位
総合評価	46.0	44.6(↓1.4)	53.8(↑9.2)	56.8(↑3.0)	56.1(↓0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 ・従業員とその家族の心身の健康づくりの支援 ・従業員一人ひとりが力を最大限に発揮できる、働きがいのある職場環境整備
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康維持・健康増進 各ステークホルダーから「選ばれる会社」になる

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Microsoft Teamsを全社員のPCに導入し、社内の円滑なコミュニケーションを推進している。				
(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	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	免疫力向上をテーマに健康イベントを開催し解説パネル展示や肌水分測定と栄養士による健康指導を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%

- 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	メタボ解消等の健康づくりを目的として、全身運動であるラジオ体操を毎日全社員を対象に実施している。				
(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		%
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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.8	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.5	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.4	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.8	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.7	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.8	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	定期健康診断の結果における「脂質・肥満度・糖尿」の有所見率が前年と横ばいで生活習慣病を発症する従業員が多くなるリスクがある。
	施策実施 結果	要受診者への受診勧奨を健康管理部門と所属管理職と共に行い、医療機関への早期受診を促す。
	効果検証 結果	人事部門に加え所属管理職による受診勧奨も行うことで、所属内での健康管理支援体制が高まった。結果として、対象者の医療機関への受診はほぼ100%になった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	・定期健康診断の問診票の回答において、事故発生や生産性の低下の原因となる筋骨格系の症状（肩こり・腰痛等）の有訴率が高かった。
	施策実施 結果	・時間を定めて毎日ラジオ体操を全社員が行う。 ・腰痛予防体操を共有し、実施の奨励を行う。
	効果検証 結果	ラジオ体操を全員で行うことにより、健康づくりと疾病予防にむけた運動習慣を身につけてもらうことを実践している。業務の合間にラジオ体操を行うことが浸透している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：広島電鉄株式会社

英文名：Hiroshima Electric Railway Co.,Ltd

■加入保険者：広島ガス電鉄健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

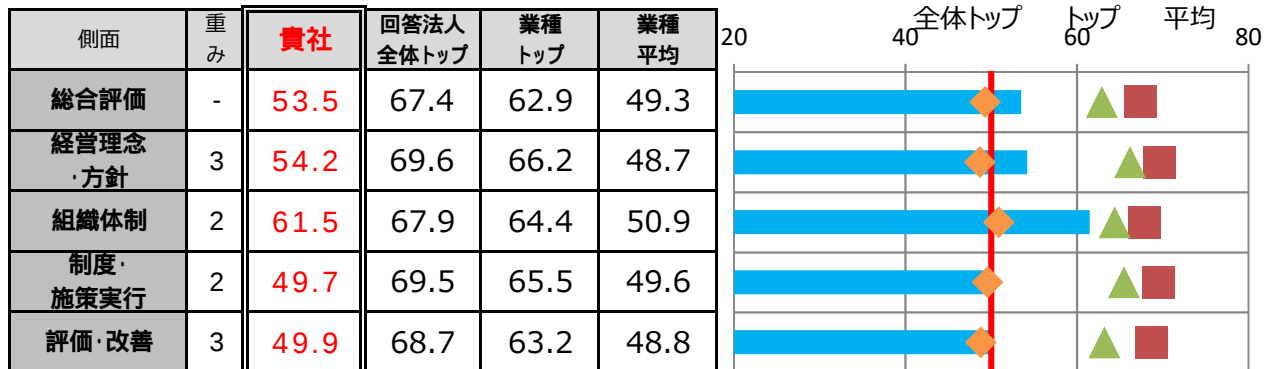
健康経営度評価結果

■総合順位： 1251～1300位 / 3169 社中

■総合評価： 53.5 ↑0.8 (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。

評価の内訳



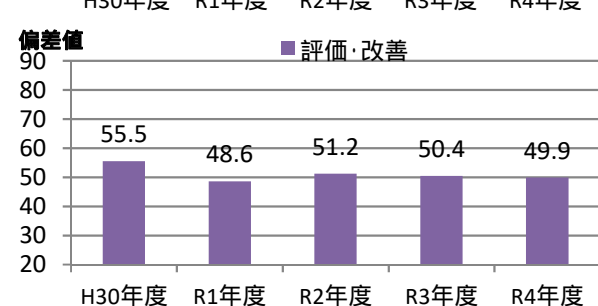
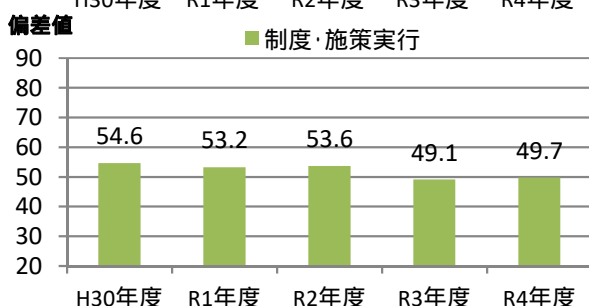
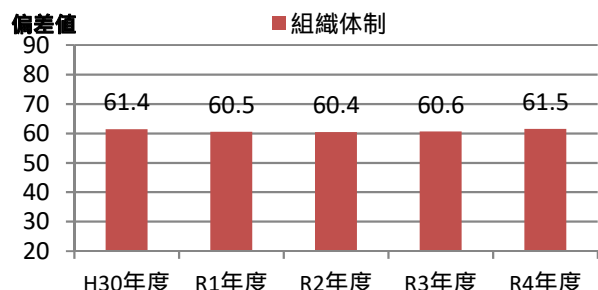
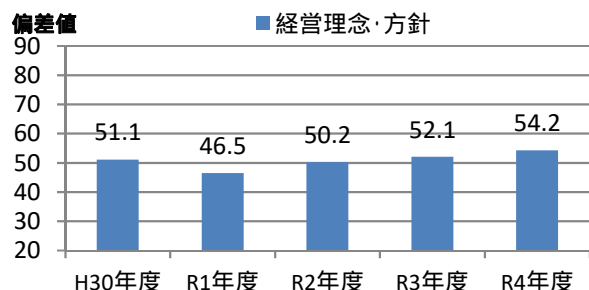
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

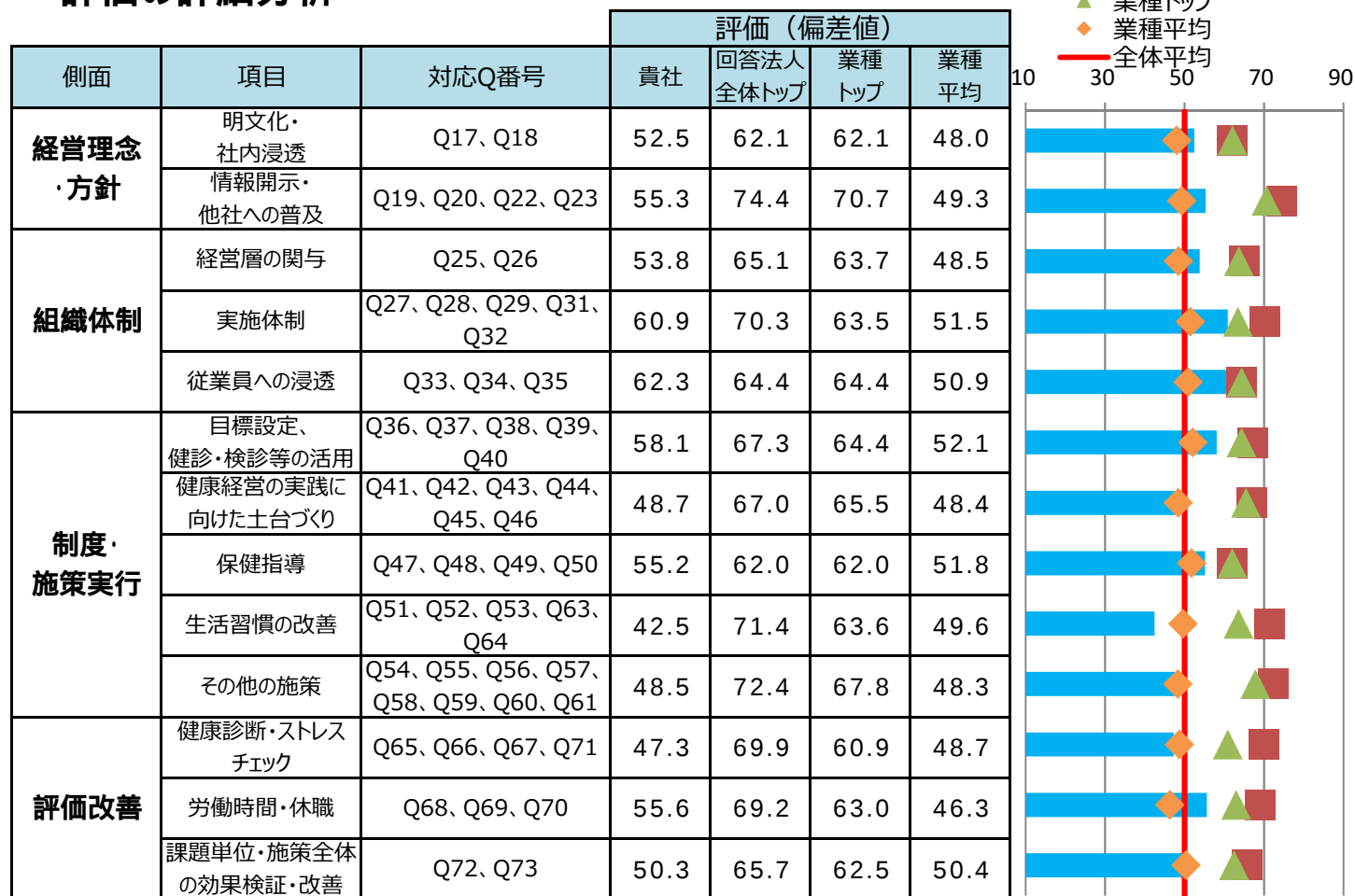
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	1151～1200位	1051～1100位	1251～1300位	1251～1300位
総合評価	55.1	51.3(↓3.8)	53.2(↑1.9)	52.7(↓0.5)	53.5(↑0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 公共交通を担う事業者として、お客様に「安心・安全」に電車・バスを利用して頂くために、健康状態に起因する事故を防止することが当社としての大きな経営課題である。
健康経営の実施により期待する効果	定期健康診断に加え、人間ドック・脳疾患検査、睡眠時無呼吸症候群（SAS）検査を実施し、健康状態に起因する事故ゼロを目標とする。 従業員の健康状態を測る具体的な指標として、定期健康診断有所見率については2030年度までに60%とし、メンタル不調による休業者数は現在の半分以下にする。

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	11	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社員同士や家族と参加できるヘルスツーリズムの実施運営、費用補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	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	広島県の実証実験に参加し、健康管理アプリを活用した生活習慣の記録を奨励				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健保組合のウォーキングキャンペーンに参加し、歩行や運動機会の提供、奨励を行っている。				
(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	6.0	%

- 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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.3	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.1	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.2	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.5	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.5	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.9	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.1	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	長年、健康診断の有所見者率が高く、生活習慣病予防が課題となっている。従業員の健康は、安心安全な公共交通の提供に直結するため改善が必要である。
	施策実施結果	定期健康診断に加え、電車・バス運転士に対する人間ドック・脳疾患・心疾患検査を実施。産業医より有所見者に対し、健康状態に関する調査票の提出を求め、全ての方に返事をして頂いている。
	効果検証結果	現時点では、健康診断結果等への定量的な結果はまだ出ていないが、健康状態に関する事故は発生していない。
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	健康に起因する休業なかで、不調による休業者の割合が比較的多く、休業日数も長期化する傾向にある。メンタル不調による休業者を削減するための取り組みが課題。
	施策実施結果	新入社員、昇職社員などの対象者を定め、臨床心理士によるカウンセリングを対象者全員に実施。
	効果検証結果	メンタル不調が原因の年間長期欠勤、休業者数が2020年度の18人から12に減少。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社サカイ引越センター

英文名：Sakai Moving Service Co.,Ltd

■加入保険者：サカイ引越センター健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

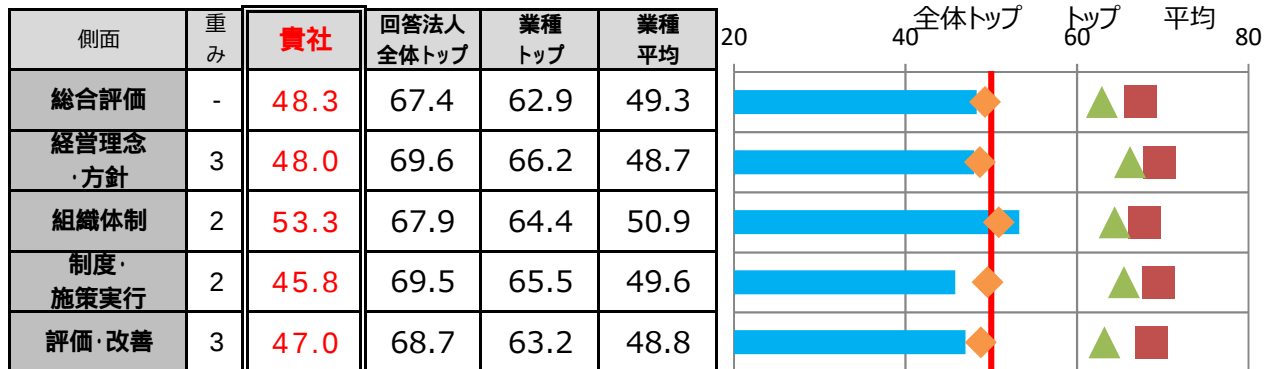
健康経営度評価結果

■総合順位： 1851～1900位 / 3169 社中

■総合評価： 48.3 ↑3.9 (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。

評価の内訳



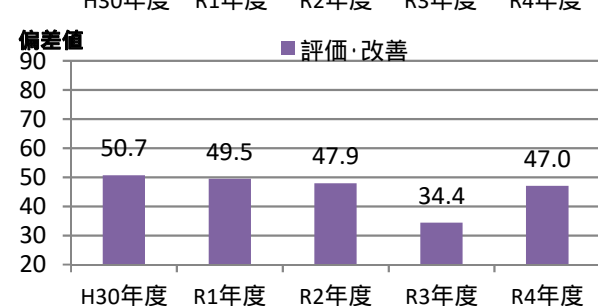
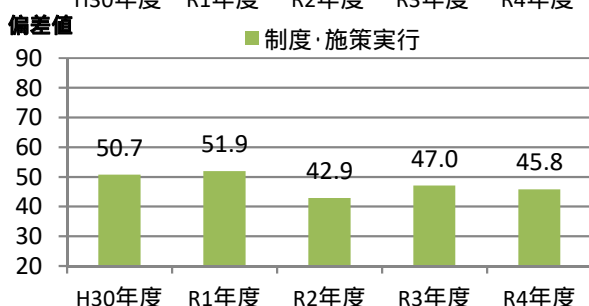
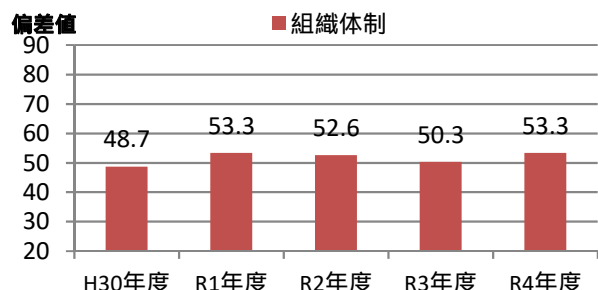
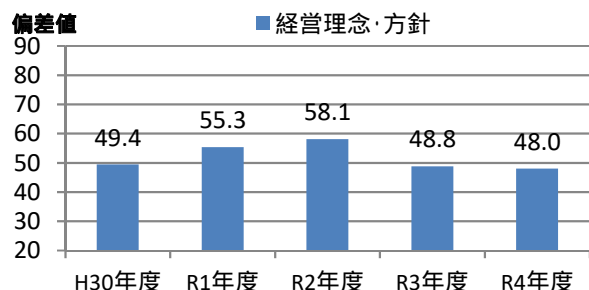
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

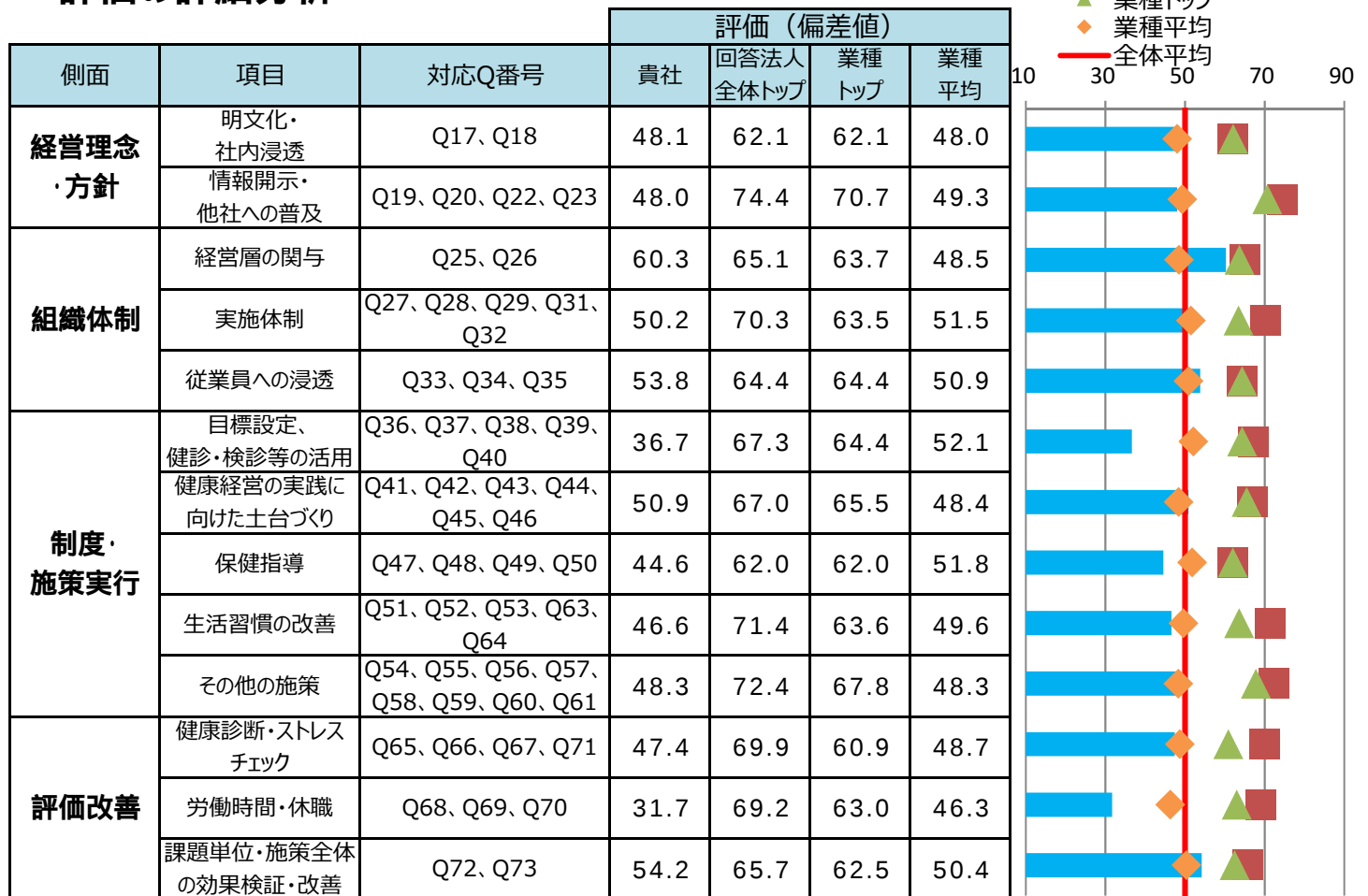
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1001～1050位	1051～1100位	1251～1300位	2101～2150位	1851～1900位
総合評価	49.9	52.5(↑2.6)	50.9(↓1.6)	44.4(↓6.5)	48.3(↑3.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 引越作業員は健康状態やモチベーションによる生産性の影響が重要であり、アブセンテイズムやプレゼンティズムが経営上の課題と大きく結びついていると考えています。 また、営業や事務員に関しては運動比率が低い水準のため運動習慣にかかる疾病リスクの抑制が経営上の課題ととらえています
健康経営の実施により期待する効果	健康状態の向上 業務集中力の向上・モチベーションの向上 車両事故・物損事故・労災事故の縮小 新たな健康経営施策の実施 定着率 減作業件数・利益の増加 雇用の拡大・従業員還元

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hikkoshi-sakai.co.jp/company/kenko_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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	13	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	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	2022年8月より従業員クラブ活動支援を開始し、従業員のコミュニケーション促進にむけて実施				
(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					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	2022年8月より従業員クラブ活動支援を開始し、従業員のコミュニケーション促進にむけて実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.3	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.3	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.5	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.4	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.0	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.7	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.7	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の高年齢化に伴い、様々な疾病の報告があがってくるようになりました。 リスクが向上する40才以上を対象に、健康診断項目を追加し定期検診項目だけでは発覚しづらい傷病を早期発見するため 検診項目の拡充
	施策実施 結果	健康診断項目の追加（40才以上の胃カメラ・潜血便検査・女性健診の助成金）
	効果検証 結果	異常の早期発見 胃カメラによる有所見者213名 便潜血有所見者22名 精密検査や治療の早期対応による疾病リスクの縮減 来期には更なる有所見者率の縮減を目標
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	営業職事務職に関しては運動習慣比率が低い水準のため生活習慣病にかかる疾病リスクを抱えており、数値改善を行い疾病リスクの縮減を図る
	施策実施 結果	健康増進イベントの推進と案内、一部エリアでウェアラブルデバイスの試験導入と各地のイベントへの参加（大会の入賞）
	効果検証 結果	一部ウェアラブルデバイスを導入した地域でのアンケート 運動習慣への意識率が89%まで向上 身体面での改善があったか20% 毎日の生活でのリフレッシュのきっかけになった52% 今後は 運動のきっかけづくり（従業員クラブ活動支援）を行い運動習慣に紐づけさせる

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：近鉄グループホールディングス株式会社

英文名：Kintetsu Group Holdings Co.,Ltd.

■加入保険者：近畿日本鉄道健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

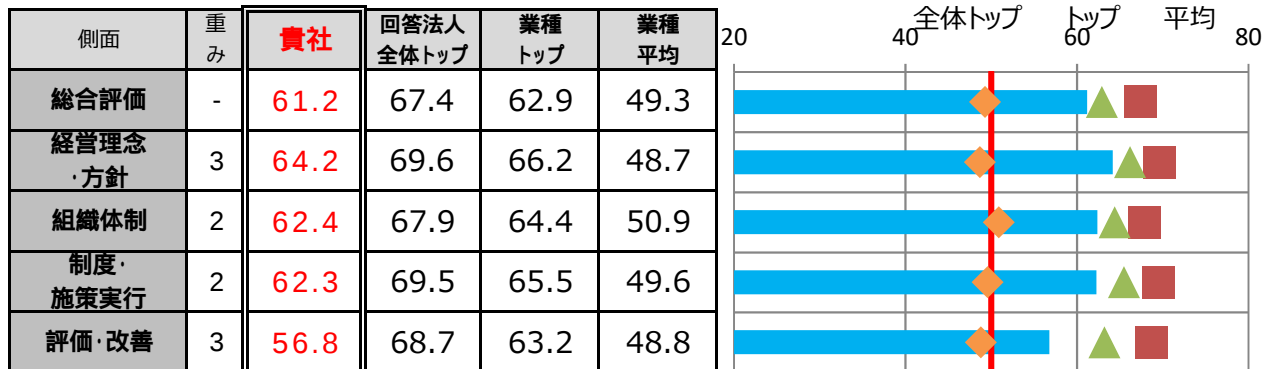
健康経営度評価結果

■総合順位： 351～400位 / 3169 社中

■総合評価： 61.2 ↓0.9 (前回偏差値 62.1)

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

評価の内訳



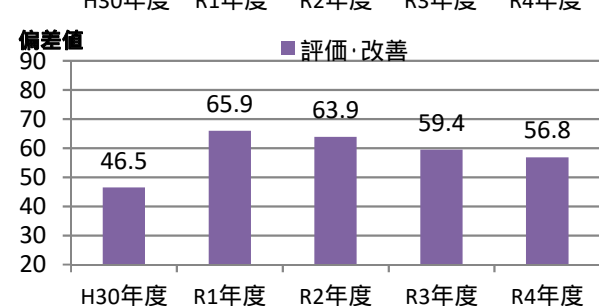
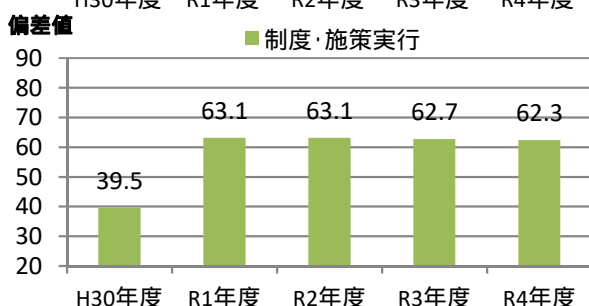
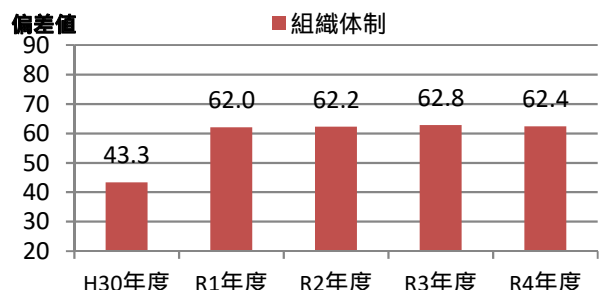
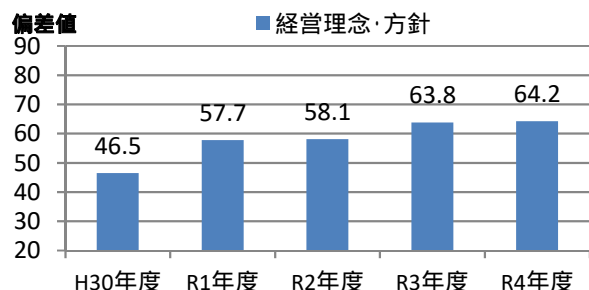
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

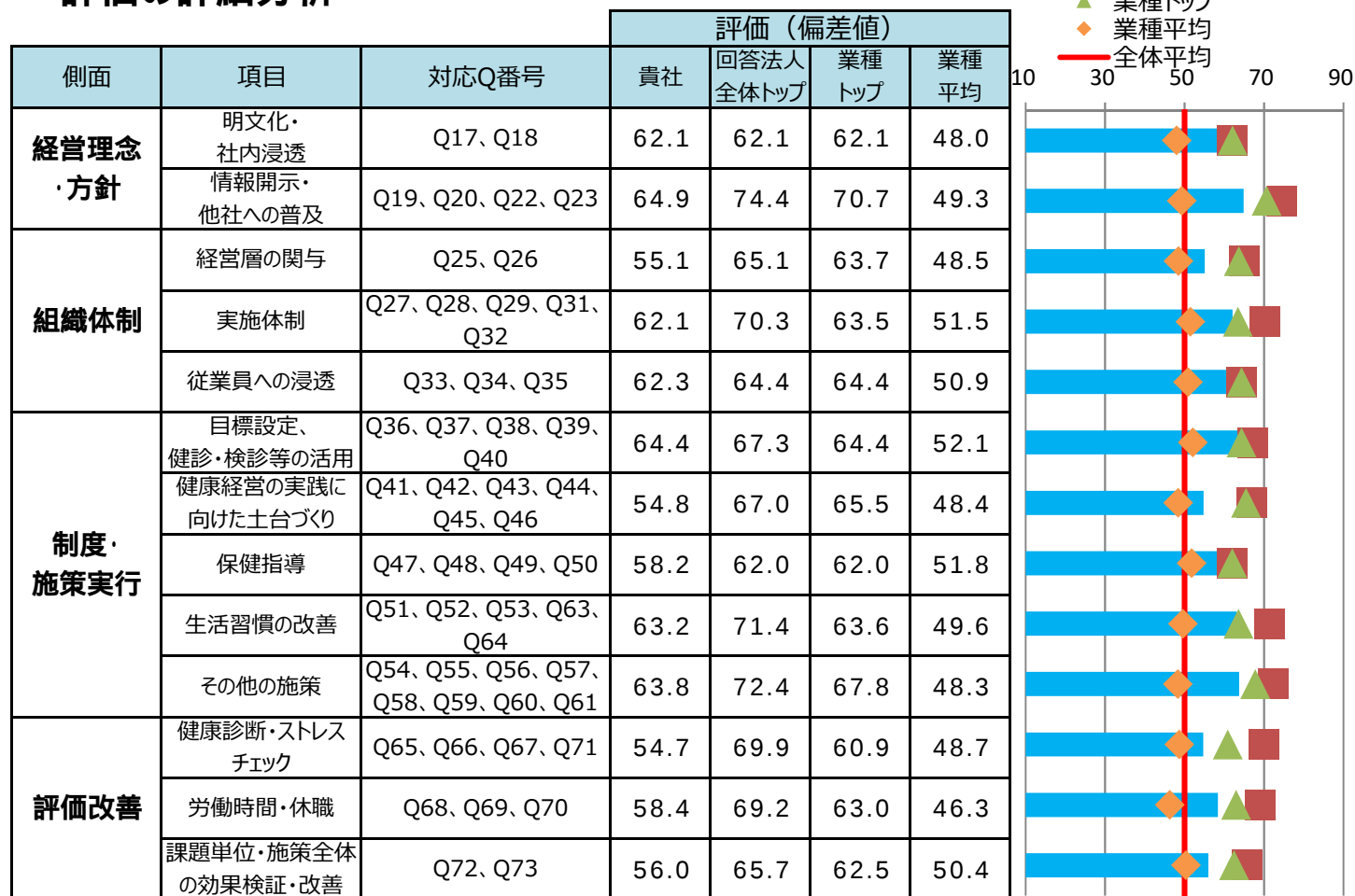
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1301～1350位	151～200位	201～250位	151～200位	351～400位
総合評価	43.8	62.1(↑18.3)	61.7(↓0.4)	62.1(↑0.4)	61.2(↓0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 不特定多数のお客様と接し感染リスクの高い事業であるため、事業継続性の観点から、感染予防の強化や全体休業日数を減らす事が求められている。特に、近年のコロナ禍において、感染症やメンタルヘルス不調による全体休業日数を増やさないことが優先である。加えて、当社では女性の積極的採用・育成・登用、両立支援にも力を入れており、女性特有の疾病による全体休業日数も増やさないことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康で働き続けることで生産性が向上し、お客様の安全・安心を最優先し、よりよいサービスの提供ができることを期待している。健康経営の効果を高めるため、具体的な指標として、感染症・メンタルヘルス不調・女性特有の疾病による全体休業日数を、今後もそれぞれ前年比の3%低減を目指すことを目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	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.kintetsu-g-hd.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	5	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内コミュニケーションの活性化・効率化を目的としたビジネスチャットサービスを導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	45.3	%	(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	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食生活改善に向けた健康記事を読んだり、食事の写真・カロリー記録等ができるアプリの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	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	毎日、各職場で朝礼時や昼礼時等を活用し、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	31.0	%	(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	47.5	%
管理職限定	○	全管理職の	5.6	%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.3	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.4	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.3	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.5	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.4	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.6	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	2018年度までは感染症による罹患患者数と全体休業日数が増加傾向にあり、感染症による欠勤率が増加すると、アブセンティーズムも上昇するため、生産性の低下に影響を与える。新型コロナウイルスの流行下で罹患患者数増加に加え、濃厚接触による自宅待機者増加も懸念される。またインフルエンザとの同時流行の可能性もあり、事業継続性の観点からも、今まで以上に感染症予防を積極的かつ継続的に取り組む必要がある。
	施策実施結果	インフルエンザ予防接種を自己負担額なし、定期健康診断時の接種、ネット予約使用による接種しやすい環境を整備。また社内掲示板でワクチンに関する情報提供を行い、新型コロナワクチン職域接種の利用促進も行った。
効果 検証 ②	効果検証結果	インフルエンザワクチン接種率は2021年度78.4%であった。社員からは接種が受けやすくなったとの声があり、定期健康診断受診時の接種が定着してきている。また早期に新型コロナワクチン職域接種を行い、自治体での接種も推奨したことにより約95%の社員が初回接種を完了した（追加接種完了者：86.5%）。今後もインフルエンザや新型コロナウイルス等感染症予防に関する啓発活動を継続し、感染予防に努めていく。
	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	「女性活躍推進法に基づく行動計画」を掲げ、女性採用比率の引き上げや、女性が長く働き続けられる環境づくりを推進している。健保による金銭補助や検診を受けやすい環境整備を実施しており、女性社員のがん検診受診率は取り組みを強化した2019年以降毎年増加し、2020年度は17.9%であった。しかし全国での受診率には及ばず、検診への取り組みの周知徹底、早期発見・治療の意識づけが不十分であることが課題である。
効果 検証 ②	施策実施結果	女性社員を対象に「女性特有のがん」セミナーを実施し約5割が参加。また、社内掲示板でがん検診受診促進、健保の金銭補助の周知、女性専用日時でのがんスクリーニング検査の実施等、環境整備・啓発活動を展開した。
	効果検証結果	女性特有のがん検診受診率は、2018年度4%台 2021年度24.0%と目標の20%を達成した。しかし、全国の受診率（乳がん：47.4%、子宮頸がん：43.7%）と比較し低いいため、2023年度の受診率は30%を目標とし、引き続き啓発活動を行う。女性社員対象セミナーは満足度83.9%であったが、参加率が約5割と十分ではなく、オンライン動画配信を取り入れ受講しやすい環境を整備し、参加率向上を図る。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：南海電気鉄道株式会社

英文名：Nankai Electric Railway Co.,Ltd.

■加入保険者：南海電気鉄道健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

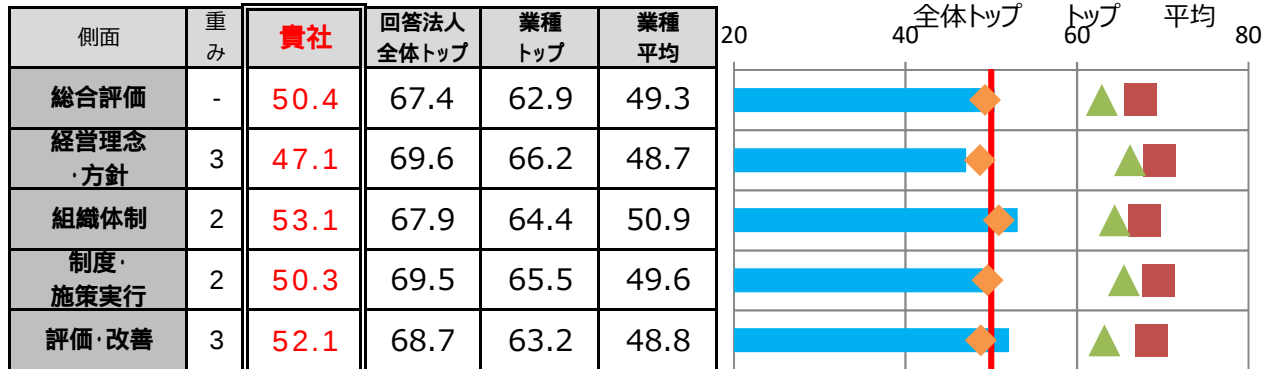
健康経営度評価結果

■総合順位： 1601～1650位 / 3169 社中

■総合評価： 50.4 ↑20.2 (前回偏差値 30.2)

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

評価の内訳



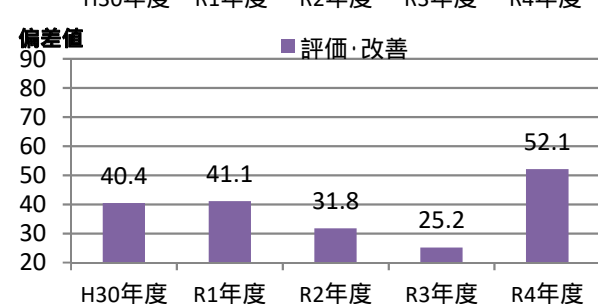
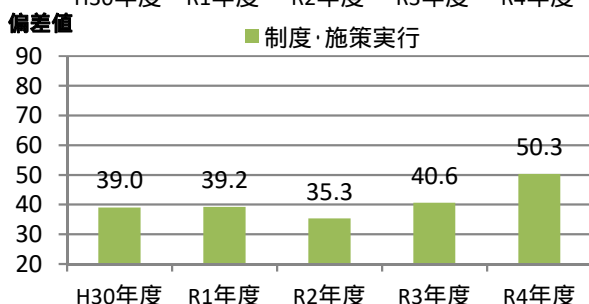
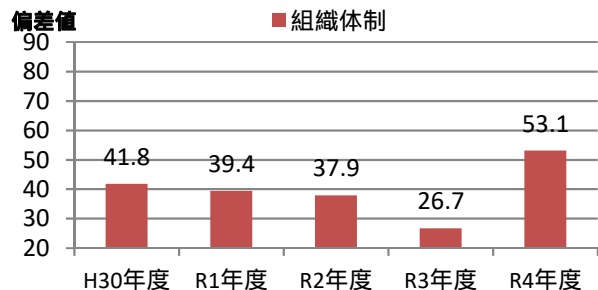
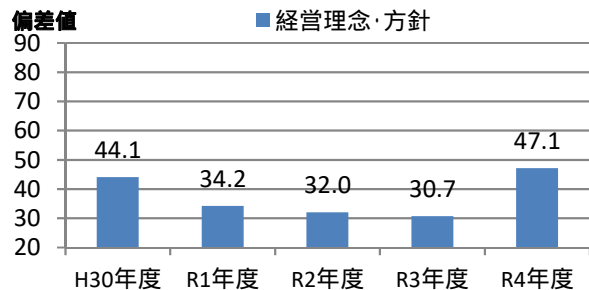
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

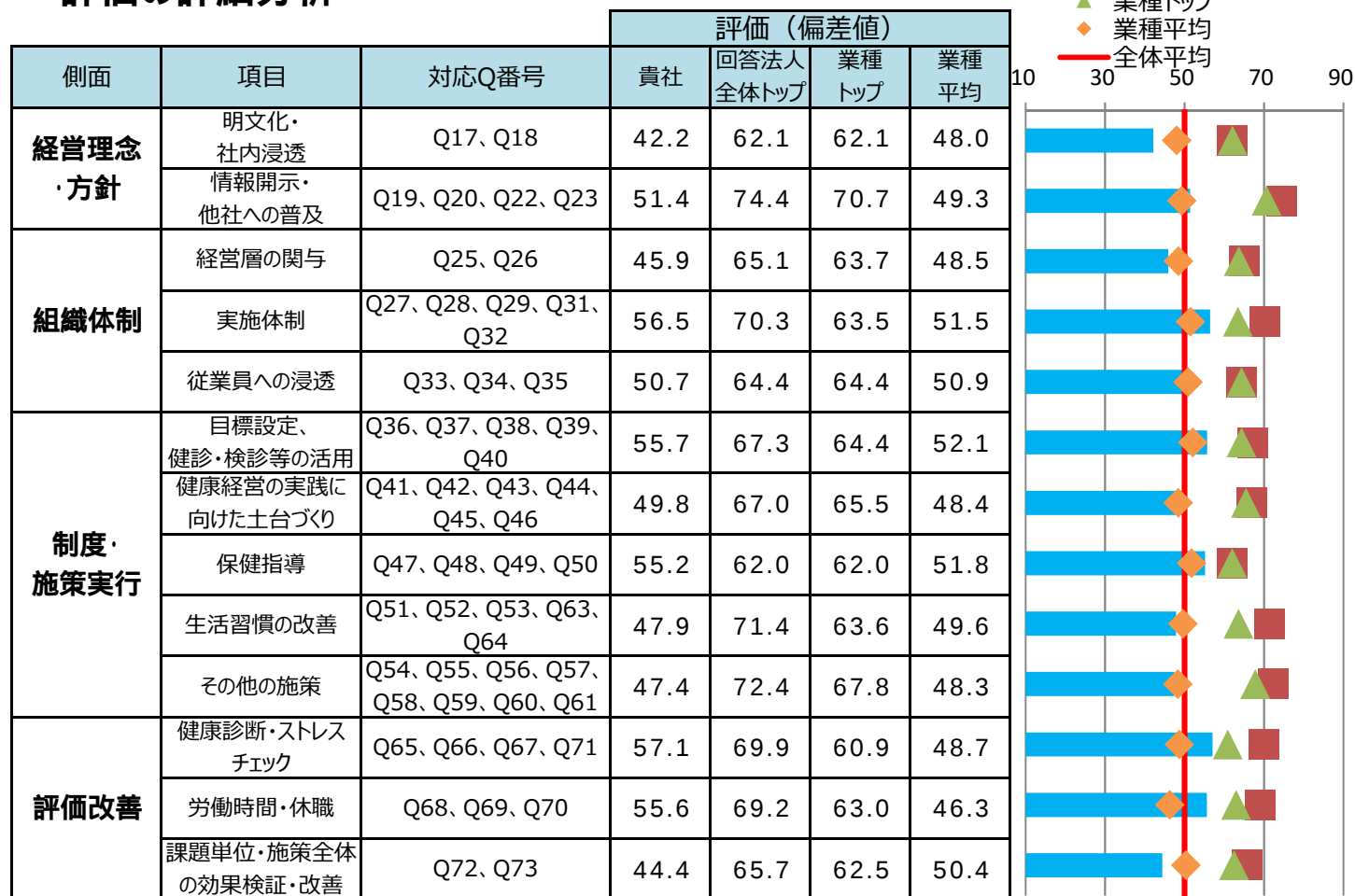
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1401～1450位	1951～2000位	2301～2350位	2751～2800位	1601～1650位
総合評価	41.4	38.3(↓3.1)	33.8(↓4.5)	30.2(↓3.6)	50.4(↑20.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 2021年の休業4日以上傷病休業件数は93件で日数は4,613日と多く発生していることから、休業することなく従業員が健康で元気に働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の生産性向上を期待している。具体的な指標として、現行の傷病休業件数・日数より5年後30%減少を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.nankai.co.jp/sustainability/materiality/05human_resources/health_management

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	1	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	業務上実施可能な部署から順次フリーアドレス化を進めている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.0	%

- 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3つ星認定、ヘルシーメニューの提供を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.9	%

- 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	立ち会議スペースを設置、上下2階の移動は階段を推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.7	%	(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		%
限定しない	○	全従業員の	1.1	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.6	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.1	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.5	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.6	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	これまで健康診断実施後に産業医の判断により、自社診療所で精密検査を行ってきた。対象者は、健康診断を受診した従業員のうち1/4と多いことが課題である。
	施策実施結果	自社診療所で精密検査を行った後、継続的に治療が必要と判断した場合、要管理者として自社診療所での受診や医薬品の処方、保健指導等を行った。
	効果検証結果	生活改善を行うようになったとの報告もあり、重症化予防に繋がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性の割合が少ないことから、女性特有の健康関連の対応が遅れている。
	施策実施結果	保健師が講師となり女性特有の健康関連についてのセミナーを実施
	効果検証結果	セミナーの一定評価が寄せられているため継続していく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アルプス物流

英文名：ALPS LOGISTICS CO.,LTD.

■加入保険者：アルプス電気健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

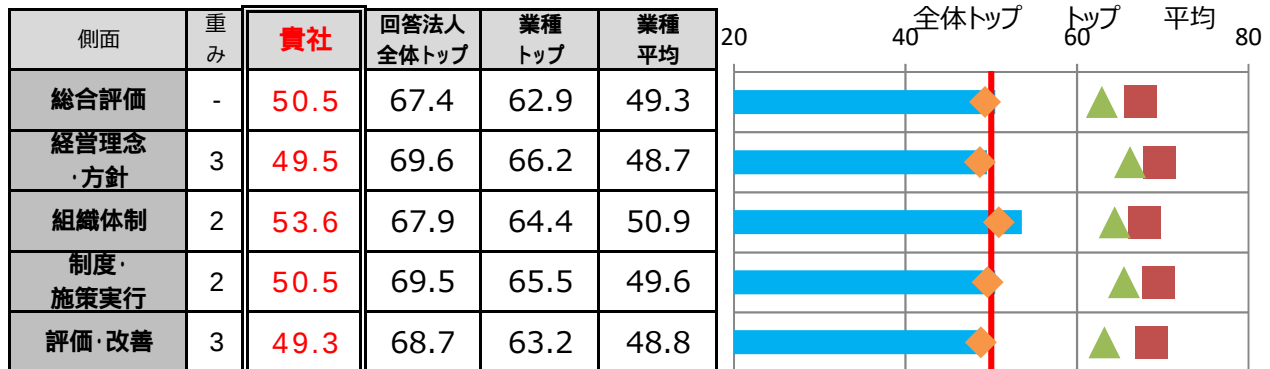
健康経営度評価結果

■総合順位： 1601～1650位 / 3169 社中

■総合評価： 50.5 ↑1.1 (前回偏差値 49.4)

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

評価の内訳



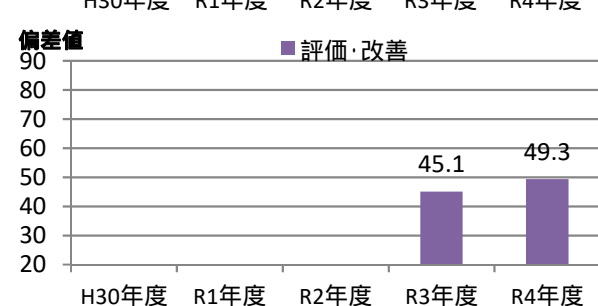
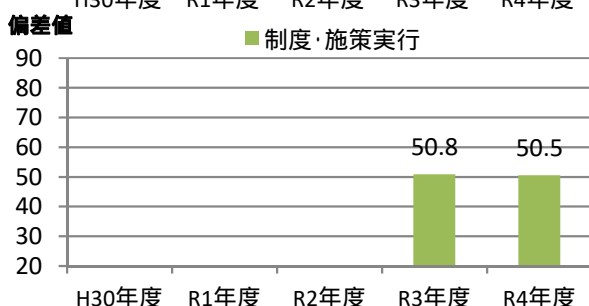
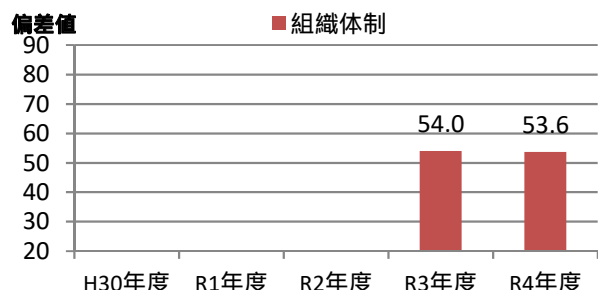
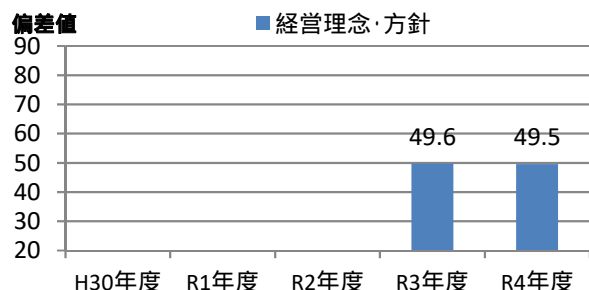
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

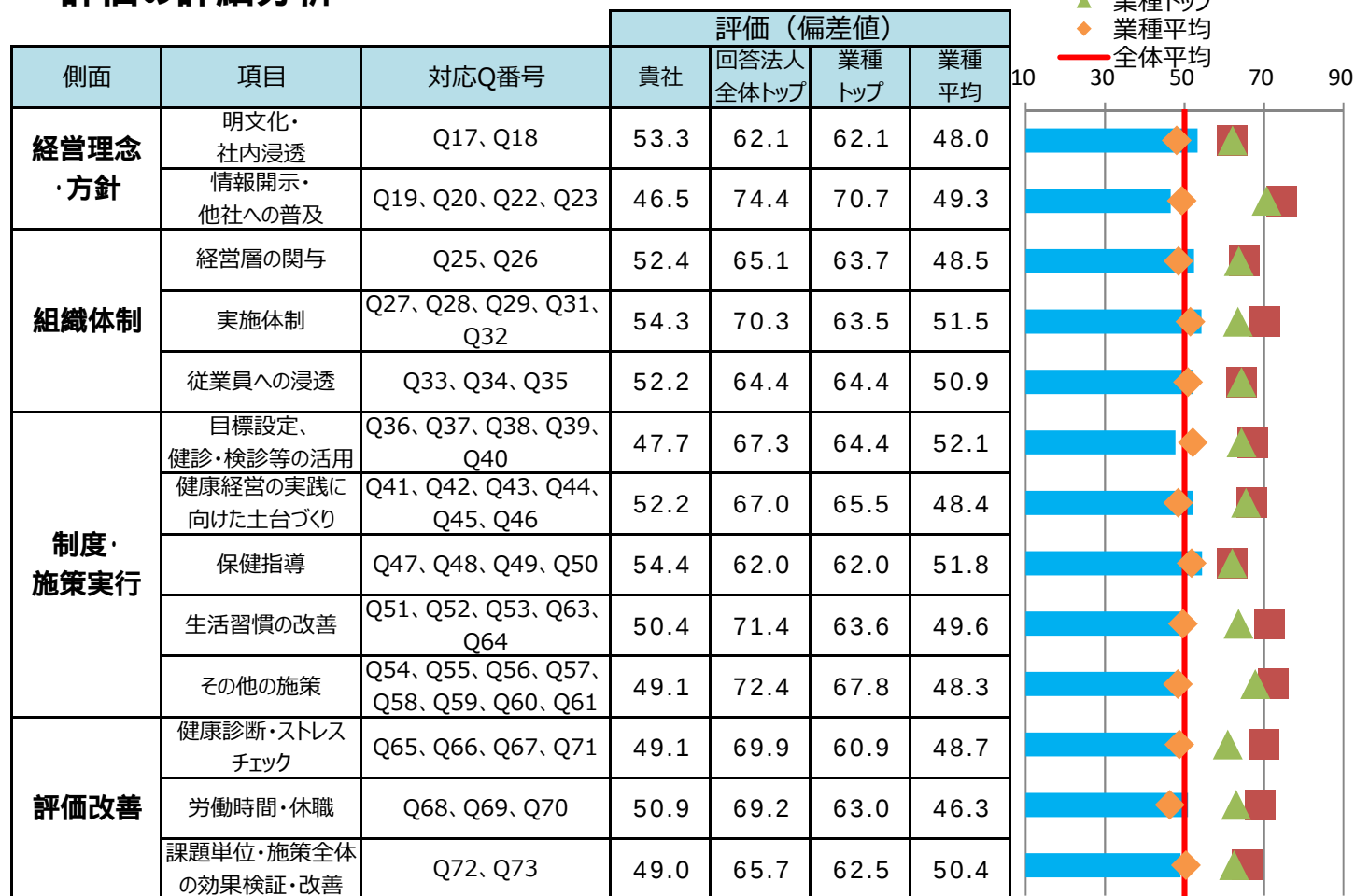
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1651～1700位	1601～1650位
総合評価	-	-	-	49.4(-)	50.5(↑1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康状態を向上させることで、企業としての生産性を上げていきたい。そのためにアプリを使用した社員参加型のウォーキングイベントを継続して実施すること、特定保健指導の実施率の向上させていく。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で生き活きと仕事ができることを目指していく。ウォーキングイベントによる運動習慣の定着化と特定保健指導実施者増を目指すことにより、メタボ所見率 2019年10.6% 2020年11.9% 2021年度13.8%を下げていくことを目標とする

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.alps-logistics.com/jp/corporate/sustainability/hr/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	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	運動会等のイベント、各種レクリエーションを通じ社内の交流、社員の健康増進等の向上を図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	特定保健指導対象者に対して、食生活改善に向けてのアドバイス定期的なフォローの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.9	%

- 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	あるくとのアプリを利用して定期的にウォーキングイベントを開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.8	%

- 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	1.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.1	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.3	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.2	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.4	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.3	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.7	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.7	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.3	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	労災発生による生産性の低下を避ける
	施策実施 結果	当社での労災発生を5大労災（腰痛・転倒等）としてポスター掲示し、同じ事故を起こさないように注意喚起、動画による再発防止策の共有化、安全衛生ハンドブック配布による注意喚起実施、毎朝のラジオ体操の実施
	効果検証 結果	2019年度業務上災害17件、2020年度12件、2021年度9件と情報を共有化すること、また教育をすることにより業務上災害の件数を減らすことができた。
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拡大の中、インフルエンザが社内で感染拡大することにより事業継続ができなくなるリスクを避ける
	施策実施 結果	インフルエンザ予防接種費用の会社負担、社内での接種実施 職域接種実施 ガイドラインの策定 出社前の体調確認 在宅勤務の推奨 感染対策実施（パーテーション空気清浄機設置）不織布マスク着用（マスク配布）
	効果検証 結果	2021年度インフルエンザ罹患者 0名 事業停止案件0件 クラスター発生0件

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岡山県貨物運送株式会社

英文名：Okayamaken Freight Transportation

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

上場

■所属業種：陸運業

健康経営度評価結果

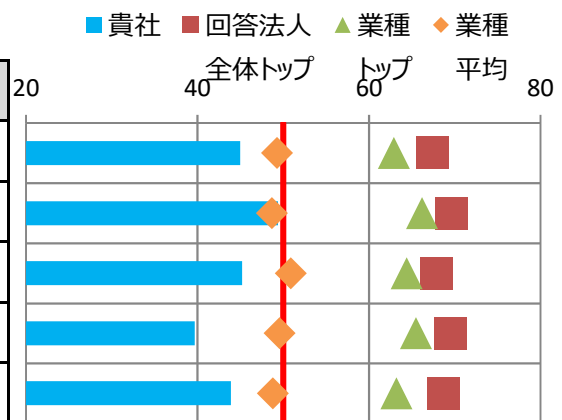
■総合順位： 2251～2300位 / 3169 社中

■総合評価： 45.0 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳

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	-	45.0	67.4	62.9	49.3
経営理念・方針	3	49.4	69.6	66.2	48.7
組織体制	2	45.2	67.9	64.4	50.9
制度・施策実行	2	39.7	69.5	65.5	49.6
評価・改善	3	43.9	68.7	63.2	48.8



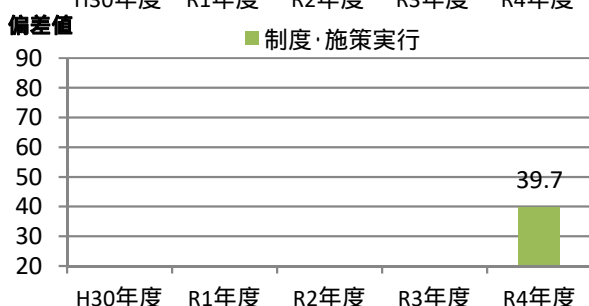
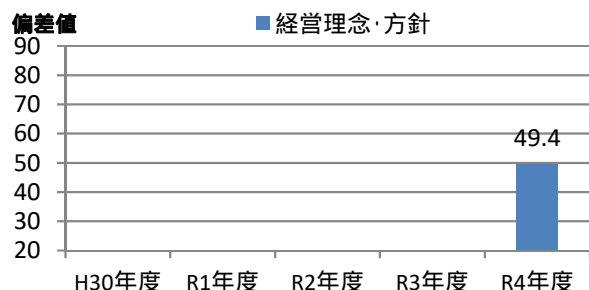
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

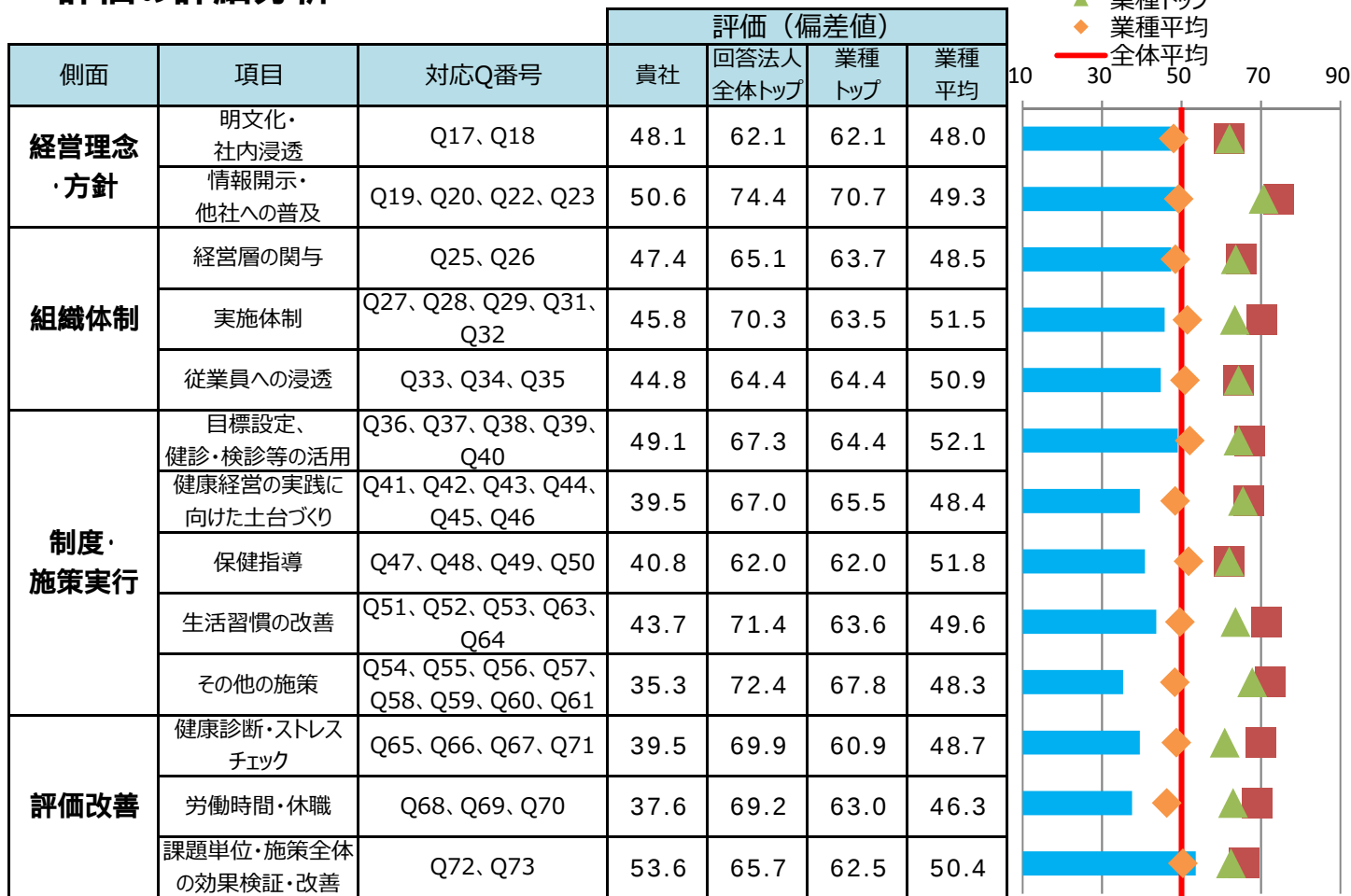
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2251～2300位
総合評価	-	-	-	-	45.0(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康増進、生活習慣病等の予防対策を通じて従業員が健康で働きやすい環境を作り、疾病発生予防・事故発生防止を図り従業員のパフォーマンス向上に繋げることが課題。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の自律的な健康意識の向上を促し、健康保持取り組みによる魅力ある職場環境の実現を期待している。健康診断有所見率について、2021年度：24.1%から、2022年度：20.0% 2024年度：10.0%への改善に取り組む。

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.4	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社員同士の親睦やコミュニケーションの促進を図る為に旅行やボーリング、スポーツ観戦等のイベントを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社員食堂、仕出弁当・宅配弁当等を通じて、栄養管理され健康に配慮した食事を摂取出来るようにしている。				
(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	24.1	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	朝昼の始業前にラジオ体操を行い、体を動かしバランスを整え仕事の効率UP、運動習慣の定着に繋げている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.6	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.4	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.1	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.4	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.9	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.1	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.4	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.7	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	33.1	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全従業員に健康が全ての基盤であるとの認識を共有させること。又、健康第一の職場風土の醸成、豊かな社会実現の為に自律的な健康保持増進活動を推進することで生活習慣病等を予防することが課題。
	施策実施結果	健康診断受診状況の報告を通じ受診勧奨を行う為、柔軟な勤務体制、定期・一般健康診断の選択制、受診料補助等を実施。受診率は2019年度：99.6% 2020年度：100.0% 2021年度：99.8%。
	効果検証結果	健康診断受診率が高い数値を維持出来ており、又有所見者への再検査指示等を通じて有所見率も2019年度：26.6% 2020年度：25.5% 2021年度：24.1%と徐々にではあるが改善が見られている。全社的に健康が全ての基盤であるとの認識が共有され重要性が浸透しつつある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：センコーグループホールディングス株式会社

英文名：SENKO Group Holdings Co.,Ltd.

■加入保険者：センコー健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

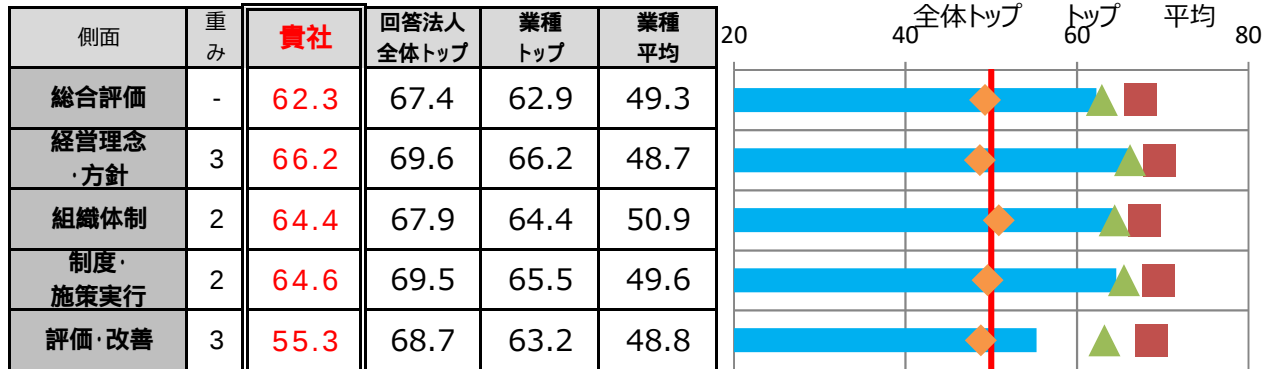
健康経営度評価結果

■総合順位： 251～300位 / 3169 社中

■総合評価： 62.3 ↑0.4 (前回偏差値 61.9)

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

評価の内訳



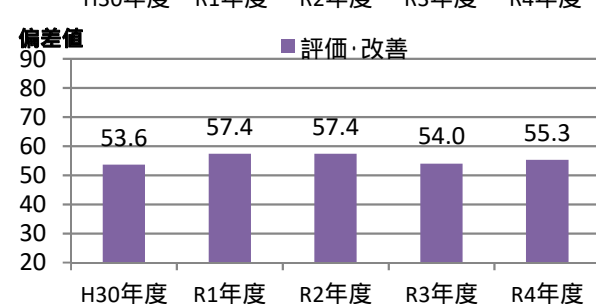
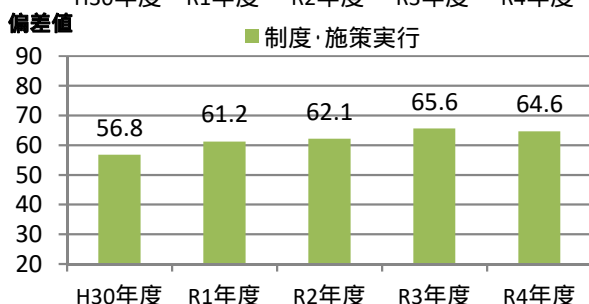
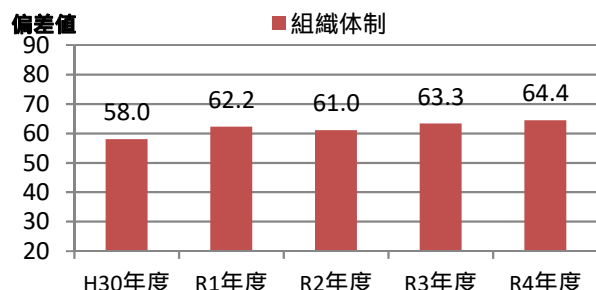
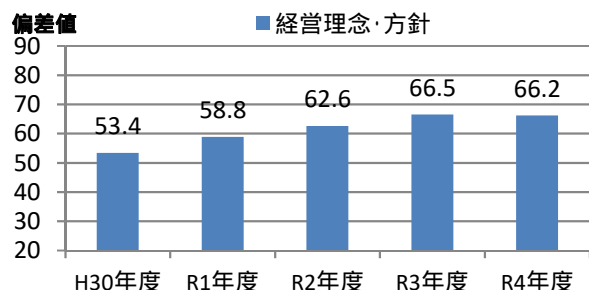
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

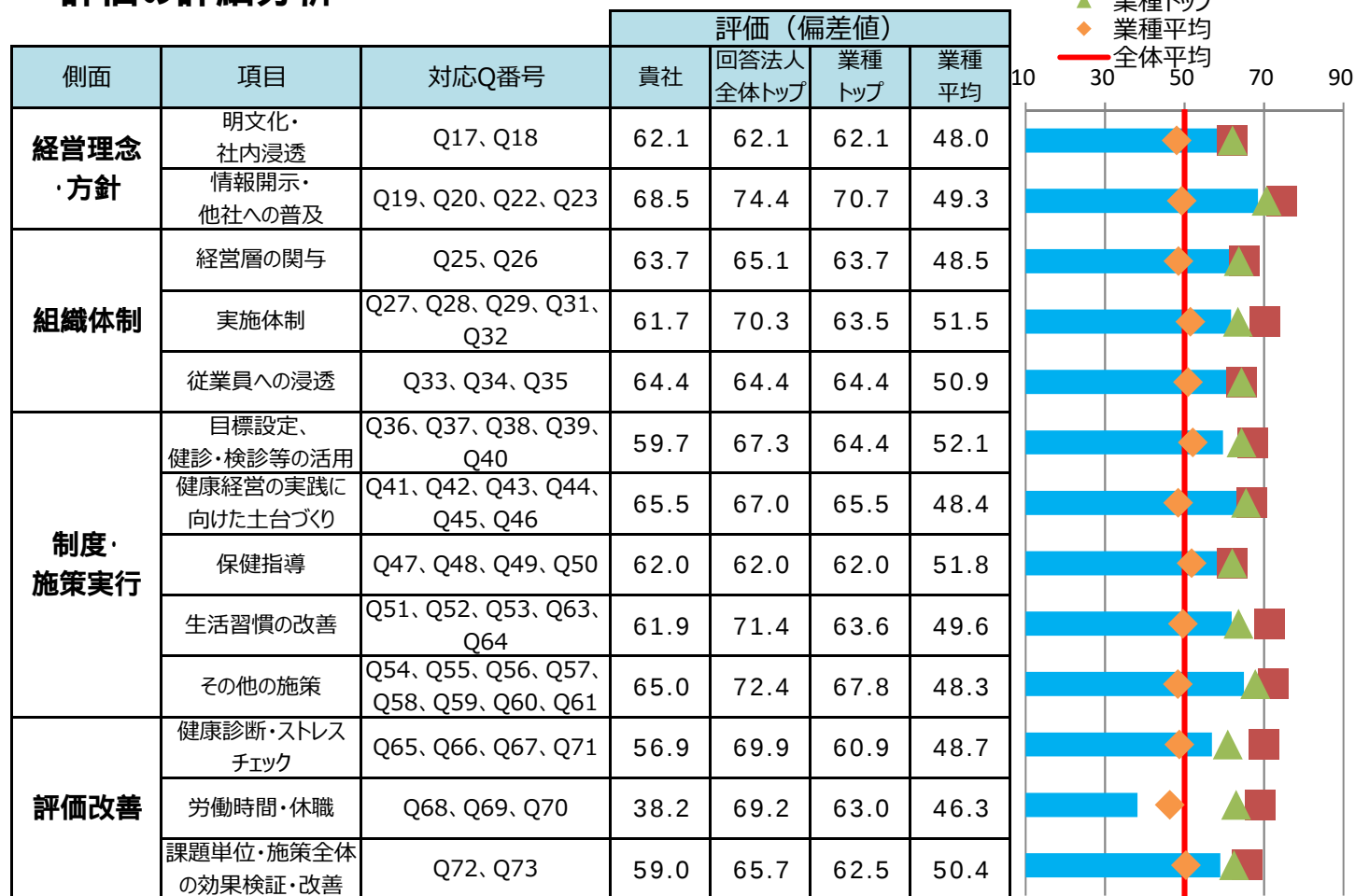
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	551～600位	351～400位	301～350位	201～250位	251～300位
総合評価	55.4	59.5(↑4.1)	60.6(↑1.1)	61.9(↑1.3)	62.3(↑0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当グループは、イノベーションが創発され未来潮流を創る企業グループへの成長を目指している。そのためには、従業員一人一人が自らの健康の管理者となり、仕事から活力を得えながら業務パフォーマンスの維持・向上を行っていく必要がある。また、これらを一時的な取り組みで終わらせることなく、健康風土・健康文化にまで醸成させ、継続性のあるものにしていくことが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で働きがいを感じながら、いきいきと働けることで、個人と組織が高いパフォーマンスを発揮できる状態になることを期待している。具体的な指標・目標値として、ワーク・エンゲイジメント（3.24）、ヘルスリテラシー（4）、プレゼンティーズム（7.5）を設定している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	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.senkogrouphd.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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.4	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- 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	地域社会貢献として定期的に交通安全教室、清掃活動、献血活動を実施している。				
(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	76.0	%

- 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	健診結果から食生活の改善が必要な人を抽出し、セミナーへの参加を義務化し生活習慣改善の支援を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.7	%

- 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	健康アプリを活用した、ウォーキングの推進、体重や血圧等の健康指標の記録、健康情報の配信。				
(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	31.5	%

- 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	13.3	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.4	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.9	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.5	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.2	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.5	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.8	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.1	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	健康保険組合の医療費データにて生活習慣病によるものが45%を占めている。特定健診保健指導対象者も年々増えており、無関心期の従業員も多く離脱者も頻発している。そのことから生活習慣の改善に関心をもってもらうため行動変容の必要性について理解を深める必要がある。
	施策実施結果	参加者を限定(血圧の収縮期145～165mmHg、BMI30以上、喫煙者)した教育研修(受講は義務)を実施した。研修に参加できない人には動画視聴により全員受講を求め、最終的な受講率は100%であった。
	効果検証結果	セミナー後のアンケート結果では77%が「満足」という結果であり、自由記載項目では、参加者のリテラシー向上を示唆するコメントが多く認められた。またアウトカム指標については、セミナー後の産業看護職による継続保健指導にて、参加者の30%で行動変容ステージ、脂質・糖質等の健診結果に改善がみられた。今後は、新規の高リスク者発生防止を目的として、高リスク者予備軍に対象者を広げて介入を強化していく必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	従業員のヘルスリテラシー向上とダイバーシティの観点から、当グループでは健康経営課題の一つに女性特有の健康問題に対する理解度の向上を掲げており、女性従業員のセルフケアスキル向上、管理職のラインケアスキル向上が重要課題と考えている。昨年までは管理職を対象とした研修を行ってきたが、管理職に限らず男性従業員全般が、女性の健康問題に対する理解を深め、女性が安心して活躍できる職場環境の整備が必要と考える。
	施策実施結果	女性の健康管理担当の統括産業医に動画作成を依頼し、全従業員が視聴できるeラーニングでの研修を実施した。男性従業員の視聴を促すために管理職会議での聴講や、ポスターの表現や対象者の記載方法に工夫をした。
	効果検証結果	延べ再生回数は512回であり、内訳は女性が64%、男性が36%であった。男性管理職の視聴率は21%であった。また、研修前後にアンケートを実施し、「ライフステージごとの女性特有の疾患の違い」「産婦人科で治療可能な疾患」「女性の健康問題について社内の相談窓口」に関する知識を問う問題に対して、それぞれ25.8ポイント、16.1ポイント、37.9ポイント上昇し、研修によるリテラシー向上効果が確認できた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×
-------------	---

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：セイノーホールディングス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岐阜支部

上場

■所属業種：陸運業

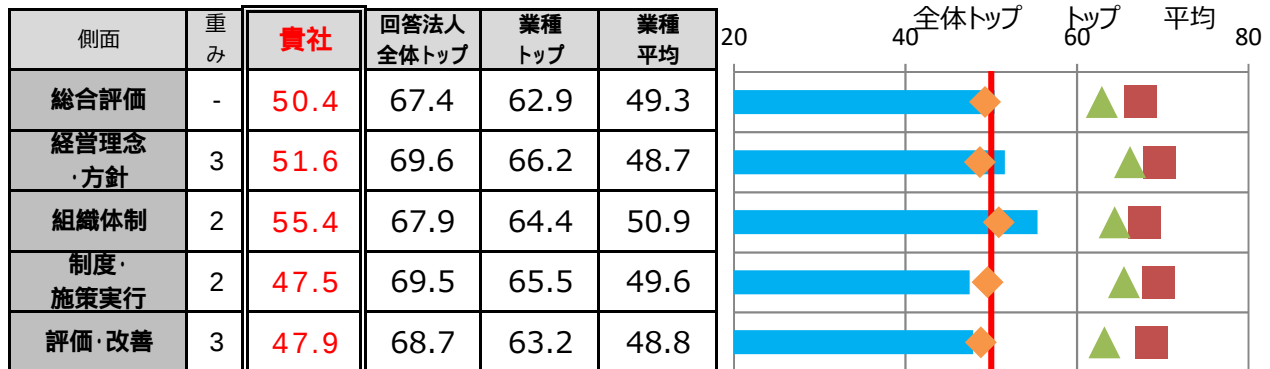
健康経営度評価結果

■総合順位： 1601～1650位 / 3169 社中

■総合評価： 50.4 ↑1.0 (前回偏差値 49.4)

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

評価の内訳



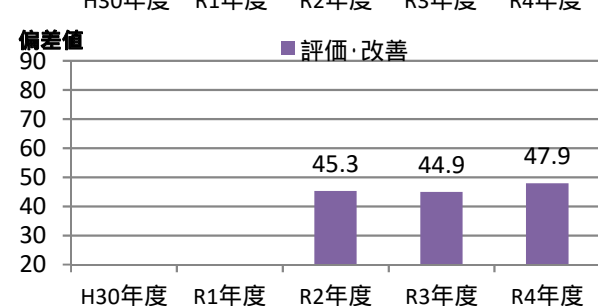
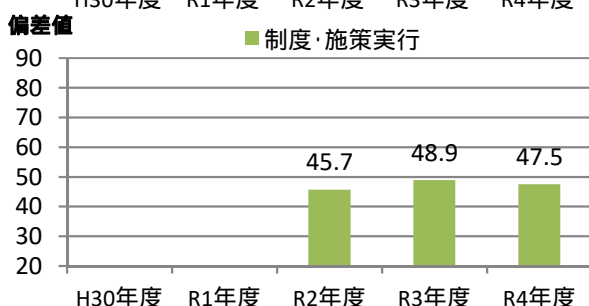
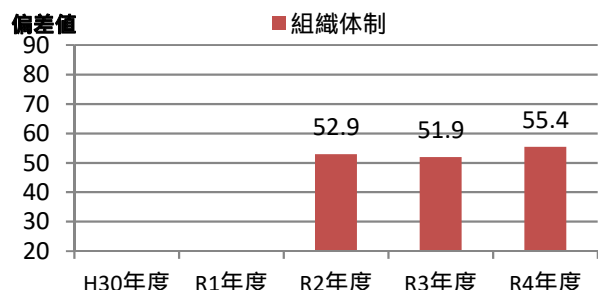
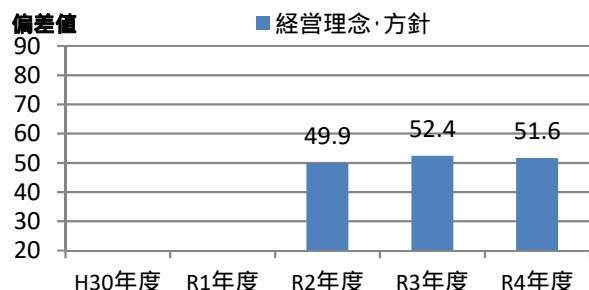
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

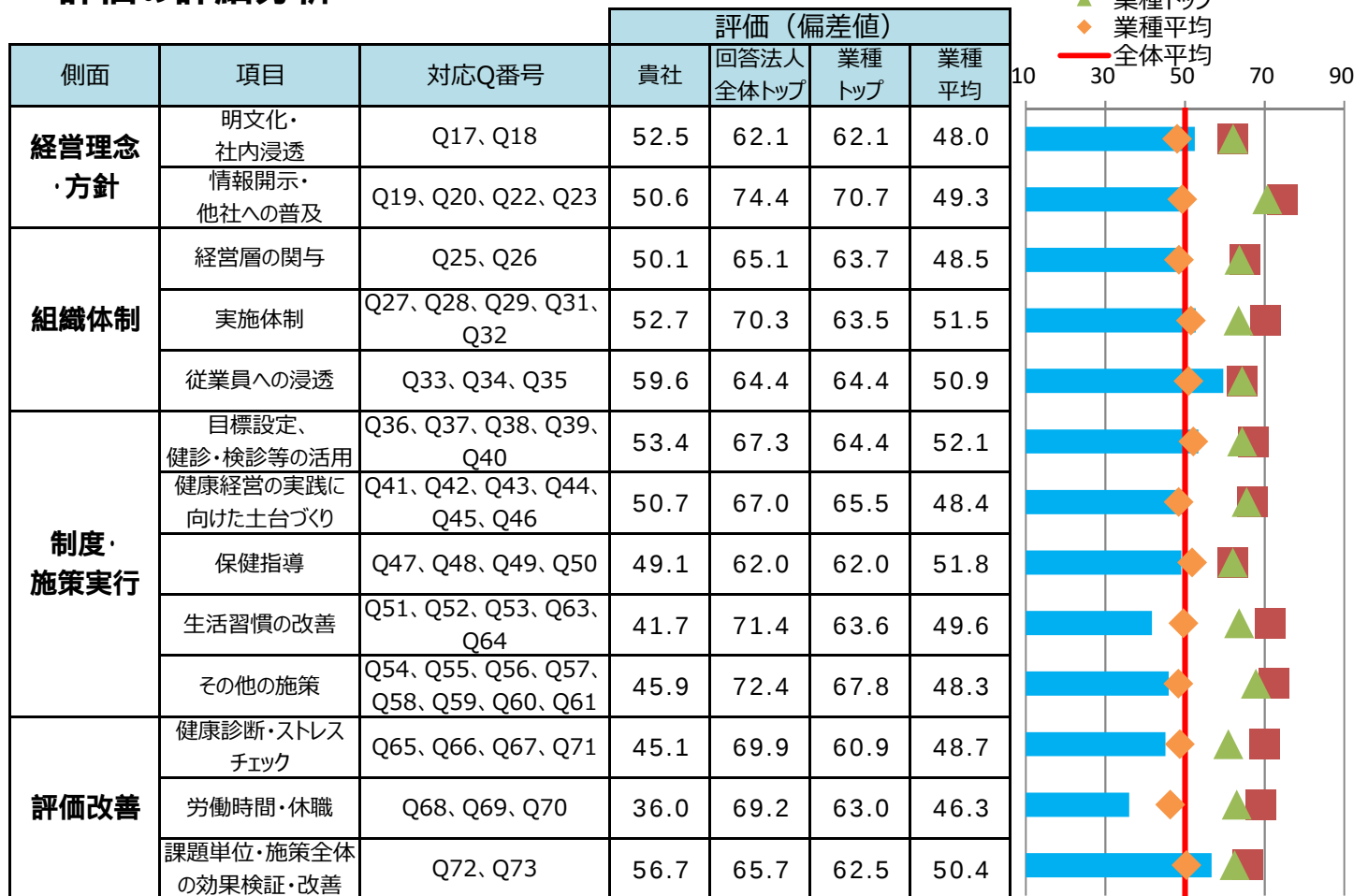
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1501～1550位	1651～1700位	1601～1650位
総合評価	-	-	48.3(-)	49.4(↑1.1)	50.4(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の生業である運送事業を営む上で健康上のリスクのある従業員が増えることにより顧客への安定した物流サービスの提供ができなくなる他、リスクが重篤な場合は交通事故を惹起する可能性があり事業継続が危ぶまれる。
健康経営の実施により期待する効果	健康診断の各指標の数値改善を図ること、具体的には、健康診断の要精検（2次健診が必要な人数の）率を2025年度までに25%まで低減させることにより、従業員の生活習慣病を予防するとともに欠勤などによる生産性の低下を防ぐ。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.seino.co.jp/seino/shd/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	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	2年ぶりにレクリエーションを実施。6月～11月を対象期間としていたが2月まで期間を延長し実施中。				
(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	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	食堂利用補助金を各事業場に支給し、健康に配慮した食事の摂取を奨励している。				
(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		%

- 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	各種スポーツ大会（野球・フットサル・ボウリング等）多様な大会を開催することで、選択肢を広げている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(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	30.5	%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.5	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.0	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.1	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.6	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.0	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.3	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	34.4	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2020年度の健康診断の結果、運動していない者の割合が74%に上り、前々年度と比較すると数値が悪くなっていた。職務上、肉体労働者の割合が多いため、運動能力を維持向上させることにより生産性の低下を防止することが必要と感じた。
	施策実施結果	業務時間内での体操の実践や、ヨガ教室、ピラティスなどの動画を発信し、従業員の参加率（動画の視聴回数）については全体の10%前後であった。
	効果検証結果	問診結果など2021年度の健康診断データを保険者からもらえていないため、健診結果による定量的な効果検証はできていないが、2021年度労働災害発生件数の内、躓きによるものは32件と前年より2件減少している。
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	2020年度の健康診断の結果、生活習慣病リスク者の割合が前々年度よりいずれも悪くなっていた（腹囲40.9%、血圧55.1%、代謝12.4%、脂質23.0%）。精密検査の早期受診と生活習慣の改善により長期欠勤や退職の未然防止に努めることが必要と感じた。
	施策実施結果	精密検査について該当者全員に受検勧奨し、受検率は91.5%であった。また精密検査で「要治療」の診断を受けた者には毎月ヒヤリングを行うよう現場の管理者に指導し実施率は100%であった。
	効果検証結果	問診結果など2021年度の健康診断データを保険者からもらえていないため、健診結果による定量的な効果検証はできていないが、2021年度年間の長期欠勤者（メンタル不調以外）は18名と2018年に比べ半減した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神姫バス株式会社

英文名：SHINKI BUS CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

上場

■所属業種：陸運業

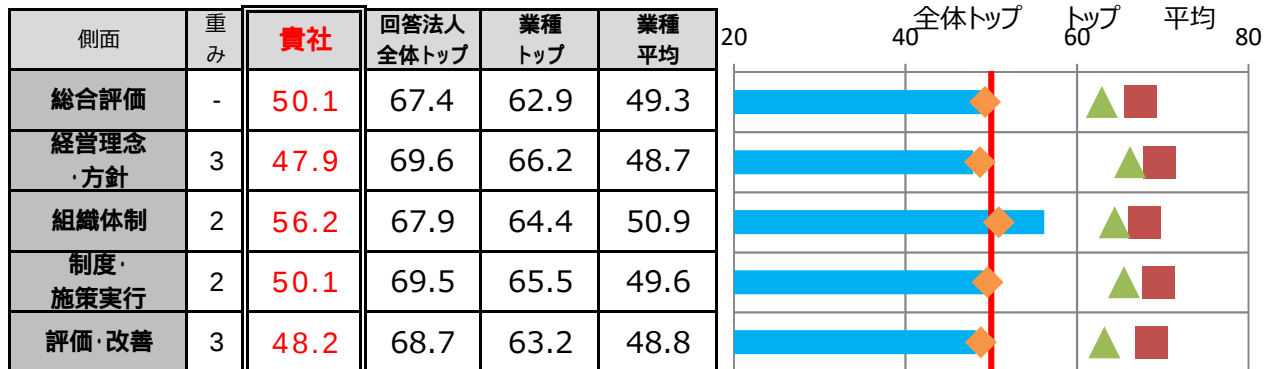
健康経営度評価結果

■総合順位： 1651～1700位 / 3169 社中

■総合評価： 50.1 ↑0.4 (前回偏差値 49.7)

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

評価の内訳



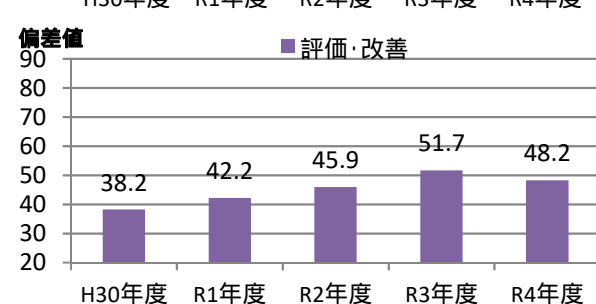
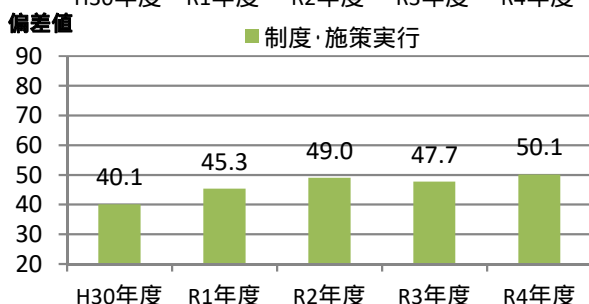
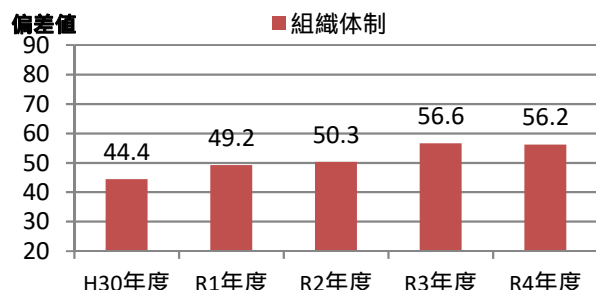
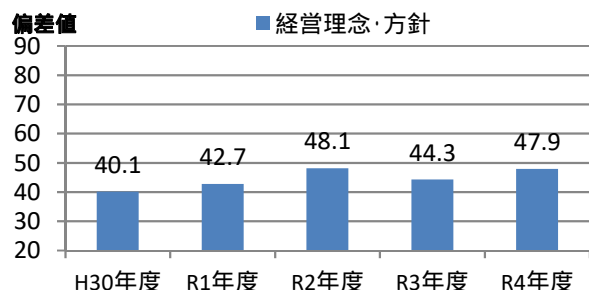
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

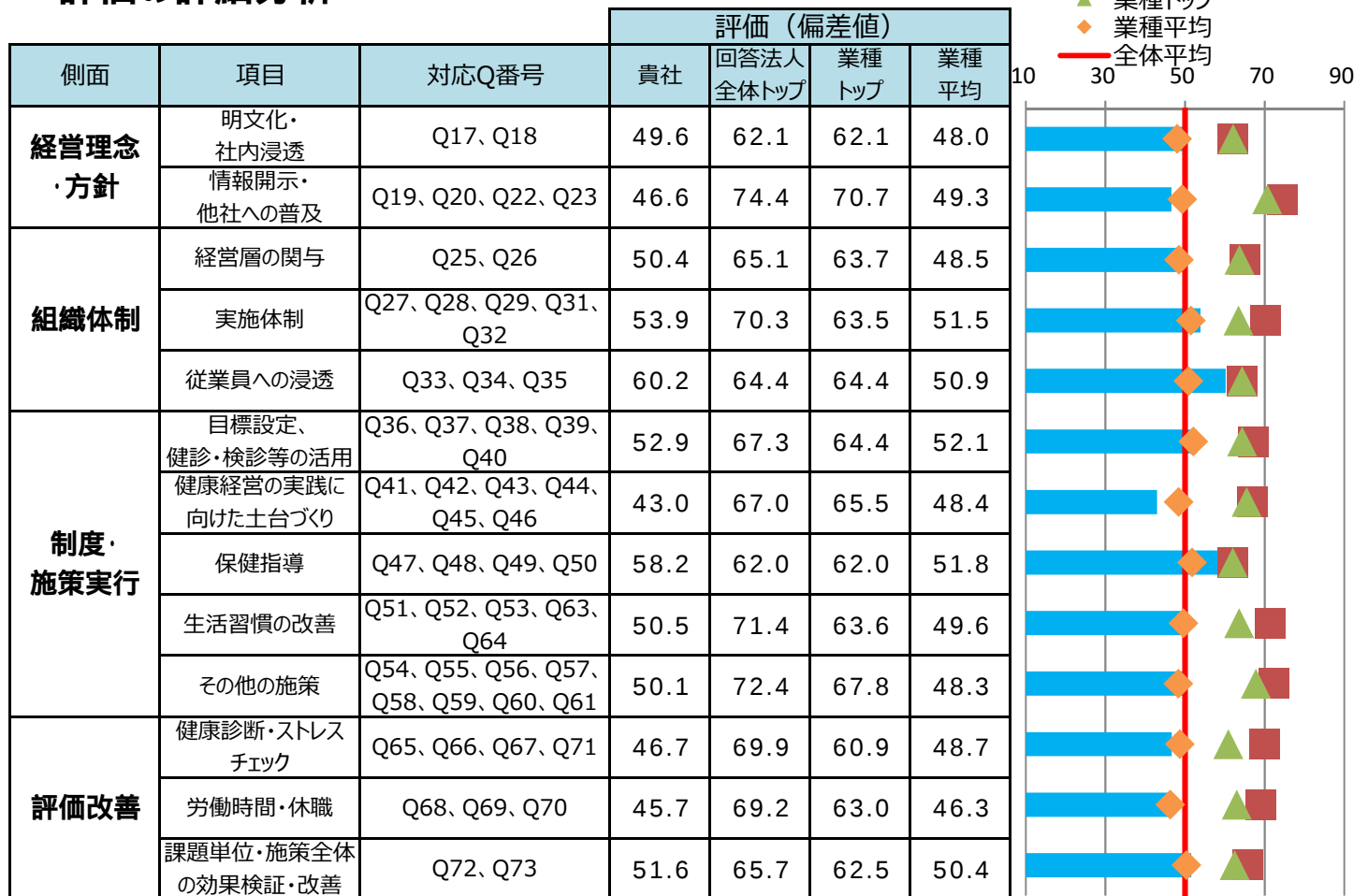
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1451～1500位	1651～1700位	1501～1550位	1601～1650位	1651～1700位
総合評価	40.6	44.4(↑3.8)	48.1(↑3.7)	49.7(↑1.6)	50.1(↑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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「安全」かつ「快適」なサービスを提供し続けるためには、従業員がいきいきと仕事に取り組むことが重要。そのためには、一人ひとりの心身の健康が必要不可欠であるが、ストレスチェックの受検率が低く、集団分析結果を有効に活用できていないことが大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身ともに健康で、全力で仕事を楽しむことができることを期待する。具体的な指標として、管理職のストレスチェック受検率を現在の80.7%から95%に改善し、さらに全体の受検率を現在の60.1%から90%への改善を目指す。受検率が改善することで集団分析の有効性が上がり、職場環境改善等の活用につなげることができ、従業員の健康づくり向上に一役担う。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.shinkibus.co.jp/info/management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	83.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	リモートアクセスを可能としたノートパソコンに切替え、出張先や在宅勤務を可能にした				
(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		%

- 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	社内保健師による保健指導を実施し、個別の生活状況やニーズに応じた食生活改善に向けた指導を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	使用しなくなった運動器具を持ち寄り、休憩時間を利用し、健康づくりや気分転換を兼ねて運動を行っている。				
(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	2.3	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.7	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	36.2	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.8	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.8	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.7	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.8	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.3	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	健康診断における有所見率が2018年64.5%、2019年66%、2020年66%、2021年73.8%と従業員の平均年齢上昇とともに上昇傾向にある。また、入社3年以内の体重増加も目立ち、対策が必要。
	施策実施 結果	重症化予防として、特定保健指導以外の基準で社内保健師による個別保健指導を実施。新入社員には、入社時に保健師による健康意識向上を図るセミナーを実施。結果、個別保健指導実施による改善率は1.0%だった。
	効果検証 結果	改善があった反面、新規に重症化基準に該当する者も一定数発生する。そのため、新入社員同様に重症化基準に達していない者についても重症化予防のための早期のアプローチが必要であると考え、個別保健指導未実施者への全員面談を実施。今後も定期的の実施し、効果検証を行う。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率が28.8%と昨年度から0.3%増加。コロナ禍によるストレス等により禁煙者が再度喫煙したことも増加要因の一つと考えられる。疾病リスクの増加だけでなく生産性の低下にも影響を与えていると考え、改善が必要である。
	施策実施 結果	社内保健師による個別保健指導の中で喫煙による疾病リスクや禁煙を推進する指導や室内禁煙を実施。その他、喫煙による健康被害や経済負担を職場内に掲示したが、1年後の喫煙率は28.8%と0.3%増加した。
	効果検証 結果	施策の実施により、対前年0.3%増加した。依然としてこれまでの全国平均を大きく上回っており、喫煙を再開した者もいるが、自身の健康を考え、禁煙に向けて保健師に相談を行う従業員もあり、上記施策は一定の効果があると考えられる。最終目標は全国平均以下とし、引き続き効果検証を行う。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立物流

英文名：Hitachi Transport System, Ltd.

■加入保険者：日立物流健康保険組合

上場

■所属業種：陸運業

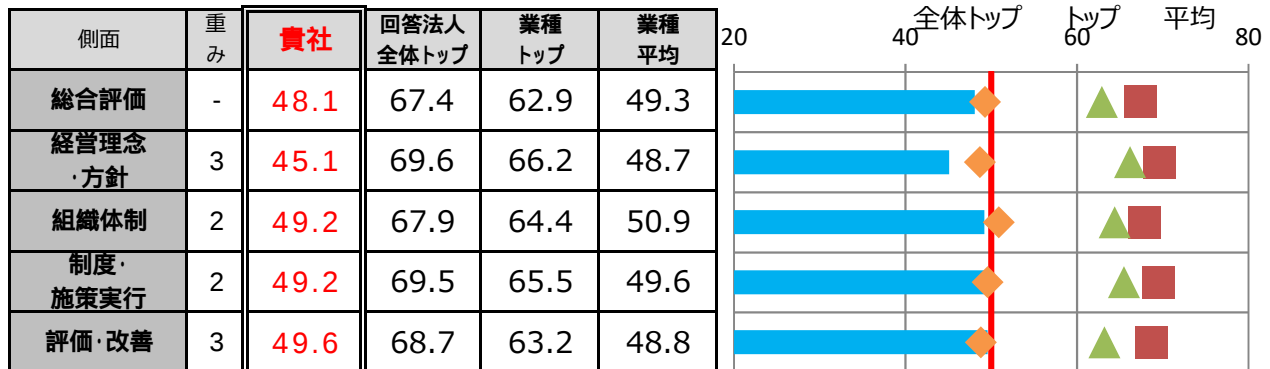
健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 48.1 ↑6.3 (前回偏差値 41.8)

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

評価の内訳



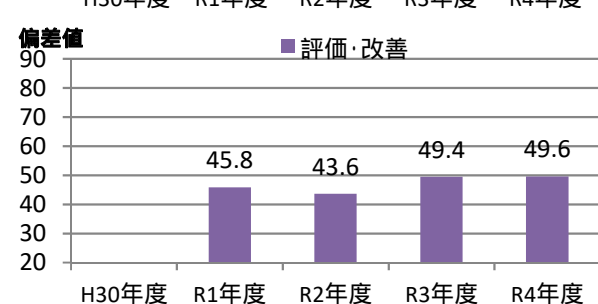
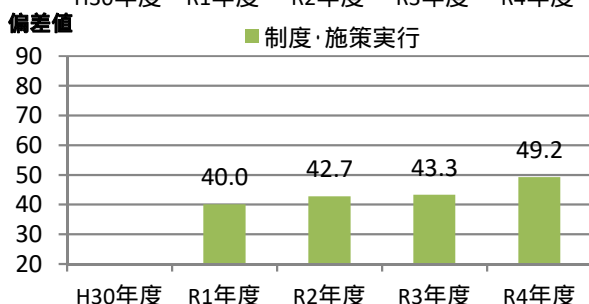
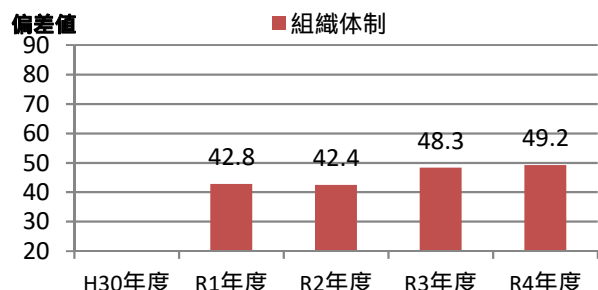
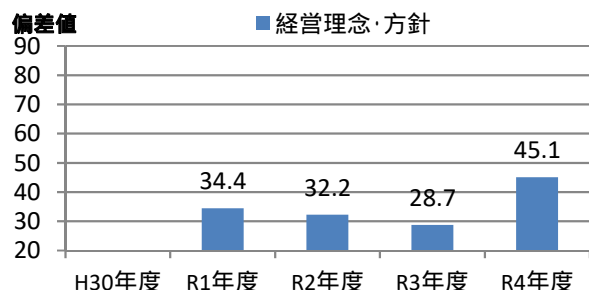
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

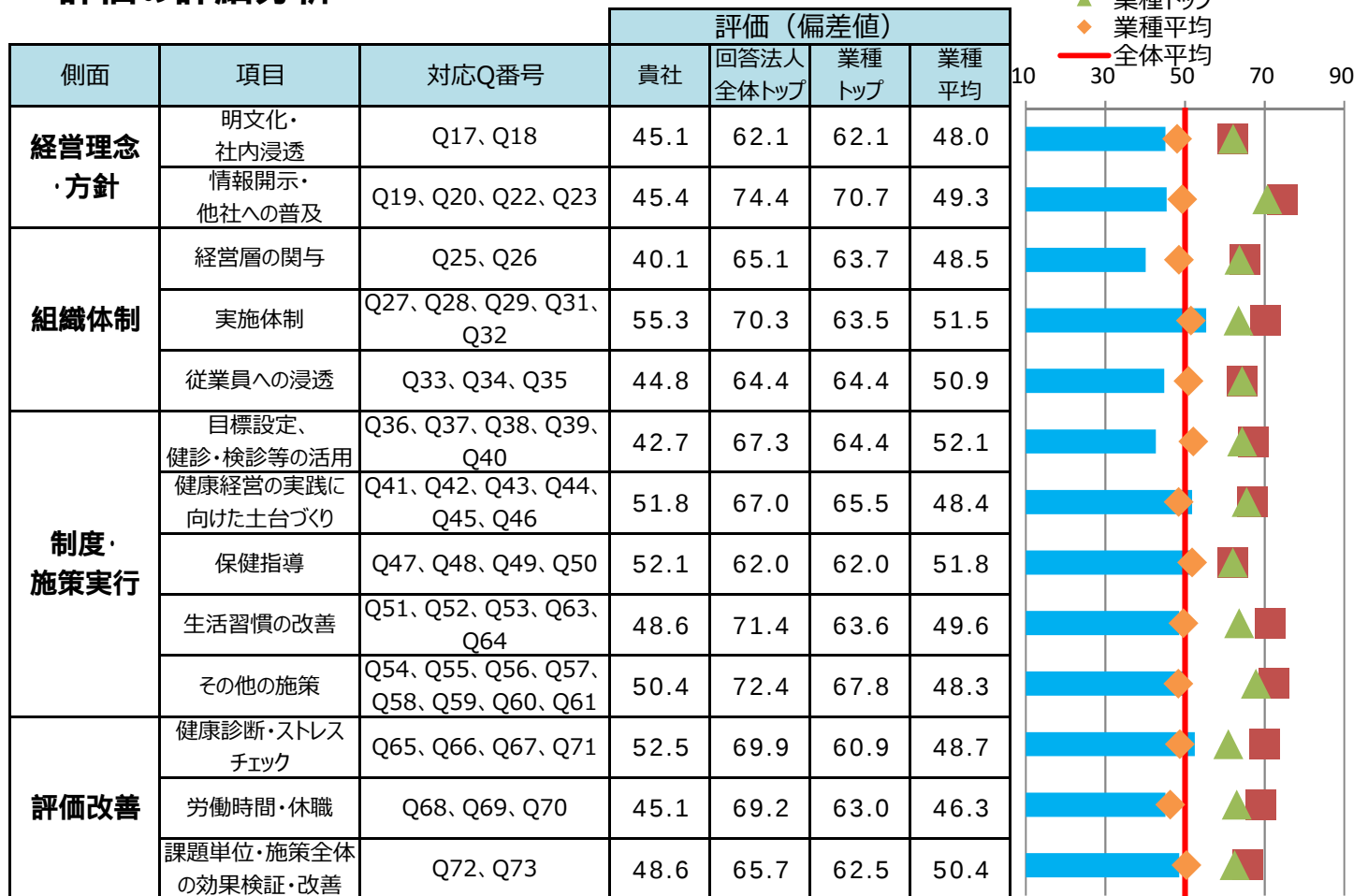
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1851～1900位	2101～2150位	2301～2350位	1901～1950位
総合評価	-	40.6(-)	39.8(↓0.8)	41.8(↑2.0)	48.1(↑6.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上
	安全・健康で働きがいのある職場の実現 労働損失の低減による生産性向上
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施によってもたらされる「従業員の健康増進・活力向上という直接効果」のみならず、健康で安心して働ける職場の実現・事業戦略に沿った人財の獲得と早期定着・成長ポテンシャルとしてのエンゲージメント向上・組織の活性化や労働損失低減による生産性向上等、「人財戦略全般への波及効果」を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.hitachi-transportssystem.com/jp/profile/csr/social/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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	各拠点において、事業所周辺の美化活動を定期的に行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健組提供のアプリに血糖値・食事の記録ができ、健康クイズイベントで食生活のポイントを学習させている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.9	%

- 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	当社独自の体操(日立物流体操)を作成し、事業所の朝礼時に実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.6	%

- 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	6.6	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.3	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.8	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.1	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.3	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.2	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.9	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.8	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.0	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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代以降の従業員構成割合が高く、生活習慣病の重症化予防に向けた取り組みの推進が必要である。 ・医療費の構成割合において「循環器系」「内分泌、栄養及び代謝疾患」など生活習慣病関連の医療割合が高い。 ・健診結果・レセプトより、高リスクにもかかわらず未治療者が一定数いる。
	施策実施結果	健診結果・レセプトから対象者抽出し、リスクを認識させ受診を促す通知を健保が作成し会社が配布した 血圧・血糖・脂質 高リスクだが未治療 CKD 高リスク（ステージマップG3a以上）だが未治療
	効果検証結果	通知者に対する医療機関への受診状況から効果検証する。 受診勧奨通知 通知者1,115名、効果検証対象者数1,004名、受診者114名（受診率11.4%） 腎通知 通知者632名、効果検証対象者数588名、受診者67名（受診率11.4%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率は経年で減少傾向にあるが、依然として高い傾向にある。 （2019年度 38.3% → 2020年度 36.9%） データ分析委託会社の保有データより、単一健保約23万人に基づく2020年度喫煙率25.5%に比べて依然高い傾向にある。
	施策実施結果	・健保の保健事業とコラボして、卒煙プログラムの利用を促進した（禁煙外来費用補助、オンライン禁煙外来提供） ・喫煙所内にポスターとリーフレットの設置 ・「健康トビックス」「健保だより」を通じ禁煙啓発
	効果検証結果	喫煙率を把握して経年比較し、効果検証する。 喫煙率は2021年度35.4%（前年比▲1.5ポイント） データ分析委託会社の単一健保平均は24.5%（前年比▲1.0ポイント） 依然として喫煙率は高い傾向にあるが、単一健保平均を上回る減少率となったことから一定の周知・宣伝効果はあったものと考ええる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 九州旅客鉄道株式会社

英文名: KYUSHU RAILWAY COMPANY

■加入保険者: ジェイアールグループ健康保険組合

上場

■所属業種: 陸運業

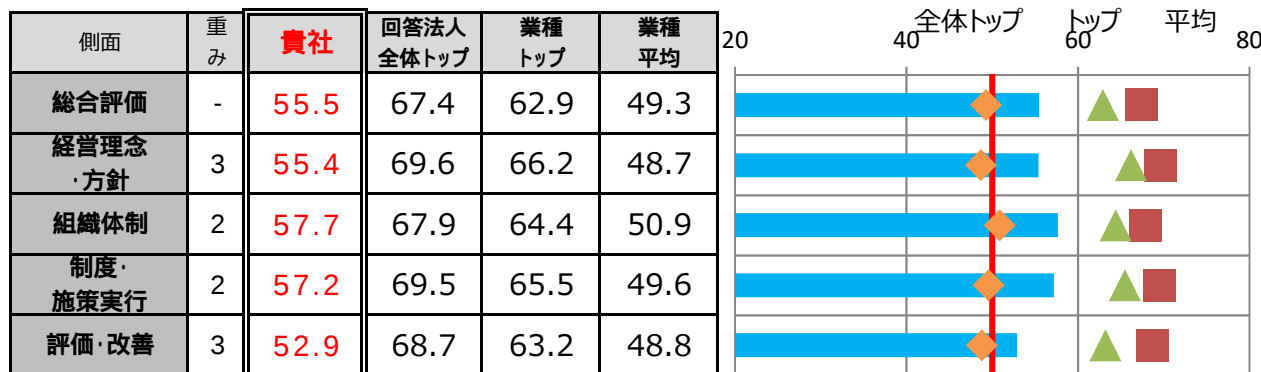
健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 3169 社中

■総合評価: 55.5 ↓2.3 (前回偏差値 57.8)

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

評価の内訳



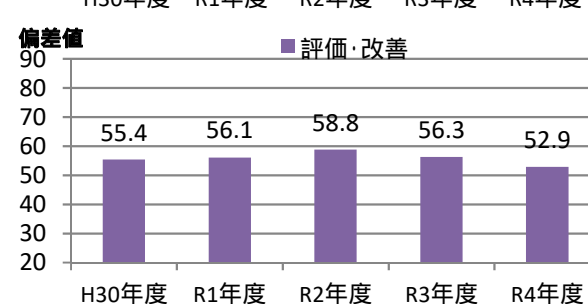
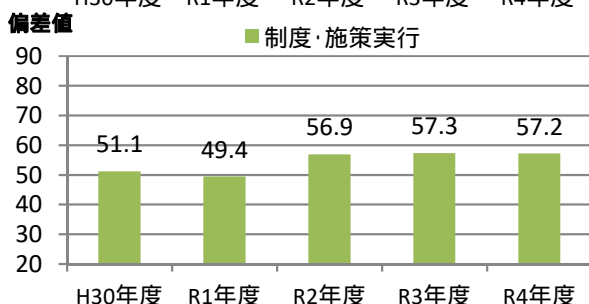
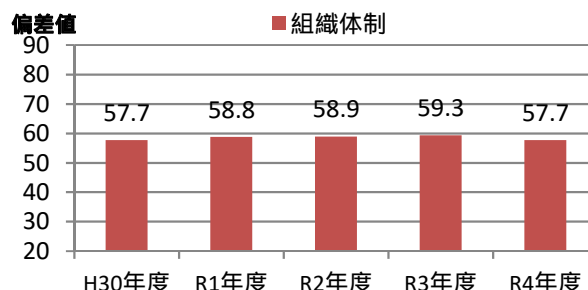
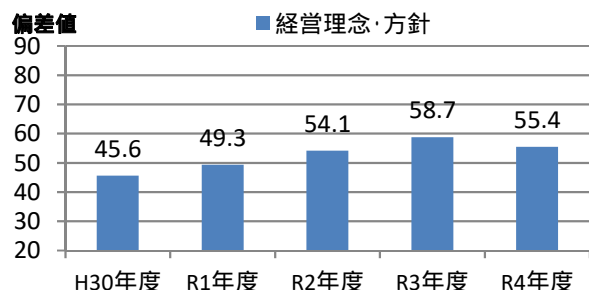
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

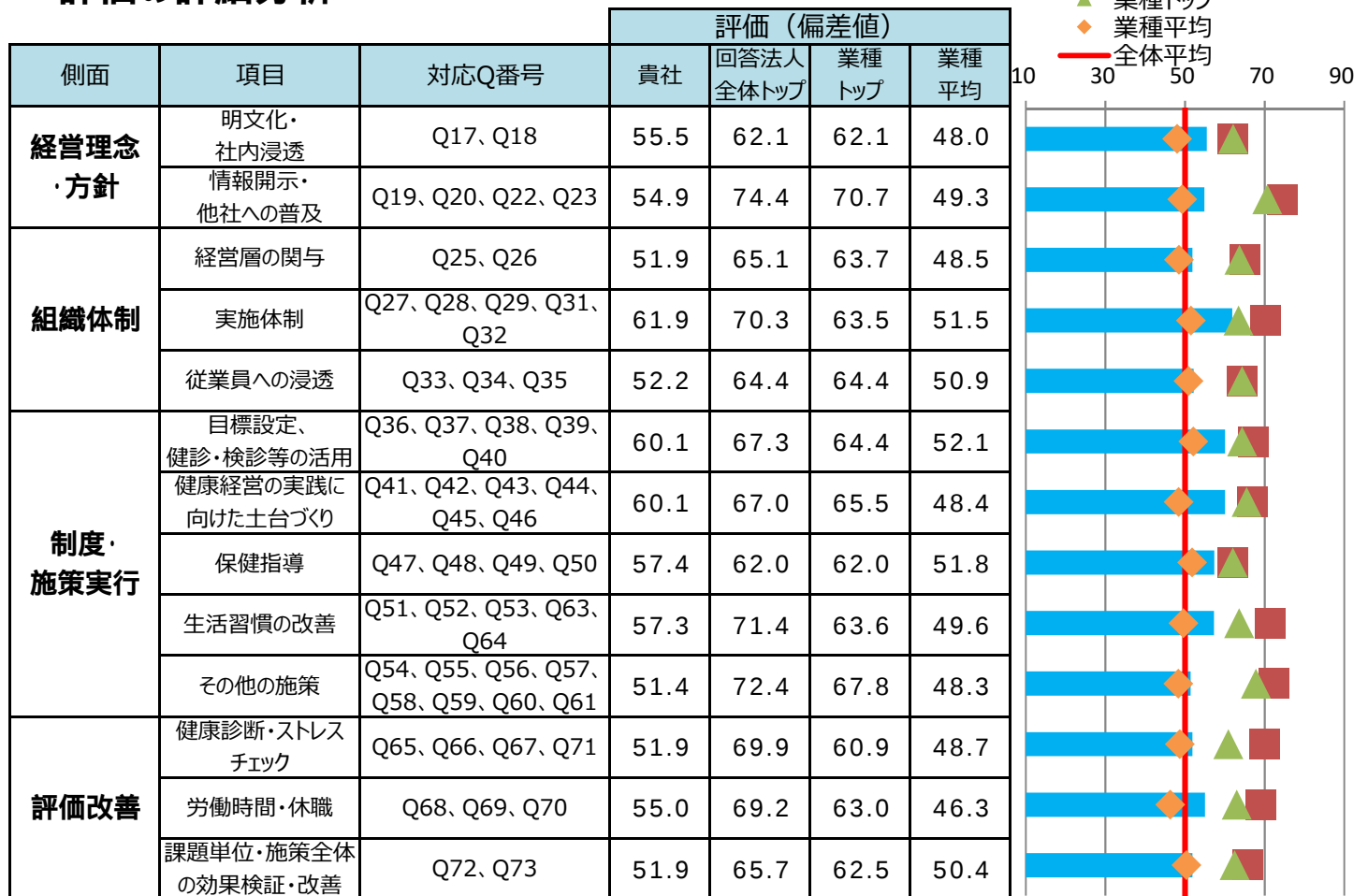
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	851~900位	1001~1050位	651~700位	651~700位	1001~1050位
総合評価	51.6	53.3(↑1.7)	57.0(↑3.7)	57.8(↑0.8)	55.5(↓2.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 会社のあるべき姿である「安全とサービスを基盤として九州、日本、そしてアジアの元気をつくる」を具現化できる社員の健康数値改善が当面の課題となる。
健康経営の実施により期待する効果	健康数値の改善により、健康に働ける実働数が増え、医療費の抑制にも繋がる。更に社員が長く働ける環境を作ることによって地域の元気を支える人材を確保することができる

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	53	回	1	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康保険組合主催・及び会社独自のウォーキングイベントを開催している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.4	%

- 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	社員寮において管理栄養士管理のもと食事・弁当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	13.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	年間の歩数を集計し、歩く習慣がある社員に対して表彰を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.9	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.6	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.6	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.7	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.9	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.7	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.5	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調になる前に社員自らと会社の双方が気付く制度の構築が必要であった。また、ストレスチェックの結果をどのように活用していくかが課題の一つであった。
	施策実施 結果	常にストレスチェックを受けられる環境整備、結果による産業医面談前に保健師による事前面談の実施をおこなった。また、ストレスチェック結果を担当産業医に解説付きで提供し、分析の徹底をおこなった。
	効果検証 結果	ストレスチェック結果を組織分析し、職場にフィードバックすることにより、各安全衛生委員会ごとに課題を捉え対策を講じることができた。その結果、「職場（同僚・上司）の支援」は2011年度：91から2022年度：87に改善。「総合健康リスク」も93→85に低下するなど全体として改善の傾向にある。
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とインフルエンザの同時流行が危惧されており、鉄道に従事する社員の確保を確実に行う必要があった。
	施策実施 結果	鉄道に従事する社員を最優先として新型コロナウイルスワクチンの職域接種を実施し、3,600名の社員にワクチン接種を実施した。また、インフルエンザも集団接種等を実施し、接種率7割となった。
	効果検証 結果	新型コロナウイルスワクチンの接種スケジュールが不透明な中で、自治体接種よりも早い段階で社員に新型コロナウイルスワクチンの接種機会を提供できた。またインフルエンザの接種費用全額補助に加えて会社での集団接種を実施し、社員がインフルエンザの予防接種を活用できる環境を整備した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ユーネットランス

英文名：u-netrans

■加入保険者：愛知県トラック事業健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

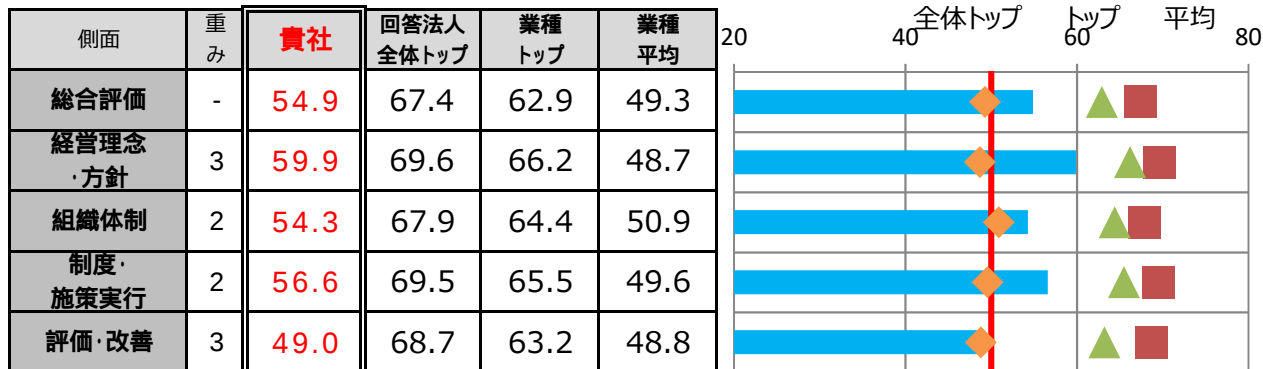
健康経営度評価結果

■総合順位： 1051～1100位 / 3169 社中

■総合評価： 54.9 ↓2.5 (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。

評価の内訳



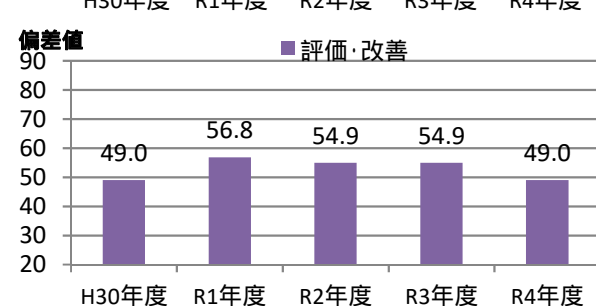
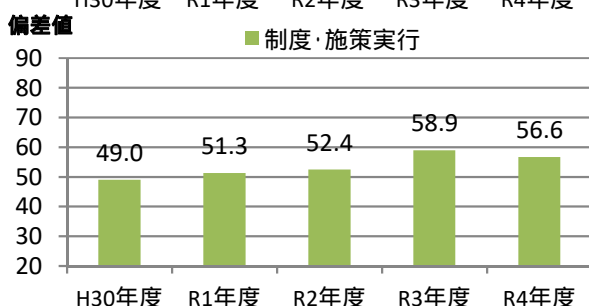
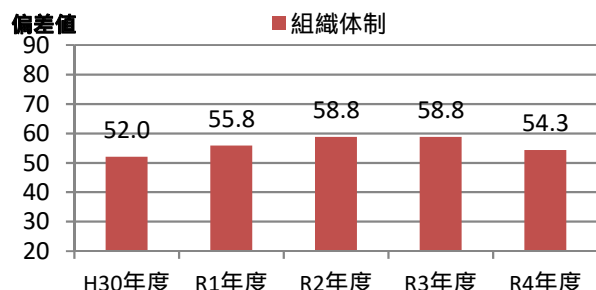
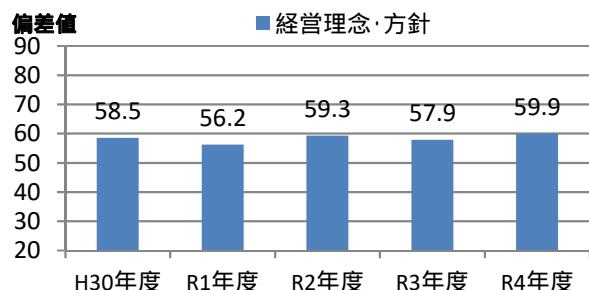
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	801～850位	801～850位	751～800位	701～750位	1051～1100位
総合評価	52.5	55.3(↑2.8)	56.5(↑1.2)	57.4(↑0.9)	54.9(↓2.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 一つ目の課題は、現従業員が心身共に健康で安心して長く働き続けてもらう事 二つ目の課題は、現存する従業員が不健康による生産性低下の防止を図る事
健康経営の実施により期待する効果	当社に入社した従業員が心身共に健康で安心して働き続けたいと感じてもらえる事と、日々活き活きと働いてもらえる事を期待している。 また、新卒社員・中途社員の積極的な採用と離職率の低減を図り、本年度純増35名を目指す

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	株主総会資料
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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	9	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	68	回	22	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.8	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	部署単位での昼食会開催時の会議室の提供と金銭支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	32.4	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	社内報を使用し社員に向けた啓発活動を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	44.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.0	%

- 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、始業時に構内放送でラジオ体操を流し、各部署ごとに実施				
(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	87.6	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.0	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.0	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.8	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.2	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.7	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.5	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.6	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	コロナ感染症拡大に伴い、感染者数が増加する事が懸念され、クラスターの発生に伴う業務への影響を抑制する必要がある。
	施策実施結果	国の指針に従い社内基準を設定し在宅推奨、座席の間隔確保を実施。独自対策で車両同乗時、会社指定（支給）の統一マスクを使用。更に療養後は、抗原検査キット（支給）を使用し陰性を確認後、出勤可とした。
	効果検証結果	本拠地の愛知県内に於いて当社の昨年の感染率は1.3%、今年は12.8%。愛知県の感染率は昨年が1.5%、今年が16.7%であり、当社内の感染率は比較すると昨年で▲0.2ポイント、今年で▲3.9ポイントも低く抑える事が出来た。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙が生活習慣病のリスクを高める事への自覚が無く、社内報や衛生会議にて禁煙を促すアナウンスをして、なかなか見直しが行われない事が課題。
	施策実施結果	禁煙成功者を社内報にて公表し職場内にて周知させ、同時に禁煙への挑戦宣言も掲載。職場内の上司が喫煙者数を把握し、禁煙への働きかけを継続的に実施。
	効果検証結果	一昨年は喫煙者が43%、昨年は38%、今年は39%と活動の成果が現れはじめている。人数で表すと、前年と比較し、昨年は▲5名、今年は▲10名となった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：阪神電気鉄道株式会社

英文名：HANSHIN ELECTRIC RAILWAY CO.,LTD.

■加入保険者：阪急阪神健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

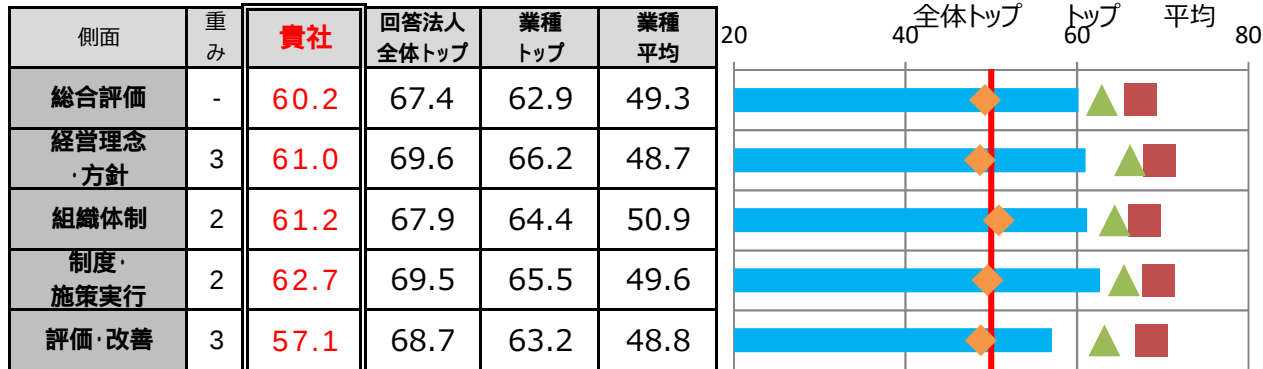
健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 3169 社中

■総合評価： 60.2 ↓0.2 (前回偏差値 60.4)

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

評価の内訳



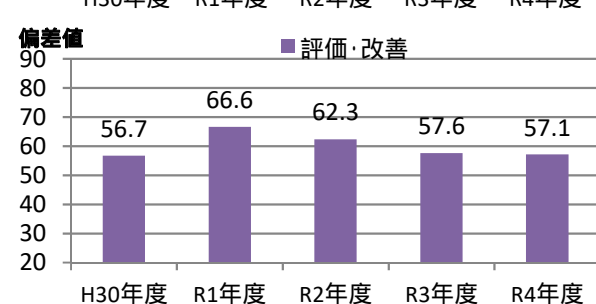
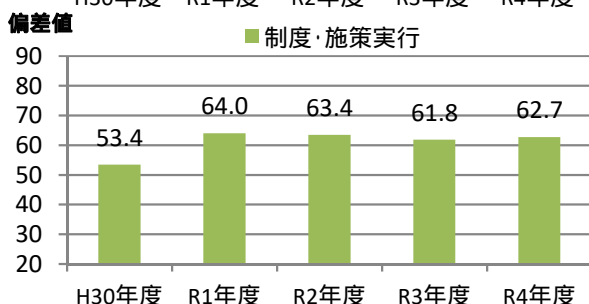
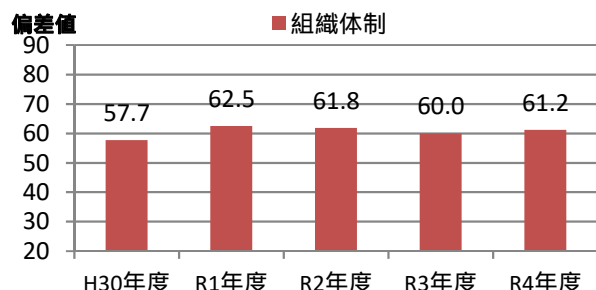
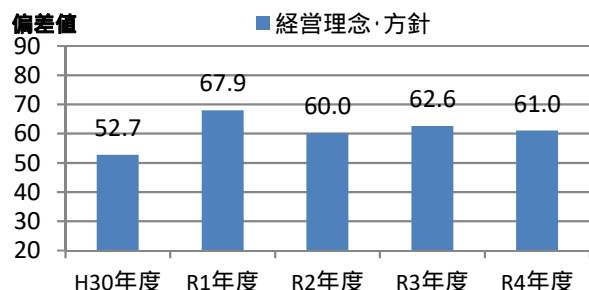
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

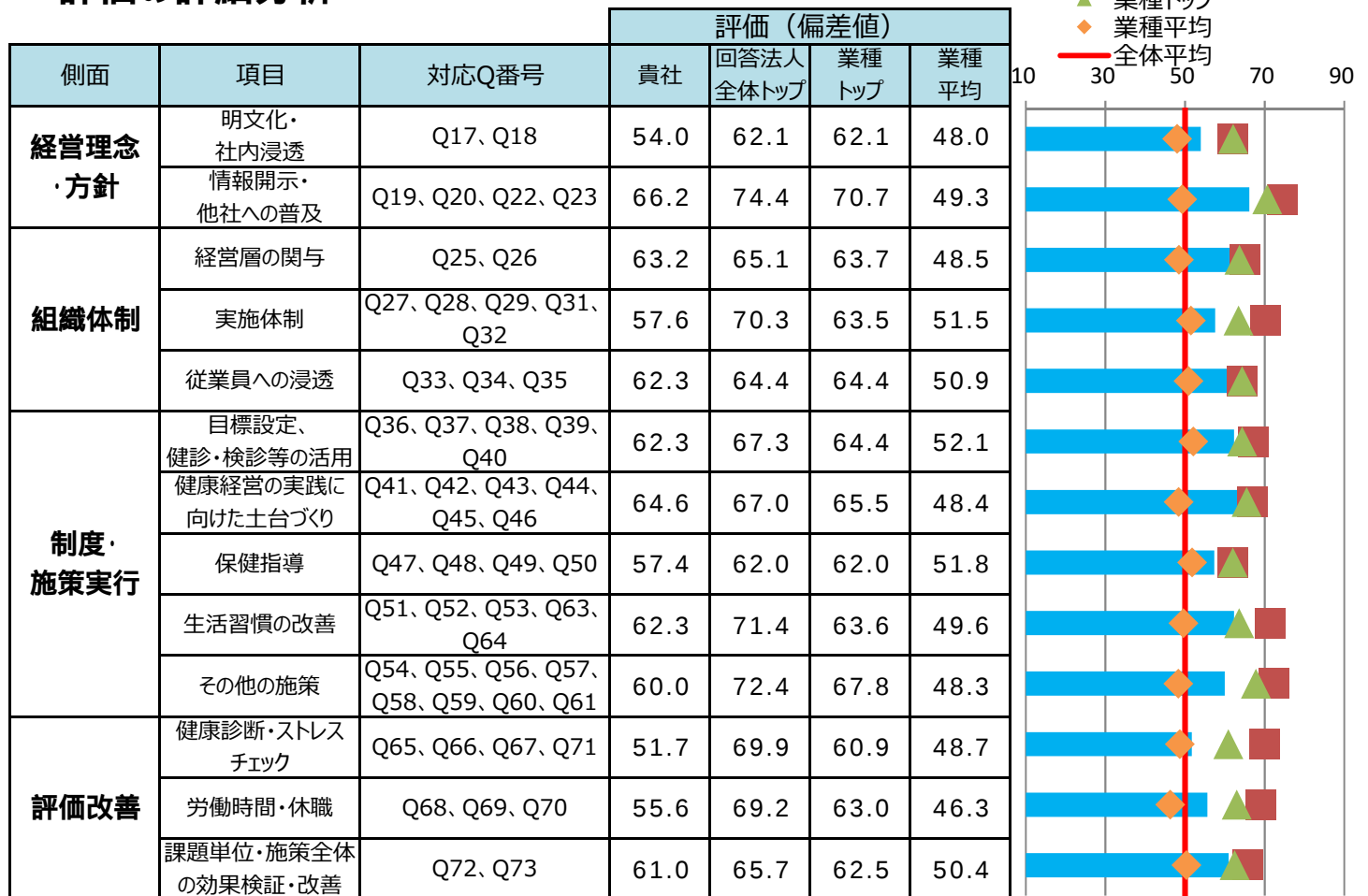
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	1～50位	201～250位	351～400位	501～550位
総合評価	54.7	65.7(↑11.0)	61.7(↓4.0)	60.4(↓1.3)	60.2(↓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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社では、従業員やその家族の心身の「健康」が、幸せの源泉であるとともに、会社の豊かな未来の礎であると考えている。新型コロナウイルスによる社会環境の変化やサステナビリティへの意識の高まり等、当社グループを取り巻く事業環境の変化に適切に対応するため、組織を活性化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	健康経営に関する各取組みを通じて組織を活性化し、従業員が多様な個性や能力を最大限発揮することで、お客様に「安心・快適」そして「夢・感動」をお届けすることを期待する。具体的には、従業員満足度に関するアンケート結果が、継続的に前回を上回ることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	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.hanshin.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	7	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	31	回	7	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	業務内で助けてもらった際などに、サンクスカードを介して感謝を伝えあっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	管理栄養士が考案した健康メニュー（減塩、脂質カット、野菜増量、健康米等）を社員食堂にて提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.9	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康保険組合主催のウォーキングイベントへの参加を促進				
(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	21.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	89.2	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.9	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.0	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.2	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.5	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.8	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.8	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	時間外労働を削減し、労働時間を適正化することが課題である。時間外労働の削減は、心身の健康の確保、仕事と家庭の両立といった社員の「生活の質の向上」、「労務リスクの低減（健康障害の防止）」、「生産性の向上」、「企業としての競争力向上」等の観点から、当社及び当社社員にとって、非常に重要な施策であると認識している。
	施策実施結果	ノー残業デー（週2日）の徹底の他、担当者間での業務の平準化・効率化を行うため、各職場の管理職に対し、指導・助言の実施及び階層別研修における指導等を行った。
	効果検証結果	2017年から5か年計画として、時間外労働の削減に取り組んだ結果、事務所系職場（本社等）において、2021年度の1人1か月平均時間外労働時間が、2017年度と比較して約6%減少し、労働時間が適正化したほか、平準化・効率化により生産性も向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、職場内において感染が拡大すると業務逼迫につながる。当社は、鉄道事業という社会インフラを担っており、事業を止めざるを得ない状況を引き起こさないためにも、感染予防対策として、ワクチン接種の推奨を行う必要がある。
	施策実施結果	ワクチン接種を推奨するため、社内診療所と協力して職域接種を実施した。結果として、全従業員のうち約90%が当該ワクチン3回目接種を完了している。
	効果検証結果	結果として、現在まで鉄道事業に著しい影響を与える職場内の感染拡大は発生しておらず、事業を継続している。またワクチン接種に加え、職場内において感染者が発生した場合の対応・報告フローを策定・周知徹底し、経営トップの判断のもと適宜更新を行っている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西肥自動車株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会長崎支部

非上場

■所属業種：陸運業

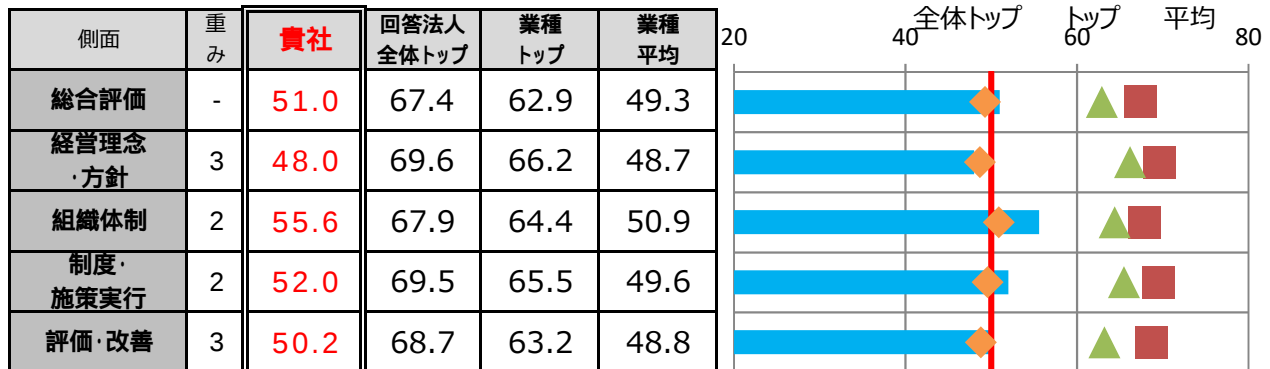
健康経営度評価結果

■総合順位：1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価：51.0 ↑2.1 (前回偏差値 48.9)

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

評価の内訳



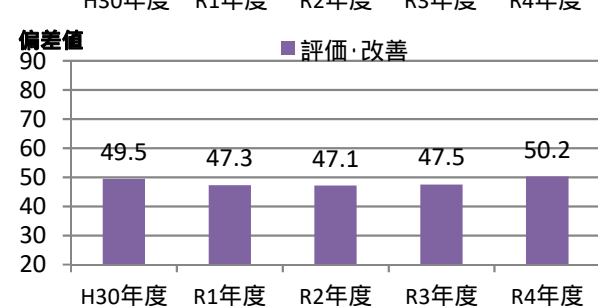
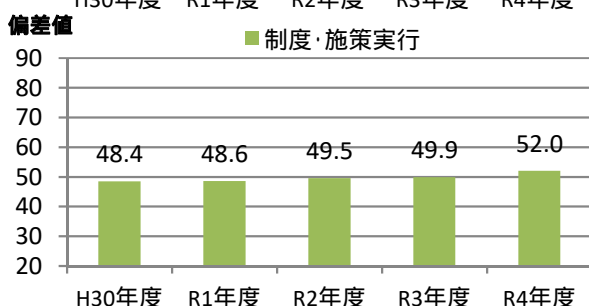
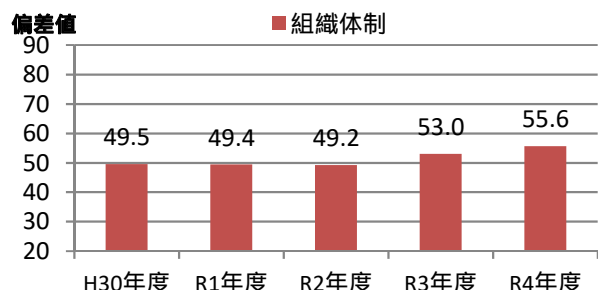
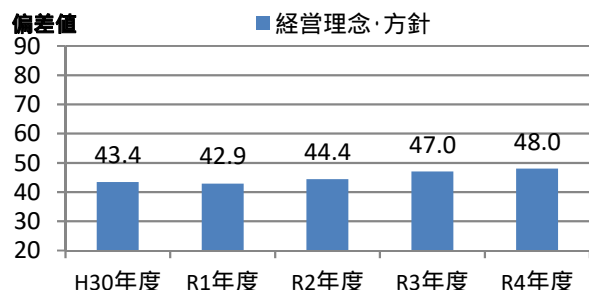
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

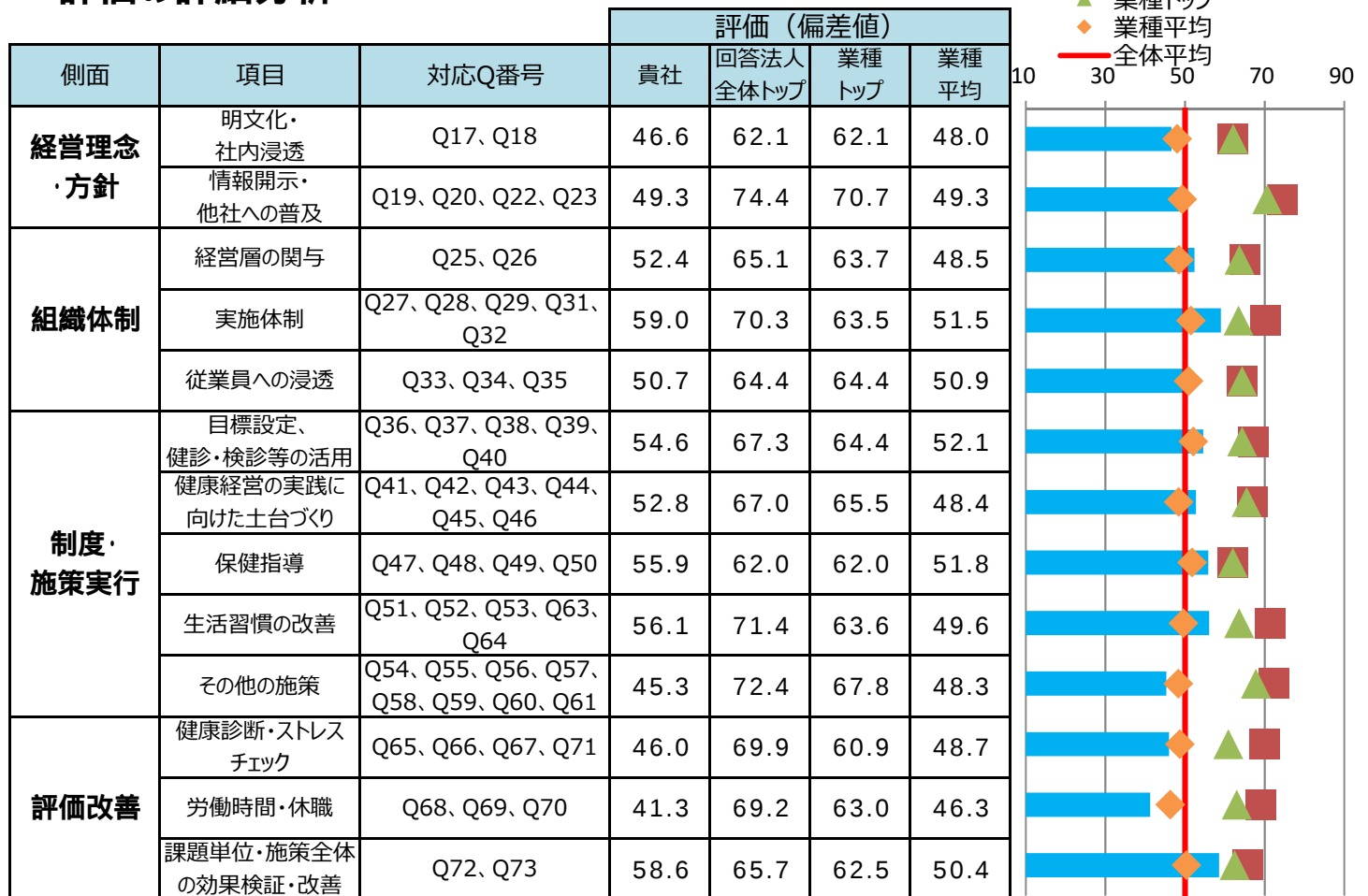
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1101～1150位	1501～1550位	1601～1650位	1701～1750位	1551～1600位
総合評価	47.3	46.7(↓0.6)	47.2(↑0.5)	48.9(↑1.7)	51.0(↑2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 お客様に、安全・安心・快適な輸送を提供し続けるために、「バス運転士不足」を解消し、健康で長く働けると同時に魅力ある職場環境づくりの実現が必要である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が健康経営の必要性を理解し、関心を持って健康の保持増進に向け行動変容できる事 採用活動におけるイメージ戦略や採用力向上に繋げる事 健康管理体制や福利厚生の充実により、職場への愛着や満足度が向上し、定着率の改善に繋げる事等が期待できる。具体的数値目標は、採用と離職の割合が - 30%から ± 0%になる事を目指す。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.bus.saihigroup.co.jp/pdf/saihikenkousengen.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	3	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	52.6	%	(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	その他				
取組内容	ウォーキング大会の開催（4か月で100万歩歩くイベント）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.0	%

- 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	食生活改善が必要な社員に対し、食事記録をつけてもらい、適正カロリー、栄養面の助言指導を行う。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	4か月で100万歩歩くイベントを開催。上位表彰や飛び賞を設ける。実施後の評価、検証を行った。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.6	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.1	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.7	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	47.9	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.3	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.7	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.9	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	当社では、不規則勤務者の割合が多く、生活リズムを整える事が難しい背景を抱え、運動習慣が身につくにくいという課題があった。協会けんぽの事業所カルテでは、週2回以上・30分以上の運動継続者の割合は17.6%と非常に少なく、県平均の20.8%を下回った。従業員の平均年齢も50歳を超え、健診有所見率や基礎疾患保有率も高く、会社全体で楽しみつつ運動に親しむ機会を作り、運動継続者の割合を増やしたいと考えた。
	施策実施結果	4か月間で100万歩歩く事を目指し、全従業員を対象にウォーキング大会を開催。歩数の集計には、地元佐世保市が作成した健康管理アプリを活用。参加率は58%。100万歩達成者は、全参加者の9%であった。
	効果検証結果	大会終了後に参加者アンケートを実施。（回収率98%）参加して良かったと回答した人が全体の55%で、内訳は 歩く習慣ができた36% アプリで順位が見れて楽しい22% ストレス発散になった21%の順に多かった。16%の人に体重減少がみられたほか、寝つきの改善、精神的にメリットを感じた人が3割を超えた。次の参加希望者も68%と過半数を占めた。心身両面での健康増進対策として大会の意義は大きかった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北海道旅客鉄道株式会社

英文名：Hokkaido Railway Company

■加入保険者：ジェイアールグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

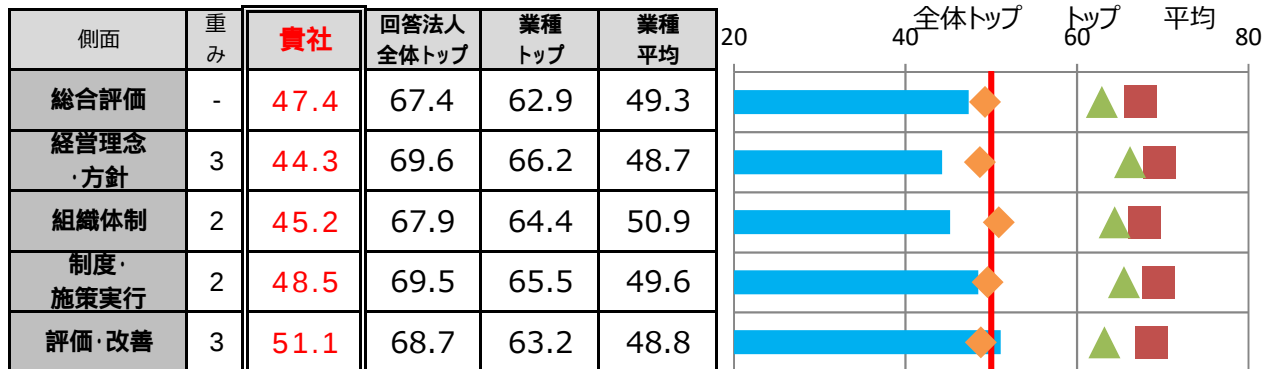
健康経営度評価結果

■総合順位： 2001～2050位 / 3169 社中

■総合評価： 47.4 ↑9.1 (前回偏差値 38.3)

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

評価の内訳



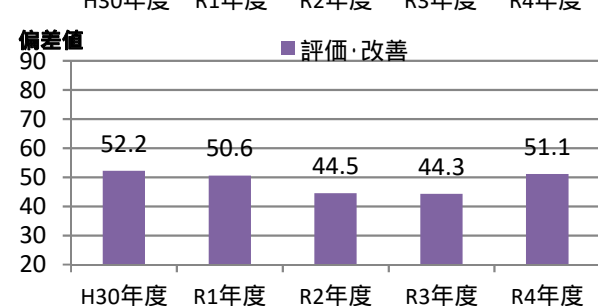
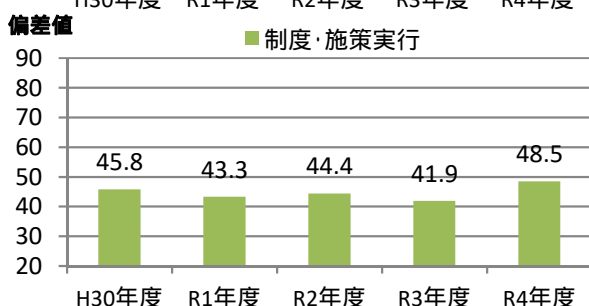
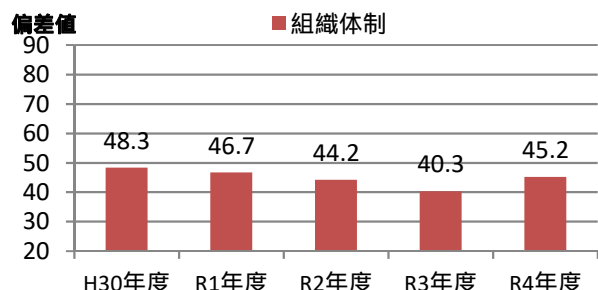
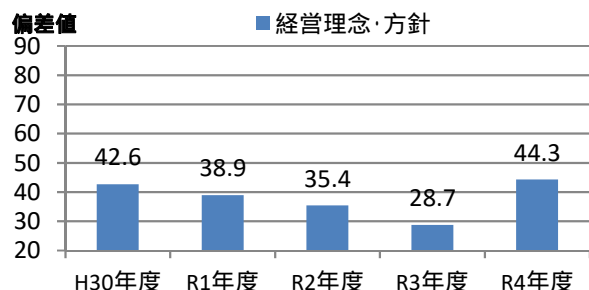
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

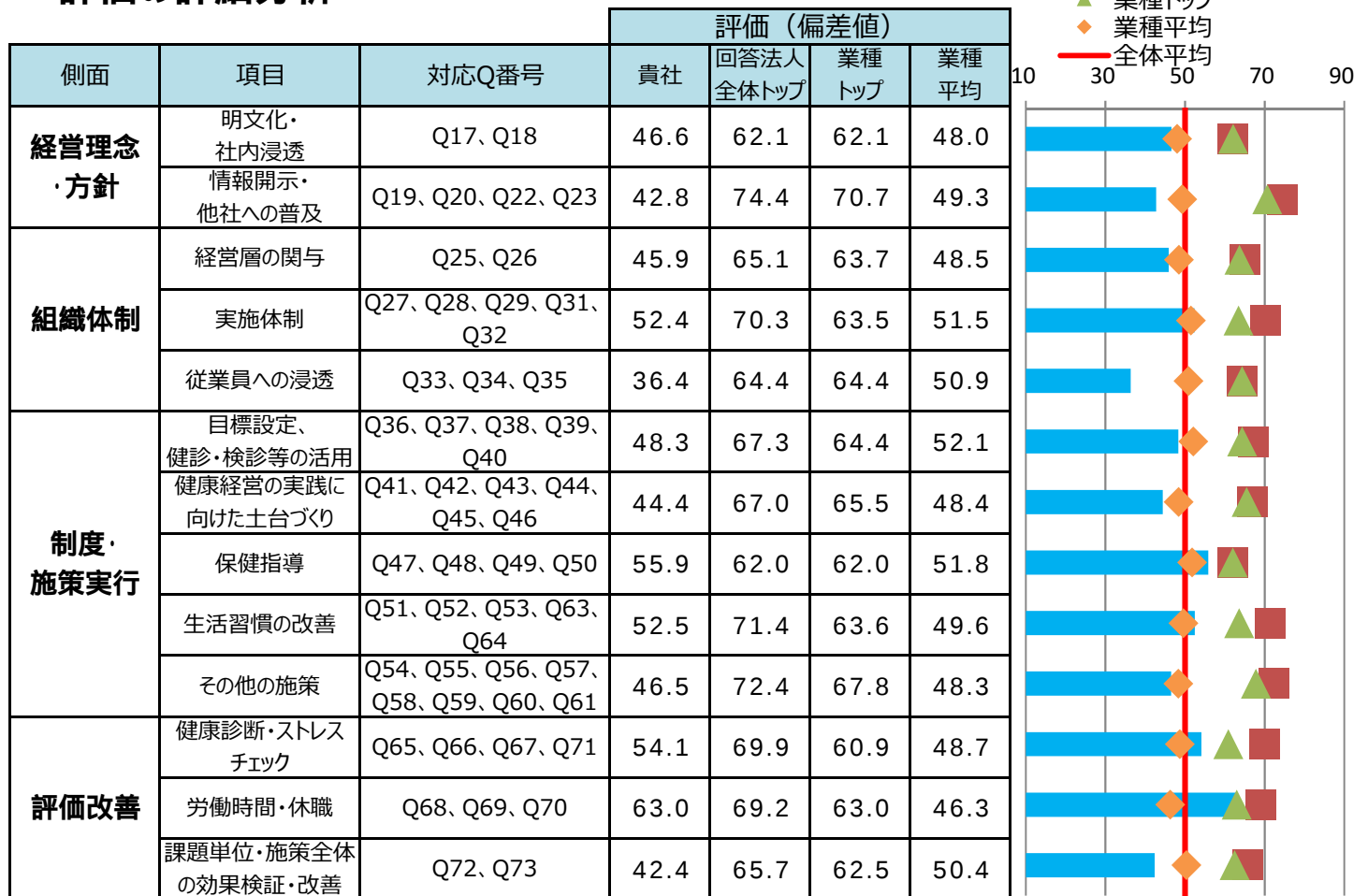
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1151～1200位	1601～1650位	2001～2050位	2501～2550位	2001～2050位
総合評価	46.6	44.9(↓1.7)	41.7(↓3.2)	38.3(↓3.4)	47.4(↑9.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社の長期経営計画で定める「社員と家族が誇りに思える企業グループ」の実現のためには、社員一人ひとりが仕事に対し、誇りと使命感を持ち、いきいきと業務に従事することが必要であることから、安心して働くことのできる環境をいかにして作るかが課題であるが、現状は新規採用難及び退職者が年々増加している状況である。
健康経営の実施により期待する効果	「健康経営を推進する風土づくり」、「健康課題の把握・健康知識の習得」及び「健康状態の保持・増進」の3つの取組みを繰り返し実施し、社員一人ひとりの心身の健康に関する保持・増進をサポートすることで、社員が安心して働くことができると実感できる環境となり、新規採用者数の増加及び退職者数の減少を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jrhokkaido.co.jp/corporate/pdf/healthmanagement.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	49	回	1	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年2回、健康保険組合主催のウォーキングイベントを活用し、コミュニケーションの促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.8	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健保組合提供のアプリを活用し、肥満予防教室内で「食生活記録」を対象者に記録提出させ食生活指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	歩数計の貸出、体重計の配備、歩くイベントを複数回設定するとともに、歩数に応じて表彰を実施している。				
(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	33.8	%

- 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	10.9	%
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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.1	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.0	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.0	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.6	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.4	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.8	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	若年者の肥満対策を中心として、将来の生活習慣病や重症化予防のための肥満予防セミナーを行った。
	施策実施 結果	39歳以下の若年肥満者のうち、約1割が参加した。
	効果検証 結果	会社全体の肥満率低下には及ばなかったが、参加者のうちアプリを活用したものの半数に体重減少が見られた。今後はアプリを全面的に活用した肥満対策を計画している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東急バス株式会社

英文名：tokyu bus corporation

■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：陸運業

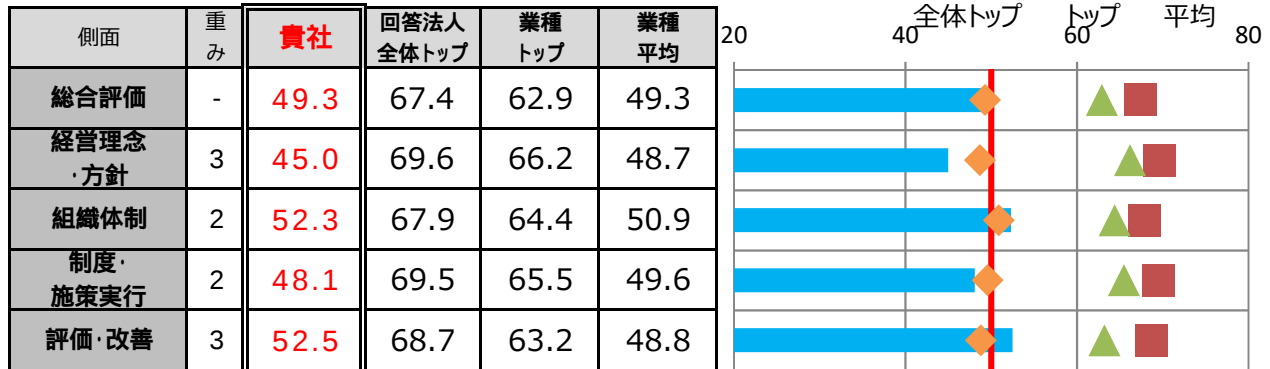
健康経営度評価結果

■総合順位：1751～1800位 / 3169 社中

■総合評価：49.3 ↑1.3 (前回偏差値 48.0)

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

評価の内訳



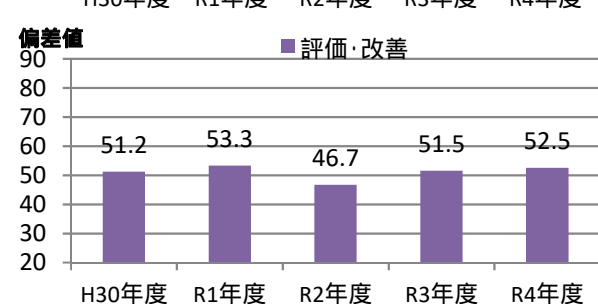
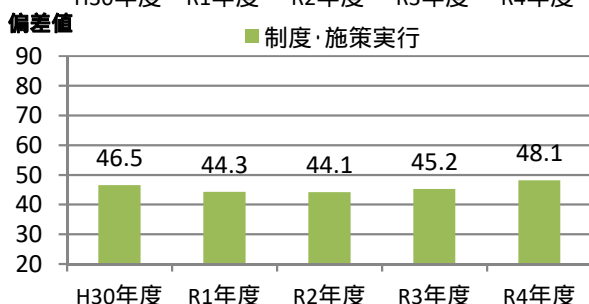
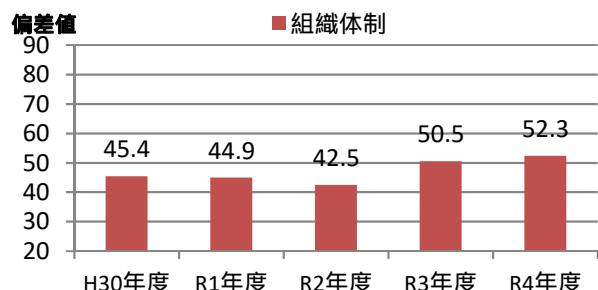
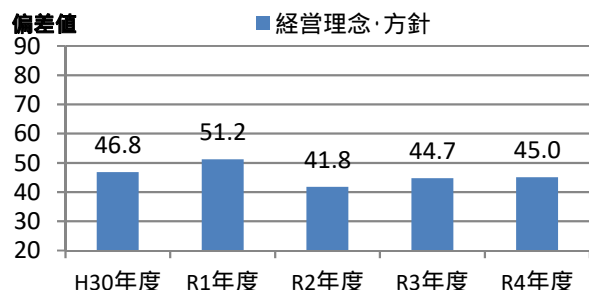
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

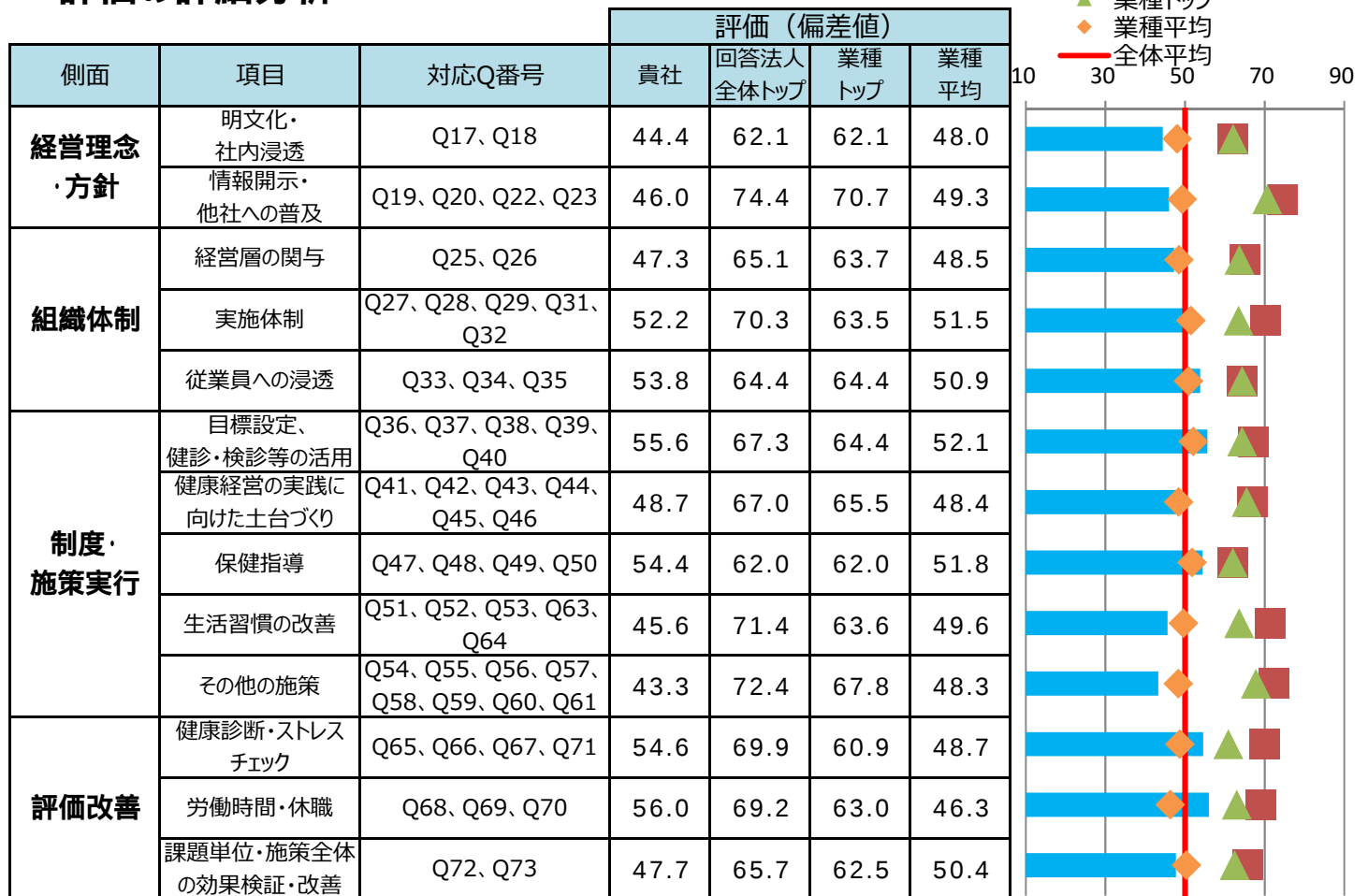
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1101～1150位	1301～1350位	1801～1850位	1801～1850位	1751～1800位
総合評価	47.3	49.2(↑1.9)	43.9(↓5.3)	48.0(↑4.1)	49.3(↑1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 公共交通機関としての責務である「安全」をお客さまにご提供するために、従業員の健康状態の管理を徹底し健康に起因する事故を発生させない。
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健康状態を管理し公共交通機関の責務である「安全」をお客さまに提供することは、お客さまに安心をご提供することに繋がると共に、「健康」であることは従業員とその家族に心理的にも良い効果を与えることになり、結果として良いパフォーマンスを発揮してもらうことに繋がると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.0	%	(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	事業所内会議室の提供や運営費の助成を行っている。				
(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		%

- 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、健康に配慮した（減塩、カロリー減）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		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	ランニングマシン等の運動器具の購入費用を負担				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.0	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.0	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.3	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.5	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.8	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙による癌の発症等で長期間に渡り従業員（特にバス乗務員）が勤務できないことにより、代わりに勤務する者への残業の増加につながり、仕事の質の低下や健康面への影響が考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	喫煙室の人数制限や時間制限などを行い吸いずらい環境づくりを進めている。また、禁煙への第一歩として紙巻たばこから加熱式たばこへの転換を促すため、メーカー担当者を予備啓蒙活動や販売会を行っている。
	効果検証結果	健康診断時に調査をしている。2019年度の喫煙率36.2%から2020年度34.7%、2021年度34.1%と徐々に減少している。
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やインフルエンザが社内で広がることにより、従業員（特にバス乗務員）が勤務できないことにより、代わりに勤務する者への残業の増加につながり、仕事の質の低下や健康面での影響が考えられるため、予防することが重要
	施策実施結果	新型コロナウイルスについては、ワクチン接種について、職域接種実施や積極的な接種についての啓蒙活動を行い、70%の従業員が実施。インフルエンザの予防接種についても会社から補助金を出し62%の従業員が実施
	効果検証結果	2021年度における従業員の新型コロナウイルス感染率は1%程度に抑えられた。また、新型コロナウイルスの流行に伴い全国的にインフルエンザ感染者は少なかったが、当社においても感染者は0であった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：フジトランスポート株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会奈良支部

非上場

■所属業種：陸運業

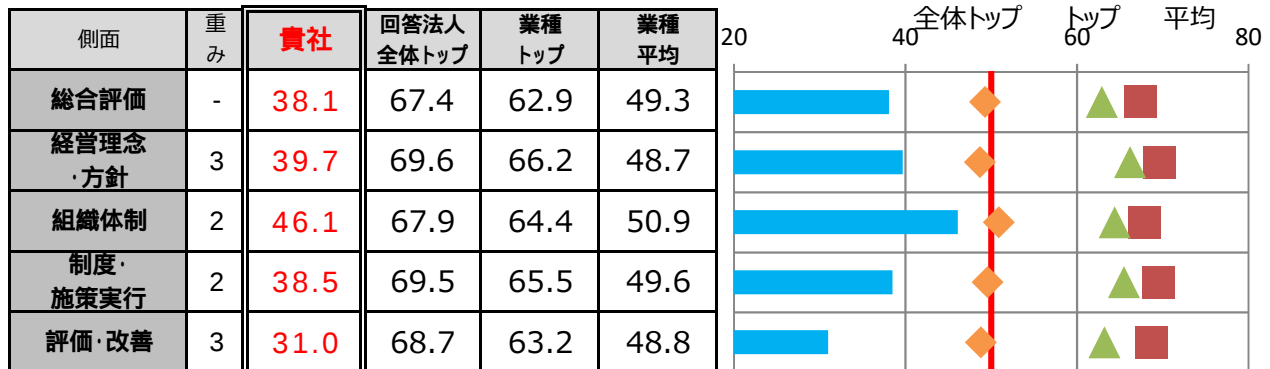
健康経営度評価結果

■総合順位： 2751～2800位 / 3169 社中

■総合評価： 38.1 ↓0.5 (前回偏差値 38.6)

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

評価の内訳



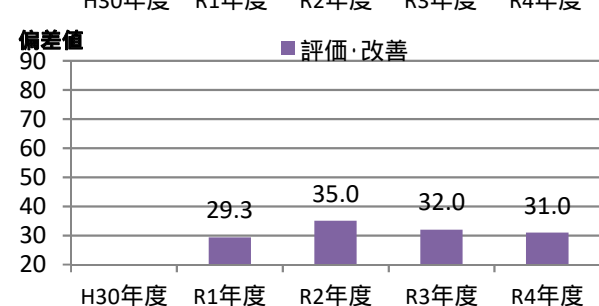
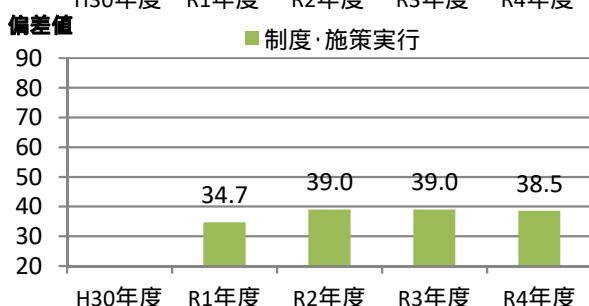
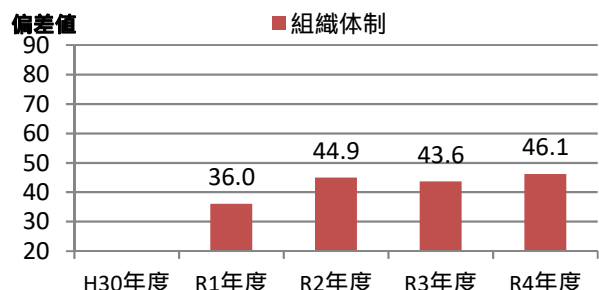
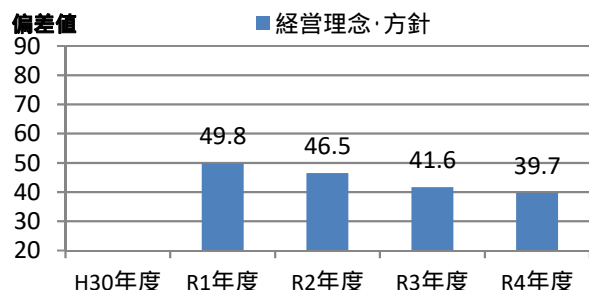
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

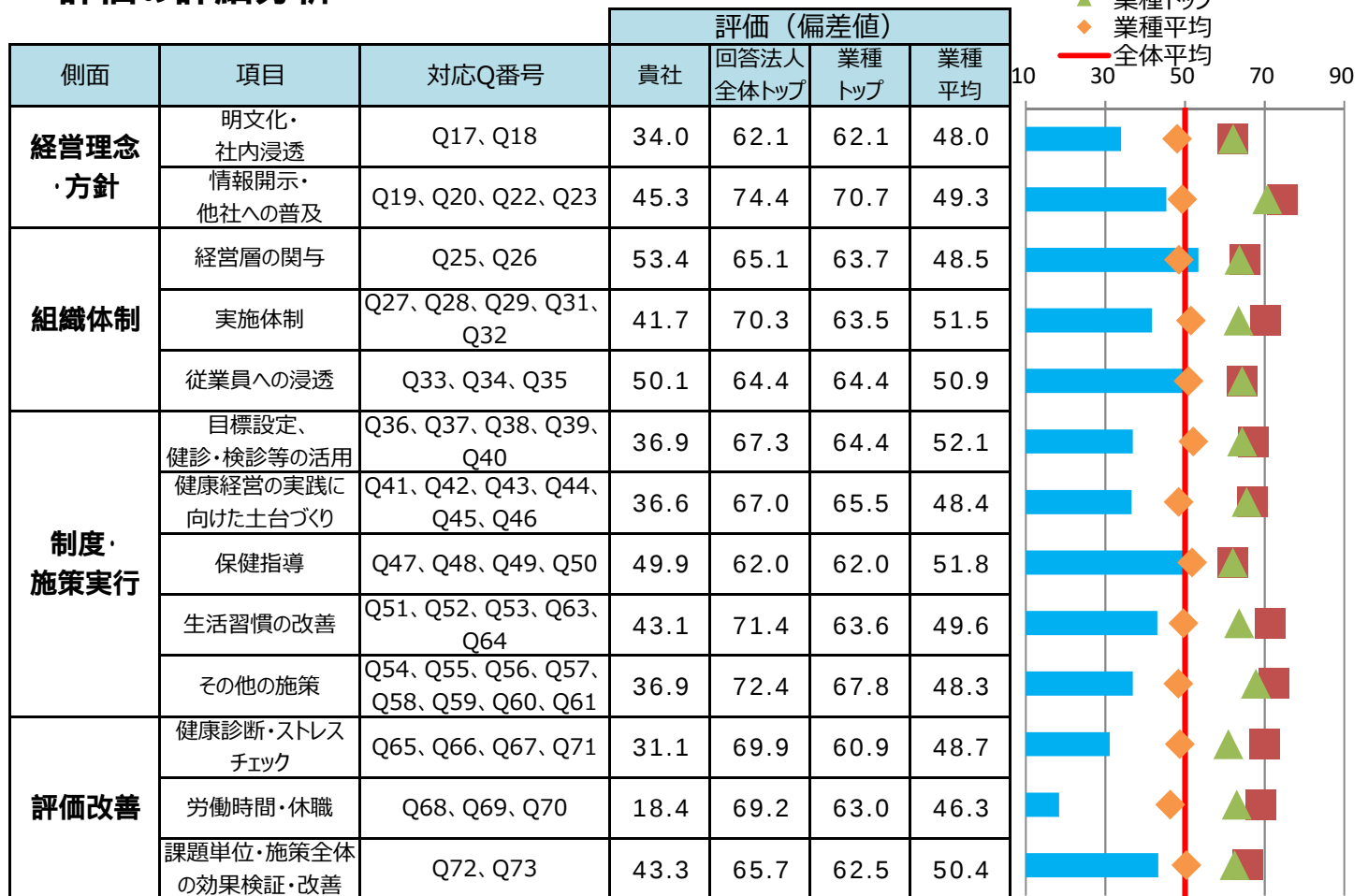
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2001～2050位	2001～2050位	2451～2500位	2751～2800位
総合評価	-	37.9(-)	41.2(↑3.3)	38.6(↓2.6)	38.1(↓0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.fujitransport.com/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	24	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.0	%
------------------------------	-----	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社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	普段あまり交流のない他部署の従業員同士の交流を図るため、スイーツ会を実施した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

- 食生活改善

取組概要	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	会社支給のスマホに健康管理アプリを入れて、身長・体重・歩数・睡眠時間等を各自で管理するよう推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	22.9	%	(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	従業員の健康増進のため、プロフーパーによるエクササイズ教室を開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.3	%

- 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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.5	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.0	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	31.2	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.3	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.3	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	13.2	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	33.1	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.0	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	30.0	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.8	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	社内で職場満足度アンケートを行った結果、「他部署の人との会話が少ない」と回答した従業員が多かったため、部署間のコミュニケーションを図り、業務が円滑に進むよう改善することが必要であった。
	施策実施 結果	事業所内の全従業員対象に「スイーツ会」を定期的に開催し、ケーキを食べながらコミュニケーションを図った。
	効果検証 結果	現時点では満足度に関する定量的なデータは出ていないが、他拠点でも開催を希望する声が多く寄せられた。
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	運送業界全体において乗務員不足が叫ばれる中、繁忙時季（年末や年度末）にインフルエンザ流行が重なった場合、罹患による損失を極力回避するための予防策を講じる必要がある。さらに新型コロナウイルスの感染予防策も併せて講じる。
	施策実施 結果	手洗い・うがいやマスクの装着を徹底、全ての職場に消毒液と飛沫防止の亚克力板等を設置し、感染予防の取り組みを徹底した。また、インフルエンザ予防接種の費用補助に関する通達を発令、点呼時にも接種を促した。
	効果検証 結果	全従業員が基本的な感染予防の取り組みができるようになったこと、全ての職場で消毒液や亚克力板の設置が完了、現在も適切な感染対策がとれている。また今年度よりワクチン接種の費用補助の対象者を従業員本人だけでなくその家族まで広げ、利用を促したことで昨年より接種率が14.2%から23.4%に上がり、効果としてインフルエンザの感染者は例年並みに抑えられた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大分交通株式会社

英文名：Oita Transportation Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：陸運業

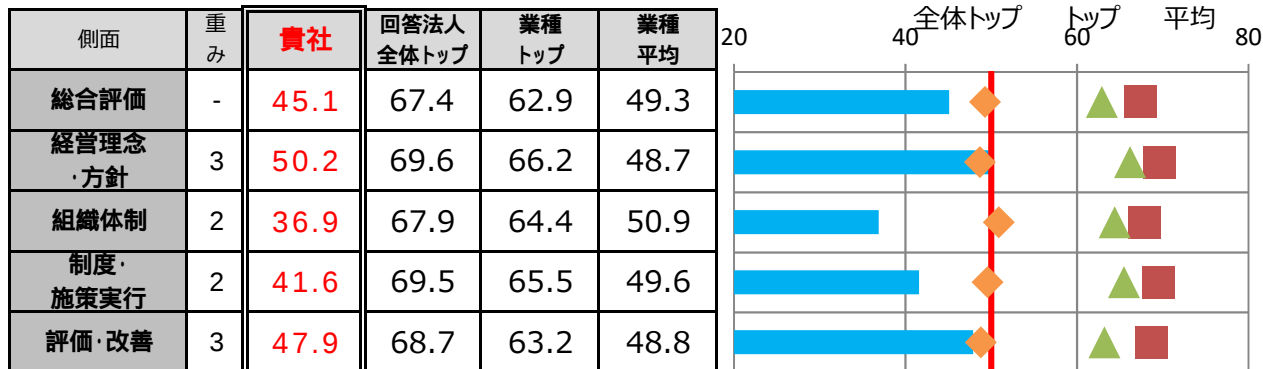
健康経営度評価結果

■総合順位： 2251～2300位 / 3169 社中

■総合評価： 45.1 ↑0.5 (前回偏差値 44.6)

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

評価の内訳



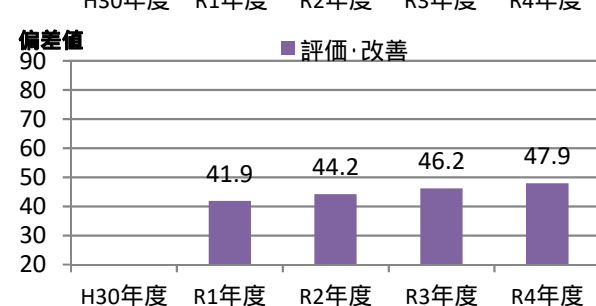
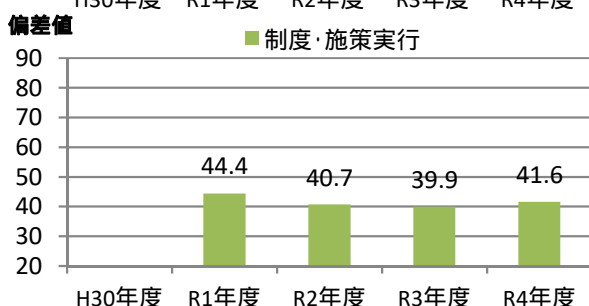
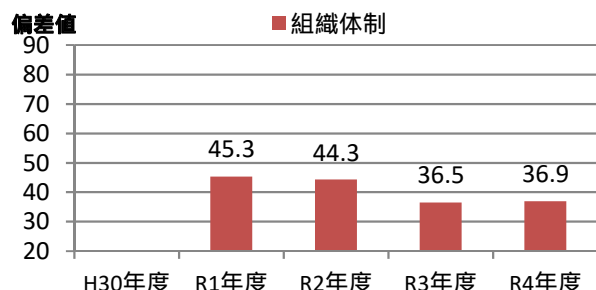
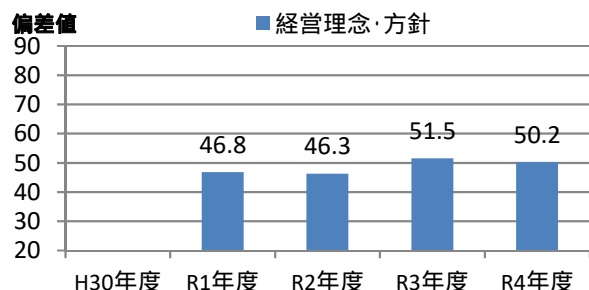
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

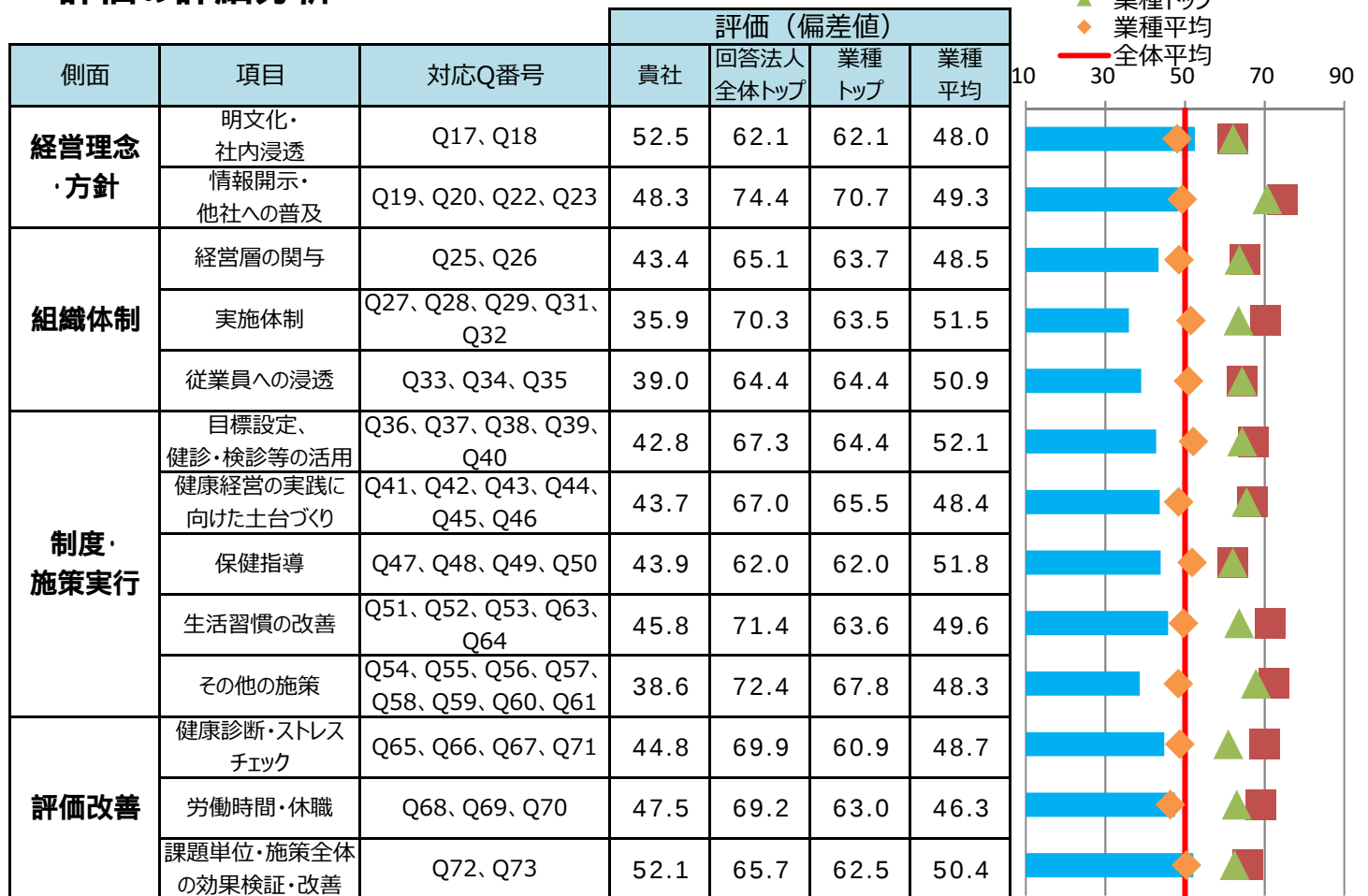
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1651～1700位	1801～1850位	2101～2150位	2251～2300位
総合評価	-	44.6(-)	44.2(↓0.4)	44.6(↑0.4)	45.1(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化の影響の下、新卒採用及び中途採用を問わず、優秀な人材の確保が困難を極めている一方、若年層を中心とした在籍社員の離職率が上昇しており、社員全員が「長く働きたい」と思える会社、実際に健康的に働くことのできる会社へ成長することが、事業継続の観点からも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	各種イベント（企業説明会等）において「健康経営優良法人」に認定されていること並びに健康経営に積極的に取り組んでいることを社内外にアピールすることで、優秀な人材確保及び離職者の減少といった効果が生まれることを期待している。 具体的な指標として、新卒内定者における辞退率の半減、入社3年後定着率90%以上を目指していきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.oitakotsu.co.jp/ （自社ホームページ内「健康経営宣言」） https://www.oitakotsu.co.jp/pdf/health_management.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	1	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.6	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内チャットアプリを導入し、従業員間のコミュニケーションの促進を図っている。（wi-fi設備も整備）				
(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	89.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	社内自動販売機（飲料）の横に、飲料ごとのカロリーを表示したポスターを掲示し、過度な摂取の抑制を図る。				
(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	社内にてゴルフコンペを開催しており、職場・職種を問わず、社長から一般社員まで幅広く参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

- 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	47.6	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.0	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.9	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.3	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.6	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.8	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.3	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.1	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.5	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.8	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.4	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	コロナ禍に入り、当社におけるメタボリックシンドロームに該当する従業員比率が、特別休業の実施等も影響したのか、2020年度は25.0%と前年（2019年度：23.6%）より増加してしまいました。
	施策実施結果	2021年度は、生活習慣病に関する情報提供の割合を増やすと共に、本社リフレッシュルームに腹筋マシンを常設する等、取り組んだ結果、22.7%と前年度を僅かではあるが、下回った。
	効果検証結果	2021年度に入り、特別休業の日数が減り、通常の業務日数に近づいてきたことも大きな要因として考えられるが、他のリスク（腹囲：51.5%→47.3%、脂質：36.0%→32.6%）に加え、特定保健指導該当率（29.3%→19.4%）と、前年を下回る結果になったことは、良い傾向と言える。2022年度以降も引き続き、この傾向を維持していきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性社員の割合が高くなるのに併せて、出産後も育休取得後、復帰する従業員も多くなり、会社としても期待を寄せていることから、引き続き健康的に勤務してもらう為、これまで以上に女性の健康維持が重要視されると考えている。女性特有の疾病である子宮頸がん検診や乳がん検診の受診率を上げていきたい。
	施策実施結果	子宮頸がん検診及び乳がん検診の全額費用補助を実施するだけでなく、一般健診予約時に合わせて受診を声掛けした結果、昨年上昇した受診率を概ね維持することができた。（子宮頸がん35%、乳がん57%）
	効果検証結果	これからは予防だけでなく、がんになってしまった時のことも考え、福利厚生の一環として「がん就労支援サービス」も導入した。 がん患者となった社員を、会社として少しでもフォローできるようにしたい。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大分バス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：陸運業

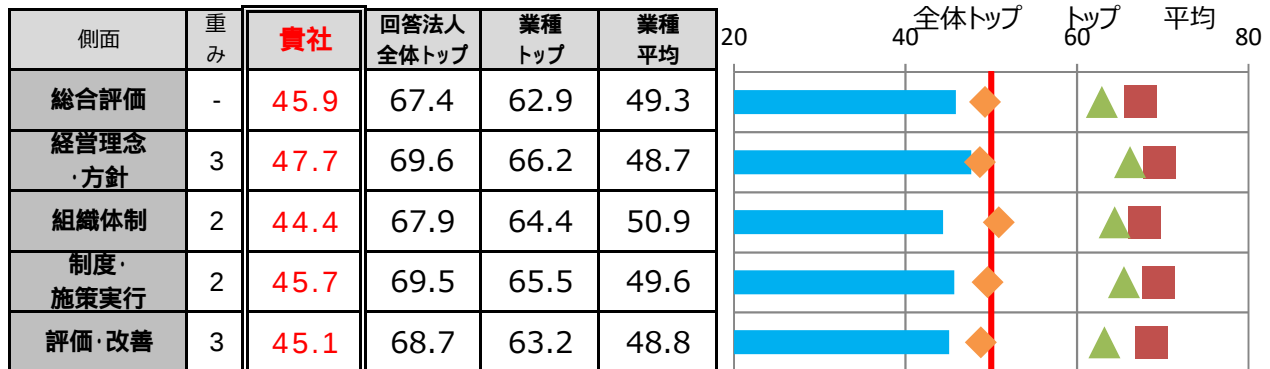
健康経営度評価結果

■総合順位： 2151～2200位 / 3169 社中

■総合評価： 45.9 ↓0.2 (前回偏差値 46.1)

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

評価の内訳



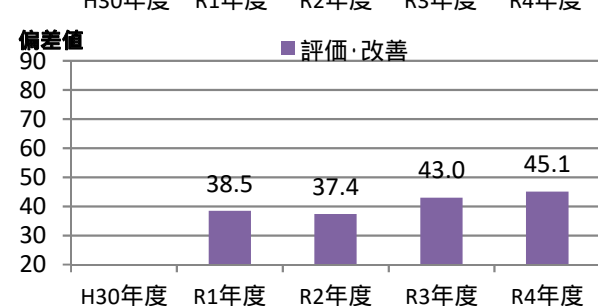
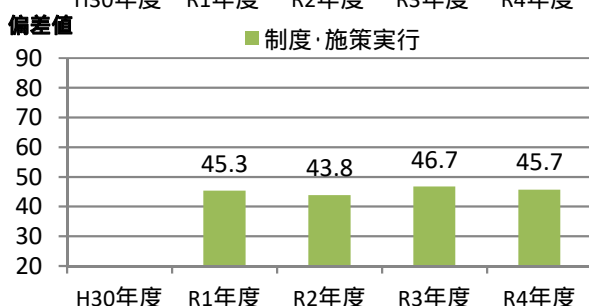
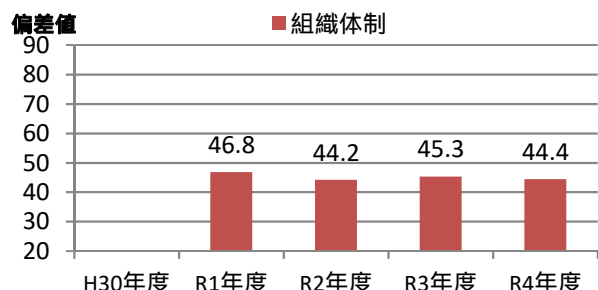
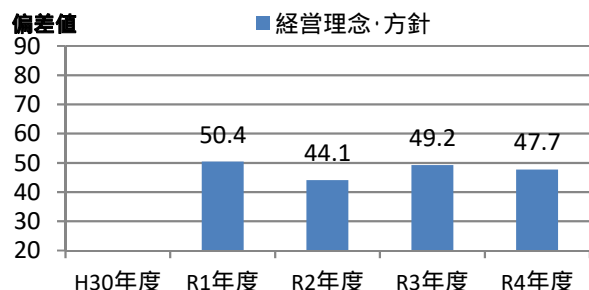
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

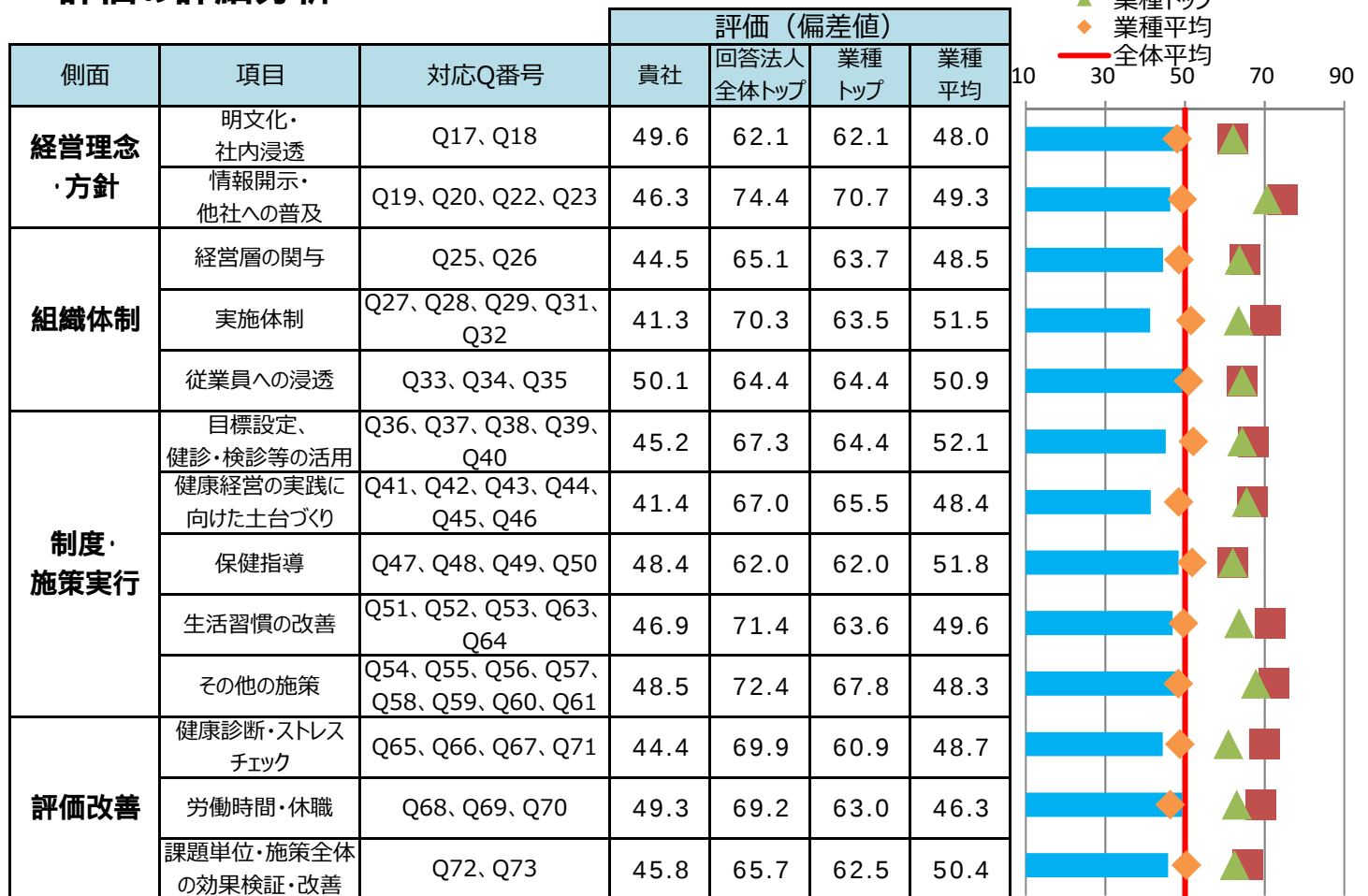
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1601～1650位	1951～2000位	1951～2000位	2151～2200位
総合評価	-	45.1(-)	42.1(↓3.0)	46.1(↑4.0)	45.9(↓0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の高齢化が進む中、健康診断の有所見者率、運動不足者や肥満傾向者が増加している。メンタル不調などによる長期休業者もあり、特定の従業員に長時間労働が生じることで離職の要因にもなり、組織の生産性が低下する状況改善が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康状態の把握や適切な指導、健康起因事故を起こす恐れのある疾病の早期発見につながる検診受検等による健康経営に関する取り組みを推進することで、長時間労働の改善や高齢者も安全に働くことのできる職場環境であると感じられること、並びに取り組みを推進する企業として安定的な人材確保、採用に結びつくことに期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.oitabus.co.jp/about/safty.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	3	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.0	%	(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	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	野球部を設置公認して、活動費等を支援した				
(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	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	乗務員等は勤務時間が不規則で、バランスの取れた仕出弁当の提供ができる環境整備に取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 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	有酸素運動の習慣化を目的とし、期間を定めウォーキングイベントを開催、目標達成者には表彰等を進呈した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.0	%

- 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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.1	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.8	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.0	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.0	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.3	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.6	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.6	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.1	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	健康増進に効果が高いとされるウォーキングによる有酸素運動の習慣化、減量や基礎代謝向上の促進による生活習慣病の予防、従業員間のコミュニケーション促進、及びリフレッシュ効果によるストレス解消を目的として、ウォーキングイベントを計画実施しているが、参加者数が伸び悩んでいる。
	施策実施 結果	目標歩数達成者を表彰し副賞を贈呈してきたが、参加者増加に向け、表彰対象者の拡大や副賞を増加した。
	効果検証 結果	感染症の影響もあってか、参加者数は前年を下回った。しかしながら目標達成者数は微増した。参加者2019年111名/2020年135名/2021年124名、目標達成者数2019年68人/2020年89名/2021年93名 次年度以降の取り組みに向け、参加者にアンケートを実施、参加者増加についての意見を集約した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザ予防接種費用補助を増額し、感染症予防の取り組みを強化してきたが、接種率に大きな改善が見られない。
	施策実施 結果	感染症予防の必要性を全従業員へ把握してもらうために、社内報等を活用して周知徹底する。ワクチン接種費用の安価な医療機関の情報提供を行う。集団接種会場情報を周知する。
	効果検証 結果	新型コロナウイルス感染症の拡大もあり、インフルエンザ感染者はごく少数であった（10名未満）。新型コロナウイルス感染症との同時流行の恐れもアナウンスされ接種率の向上に期待したが改善されなかった（2020年39%/2021年37%）。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：相模鉄道株式会社

英文名：SAGAMI RAILWAY 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：陸運業

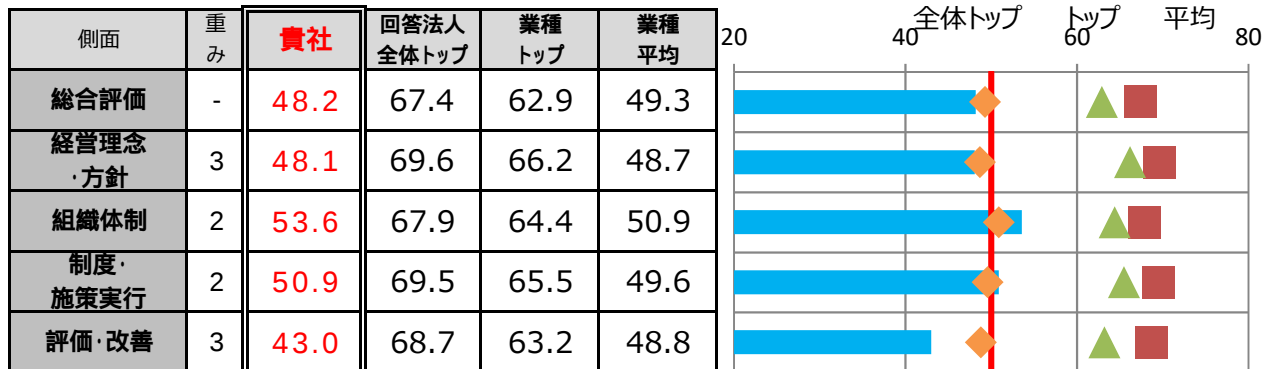
健康経営度評価結果

■総合順位：1901～1950位 / 3169社中

■総合評価：48.2 ↑1.7 (前回偏差値 46.5)

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

評価の内訳



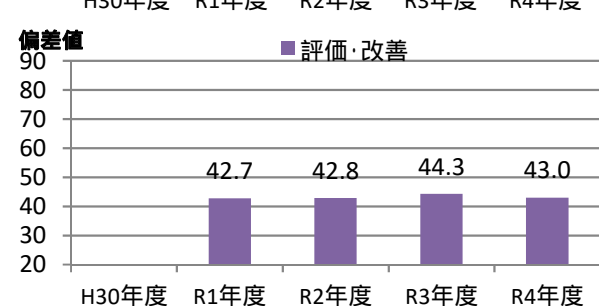
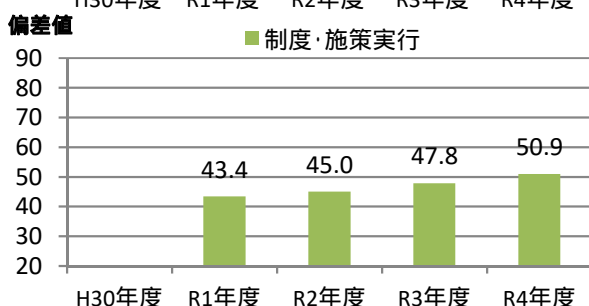
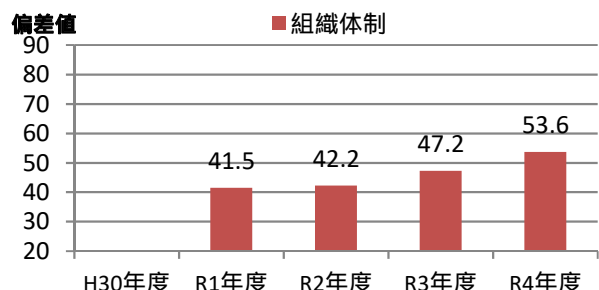
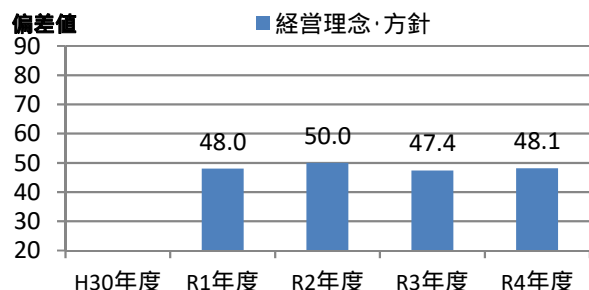
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

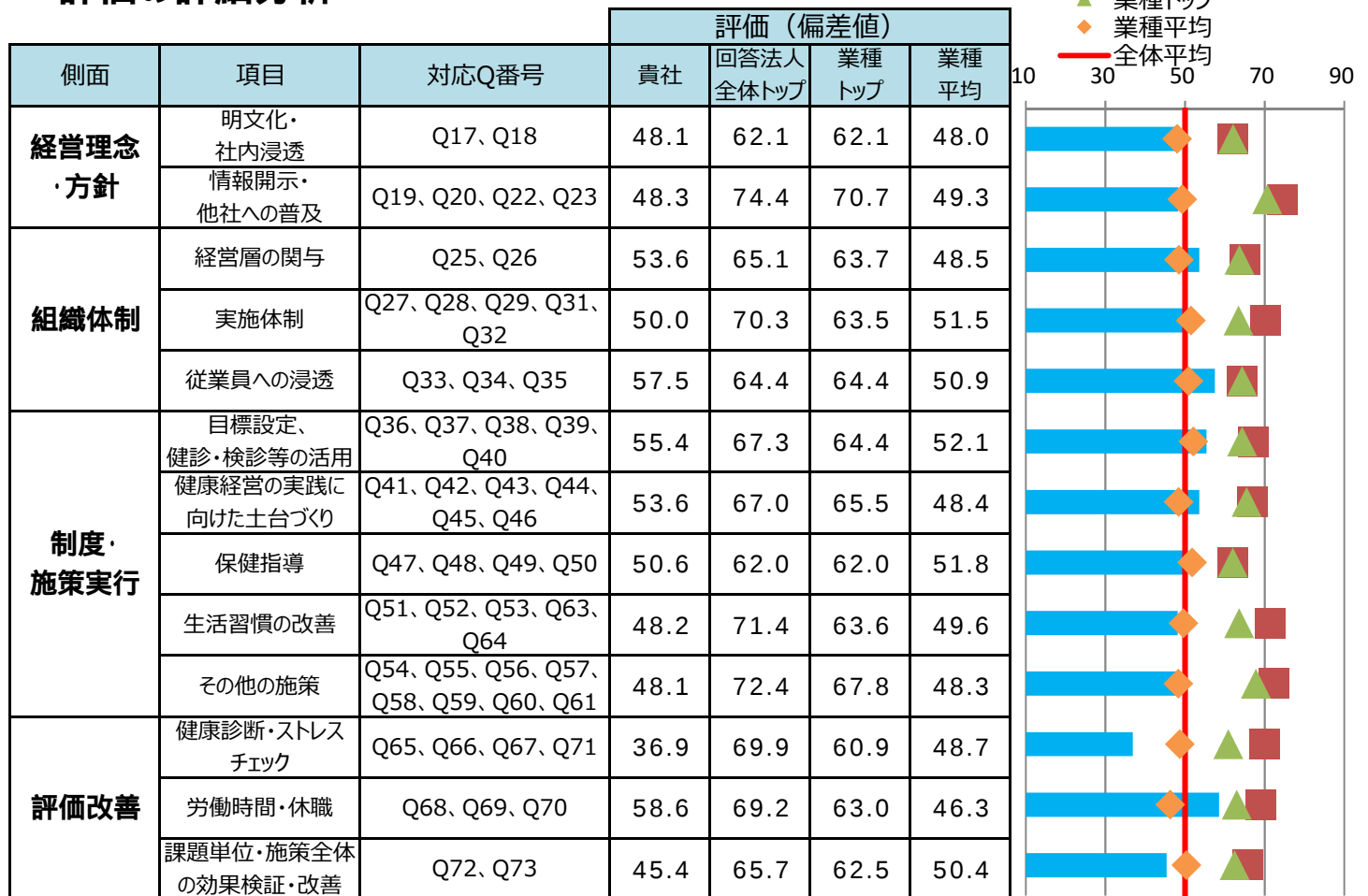
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1651～1700位	1751～1800位	1951～2000位	1901～1950位
総合評価	-	44.2(-)	45.3(↑1.1)	46.5(↑1.2)	48.2(↑1.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員に健康かつ高い生産性を発揮して働いてもらうにあたり、過重労働対策が健康経営を推進するにあたっての課題の一つである。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が適正な労働時間で業務を行い、ワークライフバランスの促進が行われることを期待している。前年比で時間外労働が大きく増加している部署については管理職が分析を行い、結果を経営層が出席する会議体で報告する体制を整えている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sotetsu.co.jp/train/safety/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	23	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	45	回	3	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	全社員に貸与したiPadを活用し、任意のグループを作成してチャット等でのやり取りが行われている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	社員食堂において朝食を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	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	健康増進月間の期間中において対象社員に万歩計を配布し、合計歩数が多かった職場を表彰している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.5	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生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	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.0	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.8	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.4	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.8	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.9	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	生理休暇を取りづらい環境がある。
	施策実施 結果	保健師による女性特有の病気に関する研修を実施した。
	効果検証 結果	生理休暇取得日数が増加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	慢性的に時間外労働時間が多い。
	施策実施 結果	フレックスタイム制等の柔軟な働き方制度の拡充。
	効果検証 結果	時間外労働時間が削減した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神奈中タクシー株式会社

英文名：

■加入保険者：小田急グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：陸運業

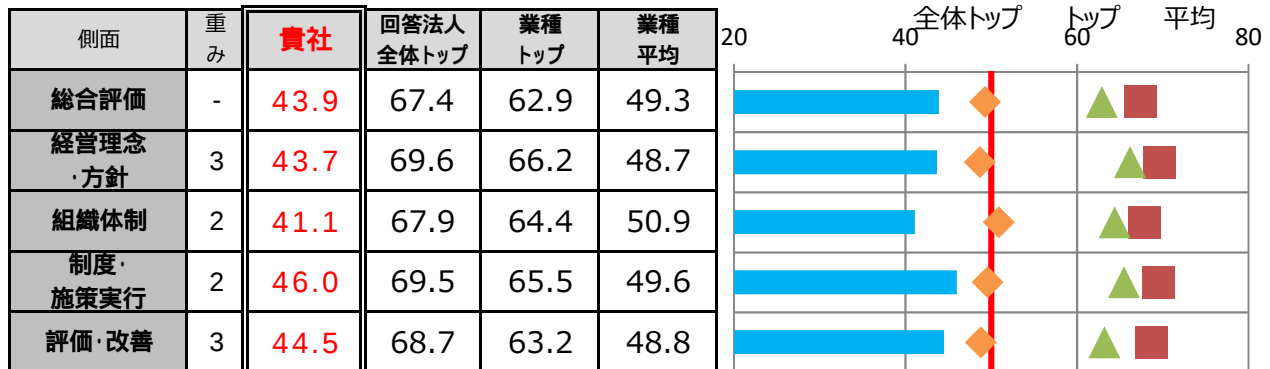
健康経営度評価結果

■総合順位： 2351～2400位 / 3169 社中

■総合評価： 43.9 ↓0.9 (前回偏差値 44.8)

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

評価の内訳



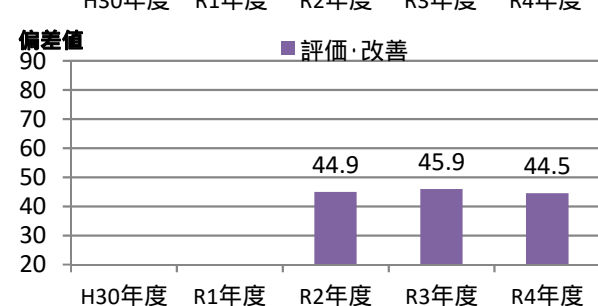
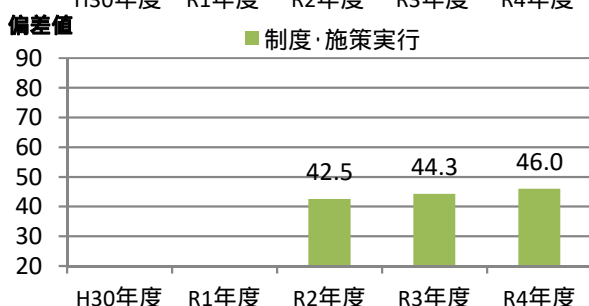
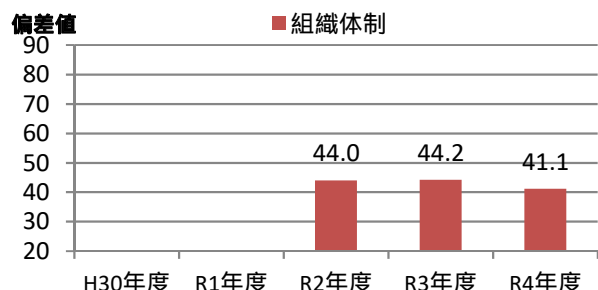
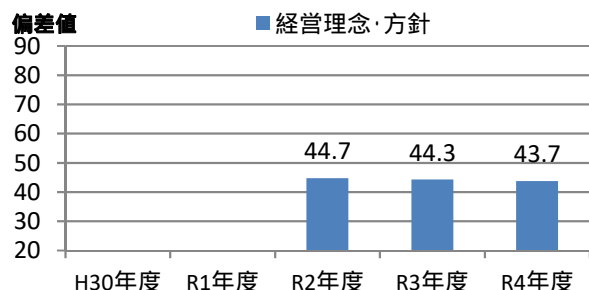
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

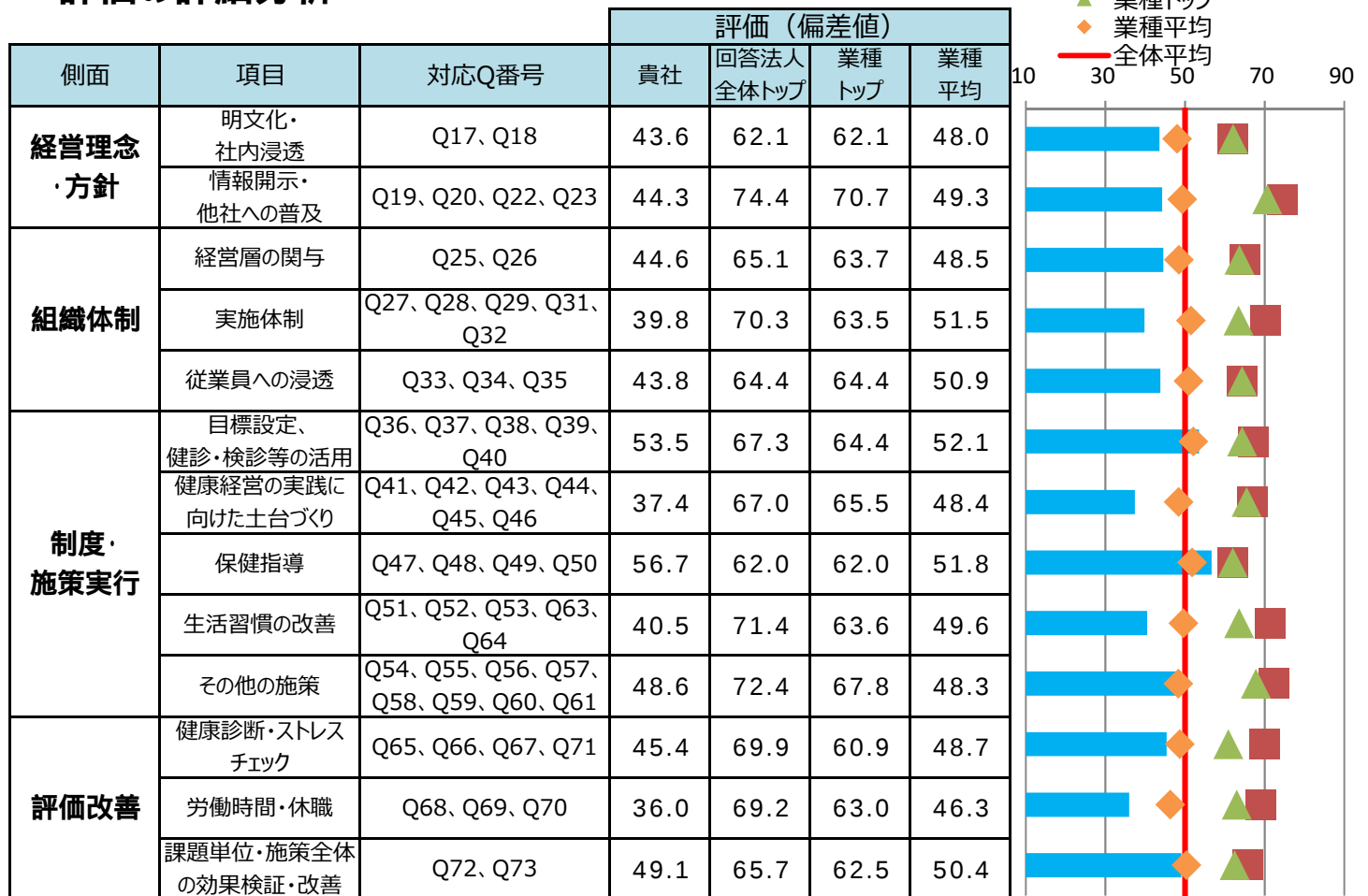
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1801～1850位	2101～2150位	2351～2400位
総合評価	-	-	44.2(-)	44.8(↑0.6)	43.9(↓0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 タクシー会社として、お客様に安全・安心を提供することを方針としているが、高齢化等を理由に従業員の健康不安や疾病が増加傾向にあり、輸送の安全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	健康管理を主とした職場環境の構築に取り組み、従業員の健康状態に起因する交通事故をなくすることができるよう期待している。具体的な指標として、2022年度の健康起因事故を『ゼロ』に設定し、本指標を全従業員に周知し健康管理に対する意識の高揚を図りたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://kanachu-taxi.co.jp/company/corporate/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	61	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	健保のケンコムアプリを活用し歩活キャンペーンを実施、従業員間のコミュニケーションと健康促進を行う				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健保のケンコムアプリで、行動メニューの記録や食生活に関する記事等が配信されるため、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		%	(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	健保のケンコムアプリで、歩数の記録や運動に関する記事等が配信されるので活用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	99.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.8	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.1	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.8	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.3	47.9	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.8	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	33.2	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.6	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.0	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	糖尿病などの生活習慣病は内臓脂肪型肥満に起因していることが多く、高リスク者のBMI指数を適正値にすることが生活習慣病の予防になると考えている。従業員に対しどのようにBMI指数を意識させて食事や運動の改善に繋げていくかが大きな課題である。
	施策実施結果	高リスク者に対し産業医・保健師による個別指導を実施し、栄養バランスを考えた食事と適度な運動の推進、飲酒・喫煙の抑制を指導し改善を求めた他、引き続き健康診断結果に基づく受診勧奨を行い健康増進に努めた。
	効果検証結果	2021年度を検証した数値では前年と比べ喫煙率が1.1%、飲酒習慣比率が1.4%改善し施策の効果が見られたが、運動習慣者比率が2.4%悪化した影響もあって適正体重維持者率が1.2%低下してしまった。今後は食生活改善に向けたアプリの活用や健康保険組合が主催するウォーキングイベント「歩活」などの参加を積極的に促し、BMI数値を適正値に近づけ生活習慣病の予防に繋げていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トナミ運輸株式会社

英文名：TONAMI Transportation Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会富山支部

非上場

■所属業種：陸運業

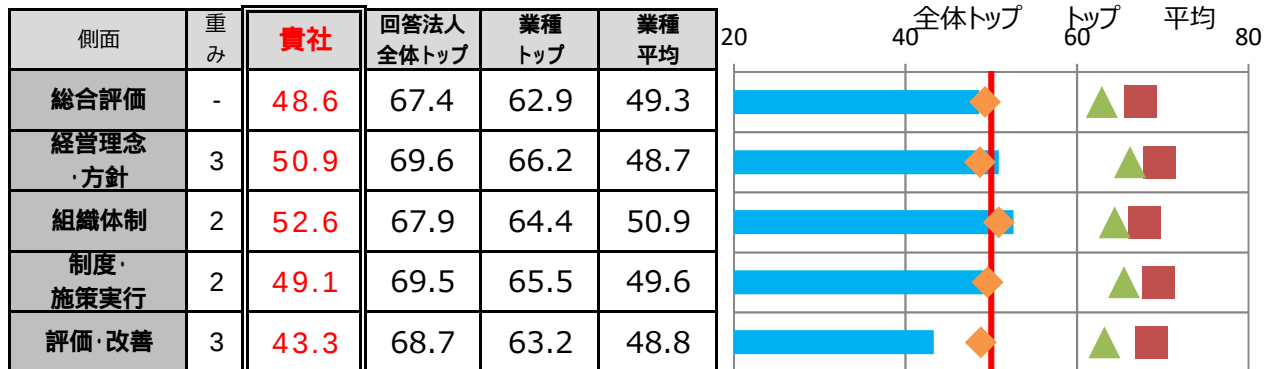
健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価： 48.6 ↑4.6 (前回偏差値 44.0)

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

評価の内訳



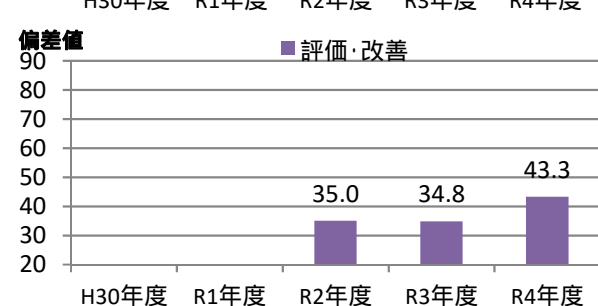
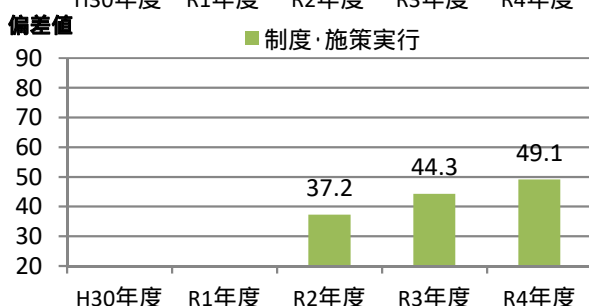
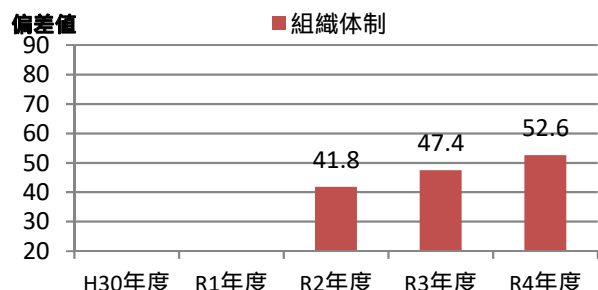
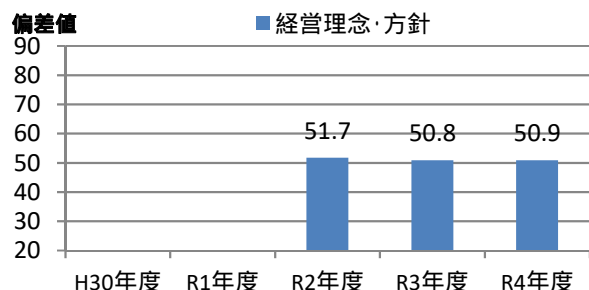
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

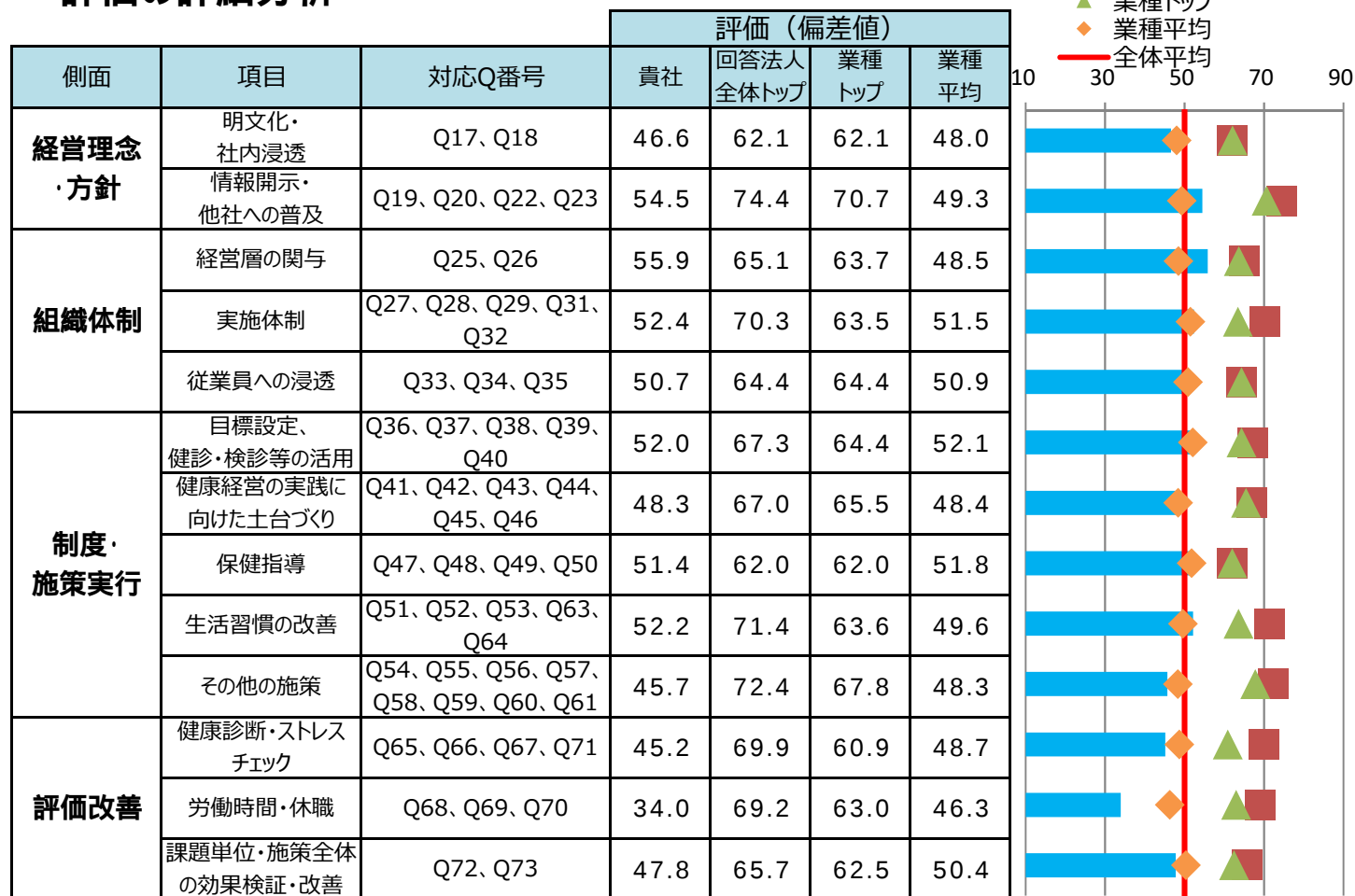
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2001～2050位	2151～2200位	1801～1850位
総合評価	-	-	41.8(-)	44.0(↑2.2)	48.6(↑4.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 陸運業であり、従業員の定着が難しい中で、こころの健康をより充実させることに着眼している。一人ひとりの従業員に寄り添い、困ったときに手を差し伸べることができる環境づくり、悩みや困りごとを抱えたまま休職や退職をさせず、日々明るく元気に活き活きと働いてもらうことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	悩みや困りごとに対する社外相談窓口「こころの相談室」を設置した。全従業員に周知し、安心して利用できる環境をつくることで、定着率向上につながると期待している。心身ともにリフレッシュしていなければ、安心して働くことができない。社外相談窓口の利用を現在の年間約10名から3年後、年間30名を目指し、多くの従業員の利用が定着率向上、風通しの良い職場づくりの指標になる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類	CSR報告書
URL	https://www.tonamiholdings.co.jp/wp_225/wp-content/uploads/2022/10/n2022100601.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	11	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	9.0	%	(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	全従業員に古切手の回収を求め、世界の子供へのワクチン接種資金となる為のボランティア活動を行っている。				
(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		%

- 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	食生活からの健康サポートアプリのトライアル実施を行い、運送業での意義を検証実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ウェアラブル端末LANCEBANDを使用、アプリと連携し、日々体調管理や運動の必要性の気づきを促す。				
(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	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	10.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.6	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.1	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.4	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.5	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.8	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.3	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.7	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	陸運業であり、他業種に比べて労働時間が長くなる中で、よりいっそうワークライフバランスの重要性を感じている。また、定着率もよくない状況の中、しっかりと休日を確保することが、働きやすい職場・安心して働ける職場づくりにもつながると考える。
	施策実施 結果	毎月4週8休をどれだけ実施できたかを数値化し、月初に原因と結果をコメントしたニュースを全従業員に配信している。
	効果検証 結果	今年度はコロナの影響で想定外の人員不足に陥るような月もあったが、最大で4週8休実施率がプラス29.1%（前年同月比較）となる月があったことは成果である。人員数・物量・暦日休日休暇の影響を受ける業種ではあるが、効率良く業務を行い、休みやすい事業所運営ができるような工夫をすることを引き続き呼びかけていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ランテック

英文名：RUNTEC Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：陸運業

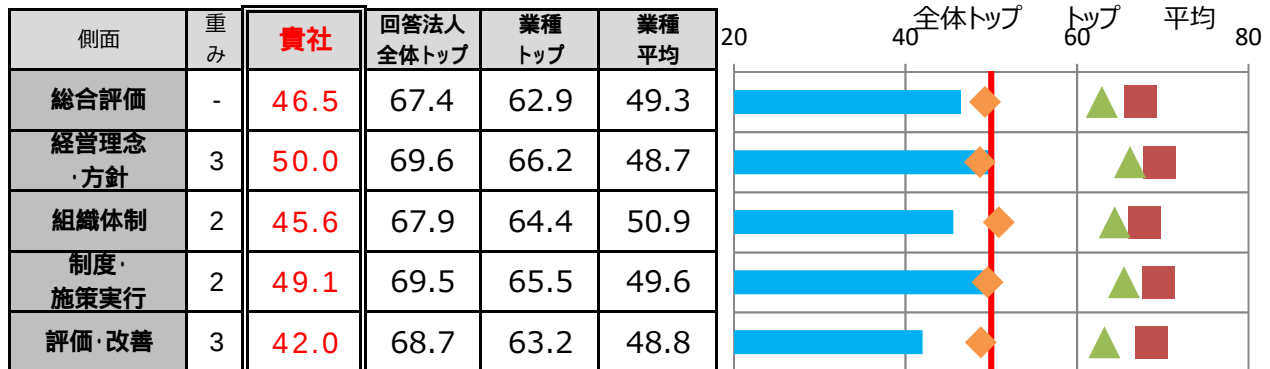
健康経営度評価結果

■総合順位： 2051～2100位 / 3169 社中

■総合評価： 46.5 ↑1.4 (前回偏差値 45.1)

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

評価の内訳



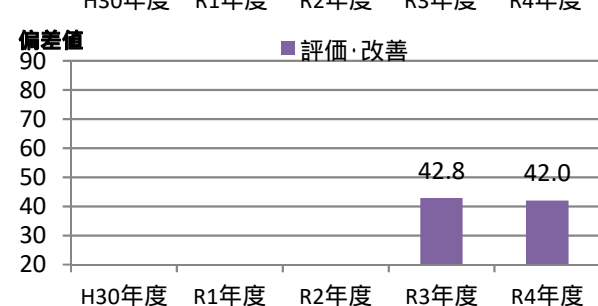
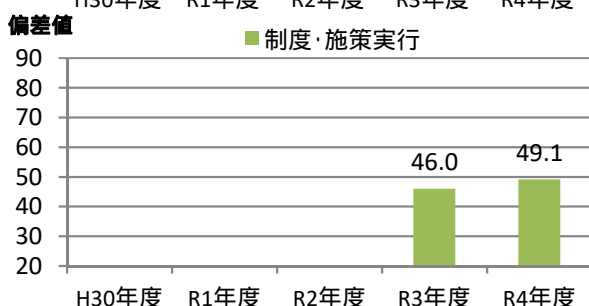
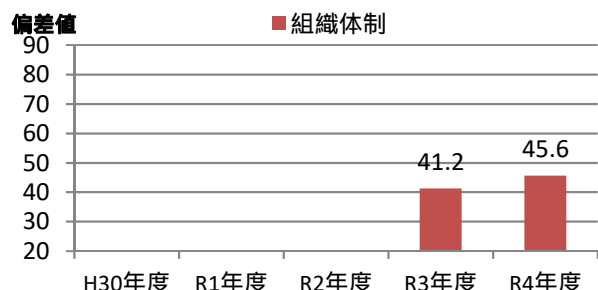
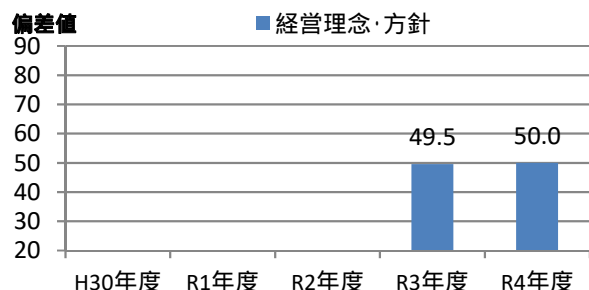
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

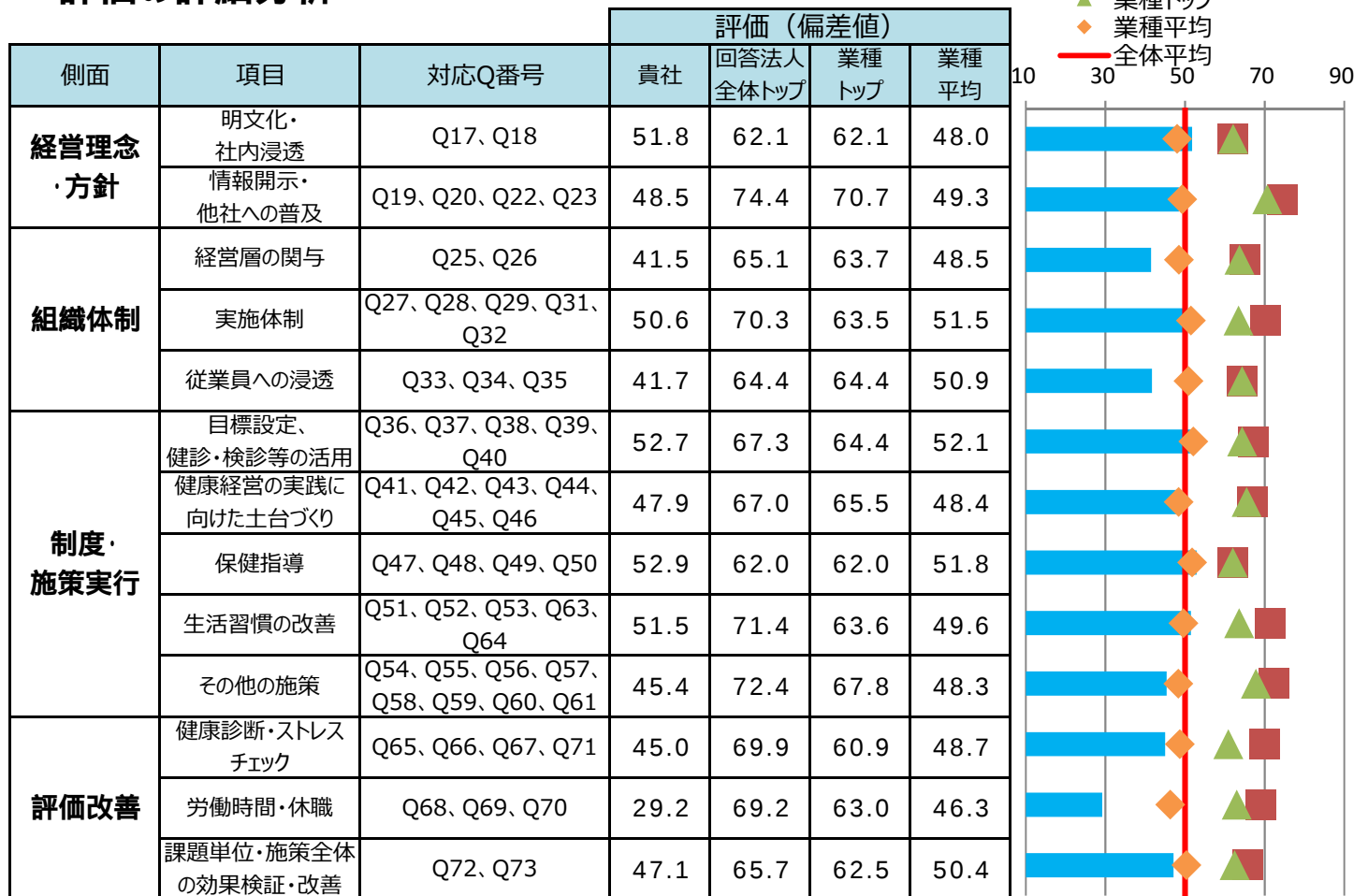
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2051～2100位	2051～2100位
総合評価	-	-	-	45.1(-)	46.5(↑1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が健康でいきいきと働き続けることは、業務パフォーマンスを最大限発揮するための大きな課題である。疾病の早期発見や予防を目的に、健康診断の再検査者には面談や受診勧奨、その後のフォローを行う必要がある。そして、従業員が自身の健康状態を把握し、振り返るきっかけづくりへと繋がなければならない。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康上の理由による事故や労災、離職などを避けやすくなる。従業員が健全な状態で働けると、生産性向上や業績向上にもつながる。生産性が高い従業員が増えれば、組織がより活発になることが期待され、組織全体のパフォーマンスにも良い影響を与えられる。具体的な指標として、精密検査受診率を現在値の69.3%から来年度75%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.runtec.co.jp/csr/health_management.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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	6	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	新たに歩くイベントを周知し、従業員同士が歩く楽しさをわかちあうとともに運動機会の増進に寄与している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食事内容を撮影、カロリーも共にアプリに記録させ健康診断受診後の面談時には意見交換の後、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	10.0	%	(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	健やか体操を行う時間を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.7	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.8	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.2	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.0	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.3	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.3	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.1	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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て、再検査となった従業員の受診率が伸び悩んでいる状況であった。未受診者にヒヤリングしたところ、「再検査の費用も、時間ももったいない。再検査に行ってもいつも同じ結果なので行かなくても大丈夫。」等の理由があがった。自己判断で決めてしまうのは重症化する可能性もある為、非常に危険であり改善の必要がある。
	施策実施結果	保健師を1名設置し、担当エリアの対象者へ向けて面談を行った。また、再検査案内文を改訂し、結果記入覧を医師から本人に変更することで医師の記入に伴う費用負担が軽減している。
	効果検証結果	現時点では再検査受診率に大きな変化は見られないが、対象者へのヒヤリングで「再検査での費用が減るのはとても助かる。面談で検査の重要性を言われたので今回は再検査を受けようと思った。」という声が聞かれた。少しずつではあるが、日々の生活習慣の改善や再検査の重要性についての理解を示す声が聞かれるようになってきている。
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	メンタルヘルス不調者等に対し、各事業所毎に相談窓口を設置していたがほとんど利用されていない状況であった。そのため、メンタルヘルス不調者が発生しても、社内で相談することなく問題を一人で抱えてしまっていた。そのまま放置してしまうと、重症化し休職や退職に繋がる可能性が高いため改善の必要がある。
	施策実施結果	各事業所毎の相談窓口、全社で保健師1名の設置について全従業員にメールやポスターで周知を行った。また、事業所の相談役へ向けてハラスメント相談員研修を開催し、面談でのスキルを身に着けた。
	効果検証結果	現時点では休職者率や離職者率に大きな変化は出ていないが、相談に訪れる従業員へ徐々に増えてきている状況である。また、面談の際「今まで誰に相談すればよいか分からなかったが、気軽に話ができる場ができて気持ち楽になった。」等の声が聞かれた。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ウェルストーンエクスプレス

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：陸運業

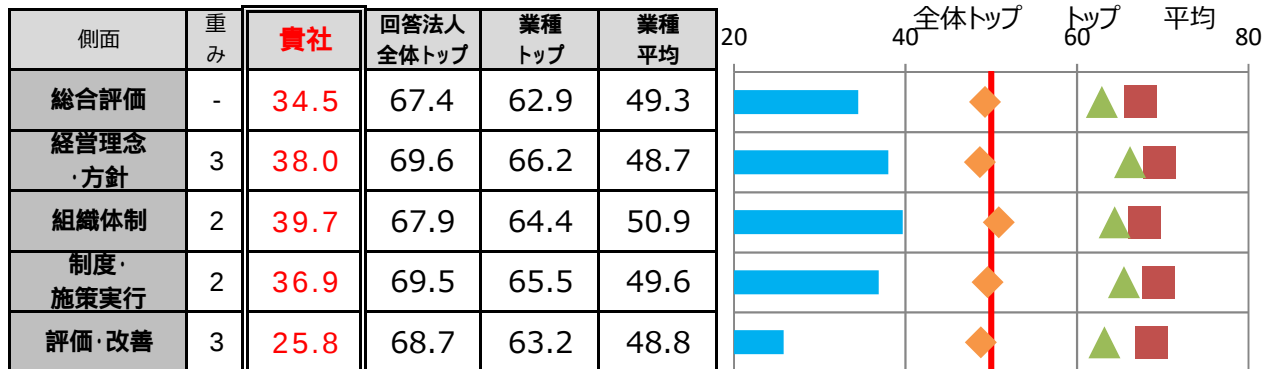
健康経営度評価結果

■総合順位： 2901～2950位 / 3169 社中

■総合評価： 34.5 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳



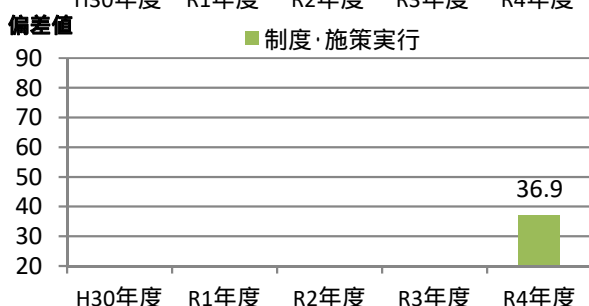
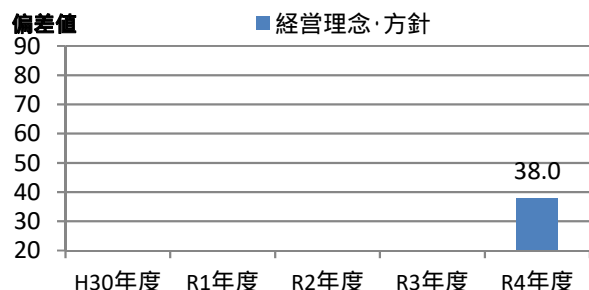
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

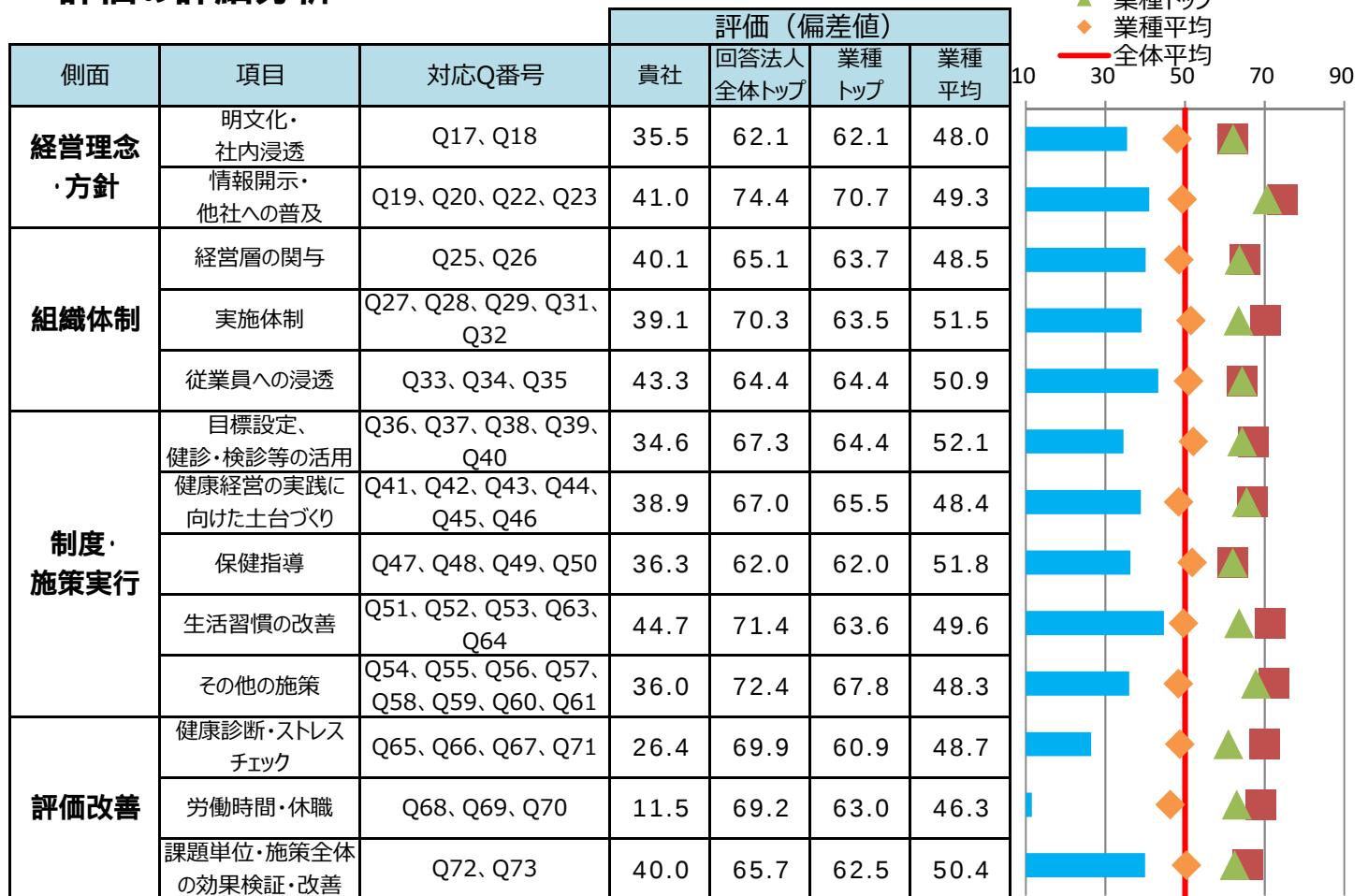
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2901～2950位
総合評価	-	-	-	-	34.5(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.wellstoneexpress.co.jp/aboutus/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	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	各事業所ごとにミーティングを実施している。コミュニケーション含め、健康に関する内容の意見交換を実施。				
(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		%

- 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	ウォーターサーバーの設置や健康に配慮した商品【青汁粉末等】を休憩室に設置しています。				
(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	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	会社の福利厚生でスポーツ施設の利用可能です。費用は会社負担になります。				
(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		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	34.3	50.6	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.2	51.4	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.2	49.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.6	50.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.5	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	18.2	46.2	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	24.9	46.7	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	46.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.3	50.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.2	46.8	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	特定保健指導は実施率が10%と低い状態であった。健康に目を向ける大切さ・再検査の必要性などを丁寧に伝えることが出来ていなかったことも要因となっておりと感じ、従業員に健康意識を持ってもらうことの必要であると感じた。合わせて誰でも気軽に相談できる体制を整えていく必要性を感じた。
	施策実施結果	特定保健指導の実施対象者には【実施義務】として個別に伝え、実施完了までを確認する仕組みと特定保健指導の必要性の周知として健康動画を利用を促進しました。
効果 検証 ②	効果検証結果	実施率が上がったかは検証中だが、実施義務としての勧奨と、実施完了の確認まで進める事は有効で今後実施率も上がっていくかと思います。
	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	アンケート結果から睡眠で休息が取れていないと感じている従業員が2割程度と低い数値であることが分かった。就業時間内で身体を動かす機会を作ること・ストレッチの機会などを設ける必要性を感じた。
効果 検証 ②	施策実施結果	産業医が実施している睡眠改善セミナーを定期的に実施しています。参加率は30%であったが、参加者からの満足度は高い状況で意識改革には繋がっていると感じる。
	効果検証結果	ドライバーが多いので睡眠不足は大敵。今後は参加率を上げていく必要性を感じた。セミナーに参加した従業員からは睡眠改善に向けて取り組んでいるという声も多く聞こえたので今後も定期的に実施していく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本郵船株式会社

英文名：Nippon Yusen Kabushiki Kaisha

■加入保険者：日本郵船健康保険組合

上場

■所属業種：海運業

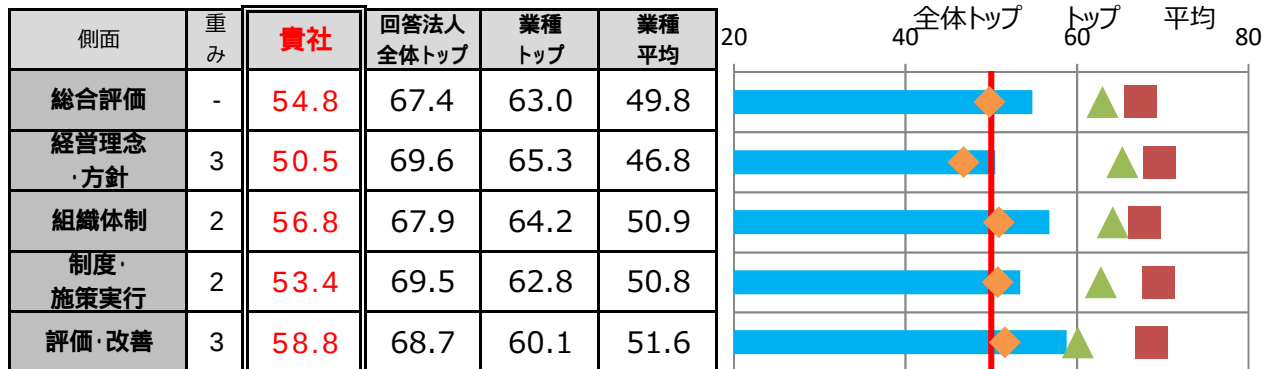
健康経営度評価結果

■総合順位： 1051～1100位 / 3169 社中

■総合評価： 54.8 ↓0.9 (前回偏差値 55.7)

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

評価の内訳



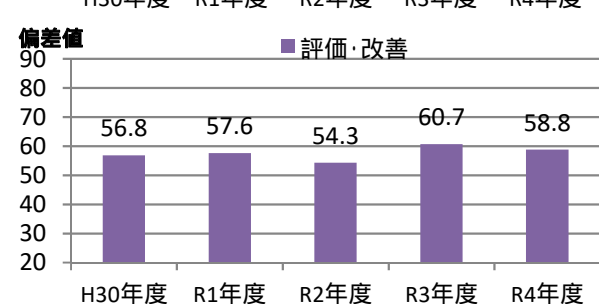
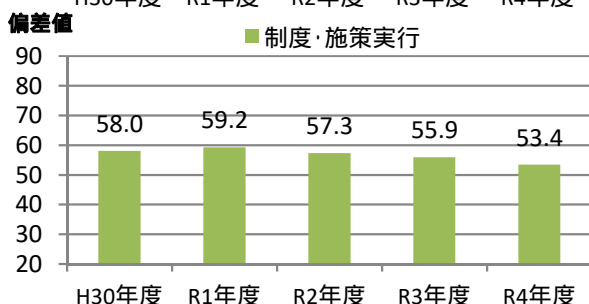
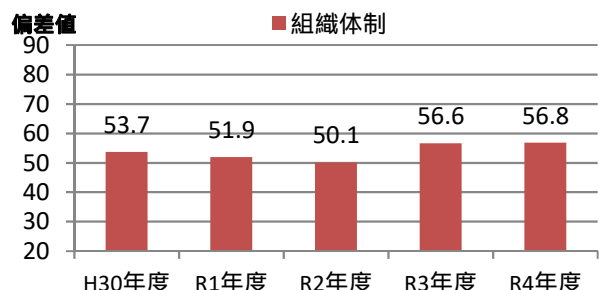
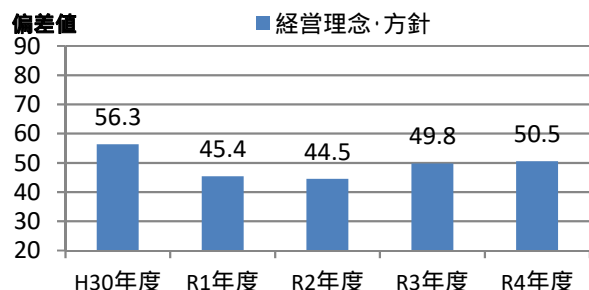
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	1001～1050位	1251～1300位	851～900位	1051～1100位
総合評価	56.4	53.1(↓3.3)	51.1(↓2.0)	55.7(↑4.6)	54.8(↓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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の健康は事業活動の基盤であり、最優先事項の一つ。従業員がどの部署でも、どの国や地域に赴任しても、どのような業務に就いても、また、年齢を重ねても、良好な健康状態を維持し、パフォーマンスを発揮できるよう、最大限にサポートする。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康状態が良好であれば、従業員それぞれが安心して意欲的に業務に取り組むことができる。その結果、効率性・生産性が上がり、組織全体が活性され、当社の企業としての成長・価値の向上に繋がる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.nyk.com/esg/social/safety/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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	Office365を導入、従業員間で気軽にコミュニケーションを取れるようチャットや情報共有機能を提供				
(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	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	管理栄養士が考えた糖質控えめ、夏バテ防止等のメニューを提供。また、会計の際にはカロリーと塩分を表示				
(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	55.0	%

- 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	チャリティRUN+WALK+αを開催。運動量のポイントをアプリに登録し、ポイント数に応じNPOへ寄付				
(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	10.0	%

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

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

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	52.5	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	54.0	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.3	51.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.6	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.6	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	56.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.1	45.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	52.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.6	46.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	年齢を重ねるにつれ、生活習慣病のリスクが増加するという傾向がある。特に年長者は重要な役職に就いているので、高リスク者の重症化予防は当社にとって重要な課題である。
	施策実施 結果	まずは全従業員に受診を促した。結果報告書受領後は産業医・看護師が全ての健診結果を確認し、有所見者に対しては連絡を入れ、受診状況・治療状況を確認。必要に応じ、社内診療所にてフォロー。
	効果検証 結果	生活習慣病等の高リスク者は従業員の17%程度であったが（2021年度）、重症化に至った者はいなかった。
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	新型コロナウイルスの感染リスクから従業員を守り、また感染が広まる中でも事業を従来通り継続させる。
	施策実施 結果	新型コロナおよびインフルエンザ予防接種を社内診療所にて実施。政府・自治体の規制と感染状況を鑑み、就労体制を柔軟に見直した（在宅勤務、出社制限、出張規制等）。産業医が新型コロナについてセミナーを開催。
	効果検証 結果	全国の感染状況の波に呼応するようなかたちで当社従業員にも感染が広まったが、重症化した従業員は発生しなかった。また、業務が回らないなど大きな混乱もなく、事業を従来通り継続し、好業績を収めている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社商船三井

英文名：Mitsui.O.S.K. Lines, Ltd.

■加入保険者：商船三井健康保険組合

上場

■所属業種：海運業

健康経営度評価結果

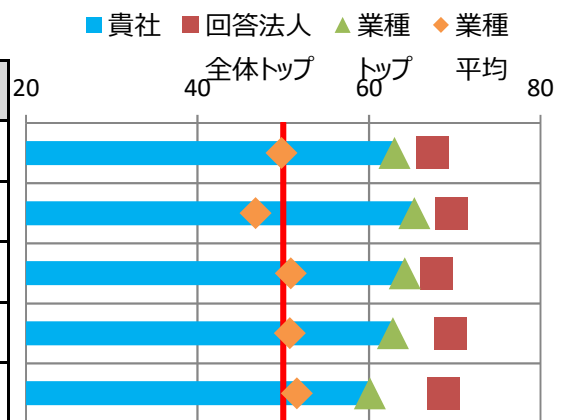
■総合順位： 151～200位 / 3169 社中

■総合評価： 63.0 ↑4.1 (前回偏差値 58.9)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	63.0	67.4	63.0	49.8
経営理念・方針	3	65.3	69.6	65.3	46.8
組織体制	2	64.2	67.9	64.2	50.9
制度・施策実行	2	62.8	69.5	62.8	50.8
評価・改善	3	60.1	68.7	60.1	51.6



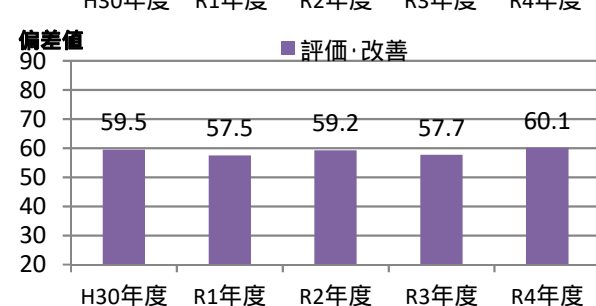
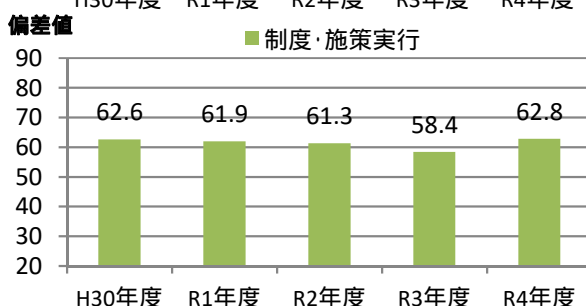
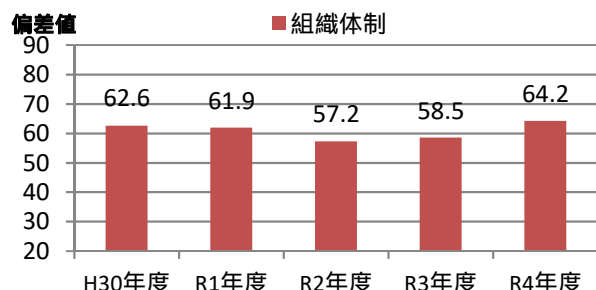
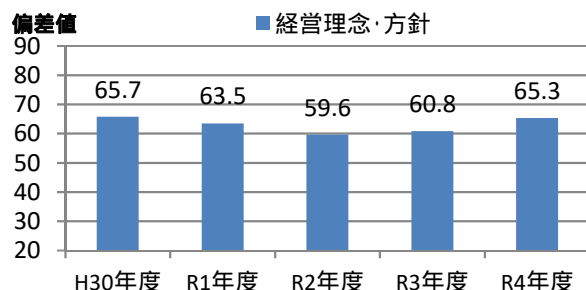
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

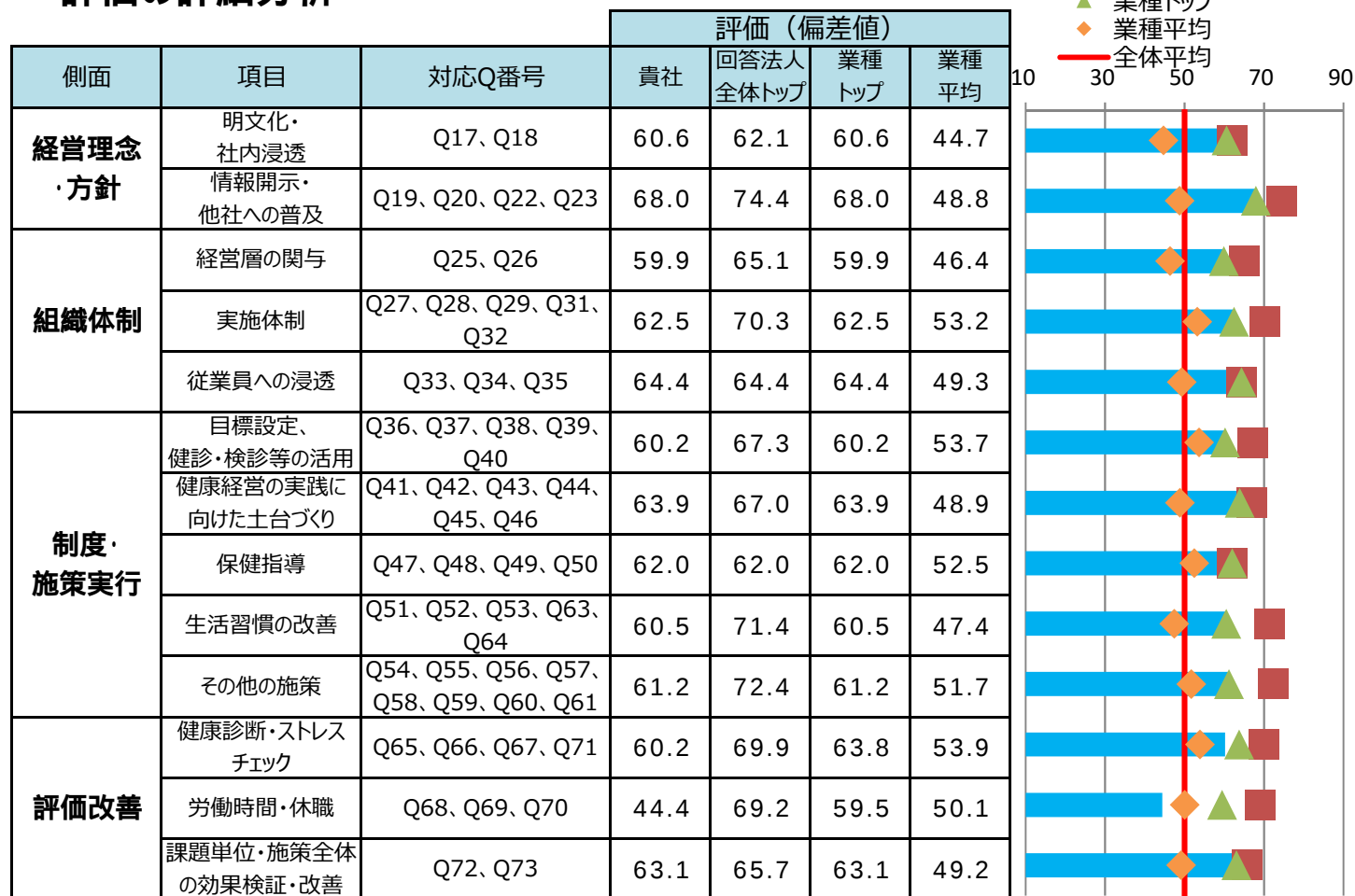
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	251～300位	451～500位	501～550位	151～200位
総合評価	62.9	61.1(↓1.8)	59.3(↓1.8)	58.9(↓0.4)	63.0(↑4.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 社員が心身の健康づくりに自ら主体的に取り組みながら、安心して働き、一体感のある職場環境と組織風土づくりを推進すると共に、洋上という特殊な環境下に勤務する乗組員の心身の健康づくりも支援し、乗組員一人ひとりが活力に満ち、その家族も安心できる環境を整備することで、「世界最高水準の安全品質」を実現し、健全で活力あるイノベティブな組織をつくり、「強くしなやかな企業グループ」を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	人事部・産業保健スタッフ・職場の管理監督者の三者が連携し、多様なアプローチで健康管理支援を一括して行う。社員の健康的な生活習慣を支援することで、疾病の発生やそれに伴う生産性の低下や欠勤や休職等を予防し、社員一人ひとりがパフォーマンスを発揮できる環境を整える。 仕事のパフォーマンスやLTIF（休業災害発生頻度）にて目標値を設定し経過を確認している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mol.co.jp/sustainability/human/health/index.html?_ga=2.103653440.1304039039.1632702418-1605099712.1558656828

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	22	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	69	回	12	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	クラブ活動に対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	33.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.2	%

- 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	カロリーと油分を抑えたヘルシーメニュー、自社管理農園栽培の野菜を使ったメニューの提供				
(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	100.0	%

- 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	従業員の要望を受け、運動習慣の定着に効果がある自転車通勤を制度化した。				
(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	1.2	%

- 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	5.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	5.8	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.9	52.5	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	54.0	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.8	51.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.7	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.9	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	56.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	45.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	52.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.6	57.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.0	46.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2021年度の健康意識に関するアンケートで、30.6%の社員が仕事のパフォーマンスが上がらない理由として「睡眠」を挙げた。コロナ禍以前に比べて睡眠時間が長くなっている一方、回答者の28.5%が「眠れない・眠りが浅い」、26.5%が「目覚めが悪い」、22.9%が「寝つきが悪い」との問題があった。業務パフォーマンスに影響する睡眠の質の向上が課題であることがわかった。
	施策実施結果	外部専門家による「ハイパーフォーマーの睡眠技術」セミナーを開催。グループ会社含め214名が参加。睡眠に関する最先端の知識や、各人の睡眠のタイプを知るテスト、質の良い睡眠を取る為のスキルを学んだ。
効果検証②	効果検証結果	睡眠タイプテストを実施した結果、参加者の91.8%が自分のタイプに納得する結果となり、自らの睡眠パターンを知ること、生活リズムを見直す契機となった。また、94.5%がセミナーで学んだ睡眠技術を取り入れると回答した。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	・リモートワークの普及によりメンタル不調者の発見・対応が遅れる傾向がある。 ・社内診療所で公認心理師によるカウンセリングを受けることができるが、メンタルカウンセリングを受けることに抵抗感を持つ社員が見受けられる。 これらの理由により不調の自覚がなく限界まで精神的負荷が継続しストレス関連疾患の発症を予防できず更には症状が悪化するケースもあり、その結果休務期間が長引く傾向があった。
効果検証②	施策実施結果	新入社員・中途入社社員に配属後3か月目に公認心理師による全員面談を実施しカウンセリングへの抵抗感を軽減した。 公認心理師・精神科医の契約時間を増やし面談人数を前年実績延べ496人→823人に増やした。
	効果検証結果	施策の認知向上・心理的ハードルの低下・早期発見・早期介入による重症化予防効果を実感している。 ・社内診療所のカウンセリングを初めて受けた社員数：2019年度46人→2020年度75人→2021年度77人に増加。 ・休務者のうち復職までに半年以上を要した割合：2019年度33%→2021年度9%に低下 ・併せて平均休務期間も年々減少し、結果として早期復職を果たせる従業員が増えている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 神鋼物流株式会社

英文名: KOBELCO LOGISTICS,LTD

■加入保険者: 神戸製鋼所健康保険組合

非上場

■所属業種: 海運業

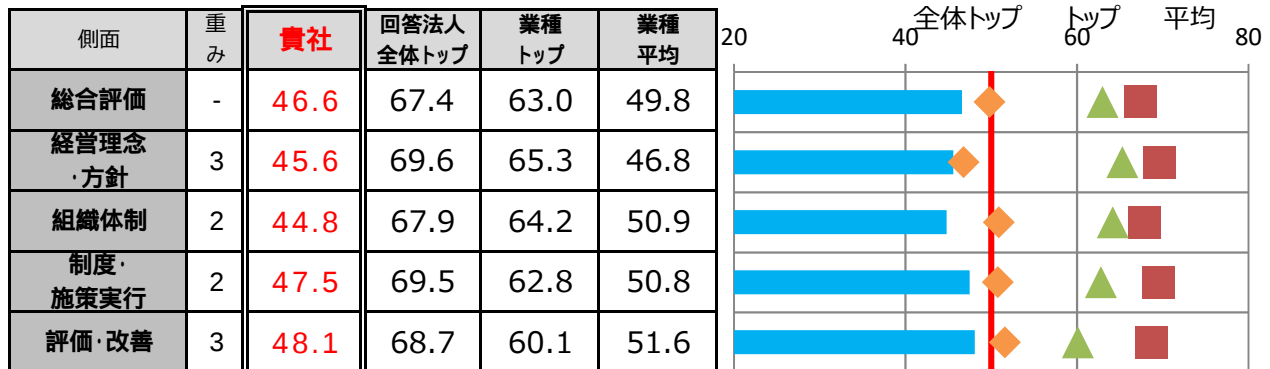
健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 3169 社中

■総合評価: 46.6 ↑7.8 (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。

評価の内訳



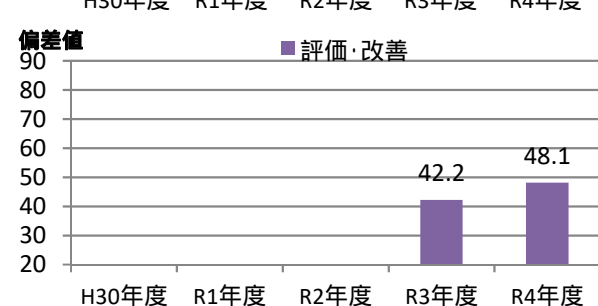
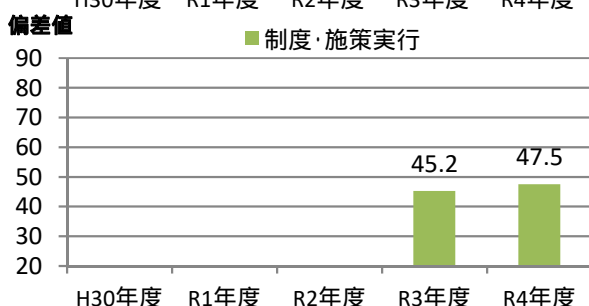
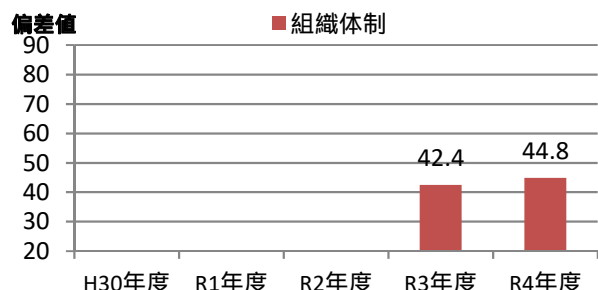
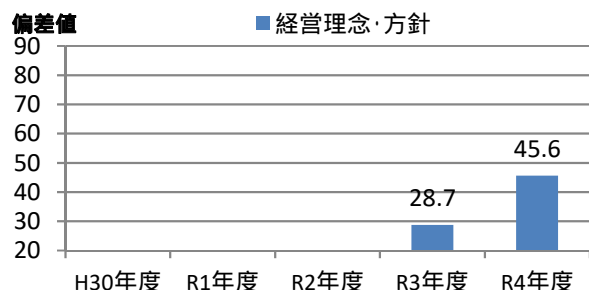
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

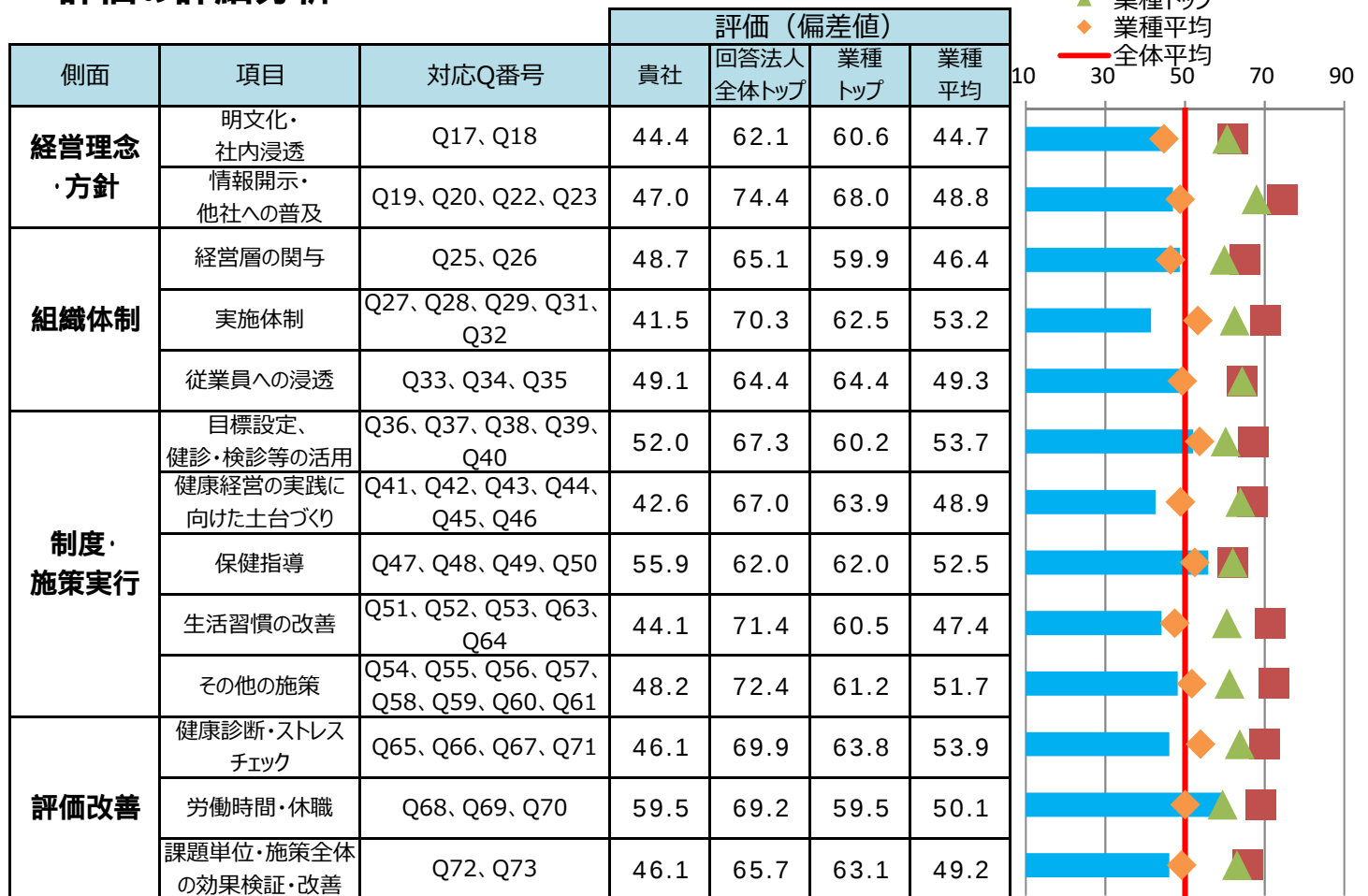
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2451~2500位	2051~2100位
総合評価	-	-	-	38.8(-)	46.6(↑7.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	その他 「65歳まで健康でイキイキと働ける健康づくり」を目標にしており、長く健康で働くには有所見率の低下が必須と考える。 定期健康診断の受診後、基準値を超える有所見者を対象に、産業医・保健師によるフォロー面談を実施しているが、有所見率が高い状態が続いている。
健康経営の実施により期待する効果	会社が健康経営に取り組み、健康増進活動や職場環境整備を進めることにより、従業員ひとりひとりが自身の健康に対する意識を向上させ、運動習慣や生活習慣を身に着けることにより、有所見率を低下させ、疾病発生を予防し、長い間健康で働くことが期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	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.kobelco-logis.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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.5	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- 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」には拘らず、業務の効率化、働き方改革が進むオフィス環境整備の検討を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.0	%	(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	歩数や血圧等の健康管理記録、定期健康診断結果が参照できるアプリの中で食生活に関する記事を配信している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.0	%	(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	アプリを活用し、ウォーキングイベントを開催、歩数を公開し、従業員の健康増進意識を高めている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.4	%

- 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	4.2	%
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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.5	52.5	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.6	54.0	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.2	51.8	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.7	49.7	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.3	47.9	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.6	56.1	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.0	45.3	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.2	52.4	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	57.9	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.7	46.9	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2018年度、45時間を超える法定外労働の対象者が309人おり、労働時間を適正化するため、対策が必要になった。
	施策実施結果	2018年から働き方変革活動として、PCのログオンオフ情報の管理、ICタイムレコーダーの導入、19時までに終業する等を行い、2019年にはフレックス制度の活用をすることで残業時間の調整が可能となった。
	効果検証結果	2018年度と比較して2021年度は73%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	従業員の喫煙率が高い（2019年度41.9%）全従業員に喫煙状況やタバコに関する職場環境についての意識調査を行ったところ、喫煙者の60%がタバコをやめたいと回答したことが分かった。また、喫煙者、非喫煙者双方からタバコの煙や喫煙所の利用について様々な意見が聞かれ、対策が必要となった。
	施策実施結果	屋内喫煙所の廃止、屋外喫煙所の削減等、法令に沿った職場環境整備を行った。啓発活動として、タバコに関する教育、禁煙したい従業員への補助を行った。またタバコに関する社内ルールを設けた。
	効果検証結果	2020年度上記対策をすることにより35.6%に減少した。引き続き喫煙者への禁煙支援制度を継続していたが、2021年度は禁煙成功者が再喫煙する傾向もあり、36.0%となり、禁煙継続が難しいことがわかった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ジェイエア

英文名: J-AIR Co., Ltd.

■加入保険者: 日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種: 空運業

健康経営度評価結果

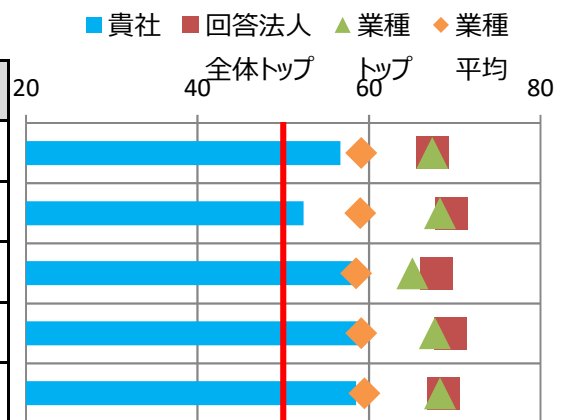
■総合順位: 851~900位 / 3169社中

■総合評価: 56.7 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人全体トップ	業種トップ	業種平均
総合評価	-	56.7	67.4	67.4	59.1
経営理念・方針	3	52.4	69.6	68.3	59.0
組織体制	2	58.2	67.9	65.1	58.5
制度・施策実行	2	58.9	69.5	67.7	59.1
評価・改善	3	58.5	68.7	68.3	59.5



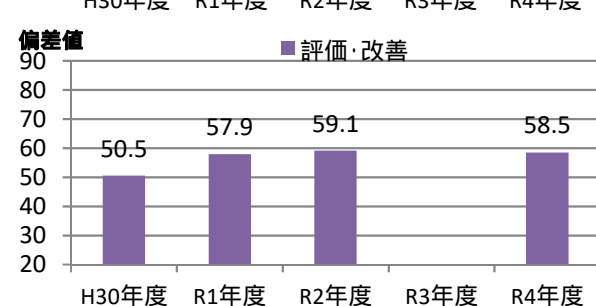
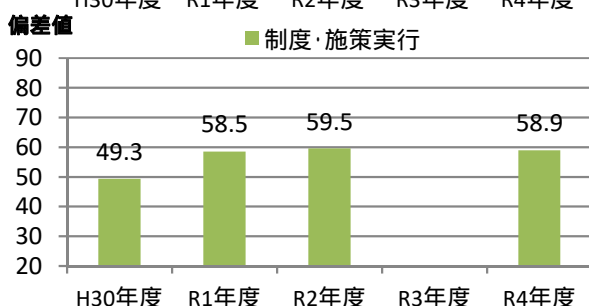
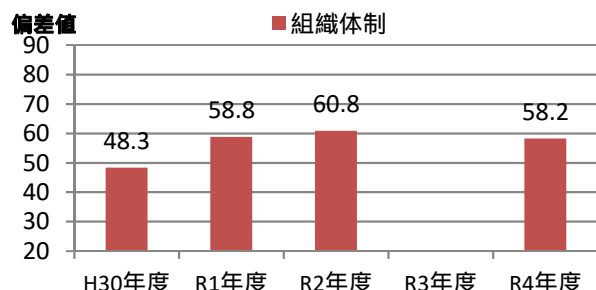
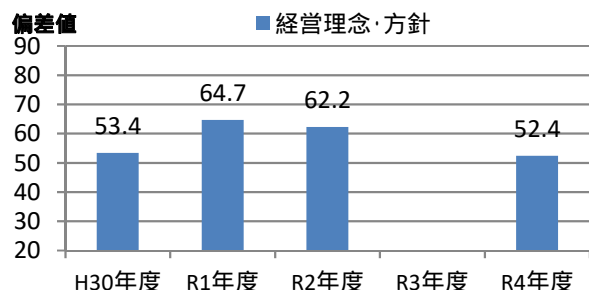
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

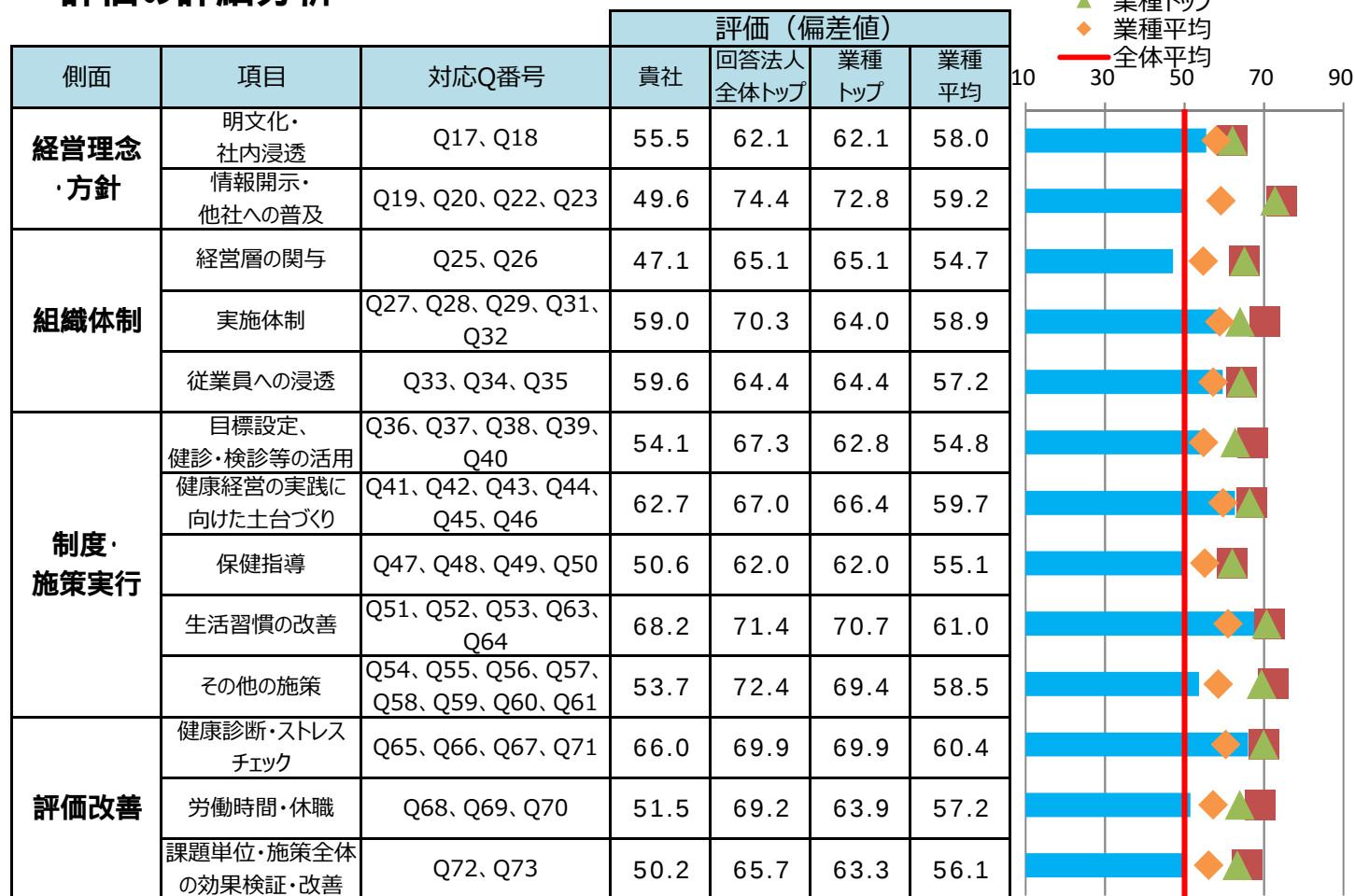
評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	951~1000位	301~350位	351~400位	-	851~900位
総合評価	50.6	60.2(↑9.6)	60.5(↑0.3)	-	56.7(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若年層の比重が高い当社では、現時点では事業活動に短期的かつ直接的に影響を与える健康面での課題は露呈していないものの、今後年数を経るにつれて健康を要因とするアブセンティーズムの上昇が危惧されており、事業活動を安定的かつ持続的に遂行する上で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	従業員が長く安心して働き続けられる環境を整備し、健康上の課題に起因する従業員の不本意な退職が生じないことを期待している。具体的な指標として、従業員満足度のスコア向上（58.6→60.0）を目指す。また従業員満足度の向上の結果、採用応募者数の増加も期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(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	間接全部門を対象とし、乗務員を含む全社員が相互の状況や課題を把握し、助け合う環境が構築できている。				
(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	自動販売機で特定保健用食品やカロリーに配慮した商品の配備を行い、適切な品目が購入可能となっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	客室乗務員を中心に、始業前のストレッチ体操などを勧奨し、労災防止にもつながるようにしている				
(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	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	18.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.7	59.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	55.7	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.7	62.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.8	57.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.8	51.5	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	60.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	61.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	57.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	71.8	60.5	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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の特定保健指導に関して、これまで高リスク者の把握から受診勧奨までは行ってきたが、実際に指導を受けるか否かは本人の意思次第であり、受診率が上がらないのが課題であった。
	施策実施 結果	今般、受診勧奨後に反応が無い者に、産業保健スタッフや所属長からもう一步踏み込んだ積極的なアプローチを行うこととした。
	効果検証 結果	まずは運航乗務員に焦点をあて、生活習慣病に関してリスクがある者30名に受診勧奨を行い、既に10名が受診対応済み若しくは対応中、4名が対応予定であり、健康意識が向上している。今後、客室乗務員、地上職にも対応拡大していく予定である。
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	産業医を含む社内医師や保健師・看護師といった医療従事者にはなかなか相談しづらい環境を改善するめに、産業カウンセラー資格やアンガーマネジメント講習を受けた社内有志が担当する相談窓口を設置しているが、更に社員が会社組織を気にせず相談しやすい環境づくりが必要と感じていた。
	施策実施 結果	完全に会社組織から離れた外部機関とのEAP契約（ピアサポート窓口）を結び、秘匿性を持って安心して利用できるサポートを開設したことを社内周知・展開している。
	効果検証 結果	従業員数約700名の内、2022年度は22件のピアサポート窓口への相談実績があった。（約3.1%）今後更にグループ会社内でのサポート体制も活用して、充実化を図りたい。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本トランスオーシャン航空株式会社

英文名：Japan Transocean Air Co.,Ltd.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

健康経営度評価結果

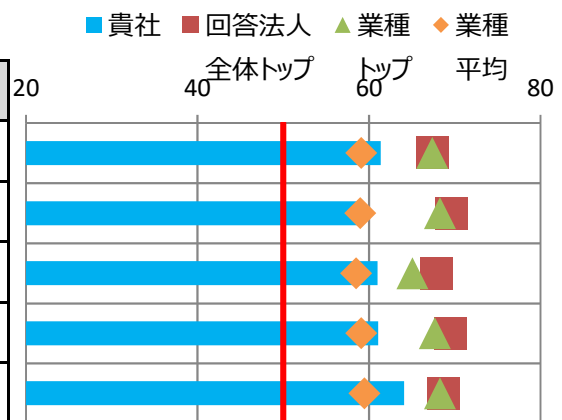
■総合順位： 351～400位 / 3169 社中

■総合評価： 61.4 ↑1.1 (前回偏差値 60.3)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	61.4	67.4	67.4	59.1
経営理念・方針	3	59.2	69.6	68.3	59.0
組織体制	2	61.0	67.9	65.1	58.5
制度・施策実行	2	61.1	69.5	67.7	59.1
評価・改善	3	64.1	68.7	68.3	59.5



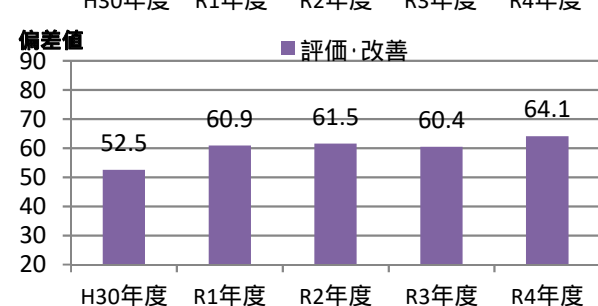
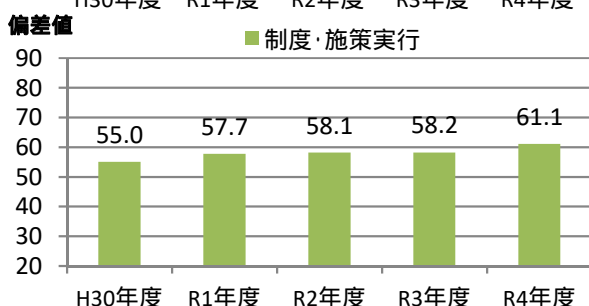
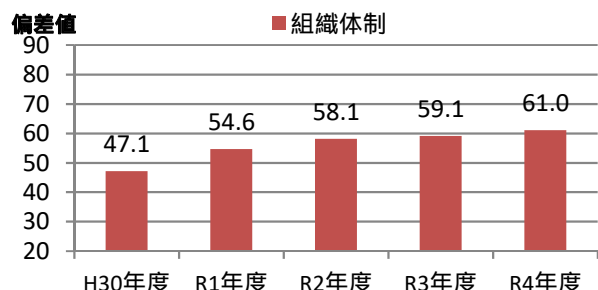
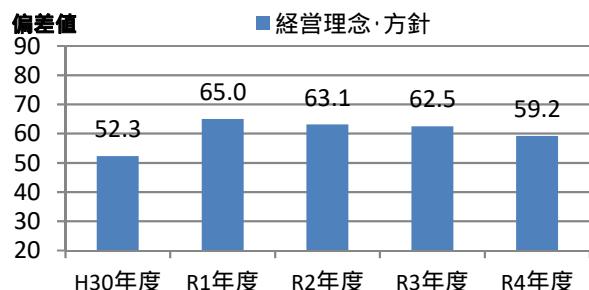
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

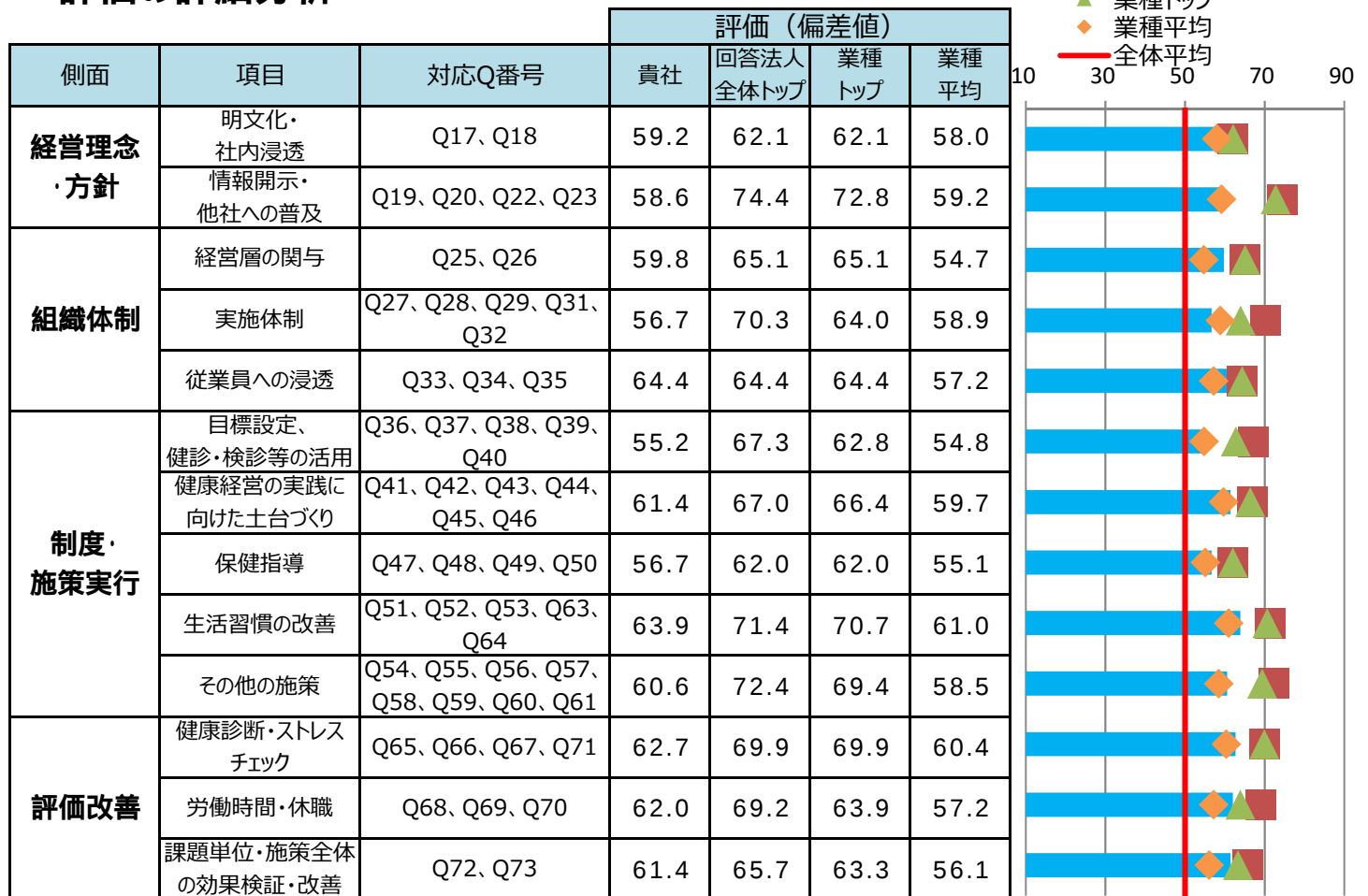
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	801～850位	301～350位	301～350位	351～400位	351～400位
総合評価	52.1	60.2(↑8.1)	60.6(↑0.4)	60.3(↓0.3)	61.4(↑1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長期化する新型コロナウイルス感染症の影響で、職場環境の急変を余儀なくされ、従来の手順・対応では通用せず、会社経営も厳しい状況避けられないなかで、心身ともに不調をきたす社員が増えてきている。そのような状況下において、Withコロナに向け、社会を取り巻く環境の変化に対応できる社員1人1人のパフォーマンスの向上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	心身の体調不良に速やかに対処できるよう病気の予防及び早期発見・早期治療に取り組み、合わせてワークスタイル変革（ワークライフバランスを整える）を推進し、年休取得率9割も目標とする。プレゼンティーズムを現在の-19%から、2022年度は-16%への改善を目標としている。さらに、2025年度の最終目標として-15%以下を目指し、社員1人1人のパフォーマンス向上を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://jta-okinawa.com/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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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)	36	回	4	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	全拠点でフリーアドレスオフィスを有効に活用し、一部グループ各社とも共同で使用し、環境は進んでいる。				
(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	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	シフト勤務の客室乗務員へ、不定期的な食事時間でも、必要な栄養を手軽に摂取できる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	33.6	%	(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	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	各事業場にて、始業前に全員参加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	70.1	%

- 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	31.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	59.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.7	55.7	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.7	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.2	62.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.7	57.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	51.5	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.7	60.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	61.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	57.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.2	60.5	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	社内のアンケートから、運動習慣における行動傾向について、運動習慣がある「維持期45%」と半数以下の結果であった。生活習慣病につながる肥満傾向との相関が課題として挙げられ、運動習慣がある社員を増やすことで、肥満傾向を改善し、適正体重維持率の増加にもつながると考えた。
	効果検証結果	全社員を対象に、健康管理サポートツール(ICTアプリ：CARADA)を導入し、1日の平均歩数から、歩数ランキングなどイベントを開催した。昨年度時点で登録者は、全社員の54.9%であった。
効果 検証 ②	効果検証結果	現時点で、肥満傾向の改善については定量的な効果はまだ確認できていないが、社内のアンケートから、運動習慣における行動傾向について、運動習慣がある「維持期45%→54%」へ増加した。運動習慣の比率は増加している、と考えているが、登録者数は全社員の約半数という結果であり、今後は運動習慣について『無関心期・関心期』の社員への対策の強化が必要と考えられる。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康増進法の一部改正に伴い、受動喫煙防止対策のため、屋内喫煙室の撤去をして2年が経過したが、弊社の喫煙率は前年から変化がなかった。喫煙率の低下が緩やかになっており、改めて、喫煙者に対する禁煙支援、非喫煙者への正しい知識の普及、さらなる環境整備など、社員の喫煙率の低迷が課題と考えられる。
効果 検証 ②	施策実施結果	健康保険組合と協力し、喫煙者に対するWeb禁煙外来やアプリの推奨、非喫煙者への知識普及(社内メルマガ配信)も継続したが、2021年度は喫煙率が男性は21.7%、女性は0.7%で改善がみられなかった。
	効果検証結果	屋内喫煙室の撤去、Web禁煙外来の設定など、禁煙への環境整備を実施し、タバコについての知識普及も継続しているが、喫煙率低下にはつながらなかった。しかし、従来の紙巻タバコから電子タバコへ移行している喫煙者が増加していることが健康診断の問診より確認できた。その詳細の把握及び定量化を行い、現在の喫煙者を取り巻く環境をより明確にし、健康行動(禁煙)の促進につなげることが重要であることが分かった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本航空株式会社

英文名: Japan Airlines Co.Ltd.

■加入保険者: 日本航空健康保険組合

上場

■所属業種: 空運業

健康経営度評価結果

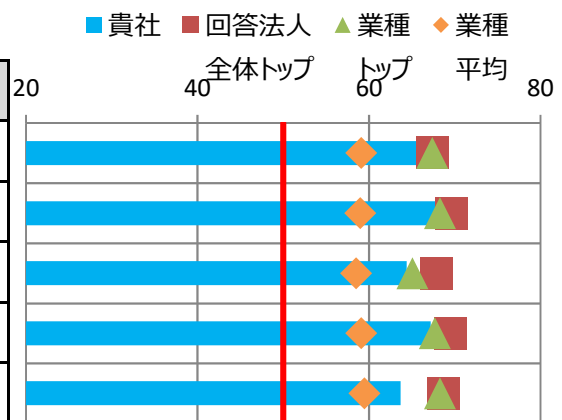
■総合順位: 1~50位 / 3169社中

■総合評価: 65.9 ↑3.0 (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。

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	-	65.9	67.4	67.4	59.1
経営理念・方針	3	68.3	69.6	68.3	59.0
組織体制	2	64.4	67.9	65.1	58.5
制度・施策実行	2	67.2	69.5	67.7	59.1
評価・改善	3	63.7	68.7	68.3	59.5



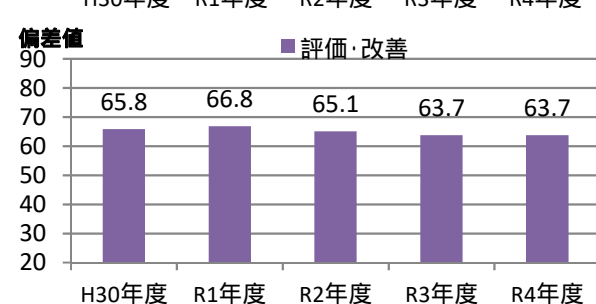
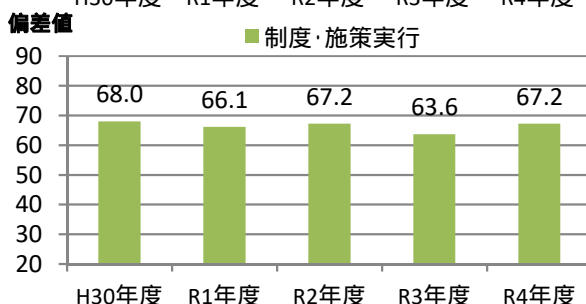
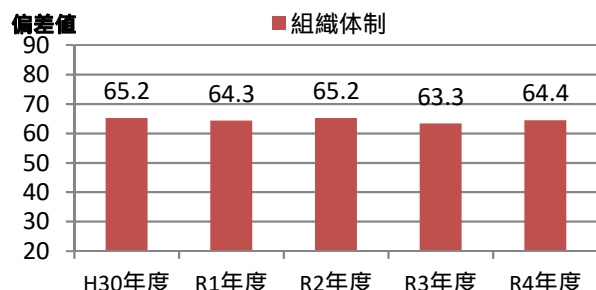
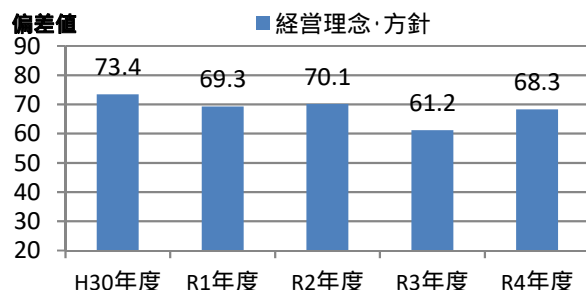
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

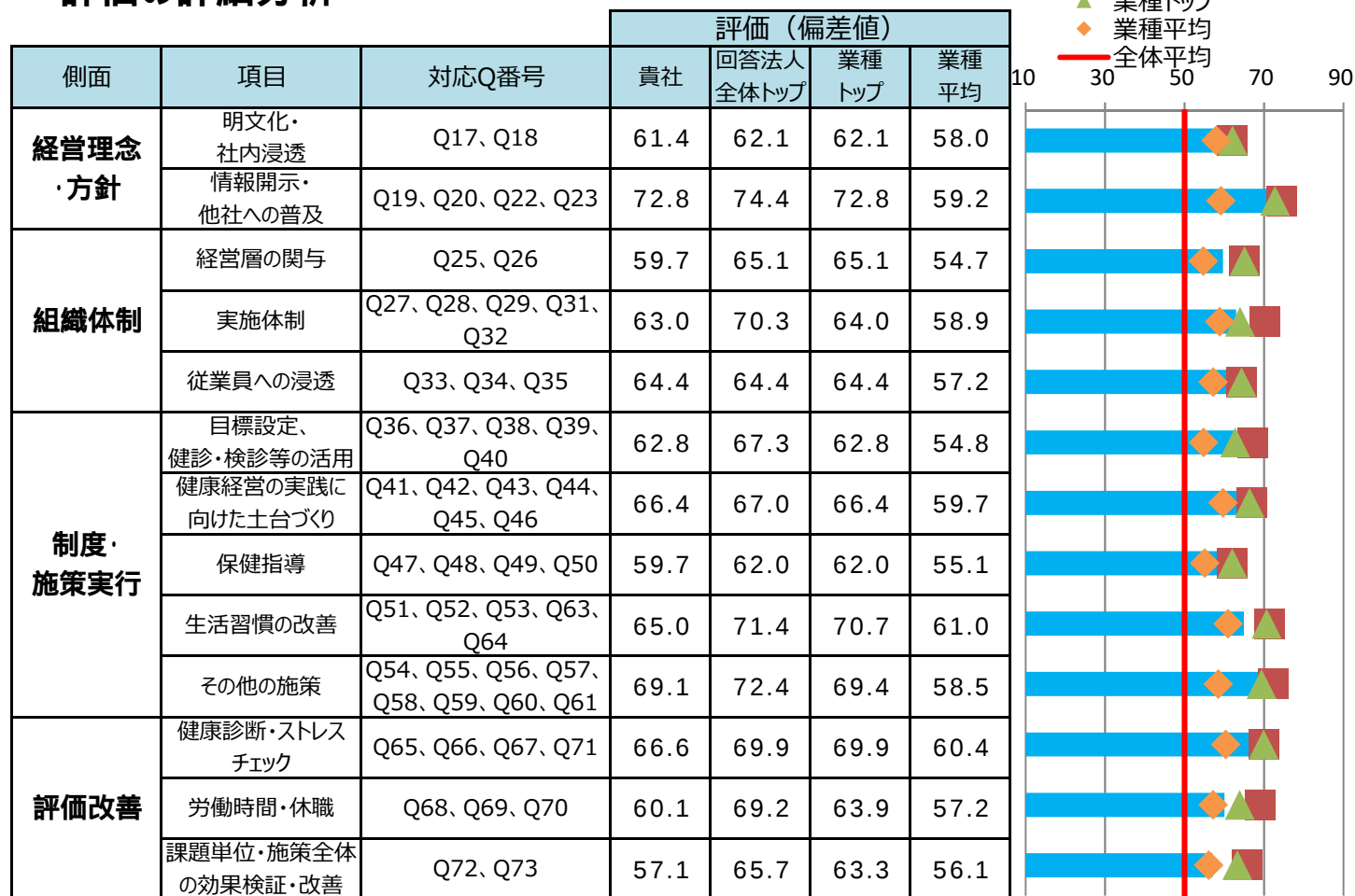
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	101~150位	1~50位
総合評価	68.6	66.9(↓1.7)	67.0(↑0.1)	62.9(↓4.1)	65.9(↑3.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業の存在意義である「Our Purpose」の基本的な柱である「企業理念」と「安全憲章」を人財面で達成するためには、「社員の物心両面の幸福の追求」と「安全を支える健康」の充実・向上が不可欠であり、その実現のためのひとつとして、社員とその家族のウェルネスを推進することと働く環境の向上を経営の課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	社員・家族の未病に対する取り組みを中心として、また、病気になったときの取り組みも進め、社員が楽しく仕事に取り組み、退職後も含めた豊かな生活をおくれる状態をつくることで、併せて生産性・企業価値の向上を目指し、社員からも、社会からも信頼され必要とされる企業であり続けること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトの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.jal.com/ja/sustainability/human/wellness/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	60	回	9	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	オフィスのフリーアドレス化に加え、サテライトオフィス設置による他部門社員とのコミュニケーション促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	食堂にて、管理栄養士が考案した「スマートミール」提供に加え、カロリー表示で食生活改善に寄与している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	63.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.4	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	各職場での正しいラジオ体操の指導、実施促進を行い、職場単位での表彰制度も設けている。				
(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	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	55.0	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.3	59.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.7	55.7	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.9	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	72.0	62.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.1	57.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	51.5	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	68.3	60.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	61.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	57.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.0	60.5	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	女性特有の健康関連課題は女性が考えるもの、と思われがちだが、男女ともに正しい知識を身に付け、職場での理解を向上させながら皆で取り組んでいくものである。女性同士でも自身の不調を口にしにくいこともあるため、男女関係なく社員の行動や考え方を知り、事業者側は課題解決に向けサポートすることで、社員がWell-beingな状態を保ち、生産性に与える影響をミニマイズしていく必要がある。
	効果検証結果	他企業との実証実験に参加し、男女比約同数のアンケート（約6000人）により、これまでの行動や知識について把握した。男性社員が女性の健康課題に関する話題への抵抗感を感じない割合が約半数という結果であった
効果 検証 ②	効果検証結果	妊活プログラムの実証実験後のアンケートでは、参加者から、58.3%が期待通りに相談できた、41.7%が期待以上に相談できたとの結果を得た。当該プログラムの満足度は、66.7%がとても満足、33.3%がやや満足と回答している。妊活そのものの効果検証はまだではあるものの、社員が満足できるプログラムであることが確認できた。また、男性社員への意識啓発も促進し、相互理解を深められる施策としていきたい。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナの流行の状況により、働き方の変化、業務量の増減や業務内容の変化が大きく、それに対応していく中でのメンタルヘルス不調が増加した部門もある。部署ごとの繁閑の差が大きく、それぞれの職場、職種に応じた対応が求められている。
効果 検証 ②	施策実施結果	2020年度から2021年度にかけて、セミナーの回数を4倍に増やし（6020回）、社内カウンセラーによる面談の再周知や、コロナ渦に合わせたラインケアの必要性、職場でのフォローアップ体制について広めた
	効果検証結果	メンタルヘルスケアに関するセミナー実施の要望が増加した背景に、職場でできるラインケアへの注目が高まった。また、カウンセラーによる面談の再周知やオンラインの活用により今まで相談につながりにくかった地方や海外地区、上司からの相談数が増加した。新規面談数は対前年比126%と増加したが、全体の面談件数は対前年横ばいであり、面談が不要となり職場復帰に至ったケースも増加したと考えられる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: A N Aホールディングス株式会社

英文名: ANA HOLDINGS INC.

■加入保険者: 全日本空輸健康保険組合

上場

■所属業種: 空運業

健康経営度評価結果

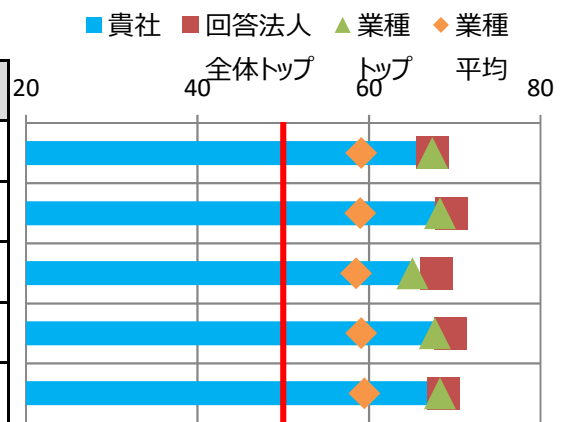
■総合順位: 1~50位 / 3169社中

■総合評価: 67.4 ↑0.9 (前回偏差値 66.5)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	67.4	67.4	67.4	59.1
経営理念・方針	3	67.9	69.6	68.3	59.0
組織体制	2	65.1	67.9	65.1	58.5
制度・施策実行	2	67.7	69.5	67.7	59.1
評価・改善	3	68.3	68.7	68.3	59.5



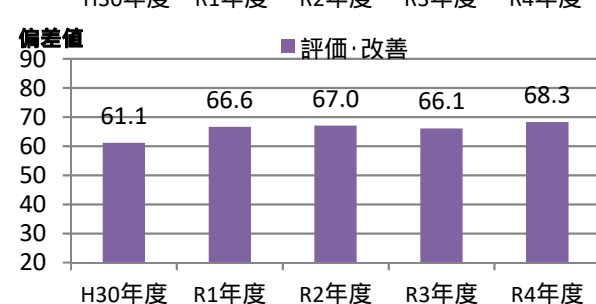
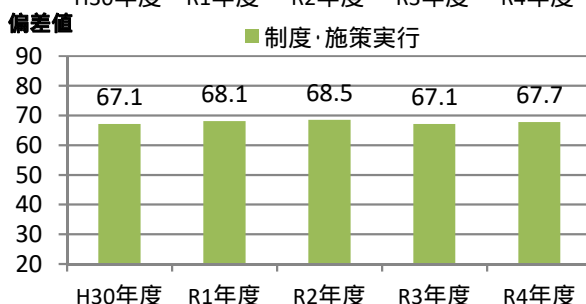
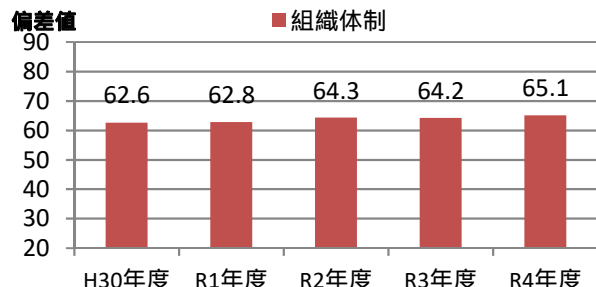
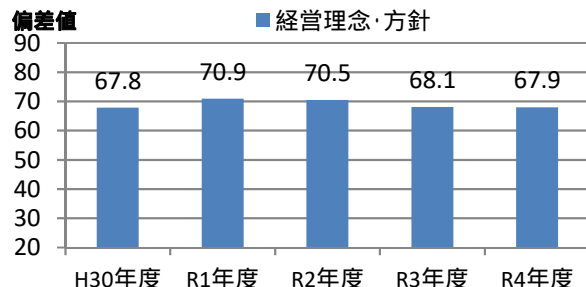
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

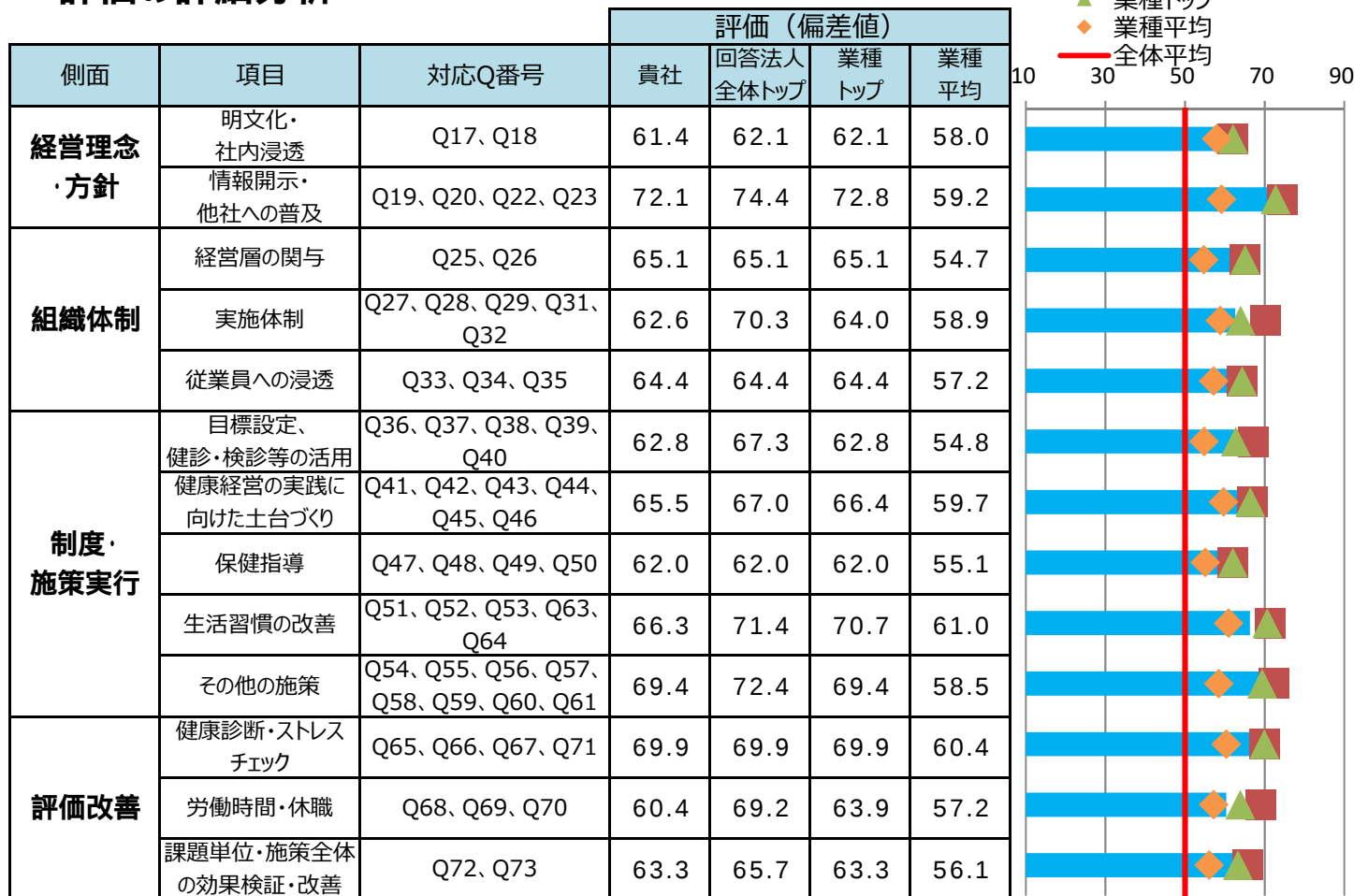
評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位	1~50位
総合評価	65.2	67.4(↑2.2)	67.8(↑0.4)	66.5(↓1.3)	67.4(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 環境変化が著しかった前年度に比べ、健康診断結果は良化傾向ではあるが、コロナ前の19年度水準までは回復しておらず、引き続き運動習慣や食生活の指導が必要である。 加えて、メンタル起因の休業率が前年比増（+1.6pt）となり、働き方の変革によるコミュニケーション低下、業務量回復に伴う負担増と相関があると考える。 アフターコロナを見据え、心身の健康と生産性向上（パフォーマンス向上）は不可欠な要素である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の運動習慣や食生活（生活習慣）に関する施策を充実させることで、従業員の健康意識を向上させ、健康状態を改善することで生産性の向上（パフォーマンス向上）が期待できる。 上記効果が得られることで、従業員がいきいきと生活、仕事をすることができ、医療費の抑制やリテンション、サービスの品質の維持、向上を期待できる。 サービスの品質が向上することで、顧客満足度も上がり企業価値の向上が期待できる。

※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

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.ana.co.jp/group/csr/human_resources/health_care/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	29	回	29	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	51	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	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	社員がお互いに関心を持ち、感謝や尊敬の思いを伝える風土を築き、コミュニケーション活性化を行う取り組み				
(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	58.8	%

- 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	自社の訓練研修施設に管理栄養士が常勤し、野菜摂取量や栄養バランスに配慮した社食メニューを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.6	%

- 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	社員向け健康管理アプリを提供し、WEBウォーキング大会を通じた運動奨励やバイタル記録促進を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	76.0	%

- 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	12.1	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	71.0	59.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	63.5	55.7	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.6	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	73.3	62.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	71.5	57.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.5	51.5	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.6	60.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.0	61.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	57.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.2	60.5	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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年度以降の定期健康診断において、LDLコレステロール及び中性脂肪の値が悪化した社員が多く、脂質異常症の社員が増加し、生活習慣病関連の医療費も高止まりしている。2021年度は前年比2.8%減となっているが、コロナ前の数値には戻っていない。コロナ禍による生活習慣の変化やリモートワーク増加等による運動不足が原因と考えられる。社員に対するアンケートでも、運動不足や食生活に関する声が多く寄せられた。
	施策実施結果	○産業医講話「脂質異常症」を実施。 ○カゴメ共催で「野菜の日」イベントを実施。必要摂取量の啓発や、栄養素に配慮したメニューを提供。 ○WEBウォーキング大会にて運動習慣の定着を図り、5039名が参加。
効果 検証 ②	効果検証結果	○社内のデータサイエンティストが、性別・年代による特徴や経年変化を分析。結果は各健康管理室にフィードバックし、保健指導に活かしている。 今年度の定期健康診断において、運動習慣又は身体活動に関する問診で、「はい」と回答した人数が、前年比で1.7%増加した。 今年度の定期健康診断において、中性脂肪及びLDLコレステロールの値が良好化した人が増え、脂質異常症の社員が前年比で1.0%減少した。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍による出社や会食の制限、働き方の変化に伴い、業務内外を通じた従業員同士のコミュニケーションが希薄化し、その結果として、メンタル起因の休業率が増加している（2021年度は前年比+1.6pt）。また、対面での接点機会減少により、従来の出社前提でのメンタルヘルス対策（周囲の仲間の「いつもと違う様子」の早期発見、職場復帰支援の在り方等）が通用しない状況に直面し、特に若年層から不安の声が寄せられた。
効果 検証 ②	施策実施結果	○ストレスマネジメントに特化したセルフケアビデオを全社員に配信。 ○メンタルヘルスアドバイザーによる、年代・役割・事例別セミナーの実施。 ○現場部門を中心に、臨床心理士によるラインケアサポートを実施。
	効果検証結果	○高ストレス者率はコロナ前と比較して - 6.2pt ○高ストレス職場への個別のアプローチを通じて、「2年以上継続する高ストレス職場数」が - 19ptと大幅に減少 ○管理職向けセミナーにおいて、全体の97%が「今回のセミナー内容を行動に移してみたい」と回答。現場目線に必要なラインケアの手法を教導することができた。 ○2022年度のメンタル起因の休業率は前年比+1.0ptとなっており、引き続き課題が残る。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アジア航測株式会社

英文名: ASIA AIR SURVEY CO., LTD.

■加入保険者: MBK連合健康保険組合

上場

■所属業種: 空運業

健康経営度評価結果

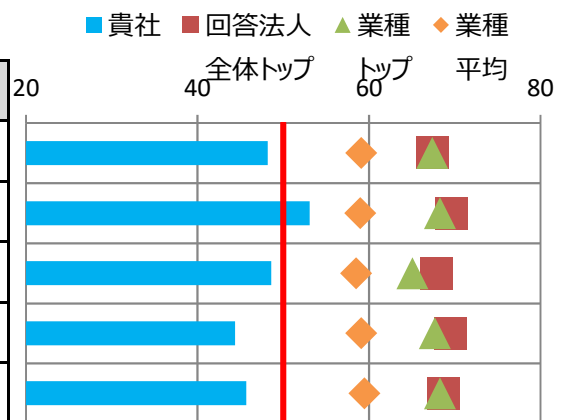
■総合順位: 1851~1900位 / 3169社中

■総合評価: 48.2 (前回偏差値 -)

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

評価の内訳

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	-	48.2	67.4	67.4	59.1
経営理念・方針	3	53.1	69.6	68.3	59.0
組織体制	2	48.6	67.9	65.1	58.5
制度・施策実行	2	44.4	69.5	67.7	59.1
評価・改善	3	45.7	68.7	68.3	59.5



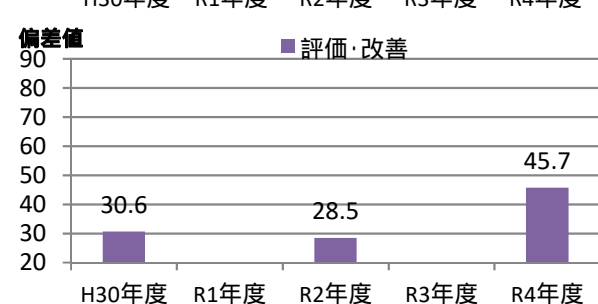
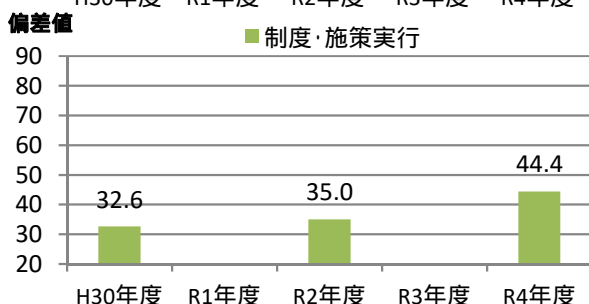
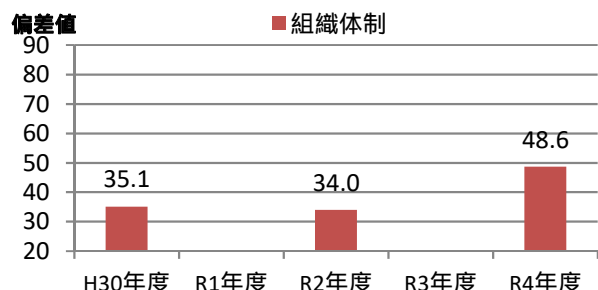
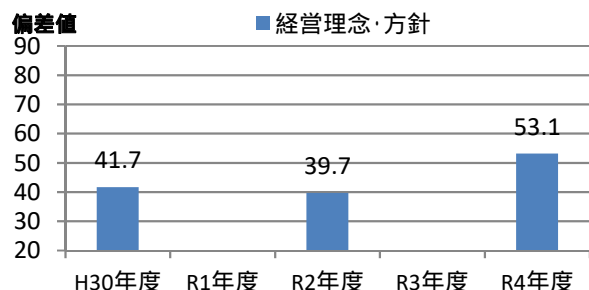
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

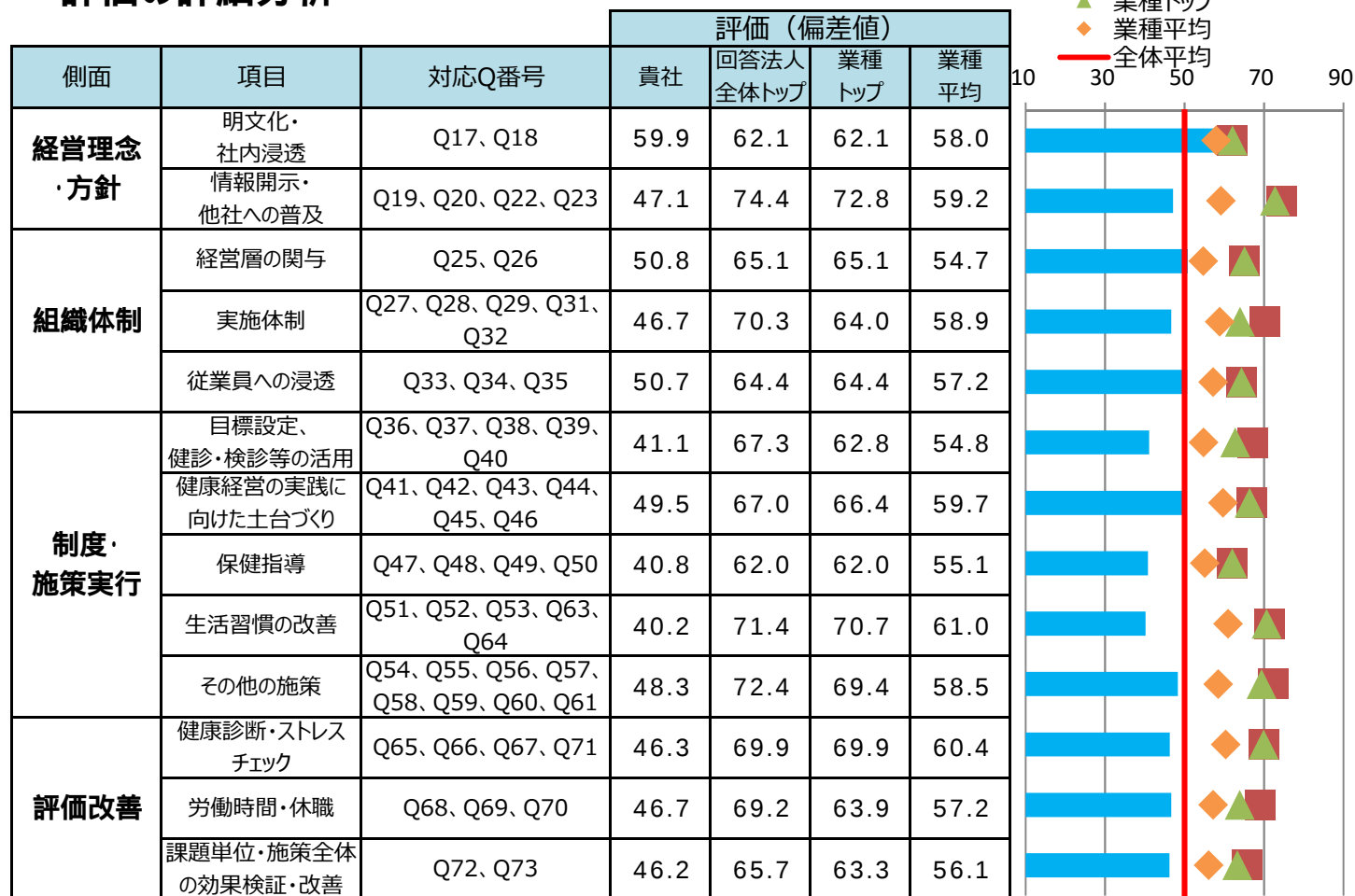
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1601~1650位	-	2301~2350位	-	1851~1900位
総合評価	35.4	-	34.3(-)	-	48.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は経営理念にも掲げている通り『技術』と『人財』を事業の核としています。また、『技術』を生み出すのは『人財』と定義しており、健康経営という文脈以外にも『人財』への投資を行っています。近年注目を集めている健康経営の取り組みにも注力する事で、人財定着や採用力向上に資する『人財』への投資に加えて企業価値向上にも寄与するようにしていきたい。
健康経営の実施により期待する効果	『人財』を事業の核であるとしている企業であることが広く認知され、当社の従業員が誇りをもって仕事に従事できるような企業にしていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.2	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	社員情報や各拠点の取り組みなどを共有している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康に関する基礎知識を身に付ける為のアプリを導入				
(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	12.6	%

- 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	運動を奨励するコンテンツを提供するアプリを導入				
(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	12.6	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	12.6	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.9	59.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.3	55.7	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.4	62.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	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	57.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	51.5	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.9	60.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	61.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	57.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.3	60.5	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	社内の相談窓口であるメンタルサポート室への相談件数が年々増加傾向にあり、全国平均よりは低いもののこの数年でメンタル不調が原因の退職者も増加している。不調者本人はもちろん上司や同僚などの周囲の人間も知識を有してサポートができる環境を作っていく必要がある。また、誰にも起こりうる事であるという認識を醸成する事でお互いに支え合える関係性を築いていく必要がある。
	施策実施結果	立場・役割ごとにメンタルヘルス研修を実施して組織としてメンタルヘルス不調を抑制する意識を醸成した。受講者同士のコミュニケーションを促進させて課題感や対策等を共有し一緒に改善していけるような場を作った。
効果 検証 ②	効果検証結果	ストレスチェックの結果から得られる高ストレス者の割合が5年間で約24%改善されている。しかしながらまだ十分な数字とは言えず、今後も今までの施策を継続させつつ新たな施策を実施していく必要がある。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社の残業時間は全産業平均に比べて多くなっており、この3年で減少傾向にはあるがまだ十分な改善とは言えない数字となっている。前述のメンタルヘルスに関する取り組みと同様、社員の健康を守るために必要な施策であるため早急な対応が必要となる。
	施策実施結果	拠点ごとに働き方改革チームを配置して労務環境改善に関する提言をボトムアップで収集した。また、試験的に所定労働時間外のメール送信の禁止を促し時間内に対応する意識付けをした。
	効果検証結果	微減ではあるが2018年に比べて残業時間を減らすことができている。途中で感染症対策で在宅勤務を導入したりと慣れない就業環境の中で残業時間を増やすことなく対応できたことは前述の施策の結果と言える。引き続き残業時間の削減と生産性の向上を両立させながら労働時間の適正化及びワークライフバランス・生活時間の確保を実現していく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: A N Aエアポートサービス株式会社

英文名: ANA AIRPORT SERVICES

■加入保険者: ANAグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 空運業

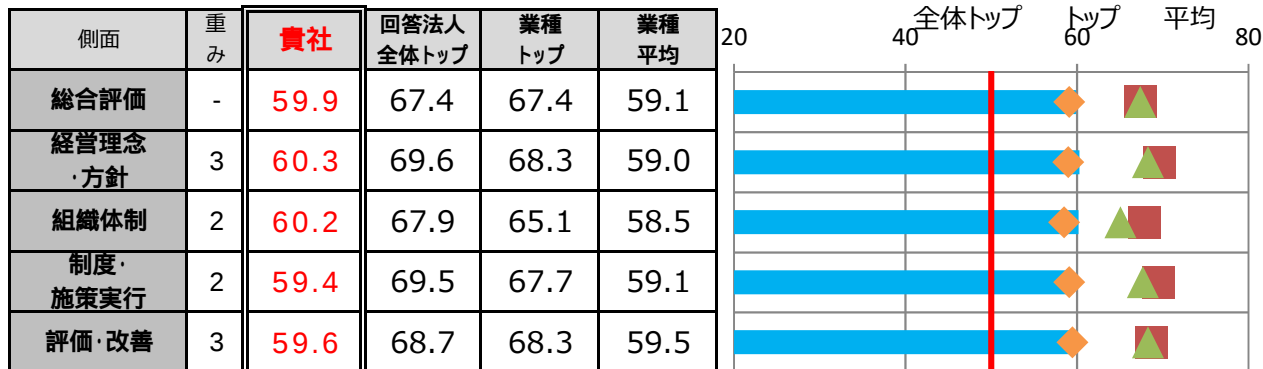
健康経営度評価結果

■総合順位: 551~600位 / 3169社中

■総合評価: 59.9 ↑0.5 (前回偏差値 59.4)

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

評価の内訳



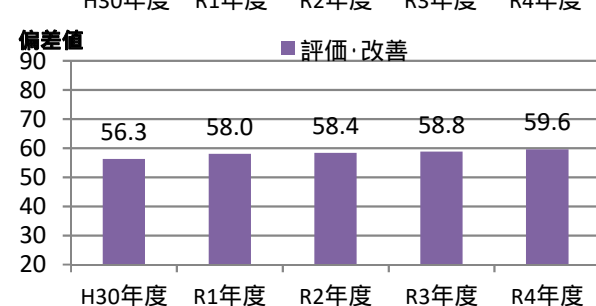
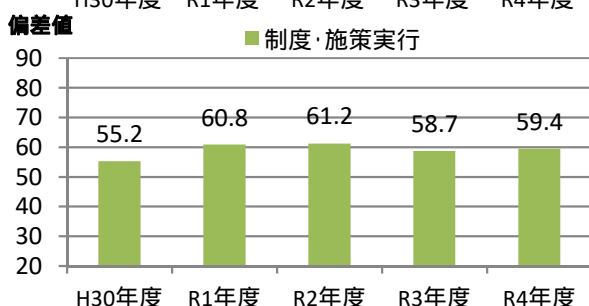
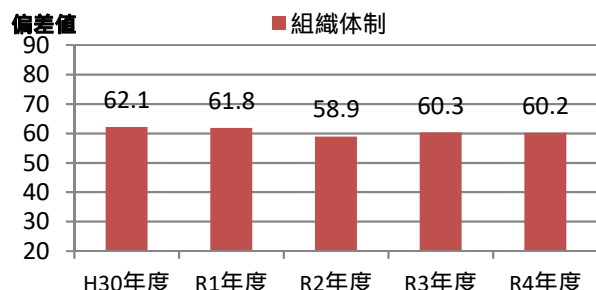
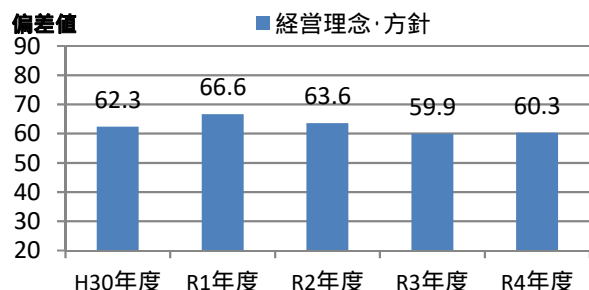
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301~350位	151~200位	301~350位	451~500位	551~600位
総合評価	58.9	61.9(↑3.0)	60.6(↓1.3)	59.4(↓1.2)	59.9(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍によるリモートワークや自宅過ごす時間が多いことから、従業員間のコミュニケーション不足によるメンタルヘルス不調が懸念される。また2020年度の減便から復便し、徐々に味わう繁忙感から従業員の疲労感が高まり、フィジカル面の不調や労災の件数も増加傾向にある。またシフト従事者が大半を占める職場のため、一人一人が怪我や病気を未然に防ぐこと、体調の自己管理について重要性の認識を高めることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	● 従業員の運動習慣や食事習慣の意識を向上させる施策やセルフケア、ラインケア等のメンタルヘルス施策を充実させ、従業員のパフォーマンス向上を目指す。 ● 休業者の支援プログラムの活用やメンタルヘルスセミナーの実施により安心して働ける職場環境を構築する。 ● 腰痛予防体操の定着化とフィジカルに特化したイベントの実施で身体の安定を図り、生産性を向上させる。 ● 健康管理アプリの活用で一人一人が疾病予防に繋げる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.ana.co.jp/group/csr/human_resources/health_care/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	9	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	褒める文化の醸成として「Goodjobカード」を従業員間で送りあい、活力ある職場づくりを行っている。				
(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	86.0	%

- 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	野菜摂取量や栄養バランスに配慮した社食メニューを購入しやすい価格帯で提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康管理アプリを提供し、体重・血圧・歩数の記録や健康診断結果の確認の促進を実施している。				
(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	90.2	%

- 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	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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.5	59.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.7	55.7	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.7	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	62.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.4	57.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.9	51.5	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	60.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.3	61.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.2	60.5	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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年度のコロナ禍の影響から、運動不足を感じている従業員の割合が80%を超えており、体を動かす機会が減っていた。 また、全従業員に向けた「社内研修実施に向けた意識調査アンケート」にて「健康学」を受講したいとの回答が25%と、健康への関心が高いことがわかった。 確実な安全業務と確かな品質向上を目指すために、いつでも万全なパフォーマンスが出来る体づくりを一人一人が行うことが必要と考えられた。
	施策実施結果	- 健康増進アプリの利用を促進し、90%が活用した。 - 社内講師による健康学セミナー（ヨガの実践講座・仮眠法・食事法）を実施し、30名が参加。社内イントラに動画を掲載し、520回の視聴回数を得た。
効果 検証 ②	効果検証結果	アプリ利用者へWEBウォーキングイベントを促し、186名が参加。健康学セミナー実施後アンケートでは100%が「満足」と回答。特にセルフヨガの実践が好評であり短時間で体が楽になったとの声が寄せられた。 また全従業員アンケートにて、運動習慣があると答えた割合が20年度から3.1%増加し20%を超えた。健診結果においてはBMI値適正者が20年度から1%増加し70.2%に到達。運動習慣の改善に繋がった。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	リモートワークや自宅で過ごす時間が増えることにより、姿勢の悪化に伴う業務パフォーマンスの低下や労災発生件数の増加が懸念された。
効果 検証 ②	施策実施結果	社外専門家監修の姿勢改善イベント（姿勢測定・週に一度の動画配信によるセルフケア・インソールの着用）を実施し、209名が参加した。
	効果検証結果	参加者アンケートで「現在、身体に痛み、不調、悩みを抱えていますか」の質問に「はい」と答えた割合が84%から49%まで減少し、セルフケアの実施により、痛み不調の軽減が約3割の人に起きることが判明した。「痛みが原因で仕事のパフォーマンスがどれくらい落ちていると主観的に感じますか」の質問では平均15.5%減少し、労災件数及び転倒事象も1件ずつ減少。姿勢改善が業務の生産性に直結していることがわかった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: A N A 中部空港株式会社

英文名: ANA CHUBU AIRPORT CO.,LTD.

■加入保険者: 海空運健康保険組合

非上場

■所属業種: 空運業

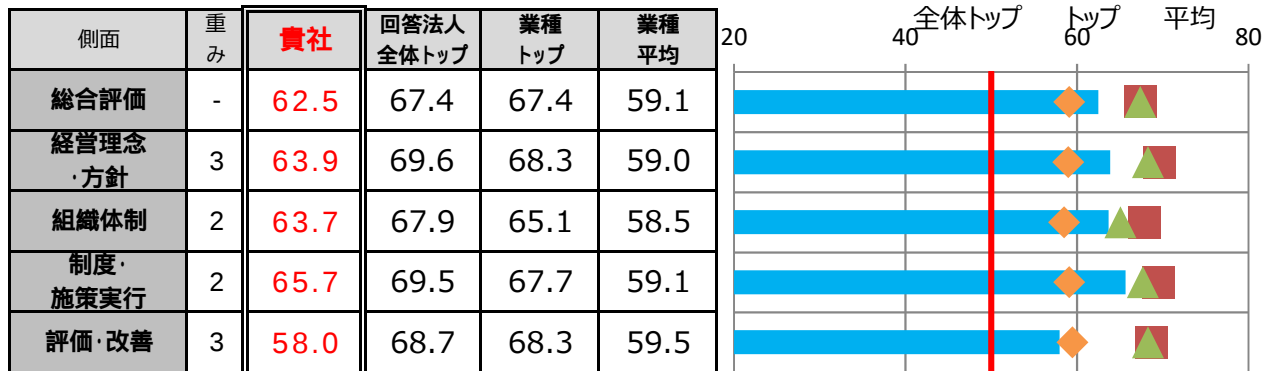
健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 3169 社中

■総合評価: 62.5 ↑1.8 (前回偏差値 60.7)

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

評価の内訳



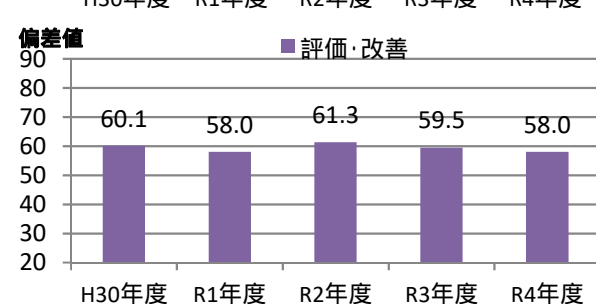
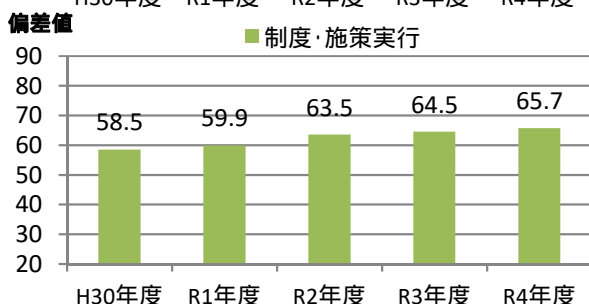
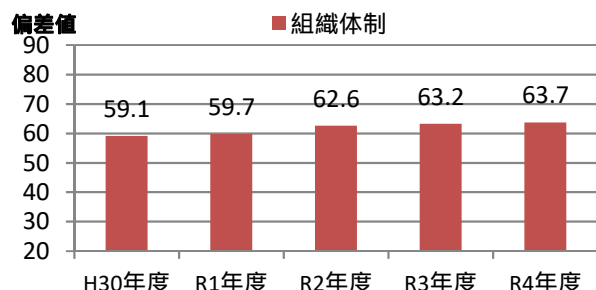
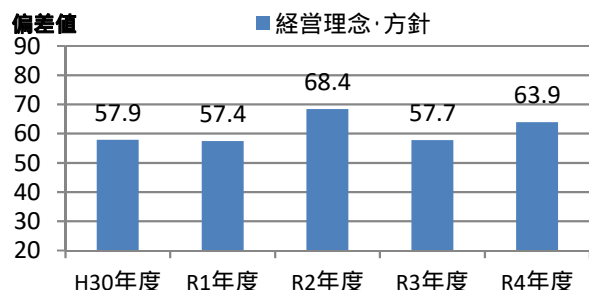
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

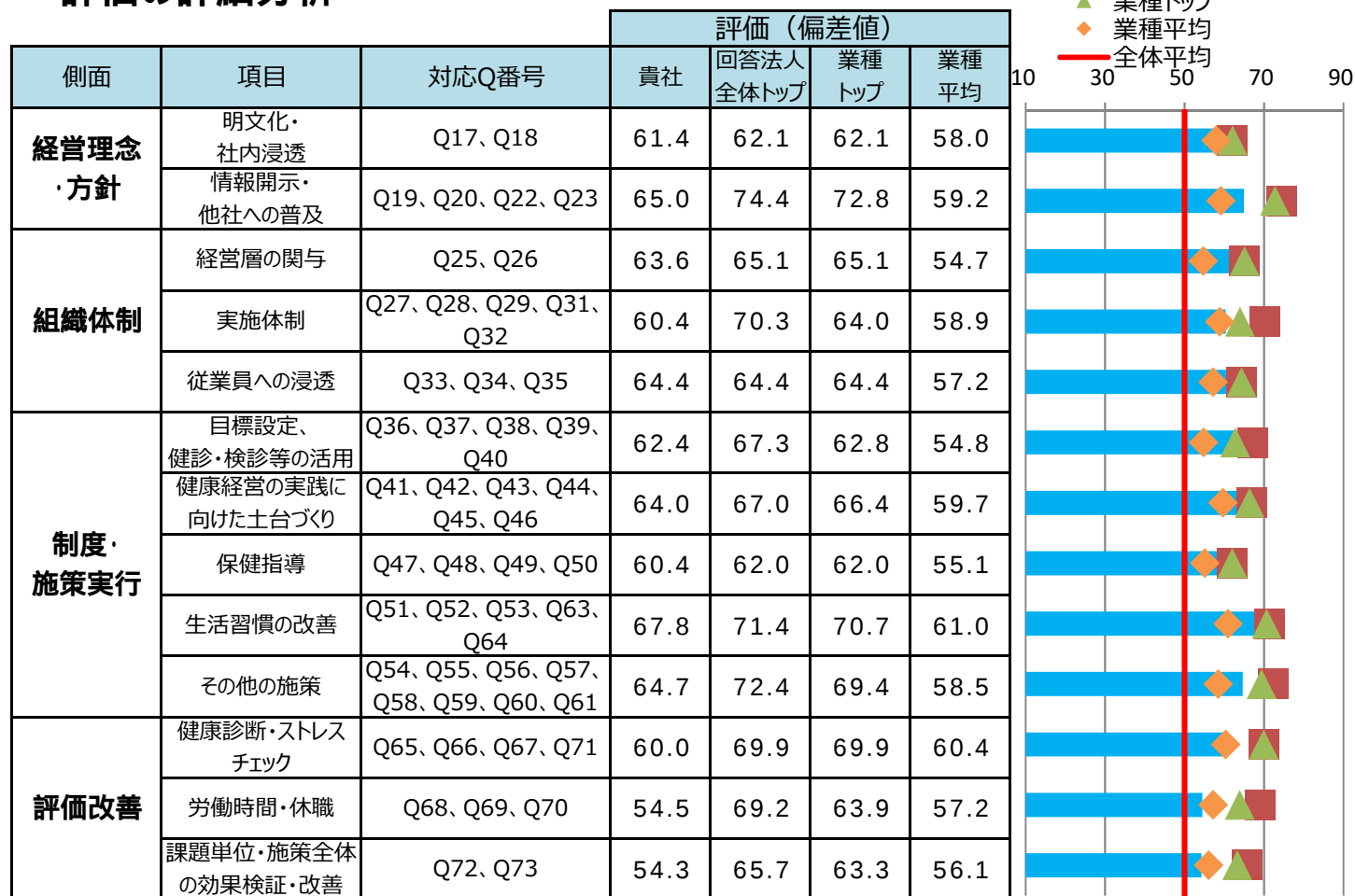
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301~350位	451~500位	51~100位	301~350位	201~250位
総合評価	58.8	58.5(↓0.3)	64.1(↑5.6)	60.7(↓3.4)	62.5(↑1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 社員の安全と健康の確保、快適な職場環境づくりは企業活動の基盤である。ANAグループ労働安全衛生方針に則り、社員一人ひとりが心身ともに生き生きと、自分の仕事に誇りを持ち元気に活躍して頂くことで、長く安心して働き続けてもらい、社員の健康度やエンゲージメントの向上、疾病予防やメンタルヘルス対策に務め、定着率向上、離職低下（優秀な人材の流出防止）に取り組む。
健康経営の実施により期待する効果	部署を超えたコミュニケーション機会の創出や経営層、管理職・一般職との更なる対話を通じ、社員一人ひとりが組織を支える大切な一員である事を改めて認識し、やりがいを感じパフォーマンスを向上させることで、お客様が安心して安全、快適な空の旅をお楽しみ頂けるとの考えの下、これからも積極的に健康増進に取り組み、公共交通機関に携わる一翼として社会的責務を果たし、社会へ貢献し続ける。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	1	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(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	45.3	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	テーマを問わず参加者へ情報を配信。投稿へコメントやアクションが可能でありコミュニケーションを図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.4	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康ポータルサイトへの登録促進・食生活改善を図るミッションを設定・健康レシピの紹介等を実施				
(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	26.0	%

- 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	健康ポータルサイトを用いて1日の歩数管理・記録が可能。各人で目標歩数を設定し、運動促進につなげる。				
(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	26.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	61.2	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.3	59.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.9	55.7	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	65.1	62.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	67.3	57.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.4	51.5	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.9	60.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	61.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	68.9	60.5	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	○健康管理システムが充分活用されず、多くがマニュアル対応であった ○会社からの退職中社員の定期的な状態確認、また退職者への休業開始時の案内が不足し、復職時の対応に難渋することがあった ○部署により業務内容や勤務時間が多岐に渡り、2020年度に産業医が交代し当初は各部署の詳細把握が困難であったことから、復職時の業務アサインや就業時間についてフロントラインとの乖離が生じ、混乱を招くことがあった
	施策実施結果	○退職者へ定期的な健康状態の確認実施 ○復職の基本フローと退職者への案内作成 ○傷病による規程を制定 ○人事課管理職が仕事と治療の両立支援コーディネーター資格を取得
	効果検証結果	○健康管理システムスキル習得、ドライバ化による情報管理 ○退職者へ定期的に連絡し退職中の治療状況把握が可能となった事で、状況に沿った復職プランの策定により復職、フォローがスムーズに行われ、復職後の同事由での再退職者ゼロとなった ○規程制定により、疾病を抱える社員が治療を続けながら活躍することが可能となった（2021年度取得社員2名） ○人事課に仕事と治療の両立支援コーディネーター資格者を配置
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	○社内調査の結果、コロナ前と比較して業界、会社の将来や組織風土に不安を感じ、キャリア不安を抱えている若手社員がいることが浮き彫りとなり、メンタル不調の社員が増加することが懸念された ○社内の風通しに不安を抱えている社員、現場の情報が経営層に伝わっていないと感じている社員が多数いることが判明した ○業務上で失敗をした際に、責められていると感じている社員が一定数いる
	施策実施結果	○役員、管理職による対話会実施 ○経営層トップへの「ダイレクトメッセージBOX」開設 ○GOOD JOBカードで褒める文化の醸成 ○社員による社内勉強会の実施 ○「なんでもやってみよう」の意識構築
	効果検証結果	○定期的に実施する社内アンケートの結果 「他部署のメンバーの仕事にも関心を持ち、お互いに連携し話し合うようにしている」2020年度3.74→2021年度3.92 「現場の情報が経営層にしっかり伝わっている」2020年度3.24→2021年度3.29 ○褒める文化醸成GOOD JOBカード送信率 前年度比：166% ○2021年度社内勉強会延べ参加者数693人 ○社内改善提案率 前年度比：131%

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: A N A 大阪空港株式会社

英文名:

■加入保険者: ANAグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 空運業

健康経営度評価結果

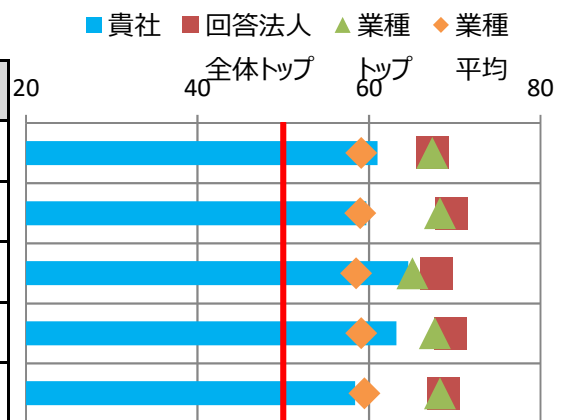
■総合順位: 401~450位 / 3169 社中

■総合評価: 61.0 ↓1.5 (前回偏差値 62.5)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	61.0	67.4	67.4	59.1
経営理念・方針	3	59.7	69.6	68.3	59.0
組織体制	2	64.6	67.9	65.1	58.5
制度・施策実行	2	63.2	69.5	67.7	59.1
評価・改善	3	58.4	68.7	68.3	59.5



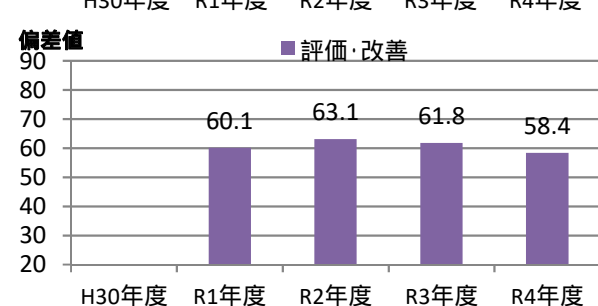
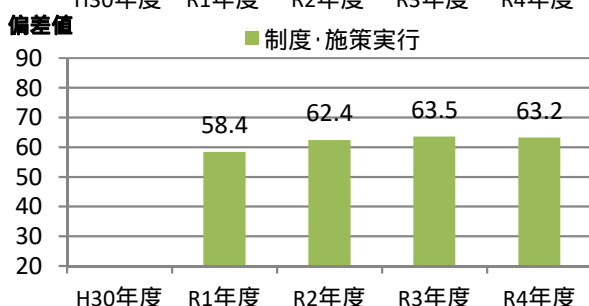
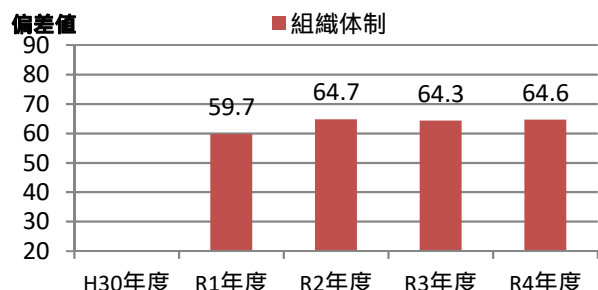
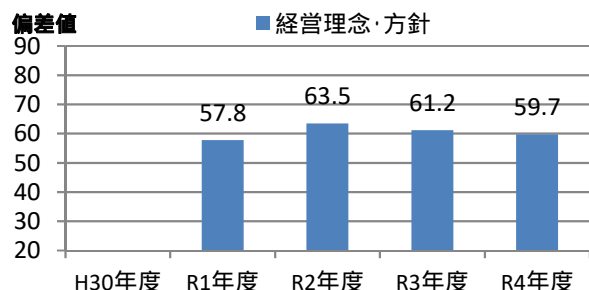
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

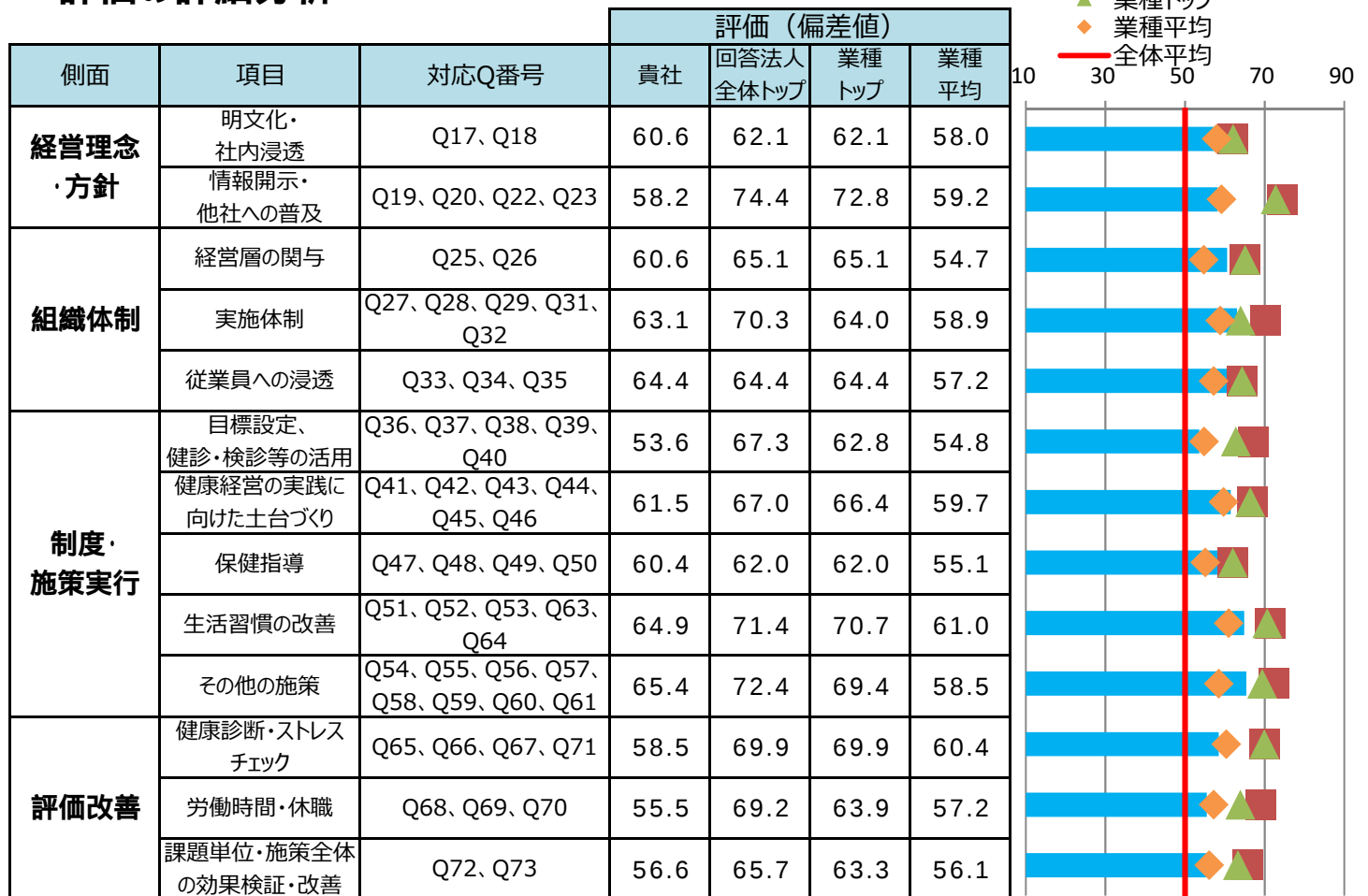
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	401~450位	101~150位	101~150位	401~450位
総合評価	-	59.0(-)	63.4(↑4.4)	62.5(↓0.9)	61.0(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 コロナウイルスの感染拡大防止を図りながら社会経済活動を再開していくにあたり、出社日数が増加している。社員の健康を守る観点から黙食の徹底等の感染対策を継続している為、コミュニケーションの機会が以前より減少している。その結果、従業員同士の意思疎通がうまく図れず、心理的安全性を高めることが難しくなっており、組織の活性化が課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	コミュニケーションの活性化により、スムーズな情報交換がしやすくなり、お互いの価値観を認め合い、従業員同士の意思疎通がうまく図れることで、心理的安全性を高めることができる。それにより、従業員がいきいきと働くことでパフォーマンスが向上し、組織の活性化が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	外部向け会社HP http://www.ana-osaap.co.jp/company/#vision

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	8	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	健康アプリを用い、WEBウォーキングイベントに参画。職場毎のチーム対抗戦とし上位チームを表彰した。				
(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	81.0	%

- 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	健康アプリを提供し、食生活・栄養面で各自に沿ったミッションを設定し、生活改善を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%

- 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（歩数カウント可能）を用い、ウォーキングイベントに参画。チーム対抗戦とし、上位者には商品を贈呈				
(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	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	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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健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	59.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.9	55.7	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	62.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	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	57.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.9	51.5	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.4	60.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	61.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	57.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.8	60.5	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	2020年度からのコロナ禍において、就業機会の減少や生活習慣の変化から、運動不足等による生活習慣病に関わる傾向が表れ始め、転倒によるけがが発生するようになった。
	施策実施 結果	・食事と運動に関わる情報発信による啓発やセミナーを実施 ・健康アプリを利用したWebウォーキング大会への参加推奨を実施し、全社員の15.5%が参加 ・経営層から未然防止に関する注意喚起のメッセージ発信
	効果検証 結果	・2021年度に発生した職場や通勤路上で転倒等によるけがは、2022年度に入っても継続して発生している。けがの未然防止に繋げるため、けがをしづらい体づくり、運動の習慣化に向けた取り組みや、発生事象の分析、その結果の周知による未然防止の啓発をさらにすすめる必要がある。
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	多くの人が集まる空港では、あらゆる感染症に罹患するリスクが高く、社員が罹患した場合、また事業所内でクラスターが発生した場合には社会的影響、および事業継続の観点でも影響が大きい。社員の安全、健康を守り、公共交通機関としての責任を果たすため、あらゆる感染症への予防が課題。
	施策実施 結果	職域接種実施により3回目まで早期にワクチン接種を可能とした。初回接種時点の在籍社員数に対し約7割の社員に接種、同じ職場で働く委託、関連各社へ声掛けし、職場全体で感染および重症化リスクの低減を図った。
	効果検証 結果	職域接種での早期ワクチン接種の推進や、手指消毒、黙食等の基本的な感染対策の徹底等、感染予防に対する高い意識付けの継続等により、職場でのクラスター発生はゼロであり、支障なく事業運営を継続できた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ANA沖縄空港株式会社

英文名: ANA Okinawa Airport Co.,Ltd.

■加入保険者: ANAグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 空運業

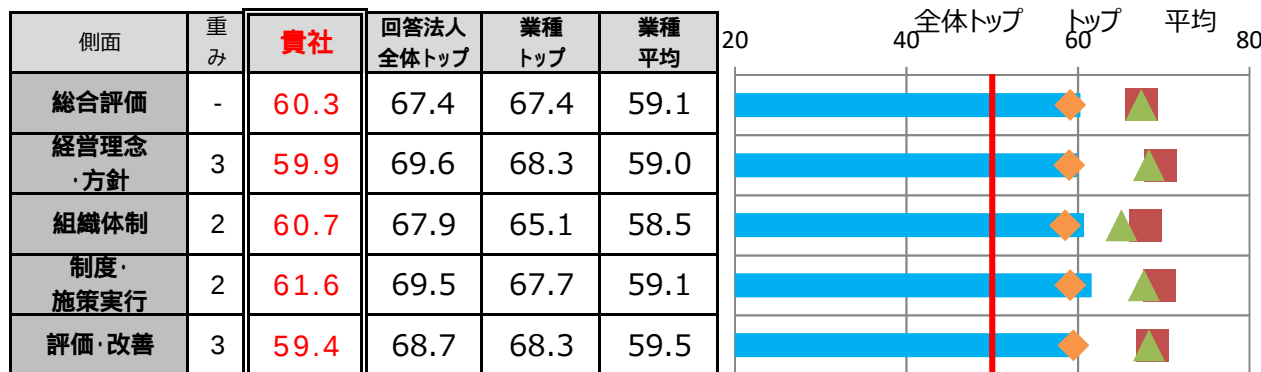
健康経営度評価結果

■総合順位: 501~550位 / 3169 社中

■総合評価: 60.3 ↓1.0 (前回偏差値 61.3)

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

評価の内訳



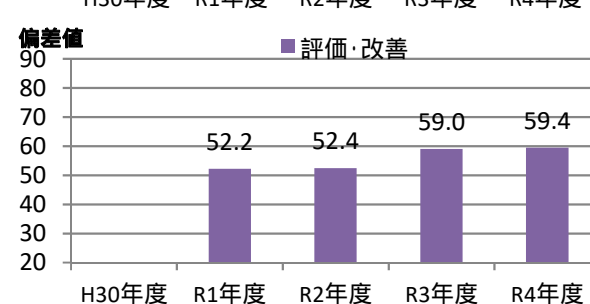
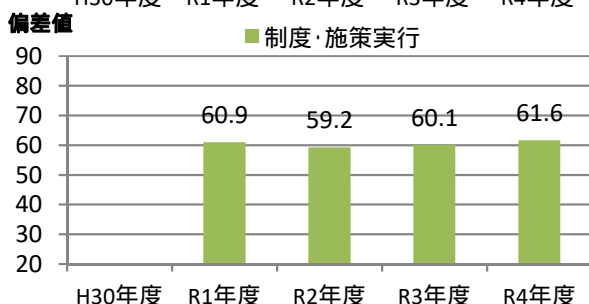
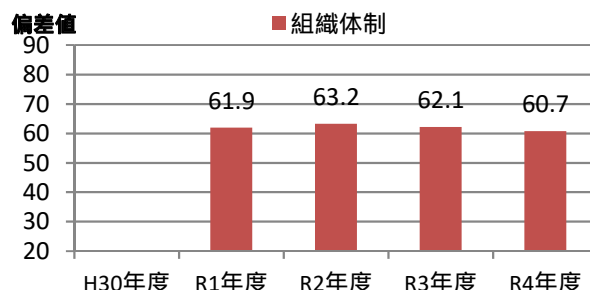
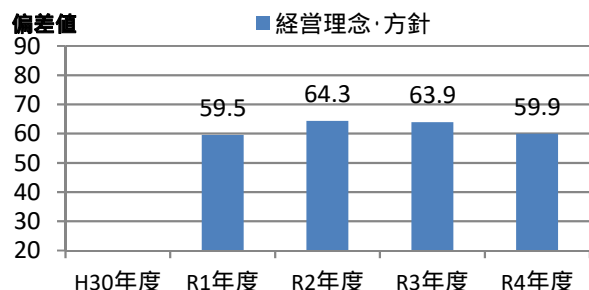
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

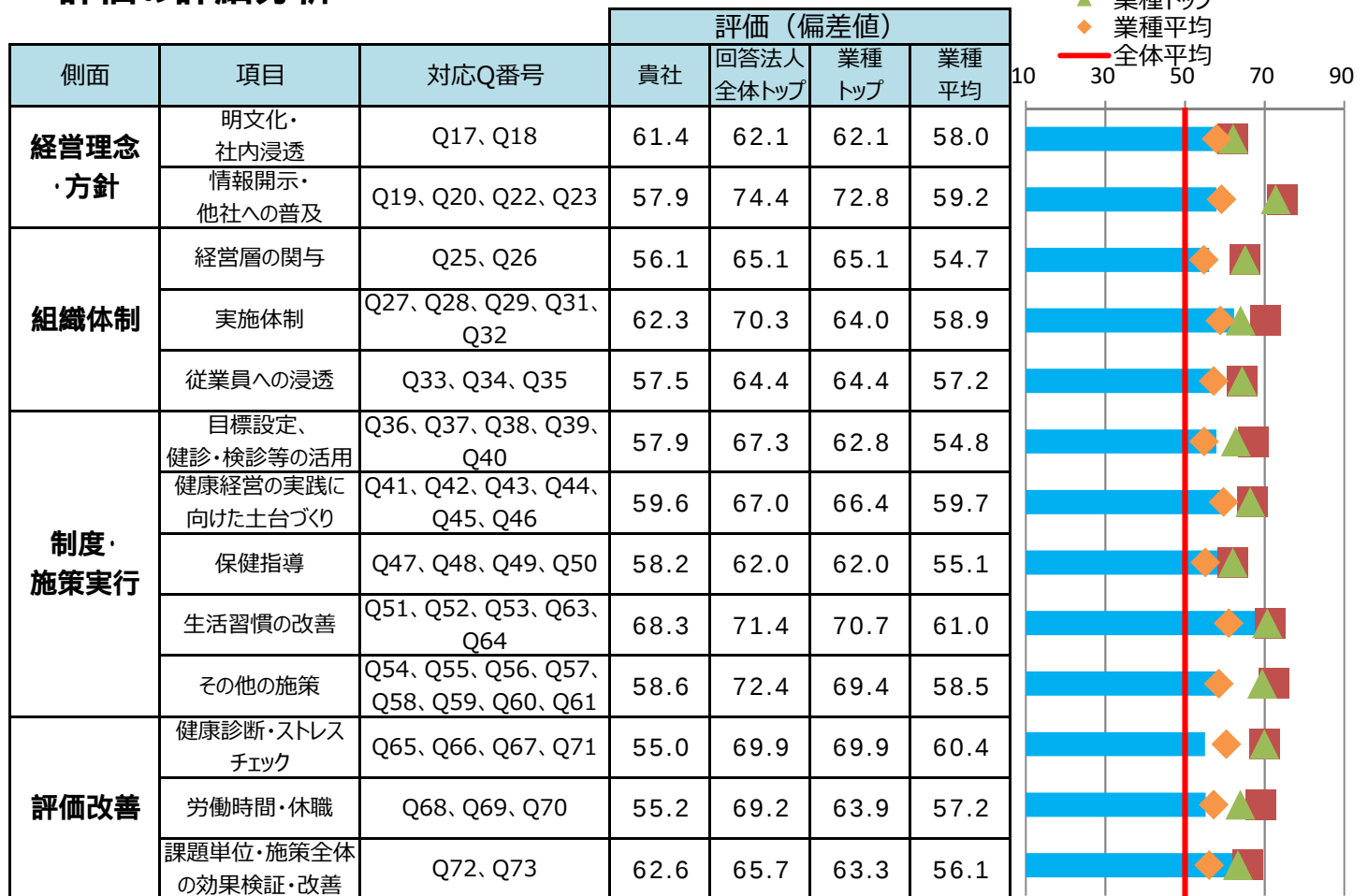
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	501~550位	451~500位	251~300位	501~550位
総合評価	-	58.1(-)	59.5(↑1.4)	61.3(↑1.8)	60.3(↓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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長期化するコロナ禍がもたらした社会環境や生活習慣の変化により、悪化した健康状態の改善がみられず、健診結果では肥満率が増加傾向にある。また、コロナ禍でのコミュニケーション希薄やアフターコロナに向けた生産量の増加や働き方、環境の変化に対する不安がメンタルヘルス不調やエンゲージメントの低下につながる事も懸念され、心身の不調者が増加することでパフォーマンスが低下し、生産性や品質に大きく影響する恐れがある。
健康経営の実施により期待する効果	○運動習慣の定着に向けた施策を強化し行動変容のきっかけを作ることで社員一人ひとりに健康状態を自覚させ、健康意識の向上と現状の改善を図る。健康状態が改善することでパフォーマンスが向上し、より良いサービスの提供が顧客満足度および企業価値の向上につながる。 ○組織的なコミュニケーション醸成の取り組みを実践することにより人財力を高め、エンゲージメントを向上させる事で生産性・品質の向上が期待できる。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.okaap.ana-g.com/company/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。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	8	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。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(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	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	社員同士が感謝を送り合う取組の中で多く受けた社員や好事例について各職場にて表彰し記念品を贈呈している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	新入社員に対して保健師による食生活についての指導を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.6	%	(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	全社員に提供している健康増進アプリを活用したWEBウォーキング大会を開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.8	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.2	59.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	55.7	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.1	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.7	62.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.6	57.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	51.5	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	60.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	61.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	57.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.8	60.5	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	2019～2021年度の健診結果において、男女ともに肥満率に関する項目が悪化しており、健康状態の悪化によるパフォーマンスの低下が懸念される。2021年度に全社員を対象にしたアンケートではコロナ禍での行動制限によって不安を感じると回答した社員社員も多く、「実施してほしい取り組み」の回答では運動関連の取り組みを希望する回答も24%あったことから運動習慣と健康意識向上のための全体的な対策が必要である。
	施策実施結果	全社員に提供している健康アプリを活用したウォーキング大会を毎年実施。今年度は個人戦・チーム戦を設定しインセンティブを付与したことにより注目度が高まり、参加者が前回より223名増加した。
効果 検証 ②	効果検証結果	個人戦については上位者だけでなく挑戦しやすい順位に景品を設定したことで順位確認の問い合わせもあり、毎日の歩数を意識する社員が増えた。チーム戦においては23チームのエントリーの中で職場内対抗として活用する部署もあり、組織活性化の効果もみられた。また、アプリの登録率も22%上昇しており、運動習慣の定着・健康意識の向上を図る取り組みとして効果を得られた。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍による出社や会食制限、イベントの自粛、会議体のオンライン化が進み、コミュニケーションを取りづらい状況が続いており、社内アンケートの結果からも職場内のコミュニケーション希薄を懸念する声がある。また、メンタルヘルス不調の相談件数も2021年度と比較して増加傾向にあり、メンタルヘルス不調の未然防止に加え、アフターコロナで生産量が増加した場合にしっかり連携を図れるよう対策が必要である。
効果 検証 ②	施策実施結果	社員同士が感謝の気持ちを伝えあう「GoodJobカード」の提出目標件数を設定して毎年実施している。各職場の推進担当チームによる声かけや、提出件数・内容による表彰を行い、社内イントラにて周知を行った。
	効果検証結果	2021年度のGoodJobカードの提出率が99.6%となり、目標の100%には届かなかったものの、全体的なコミュニケーションの活性化を図ることができた。また、従業員満足度調査では「私は他部署のメンバーの仕事にも関心を持ち、お互いに連携し話し合うようにしている」との設問において、回答ポイントが2020年度より0.2ポイント上昇した。

※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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ANA関西空港株式会社

英文名: ANA KANSAI AIRPORT CO.,LTD.

■加入保険者: ANAグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 空運業

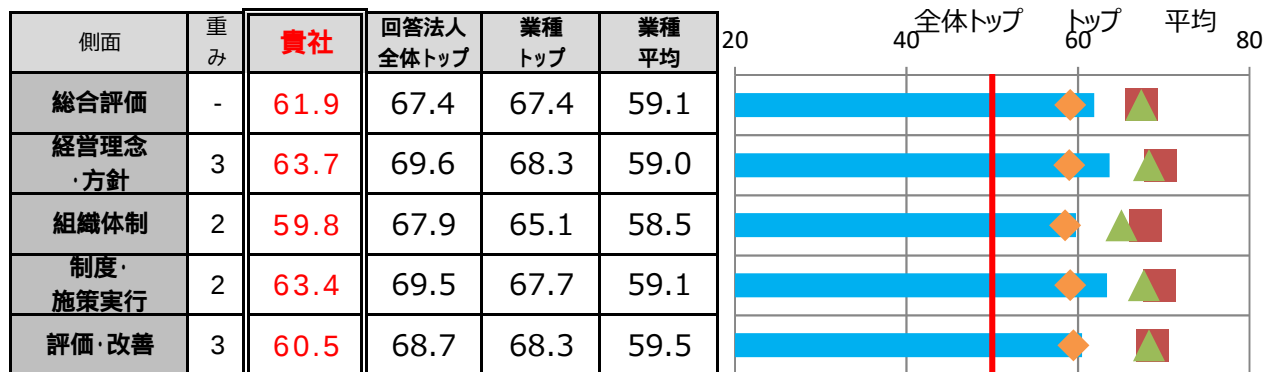
健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 3169社中

■総合評価: 61.9 ↑1.6 (前回偏差値 60.3)

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

評価の内訳



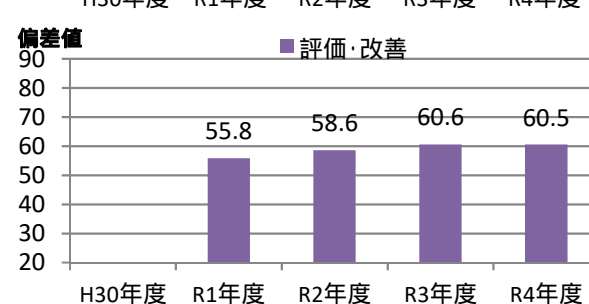
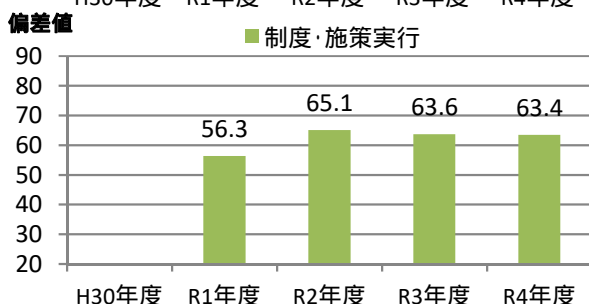
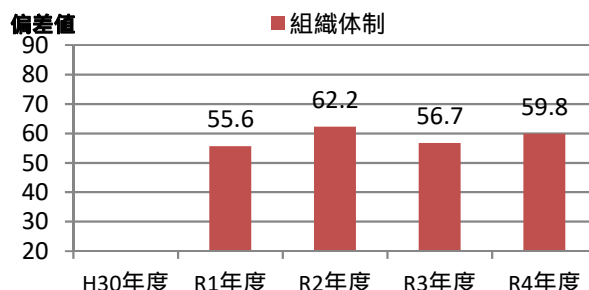
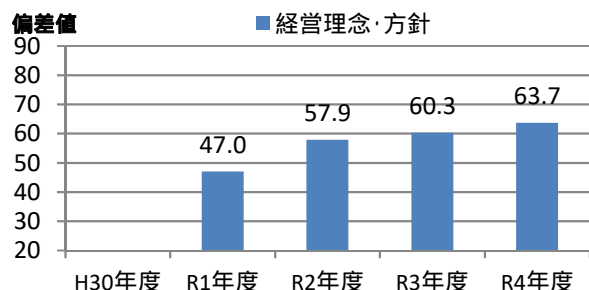
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1001~1050位	351~400位	351~400位	251~300位
総合評価	-	53.2(-)	60.4(↑7.2)	60.3(↓0.1)	61.9(↑1.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・シフト勤務従事者が大多数を占め、規則正しい生活リズムを確保できない中、体の不調を感じる前に予防し、心身共に健康でパフォーマンスを最大限に発揮できる環境の整備。・シフト生活に加え、事業所の立地等就労環境に起因する生活習慣病の予防。・上司部下を始めとする従業員間のコミュニケーション不足や、徐々に生産量が戻る中多忙になる就業時の負担に起因するメンタル不調の軽減や防止。
健康経営の実施により期待する効果	・残業時間の低減や休暇取得率の向上により心身の充実を図り、従業員満足度やパフォーマンスの向上に繋げる。・会社にながら健康的な食生活を実現し、生活習慣の改善を意識することで、疾病発症率を減少させる。・管理職を中心にメンタルヘルス教育を定期的実施し、部下の心身の健康管理を定着させるとともに、感染症対策に留意した社内イベントを実施し、対話の機会を多く設け、メンタル不調による休職低減に繋げる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	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.kixap.ana-g.com/health-achievement/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	2	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	社内SNS配信やチャットアプリにて、社内活動の共有や遠隔でのコミュニケーションとして利用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	会社にながら健康的な食生活を送れるよう、環境の整備を行っている。今後設置場所を増やす計画。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.9	%	(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	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	ピラティスを取り入れたボディメンテナンスセミナーやANAグループ体操で、負荷の多い部位のケアを実施。				
(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	30.8	%

- 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	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.5	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	59.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.6	55.7	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.3	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.0	62.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.3	57.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.5	51.5	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	60.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	61.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	57.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.2	60.5	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	BMIやメタボリックシンドローム該当率において、改善項目は複数見られるものの、目標値には大きく差異が生じている。生産量の増加によりリモートワークは減少しているものの、コロナ前と比較し依然として運動不足や食生活の乱れが続いていることが原因と推測する。運動や食生活改善のきっかけ作りを提供することに加え、就労環境の改善も課題として認識する必要がある。
	効果検証結果	セミナーやウォーキングイベントの参加促進を行った結果、ボディメンテナンスセミナー107名・ウォーキングイベント215名の参加となり、過去最高人数となった。 また、一部事業所にオフィスでやさいを導入。 BMIやメタボリックシンドローム該当率は、特に男性の数値に大きく改善が見られた。また、セミナーやウォーキングイベントは業務の都合もあり全従業員の参加は叶わないものの、実施概要や実施の目的を社内周知することによって、社員の健康への興味・関心に繋がった。 カップ麺の自販機の撤去、オフィスでやさいの設置により、プラス1品健康的な食品を摂取するきっかけ作りと食生活改善への意識付けに繋がった。
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	接客を伴うサービス業で不特定多数のお客様との接点があり、個人の健康管理のみでは感染を抑えられない職種、また生産量や予約数に合わせ常に一定数の人員が必要な職種である。社会的に感染が拡大している最中においても、社内感染者数や事業所内での感染拡大を最小に抑え、エッセンシャルワーカーとしての社会的責務を果たしていくこと。
	効果検証結果	自治体発信の会食ルールを厳守するだけでなく、社内感染状況に合わせ、社内独自の会食ルールや罹患後の出社ルールを設定。また、職域接種を実施し、社員の健康維持、安心感の獲得に努めた。 社員のみならず、ご搭乗いただくお客様並び社員のご家族の安全確保が実現した。社会的な感染者急増局面においても、感染・発症・重症化の予防ができ、感染者・濃厚接触者発生リスクを最小化することにより、生産体制が確保でき、エッセンシャルワーカーとしての社会への責務を果たしている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: A N A 福岡空港株式会社

英文名: ANA FUKUOKA AIRPORT CO.,LTD.

■加入保険者: ANAグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 空運業

健康経営度評価結果

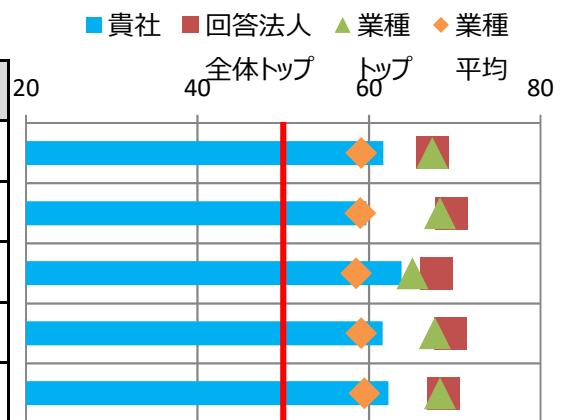
■総合順位: 301~350位 / 3169 社中

■総合評価: 61.7 ↑2.2 (前回偏差値 59.5)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	61.7	67.4	67.4	59.1
経営理念・方針	3	59.7	69.6	68.3	59.0
組織体制	2	63.8	67.9	65.1	58.5
制度・施策実行	2	61.6	69.5	67.7	59.1
評価・改善	3	62.3	68.7	68.3	59.5



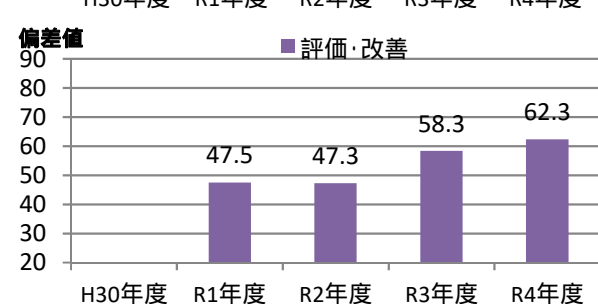
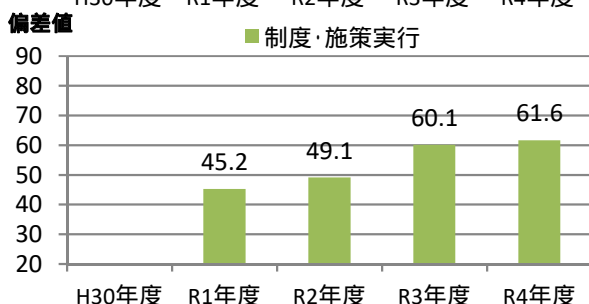
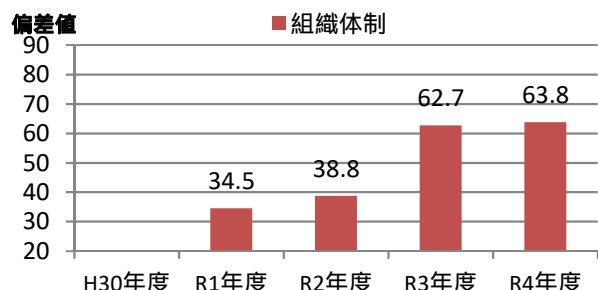
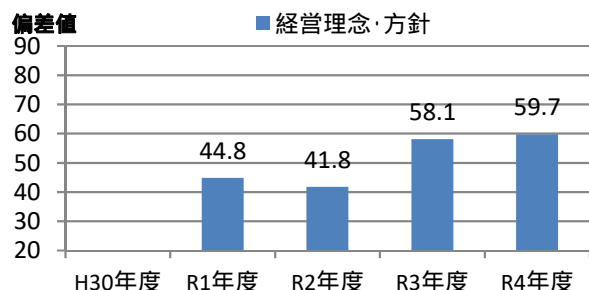
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

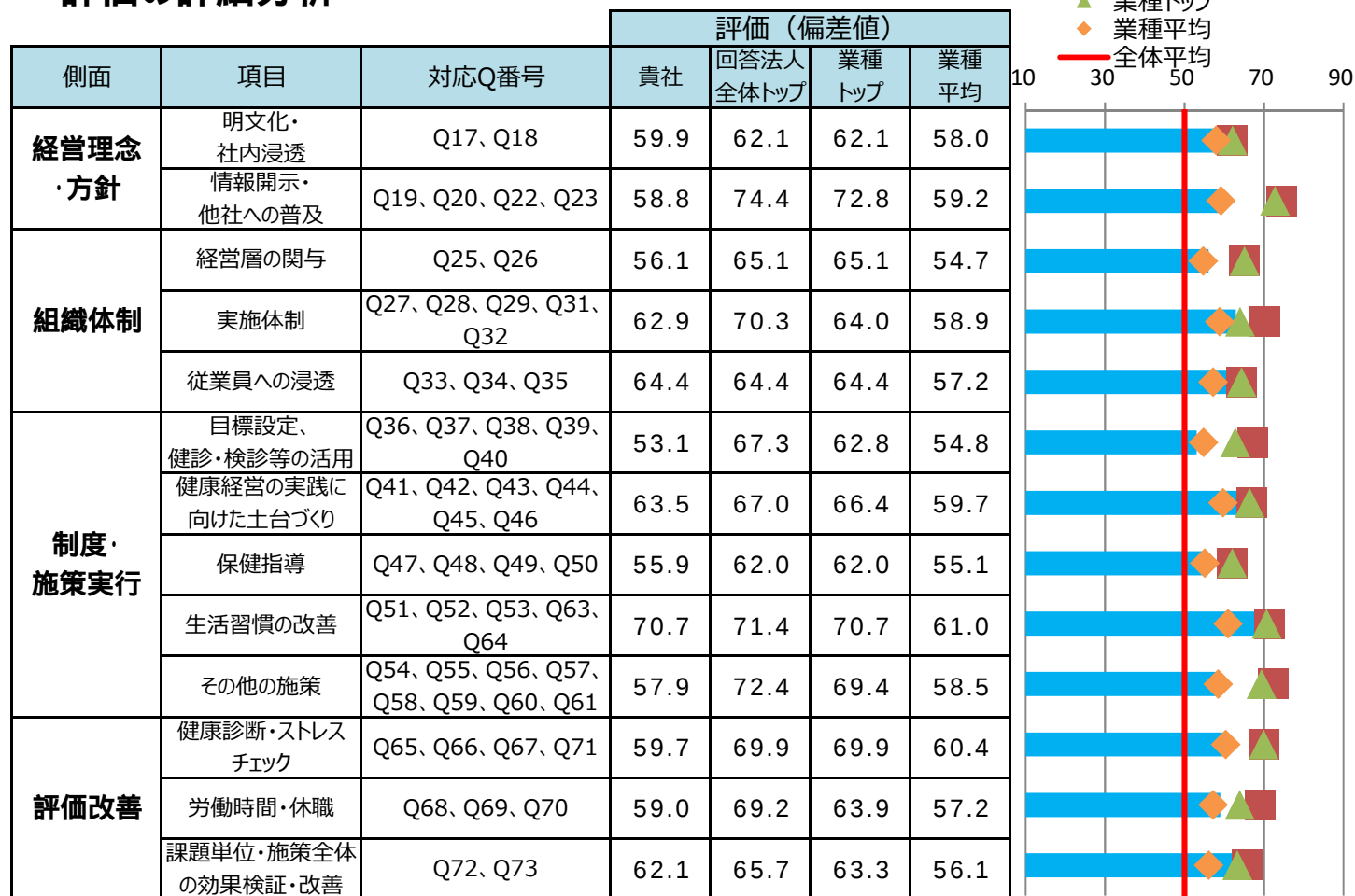
評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1701~1750位	1801~1850位	451~500位	301~350位
総合評価	-	43.6(-)	44.3(↑0.7)	59.5(↑15.2)	61.7(↑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。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ○男性の喫煙率が高い。組織構成上20～30代の人数が多いが、各年代とも3割前後となるため全年齢に対しての禁煙対策が必要。パフォーマンス低下の要素として、短期的にはニコチン切れに伴う集中力低下、長期的には生活習慣病やガンの罹患率が上がることが挙げられる。 ○深夜業の従事者は、生活習慣病や睡眠障害のリスクが高い。特に脂質の所見については世代を問わず高くなりやすいため継続的な保健指導が求められている。
健康経営の実施により期待する効果	○喫煙率低減により喫煙者の疾病リスクが下がることはもとより、非喫煙者の健康を守ることができる。男性従業員の喫煙率は、2020年度が34.9%、2021年度は32.5%と推移しており、30%を最終目標に掲げている。 ○従業員一人ひとりの健康意識が上がり、生活・食事・運動習慣が改善されること。 ○社員が心身ともに健康で、最高のパフォーマンスを発揮することでお客様の「安心」と「信頼」へ繋げる

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.fukap.ana-g.com/company_support.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	33	回	9	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.6	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	社員が感謝の気持ちをメッセージとして伝え合うプログラムを展開。送受信共にインセンティブが付与される。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.6	%

- 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	健康アプリ内に栄養・食生活に関する目標を設定し、日々の生活の中で生活習慣の改善を図ることが出来る。				
(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	93.5	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康アプリ内で歩数管理、運動の動画提供を行い習慣化を促進。加えてWEB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	93.5	%

- 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	0.7	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	59.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	55.7	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.1	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.2	62.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.4	57.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.2	51.5	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.7	60.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	61.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	57.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.4	60.5	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康経営の取組みを開始した2016年度以降、男性の喫煙率は徐々に改善されている。健康保険組合の禁煙補助に関する情報提供や、卒煙セミナーを開催し禁煙推奨を呼び掛けていたが、小幅な改善に留まっていることが課題であった。そこで喫煙者にアンケートを実施したところ、将来的な卒煙希望がある従業員が7割程度いる結果となった。卒煙へ一歩踏み出す施策展開に工夫が必要である。
	効果検証結果	○男性の喫煙率はコロナ禍前の2019年度が37.2%であったのに対し、2021年度は32.5%と改善している。 ○ニコチンパッチ体験会終了後に参加者全員が「禁煙を継続する」または「また機会があれば挑戦したい」と前向きに卒煙を検討する結果となった。 ○男性従業員（40歳以上）の生活習慣病の割合は2019年度が36%であったのに対し、2021年度は33.9%と改善している。
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	深夜業に従事する人数が多く、生活習慣病や睡眠障害のリスクが高い。会社の構成人数の特性上、若年層が多く脂質に所見のある従業員割合が高くなることからリスク習慣の悪化を防ぐために健康診断後の保健指導率を向上させる。その中で食生活や運動習慣の改善、睡眠の質を高めるための指導を実施する。
	効果検証結果	健康診断の事後措置介入率61.1%（前年比+4.3%） 健康増進アプリへの登録率は93.5%を達成。 ○ウォーキングイベントを開催し、208名が参加。運動習慣が定着した。 ○男性従業員のメタボリックシンドローム該当率はコロナ禍前の2019年度に対し、2021年度は14.3%減と大きく改善している。 ○2021年度の定期健康診断の問診において、1回30分以上の運動を週2日以上1年以上継続しているかを問う項目で「はい」と答えた人数が2020年度より4%増加しており運動習慣の定着率が上がったと言える。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: A N A ウイングス株式会社

英文名: ANA WINGS CO.,LTD.

■加入保険者: ANAウイングス健康保険組合

非上場

■所属業種: 空運業

健康経営度評価結果

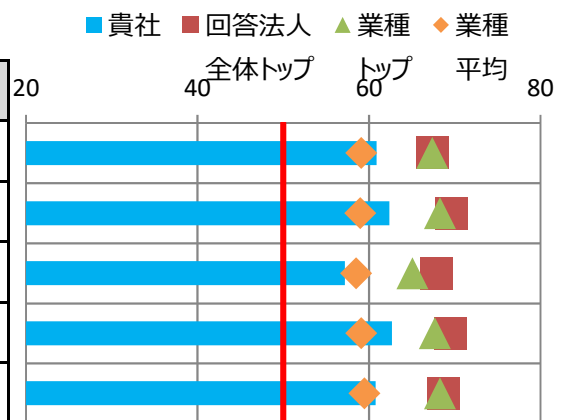
■総合順位: 401~450位 / 3169 社中

■総合評価: 60.9 ↓0.8 (前回偏差値 61.7)

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

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	60.9	67.4	67.4	59.1
経営理念・方針	3	62.4	69.6	68.3	59.0
組織体制	2	57.2	67.9	65.1	58.5
制度・施策実行	2	62.7	69.5	67.7	59.1
評価・改善	3	60.8	68.7	68.3	59.5



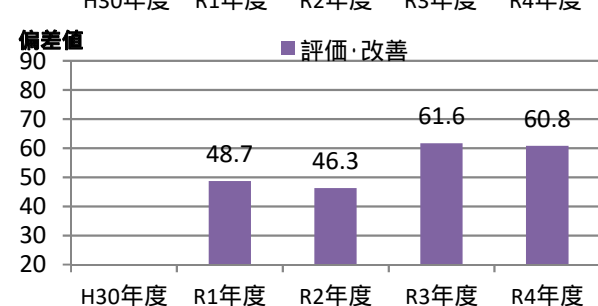
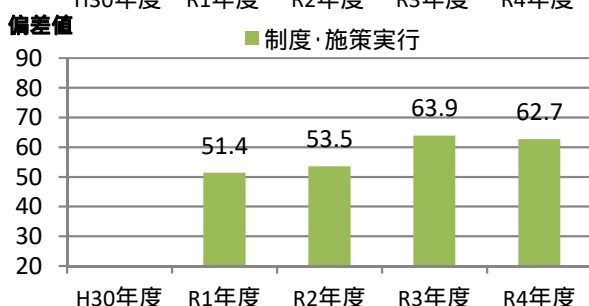
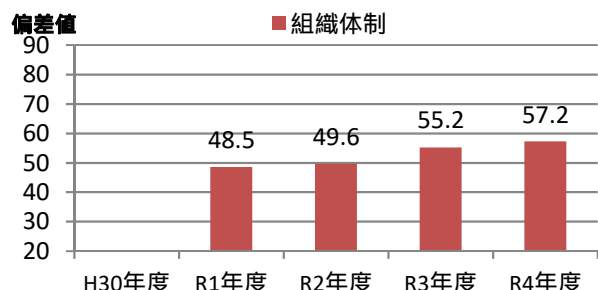
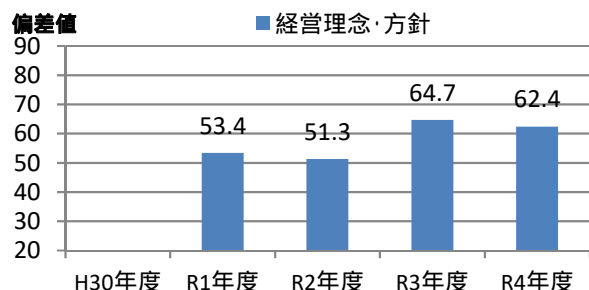
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

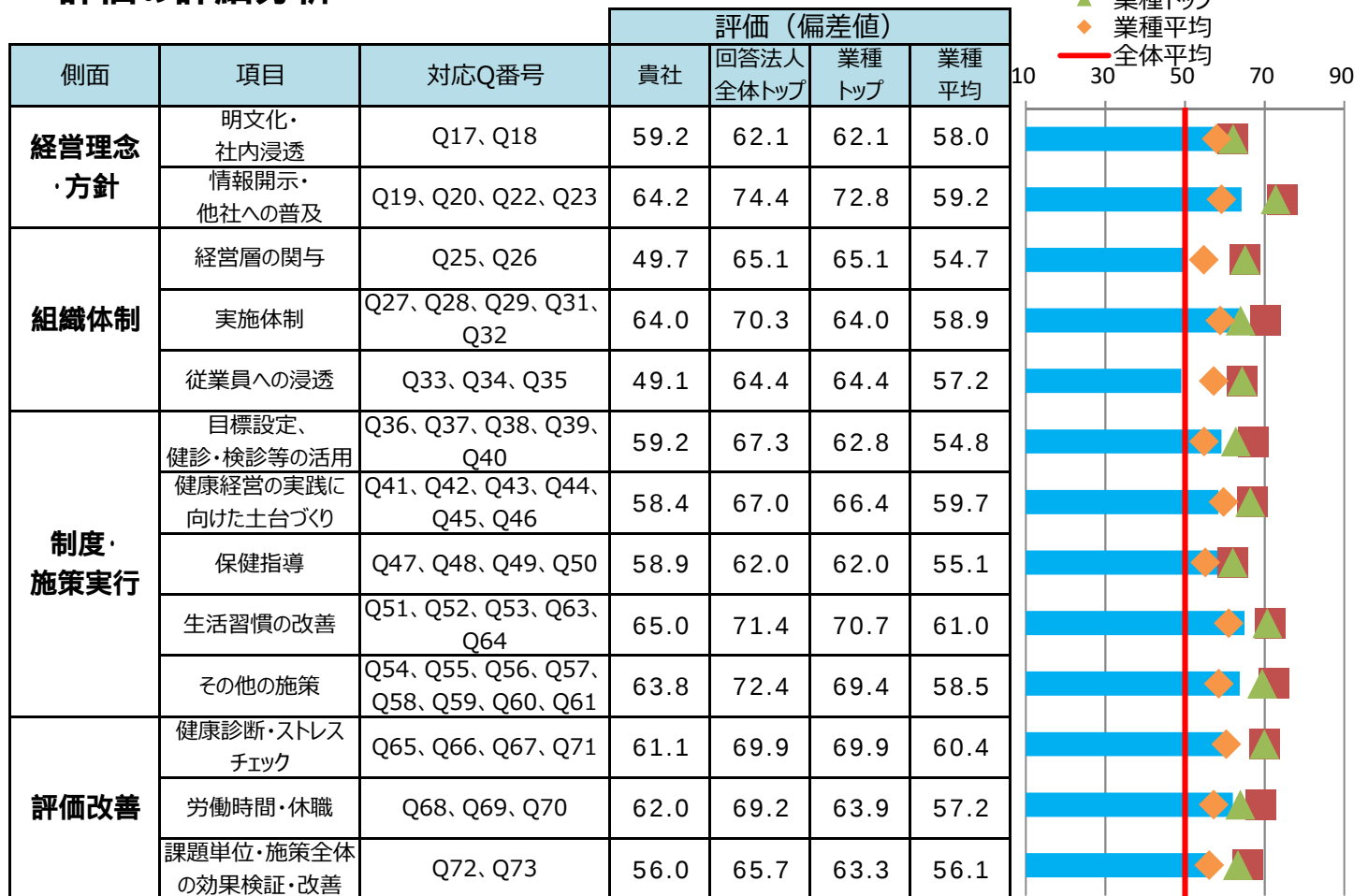
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1201~1250位	1351~1400位	201~250位	401~450位
総合評価	-	50.6(-)	49.9(↓0.7)	61.7(↑11.8)	60.9(↓0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 疾病予防に関わる健康管理指標(2021年度)に関して(BMI値適正率)【男:77.1% 女:69.3%】(喫煙率)【男:15.0% 女:2.2%】(メタボ該当率)【男:12.3% 女:0%】(身体愁訴該当率)【男:7.4% 女:27.6%】であり、生活習慣病の防止が必要である。心身ともに健康であることが業務パフォーマンス発揮につながることから、運動習慣や食生活の指導が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	○業務量の回復に伴う従業員の運動習慣や生活習慣に関する施策を充実させることで、従業員の健康意識を向上させ、健康状態を改善することでパフォーマンスの発揮が期待できる。 ○上記効果が得られることで、リモートワーク時における長時間の着座や着陸時の衝撃における腰痛等を防止し、健康的なからだ作りを目指すことで、生産性の向上が期待できる。 ○健康的なからだ作りにより、労災件数の減少にもつながる。

※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

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.anawings.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- 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	支店や課など様々な所属でのGoogle Currentsを作成し、いいねやコメント投稿機能を活用。				
(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	77.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	乗務員の機上食を片手で食べれる栄養価の高い物に変更。空腹時間が減り、フードロス削減にもつながった。				
(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	70.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	社員向け健康管理アプリを提供し、WEBウォーキング大会を通じた運動奨励やバイタル記録促進を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

- 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	2.8	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.9	59.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	55.7	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.0	62.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.6	57.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	51.5	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	70.0	60.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.8	61.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	57.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.7	60.5	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	コロナの長期化による出社や会食制限から、従業員同士のコミュニケーションが希薄となり、心身共に健康状態の悪化が顕著になっている。メンタルヘルス不調による長期欠勤・休職者数は前年度（2020年度）から15件、ストレスチェック結果による高ストレス者率は0.31%、外部相談窓口の新規相談者数が5件増加したことから、メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・職場環境の改善が課題である。
	施策実施結果	○社長による全社員への1on1ミーティングを実施。 ○メンタルケアに特化したセミナーを年10回以上実施。 ○全国の健管室産業医による健管リレーセミナーを月1回実施。 ○WEBウォーキング大会を実施。
効果 検証 ②	効果検証結果	上記施策に加え、各支店独自の取り組みなど様々な施策を実施しているが、長引くコロナの影響からメンタルヘルス不調は依然として増加傾向にある。特に職場の人間関係・仕事に対する悩み、健康（心）に関する外部相談件数は多く、復帰へ向けて健康状態、長期休職者数、休職期間の把握など、職場の上司や産業医による個々に応じたフォロー体制をより一層強化し、引き続きの対策および検証を行っていく必要がある。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	生産量回復に伴い、3H（初めて・変更・久しぶり）による安全管理・事故未然予防が急務となる。乗務員を中心に、不自然な姿勢での作業や重量物取扱い作業、長時間の着座や睡眠不足、疲労等により、腰痛等に起因する労災件数が大きく増加（2020年度7件、2021年度14件）。生産性の低下や事故発生のリスク、健康状態の悪化等が懸念された。
効果 検証 ②	施策実施結果	○オンラインによるボディメンテナンスセミナー（ピラティス）を開催。 ○米国BOC公認アスレチックトレーナーによる肩こり腰痛セミナーを開催。 ○CPAP療法士、睡眠科学の専門家による睡眠セミナーを開催。
	効果検証結果	上記施策により、怪我の防止や健康状態の向上に寄与。 労災件数は対前年比で7件増加したものの、低い水準を保っている。 ○ストレスチェック内の「腰が痛い」「よく眠れない」を問う設問においては、「ほとんどなかった」と回答した社員数が対前年比で「23名」「37名」と増加した。 生産性アンケート内の自身の生産性問う設問においては、「100%」と回答をした社員数が、前年比で23名増加。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ANA新千歳空港株式会社

英文名: ANA New CHITOSE AIRPORT CO.,LTD.

■加入保険者: ANAグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 空運業

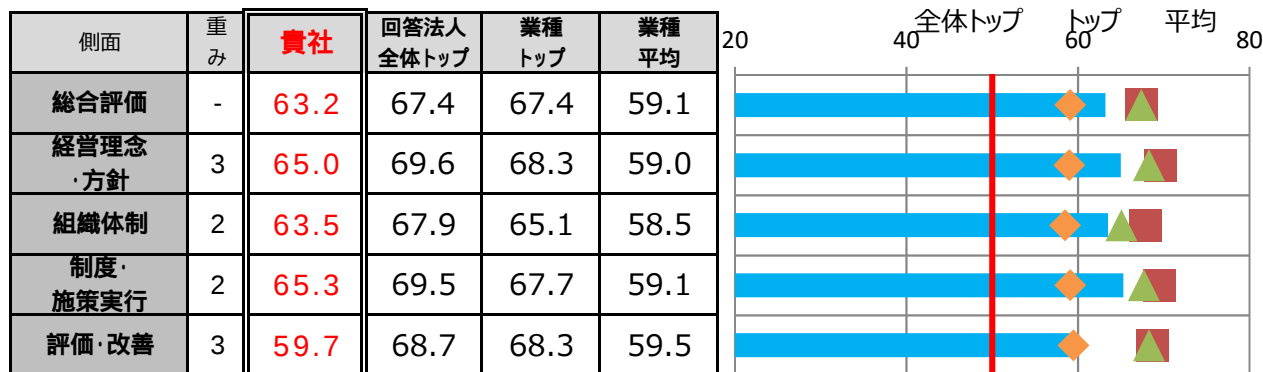
健康経営度評価結果

■総合順位: 101~150位 / 3169社中

■総合評価: 63.2 ↓1.3 (前回偏差値 64.5)

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

評価の内訳



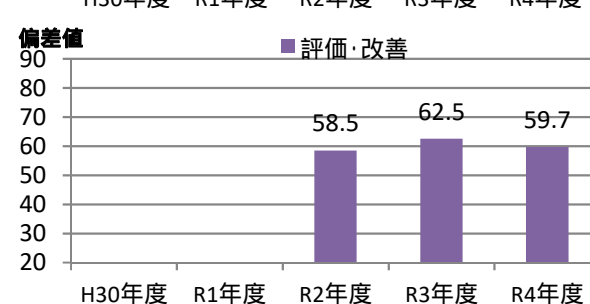
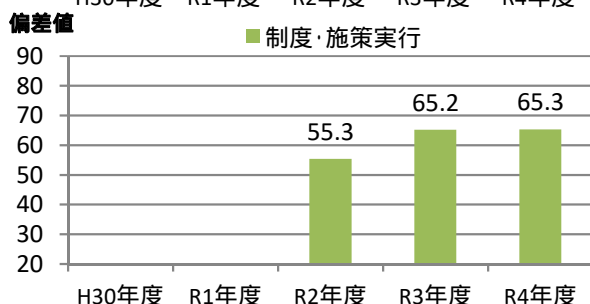
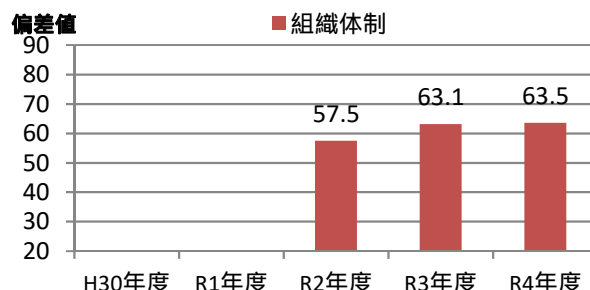
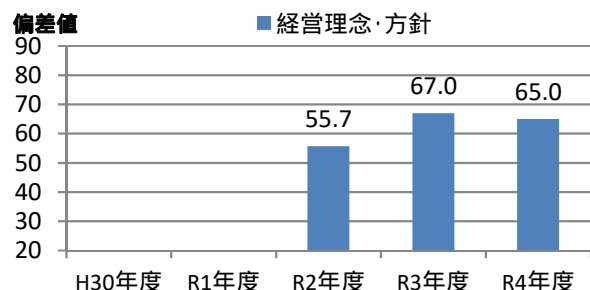
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

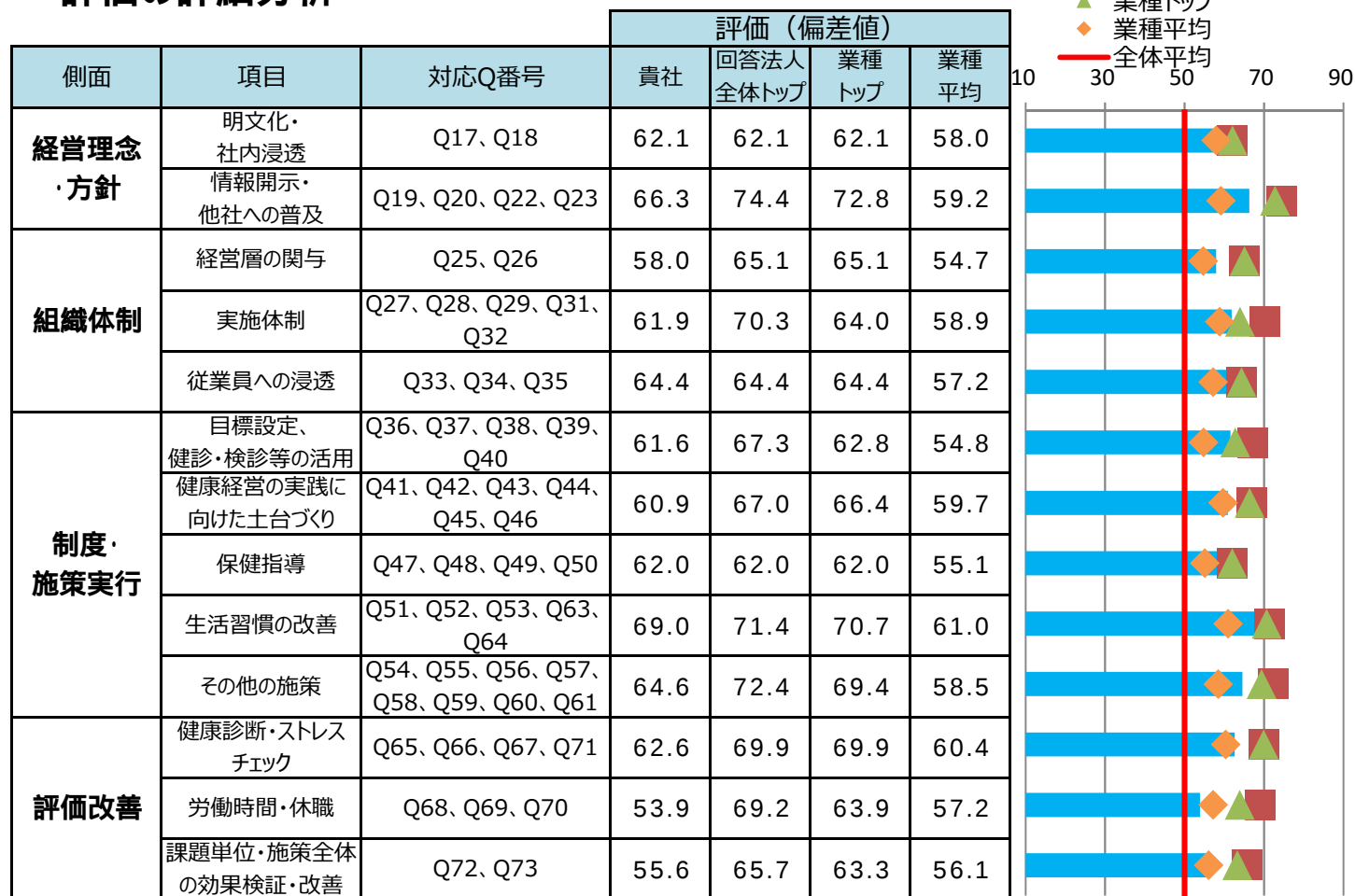
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	701~750位	1~50位	101~150位
総合評価	-	-	56.8(-)	64.5(↑7.7)	63.2(↓1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍によるリモートワークの増加やステイホーム等によって、運動習慣や食生活に代表される生活習慣が変化しており、各種セミナーや健康相談等で対応を行ってきた。健診結果については改善には至らなかったが継続的な取り組みの必要性はある。従業員の生産性の低下（パフォーマンス悪化）や疲労を原因とする怪我や病気による医療費増の懸念もあり、事業活動の回復に適応していけるパフォーマンスと品質向上が課題と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	○従業員の運動習慣や食事習慣（生活習慣）に関する施策を充実させることで、従業員の健康意識を向上させ、健康状態を改善することで生産性の向上（パフォーマンス向上）が期待できる。 ○上記効果が得られることで、従業員がいきいきと生活、仕事をすることができ、医療費の抑制やサービスの品質の維持、向上を期待できる。 ○サービスの品質が向上することで、顧客満足度も上がり企業価値の向上が期待できる。

※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

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	Good Job Pointを導入し、常日頃から従業員同士で褒め合う文化を醸成している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.9	%

- 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	健康教育の一貫として、栄養バランス、食事の量、タイミングなど自炊に向けた指導をしている				
(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	12.1	%

- 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	MY HEALTH WEBを全従業員に導入し、健診結果や歩数管理など健康をサポートしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	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	25.7	%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.5	59.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	55.7	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	69.3	62.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.4	57.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.0	51.5	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	65.5	60.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	61.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	57.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	67.9	60.5	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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年度の健康診断では、2020年度よりLDLコレステロール及び中性脂肪の値が低減したが、2019年度と比較すると脂質異常症の従業員が増加。生活習慣病関連の医療費も高止まりしている。コロナ禍の長期化による外出制限、リモートワークの増加等による運動不足、食生活の乱れに起因しているものと推測される他、社員に対するアンケートにおいても、運動不足や食生活に関する声が多く寄せられた。
	施策実施 結果	・健康便り配信やWSを中心に職場へ生活習慣への注意喚起を実施。 ・健康増進アプリへの登録は100%を達成。 ・ウォーキングイベントは173名が参加し運動習慣の定着化を図った。昨年度実績98名。
	効果検証 結果	・運動習慣のある従業員は全体の約65%となった。 ・血中脂質者の大幅な低減には至らなかったものの、要精密検査/再検査対象者の構成比率は、20年度の約12%から21年度は11%、22年度は8%程度迄減少した。 ・BMIは、女性の適正者率が高位にあったが、20年と比較し22年度は-3.3ポイント減少している。 ・喫煙率は、男女問わず減少傾向であり、生活習慣病に及ぼす防止対策の意識向上は図られつつある。
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	コロナ禍によりリモートや出社率等を鑑みた働き方になっている部分もあり、従業員間のコミュニケーションや上司と部下のコミュニケーションの質や量が不足。現場部門では、生産量回復兆しにある中、3H（初めて・変更・久しぶり）による安全管理・事故未然予防が必要である。コミュニケーション不足が原因の誤解や思い込みが起き、ミスが発生していることや、業務を遂行する上での成長にも影響を及ぼしているケースがある。
	施策実施 結果	定期的な上司と部下の1on1ミーティング、コミュニケーション促進を目的とした定期的な座席配置の見直し、グループ会社間のタウンミーティングの実施、歩fesチーム登録によるトーナメントの参加促進
	効果検証 結果	・1on1ミーティングを行う事で、安全に関する指導育成も改善され、不安全事象等に関する件数は前年度の10分の1まで減少した。 ・歩fes（ウォーキングイベント）の参加人数は前年度より1.7倍増加となり、気軽なコミュニケーションに寄与している。 ・従業員意識調査における、職場風土や雰囲気に関するポイントは前年度より+0.04増加、チームワークに関するポイントは前年度より+0.08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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社JALグランドサービス

英文名：

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

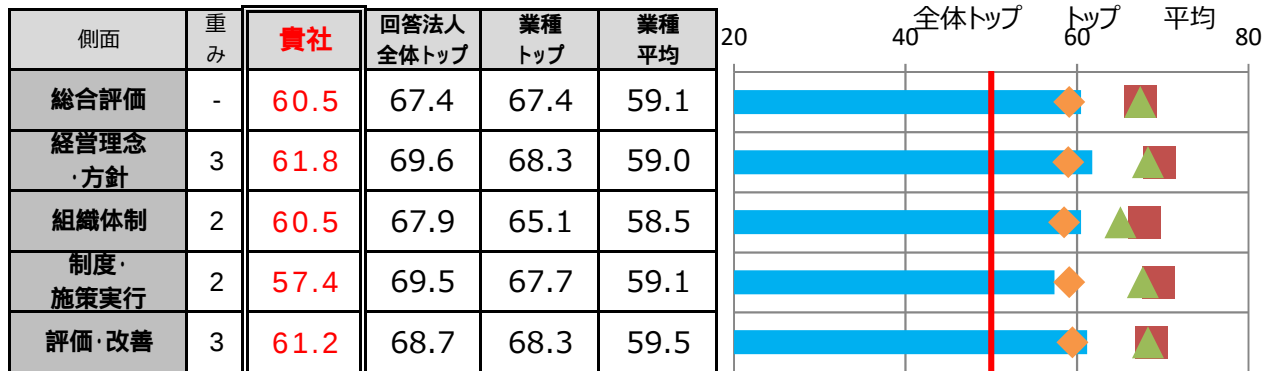
健康経営度評価結果

■総合順位： 451～500位 / 3169 社中

■総合評価： 60.5 ↑6.2 (前回偏差値 54.3)

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

評価の内訳



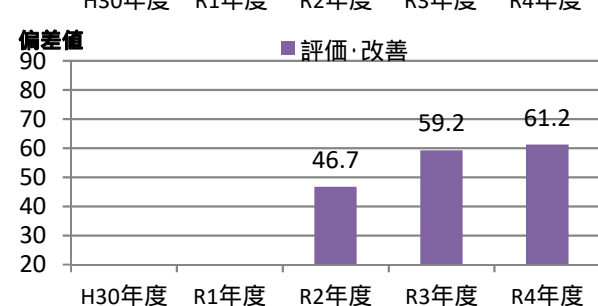
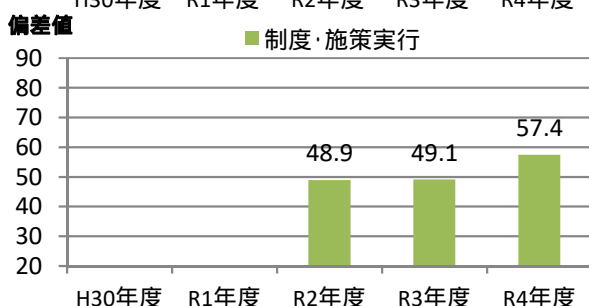
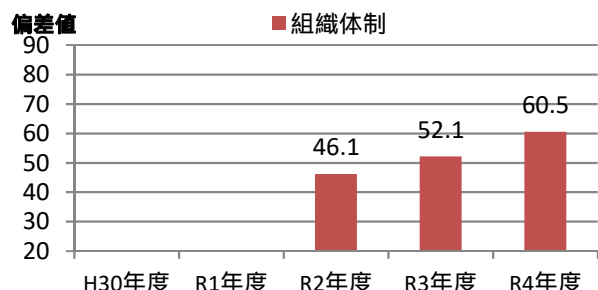
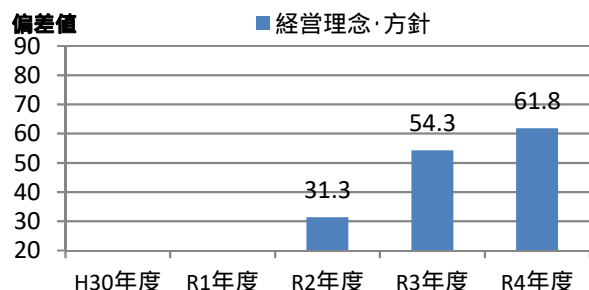
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

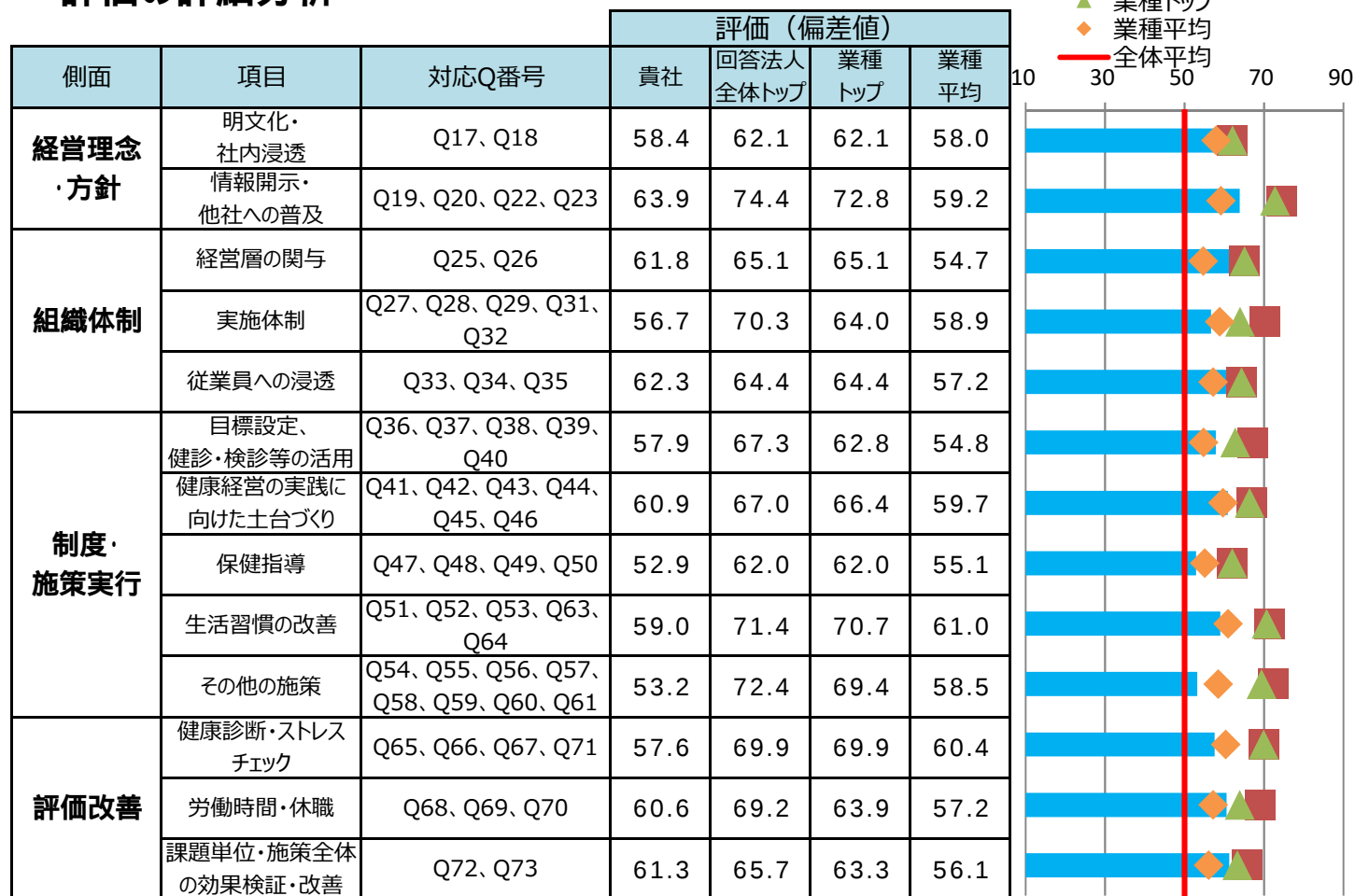
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1951～2000位	1001～1050位	451～500位
総合評価	-	-	42.4(-)	54.3(↑11.9)	60.5(↑6.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



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

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 中期経営計画における人財戦略においては、さらなる生産性の向上を目指しており、そのベースとなる取組として、JALグループ健康推進計画「JAL WellIness2025」の達成を目標にしています。また、企業理念である「全社員の物心両面の幸福の追求」には、社員だけでなく、その生活基盤を支える家族の心身の健康維持も不可欠であることから、被扶養者に対する健康維持のサポートも課題である。
健康経営の実施により期待する効果	JAL WellIness 2025では、生活習慣病、がん、メンタルヘルス、たばこ対策、女性の健康の5つを重点項目とし、2025年度までに達成する目標値を定めています。目標値には、被扶養家族を対象とした項目もあり、社員と生活基盤を支える家族が心身の健康という土台を築き、働き甲斐のある豊かな人生を送ることで安全運航と最高のサービスの提供に繋がり、中長期的な企業価値向上に寄与することを期待しています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=571

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	10	回

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

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	怪我・腰痛予防を目的としたオリジナル体操のオンライン参加型イベントの開催				
(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	11.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	朝食欠食対策に関する動画教育を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	49.9	%

- 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	全事業所で腰痛・怪我の防止を目的としたオリジナルの体操を始業時に必ず実施する				
(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	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	48.6	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.4	59.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.3	55.7	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.9	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.1	62.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	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	57.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.2	51.5	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.3	60.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.6	61.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	57.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.9	60.5	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いて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	JAL Wellness指標の「生活習慣病」に掲げる社員の肥満率および特定保健指導実施率、家族の特定健診受診率が目標値を大きく下回っている。また、社員の健診結果から見る傾向では、3大生活習慣病（がん・心疾患・脳血管障害）の主な要因となる「肥満」「喫煙」「血糖」リスク者の割合がJALグループ平均値と比べても高くなっていることから、改善が必要である。
	効果検証結果	・ e-learningによる健康リテラシー教育（全2回、平均受講率87.2%） ・ 社員の生活習慣や生産性低下率を測ることを目的としたアンケートを実施（2021年7月：回答率80%） 肥満率（前年対比1.5%改善）、特定保健指導実施率（前年対比8.6%改善）、家族の特定健診受診率（前年対比4.5%改善）については全て前年実績を上回る結果となった。上記施策の施策が効果的であったとともに、産業医・保健師による二次検診の受診強化（前年比1.2%改善）が意識と行動変容に結びついたものと考えている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	JAL Wellness指標の「女性の健康」に掲げる乳がん検査受診率および子宮がん検査受診率が目標値よりも低い結果となっている。また近年、採用活動において女性比率が上昇していることもあり、女性社員の健康リスク低減や安心して健康で長く活躍できる職場環境を整備する観点からも、受診率を向上させていきたい。
	効果検証結果	・ 婦人科健診自己負担額の半額費用補助を継続 ・ 女性活躍推進に関する女性社員へのヒアリング結果報告会を実施（5月：全管理職） ・ 保健師による女性の健康講話の開催（6月：女性186名参加） 乳がん検査受診率（前年比3.4%改善）および子宮がん検査受診率（前年比4.2%改善）ともに前年実績を上回る結果となった。上記施策の施策が効果的であったとともに、従業員への繰り返しの働きかけが意識と行動変容に結びついたものと考えている。また、平均勤続年数についても前年対比で1.1年改善されていることから、女性活躍推進の意識醸成にも寄与したものである。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本エアコミューター株式会社

英文名：JAPAN AIR COMMUTER CO., LTD.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

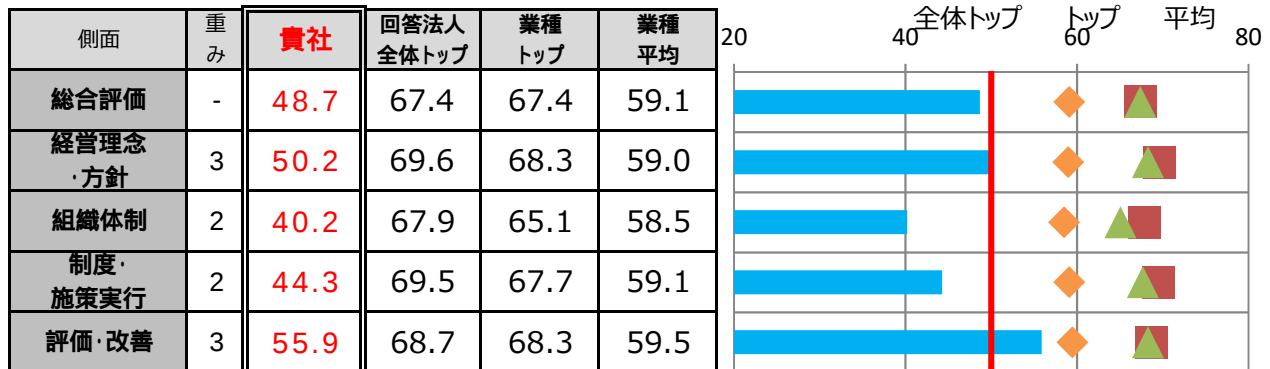
健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価： 48.7 ↑2.0 (前回偏差値 46.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



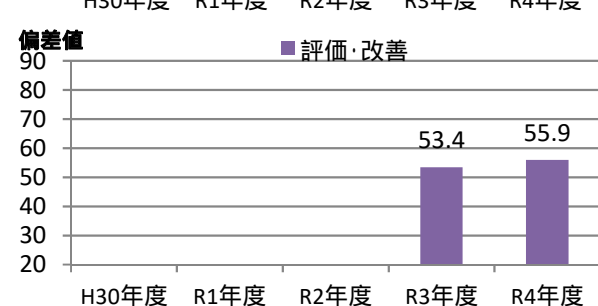
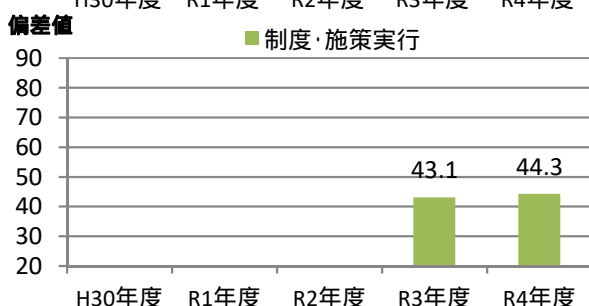
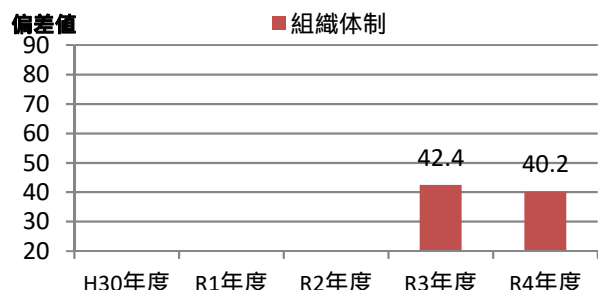
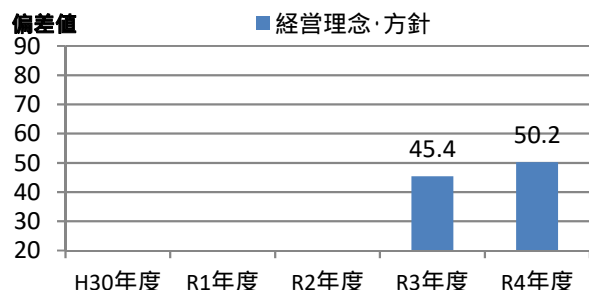
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

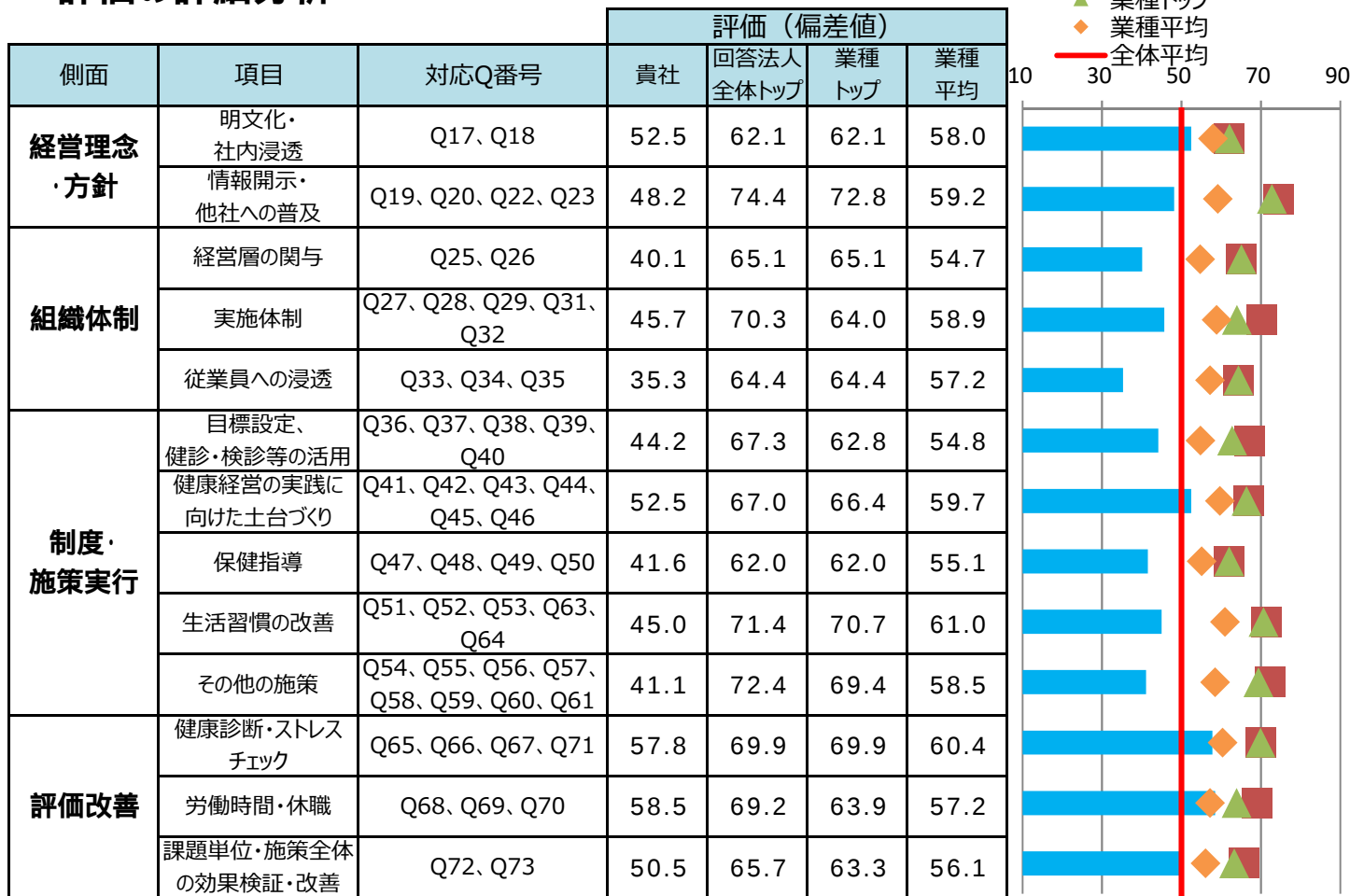
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1901～1950位	1801～1850位
総合評価	-	-	-	46.7(-)	48.7(↑2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 中期経営計画において、公共交通機関としての使命を果たし、地域に貢献するためには、全ての社員がパフォーマンスを最大限に発揮し、社員と会社が持続的に成長するよう挑戦し続けることが重要であるとしています。その鍵となるのは社員ひとり一人のパフォーマンスの向上であり、そのためには全ての社員が心身そして社会的にも健康であることが必要不可欠と考えます。
健康経営の実施により期待する効果	社員の心身の健康の充実によるパフォーマンスの向上を期待します。 全ての社員のメンタルヘルス対策としてセルフケア研修を実施し、受講率80%を目指します。全ての社員の疾病予防対策として健康リテラシー向上のセミナーを実施し、受講率を現在の54.9%から、1年後65%への改善を目指します。そして社員が健康づくりに今以上に取り組み、2025年度迄にプレゼンティーイズムによる生産低下率20%以下を目指します。

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.jac.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.9	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	部門間の交流促進を目的として、2つに分かれていた本社部門と運航部門のフロアを1つのフロアに集約。				
(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	%

- 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	健保組合が定期的に実施する健康増進イベントへの参加促進の呼びかけを実施。				
(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		%

- 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	健保組合提供の運動促進のためのアプリ及び動画の利用促進の呼びかけを実施。				
(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	4.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.2	59.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.3	55.7	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	36.5	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.2	62.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.5	57.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	51.5	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.9	60.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.3	61.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.4	57.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.7	60.5	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	社員の平均年齢が上昇しており、生活習慣病などの疾病リスクの増加が懸念されることから全ての社員が自律的に健康づくりに取り組む健康風土の醸成が必要である。
	施策実施結果	社員が生活習慣の気づきにつなげることを目的に全社員対象の健康習慣アンケートを実施し、社員の82%が回答。社員の健康リテラシー向上を目的とし全社員対象のWellness研修を実施し、社員の55%が受講。
	効果検証結果	現時点では健康診断結果等への定量的な効果は出ていないが、定性的な効果として施策満足度に関してWellness研修受講者を対象としたアンケートでは回答者のうち85%が研修を「良かった」「非常に良かった」と回答し、生活習慣などの改善状況に関して健康習慣アンケートの経年比較において、1日30分以上の運動習慣ありと回答した社員の割合が2021年9月30%から、2022年8月32%へ改善した。
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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社JALグランドサービス大阪

英文名：JAL Ground Service Osaka Co.,Ltd.

■加入保険者：日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種：空運業

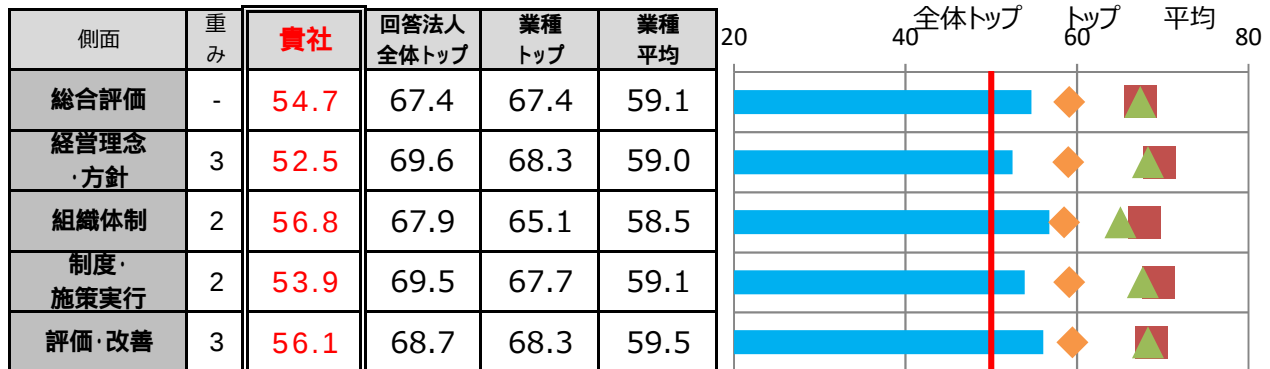
健康経営度評価結果

■総合順位： 1101～1150位 / 3169 社中

■総合評価： 54.7 ↑4.4 (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。

評価の内訳



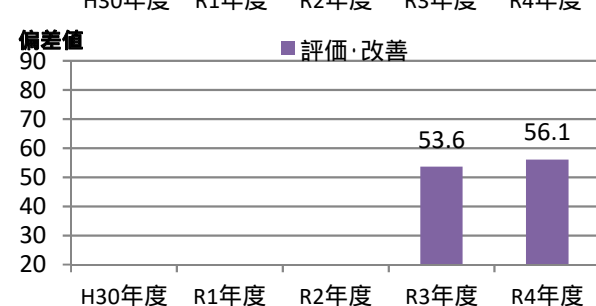
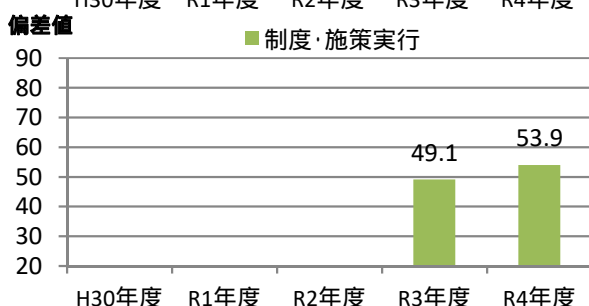
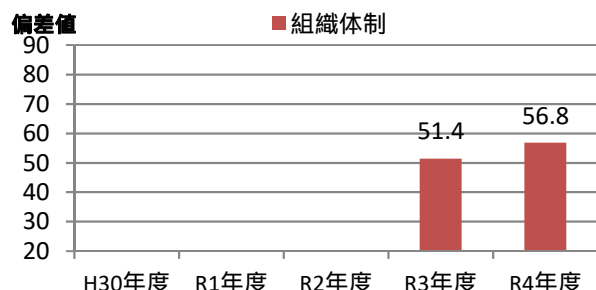
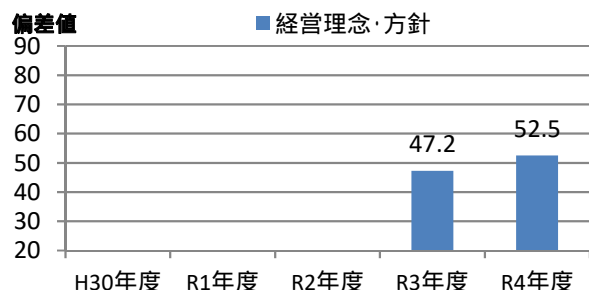
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1501～1550位	1101～1150位
総合評価	-	-	-	50.3(-)	54.7(↑4.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 全社員の健康維持増進、とりわけ女性社員の活躍推進および60歳以上の高齢社員などの多様な人財が健康で意欲高くするためには健康経営の推進により「健康」の維持増進を図ることが必要であると課題認識している。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが心身ともに健康であることで、個性や能力を最大限に発揮することができ、企業の発展につながる。さらには、健康経営の推進により、今後における生産労働人口の減少を迎える中で採用競争力を高めていくことができる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.jgsgroup.co.jp/?page_id=59

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Google workspaceを活用し、報告・連絡・相談を取り合える環境を築いている。				
(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	日航健保におけるQUPIOアプリを活用し、健康フェスタなど積極的な参画を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	腰痛予防体操（自社オリジナル）を始業時に全社員が実施している。				
(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	32.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.9	59.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	55.7	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘル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	55.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.6	62.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.8	57.5	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.5	51.5	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	60.5	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.5	61.7	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	57.0	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.0	60.5	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	男性社員が多いこともあり、喫煙率が高い傾向にある。喫煙室の削減閉鎖により減少傾向にあるが、2025年度最終目標値である男性20%以下、女性3%以下を目指す。
	施策実施結果	禁煙についての啓蒙ポスターの定期的な配信。就業時間中での喫煙の禁止。喫煙室の入室人数制限。産業医による喫煙について講話の実施。全社員の喫煙についての意識アンケートの実施。
	効果検証結果	取り組みをスタートした2016年の喫煙率は、男性41.1%、女性2.6%であったが、2021年度では、男性28.9%女性9.1%と全体では改善につながっている。しかしながら、2025年度最終目標値である男性20%以下、女性3%以下には至っていない。今後は意識アンケートの結果から、所属課ごとの喫煙者割合を明確化し、所属内での意識の向上と問題点を絞った働きかけを実施していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ワコール流通株式会社

英文名:

■加入保険者: ワコール健康保険組合

非上場

■所属業種: 倉庫・運輸関連業

健康経営度評価結果

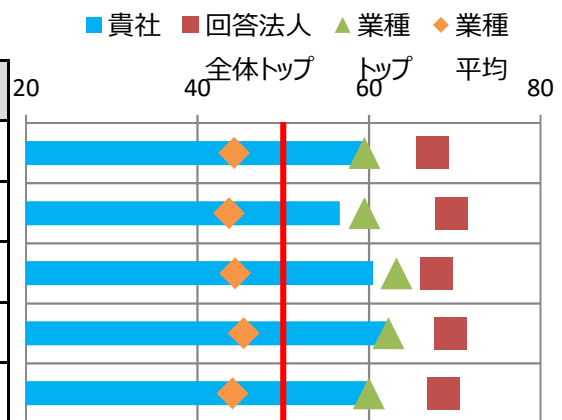
■総合順位: 551~600位 / 3169 社中

■総合評価: 59.5 ↓1.6 (前回偏差値 61.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	59.5	67.4	59.5	44.3
経営理念・方針	3	56.6	69.6	59.5	43.7
組織体制	2	60.5	67.9	63.2	44.4
制度・施策実行	2	62.3	69.5	62.3	45.4
評価・改善	3	60.0	68.7	60.0	44.1



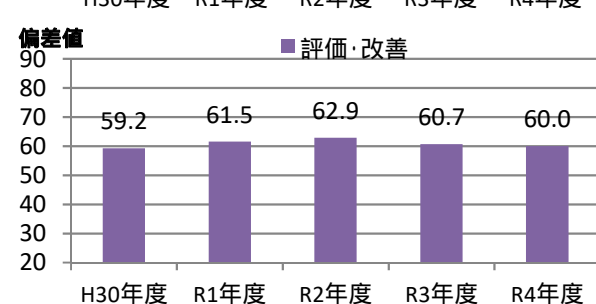
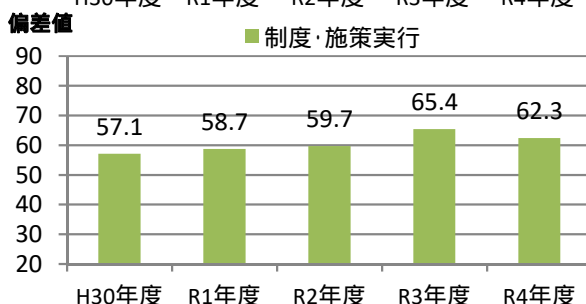
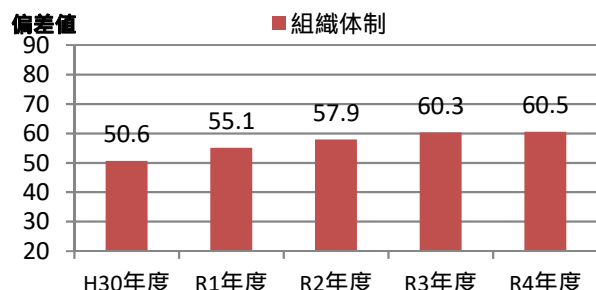
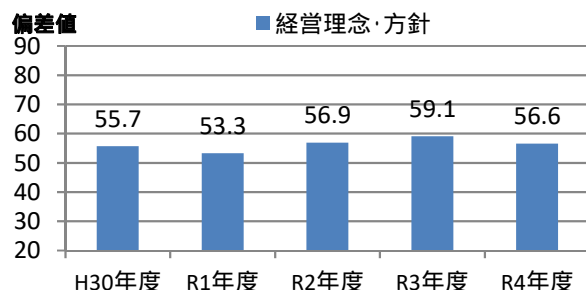
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

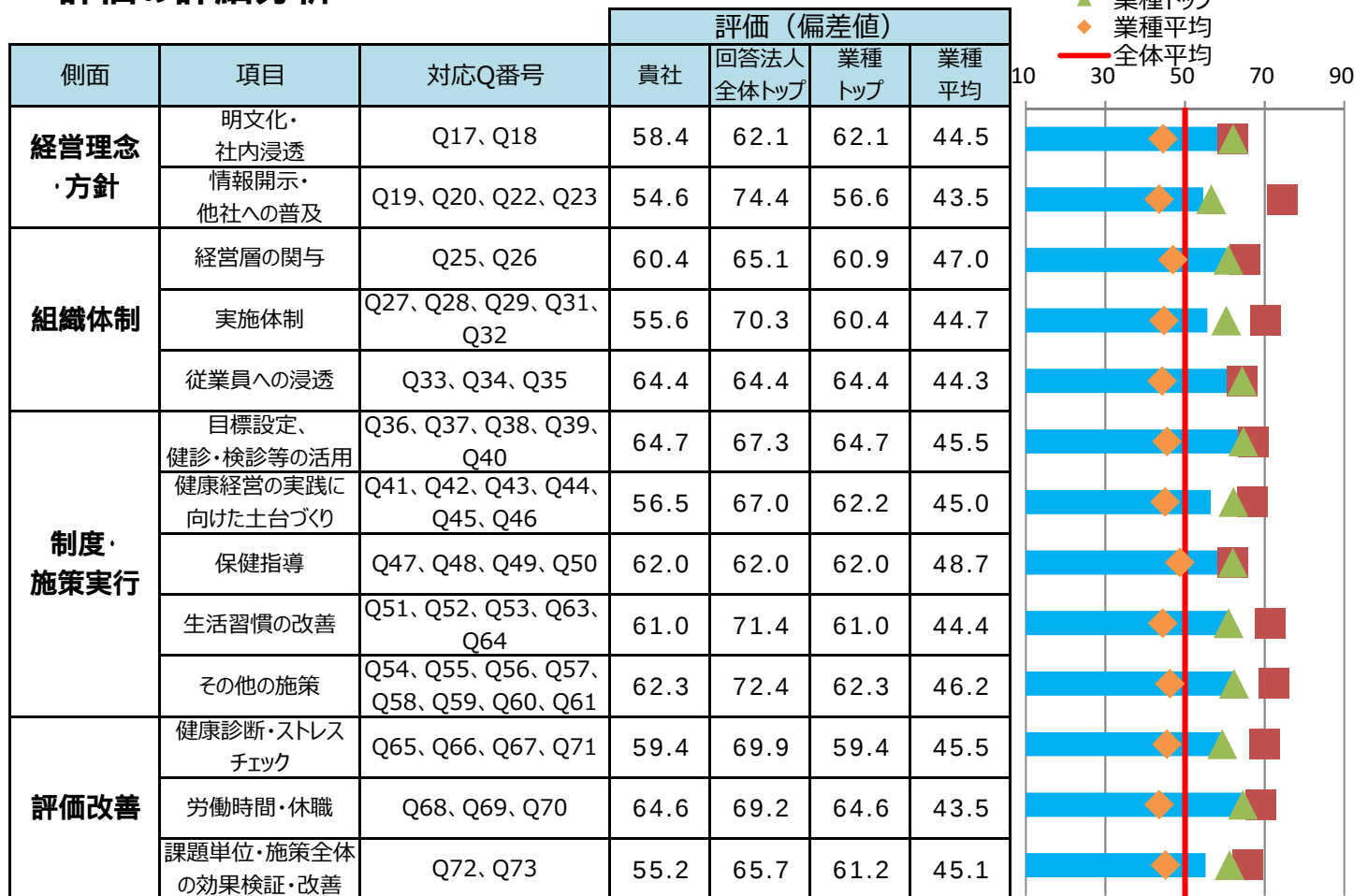
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501~550位	601~650位	451~500位	251~300位	551~600位
総合評価	55.8	57.2(↑1.4)	59.5(↑2.3)	61.1(↑1.6)	59.5(↓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。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 職制上、荷物を持ち上げたり降ろす事により、腰痛等の筋骨格系の症状を発症する事があり、重症化を防ぐ必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	オリジナル体操を制作した。毎朝、就業時間内に全員で実施しており、筋骨格系の症状緩和にも効果が表れている。 パートナーシップの観点より、業務委託先に対しても実施を促している。 更なるパフォーマンス向上の為、体操制作者による体操セミナーを計画中。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	------	---	-----------------------------	--	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	年間2回、チーム対抗ウォーキングイベントを行い、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	60.0	%	(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	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	メニュー選択の基準となるようカロリーなどの栄養表示を実施。また、テーマ別に健康メニューを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(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	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝、就業時間内にオリジナル体操「ワコールGENKI体操」を全員で実施。				
(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	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.6	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	44.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.4	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	46.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.7	43.6	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	69.1	44.6	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	44.3	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.3	43.8	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	2022年度までに全社喫煙率11%を目標に禁煙対策を進めている。がんを含む生活習慣病予防のため、喫煙率減少を課題としている。2023年10月より「敷地内禁煙」実施予定。
	施策実施結果	2020年4月からの受動喫煙防止法の改正に合わせて、就業時間内禁煙（昼休憩含む）のルール化、各事業所の喫煙室を縮小。また、遠隔禁煙外来を導入し、禁煙サポートを無償提供。
	効果検証結果	喫煙率は2021年までの目標値を達成する事ができた。（2021年度11.1%）
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	従業員の年齢構成比における50代以上の割合が50.4%と高い。生活習慣病リスク保持割合は2019年度40.7%、2020年度37.5%と生活習慣病の予防・高リスク者へに対する重症化予防が課題。
	施策実施結果	健康診断結果をもとに社員全員面談を実施。高リスク者へは保健指導・早期の受診勧奨を実施。
	効果検証結果	2次検査受診状況は2020年度 90.0%であったのに対し、2021年度は96.6%へ上昇した。生活習慣病リスク保持割合は2021年度 39.1%とやや増加したが、ほぼ横ばいで推移。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日立建機ロジテック株式会社

英文名: Hitachi Kenki Logistics Technology Co.,Ltd

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 倉庫・運輸関連業

健康経営度評価結果

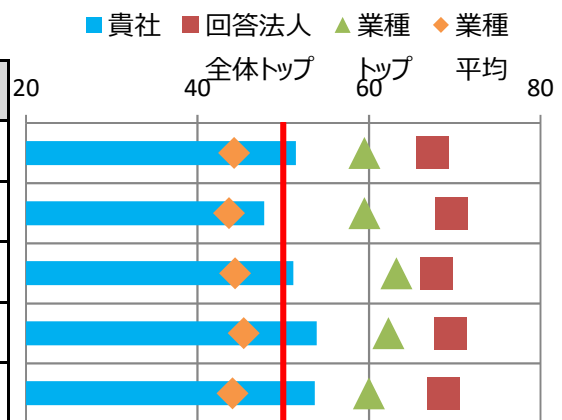
■総合順位: 1451~1500位 / 3169 社中

■総合評価: 51.5 ↑2.3 (前回偏差値 49.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳

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	59.5	44.3
経営理念・方針	3	47.8	69.6	59.5	43.7
組織体制	2	51.2	67.9	63.2	44.4
制度・施策実行	2	53.9	69.5	62.3	45.4
評価・改善	3	53.7	68.7	60.0	44.1



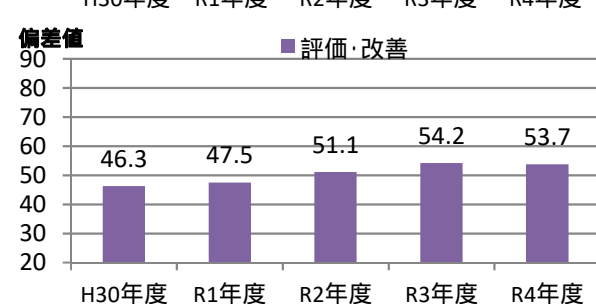
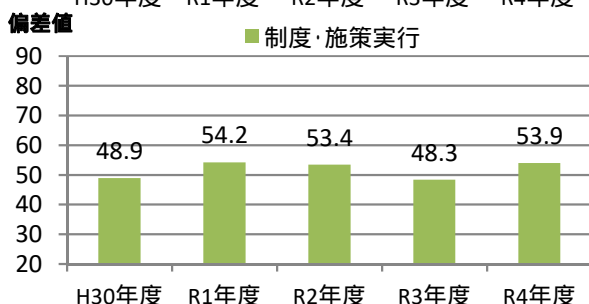
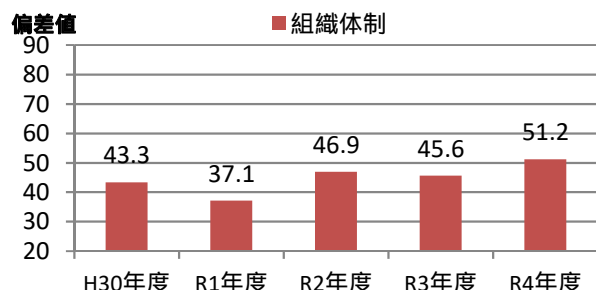
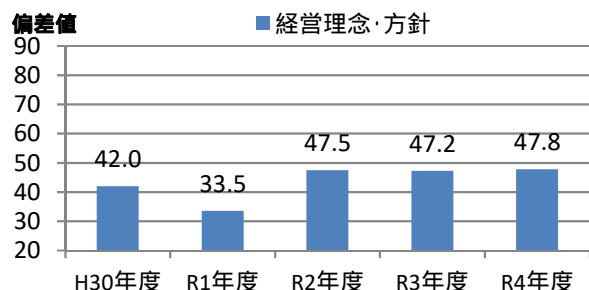
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

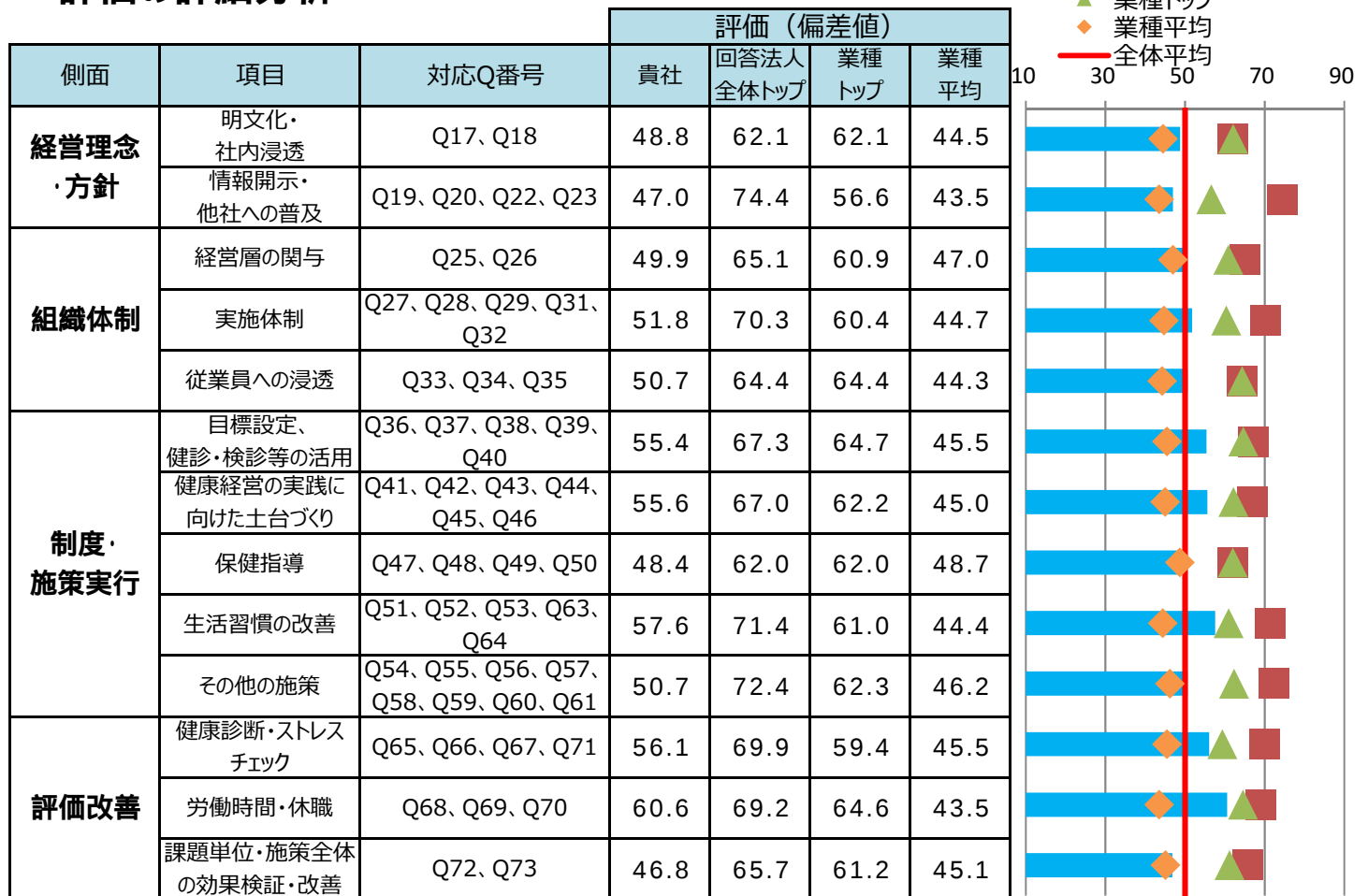
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201~1250位	1751~1800位	1401~1450位	1651~1700位	1451~1500位
総合評価	45.2	42.6(↓2.6)	49.6(↑7.0)	49.2(↓0.4)	51.5(↑2.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 不健康や疾病による生産性低下の防止
健康経営の実施により期待する効果	疾病重症化予防、メンタルヘルス不調発生リスク低減、アブゼンティーズムの低減、プレゼンティーズムの低減、ワークエンゲイジメントの向上

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://logistics.hitachi-kenki.co.jp/wp-content/uploads/2021/04/%E6%97%A5%E7%AB%8B%E5%BB%BA%E6%A9%9F%E3%83%AD%E3%83%83%E3%82%B8%E3%83%86%E3%83%83%E3%82%AF%E3%80%8C%E5%81%A5%E5%BA%B7%E7%B5%8C%E5%96%B6%E5%AE%A3%E8%A8%80%E3%80%8D.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	-----	---

- 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	かすみがうらマラソンへボランティア参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

- 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	アプリ内で、動画提供、バイタル記録、健康相談等を行い、イベント内容によってポイント付与も行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.3	%

- 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	業務開始前に腰痛防止対策として体操を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	25.3	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.8	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.7	44.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.5	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.1	46.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	43.6	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.5	44.6	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.9	44.3	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.7	43.8	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	女性特有の健康課題について取組みをしていなかったため、従業員の健康意識向上の推進と男性との相互理解を深める必要があった
	施策実施 結果	乳がんセミナーの実施 参加人数：男性8名 女性9名 計17名
	効果検証 結果	アンケートの結果、参加者の全員が「役に立った」と回答しており、男性の参加者全員が乳がんに対する理解が深まったと回答
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	ストレスチェックを実施した結果、「仕事の負担（量）」について数値が高くなっており、休職率に影響を与えることで生産性の低下繋がることから改善の必要がある
	施策実施 結果	管理職向けのラインケア研修、全従業員に向けたセルフケア教育及び部下が研修を受けた際に上司へ面談式の報告を行う、1on1ミーティングの実施を行い実施状況の見える化を行った
	効果検証 結果	1on1ミーティングの実施を行い実施状況の見える化を行った結果、実施率が上がり「仕事の負担（量）」の数値が低くなった

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社阪急阪神エクスプレス

英文名：HANKYU HANSHIN EXPRESS Co., Ltd.

■加入保険者：阪急阪神健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

健康経営度評価結果

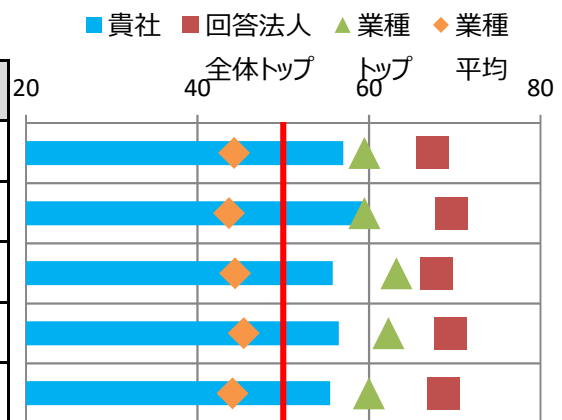
■総合順位： 851～900位 / 3169 社中

■総合評価： 57.0 ↑7.1 (前回偏差値 49.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	57.0	67.4	59.5	44.3
経営理念・方針	3	59.5	69.6	59.5	43.7
組織体制	2	55.8	67.9	63.2	44.4
制度・施策実行	2	56.5	69.5	62.3	45.4
評価・改善	3	55.5	68.7	60.0	44.1



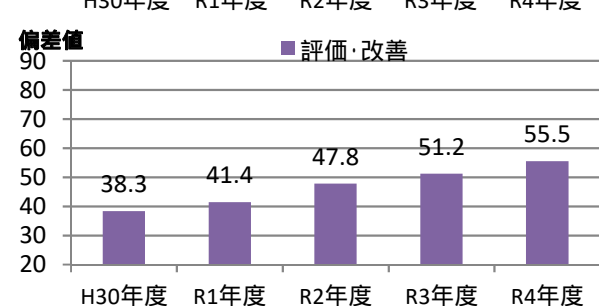
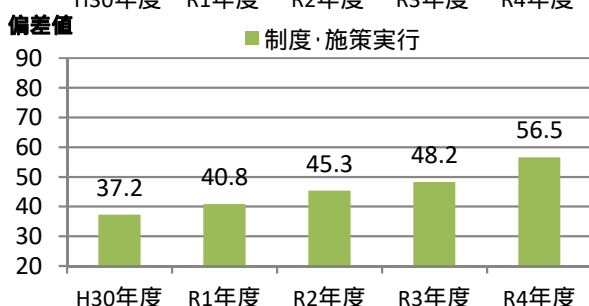
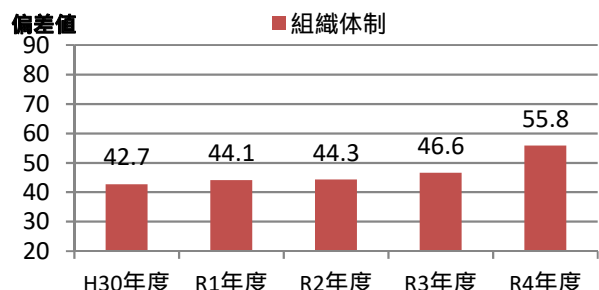
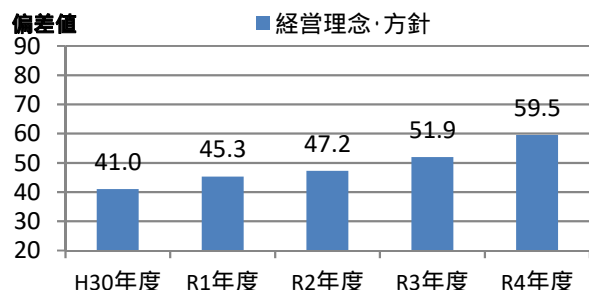
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

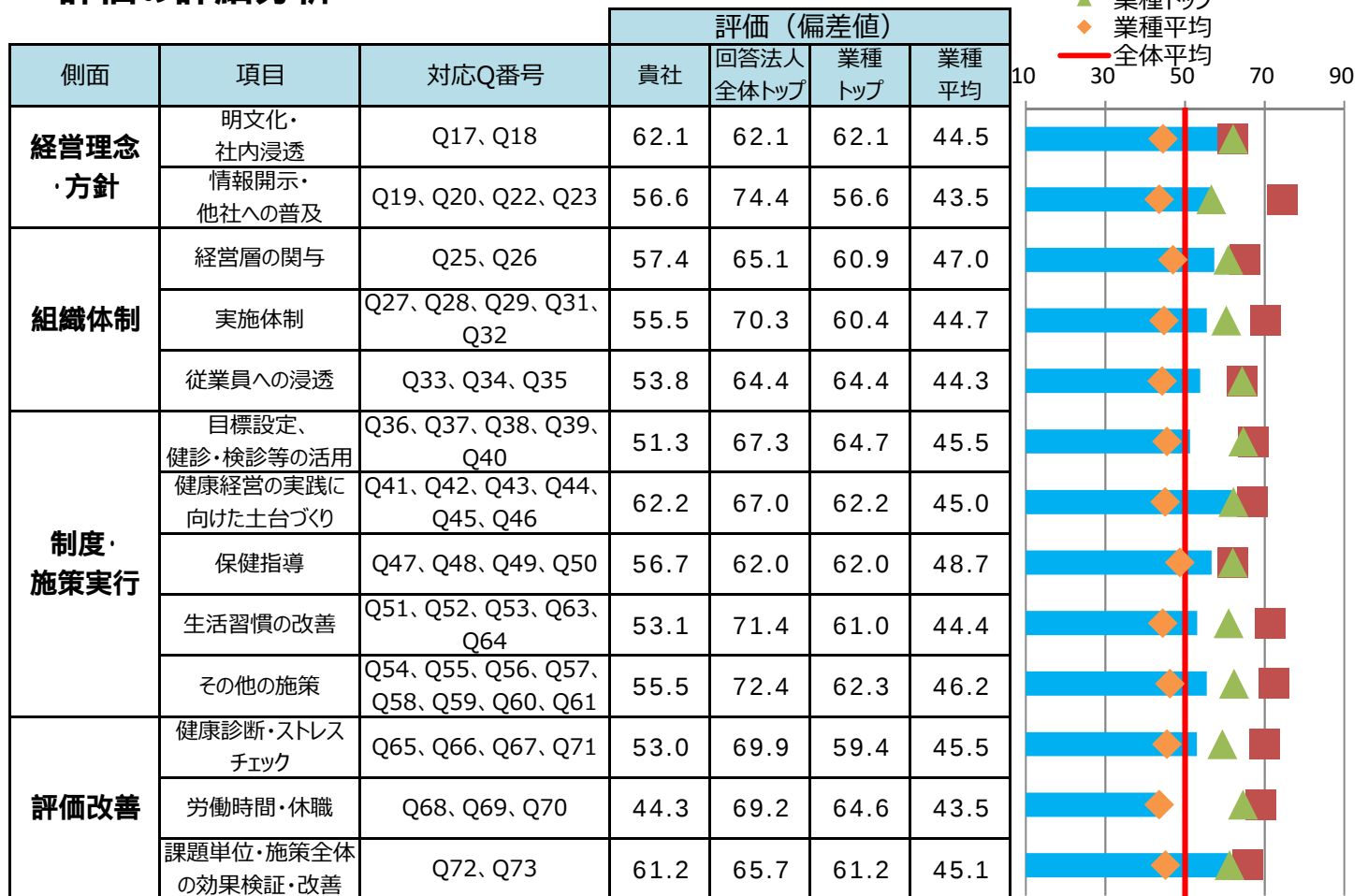
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1451～1500位	1751～1800位	1651～1700位	1551～1600位	851～900位
総合評価	39.7	43.0(↑3.3)	46.4(↑3.4)	49.9(↑3.5)	57.0(↑7.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員一人ひとりが健康で生き活きと輝くことが事業基盤である。一方で、喫煙率が高い、婦人科検診の受診率が低い、メンタル罹患者の増加、長時間労働といった健康にかかわるリスクが多く、そのようなリスクを低減していくことが従業員のパフォーマンス向上につながる。
健康経営の実施により期待する効果	喫煙率は2019年には31.2%であったものを2022年までに20%に下げる、子宮頸がん・乳がん検診受診率は2020年度はそれぞれ24%と21%であったものを2025年には70%と60%以上へと向上させる、という具体的目標を立て、それぞれの健康リスク低減により従業員が健康で長く働き続けることができるようになり、従業員のパフォーマンス向上につなげることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.hh-express.com/jp/csr/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	チャットアプリを導入し、多様な働く場所や働き方に対応できるコミュニケーションを推進している。				
(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	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	スマートミール認証を取得している業者からのお弁当を購入出来るよう環境を整えイントラにて周知している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.5	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康保健組合主催のアプリを使用したウォーキングイベントへの参加を会社からも推奨している。				
(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	0.1	%

- 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	81.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.4	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	44.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.1	46.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	43.6	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.7	44.6	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	44.3	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.9	43.8	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	2020年度は子宮頸がん検診受診率23%、乳がん検診受診率20%と全国受診率(乳がん47%、子宮頸がん43%)を大きく下回っていた。健康保険組合による補助の認知度はわずか10%ほどで、女性の健康に関心も低いということが分かった。40代以下は約半数が女性社員の当社においては女性の健康保持が重要課題であると考え、女性の健康への理解を高めることで婦人科検診を向上させるという課題に取り組んでいる。
	施策実施結果	女性の健康に関する意識を高めるため、男性や管理職を含む従業員への教育を行った。対象者の81%が参加した。健康保険組合の婦人科検診全額補助の仕組みを周知し、補助制度の認知割合は30%に増加した。
	効果検証結果	2021年度の目標は、子宮頸がん検診受診率35%、乳がん検診受診率30%だったが、子宮頸がん受診率35%、乳がん検診受診率37%を達成することができた。しかしながら、最終目標とはまだ差があり、「行く時間がなかった」ことが検診受診の障壁となっていることが分かった。婦人科検診の時間を勤務時間として認める勤務配慮の周知を引き続きおこなっており、今後は補助対象の拡大や機会の充実を計画している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2018年度に32.3%であった喫煙率を2022年度（2023年度集計）に20%という目標を立て、就業時間内禁煙、禁煙プログラムの周知、禁煙に関する教育を行っている。喫煙はがんや生活習慣病になる危険性を大きく高め、将来の疾病やそれに伴うアブセンティズムを引き起こす原因となる。また、喫煙行動や受動喫煙も周囲へ悪影響を及ぼす。喫煙率を低減することでこれらのリスクや問題を減らしていくことが課題である。
	施策実施結果	禁煙に関する動画教材と確認テストによる教育を全社員を対象に行い、参加率は78%であった。2021年度は薬剤の中止や変更もあった為、オンライン禁煙外来への参加者は3名であった。
	効果検証結果	喫煙率は2021年度には25.5%となり、取り組みの成果が表れている。目標の20%に向けて、禁煙のきっかけを作るべく、就業時間内禁煙の周知徹底をし、禁煙や受動喫煙に対する意識の向上のため教育機会の提供や社内で議論を行う場の設定を実施している。社内アンケートにより、喫煙者の特性も見えて来たので、喫煙者の特性毎に、呼びかけの内容を工夫することを計画している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ANA Cargo

英文名: ANA Cargo Inc.

■加入保険者: 海空運健康保険組合

非上場

■所属業種: 倉庫・運輸関連業

健康経営度評価結果

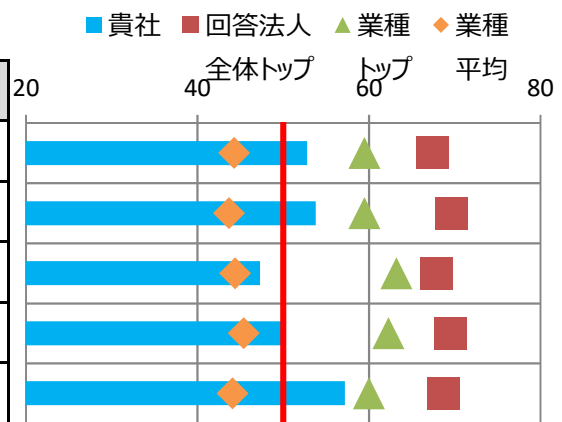
■総合順位: 1301~1350位 / 3169社中

■総合評価: 52.8 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳

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	-	52.8	67.4	59.5	44.3
経営理念・方針	3	53.8	69.6	59.5	43.7
組織体制	2	47.3	67.9	63.2	44.4
制度・施策実行	2	50.0	69.5	62.3	45.4
評価・改善	3	57.2	68.7	60.0	44.1



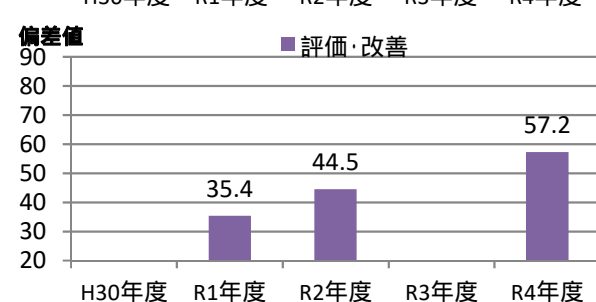
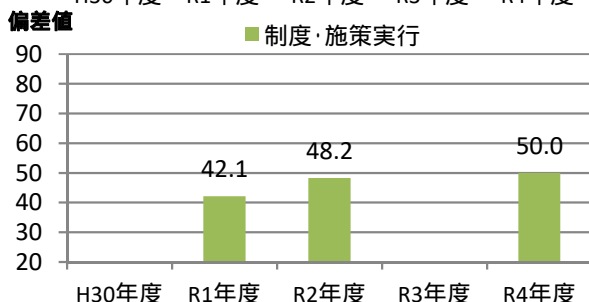
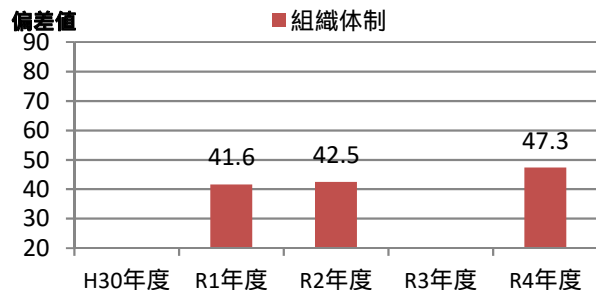
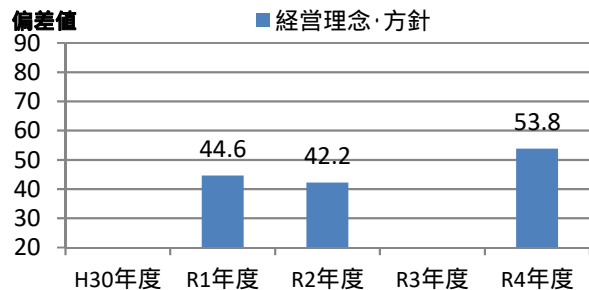
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

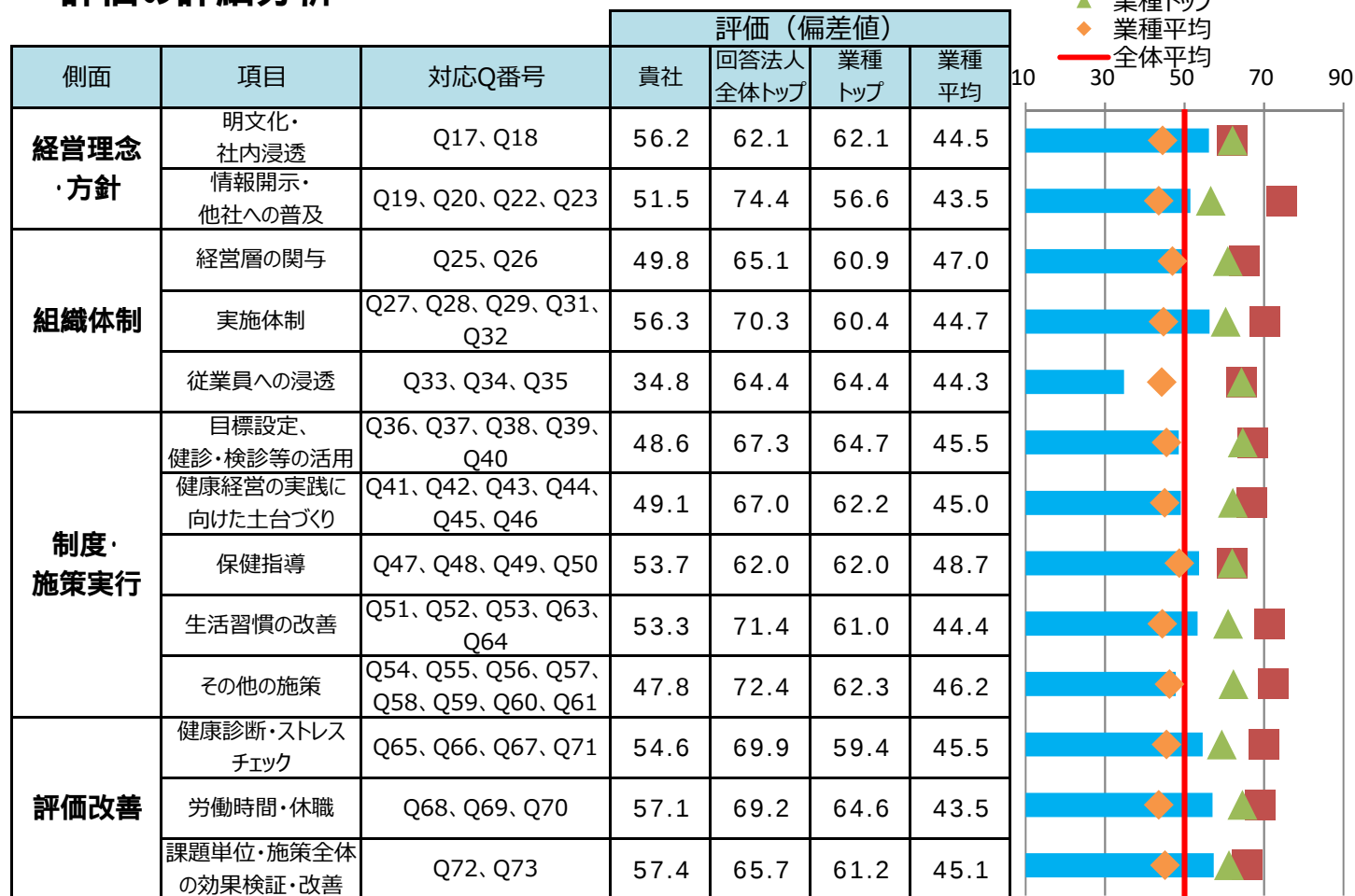
評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1851~1900位	1801~1850位	-	1301~1350位
総合評価	-	40.7(-)	44.2(↑3.5)	-	52.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・長引くコロナ禍の影響もあり、定期健康診断の結果運動不足や食生活の乱れによる脂質異常症や肥満等に該当する社員が多い。これらを放置することで重篤な生活習慣病を発症してアブセンティズム増加につながる懸念がある。 ・コロナ過でのリモートワーク増加による社員間のコミュニケーション不足もあり、メンタル疾患の発生も増えており、パフォーマンス低下につながっている。
健康経営の実施により期待する効果	・従業員の運動習慣定着、食生活改善により生活習慣病発症リスクを低減させることで、健康に対する不安を払拭していきいきと働けるようになり、パフォーマンス向上につながる。 ・メンタル疾患発症予防のラインケア・セルフケアを充実させることで従業員が心身共に健康に働けるようになり、品質向上、顧客満足度向上、企業価値向上が期待できる。

※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

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.anacargo.jp/ja/int/health_care/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	18	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	29	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	38.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-----	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内SNSで各職場の近況報告やイベント開催報告を行い、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		%	(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	訓練・研修施設に管理栄養士が常駐し、野菜摂取量や栄養バランスに配慮したメニューを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	健康増進アプリを使ったWEBウォーキング大会を通じて、運動不足解消と運動習慣改善を図っている。				
(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	3.4	%

- 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	2.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.8	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.0	44.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.4	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.5	46.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.9	43.6	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.3	44.6	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	44.3	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.4	43.8	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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2020年度から2021年度にかけて5.9%増加した。コロナが長期化していることによる閉塞感やリモートワーク増加による社員間のコミュニケーション不足に加え、貨物業界の業務繁忙による疲労感も影響していると思われる。
	施策実施結果	・メンタルヘルス教育：受講者15名 ・オンラインストレスチェックセミナー：参加者21名 ・ストレスチェック受検者へのEAPの利用促進および産業医面談受診勧奨（面談受診者19名）
	効果検証結果	・高ストレス者比率低減に直結はしなかったが、セミナー受講後アンケートにおいて、ストレスチェック結果の見方やコロナ禍における健康状態、新しい働き方に適応するポイントについて理解が深まったとの回答が多く、セルフチェックの知識習得につながった。 ・高ストレス者への産業医面談受診勧奨を行い、2021年度面談者が2020年度より4名増加した。産業医からアドバイスを受けアブセンティーズムの低減につなげていく。
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	2021年度定期健康診断の問診で、30分以上の運動を週2日以上継続している割合が25.5%、歩行等の身体活動を1日1時間以上している割合が42.4%、就寝前2時間以内の夕食が週3回以上の割合が38.2%、朝食を抜くことが週3回以上の割合が36.4%となっており、脂質異常症の要管理者が多い。運動習慣を定着させ、規則正しくバランスの取れた食事を意識して生活習慣病を予防する行動変容が必要となっている。
	施策実施結果	・健康増進アプリ利用者数623人 ・WEBウォーキング参加人数36人
	効果検証結果	・コロナ禍で運動不足になりがちなので、WEBウォーキング大会を利用して楽しみながら運動習慣を身に着ける施策の利用促進を継続していく。WEBウォーキング参加促進は2022年度から実施しているので、2023年度定期健康診断の問診にて効果を検証予定。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ソーデン社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

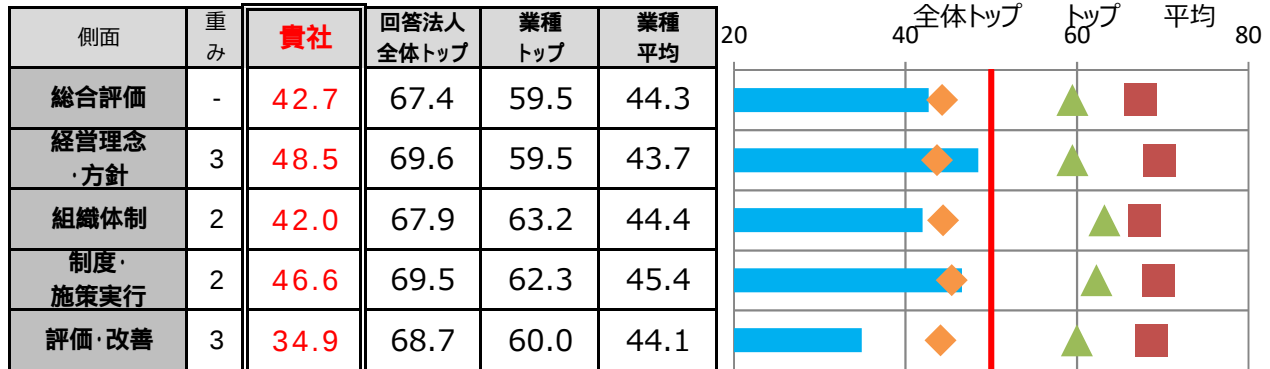
健康経営度評価結果

■総合順位： 2451～2500位 / 3169 社中

■総合評価： 42.7 ↓0.3 (前回偏差値 43.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



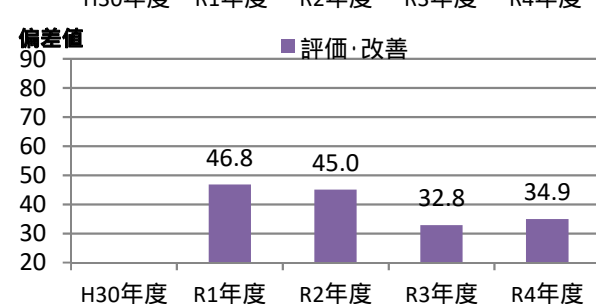
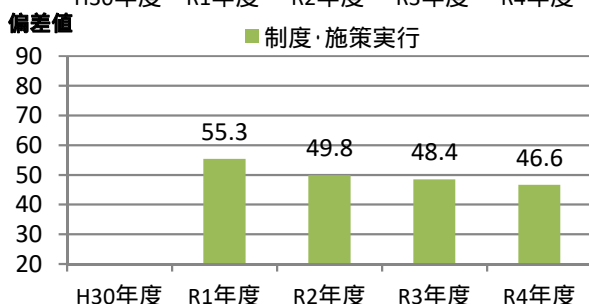
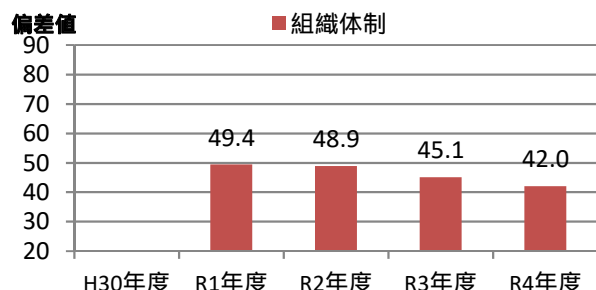
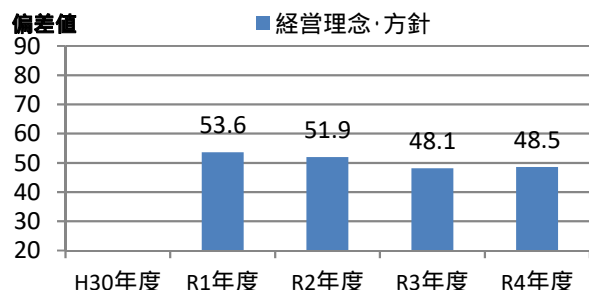
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

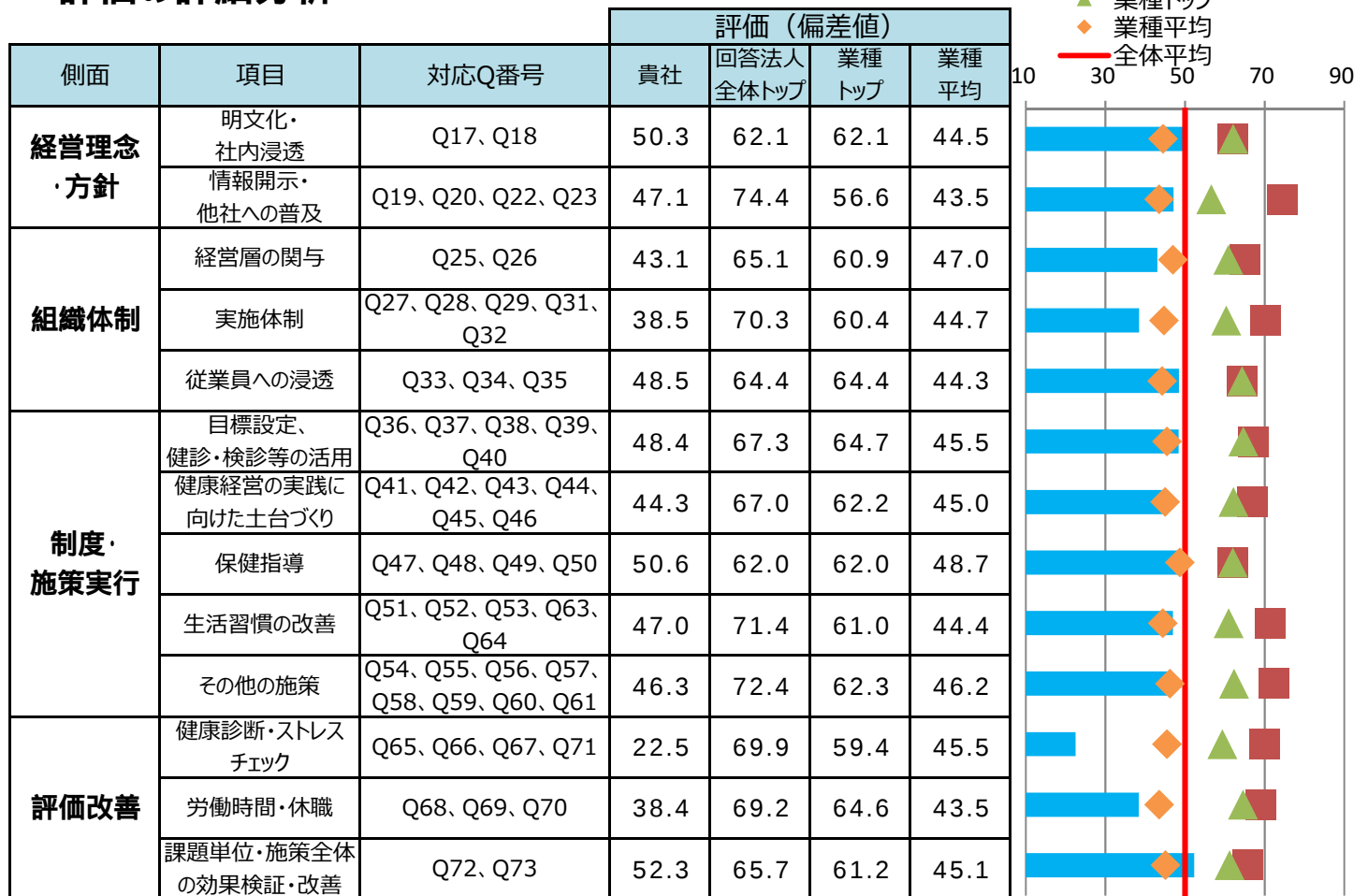
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1201～1250位	1451～1500位	2251～2300位	2451～2500位
総合評価	-	51.1(-)	48.8(↓2.3)	43.0(↓5.8)	42.7(↓0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の退職による特定の人材への業務集中。またそれに伴う全体で消化できる仕事量の減少が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営により社員が安心して働き甲斐を持って業務に集中できる環境を創ることで社員の定着を図りたい。またこの取り組みを基盤として、将来的に毎年一定人数を安定して新規採用できる体制としたい。

※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

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://sodensya.co.jp/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(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	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	月に1度清掃活動を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(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	仕出弁当により、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	40.0	%	(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	職場で定期的に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	70.0	%	(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	30.0	%
管理職限定	○	全管理職の	30.0	%
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。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.8	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	28.2	44.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	46.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	42.3	43.6	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.8	44.6	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.1	44.3	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.0	43.8	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	昨年に引き続き各営業所内でのクラスターを防ぐことを含め新型コロナウイルス感染症、今年はやるであろうと予想されるインフルエンザ予防のための取組みが最優先であると判断
	施策実施 結果	毎月、業務通達を代表者自らが作成し従業員全員へ配信することにより感染予防の注意喚起を行いました
	効果検証 結果	通達のルールに基づき業務中においての感染は防ぐことができた。しかし家庭内感染にて3営業所の従業員5名の感染が確認された。また濃厚接触者8名は自宅待機を余儀なくされた。幸いにも他従業員への感染はなく大事に至らなかったが私生活においての予防として家族間においても出来るだけマスク着用、ペーパータオルなどにて再発防止に努めました
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：佐川グローバルロジスティクス株式会社

英文名：SAGAWA GLOBAL LOGISTICS CO., LTD

■加入保険者：SGホールディングスグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

健康経営度評価結果

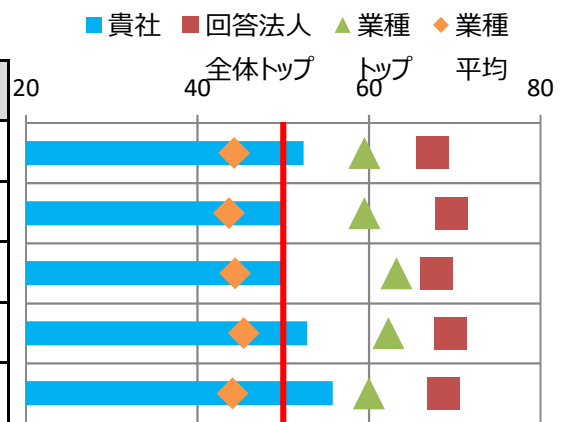
■総合順位：1351～1400位 / 3169 社中

■総合評価：52.4 ↑1.3 (前回偏差値 51.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	52.4	67.4	59.5	44.3
経営理念・方針	3	50.1	69.6	59.5	43.7
組織体制	2	50.1	67.9	63.2	44.4
制度・施策実行	2	52.8	69.5	62.3	45.4
評価・改善	3	55.8	68.7	60.0	44.1



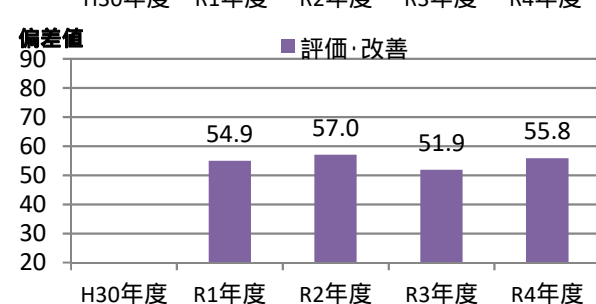
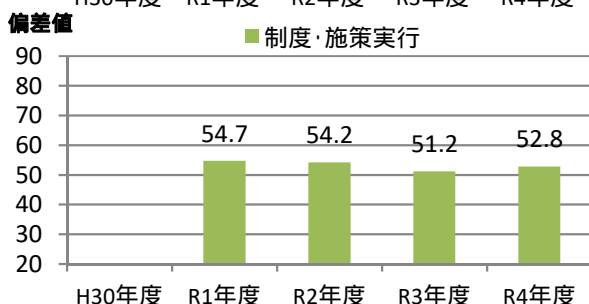
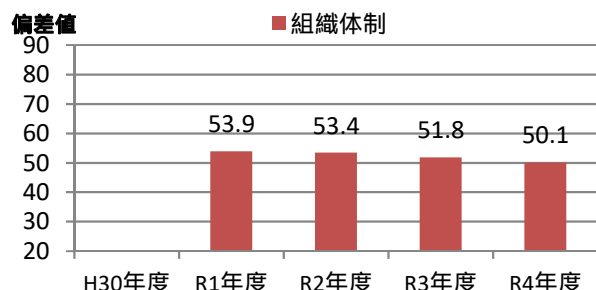
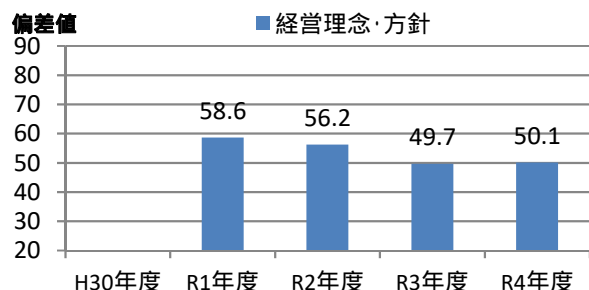
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

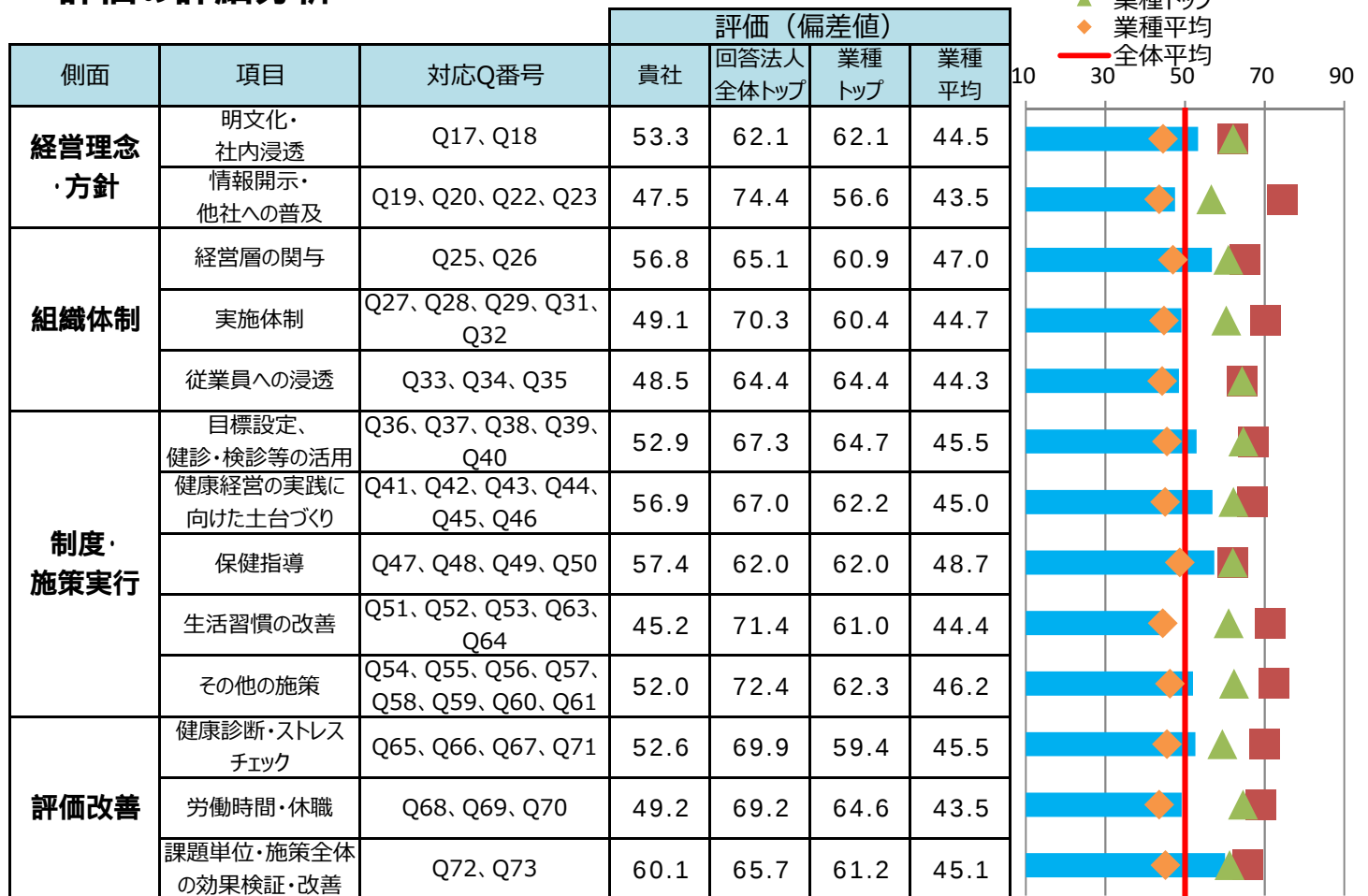
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	751～800位	851～900位	1451～1500位	1351～1400位
総合評価	-	55.8(-)	55.5(↓0.3)	51.1(↓4.4)	52.4(↑1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長時間労働による過労や心身の不調による生産性の低下を防止し、やりがい×働きがいの創出により、従業員がイキイキと活動し、高いパフォーマンスを発揮すること。
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康な生活を送るため、まずは以下の施策を講ずる。 ・ 時間外労働の削減 管理職平均拘束時間22時間以内 / 月、一般職平均残業23時間以内 / 月 ・ 有給休暇取得率向上 正社員65%、非正社員80%以上 結果としてエンゲージメントの向上を図り、従業員のパフォーマンス向上を実現する

※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

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sagawa-logi.com/company/management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.4	%	(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	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	正社員を中心にチャット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	14.0	%	(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	スマホアプリで活動量に応じたカロリー消費量を示し、摂取カロリーの見直しなど食生活改善サポートを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

- 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	アプリで歩数を測定し、運動意識の向上を図るサポートを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.2	%	(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	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.4	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	44.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.1	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.2	46.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.3	43.6	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.4	44.6	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.3	44.3	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.4	43.8	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	過重労働に伴う健康障害を防ぐとともに、以下のリスクを低減することで事業継続を確保し、当社の企業価値を保全する。
	施策実施結果	・就業実績の日次配信、長時間傾向営業所に対する原因、対策、コミットメントの提出要請 ・心身のリフレッシュを目的とした長期休暇制度の継続実施
	効果検証結果	長時間労働が顕著であった管理職の労働時間が減少傾向を示し、休日取得日数が増加するなど、意識、社内風土に変化が表れてきている。管理職の意識が変われば非管理職の労働時間短縮もこれまで以上に加速し、より生産性の高い事業運営を期待できる。 ・年間管理職休日取得数：127.3日（2020年度）、132.1日（2021年度） ・年間管理職平均拘束時間：219:54（2020年度）、213:39（2021年度）
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	新型コロナウイルス感染症の影響を受け、肥満割合が増加傾向にある。
	施策実施結果	社内誌等を活用し、メタボ予防の対策と重要性を周知する。会議資料に目標値を示し、経営層への共有及び責任者に指示を伝達する。健康管理推進者に該当者に対する参加勧奨協力及び目標達成を要請する。
	効果検証結果	定期健康診断の結果によりメタボリックシンドロームに該当した従業員に対し、弊社グループ健康保険組合が主催する減量プログラムへの積極的な参加を呼びかけている。 ・2022年度 肥満割合目標：26.0%（2021年度28.5%） ・減量プログラム参加率目標：65.0%

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ジェイアールバス関東株式会社

英文名: JR BUS KANTO CO.,LTD.

■加入保険者: ジェイアールグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 倉庫・運輸関連業

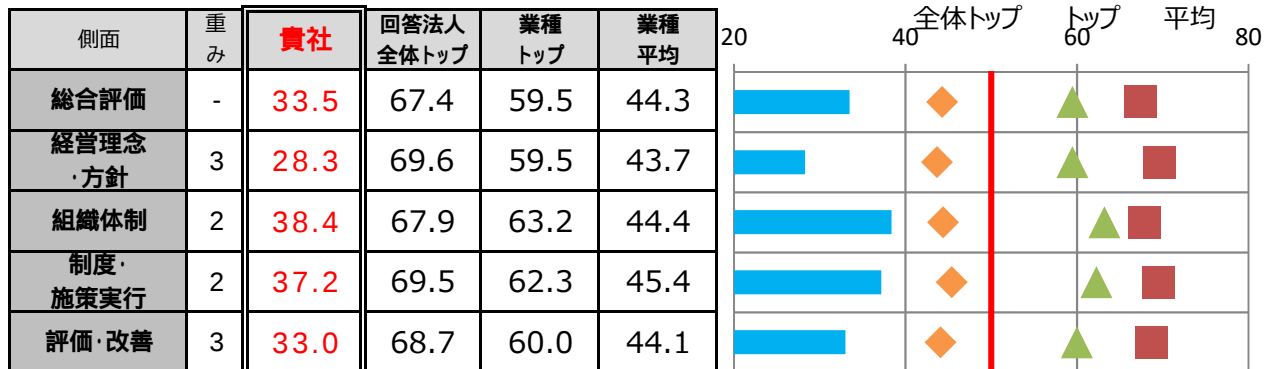
健康経営度評価結果

■総合順位: 2951~3000位 / 3169社中

■総合評価: 33.5 ↑0.1 (前回偏差値 33.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



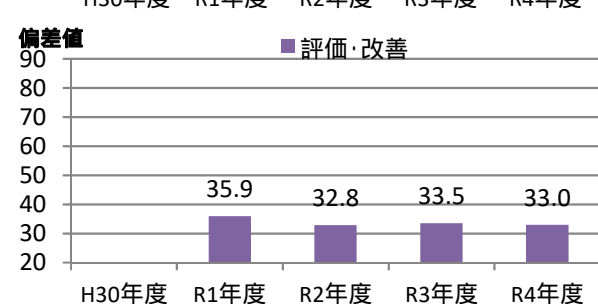
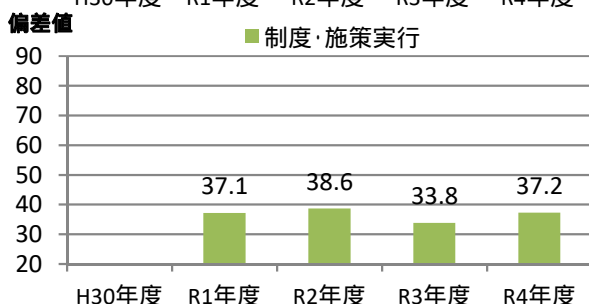
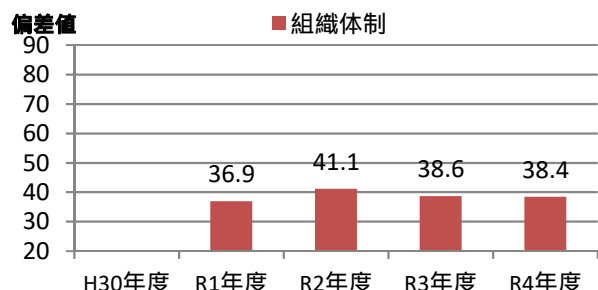
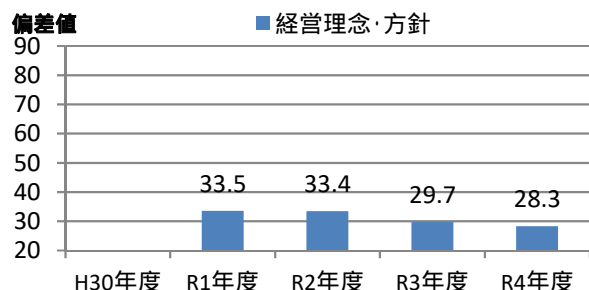
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

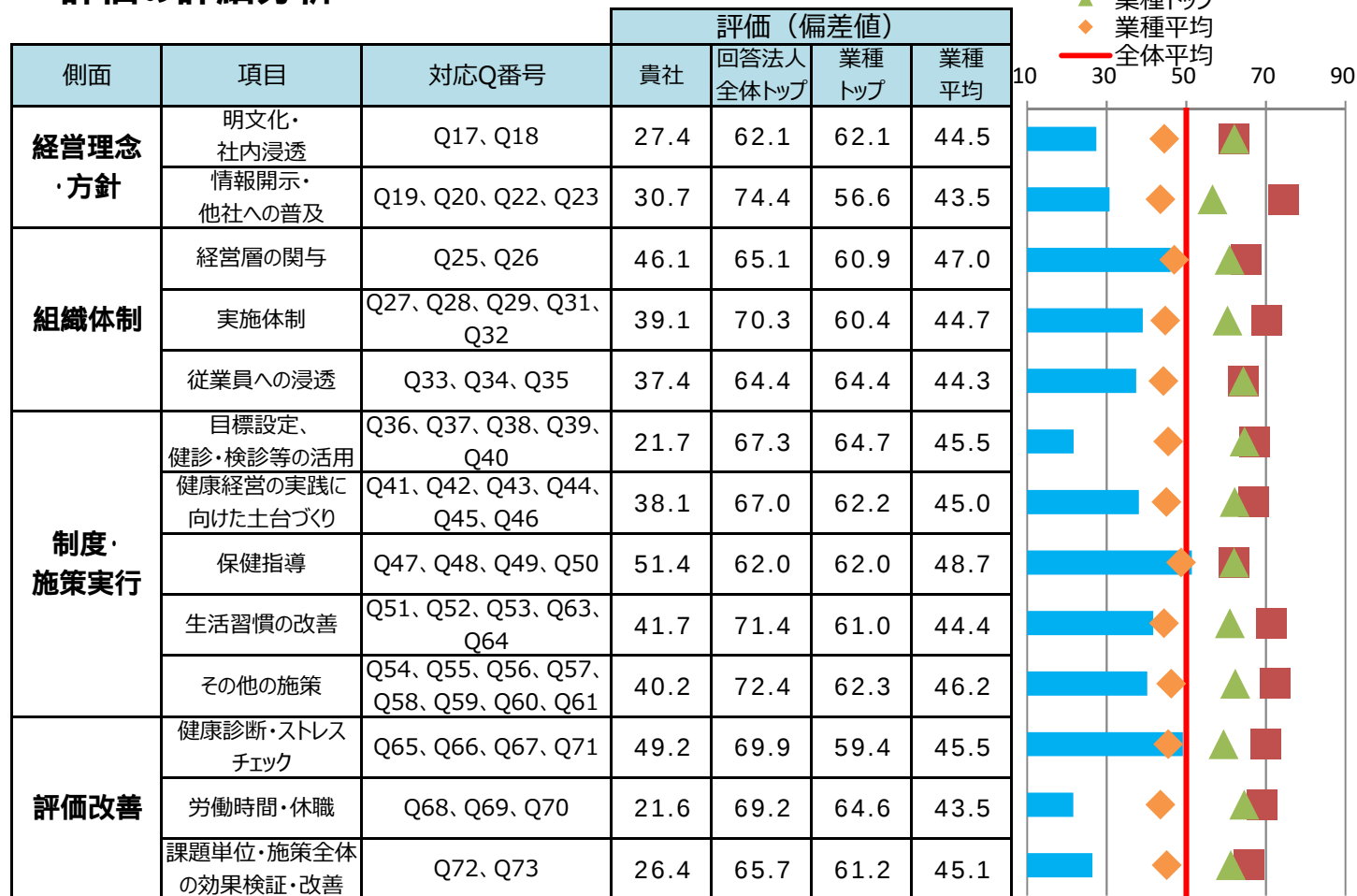
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2101~2150位	2251~2300位	2651~2700位	2951~3000位
総合評価	-	35.6(-)	35.8(↑0.2)	33.4(↓2.4)	33.5(↑0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■ 経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■ 情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%
------------------------------	--	---	-----------------------------	--	---

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	本社部門に限るがフリーアドレス・在宅勤務環境を整備している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.0	%	(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					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ウォーキングイベントへの参加奨励				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.8	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.4	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.2	44.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.6	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.2	46.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	14.5	43.6	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	29.0	44.6	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.6	44.3	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.4	43.8	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	—
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社N Xワンビシアークाइブズ

英文名：

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

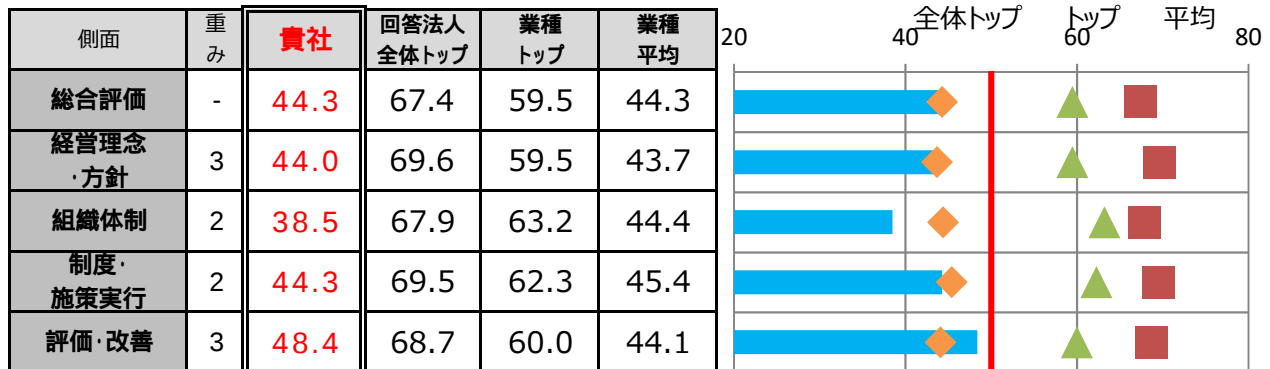
健康経営度評価結果

■総合順位： 2301～2350位 / 3169 社中

■総合評価： 44.3 ↓0.2 (前回偏差値 44.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



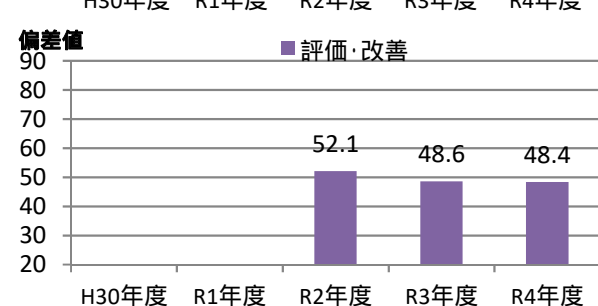
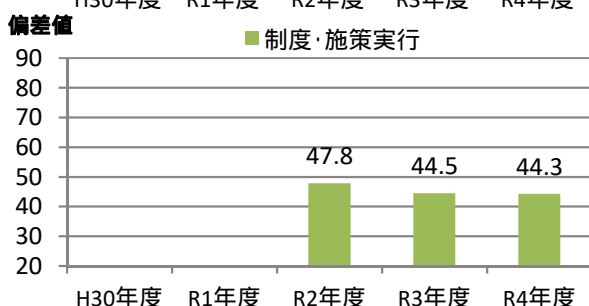
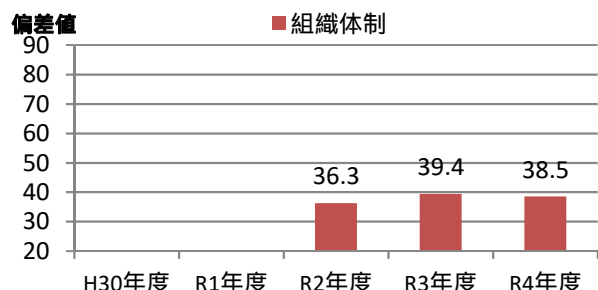
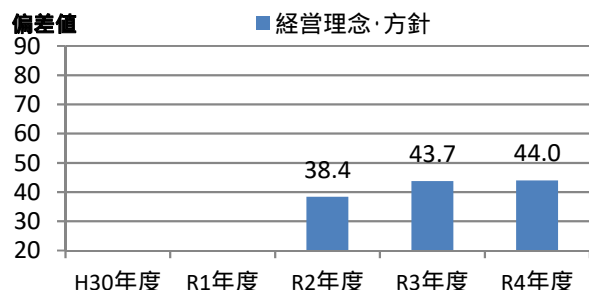
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

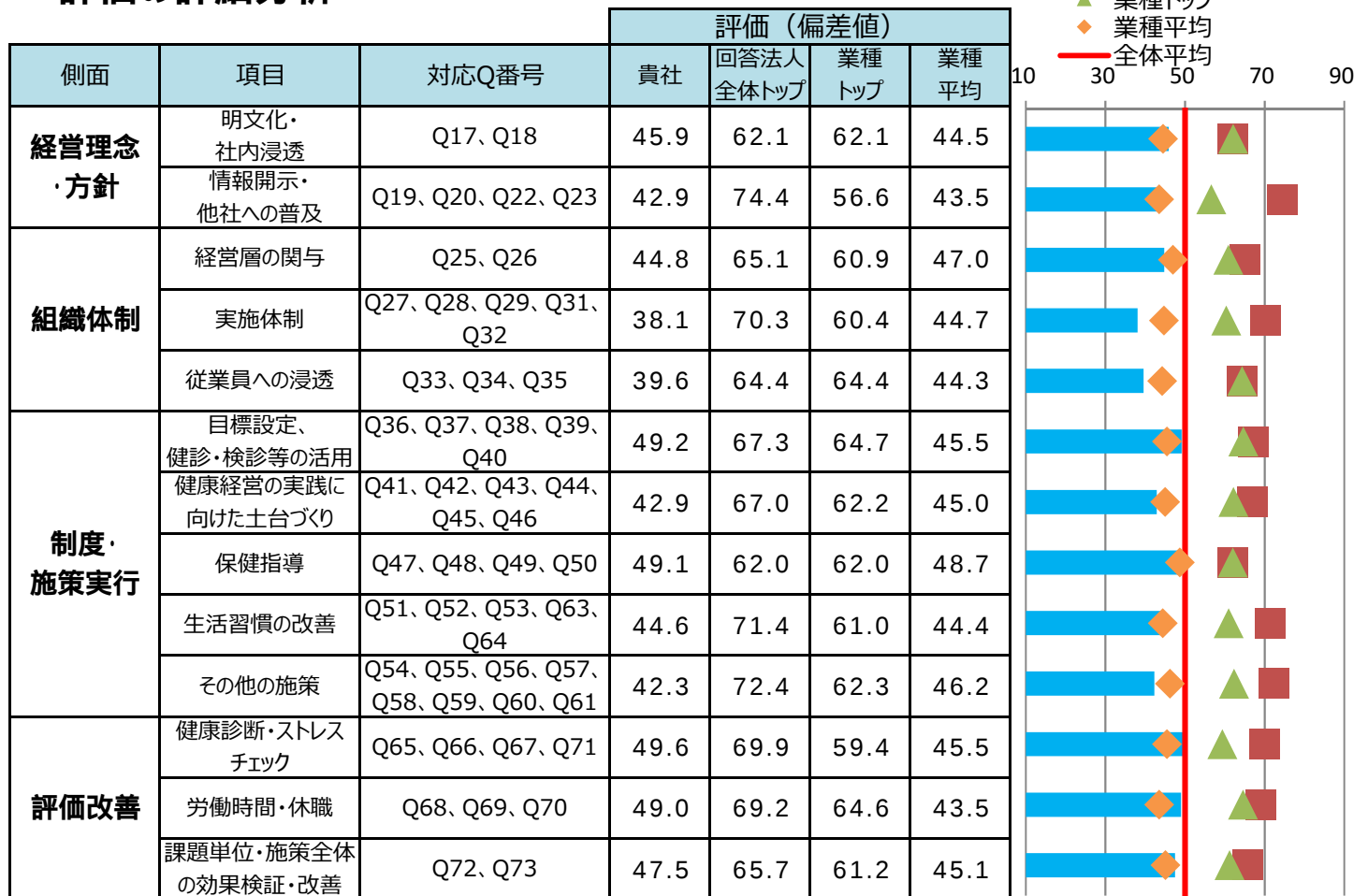
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1801～1850位	2101～2150位	2301～2350位
総合評価	-	-	44.0(-)	44.5(↑0.5)	44.3(↓0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化が進む中で、優秀な人材を新規採用を継続的に行うことは難しく、事業活動を推進していく上で、従業員が健康で働き続けていただ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	従業員が健康で働き続けることにより、パフォーマンスの向上につなげるよう、会社として支援していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	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	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.5	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内の上下左右（部門間・同僚間・上司部下間）でのコミュニケーション活性化ツールの活用				
(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	40.0	%

- 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	車通勤が中心の事業所が全体の約8割を占めるため、朝礼時に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	79.3	%	(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		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.7	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.7	44.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	46.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.4	43.6	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.4	44.6	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.8	44.3	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.7	43.8	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	予防医療に対する従業員の関心が薄いため、疾病予防の意識を高める必要がある。疾病（がん）に関する関心がない、低い、自分ごととして捉えていない（これまでの受診率13%）現状がある。がんは2人に1人がかかる時代と言われているため、がん予防の意識を高める必要がある。
	施策実施結果	がん検診に対する補助制度をポータルサイト、朝礼で周知した。また巡回健診において問診表に個別に案内文を同封しがん検診の受診促進を行った結果、受診率2020年度13%から2021年度は 21%に上がった。
効果 検証 ②	効果検証結果	受診率が上がった背景としてがん検診費用補助の項目数が増えたことを社内全体へ制度創設時、健康診断申込時、健康診断開始時と数回に渡り周知したことが効果的であった。引き続き受診率を上げるため、今年度よりさらに費用補助対象の項目数を増やし周知活動を行う。
	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	従業員全体の平均年齢が高いこともあり血圧の有所見率が増加傾向にある。これに歯止めをかけて低下させることが引き続き課題となっている。
効果 検証 ②	施策実施結果	従業員全体の約3/4が巡回健診を実施しているため、2021年度の巡回健診受診者を対象に特定保健指導を行った。特定保健指導対象者のうち41.1%（積極的支援者）について実施。
	効果検証結果	特定保健指導による改善効果は、現在実施している2022年度巡回健診結果より評価したい。また、これまで特定保健指導は対象者から希望を募り、任意で行っていたため希望者がいない年もあった。2021年度より積極的支援者全員に特定保健指導が実施できたことは血圧有所率を改善する第一段階となった。今後は対象を動機付け支援者へも広げていき、血圧有所率の低下を目指したい。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日立埠頭株式会社

英文名: Hitachi Futo Co.,LTD.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 倉庫・運輸関連業

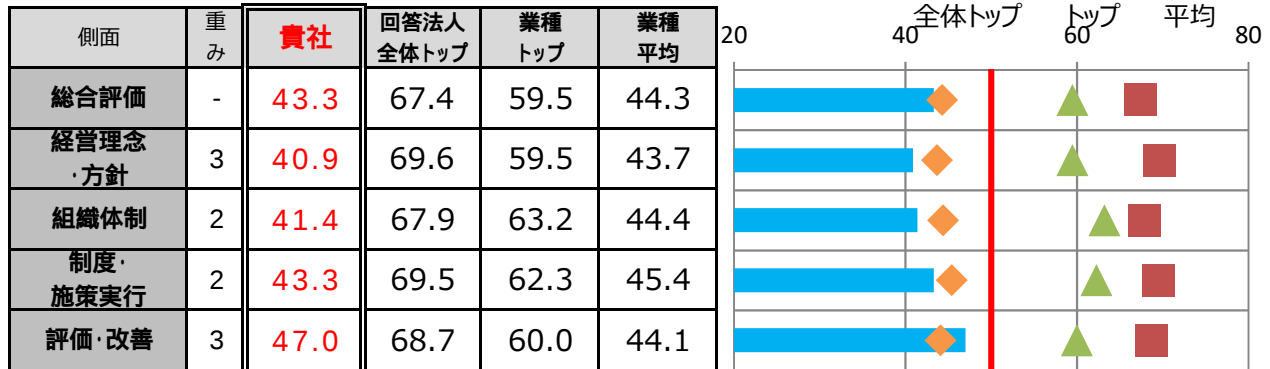
健康経営度評価結果

■総合順位: 2401~2450位 / 3169 社中

■総合評価: 43.3 ↑2.6 (前回偏差値 40.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



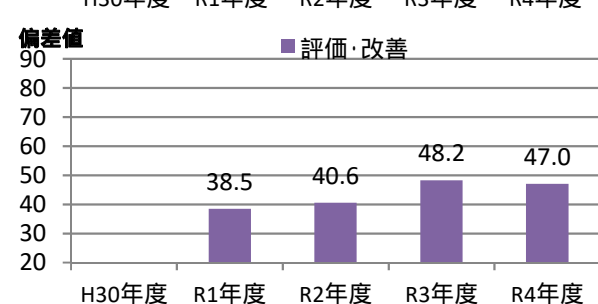
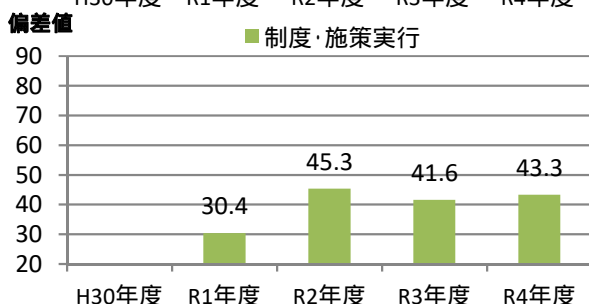
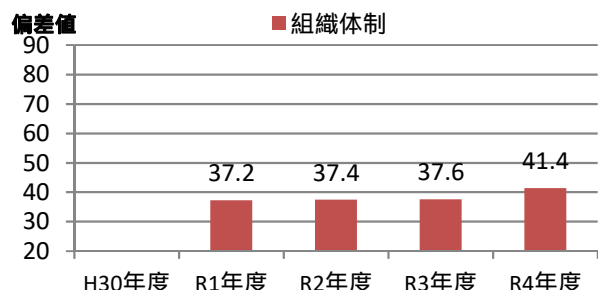
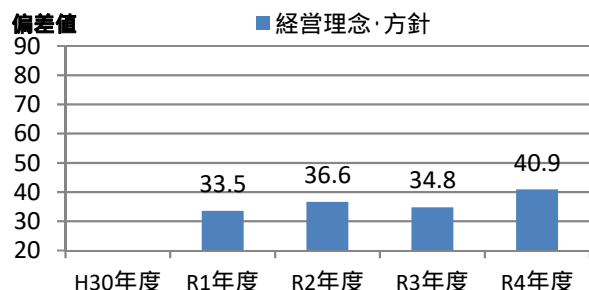
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

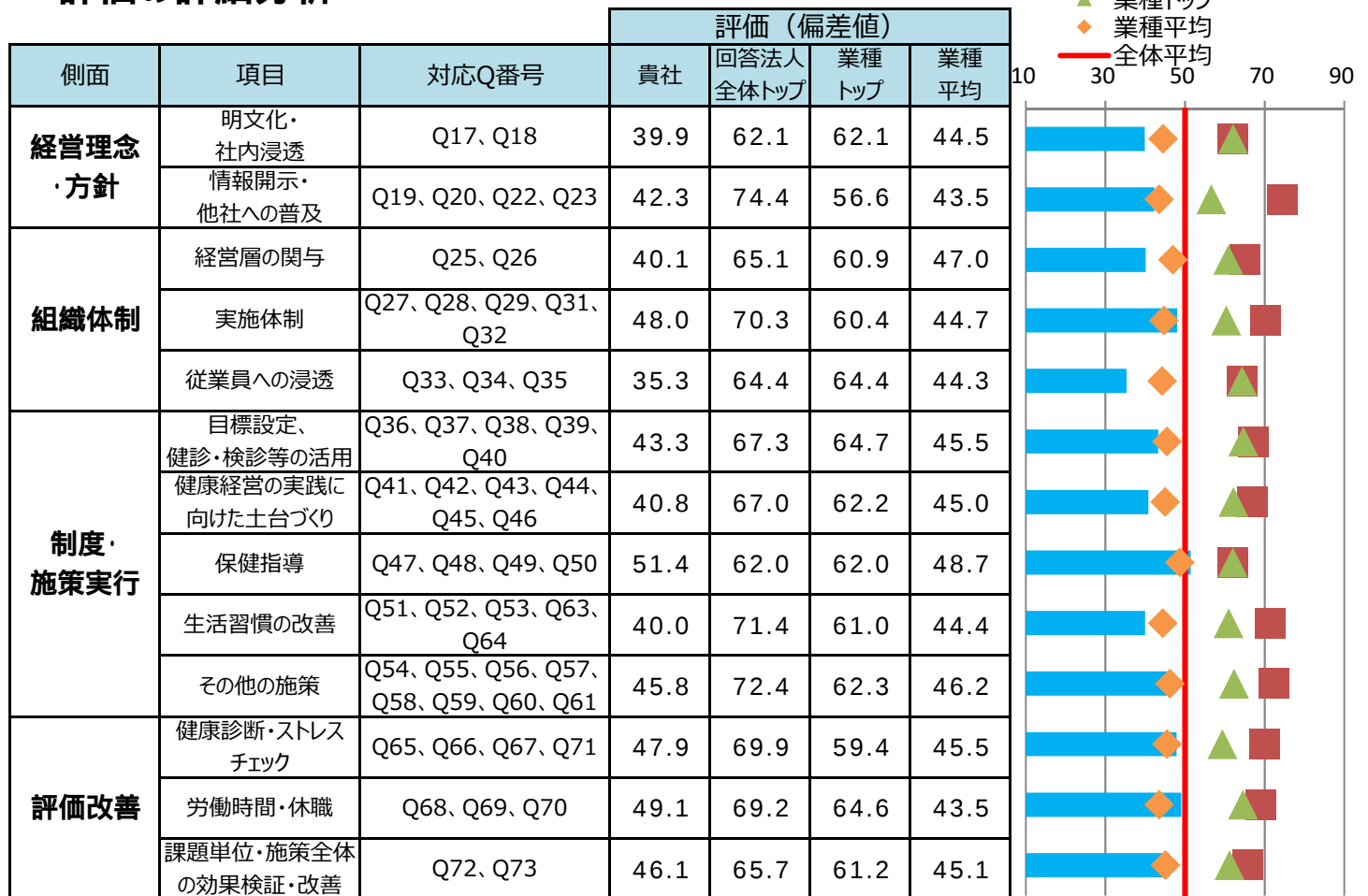
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2101~2150位	2101~2150位	2401~2450位	2401~2450位
総合評価	-	35.1(-)	39.7(↑4.6)	40.7(↑1.0)	43.3(↑2.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.hitachi-futo.co.jp/pdf/health/health_declaration.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(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	地域の祭りに社員家族参加型の出店を出店した				
(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	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。但し実績は個人情報に配慮し人数未集計。				
(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	毎朝、就業開始前に社内放送設備でラジオ体操を流し、体操を促している。				
(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		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	80.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.0	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.6	44.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.9	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.2	46.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.6	43.6	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.9	44.6	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.6	44.3	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.1	43.8	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	入社1，2年目の従業員のメンタル不調の早期発見による若年層の離職率の低下
	施策実施 結果	面談対象者と近い年齢層の人事部門担当者が面談をすることによって、より上の年齢層の者が実施するよりも気を使うことなく、生活習慣や人間関係について話を聞くことができた。個別面談実施率100%。
	効果検証 結果	不調を感じた時に、「面談をした相手になら話しやすい」と、自分から発信してくることがあった。2021年度における入社1，2年目の退職者0名。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社啓和運輸

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会埼玉支部

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

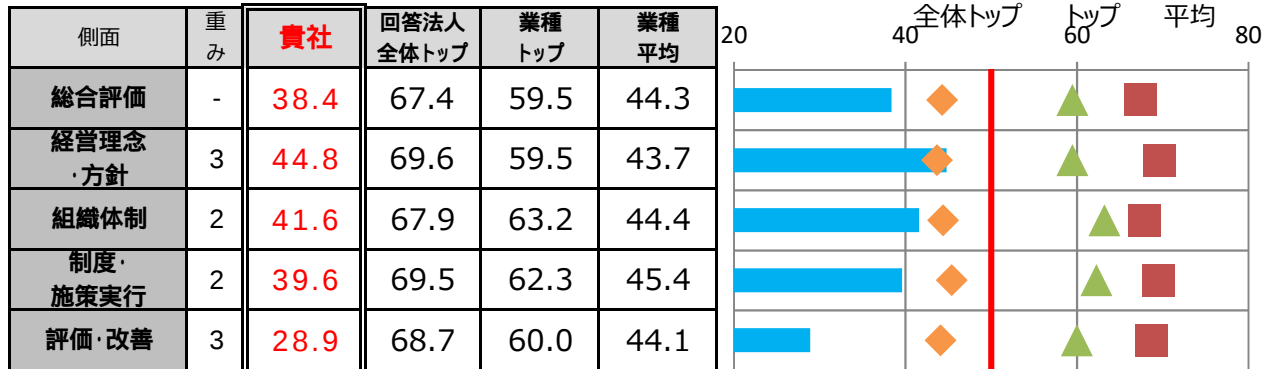
健康経営度評価結果

■総合順位： 2751～2800位 / 3169 社中

■総合評価： 38.4 ↑0.8 (前回偏差値 37.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



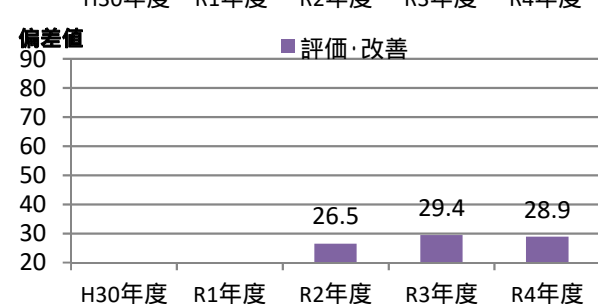
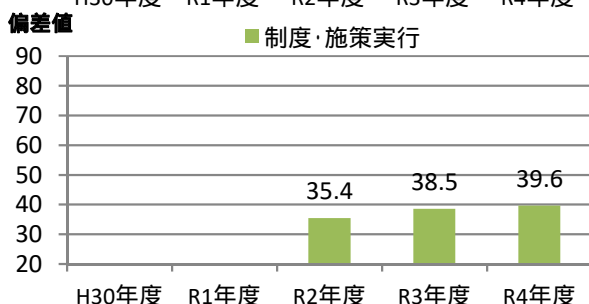
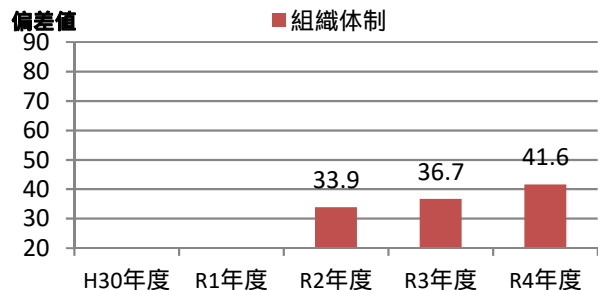
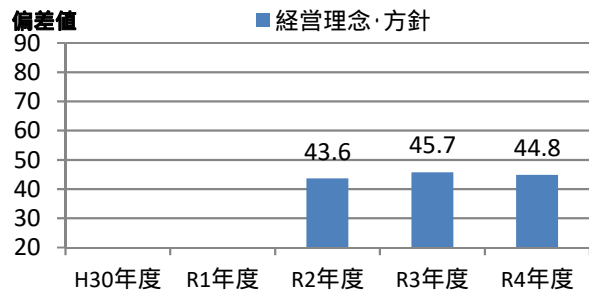
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

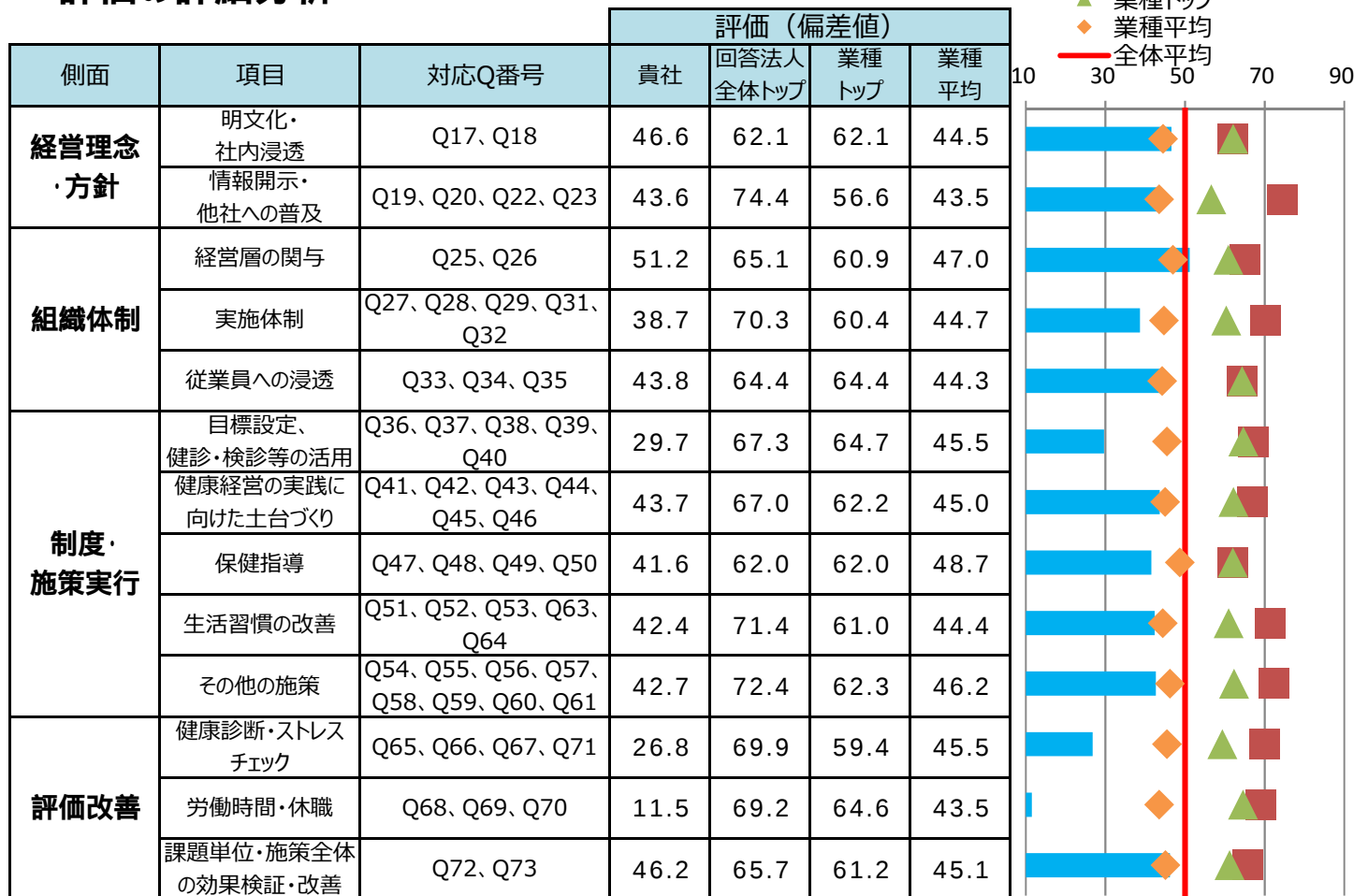
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2301～2350位	2501～2550位	2751～2800位
総合評価	-	-	34.9(-)	37.6(↑2.7)	38.4(↑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。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 人材不足が叫ばれる運送業界で、今まで働いてくれている従業員はもちろんのこと、新規採用をした従業員が健康で長く働いてもらうことが、事業の安定化並びに躍進する上で重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が安心して長く働き続けたいと感じられることを期待する。現在、勤続年数が5年以上の従業員は定着率が高いが、新規採用者は3年後の定着率が低いので、80%を目指す。（現在約70%）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://keiwa-unyu.jp/vision/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	シーズン毎にイベントを開催(BBQや温泉旅行など) 毎月のグループミーティング時の昼食代を支給				
(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	特別料金で仕出弁当を支給				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	朝礼前に必ずラジオ体操をするように全営業所に徹底させている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	34.6	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	12.0	44.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.3	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.8	46.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	23.2	43.6	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.6	44.6	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.8	44.3	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.5	43.8	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	各事業所にて喫煙者の比率を調査。全体の43%が喫煙者だった。喫煙による健康被害は甚大である為、喫煙率の減少が必要であると考えた。
	施策実施結果	非喫煙者及びBMI適正値の従業員へ健康維持促進手当を支給。喫煙ブースの一部撤去。『運転中の喫煙禁止』を服務規程に新設。違反時のルールも新たに策定。
	効果検証結果	効果あり。-6%減の37%。新入社員及び各事業部の管理者へ『健康維持促進手当』の支給要件を満たしている者の再チェックを実施したところ、年度内に禁煙に成功した者を把握できた。禁煙に対する意識を持ち努力しているという話も聞こえた。『運転中の喫煙禁止』を服務規定に定めたので、定期的にドライブレコーダーをチェックし、注意 罰則を実施しているので、自然と喫煙回数が減り、禁煙に成功した者もいた。
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	全従業員のBMIを集計し、BMI適正値外が全体の44%だった。運転職は生活のリズムが乱れやすい為、肥満等の生活習慣病リスクが高いので、BMIの改善を目標とする。
	施策実施結果	ヘルスプロモーションキャンペーン（健康増進活動）を実施。BMI適正化に向けて、2020年度に受診した際の体重よりも-5%を目指す。インセンティブあり。
	効果検証結果	一定の効果はあった。達成者は全体の5%だった。BMIが適正値だった者が油断したのが増加していたりと、意識の差が出た。減量対象者だったものは少なからず意識をしていた為、ほぼ減量に成功していた。ただ、目標に届かないにしても従業員が自分の健康に意識を向けたことは全体の取り組みとして成功だったと言える。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	—
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大塚倉庫株式会社

英文名：Otsuka Warehouse Co.,Ltd.

■加入保険者：大塚製薬健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

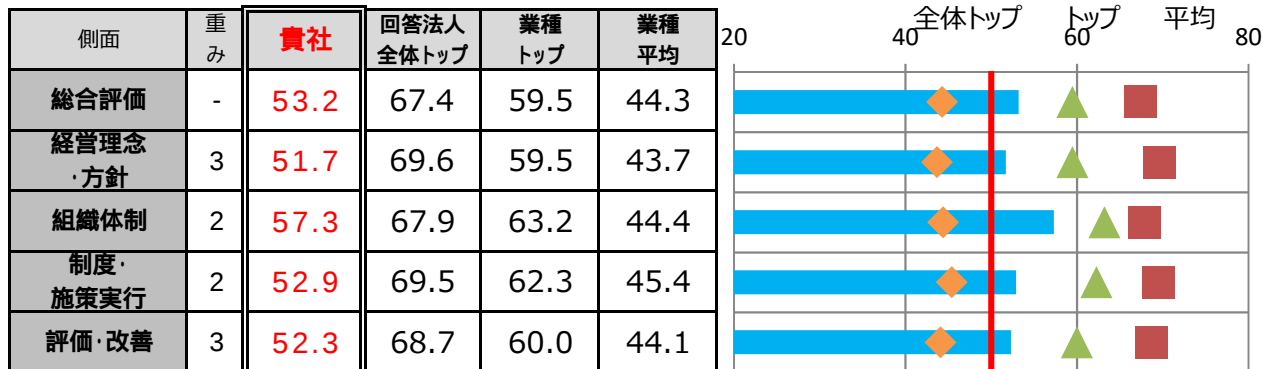
健康経営度評価結果

■総合順位： 1251～1300位 / 3169 社中

■総合評価： 53.2 ↑5.3 (前回偏差値 47.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



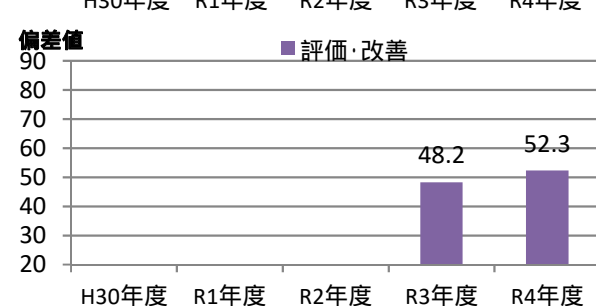
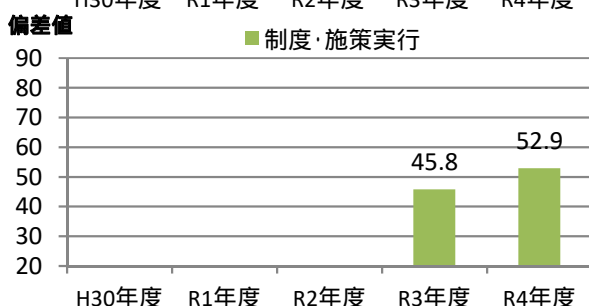
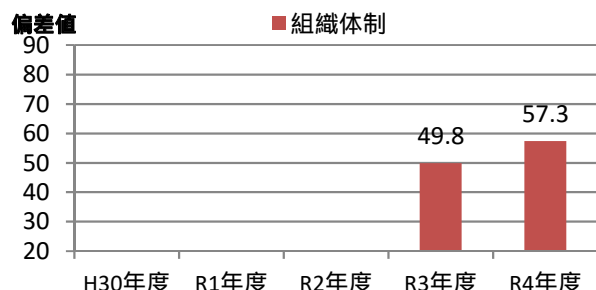
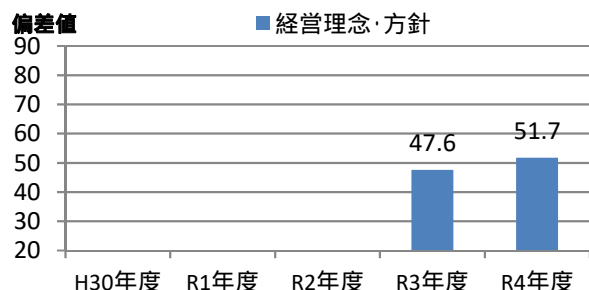
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1801～1850位	1251～1300位
総合評価	-	-	-	47.9(-)	53.2(↑5.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 長時間労働、メンタルヘルス、生活習慣病、睡眠障害等による社員のパフォーマンスの低下が男女問わず課題となっている。 また、弊社で位置づけが低かった課題として「喫煙率の高さ」と「女性特有の健康関連課題」あり、今期それぞれ取り組みの強化をしている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、社員自らの健康リテラシーを向上させることで、病気を予防し、心身共に健康を維持し、パフォーマンスの向上を期待したい。また、喫煙は健康に有害なことが明らかであり、喫煙率の低下を目指す。さらに女性特有の健康課題に対する認識を高め、女性の労働力を確保・活用すべく女性活躍を推進していきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.otsukawh.co.jp/company/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。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	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	5	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.0	%	(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	社内ブログを利用し、各営業所の活動を共有し、今後社内でも推進すべき内容に関して毎月表彰を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

- 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	社員食堂にて健康に配慮したメニューを提供。栄養表示をした上で、各自が食事を選択出来るようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	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	ランニングアプリを利用し、各自が行った健康活動の共有を写真やブログで共有。表彰なども行っている。				
(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	40.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	28.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	60.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.2	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	44.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.3	46.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.6	43.6	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.8	44.6	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.4	44.3	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.2	43.8	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	全従業員を対象に「女性活躍推進アンケート」を実施。本アンケートは同じ質問項目に対して「男女の認識の違いがあるか」という点も考慮し内容を作成。アンケート結果では、本社女性と支店女性の間で働き方の捉え方や、制度利用への認識に違いがあった。具体的な要望としては、「女性の健康に関するセミナーの実施」「仕事と育児を両立させられるようなサポートの実施」といったものがあった。
	施策実施結果	産業界より女性の健康に関する講習を男女一緒に実施。メンタルサポートの一環で「パパママ交流会」実施し、子育て関連の特別休暇制度（公休5日間付与）の周知や支援について共有。女性だけのランチ会も開催。
効果 検証 ②	効果検証結果	具体的な数値は、「パパママ交流会」の成果として2021年の育児休業取得率女性100%、男性16.7%。弊社独自の子育て関連の特別休暇取得率女性100%、男性83.3%。「女性の健康に関するセミナー」実施の効果として、「情報を知っているだけで、女性社員へのサポートが変わる」（男性）、「より働き方を相談しやすい環境に繋がるといった」（女性）といったフィードバックがあった。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2018年の喫煙率は37.4%で、高い比率になっている。喫煙者にヒアリングすると、喫煙が習慣化されており、一度禁煙にチャレンジした社員も再度喫煙を行っているケースがあった。2020年まで禁煙活動を会社として行っておらず、禁煙に対する意識の低さも見受けられたため、意識改革からのスタートが必須であった。
	施策実施結果	2021年より「世界禁煙デー」を年に1回、「禁煙推奨デー」を毎月1回、新しくイベントとして開始。産業界による「禁煙推奨」のセミナーを開催し、意識改革を行った。
	効果検証結果	各イベントを推進していく中で、社内ブログを利用し、「禁煙への意識向上に関する内容（禁煙チャレンジ宣言）」を喫煙社員から発信。また、禁煙成功者の意見も記載。毎月「禁煙推奨デー」では、全営業所にてポスターを掲示し、意識変革を行う。喫煙率の推移は2018年37.4%→2021年36.3%に減少。今後は禁煙に成功した役員からの呼びかけを計画しており、社員一人ひとりが禁煙成功するようサポートを継続予定。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日東物流株式会社

英文名: NITTO TOTAL LOGISTICS LTD.

■加入保険者: 川崎汽船健康保険組合

非上場

■所属業種: 倉庫・運輸関連業

健康経営度評価結果

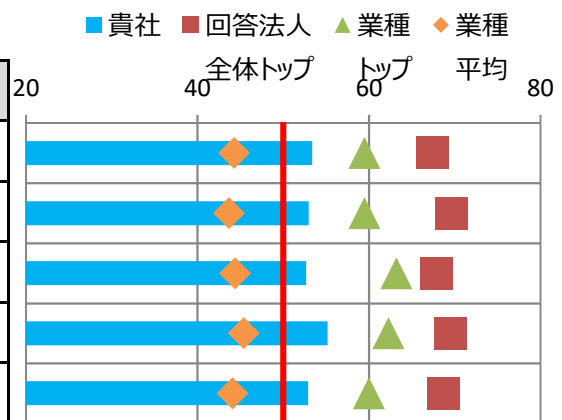
■総合順位: 1251~1300位 / 3169 社中

■総合評価: 53.4 ↓0.5 (前回偏差値 53.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳

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	59.5	44.3
経営理念・方針	3	53.0	69.6	59.5	43.7
組織体制	2	52.7	67.9	63.2	44.4
制度・施策実行	2	55.2	69.5	62.3	45.4
評価・改善	3	52.9	68.7	60.0	44.1



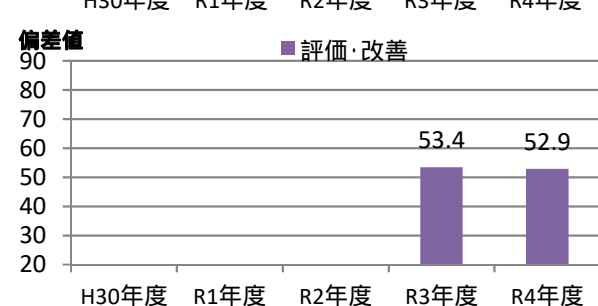
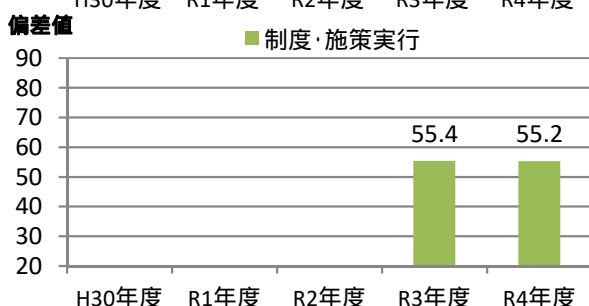
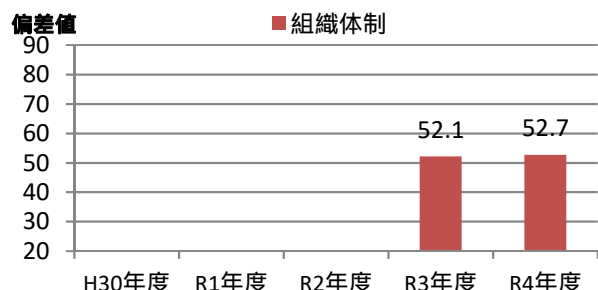
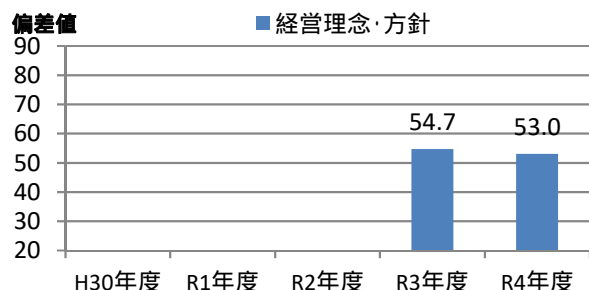
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

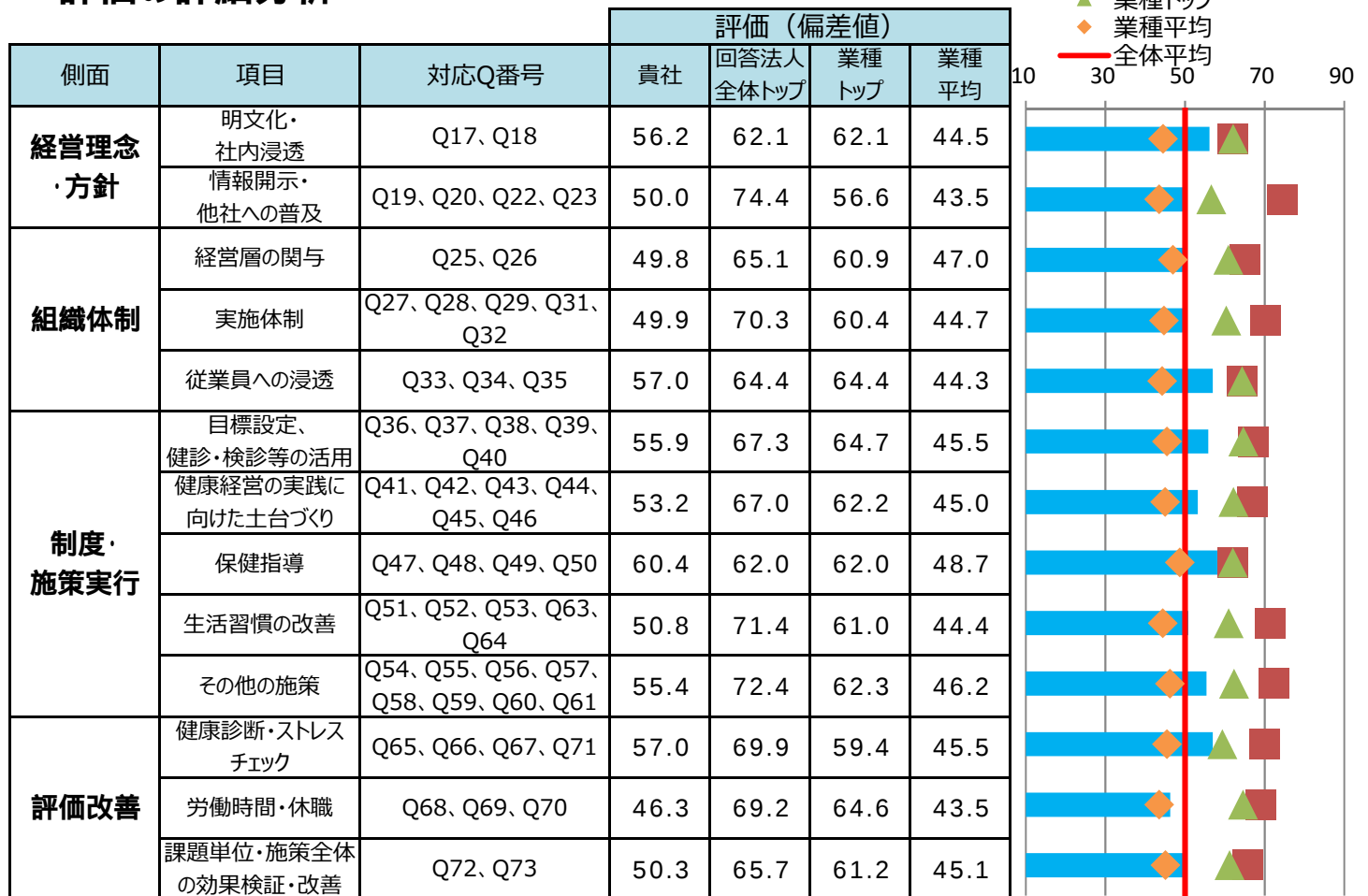
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1051~1100位	1251~1300位
総合評価	-	-	-	53.9(-)	53.4(↓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。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化により若手社員の確保が難しくなり、採用力強化と並行して既存従業員の定着、パフォーマンスの向上が不可欠である。定年再雇用者や女性に活躍していただく必要があるが、それぞれ特有の健康問題が発生する可能性がリスクとなる。
健康経営の実施により期待する効果	会社が事業を継続していくためには、定年再雇用者や女性に更に活躍していただく必要がある。定年再雇用者は高齢者特有の、女性は女性特有の健康問題が発生する可能性がある。これらの病気による離職がゼロになることを目標とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.nitto-ntl.co.jp/company/ehpm/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%
------------------------------	-------	---	-----------------------------	------	---

- 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	文化・体育活動に対する補助金の支給				
(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	28.0	%

- 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	食生活改善情報、カロリー記録などが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	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健保組合の保健事業として健康増進アプリを導入。全ての被保険者・被扶養者が無料で利用可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.0	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.8	44.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.7	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.4	46.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.0	43.6	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	44.6	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.3	44.3	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.1	43.8	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	長期にわたり治療が必要な休職者が発生。手術後の療養期間で治療と仕事の両立が必要となった。
	施策実施 結果	コロナ禍で臨時的に制度化した在宅勤務制度を一般化し、様々な状況で活用ができるようにした。
	効果検証 結果	対象者は、仕事ができる日であっても通勤に不安があり、在宅勤務を利用することで職場復帰が可能となった。メールやオンライン会議ツールを利用して問題なく業務を行っている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙に関するアンケートを実施したところ、喫煙率が33.6%であった。
	施策実施 結果	禁煙外来及び禁煙補助薬に費用補助を実施したところ、5名が応募しプログラムを受診した。
	効果検証 結果	5名のうち3名が禁煙に成功した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ネクスコ・トール関東

英文名：Nexco-Toll Kantou Company Limited

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

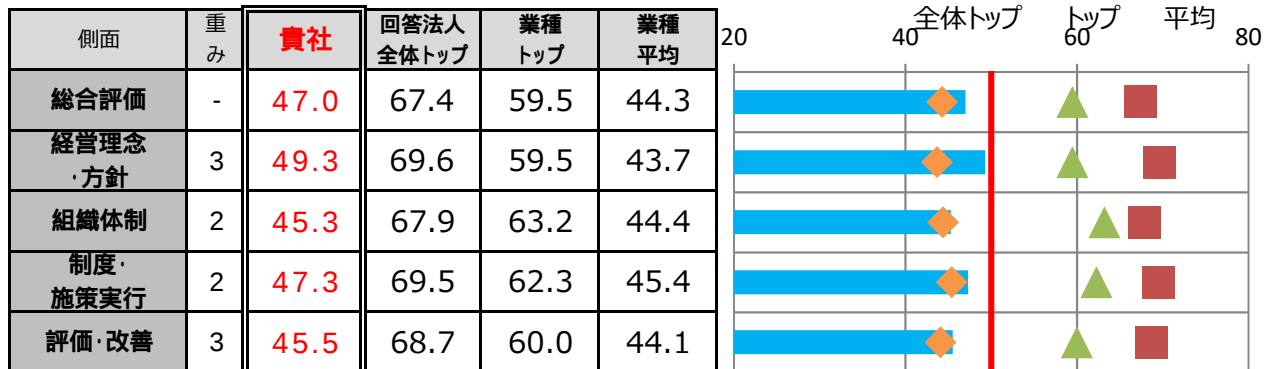
健康経営度評価結果

■総合順位： 2051～2100位 / 3169 社中

■総合評価： 47.0 ↑10.6 (前回偏差値 36.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



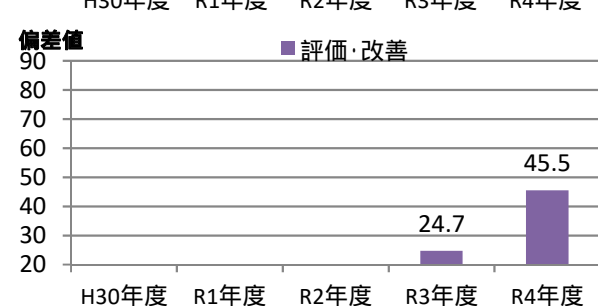
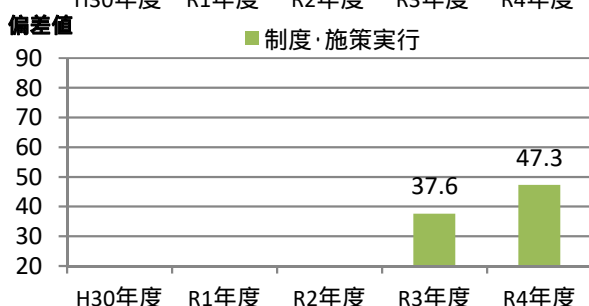
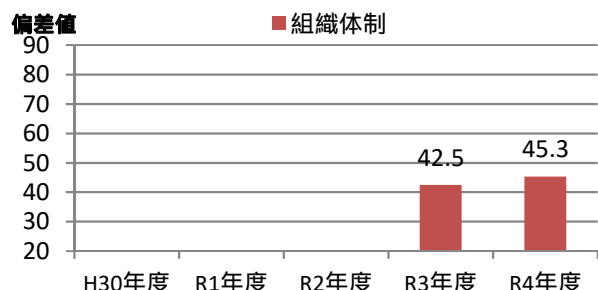
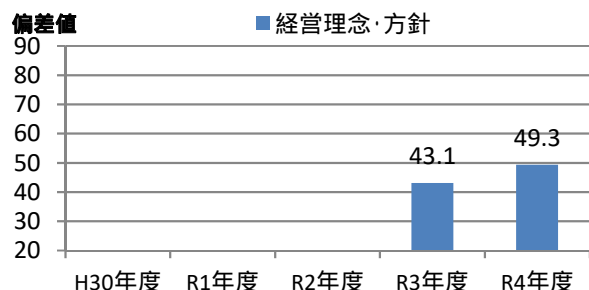
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

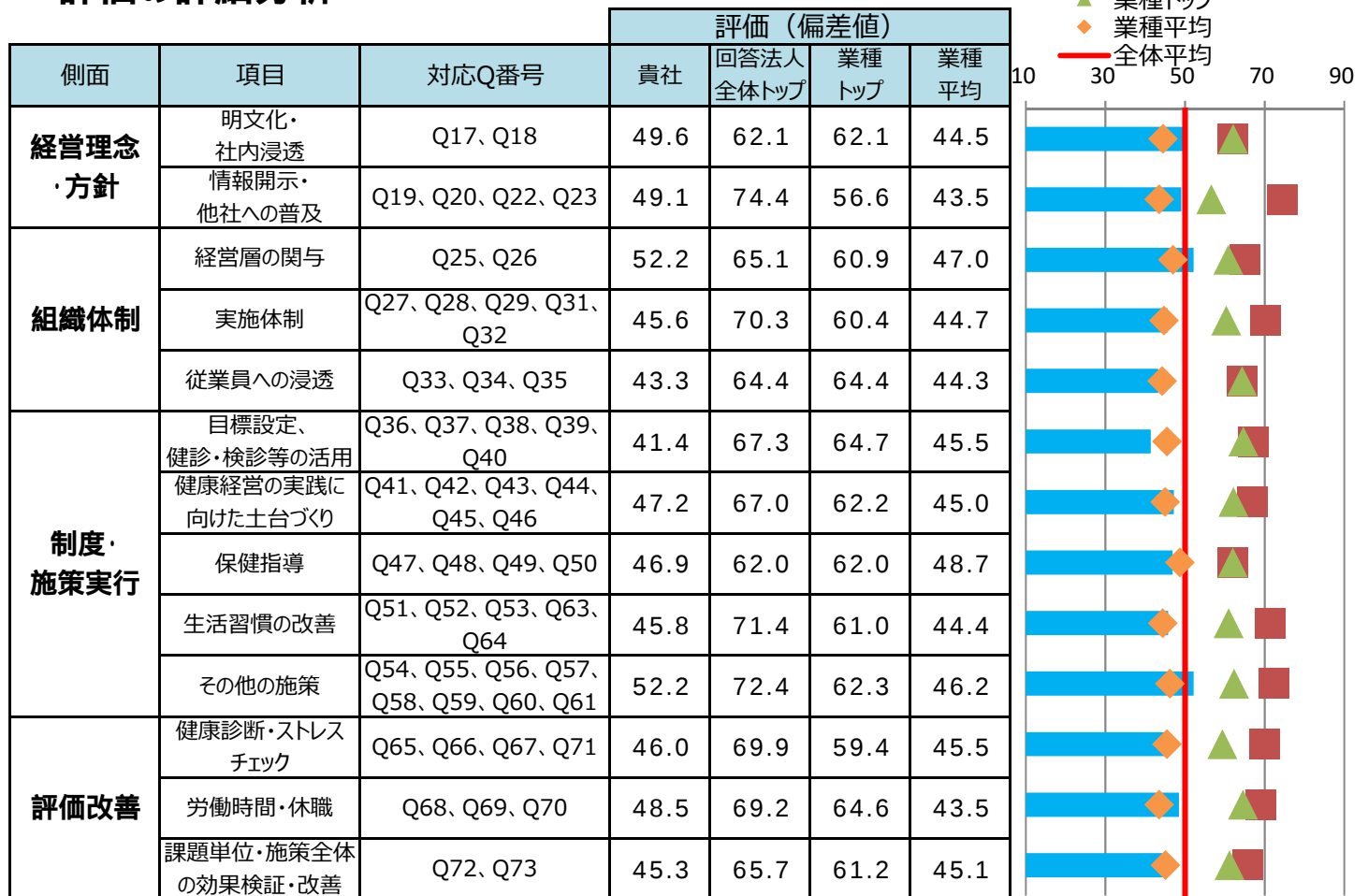
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2551～2600位	2051～2100位
総合評価	-	-	-	36.4(-)	47.0(↑10.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員高年齢化の下、従業員がその能力を十分に発揮して、健康に長く働いていただくことが、事業活動を維持する上で課題
健康経営の実施により期待する効果	健康経営宣言に記した「健康経営推進の取組み」等により、従業員の健康の保持・増進を支援して、従業員の能力を落とすことなく十分に発揮のうえ長く働いていただく。この結果、当社の使命であるお客さまへの安全・安心・快適なサービスのより安定的な提供を実現。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.e-nexco-tollka.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	32.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%
------------------------------	------	---	-----------------------------	-------	---

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	事業部で海岸清掃等、地域の清掃活動に従業員が参加をしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	「服務心得」に「日頃の体調管理」を記載し全従業員へ配布し、日頃の食生活や体調管理の重要性を啓発				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	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	外部の福利厚生サービス制度に加入し、スポーツクラブ等が会員価格で利用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		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.0	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.0	44.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.0	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.1	46.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.1	43.6	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	44.6	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.3	44.3	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.1	43.8	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	メンタル不調等のストレス関連疾病による欠勤者が年々増加。また、ストレスチェックで測定した「エンゲージメント」に課題があったため、改善が必要。
	施策実施結果	ストレスチェック結果を踏まえた職場環境改善を実施するため、各職場にて「アクションプランシート」作成し、対策や改善を実施し、改善がみられる。
	効果検証結果	人事部長が職場ごとのアクションプランシート及び改善活動の進捗状況並びに達成度の確認を行い、改善効果のあることを確認。
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	所定外労働時間が一定の基準を超える者の健康障害防止及び労働時間の適正化
	施策実施結果	「ノー残業デー」を設定。所定外労働時間が2ヵ月連続30時間以上の者に、「疲労蓄積度自己診断チェックリスト」を行い、産業医面談を実施。時間数が減じるなどの効果。
	効果検証結果	労働安全衛生推進委員会（2回/年）、衛生部会（2回/年）、衛生会議（1回/月）をにて長時間労働者の状況や産業医面談状況を共有。長時間労働者に対する指導を実施。長時間労働者の労働時間の改善を確認。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：名正運輸株式会社

英文名：

■加入保険者：愛知県トラック事業健康保険組合

非上場

■所属業種：倉庫・運輸関連業

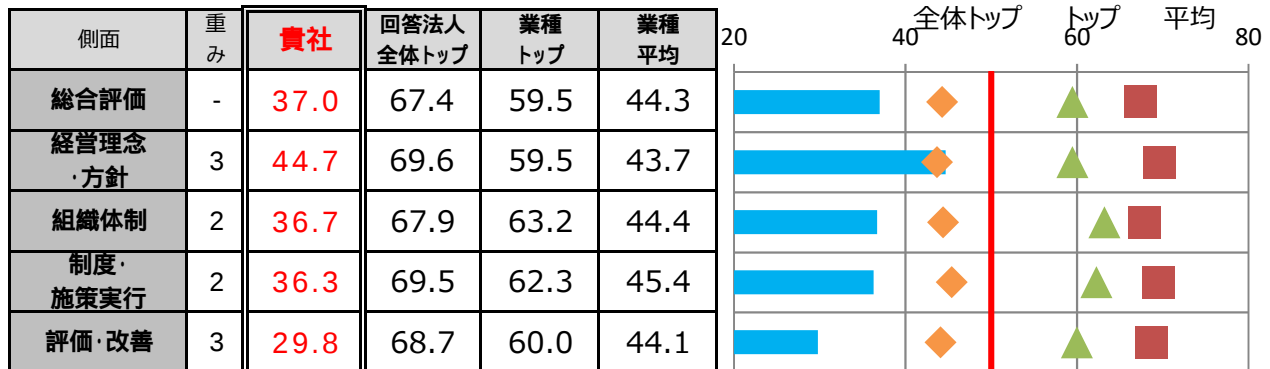
健康経営度評価結果

■総合順位： 2851～2900位 / 3169 社中

■総合評価： 37.0 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

評価の内訳



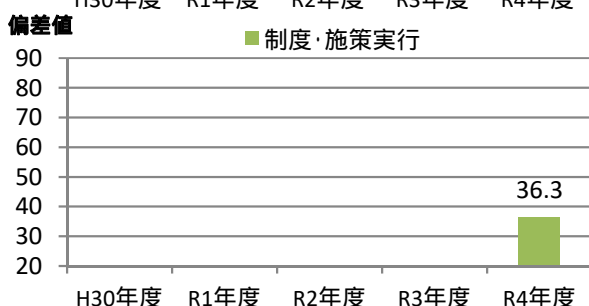
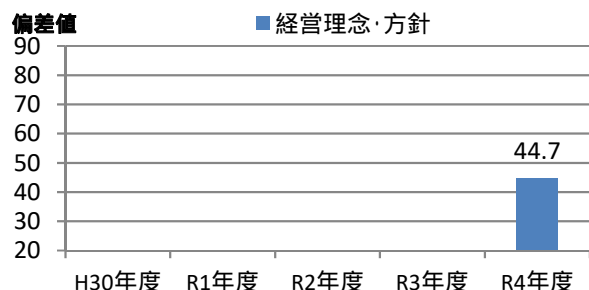
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

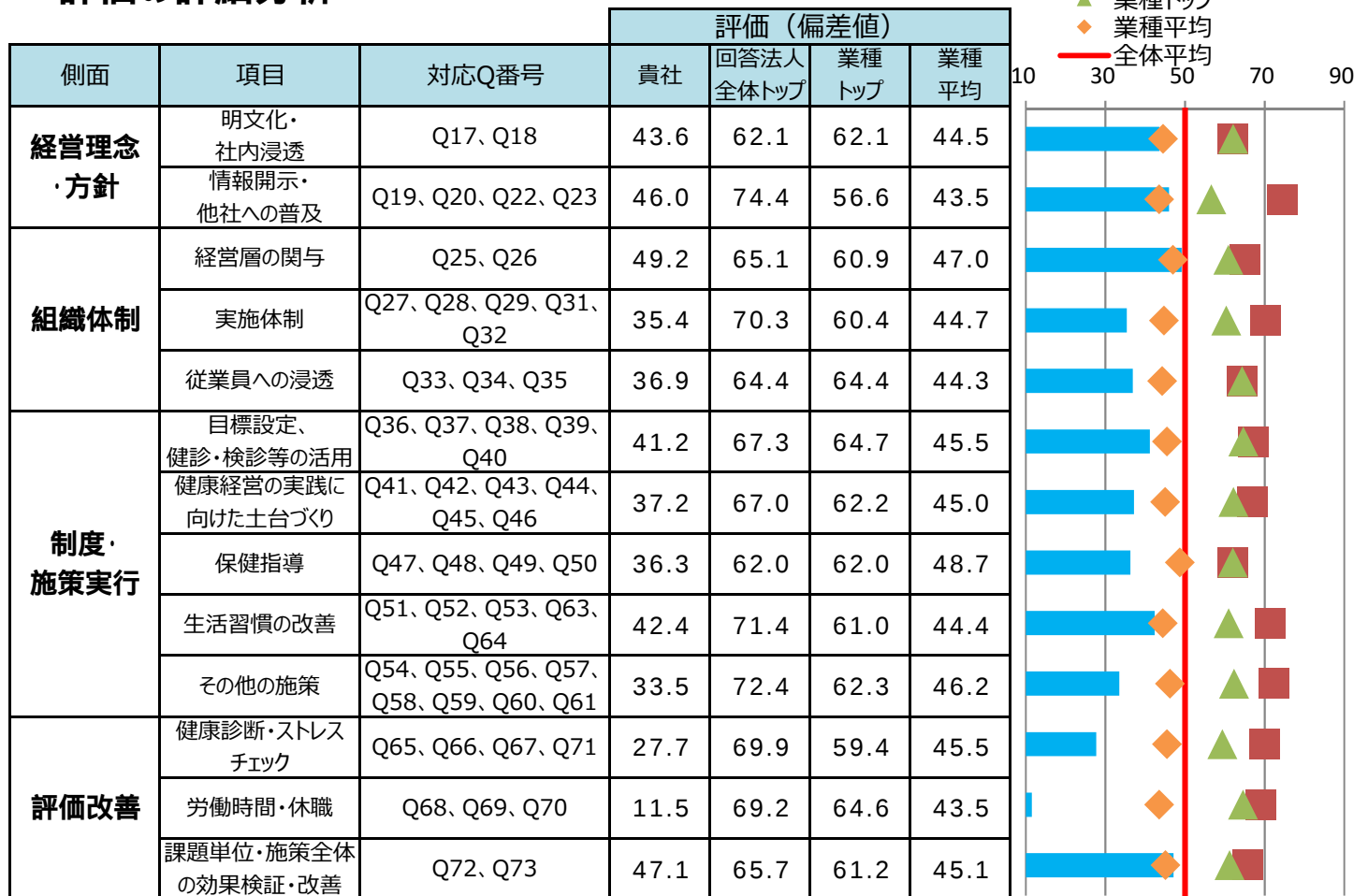
評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2851～2900位
総合評価	-	-	-	-	37.0(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.meisho-unyu.co.jp/certification/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.4	%	(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	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	社内ブログや社内情報サイトによる提供				
(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		%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食生活改善に向けたアプリ提供				
(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	アプリで運動動画提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	33.3	45.1	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.0	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.3	44.0	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	46.9	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.6	46.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	16.9	43.6	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	22.8	44.6	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	32.6	44.3	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.7	48.4	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.4	43.8	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いて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	喫煙や受動喫煙による生活習慣病の健康リスクが高まっており、運行の安全運転への徹底や従業員の健康管理の観点のもとより、喫煙によるドライバーのイメージ低下やサービスの質の向上の観点から禁煙化対策が必要である。
	施策実施結果	禁煙車両選択制度を導入し、禁煙車両の導入を進めている。全車両の禁煙化を進めているが、現時点で54.3%の車両を禁煙化している。
	効果検証結果	喫煙率の低下に対して、定量的な効果はまだ出ていないが、従業員の禁煙に対する意識が高まり、喫煙者のうち49.2%が禁煙の意思を示している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。