

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ピーエスシー

英文名: PSC Inc.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

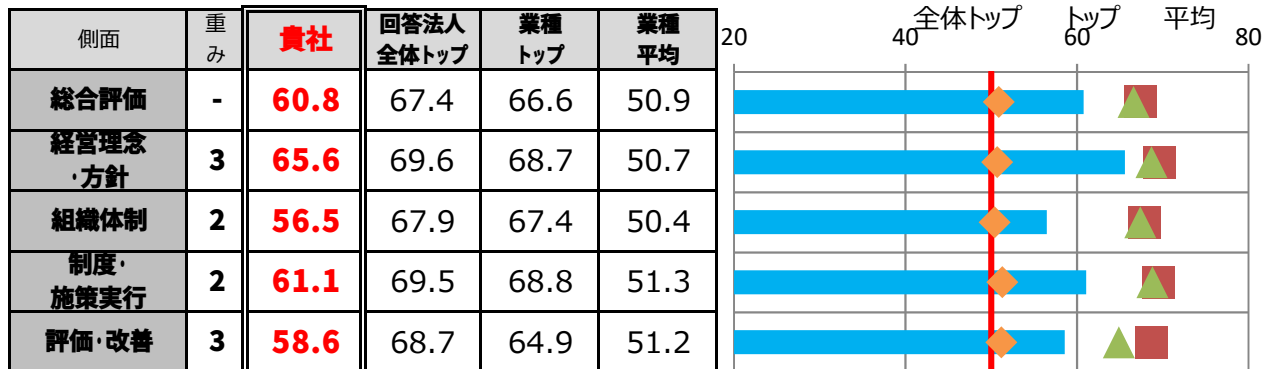
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 3169 社中

■総合評価: 60.8 ↑1.2 (前回偏差値 59.6)

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

## ②評価の内訳



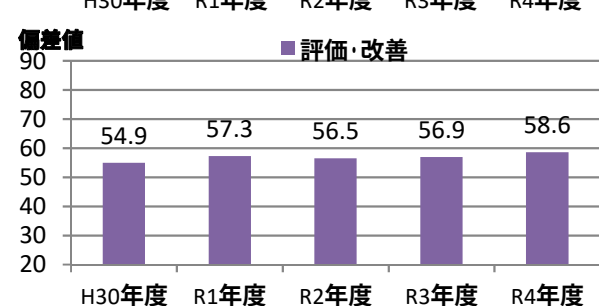
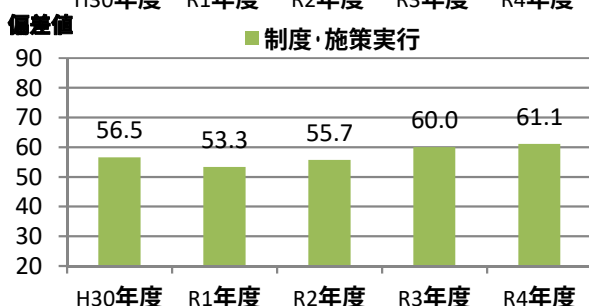
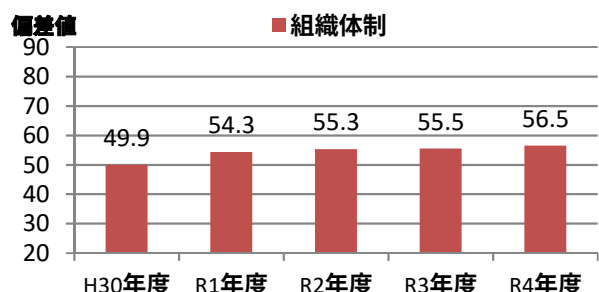
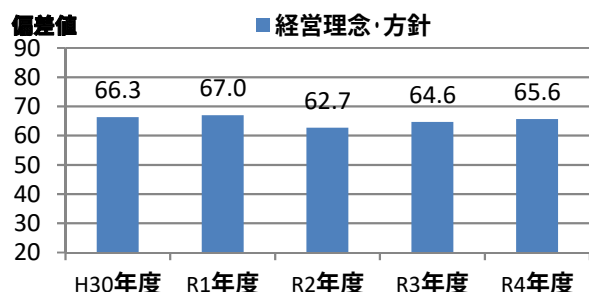
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

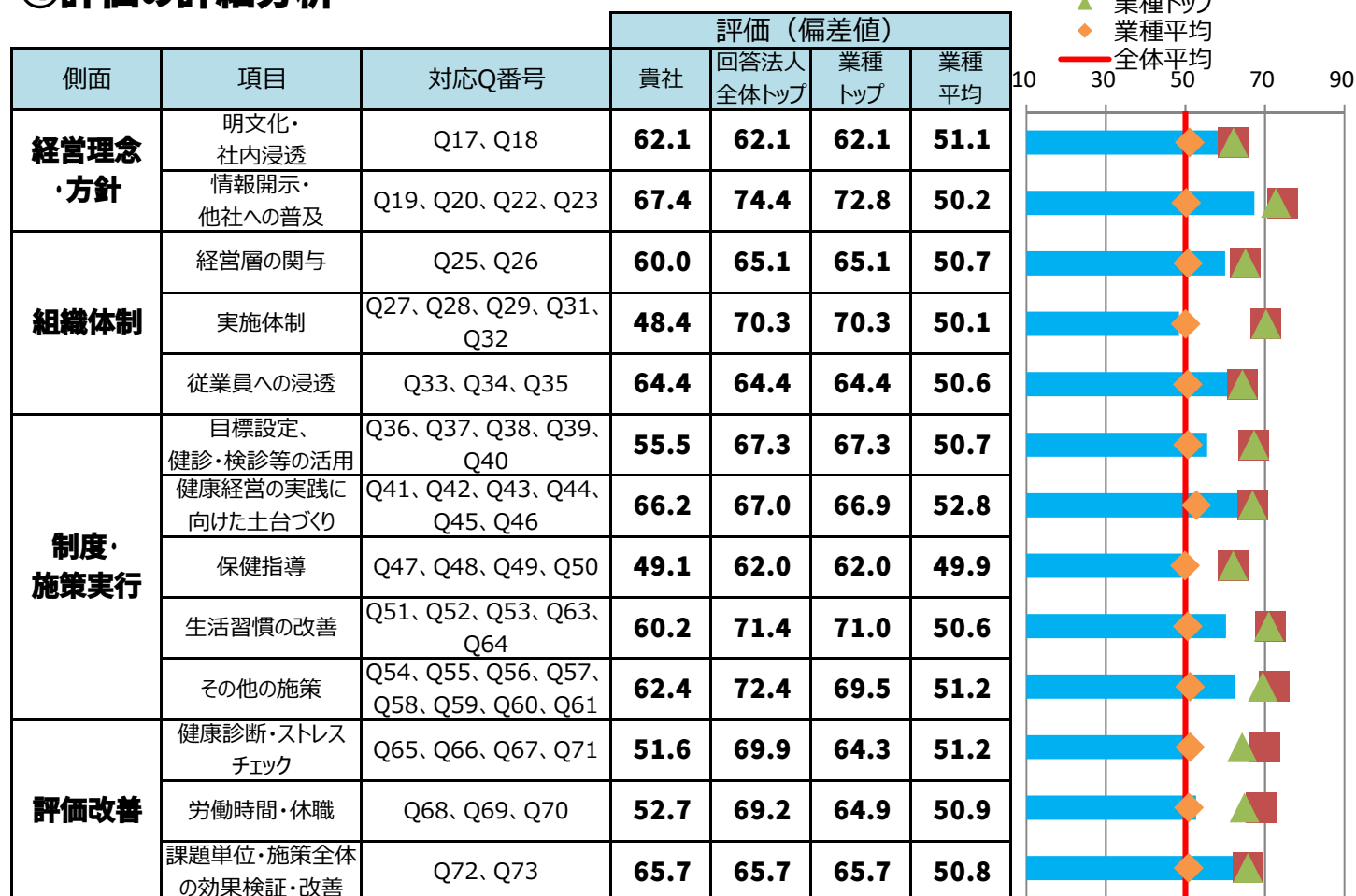
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 401~450位 | 401~450位   | 601~650位   | 451~500位   | 451~500位   |
| 総合評価      | 57.8     | 58.8(↑1.0) | 58.0(↓0.8) | 59.6(↑1.6) | 60.8(↑1.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>人材定着や採用力向上</b><br>当社は人で応える会社です。生き活きと働いているからこそ技術が輝き、お客様に成功・満足・笑顔をお届けすることができ持続的に会社が成長できると考えています。成長するためには、優秀な社員を採用していくこと、成長した社員が退職することなく、また心身ともに健康で、習得した技術を輝かせ活躍することが、事業活動を推進するうえで課題であると認識しています。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 当社で働きたい、働き続けたいという魅力ある会社にする必要がある。<br>・新卒採用を毎年50名以上行い、新卒採用した社員の3年後の定着率を70%以上を維持にする。（現状75.4%）<br>・心身ともに健康が不可欠であるということで、「予防」に力を入れる。指標としては、定期健康診断での有所見率を60%から50%以下を目指す。                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 12                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 81.7 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全社員が自ら発信したり他者のブログに投稿いいね！をして、コミュニケーション活性化に繋がっている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供                            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 朝8時から朝食（バナナ、ヨーグルト等）を提供することで、朝食の重要性を意識してもらうようにする |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 9.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 25.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 運動したことを社内ブログに投稿することで毎月手当が支給される |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.5 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 13.3 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 5.0  | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 61.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 64.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 58.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                  |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                 |
|               | 課題内容       | テレワークを推進したことにより、コミュニケーションが難しくなったことで不安や孤独を感じ、メンタル不調による健康相談が増加した。<br>当社の成長には社員の心身の健康が不可欠であるため、改善が必要である。                                            |
|               | 施策実施<br>結果 | 相談窓口を3つから4つへと増設した。新たに増設したキャリアカウンセリングは、半年で25人が利用した。                                                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証<br>結果 | 前年比でメンタル不調者は増えているが（2020年：9人、2021年：14人）、直近の新たなメンタル不調者は減少している。                                                                                     |
|               | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                      |
|               | 課題内容       | 長時間労働に関しては月平均残業時間7時間56分と目標達成しているが、ゼロスマートに向けて引き続き課題である。有給休暇取得率については、2019年 59.7%、2020年 63.5%と取得率は上昇しているが引き続きワークライフバランスの実現のために有給取得率100%目指していく必要がある。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施<br>結果 | 有給取得率（部門別、個人別）を定期的に部門責任者に展開し、期日を定め、ゆとりをもって有給取得できるように促した。また有給奨励日を設けて計画的付与をおこなった。<br>結果、2021年は、65.4%となった。                                          |
|               | 効果検証<br>結果 | 部門責任者に取得状況（部門別、個人別）を展開することで部門責任者の有給取得に対する意識が変わり積極的になり、部下も有休を取得しやすい環境ができ、有給取得促進につながったと考える。<br>今後は、有給取得推奨アプリの導入計画をしており、目標とする取得率100%に向けて継続して推進していく。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社テプコシステムズ

英文名: TEPCO SYSTEMS CORPORATION

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

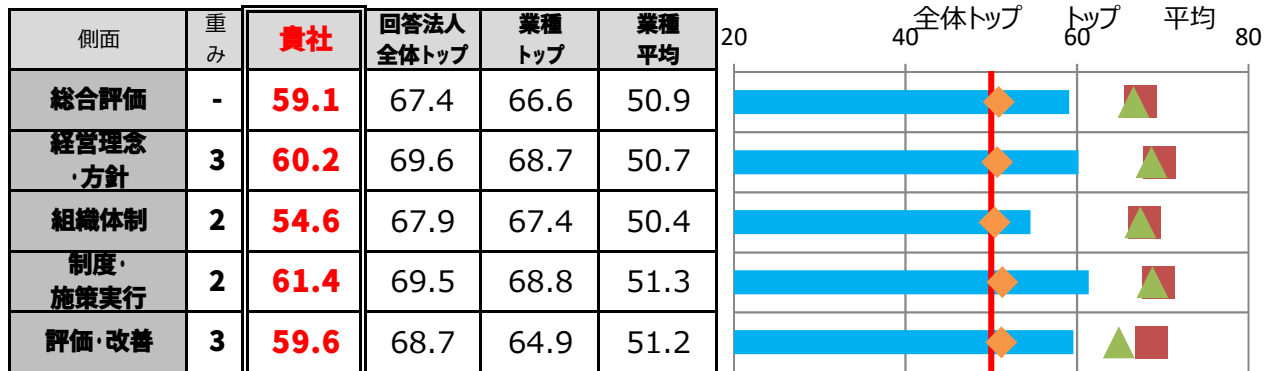
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 601~650位 / 3169 社中

■総合評価: 59.1 ↓0.2 (前回偏差値 59.3)

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

## ②評価の内訳



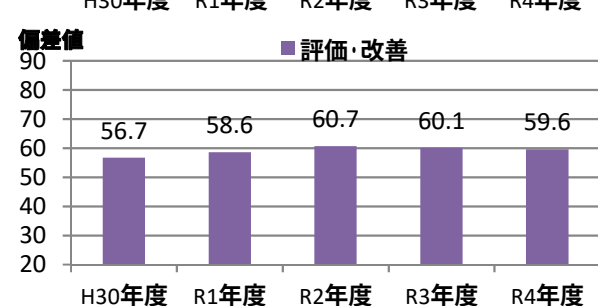
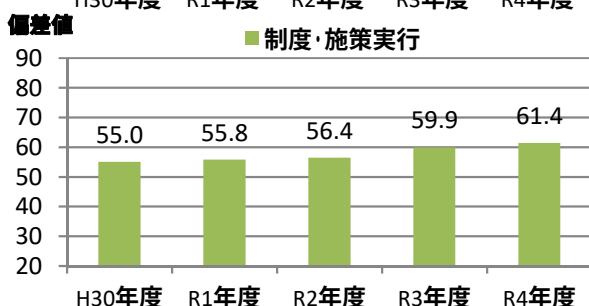
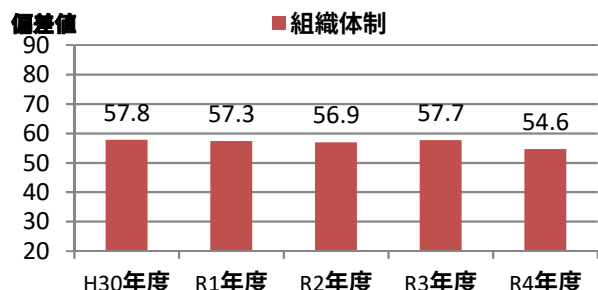
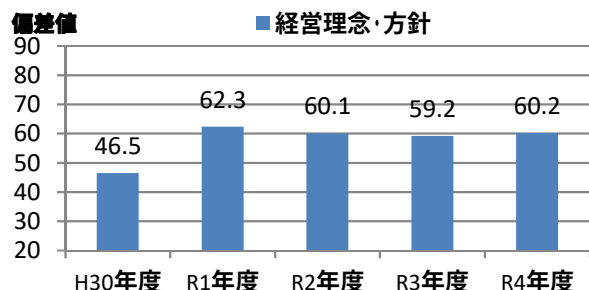
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

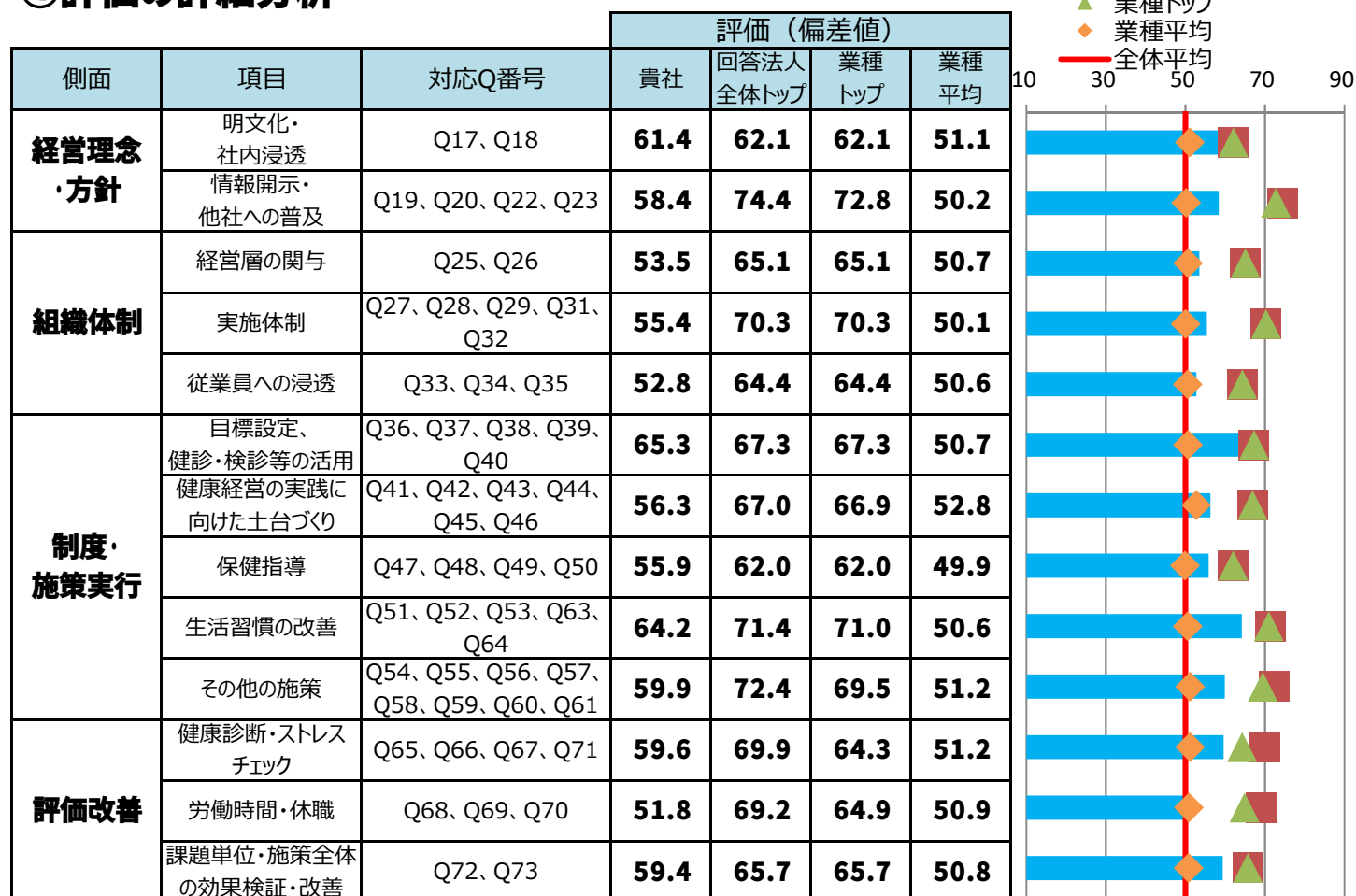
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 751~800位 | 401~450位   | 501~550位   | 501~550位   | 601~650位   |
| 総合評価      | 53.4     | 58.9(↑5.5) | 58.9(↑0.0) | 59.3(↑0.4) | 59.1(↓0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>IT業界は人財の流動化が非常に激しくなっている。従業員が健康で生き活きと長期にわたって就労してくれる職場環境を構築し、優秀な人財の流出を防止し、採用力を強化することで、事業規模の拡大、企業価値の向上を図ることが最優先課題。</p>                                                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>働きがいのある職場を維持できれば、おのずと労働生産性も高まり、企業価値の向上につながると考える。効果測定の具体的な指標としては、毎年実施している社員意識調査での「働きがい」の「Top2Box 60%以上」を目指す（2020年度は54.9%、2021年度は55.4%）。</p> <p>※「Top2Box」とは、「そう思う」「ほぼそう思う」と肯定的な回答を選択した社員の割合。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数     |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|------------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>13</b>  | 回 | <b>4</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>176</b> | 回 | <b>3</b>          | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |            |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>4.7</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>97.7</b> | % |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                               |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 現在、出社率実績に応じたオフィスの圧縮とフリーアドレス化を推進中。2023年4月末までに完了予定。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>22.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                 |   |                             |             |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出し弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | スマートミールに認定された健康に配慮した仕出し弁当を会社が契約し、出社した社員に利用を促している。               |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>21.5</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 家族やパートナー含めたウォーキング大会を春と秋に開催。目標達成者にはAmazonギフト券を配賦。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>42.1</b> | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>33.0</b> | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>57.2</b> | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.8    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.2    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 66.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 2018年度より開催しているウォーキングイベントの参加数は社員の5割程度あったが、新型コロナ感染拡大時に激減し、それ以降2～3割程度の参加が続き伸び悩んでいた。さらに定着した在宅勤務による運動不足が顕著になり、当社の健康課題の1つである肥満率低下の視点からも悪化が懸念され、運動不足解消の糸口として、ウォーキング大会参加数を増やす必要がある。                            |
|               | 施策実施結果 | ウォーキング大会の目標歩数を1日1万歩から7千歩に減らし、更に初参加で目標達成した場合は表彰金を上乘せする条件で募集をしたところ、今年度の参加数は前年の1.4倍に増加した。                                                                                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 参加数が増加した事で、活動量や肥満率への定量的な効果はまだ分からないが、2022年6月に参加者へ行ったアンケートでは、回答者のうち94%が「イベントは楽しかった」70%が「目標歩数7千歩は適切だった」46%が「参加して歩く習慣がついた」と回答した。                                                                           |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | メンタル疾患による長期休務者が複数発生している組織の2021年度のストレスチェックの組織診断の結果は、ストレス反応の偏差値46（会社全体49）と社内で最も課題のある組織と診断された。離職者も出る懸念も強く、組織改善の早急な対応が必要である。                                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 組織長と意見交換し、組織の問題を明らかにするためにコンサルタントによるメンバー全員の意見収集を実施。その意見を各管理職にフィードバックし、アクションプランの作成と実施に向け取り組んでいる。                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 先日実施した2022年度のストレスチェックの当組織の結果は、ストレス反応の偏差値が49.1と昨年度より2.3上昇、会社全体の49.4とほぼ同じ状況にまで改善された。また高ストレス者割合は昨年度11.4%と会社全体の2倍弱とかなり高かったが、今年度は4.2%と激減。アクションプランに、1on1ミーティングによるコミュニケーション向上をあげている管理職が多かったことから、その効果が表れたと考える。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTデータ・ビジネス・システムズ

英文名：NTT DATA BUSINESS SYSTEMS CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

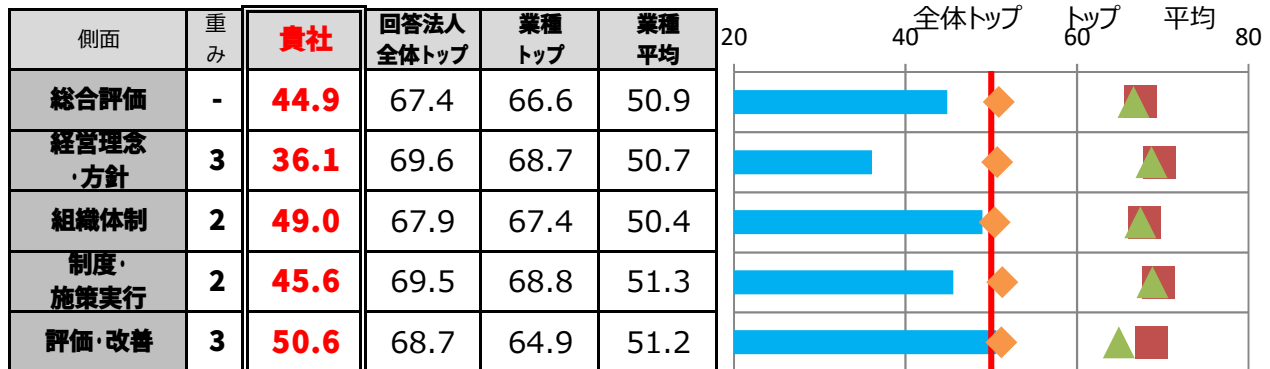
■所属業種：情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251～2300位** / **3169 社中**■総合評価： **44.9** ↓2.1 (前回偏差値 47.0)

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

## ②評価の内訳



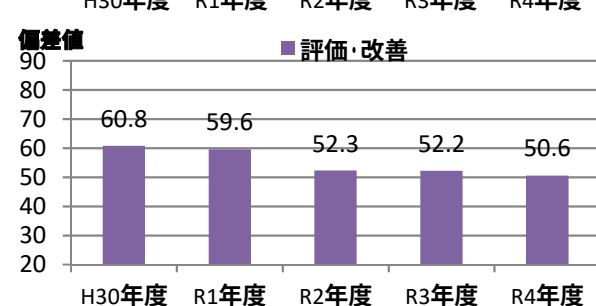
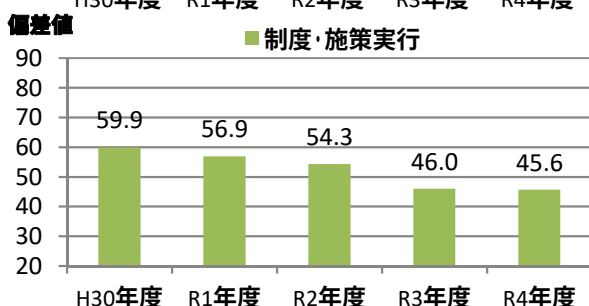
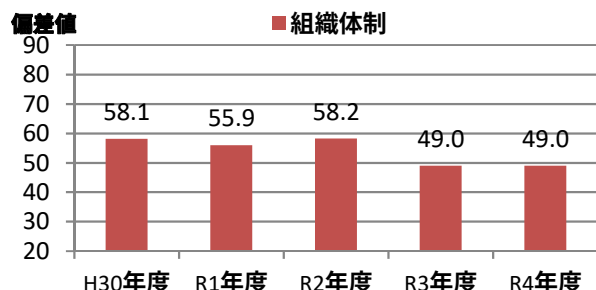
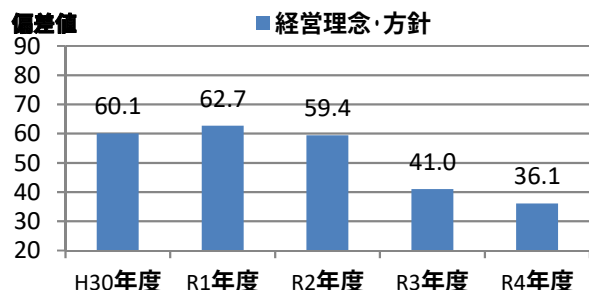
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

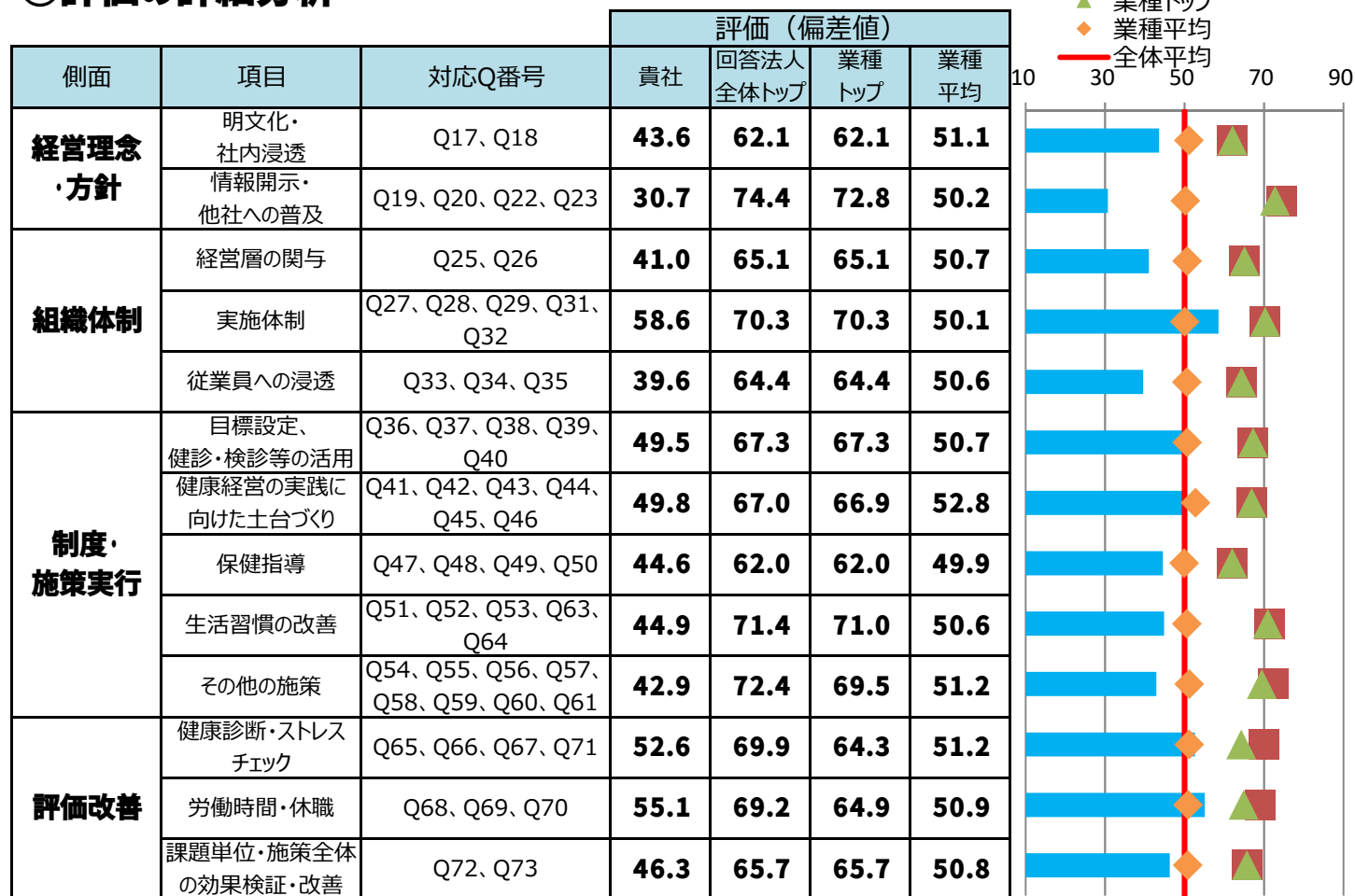
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 251～300位 | 401～450位   | 801～850位   | 1901～1950位 | 2251～2300位 |
| 総合評価      | 59.8     | 59.3(↓0.5) | 56.0(↓3.3) | 47.0(↓9.0) | 44.9(↓2.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                               |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>メタボ判定特定基準による高血圧、糖尿病発症リスク、脂質異常者が多く、またメンタル不調者についても高止まりとなっており、社員の健康管理の課題となっている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員のヘルスリテラシーを高め、健康維持改善を目指す                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 39     | 回 | 6                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 8.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Teamsを導入し、電子版社内報や周知事項発信、改善要望受付等、コミュニケーション促進を行っている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリ利用の歩数管理や目標達成者（月平均8000歩以上）への奨励金、スポーツジム利用者への補助金支給 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 96.0                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 12.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 44.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 48.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 45.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                     |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                    |
|               | 課題内容       | メンタルヘルス不調者の割合が高止まりである                                                                                                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 「心の健康づくり計画」の策定、セルフケア研修の実施、休暇・休職中の不調者への保健師面談実施、上長への注意喚起                                                                              |
|               | 効果検証<br>結果 | 「心の健康づくり計画」の衛生委員会での進捗確認と結果の社員周知による関心度アップ、セルフケア研修の実施による社員への意識づけ、休暇・休職中の不調者への保健師面談による会社帰属意識の確保、上長への注意喚起により上長より配下社員の産業医面談等の依頼増加（先手の対応） |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                         |
|               | 課題内容       | 総労働時間が長く、休暇取得も進んでいないことから、健康に対する悪影響も大きい状態である。そのため、労働時間の適正化とワークライフバランスの実現が課題                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 上長へ毎月配下社員の時間外及び年休取得状況をメールで報告、注意喚起を行い労働時間の適正化と年休取得の推進を図った。                                                                           |
|               | 効果検証<br>結果 | 労働時間は微増、原因はテレワークの浸透により通通勤時間にあてられていた部分、働く社員もいると推測される。年休取得は注意喚起の結果、前年度より取得日数の向上がみられた。                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

|             |   |
|-------------|---|
| 貴社の認定基準適合状況 | × |
|-------------|---|

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アイテック阪急阪神株式会社

英文名: ITEC HANKYU HANSHIN CO.,LTD.

■加入保険者: 通信機器産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

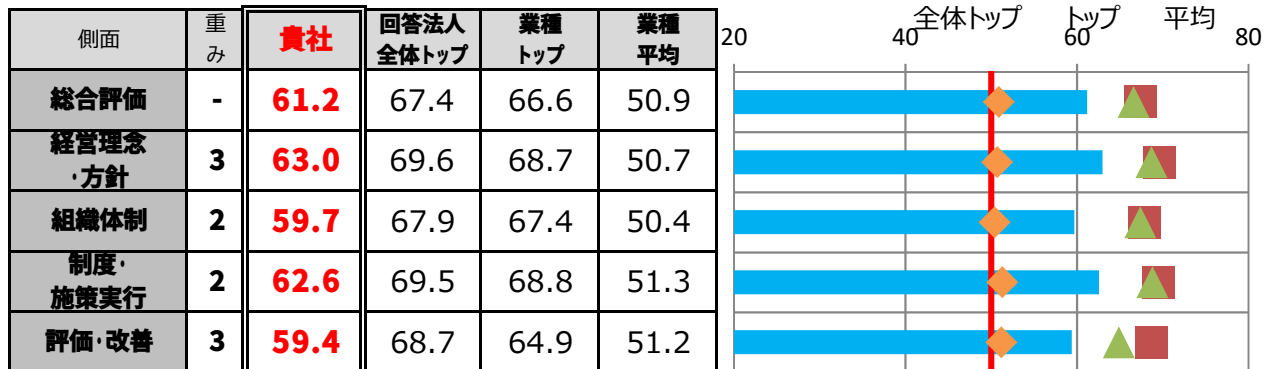
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 3169 社中

■総合評価: 61.2 ↑1.0 (前回偏差値 60.2)

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

## ②評価の内訳



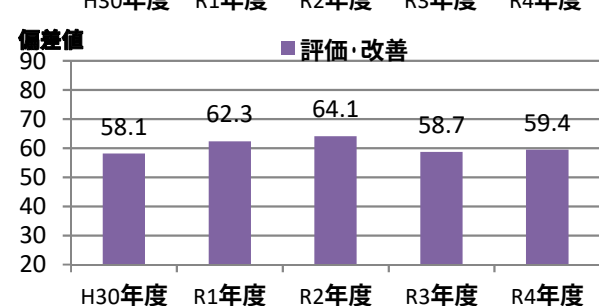
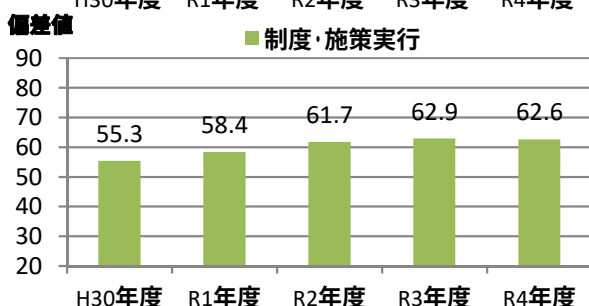
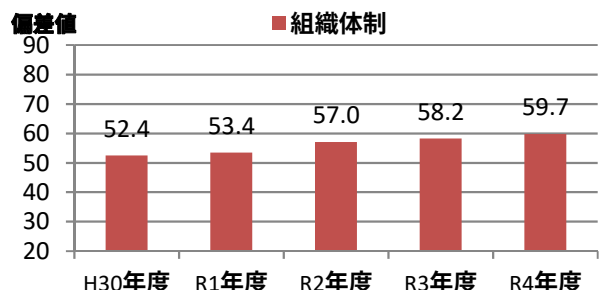
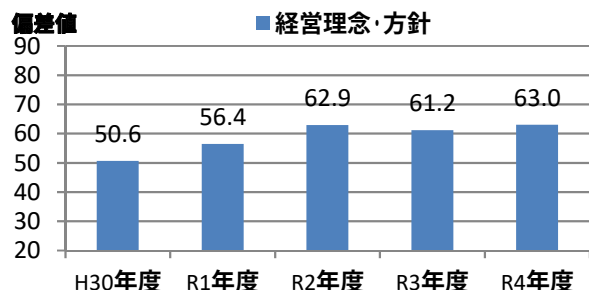
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

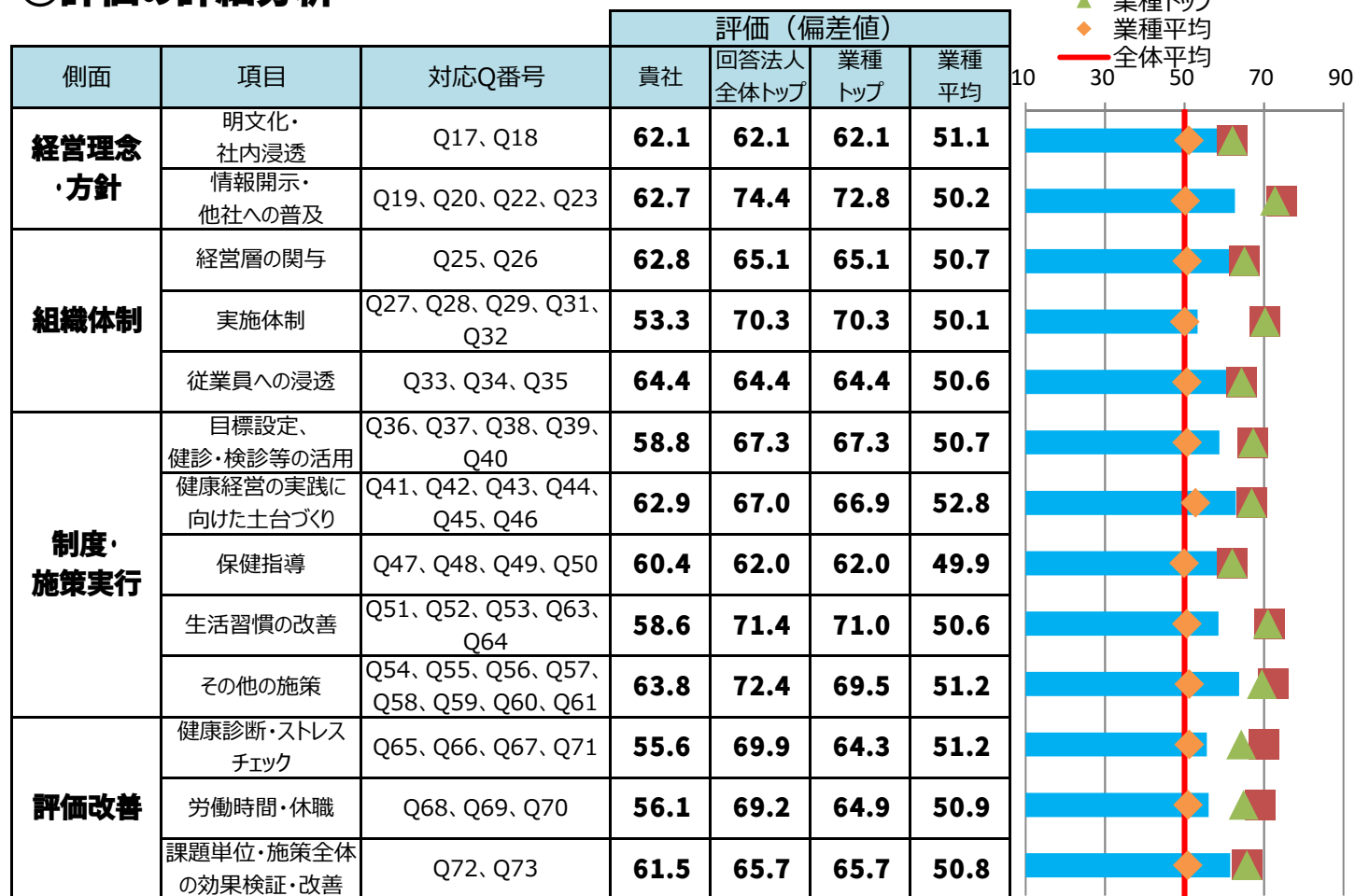
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 701~750位 | 501~550位   | 201~250位   | 351~400位   | 401~450位   |
| 総合評価      | 53.9     | 58.0(↑4.1) | 61.8(↑3.8) | 60.2(↓1.6) | 61.2(↑1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>以下3つを健康経営で解決したい重点的な経営課題としています。</p> <p>(1) エンゲージメント向上による健康推進（従業員と会社が貢献・尊重し合う関係の向上、職場環境改善などによる従業員満足度向上の推進）</p> <p>(2) 家庭と仕事の両立の実現（柔軟な働き方のための制度整備、業務効率化を通じた総労働時間削減により従業員の健康促進）</p> <p>(3) 疾病の早期発見と予防（各種健康推進施策による不調の早期発見と生活習慣の改善）</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が安心して働くことのできる環境を提供し、健康づくりを積極的に推進していく健康経営に取り組むことで、会社の発展・成長、そして、経営理念に掲げる「事業にかかわるすべてのひとの幸福を追求します」を実現していきます。</p>                                                                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 9      | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 23     | 回 | 9                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社内チャットシステムとして「LINE WORKS」を導入し、全社員が利用できるようにしている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員食堂・仕出弁当を通じて、社員が健康に配慮した食事を摂取できるようにしている。                       |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 35.6 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健診結果や生活習慣から健康予測や改善シミュレーションを行い、健康維持・改善を支援するサービスの提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.6 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 67.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 男性社員の育児休業取得率は低い水準で推移していたことから、ワークライフバランスの観点で、男性の育児休業取得を促進し、子育てをする夫婦が仕事と家庭を両立できる施策を実施する必要があった。                                                                             |
|               | 施策実施結果 | 2021年10月より、配偶者分娩休暇を拡充するとともに、積立失効年休を育児休暇として使用できる制度を設けた。また、育児休業・休暇の取得を促進するため、書面で制度周知及び意向確認を行う仕組みを開始した。                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 2021年度の男性社員の育児休業取得率は、上期は25%、制度を拡充した下期は82%と上昇し、ワークライフバランスの向上に寄与することができている。また、制度改正にあわせて、子の出生時の手続きに関するチェックリストを公開したことで、各種手続きをスムーズに行えるようになった。                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルス感染症は、新たな変異株の出現等による感染拡大を繰り返し、依然として収束の見通しが立っていない。そのような中、職場内で連鎖的な感染が発生した場合、当該部門の業務が停止又は少人数での対応による業務遅延が生じるなど、事業運営に支障が生じるおそれがある。そのため、特に職場内での感染防止対策を徹底する必要があった。       |
|               | 施策実施結果 | 行政からの要請等を踏まえ状況に応じた感染防止策を社内で徹底したほか、ワクチン接種率向上施策を実施。1・2回目に続き3回目接種も職域接種に参加し、接種日や副反応時の特別休暇取得など必要な支援を行った。                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 社員の1・2回目ワクチン接種率は92%、3回目接種率は78%と、国民全体の接種率（3回目接種完了者65.4%（2022年9月末時点））を大きく上回った。また、体調不良時や濃厚接触が疑われるケースでは在宅勤務とすることをルール化し、それを周知徹底したことで、職場内での集団感染（いわゆるクラスター）に該当する事例はこれまで発生していない。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社朝日新聞社

英文名: The Asahi Shimbun Company

■加入保険者: 朝日新聞健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

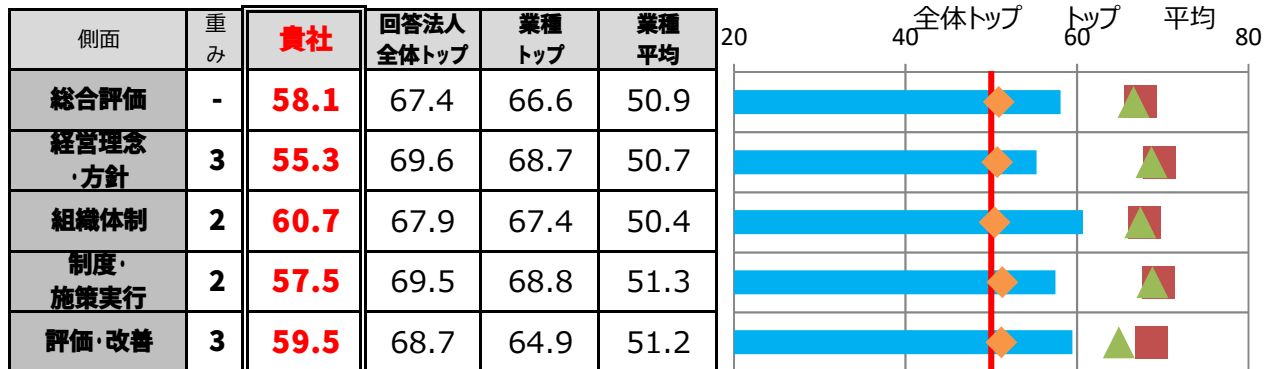
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 701~750位 / 3169 社中

■総合評価: 58.1 ↑3.6 (前回偏差値 54.5)

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

## ②評価の内訳



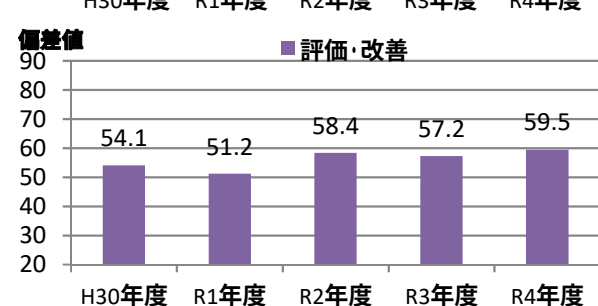
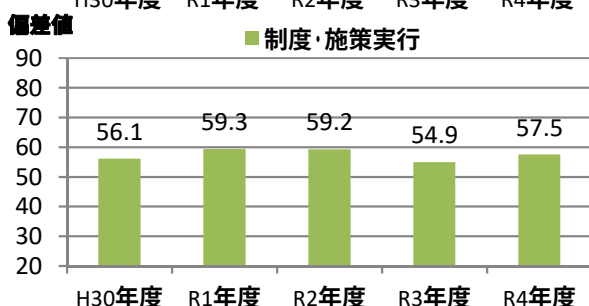
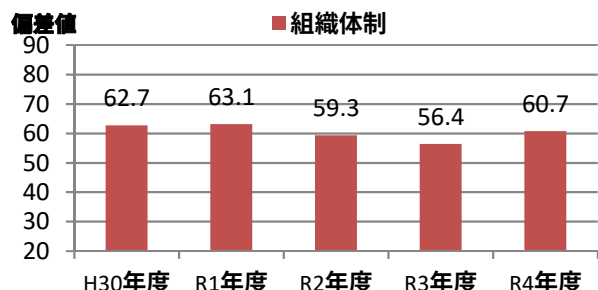
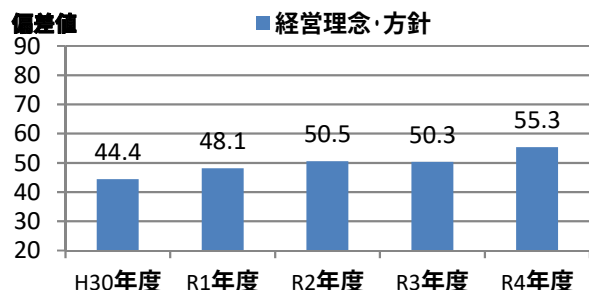
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

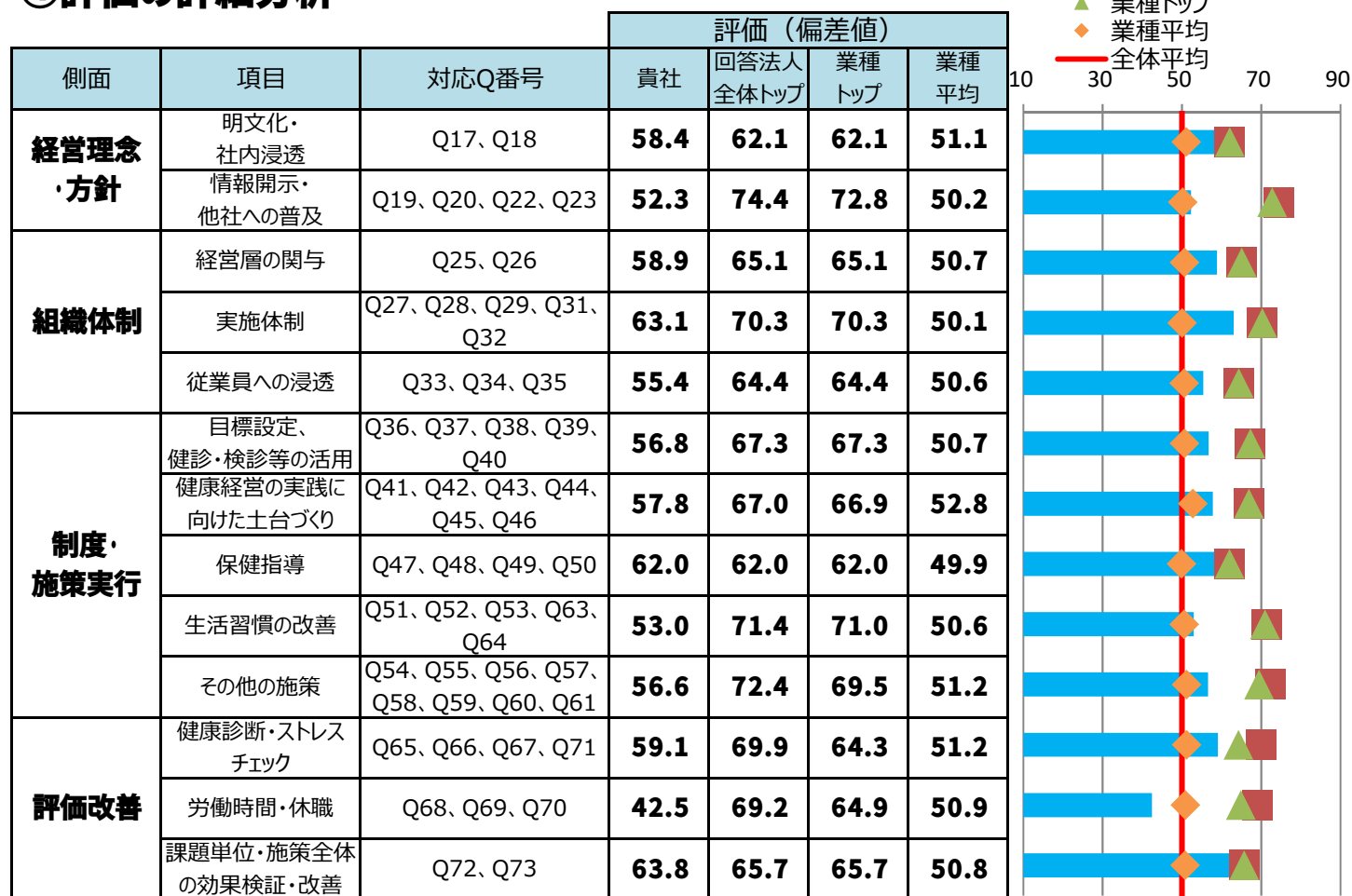
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 701~750位 | 901~950位   | 751~800位   | 1001~1050位 | 701~750位   |
| 総合評価      | 53.5     | 54.3(↑0.8) | 56.4(↑2.1) | 54.5(↓1.9) | 58.1(↑3.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>朝日新聞社は「豊かな暮らしに役立つ総合メディア企業」を目指し、お客様から「ともに考え、ともにつくるメディア」として信頼され、社会に必要とされる存在であり続けるためには、従業員の心身の健康が大前提と考える。朝日新聞社の目指す質の高い情報やサービスなど、お客様からの期待に応える多様な商品の提供は、従業員の健康があってのこと。健康経営の推進により従業員の健康不調による労働損失を低減したい。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>「豊かな暮らしに役立つ総合メディア企業」として、お客様から信頼され、社会に必要とされるために、従業員の健康を増進することで、メンタル不調や疾病などによる生産性の低下を防ぎ、従業員の仕事上のパフォーマンスをあげ、傷病休業日数や離職率の低下など労働損失の低減につなげたい。健康経営の実施により従業員が健康でいきいきと働ける会社を目指す。</p>                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                          |
| URL    | <a href="https://www.asahi.com/corporate/csr/14427430">https://www.asahi.com/corporate/csr/14427430</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 6.4 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                               |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | オフィスリニューアルの際は、廊下の壁を取り除きワンフロアのフリーアドレスを導入するようにしている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員食堂を通じて、常駐の管理栄養士の管理のもと、上記の対応を行っている。                           |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | スマホアプリ「aruku&（あるくと）」を使用したウォーキングプログラムを年に1回（60日間）実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 31.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 2.8 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 46.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 新聞社特有の不規則な労働形態もあり、正しい生活習慣が身につけていない従業員が多い状況です。2021年度は全従業員の1/4が適正体重維持者率（BMI）で肥満という集計結果でした。生活習慣病やその予防に関する知識が不足している従業員も多くいます。特に30代男性の約3割が肥満リスク者で、若年層の肥満割合が高いことから、生活習慣病予備軍としての若年層対策が喫緊の課題です。              |
|               | 施策実施結果 | ①ウォーキングプログラムは約3割の従業員が参加。②ライザップのオンラインセミナーは約1割の従業員が参加。③30代肥満男性に実施した保健指導「からだチェンジプロジェクト」は対象者の2割が参加。                                                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 適正体重維持者率で肥満者が2019年度は27%でしたが、2021年度は26.3%と、若干改善しました。2025年までの朝日新聞社の健康課題、改善目標、具体的な取り組み内容を定めた「アクティブヘルスプラン2025」では、メタボ者の割合を2019年度比で5年間で3ポイント減することを目指しています。健保が提供するプログラムを積極的に周知、活用するなどして、生活習慣病予防対策に取り組んでいます。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 社内の喫煙所の削減や、禁煙治療、禁煙相談の実施など、禁煙推進の取り組みを行ってきましたが、新聞社特有の生活スタイルの影響もあり、喫煙率の下げ止まりや、他の年代に比較して若年層と女性の喫煙率が高いといった課題が残っています。                                                                                      |
|               | 施策実施結果 | 2017年に「禁煙ポリシー」を策定し、2022年に2025年までに喫煙率半減を目標にした、「禁煙ポリシー2025」に内容を更新。事業所内の屋内喫煙所は全部廃止済み。残りの屋外喫煙所も残りわずか。                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 「禁煙ポリシー2025」により①従業員間の会合の禁煙化、②屋外喫煙所の縮小・廃止により敷地内禁煙を目指す、③禁煙支援、啓発運動の継続、推進などに取り組んだ結果、喫煙率は目標には至りませんが、13%台まで減少しています。「禁煙ポリシー2025」では、喫煙率を2017年の15.6%を2025年までに半減することを目指して、健康増進、受動喫煙防止の観点からも、禁煙推進に取り組んでいます。     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トヨタシステムズ

英文名：TOYOTA SYSTEMS CORPORATION

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

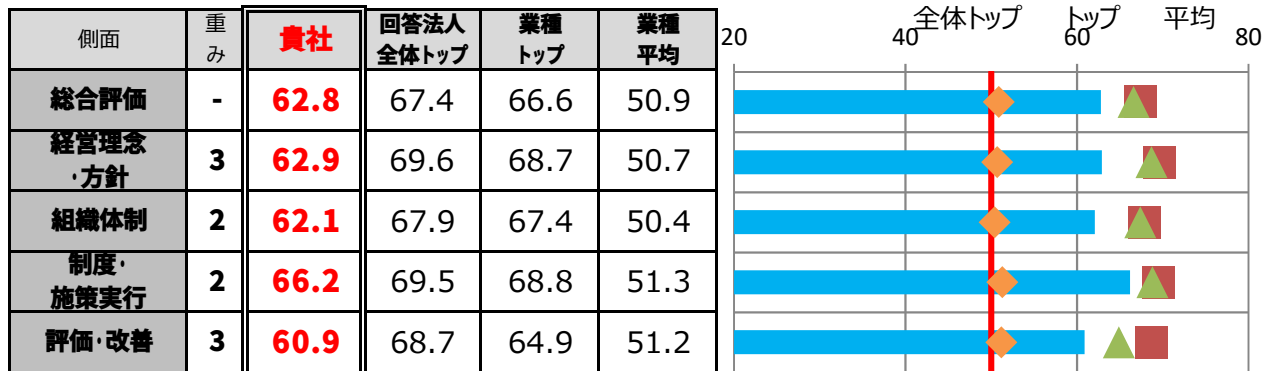
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：151～200位 / 3169 社中

■総合評価：62.8 ↓0.9 (前回偏差値 63.7)

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

## ②評価の内訳



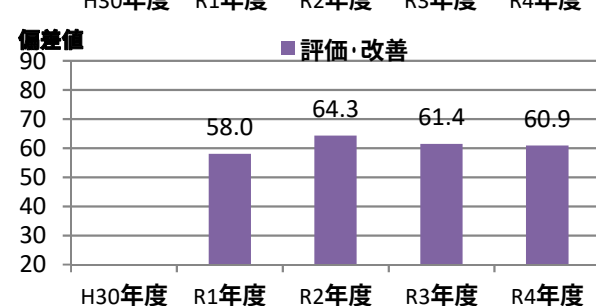
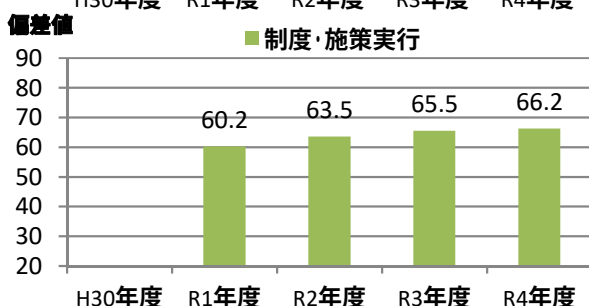
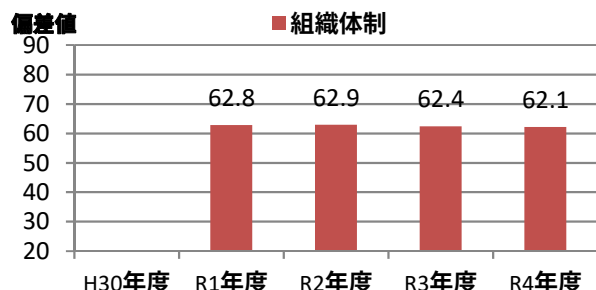
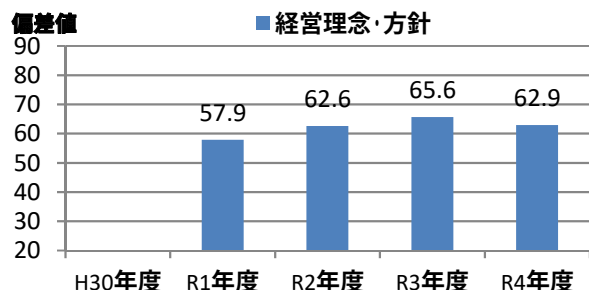
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

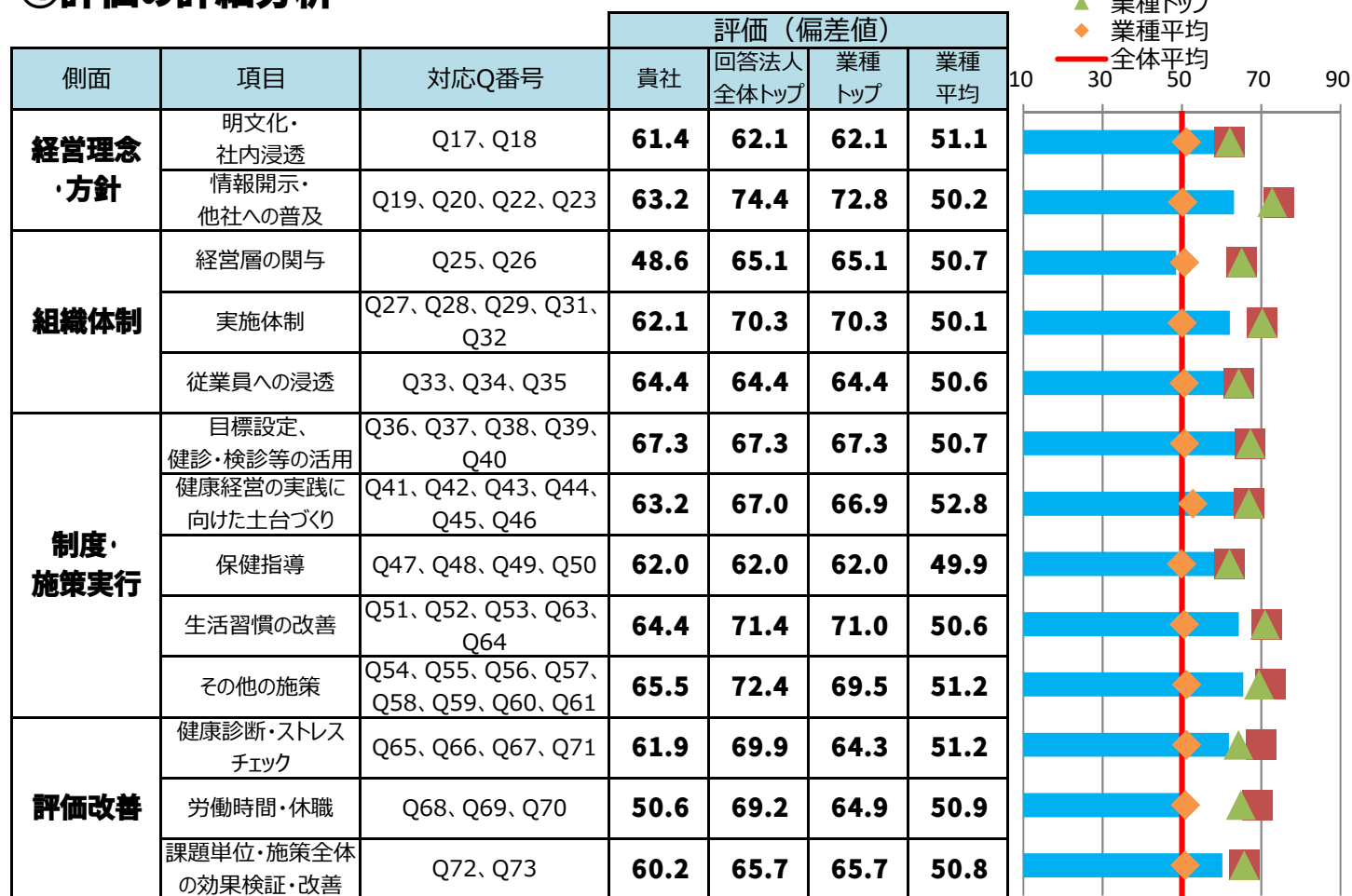
|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 351～400位 | 101～150位   | 51～100位    | 151～200位   |
| 総合評価      | -      | 59.4(-)  | 63.4(↑4.0) | 63.7(↑0.3) | 62.8(↓0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>健康に関するアンケートの結果、「体の自覚症状（不調）あり」と回答した従業員が毎年9割程度となっており、プレゼンティーズムへの影響が課題となっている</p> <p>自己管理を促進することで、パフォーマンスの低下につながる不調や生活習慣を見直し、自ら改善を図れる従業員の育成に努める</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康リスクの低減により、生産性や仕事に対する意欲の向上と組織の活性化につなげたい</p> <p>従業員の健康への投資により、従業員が誇りとやりがいを持って仕事に取り組むことで会社の長期安定的な成長を実現</p> <p>具体的な指標として、健康づくりに主体的に取り組む従業員の割合：80%の達成を目指す</p>                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 49     | 回 | 4                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 16.1 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社員参加型の社内SNSコミュニティ「Yammer」をオープン          |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 62.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 健康診断結果にて生活習慣病に関する項目で所見があった従業員全員に対し、食事改善のアドバイスを実施 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 8.2                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 会社負担で歩数計アプリを通年契約、1日5,000歩以上で毎月健康ポイントを付与、イベント開催月は加点 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.4 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 6.2 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 64.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 61.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 66.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 63.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 63.1    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 67.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                      |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容       | 平均年齢上昇に伴い、生活習慣病疾患の高リスク者が増加<br>定年・定年後再雇用後もいきいきと働いてもらうため、効果的な重症化予防策が必要                                                                                                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 | 生活習慣病かつ脳血管心疾患リスクの1つとなる、血圧・血糖・脂質・心電図に一定の基準を設け、改善が<br>確認できる期間まで、就業制限を付与。<br>通院や生活習慣改善の時間の確保、社内保健師による面談を実施。                                                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | 血圧 2020年度13名→2021年度6名<br>血糖 2020年度10名→2021年度7名<br>脂質 2020年度28名→2021年度37名<br>心電図 2020年度6名→2021年度0名<br>脂質のみ増加しているが、その他は減少全体としては、57名→50名、約12%減少している                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容       | 特にメンタル休職者が、休職理由に対して対策不十分のために職場復帰後の定着困難、再休職発生                                                                                                                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | 再休職抑制の為、以下の取組を実施<br>①外部リワーク活用と連携<br>②休務レポート作成（休職要因と対策。産業医が復帰判断で活用。内省不十分の場合は産業医・健康担当が<br>サポート実施）                                                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 対策①②は以前より実施しており、対策③は2022年度より導入。<br>③を実施することで、対策①②と相乗効果もありスムーズな職場受入/定着へ繋げている<br>※対策の効果検証は次年度以降実施<br>※③では面談時に以下を実施<br>・休職者本人：休職要因振り返りと今後の対策共有<br>・上司：休職者の特徴理解。受入後の配置や業務計画共有<br>・産業医/健康担当：上司・職場への配慮事項伝達 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社富士通エフサス

英文名：

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

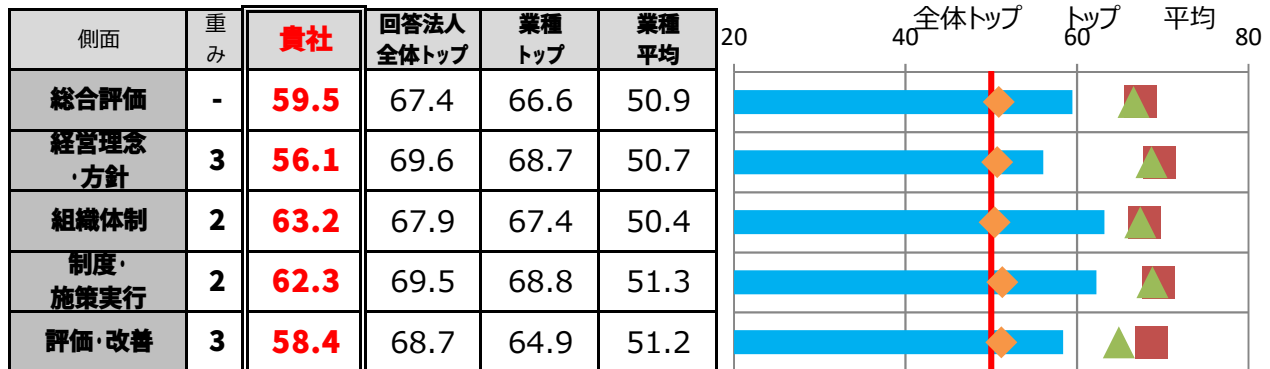
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 601～650位 / 3169 社中

■総合評価： 59.5 ↑1.6 (前回偏差値 57.9)

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

## ②評価の内訳



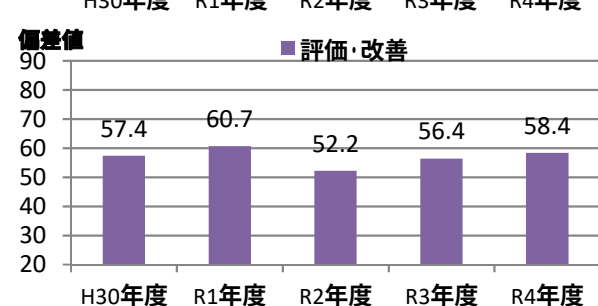
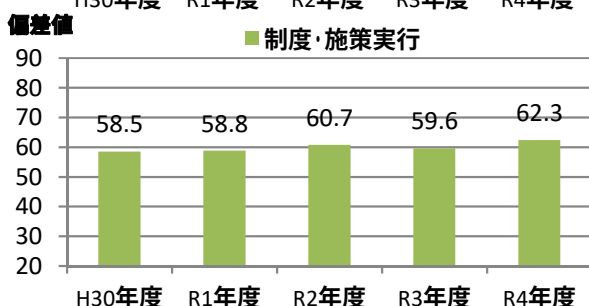
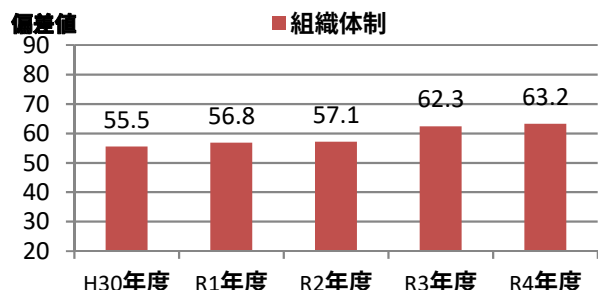
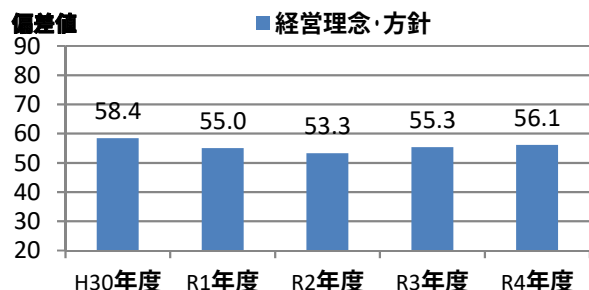
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

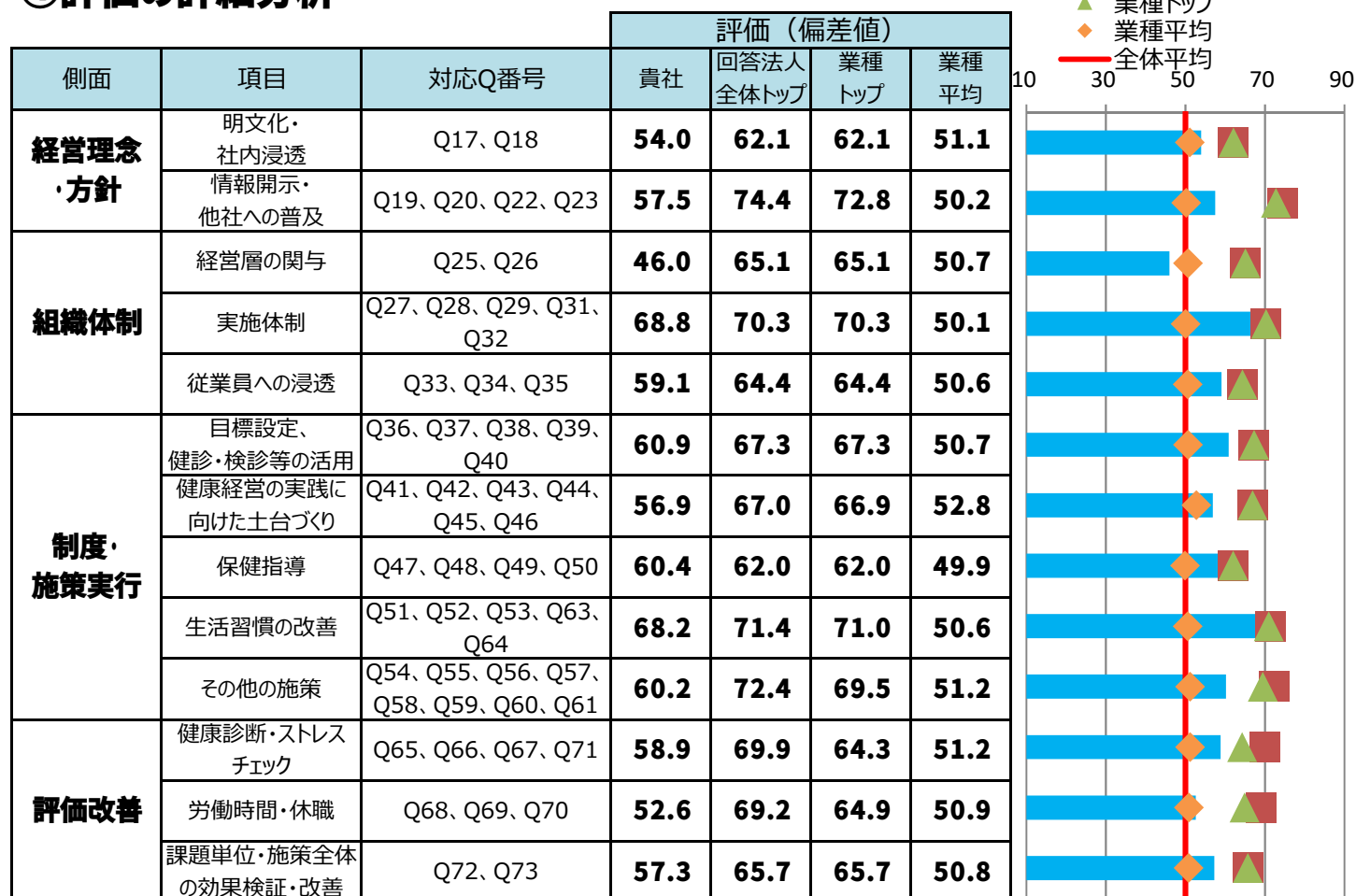
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 401～450位 | 551～600位   | 851～900位   | 651～700位   | 601～650位   |
| 総合評価      | 57.7     | 57.8(↑0.1) | 55.2(↓2.6) | 57.9(↑2.7) | 59.5(↑1.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>企業の社会的責任</b><br>すべての社員が、心身ともに健康で元気に生き生きと働くことができる環境をつくり出す。                                                                                                                                     |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康経営の実施による効果の一つとして、「生産性の向上」を期待している。指標としては、アブセンティーズム、プレゼンティーズムを設定し、損失発生要因であるメンタルヘルス不全、がん、慢性頭痛、腰痛等に対して、正しい知識に基づく対処、改善ができるように支援している。現状では目標値の設定は行わず、前年度（アブセンティーズム 1.36%、プレゼンティーズム1.12%）からの改善・向上を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>10.1</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |              |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                             |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 主要拠点をフリーアドレスオフィス化し、コラボレーション、コミュニケーションを促進する環境を整備 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>92.0</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |              |   |                             |              |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | その他          |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 食育コラムの情報発信   |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                  |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 年二回ウォーキングイベントを実施し、チームで楽しみながら参加することで、歩行習慣の定着を促している |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>57.9</b> | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |            |   |
|-------|------|---------|------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |            | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |            | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>4.4</b> | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 65.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                 |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                      |
|               | 課題内容   | 日本における女性特有のがんの罹患率は増加傾向にあるため、女性社員の乳がん・子宮頸がん検診の受診率向上によるがんの早期発見・早期治療の推進が重要な課題である。                                  |
|               | 施策実施結果 | 女性の健康ポータルサイトによる情報発信、健康保険組合等からの積極的な受診勧奨、定期健康診断時に婦人科健診のセット予約、女性の健康週間での全社セミナー開催等により婦人科健診の受診率は、83.7%（前年比+9.8%）となった。 |
|               | 効果検証結果 | 婦人科健診のセット予約や、セミナー受講による受診の重要性を理解したことにより受診意識が高まったとの声を保健師が健診事後面談や相談の中で多数確認した。<br>女性社員のがんによる長期欠勤者は、0件となった。（前年度1件）   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                               |
|               | 課題内容   |                                                                                                                 |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トーテックアメニティ株式会社

英文名：TOTEK AMENITY LIMITED

■加入保険者：トーテックグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

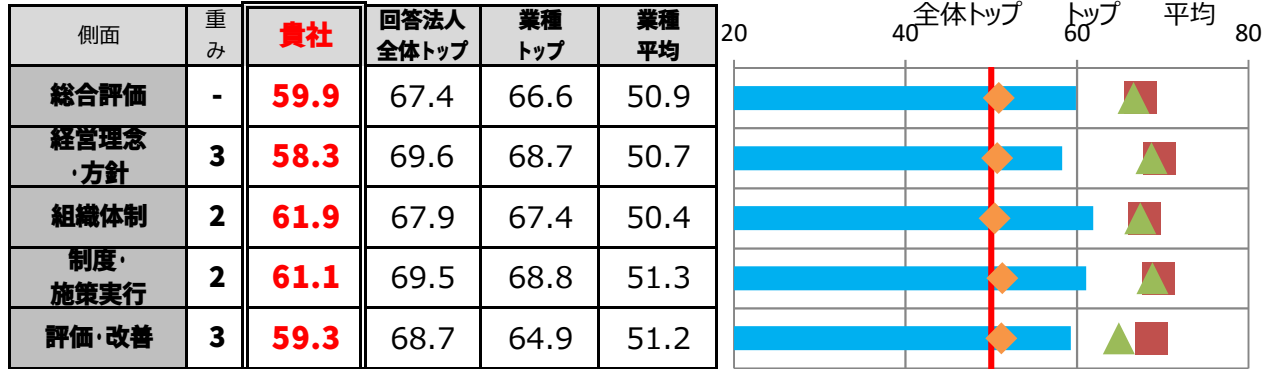
### ①健康経営度評価結果

■総合順位：**551～600位** / **3169 社中**

■総合評価：**59.9** ↓0.8 (前回偏差値 60.7)

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

### ②評価の内訳



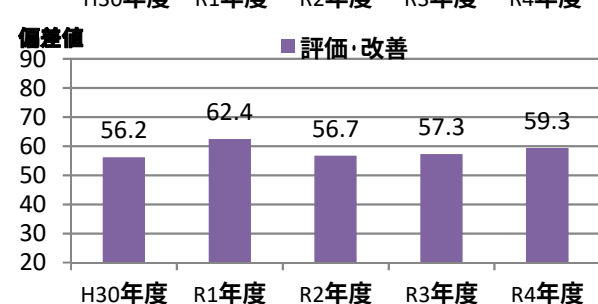
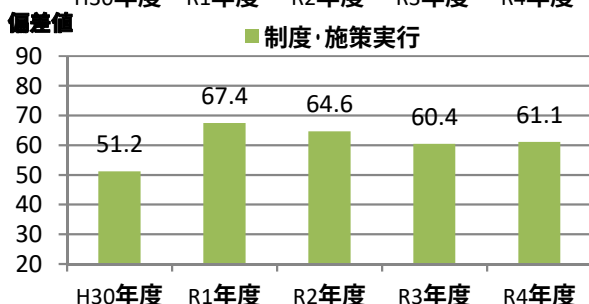
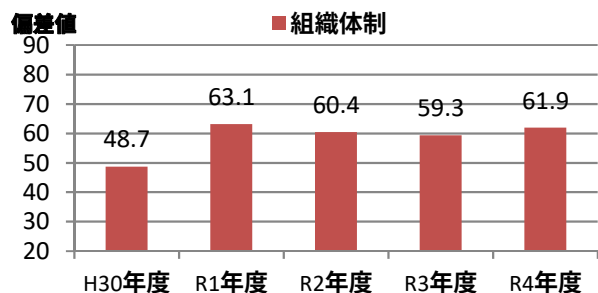
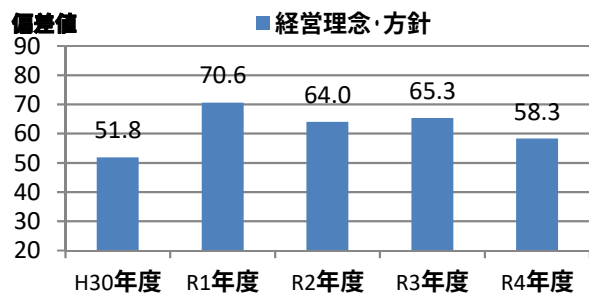
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

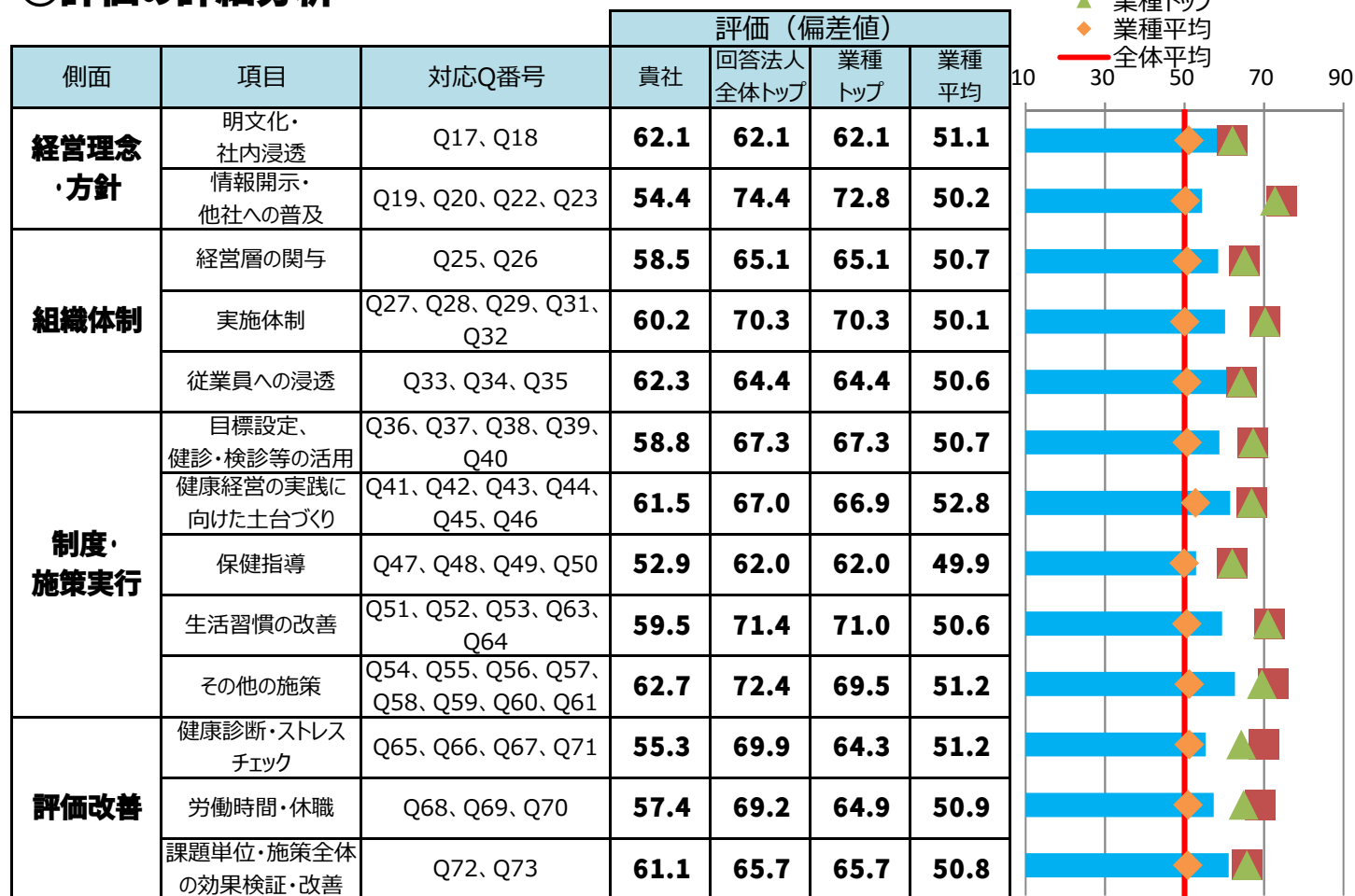
### ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 851～900位 | 1～50位       | 251～300位   | 301～350位   | 551～600位   |
| 総合評価      | 51.9     | 66.0(↑14.1) | 61.2(↓4.8) | 60.7(↓0.5) | 59.9(↓0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>経済産業省より生産性への影響度を評価する指標としてあげられている「プレゼンティーズム」と「アブセンティーズム」による従業員一人当たりの損失コストは、医療費よりも大きな割合を占め、特に「プレゼンティーズム」は早急に取り組むべき課題といわれており「従業員の生産性の向上」のため大きな課題と認識している。</p> <p>当グループの傾向として「プレゼンティーズム」の値は2020年度から微減傾向にある為改善が必要である。</p>                                                                              |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>「従業員の生産性の向上」に期待している。具体的な指標は以下のとおりとする。</p> <p>《プレゼンティーズム》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・目標値/達成期限：前年度比0.4ポイント増</li> <li>・2021年度実績：79.6</li> <li>・2022年度目標：80.0</li> </ul> <p>《アブセンティーズム》</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・目標値/達成期限：前年度比0.2日減</li> <li>・2021年度実績：1.5</li> <li>・2022年度目標：1.3</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.totec.jp/company/policy/kenkoukeiei/index.html">https://www.totec.jp/company/policy/kenkoukeiei/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 約35程度のクラブに対する活動費支援のほか、社員5名以上でのスポーツ活動及び屋外活動に対する補助など |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                   |   |                             |     |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画               |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 5月・8月 食生活改善webセミナーを実施『未来のための栄養改革』 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 3.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」の認定を取得                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | クラブ活動の推進、全国のスポーツ施設利用料補助、スポーツを通じた事業部間交流に対する補助制度を整備。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

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

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

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 60.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 65.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 62.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 57.0    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 精密検査受診勧奨対象者が増加傾向（前年比1.7%程度増加）にあり、特定保健指導対象者も増加している。対象者の医療機関受診率も3割程度にとどまっている。<br>また、健康保険組合の協力を得、治療放置群（血圧血糖中性脂肪の値が治療するレベルにある者のうち、医療機関にかかっていない者）の割合を確認した結果、2021年度は「11.8%」であり他健保の「9.8%」と比較し2.1%程高数値となっている。               |
|               | 施策実施結果 | ①全社員対象eラーニング教育(参加率100%)②対象者及びその上司に、個別の受診勧奨や特定保健指導の案内を行い、事後確認まで行う(回答率83%)③健康食品・衛生製品の無償提供④昼食用に健康弁当紹介                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 2020年度：肥満(25.9%) 血圧(20.0%) 血糖(23.9%) 脂質(23.3%)<br>2021年度：肥満(26.3%) 血圧(21.1%) 血糖(25.4%) 脂質(22.3%)<br>治療放置群：2020年度(11.3%) 2021年度(11.8%)<br>2021年度精密検査受診率は、31.6%であり、前年比で14ポイントほど改善した。<br>生活習慣病の各関連数値および治療放置群の改善が必要である。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 弊Grの2021年度喫煙率は18.6%と、年々減少傾向にはあるが、未だ社員の約5人に1人が喫煙者である。たばこは各種病気の要因となる有害物質であり、当事者のみならず、副流煙等で非喫煙者にも健康被害を及ぼす可能性があるため、疾病増加に繋がる可能性がある。                                                                                      |
|               | 施策実施結果 | ①全社員対象eラーニング教育(必須)②毎月1回禁煙推進デーとメール・ポスターでの啓蒙③禁煙奨励金給付④禁煙外来治療費補助⑤屋内喫煙室を廃止し、リフレッシュルームに転換⑥禁煙タイム設定⑦禁煙補助剤費補助                                                                                                                |
|               | 効果検証結果 | 2019年度：喫煙率(22.4%)、2020年度：喫煙率(20.2%)、2021年度：喫煙率(18.6%)<br>喫煙率は年々減少傾向にある。ゆるやかではあるが、各種施策による一定の効果が現れていると考えるので、今後も取組の継続により、喫煙率のさらなる低下を図っていく必要がある。                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立システムズエンジニアリングサービス

英文名: Hitachi Systems Engineering Services, Ltd

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

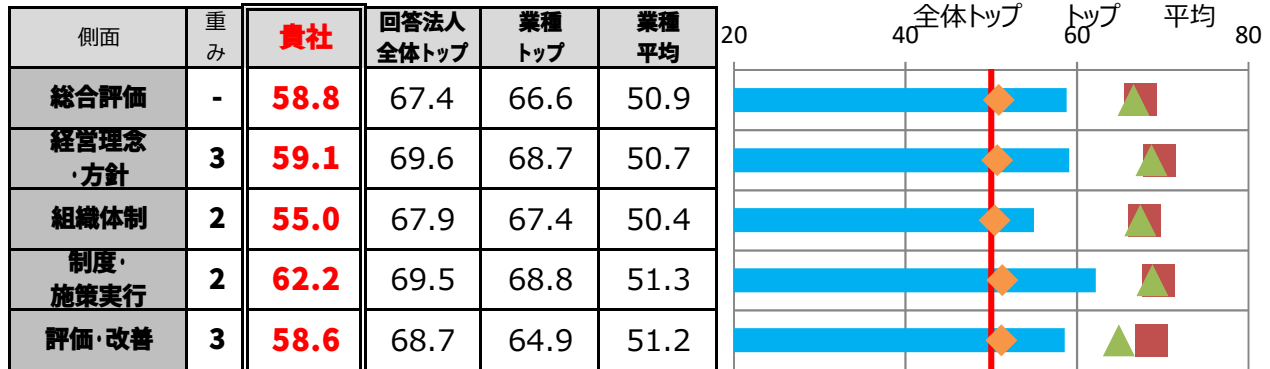
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 651~700位 / 3169 社中

■総合評価: 58.8 ↓0.1 (前回偏差値 58.9)

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

## ②評価の内訳



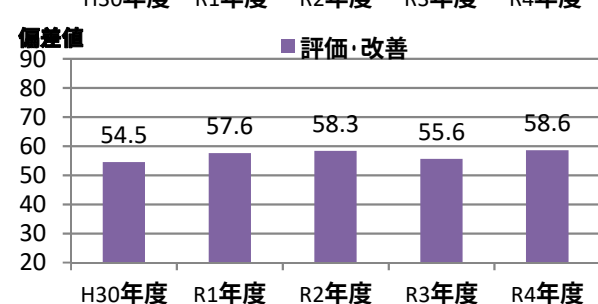
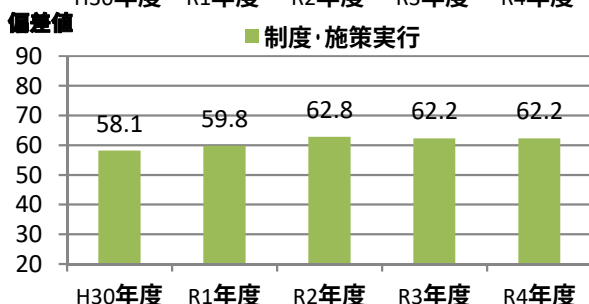
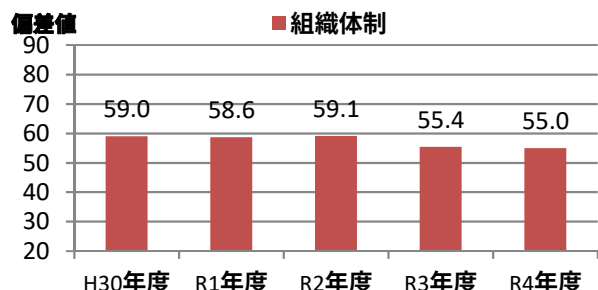
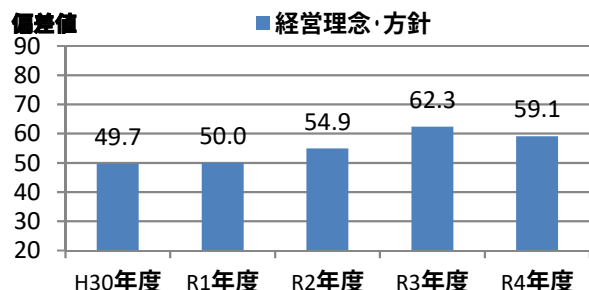
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

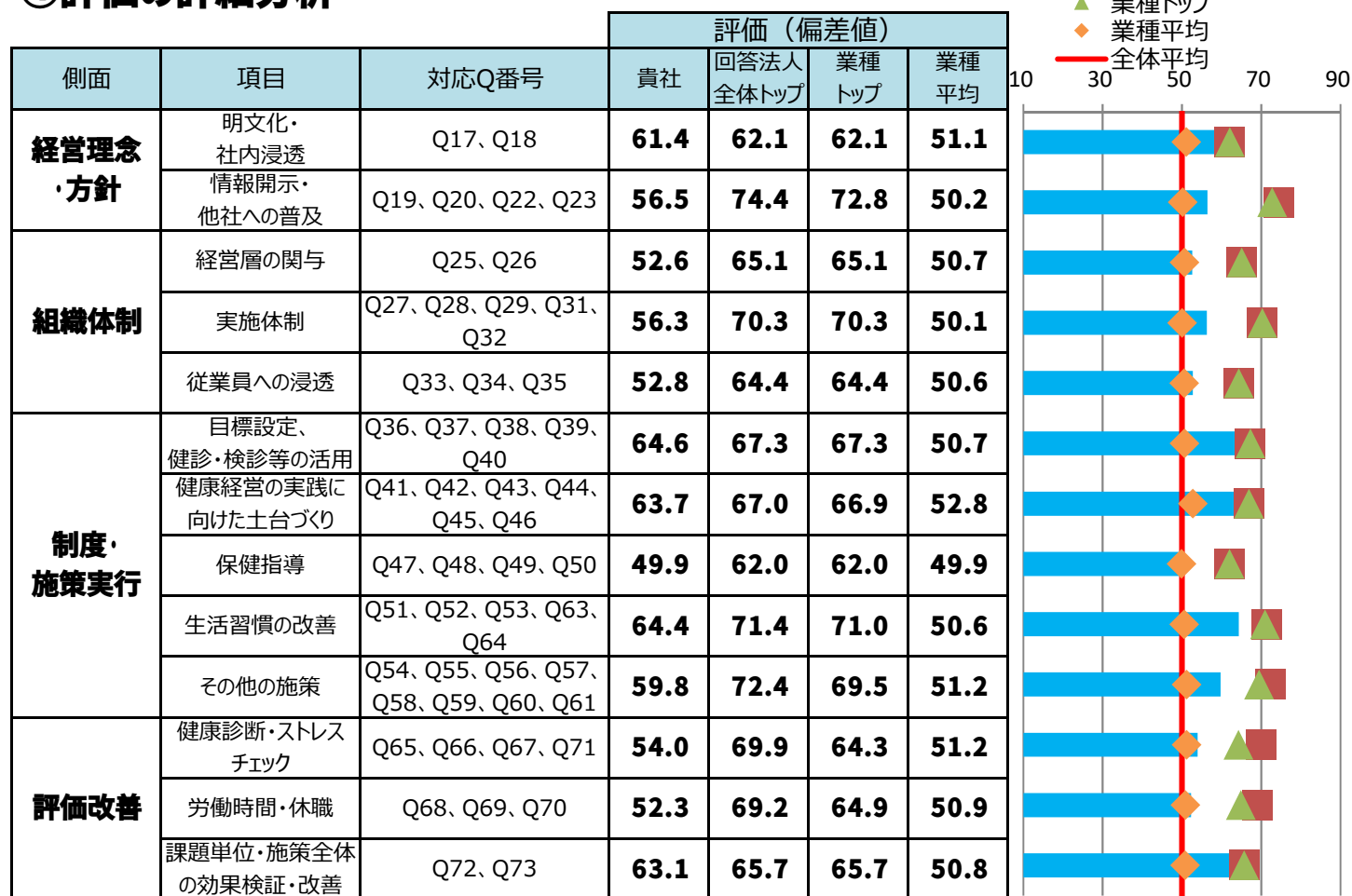
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 601~650位 | 751~800位   | 551~600位   | 551~600位   | 651~700位   |
| 総合評価      | 55.0     | 56.0(↑1.0) | 58.3(↑2.3) | 58.9(↑0.6) | 58.8(↓0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員一人ひとりの「健康」が経営の基盤と考えているが、以下を課題としている。</p> <p>①メンタル休職者が横ばいもしくは増加傾向にある(2021年休職者数月平均18.3人)</p> <p>②肥満比率、血糖・血圧値が高い社員が多い</p> <p>③従業員サーベイによるエンゲージメント指標がグループ会社と比べ低位(10%の差)</p> <p>④サイト(顧客先)勤務先での孤立感</p> <p>⑤ヘルスリテラシーは高くなっているが、行動変容までには至ってない</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員個々人の健康増進や自律・成長支援、健康いきいき職場づくり等の職場マネジメントを後押しすることを通じて従業員のウェルビーイングの実現、アブセンティーズム、プレゼンティーズムの減少、離職率低下、さらには業績、生産性向上をめざす。</p>                                                                                                                                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.hitachi-systems-es.co.jp/corpinfo/healthmanage.html">https://www.hitachi-systems-es.co.jp/corpinfo/healthmanage.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 5                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 専用アプリ内でコミュニケーションを取りながら、チーム対抗で野菜摂取量を競い、参加者の食生活改善を図る |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 89.7 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食生活改善に役立つ動画視聴や健康商品が購入できる専用WEBサイトの提供とオンラインセミナーの開催 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 19.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全従業員に体組成計を配布し、データ連携可能な歩数計機能付きスマホのアプリの活用を推奨し歩行を促進 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.5 | % |

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

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

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 62.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.5    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 63.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                            |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | メンタルヘルス不調者による退職者が減らない現状がある。また、ストレスチェック結果からは職場支援における健康リスク値がその他の項目よりも高い結果であった。各職場へストレスチェック結果をフィードバックしたところ、上長と部下とのコミュニケーションが不足しているとの声や管理職によって部下への対応に差が出ているといった声が聞かれ、上長および各職場内でのコミュニケーション方法を改善していく必要がある。                                                       |
|               | 効果検証結果 | 0JT指導員およびラインケア研修開催時に職場内における心理的安全性の高いチームづくり、傾聴プロセス、アサーティブコミュニケーションの内容を盛り込み実施。ポジティブアプローチについても学ぶ機会とした。<br><br>今年度のストレスチェック結果では、職場支援における健康リスク値は昨年度と同様となっており、定量的な効果は得られていない。今後、ストレスチェック結果の各職場へのフィードバックを通して、各職場における職場支援に関する取り組み状況をヒアリングし、改善状況または課題点を把握していく必要がある。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 婦人科検診(乳がん、子宮がん)は自治体クーポンやかかりつけ医での受診等、正しい婦人科検診受診率を把握することができてい。また、特に若年層女性には婦人科検診受診の制度が整備されていなかったことに加え、受診の必要性が認識されておらず受診率が低い傾向にある。                                                                                                                             |
|               | 効果検証結果 | 女性従業員へ年1回婦人科検診受診率アンケートを実施し婦人科検診受診率を把握。受診率向上のため入社1～3年目若年層女性社員へ婦人科検診の受診案内を個人毎に実施。会社からの健診補助費用負担制度を開始。<br><br>乳がん検査受診率が56.6%(前年度52.8%)、子宮頸がん検査受診率が50.3%(前年度45.9%)へと上昇。                                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社コスモネット

英文名: COSMONET CO.,LTD

■加入保険者: CNCグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

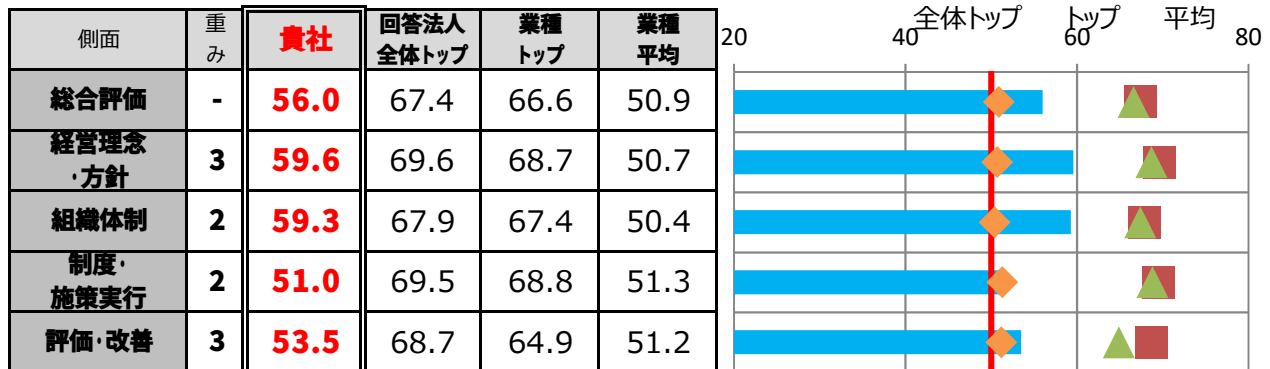
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 3169 社中

■総合評価: 56.0 ↓0.8 (前回偏差値 56.8)

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

## ②評価の内訳



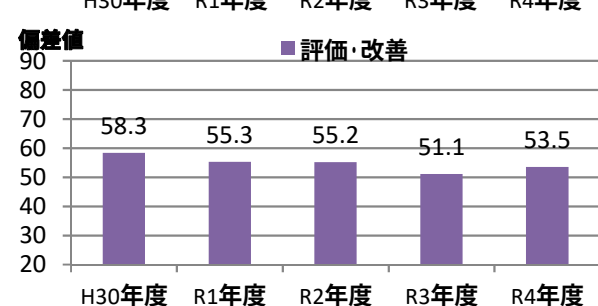
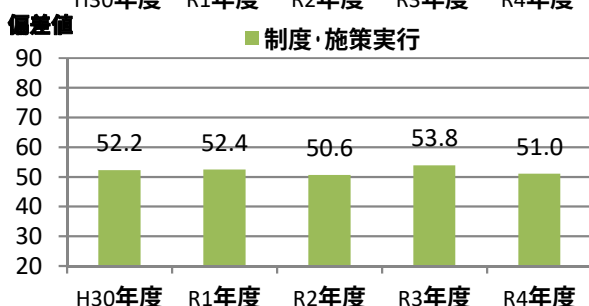
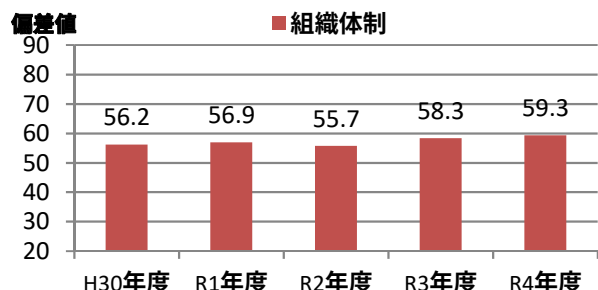
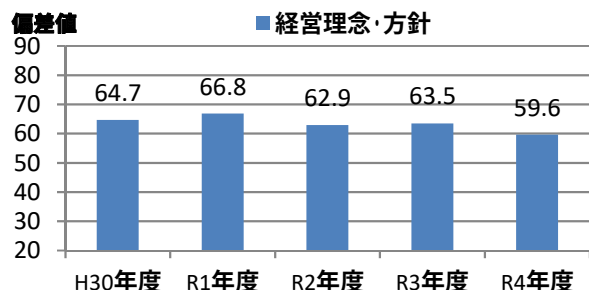
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

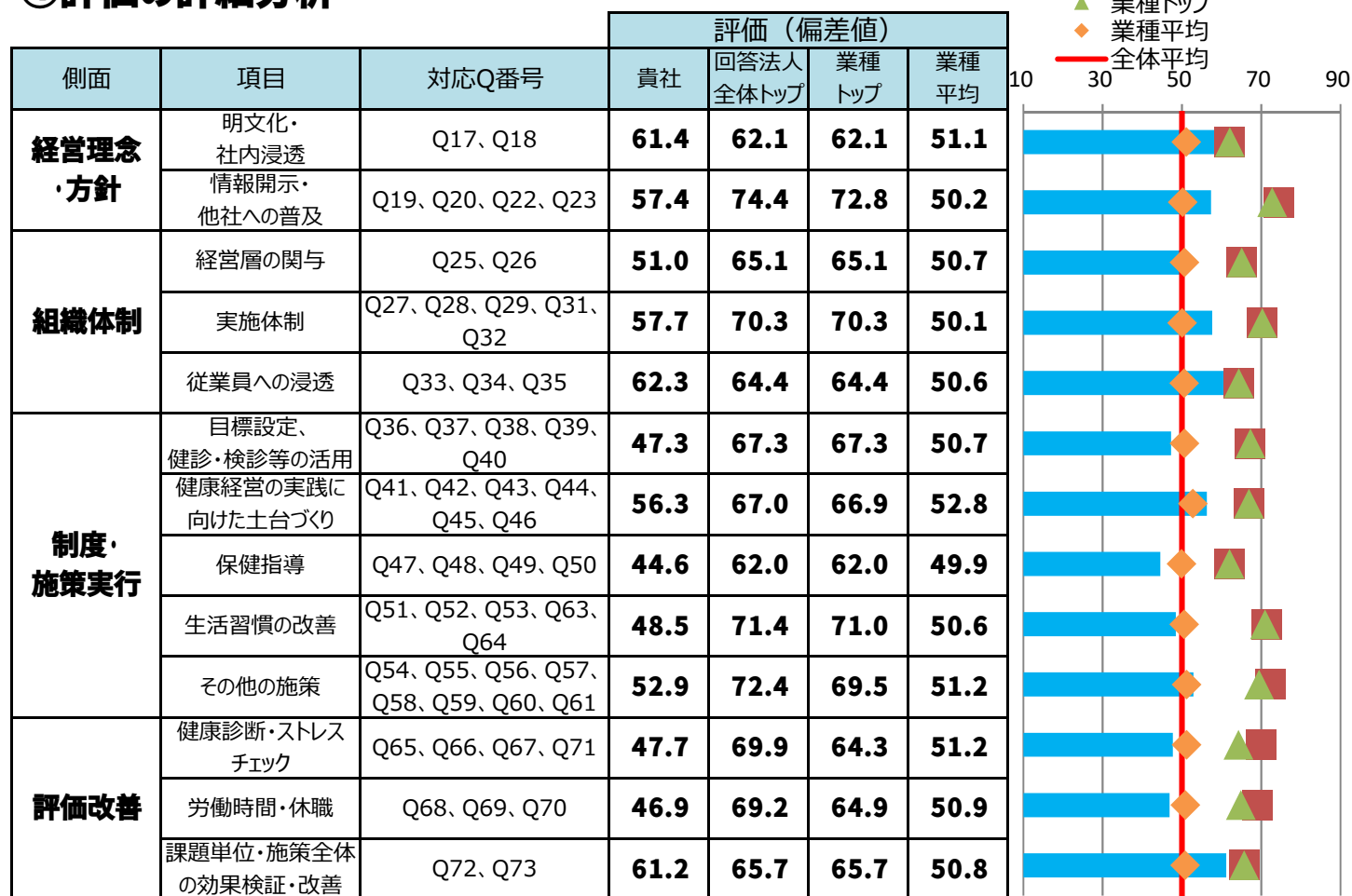
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 351~400位 | 451~500位   | 701~750位   | 751~800位   | 901~950位   |
| 総合評価      | 58.0     | 58.5(↑0.5) | 56.7(↓1.8) | 56.8(↑0.1) | 56.0(↓0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>労働人口減少が叫ばれる中、これまで以上に労働力の確保、各人の生産性の向上は急務とされている。当社が事業を継続的に発展させ、これからも社会に信頼されるサービス提供を実施していくために、従業員一人ひとりのパフォーマンスの向上は課題である。</p>                                     |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>①不定愁訴の的確な特定と改善施策によるパフォーマンスの向上②ソーシャルキャピタルの醸成による組織力の向上③心身の健康状態改善によるワークエンゲージメントの向上</p> <p>上記3点の効果を期待する。2023年度までに全社のパフォーマンススコア（SPQ東大1項目版）を70点とすることを最終目標としている。現時点のスコアは69.2点、今年度の目標は70点である。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                               |
| URL    | <a href="http://www.cosmonet.ne.jp/company/health.html">http://www.cosmonet.ne.jp/company/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>80.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>40.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | LINE WORKSを導入し従業員間のコミュニケーションをさらに円滑化している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>90.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                       |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供                  |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 朝食欠食の改善のために、パン等の主食や健康的な軽食類を無償で配布している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>73.4</b>                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>80.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                         |   |                             |             |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施               |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 従業員一人ひとりへ歩数記録ができるアプリを提供し、運動習慣の醸成を図っている。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>73.4</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>97.0</b> | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 44.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 44.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 40.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.5    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 37.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | ストレスチェックでは全社の高ストレス者割合が21.2%であり、全国平均の約2倍で、心身の健康の数値も2.7ポイントと全国平均より0.1ポイント低い結果となった。全従業員向けの健康意識調査では、ストレス系症状のスコアが前年度より平均3.5ポイント悪化、ストレス症状とパフォーマンス低下の相関関係は他の項目よりも約1.4倍強い相関が出た。業務推進の上で高ストレス者を低減とストレス症状の改善は課題である。 |
|               | 施策実施結果 | セルフケア・ラインケアを学ぶ為の若年層従業員向け、管理職向けのセミナーを実施。若年層向け（今年度対象者参加率：100%・理解度：97%）管理職向け（今年度対象者参加率：100%・理解度：99%）                                                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 高ストレス者の割合は前年度と比較すると21.0→21.2%となり、心身の健康の数値は2.7→2.7ポイントとなった。また、健康意識調査におけるストレス系症状のスコアも74.8→78.3ポイントとなっている。対面業務が殆どであるためコロナ禍の影響を受けているが、セミナーの実施、ストレスについて医師へ相談ができるアプリを従業員へ提供（普及率：97%）など効果で影響は大きく緩和できている。        |
|               | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 健康意識調査では全体のパフォーマンススコア（SPQ東大1項目版）が69.0ポイントに対し、20代女性は67.2ポイントとなっており全体の中でも最も数値が低い。生理痛、月経障害の自覚症状を訴える20代女性は約9割にも及び、約4割の女性が何らかのサポートを希望しているが、サポートがなかったと回答。従業員の約半数を占める女性従業員が全社に与える影響は大きいと、女性特有の健康課題の改善は課題。       |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 職場改善を目的とした管理職向け女性のヘルスケアセミナーを実施。対象者を女性に限定せず男性も参加。（今年度対象者参加率：100%・理解度：100%）                                                                                                                                |
|               | 効果検証結果 | 20代女性のパフォーマンススコア（SPQ東大1項目版）は前年度と比較すると67.7→67.2ポイントとなり、20代女性の生理痛、月経障害の自覚症状の割合は87.2→88.6%となった。30代女性には改善がありパフォーマンススコアは66.7→68.5ポイント、自覚症状の割合は84.3→84.4%となった。施策実施を継続し今年度は20代女性のパフォーマンススコアを68.0点にしていこう。        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社法研

英文名: HOUKEN Corporation

■加入保険者: 出版健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

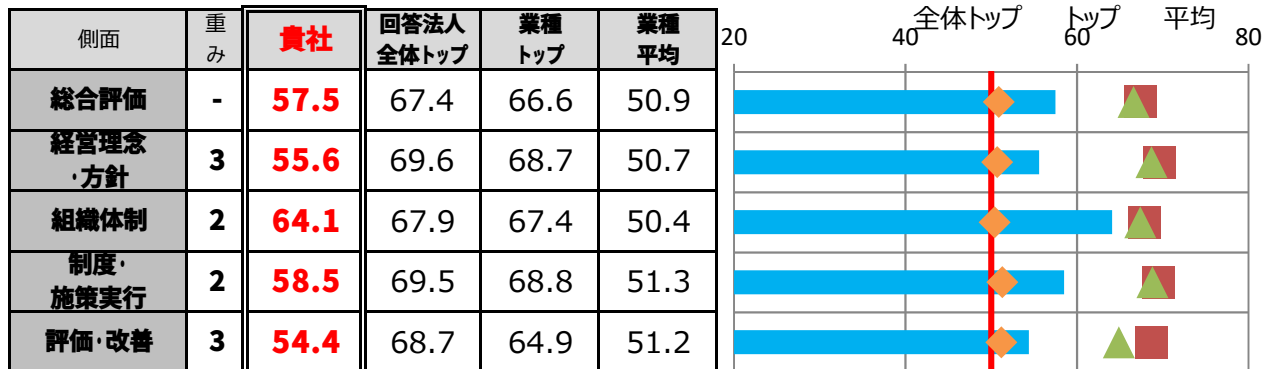
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 3169 社中

■総合評価: 57.5 ↑0.5 (前回偏差値 57.0)

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

## ②評価の内訳



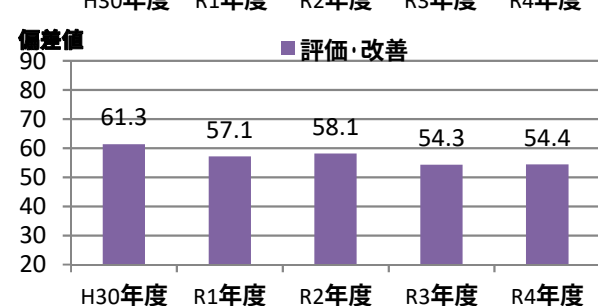
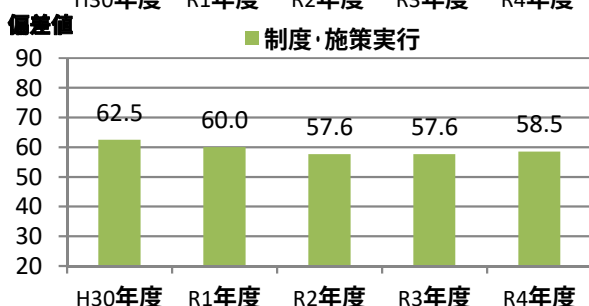
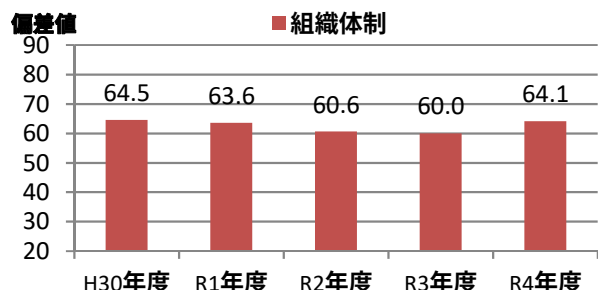
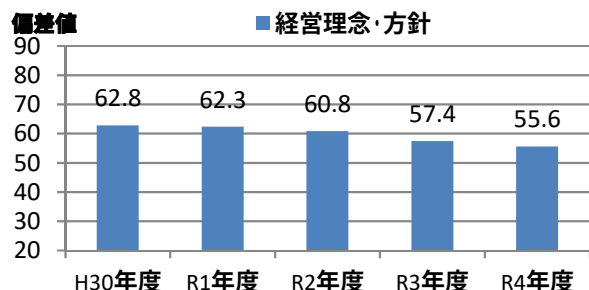
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

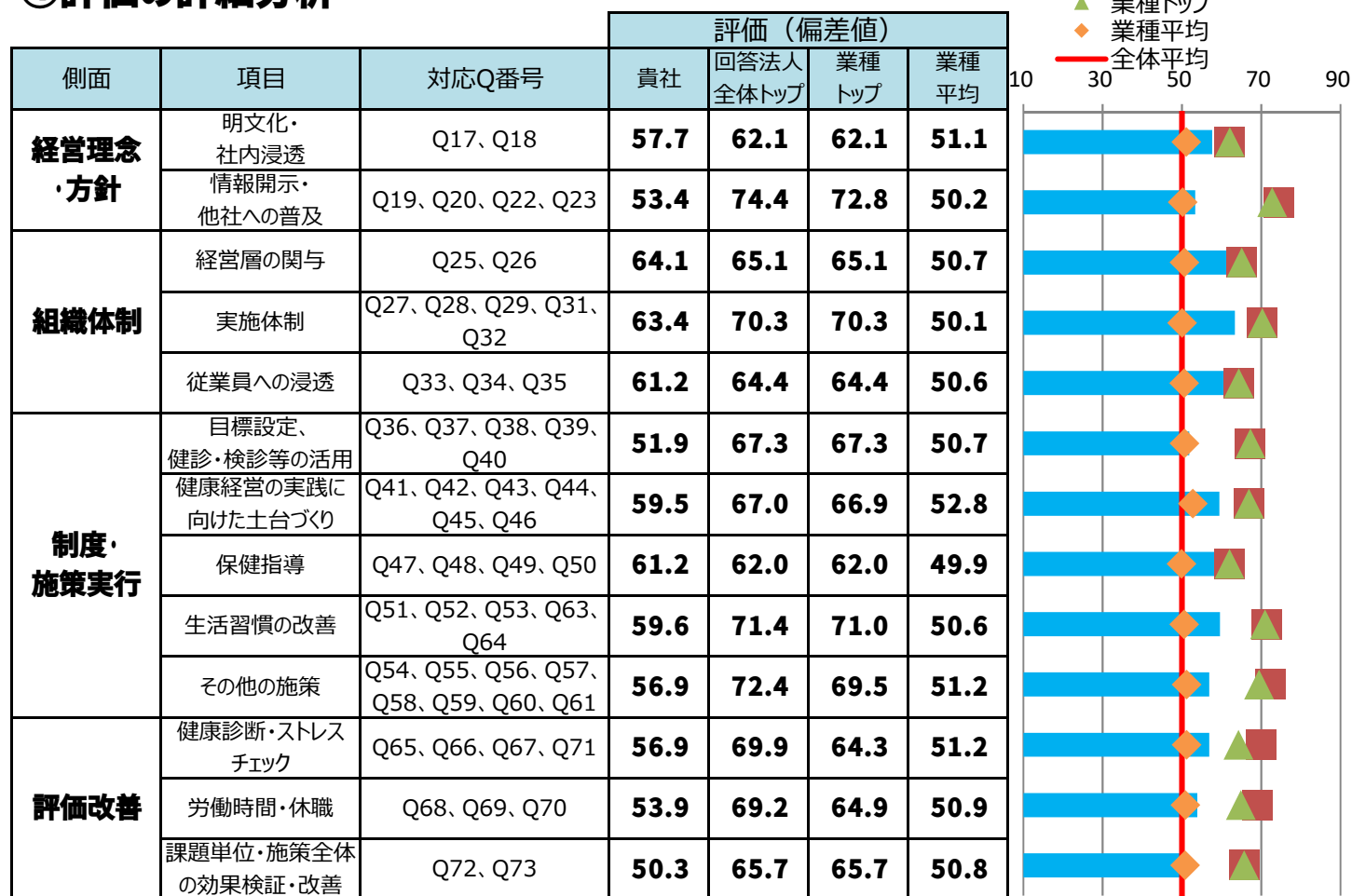
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 101~150位 | 251~300位   | 451~500位   | 751~800位   | 751~800位   |
| 総合評価      | 62.8     | 60.5(↓2.3) | 59.3(↓1.2) | 57.0(↓2.3) | 57.5(↑0.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                        |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>食生活や生活習慣の乱れ、運動不足等による不健康や疾病や心身の健康上の問題は、従業員のパフォーマンスを著しく低下させる為、生産性低下の防止が重要な経営課題となっている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>心身共に健康な従業員のパフォーマンス向上は、必然的に会社業績に連動し、従業員等1人当たり営業利益の増加が期待される。</p>                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 28     | 回 | 16                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 11     | 回 | 9                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 78.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 活動に対する金銭援助              |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 48.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 出版健康保険組合提供の健康ポータルアプリ「MY HEALTH WEB」 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 78.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 出版健康保険組合提供の健康ポータルアプリ「MY HEALTH WEB」 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 78.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 62.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 62.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.1    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 61.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                              |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容       | 管理職を含む、職場環境や長時間の時間外労働等のストレスに起因する、メンタル疾患の早期発見・予防。                                                                                                                                             |
|               | 施策実施<br>結果 | 時間外労働時間や本人申し出による、産業医との面談及び受診勧奨の実施                                                                                                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 定期的な面談の実施や産業医の支援により、メンタル不調者への早期対応ができています。                                                                                                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容       | 健康リテラシーの向上、食事や運動習慣の行動変容を目的とした、出版健康保険組合提供の健康ポータルアプリ「MY HEALTH WEB」の利用促進                                                                                                                       |
|               | 施策実施<br>結果 | 社員の80%が、健康ポータルアプリ「MY HEALTH WEB」の利用登録                                                                                                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 定期健康診断時の問診票回答内容による、睡眠、運動時間、食事習慣、間食、飲酒、禁煙等について、経年でのデータ分析結果による行動変容が数値として確認できている。問診結果の2020年度と2021年度比較で、「運動や食生活等の生活習慣を改善してみようと思うか。」について取組んでいる割合が、男性23.8%⇒40.5%と16.7%上昇、女性18.2%⇒25%と6.8%上昇となっている。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東京海上日動システムズ株式会社

英文名: Tokio Marine &amp; Nichido Systems Co., Ltd

■加入保険者: 東京海上日動健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

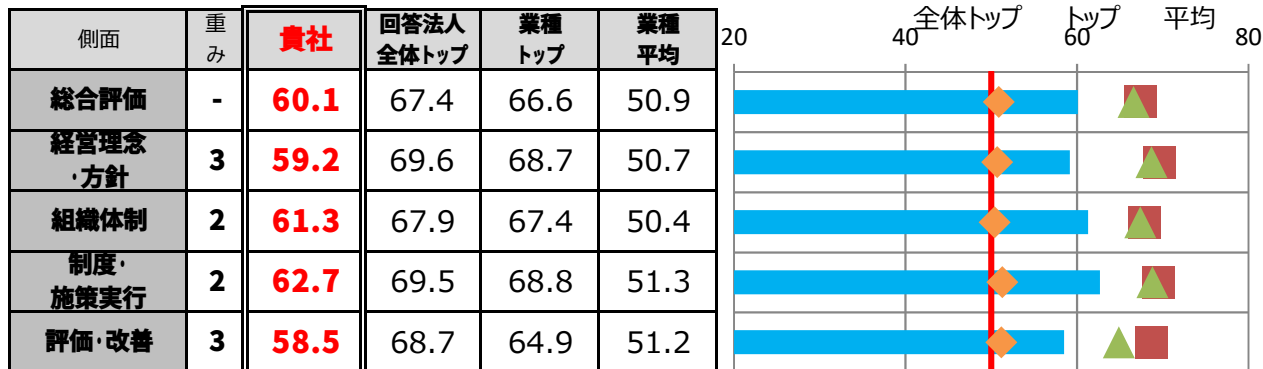
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 501~550位 / 3169 社中

■総合評価: 60.1 ↓0.7 (前回偏差値 60.8)

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

## ②評価の内訳



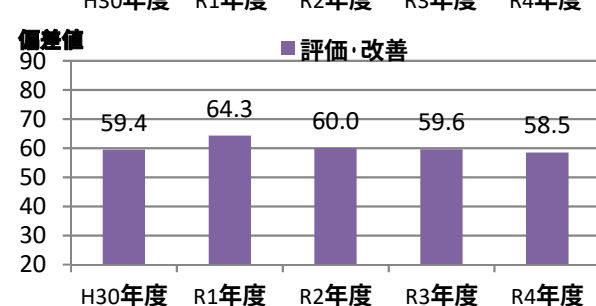
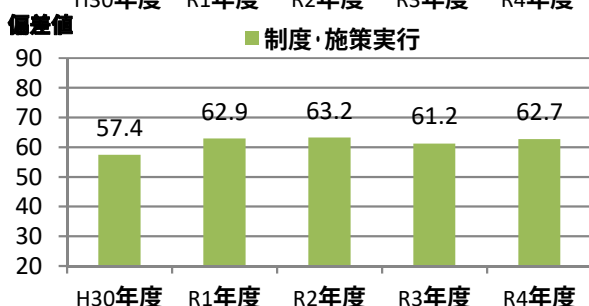
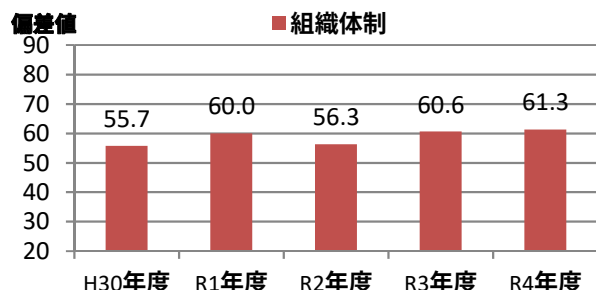
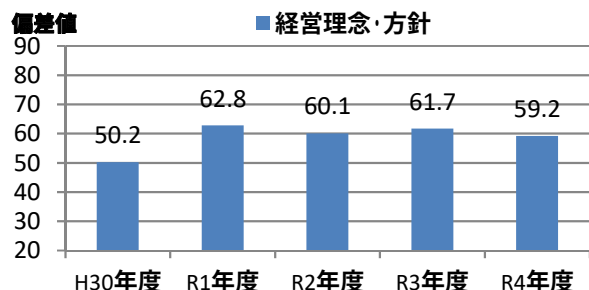
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

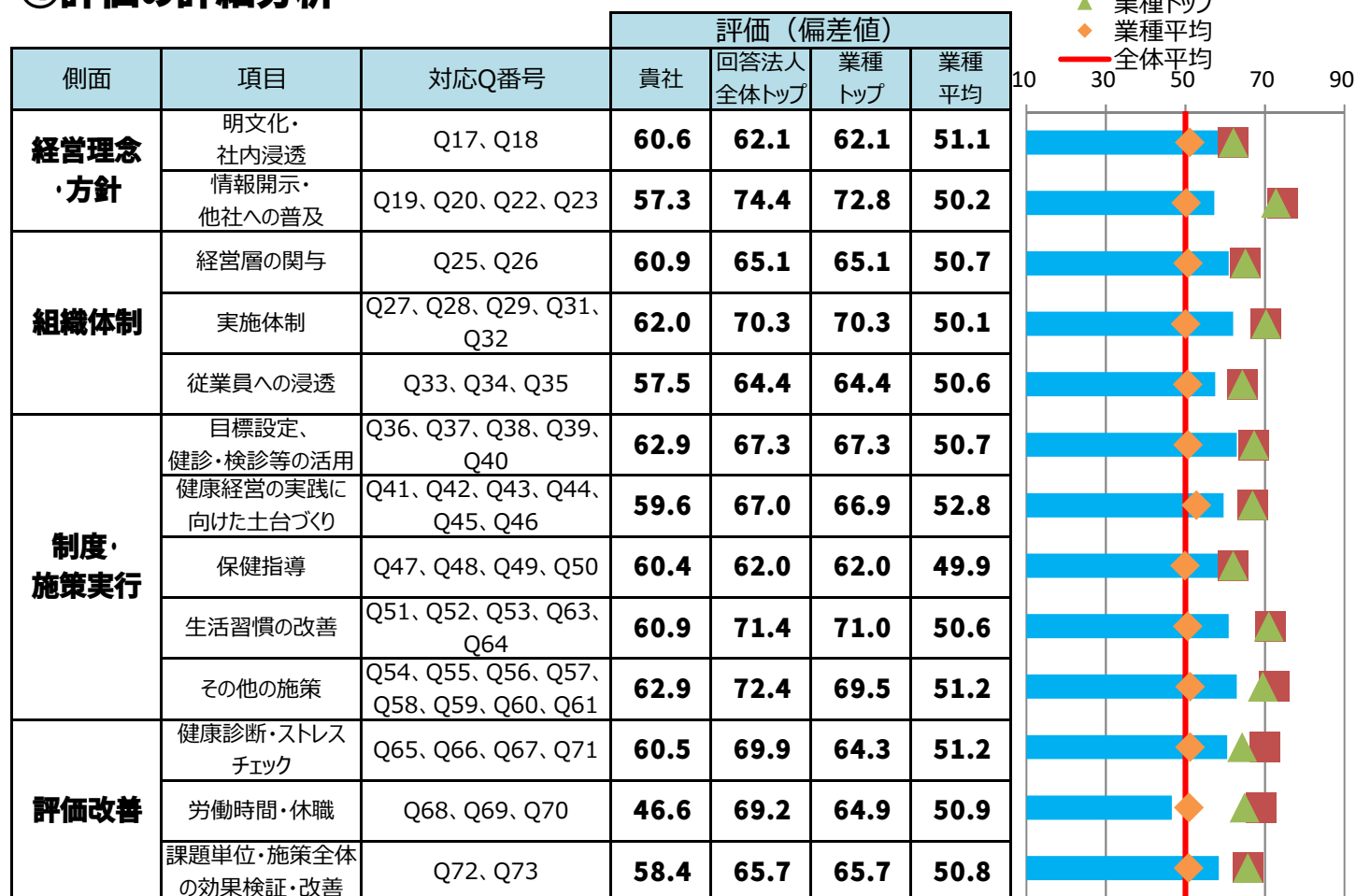
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 551~600位 | 101~150位   | 401~450位   | 301~350位   | 501~550位   |
| 総合評価      | 55.3     | 62.7(↑7.4) | 59.9(↓2.8) | 60.8(↑0.9) | 60.1(↓0.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>テクノロジーや自然環境、社会環境は今までとは全く違うスピードで大きく変わりつつあります。この変化に柔軟に対応していくため、社員一人ひとりがより高いパフォーマンスを発揮していく必要がある。そのためにも、心身共に健康で満たされたウェルビーイングの状態働くことが企業活動を推進していく上で課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員が高いパフォーマンスを発揮し、スピード感をもって対応することを期待している。プレゼンティーズム／アブセンティーズムの低下を抑制するためには、心身ともに健康であることが重要と考えている。具体的には、健診有所見率を45%で維持することに加え、二次検査受診率を5%の改善や運動習慣比率の5%の改善を目指す。</p>                        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.tmn-systems.jp/environment/health.html">https://www.tmn-systems.jp/environment/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 28     | 回 | 16                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 82     | 回 | 31                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.9 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 中期経営計画の推進にあたり、組織課題や疑問を社員から社長に投げかけ社員を後押しする対話の場を設置 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 97.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 自身の野菜摂取量を測る測定器を借り、看護職から測定スコアに応じた食事のアドバイスをを行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 24.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 運動習慣の定着に向け、秋・春の健康増進月間を実施し、ウォーキングや他の運動促進を行った。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 38.9 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 4.0 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | コロナ禍により在宅勤務の割合が増え、運動機会が減少している。また間食が増えるなど、食生活の変化もみられている。それに伴い生活習慣病関連の有所見率の上昇がみられているほか、肥満率も上昇しており、生活習慣病の発生リスクの高い状態であることが課題である。                                                        |
|               | 施策実施結果 | 健康増進月間のウォーキングイベントには272名、体組成測定会には101名、食生活改善の意識改革を目的とした推定野菜摂取量測定には88名、セミナーには約50名が参加。                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 2020年度と2021年度を比較した場合、運動習慣比率が14.7%から15.7%とわずかに上昇がみられ、また年々上昇していた肥満率に関しても22.4%から22.2%と横ばいの状態となった。意識調査では野菜の摂取を心がけていると回答した社員が6割以上となり、これらのことから健康増進月間のイベントが運動機会創出となり、食生活改善にもつながっていると考えられる。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 従来より実施していた禁煙施策により徐々に喫煙率は下がっているが、目標値には届いていない状況。なかでも50代以上の長期間の喫煙継続による肺がんリスクの高い層と、入社後喫煙を開始する若年層に対する介入が課題である。                                                                           |
|               | 施策実施結果 | 就業中禁煙の継続、毎月22日にスワンスワンメールとして禁煙情報の発信、世界禁煙デーに喫煙所の閉鎖、禁煙外来・禁煙補助剤購入の費用補助、看護職による喫煙者や新入社員に対する個別面談での禁煙支援                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 2020年度17.0%から2021年度15.6%と、喫煙率の低下がみられた。また禁煙には至っていないが、禁煙の意思のある社員の割合が4割となった。                                                                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: クオリサイトテクノロジーズ株式会社

英文名: Qualysite Technologies Inc.

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

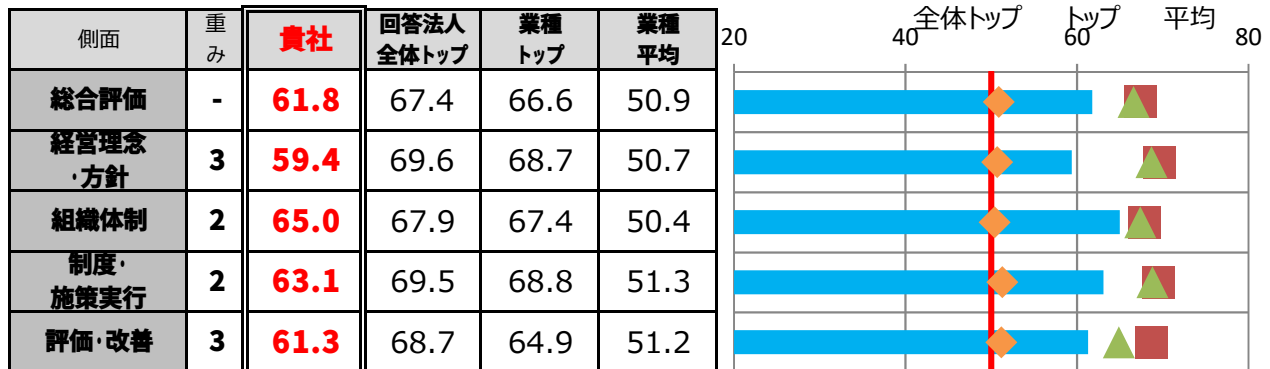
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 3169 社中

■総合評価: 61.8 ↑2.6 (前回偏差値 59.2)

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

## ②評価の内訳



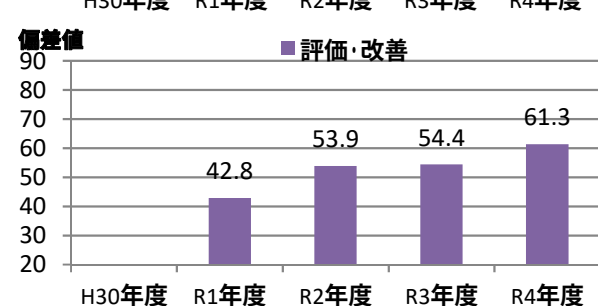
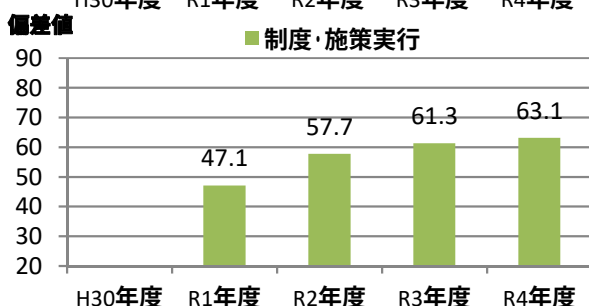
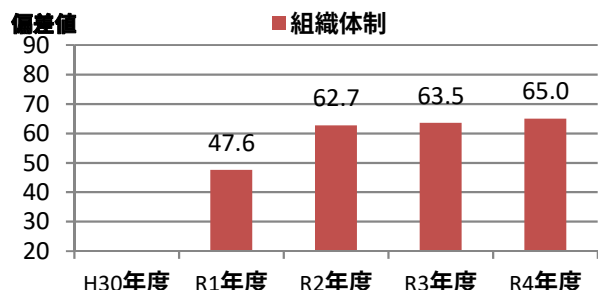
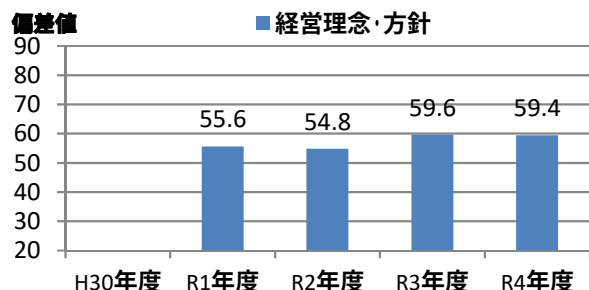
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

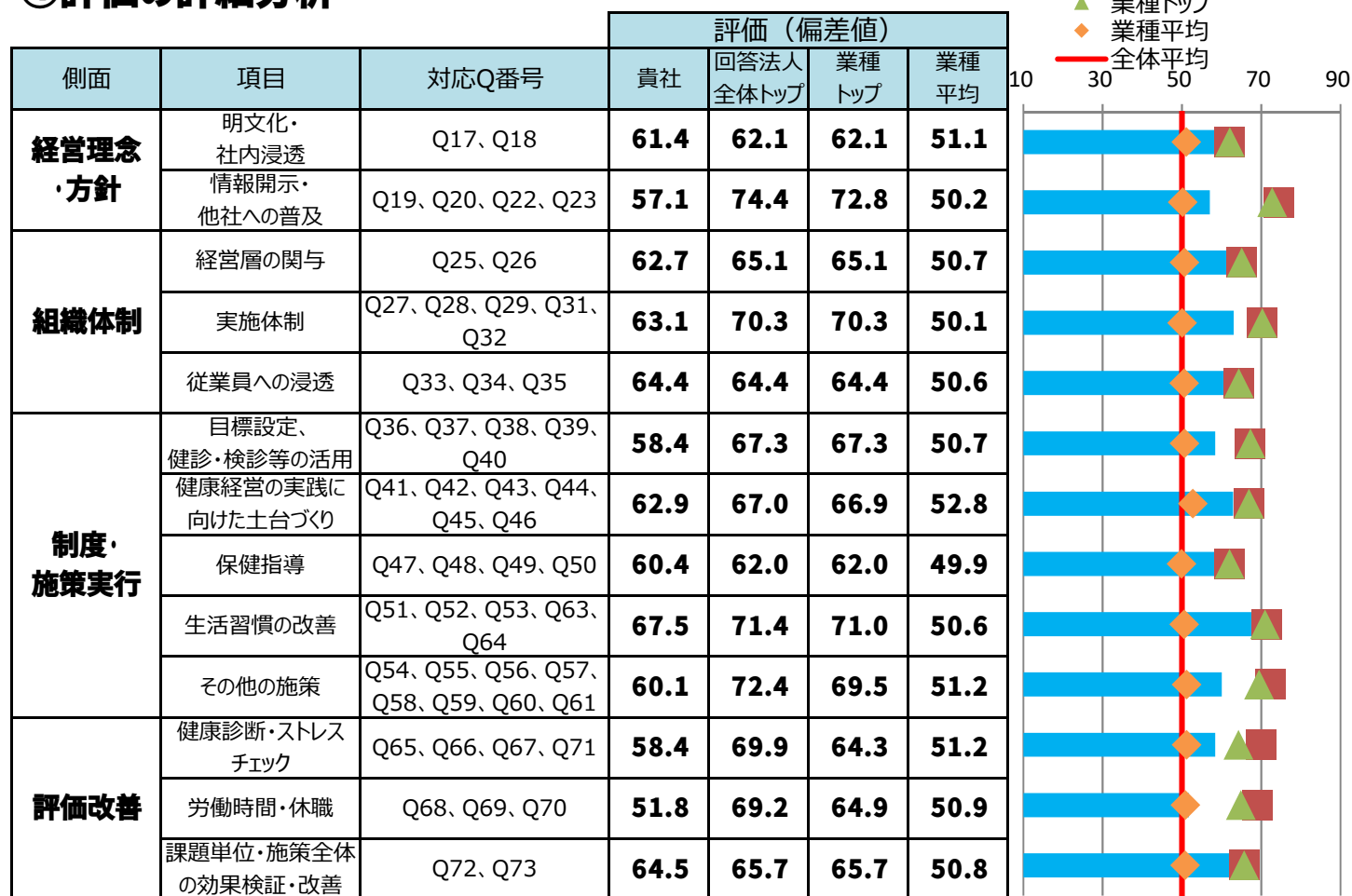
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1351~1400位 | 701~750位   | 501~550位   | 301~350位   |
| 総合評価      | -      | 48.5(-)    | 56.7(↑8.2) | 59.2(↑2.5) | 61.8(↑2.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                     |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>「持続的な企業価値の向上」</p> <p>社員一人ひとりの成長が、会社の原動力である。社員一人ひとりが成長を実感できる制度や働く環境、そして挑戦する機会を提供し続けることで個人の成長=会社の成長を実現し、「持続的な企業価値向上」を目指す。</p>                                            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営により「人的資本」価値の最大化を期待している。</p> <p>働く社員が誇りと満足を感じることができ環境を提供することで、個人と会社が価値を高めあい、共に成長し続ける集団であり続けることを期待している。</p> <p>具体的な指標として、ワークエンゲージメント向上およびアブゼンティズム・プレゼンティズムの改善、またそれらに影響を与える健康の自己管理能力向上を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>10.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>72.7</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |               |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | その他           |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 1on1ミーティングの実施 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>95.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                      |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合提供のアプリ登録を促し、食事や生活習慣情報および身体記録・行動記録等のサポートを実施 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>66.5</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                       |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施             |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合提供のアプリを利用して、ウォーキングイベントへの参加促進を行い |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>14.7</b> | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>28.2</b> | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>94.4</b> | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>63.6</b> | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 64.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 68.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 67.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | メンタル疾患により一度退職した社員が復職後に再度退職に入るケースが増加傾向にあり（2020年メンタル疾患により再退職した社員3名）。円滑に職場復帰し継続して働いていくための支援が課題。円滑な職場復帰と再退職防止につなげるため、会社としてリワークプログラムの利用推進を2021年より開始。 |
|               | 施策実施結果 | 本人と主治医とリワーク担当者、産業医、所属長、人事担当者でプログラムを共有し、復職プログラムを実施。<br>2021年リワーク実施人数 2名                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 本人と主治医とリワーク担当者、産業医、所属長、人事担当者でプログラムを共有し、復職プログラムを実施。<br>2021年リワーク実施人数 2名→復職者 2名（復職後の経過、良好）<br>（2021年リワーク実施後の復職者の再退職率0%。2022年以降も継続してリワーク実施効果を検証）   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 長時間労働の更なる改善<br>勤務状況の可視化ができないを課題と考えていた。また在宅での勤務はON/OFFを切り換えにくく、適切な休憩による疲労蓄積の予防と長時間労働の抑制には勤務状況の可視化が必要である。                                         |
|               | 施策実施結果 | ・時間外労働を抑制するための管理職への啓蒙、時差勤務出勤、ノー残業デーの設定<br>・勤務状況の可視化（Teams）による適切な休憩および長時間労働の抑制                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 所定外労働時間 2018年平均26.9時間/月→2021年平均20.8時間/月                                                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: さくら情報システム株式会社

英文名: Sakura Information Systems Co., Ltd.

■加入保険者: 三井住友銀行健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

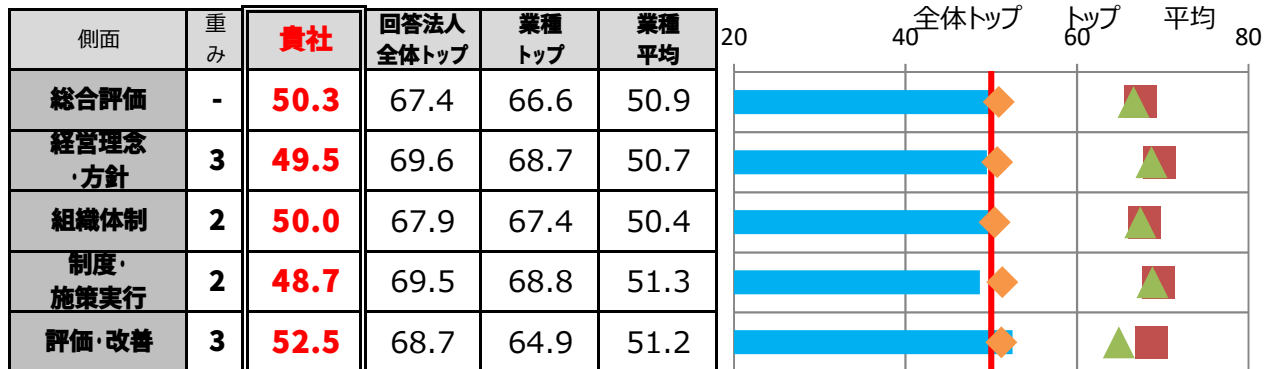
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1601~1650位 / 3169 社中

■総合評価: 50.3 ↑2.7 (前回偏差値 47.6)

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

## ②評価の内訳



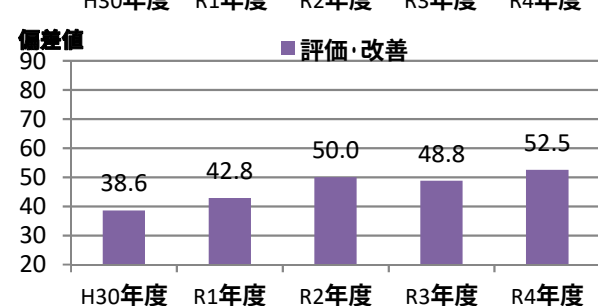
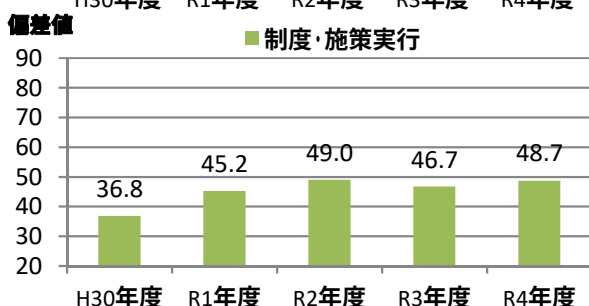
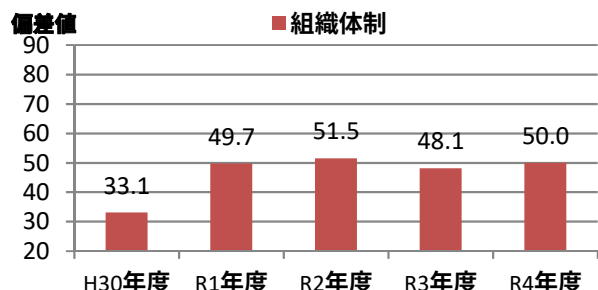
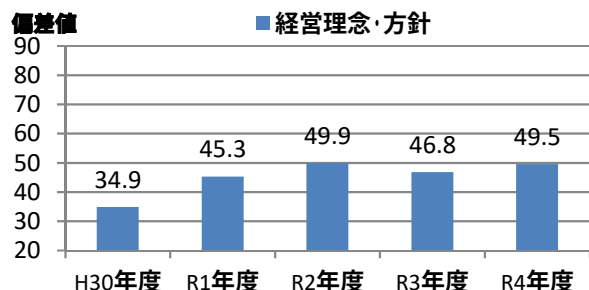
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

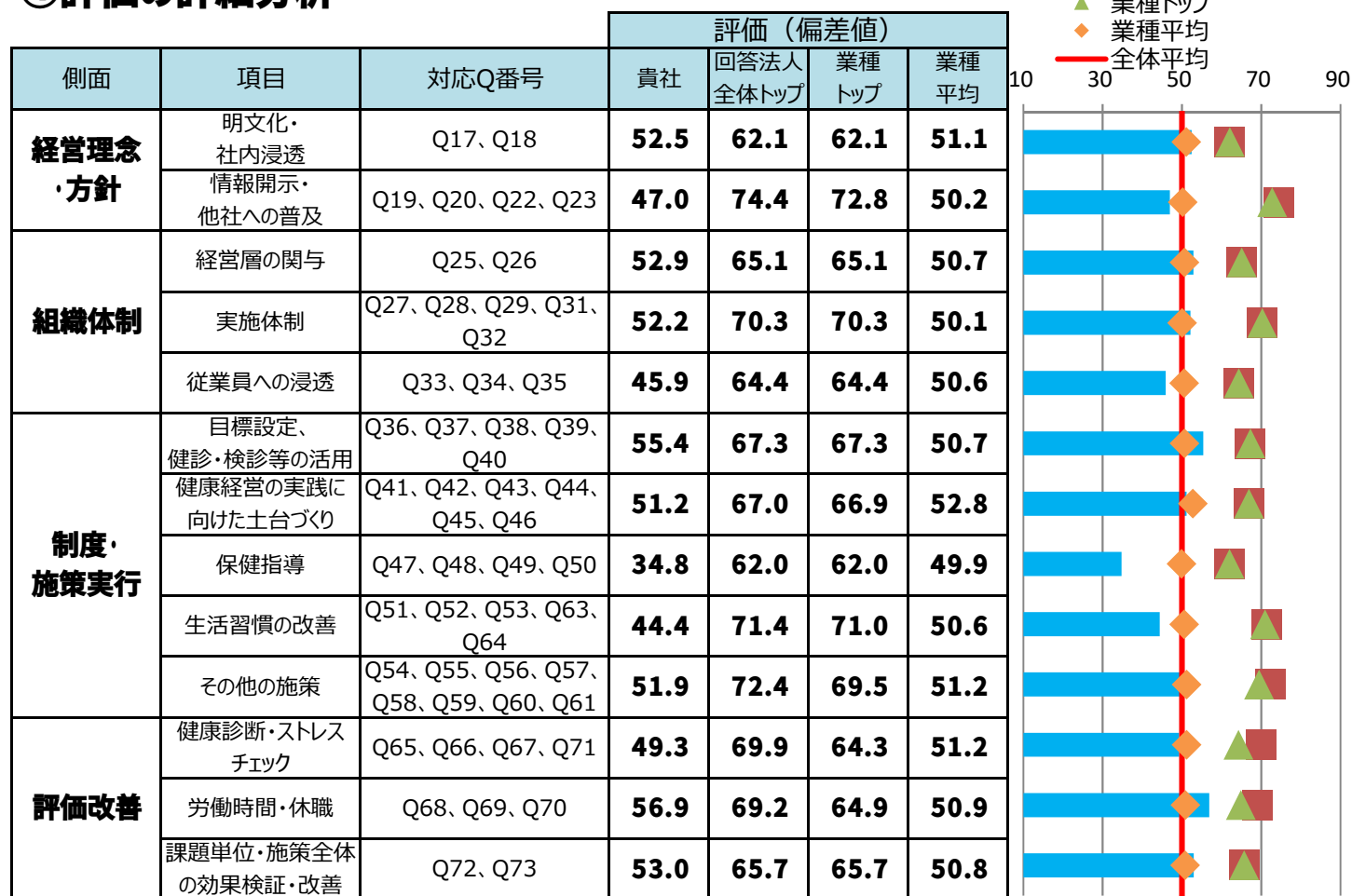
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1601~1650位 | 1601~1650位 | 1351~1400位 | 1851~1900位 | 1601~1650位 |
| 総合評価      | 35.9       | 45.4(↑9.5) | 50.1(↑4.7) | 47.6(↓2.5) | 50.3(↑2.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                       |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>すべての社員が心身ともに健康で生き生きと働く環境を実現することにより、社員の幸福度の増大と会社の持続的成長につなげたい。メンタル不調やその他疾病による休職者や退職者を減らすこと、プレゼンティーズムのない状態にしていくことが課題。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>当社で働くことが幸せと感じる社員の割合を高めたい。その指標として、ストレスチェックの「働きがいのある仕事と感じられる」と答えた人の割合を現在の15.1%から20%にあげていきたい。</p>                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 34     | 回 | 24                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 12.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 87.3 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | チャットアプリを通じて、雑談や質問できる場を設けている。             |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                     |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 健保提供の健康増進プログラムの一環で、日々の食事内容を入力すると、食事アドバイスが受けられる。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 8.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |     |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                        |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 健保提供の健康増進プログラムの一環で、歩数入力とそのランキング表示や、運動動画が配信されている。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 8.7 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 15.0 | % |

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 42.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 55.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 41.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                              |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 2020年度の人間ドックの問診票において、再検査対象者で「生活習慣を改善するつもりである」と答えた人のうち、2021年度に実際に「改善に取り組んでいる人」の割合は、17.2%であった。「改善するつもり」のまま推移している人は、69.7%であり、なかなか行動に移せないという現状が浮き彫りになった。                         |
|               | 施策実施結果 | 健保が主催する健康増進プログラムに7月から参画し、全社員に広報すると共に、衛生委員会を通じて勧奨を行ったり、ラインケア研修で現場の所属長に勧奨依頼を行った。                                                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | まだプログラムが開始したばかりで、8.9%の参加率だが、通年のプログラムであるので、上司からの勧奨や、積極的に勧奨することで、参加者を増やしていきたい。                                                                                                 |
|               | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 健康診断結果では、再検査対象者は男性より女性の方が少ないが、ストレスチェックでは、心身の健康度（偏差値）が男性48.3に対して、女性45.5と低い結果となった。特に心身の不調の訴えが多いという結果となっている。                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 男性も参加可能とした女性の健康セミナーを開催した。今回は管理職として女性の健康にどう向き合うべきかの動画視聴を必須とした。また、婦人科健診の受診率向上のために、女性には手紙を送った。                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 婦人科健診の受診率が、昨年度62%に比して、56%に下がってしまった。<br>女性の健康セミナーについては、88%の満足度を得た。今回は、月経、更年期、病気などをテーマ別に取り上げたため、不調を仕方ないものと思わず、積極的に通院してみるなど、行動変容を促すきっかけとなった。実際に行動変容したかについては、来年度の婦人科健診の受診率で計りたい。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東京書籍株式会社

英文名: TOKYO SHOSEKI CO., LTD.

■加入保険者: トッパングループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

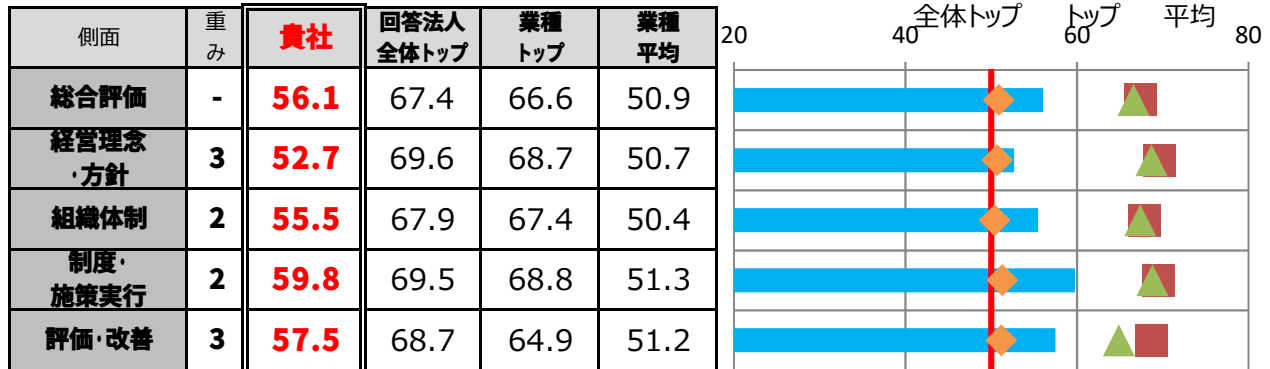
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 3169 社中

■総合評価: 56.1 ↓0.5 (前回偏差値 56.6)

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

## ②評価の内訳



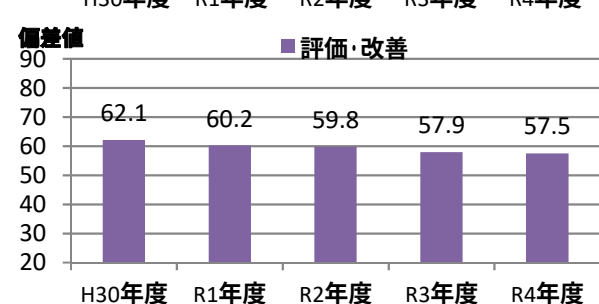
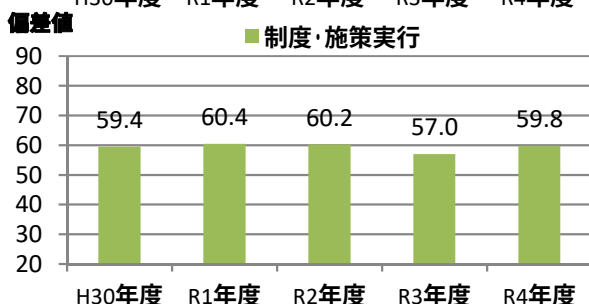
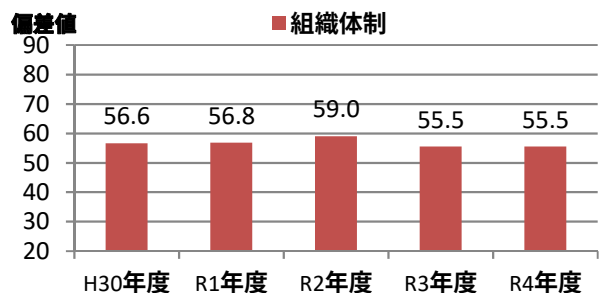
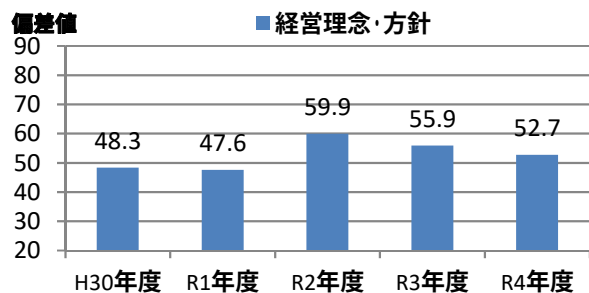
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

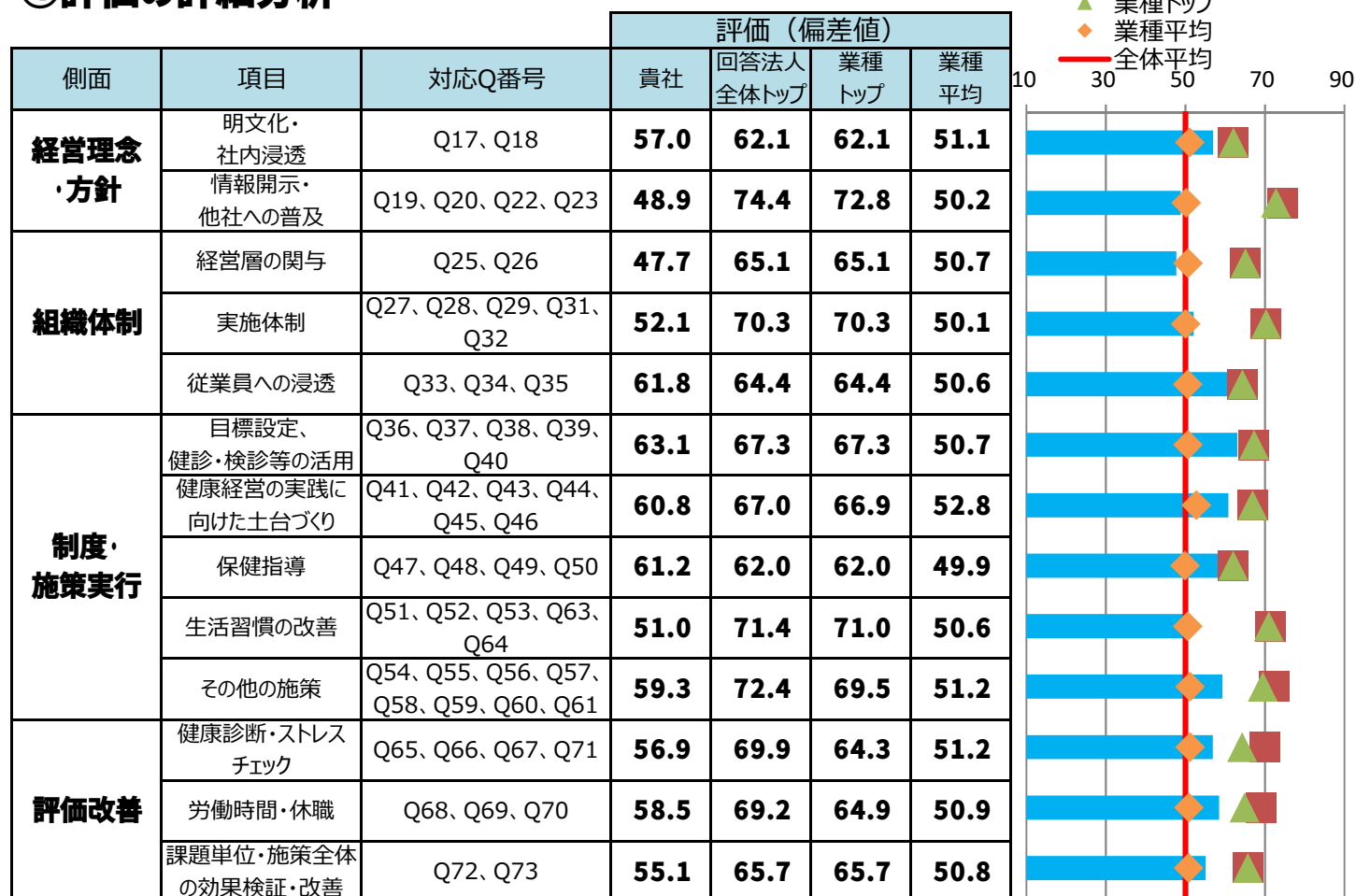
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 501~550位 | 751~800位   | 401~450位   | 751~800位   | 901~950位   |
| 総合評価      | 56.1     | 55.8(↓0.3) | 59.8(↑4.0) | 56.6(↓3.2) | 56.1(↓0.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>中長期的な企業価値向上</p> <p>急速に進む児童生徒減が、主業である教科書事業に与える影響を抑えるための、事業の改善と変革。</p>  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>「肉体的、精神的、社会的に良好な状態」を保てる環境の実現を背景として、当社で働く一人一人が働きがいを感じながら能力を発揮すること。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 35     | 回 | 12                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 23.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内委員会による各種媒体を活用した情報発信                    |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 金銭補助だけでなく、メニューへのカロリー表示や、ヘルシーメニューの提供なども実施。                      |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                    |   |                             |     |   |
|------------------------------|--------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助   |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | スポーツ施設利用時の費用補助を実施。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 3.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 62.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 62.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 51.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                   |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                         |
|               | 課題内容       | 昨年度のヘルスケアチェックの結果、生活習慣病リスク状況率のうち、運動習慣が22.8%であった。組織全体として悪い結果ではなかったが、改善の余地があると考えられる。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康増進を目的に事業所ビルの上下移動時の階段利用率を増やすために、「階段川柳」を募集し、ポスターを掲示した。企画自体には15%ほどの参加率だった。         |
|               | 効果検証<br>結果 | 今年度のヘルスケアチェックをまだ実施していないため、運動習慣の改善の定量的効果検証はまだできないが19名ほど、階段利用者を確認している。              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                         |
|               | 課題内容       | 2020年度の従業員の喫煙率が14.1%であり、横ばいの状況であった。                                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 事業所併設の診療所にて禁煙外来の告知ポスター掲示・社内イントラ掲載の案内を実施した。                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年度の従業員喫煙率が12.6%となり、1.5ポイント減少した。                                               |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: タック株式会社

英文名: TAK Co.,Ltd.

■加入保険者: イビデン健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

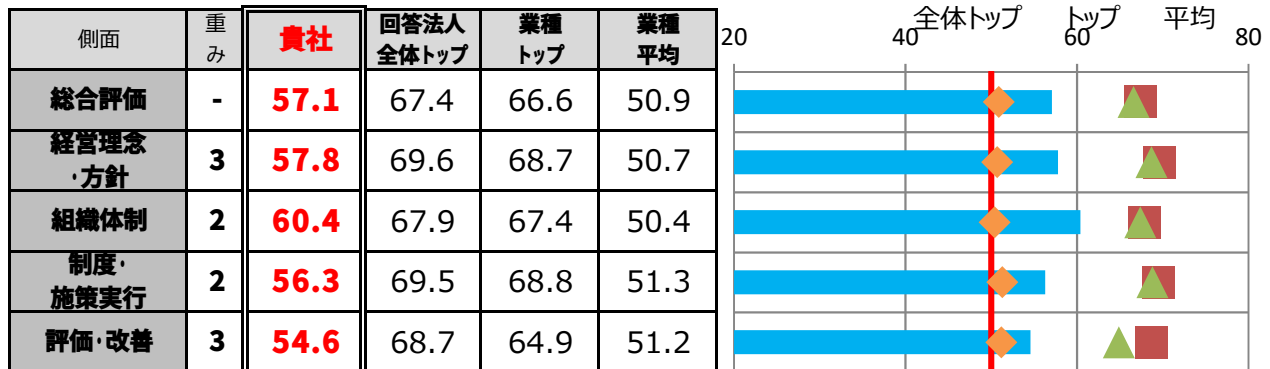
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 3169 社中

■総合評価: 57.1 ↑0.5 (前回偏差値 56.6)

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

## ②評価の内訳



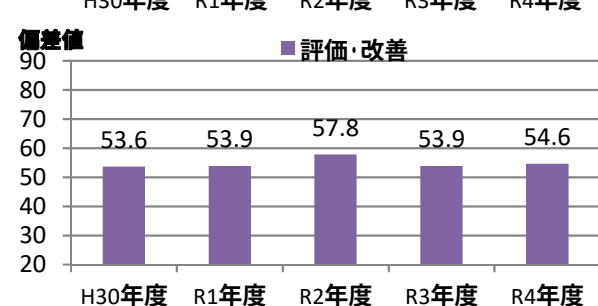
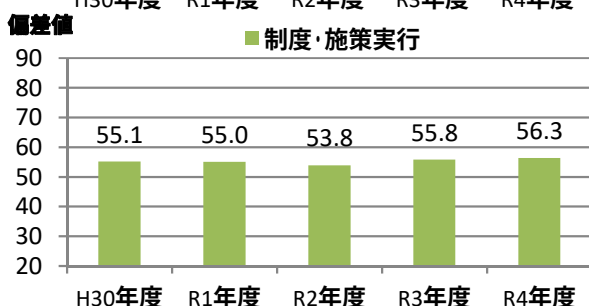
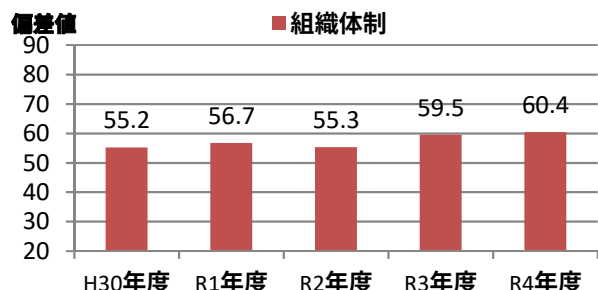
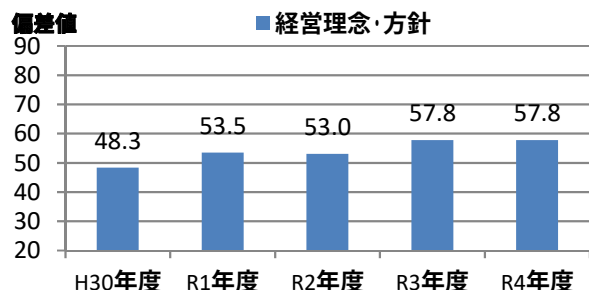
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

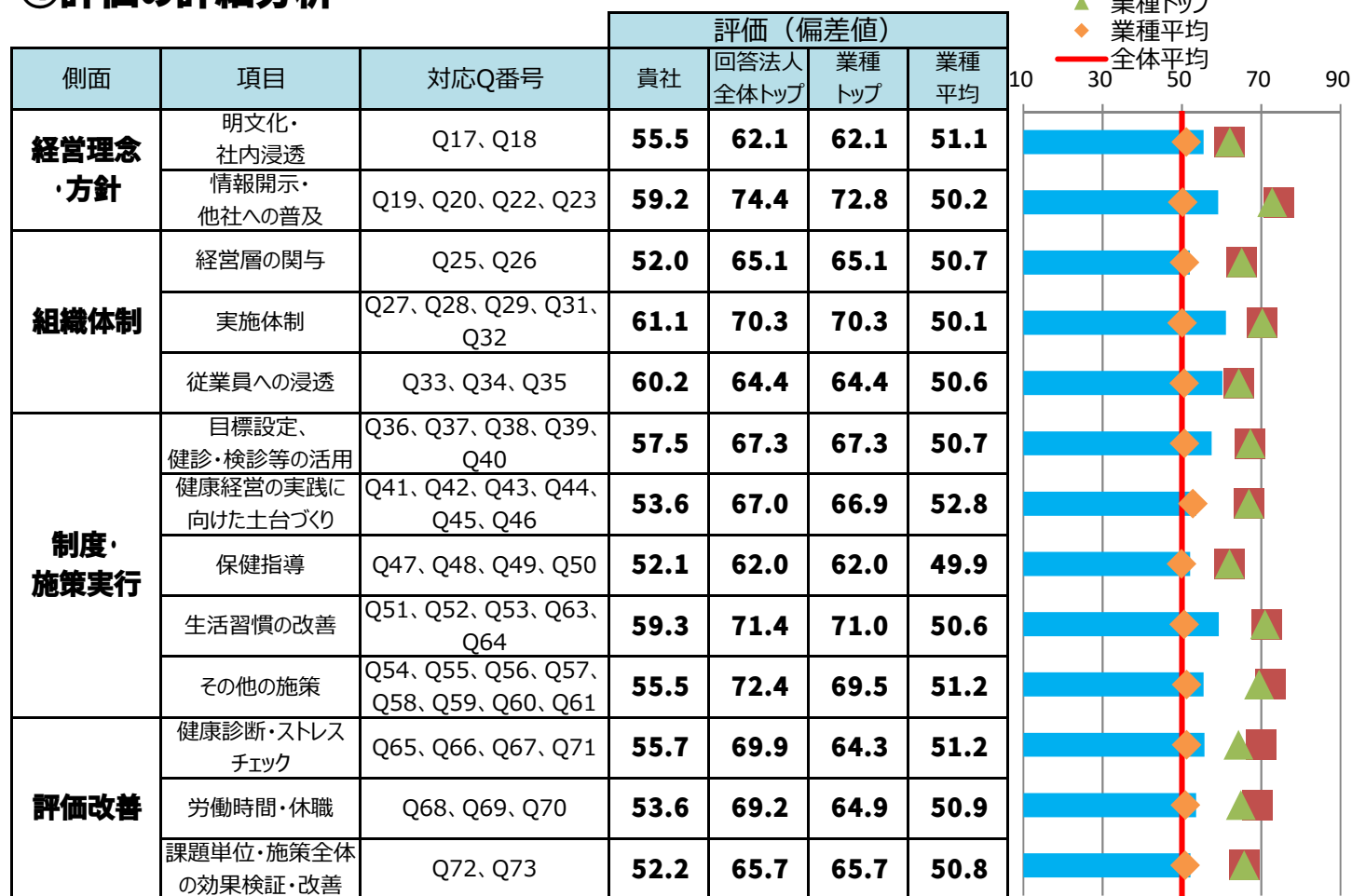
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 751~800位 | 851~900位   | 901~950位   | 801~850位   | 851~900位   |
| 総合評価      | 52.8     | 54.6(↑1.8) | 55.1(↑0.5) | 56.6(↑1.5) | 57.1(↑0.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>IT業界では中途採用が非常に困難な状況にある中、将来の為の新規事業を創出する人材と既存事業を支える人材を採用し育成することが事業成長において重要である。その為には、仕事とプライベートの両輪が円滑に回ること健康且つモチベーション高く長く働ける環境を構築しなければならない。</p>                              |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>退職率3%平均において2021年度15名の退職となり退職率4%に上昇した。過去10年の退職者データを分析したところ退職者の53%が入社5年以内に退職しておりその内の65%が中途入社者であった為、中途採用決定時に直上司となる課長に中途入社者を責任をもって採用・育成することを宣言する為の中途採用申請書の提出を義務付け経営者への報告と合わせ会社、上司で育成していく仕組みを構築した。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト                                                                                    |
| URL    | <a href="http://www.taknet.co.jp/company/management">http://www.taknet.co.jp/company/management</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 51.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 会社認定の5つのクラブ活動へ活動状況に応じてクラブ活動支援費を補助し活動の活性に寄与している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 21.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 置き型社食のオフィスおかんを導入し旬の野菜を使い専任の管理栄養士が監修したお惣菜を提供している。               |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 85.4                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 37.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康増進イベント：ウォーキング大会を開催しチーム等の歩数を競いながらコミュニケーションを図っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 6.9 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 43.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 56.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.1    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                           |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 毎週水曜日は定時退社日と指定し、社内放送による呼びかけを行っていたが形骸化しておりメリハリのある働き方、ワークライフバランスの推進が課題であった。                                                                                                 |
|               | 施策実施結果 | 毎週水曜日に社員代表と職制による声がけパトロールと紙による時間外申請を徹底し、残業で残る人数平均がパトロール前139人、パトロール実施後の2020年は60人と削減した。                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 月1回の安全衛生委員会において会社及び社員代表より職制自ら声がけをし仕事の状況把握のコミュニケーションが増加したとの意見、報告があった。また、月1回は全社員が定時で退社する日が出来、活動の浸透がうかがえる状況となりメリハリある働き方となっている。一定定着が出来ている為、今後は月1回の声がけパトロール及び紙の申請の取りやめを検討している。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 社員間のコミュニケーションを大切にする社風の当社において、コロナ禍による全社員のコミュニケーションの機会が激減しており組織活性に課題がある。                                                                                                    |
|               | 施策実施結果 | コミュニケーション機会の創出として全社員によるWebツールを活用したeスポーツ大会：オンラインクイズ大会を開催した。参加率は78.8%、ライブ配信したことで在宅勤務者等の参加も促進できた。                                                                            |
|               | 効果検証結果 | 参加者によるアンケート結果より95%の方よりコミュニケーションの機会として大変満足との回答を得た。また、次回以降のコミュニケーションの場の創出について多数の意見を集めることができ、次年度以降のインプットとなった。                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本ハムシステムソリューションズ株式会社

英文名：Nipponham System Solutions Ltd

■加入保険者：関西文紙情報産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

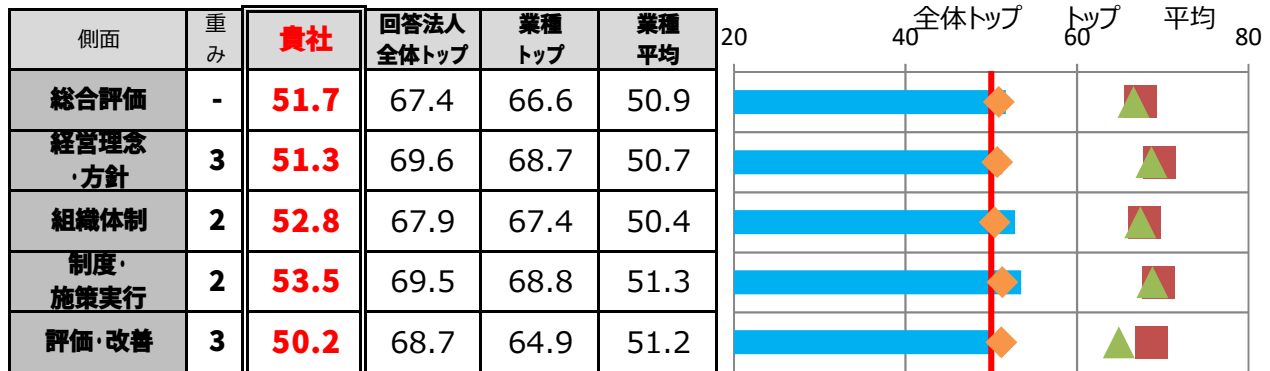
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価：51.7 ↓2.1 (前回偏差値 53.8)

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

## ②評価の内訳



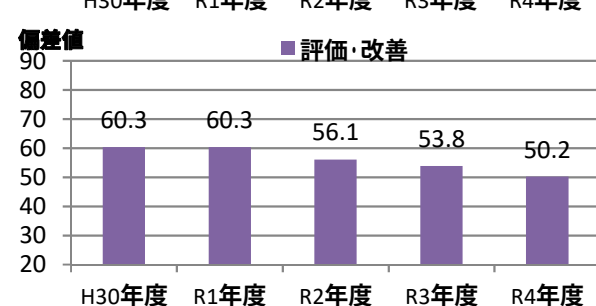
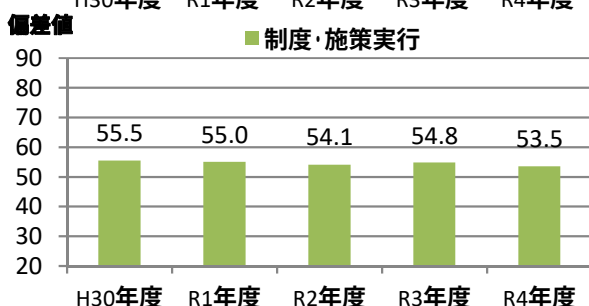
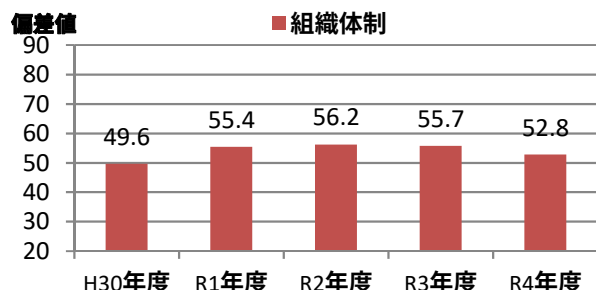
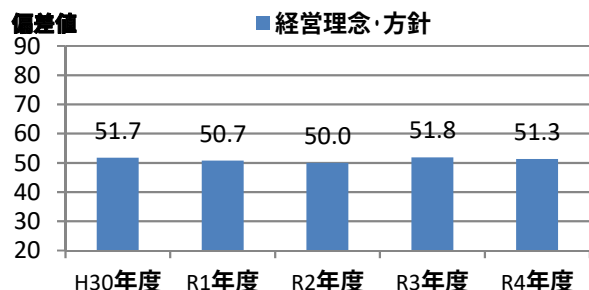
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

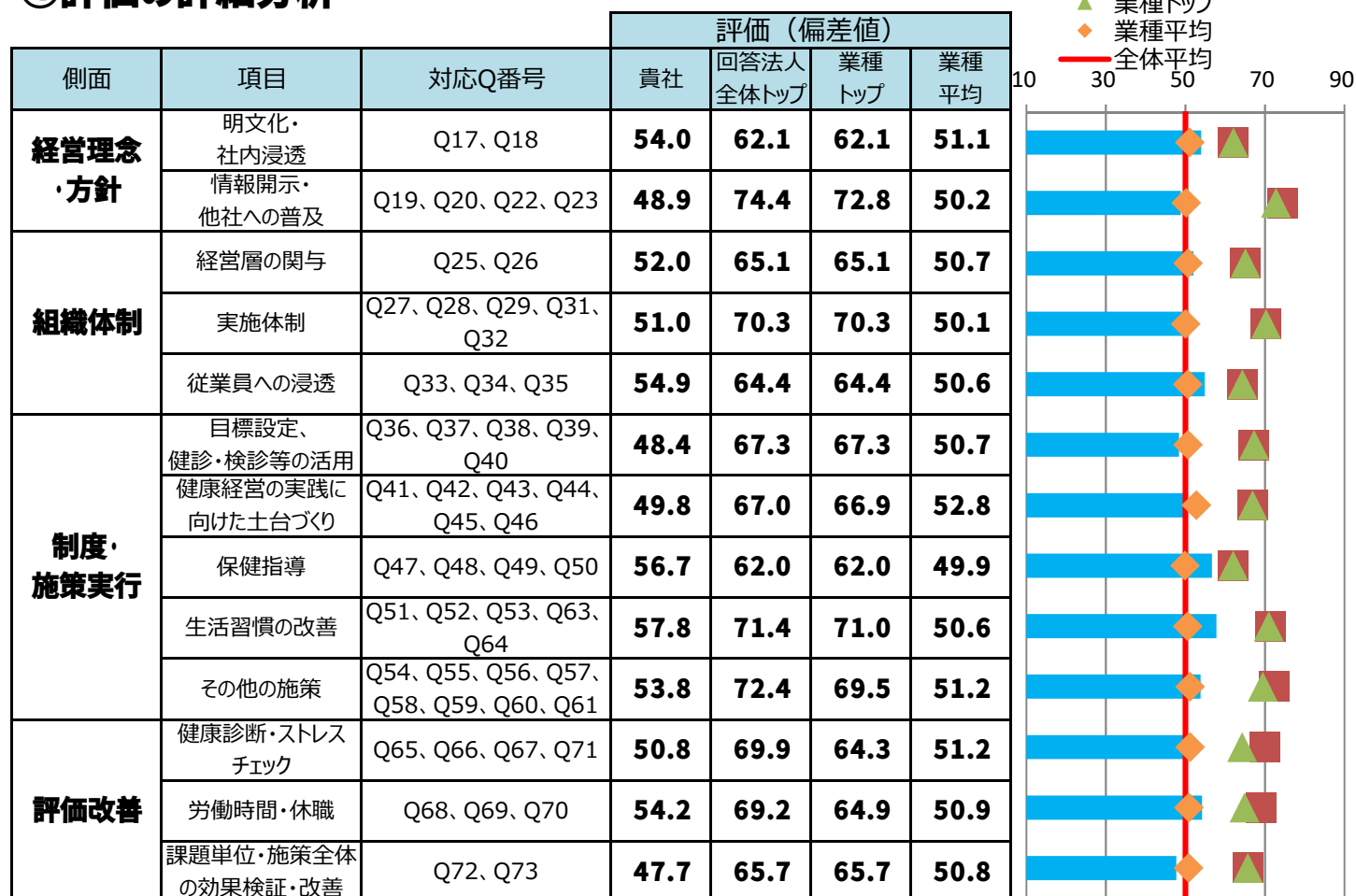
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 651～700位 | 801～850位   | 1001～1050位 | 1101～1150位 | 1451～1500位 |
| 総合評価      | 54.1     | 55.4(↑1.3) | 53.9(↓1.5) | 53.8(↓0.1) | 51.7(↓2.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>現在、在籍している従業員に健康で長く働いてもらうこと、及び、新規採用や中途採用時においてこの会社で長く働くことができるという期待をもってもらうことが現状における課題である。当社の中長期を見据えた経営を検討する中で従業員の高齢化も課題であり、健康であることが重要である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 具体的な指標として、新規採用及び中途採用した従業員の5年後定着率90%を目指す。また、産休・育休復帰後の就業継続率を、より高める。                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                                            |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                                                                                                                |
| URL    | <a href="https://www.nh-ss.co.jp/company/white500.html">https://www.nh-ss.co.jp/company/white500.html</a><br><a href="https://www.nh-ss.co.jp/company/healthcare.html">https://www.nh-ss.co.jp/company/healthcare.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 2                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 無料コーヒースーバーの設置、休憩室の拡張、デリバリー給食サービスの採用 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | オフィス弁当サービスを活用し、栄養バランスにこだわったお弁当を昼食時に販売                          |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 始業前に任意参加でラジオ体操を実施   |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 61.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 49.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                      |
|               | 課題内容       | 健康診断における血液検査が40歳以上という取り決めがあったため、若年層（20～30代）に関しては血液検査の対象外になっていた |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康診断における血液検査が40歳以上という取り決めがあったが、2019年より全年代に範囲を広げて実施した           |
|               | 効果検証<br>結果 | 会社および個人で血液状況が把握できるようになったため、早期発見につながる                           |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                      |
|               | 課題内容       | 既に通院している従業員は、本人任せになってしまい、会社としてのフォローが行き届かない                     |
|               | 施策実施<br>結果 | 保健師（兼管理栄養士）による保健指導を実施                                          |
|               | 効果検証<br>結果 | 全員が指導面談を受けることで、健康管理に留意し、日々の生活改善に努めている                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NTTコミュニケーションズ株式会社

英文名:

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

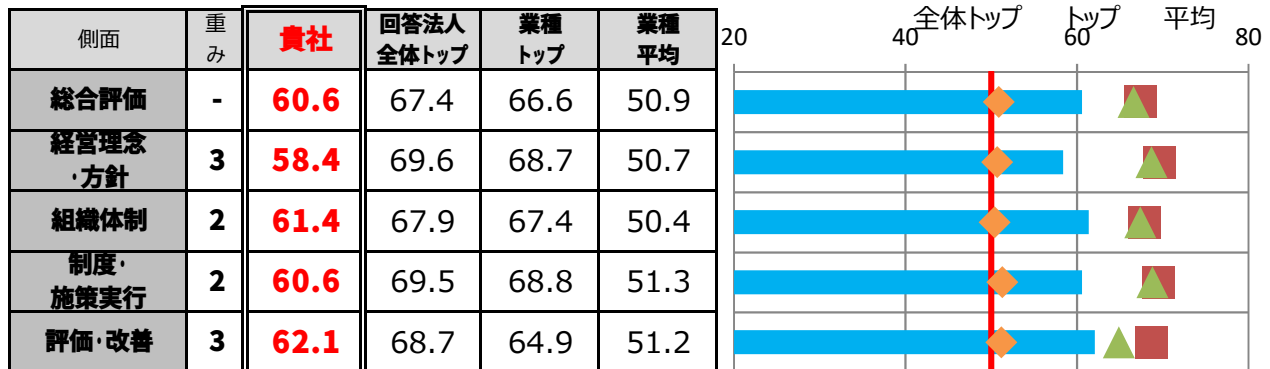
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 3169 社中

■総合評価: 60.6 ↑0.3 (前回偏差値 60.3)

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

## ②評価の内訳



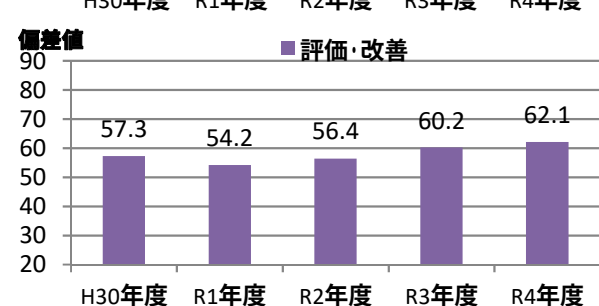
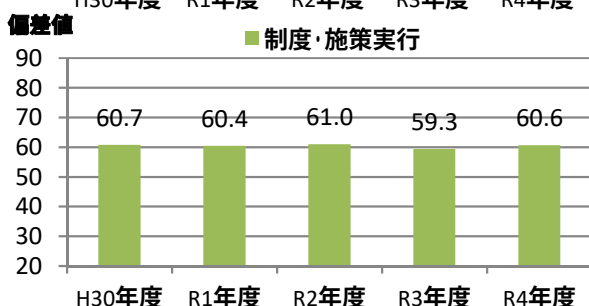
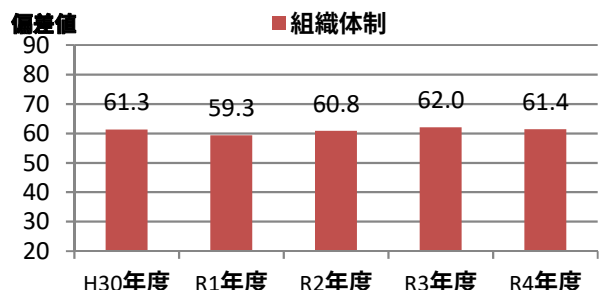
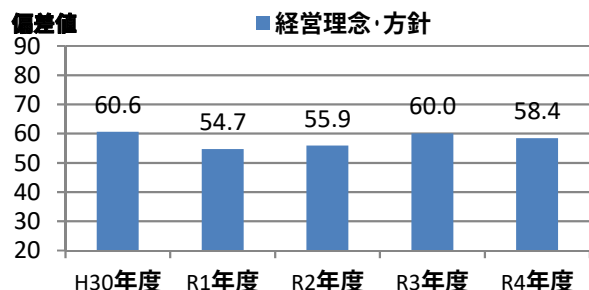
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

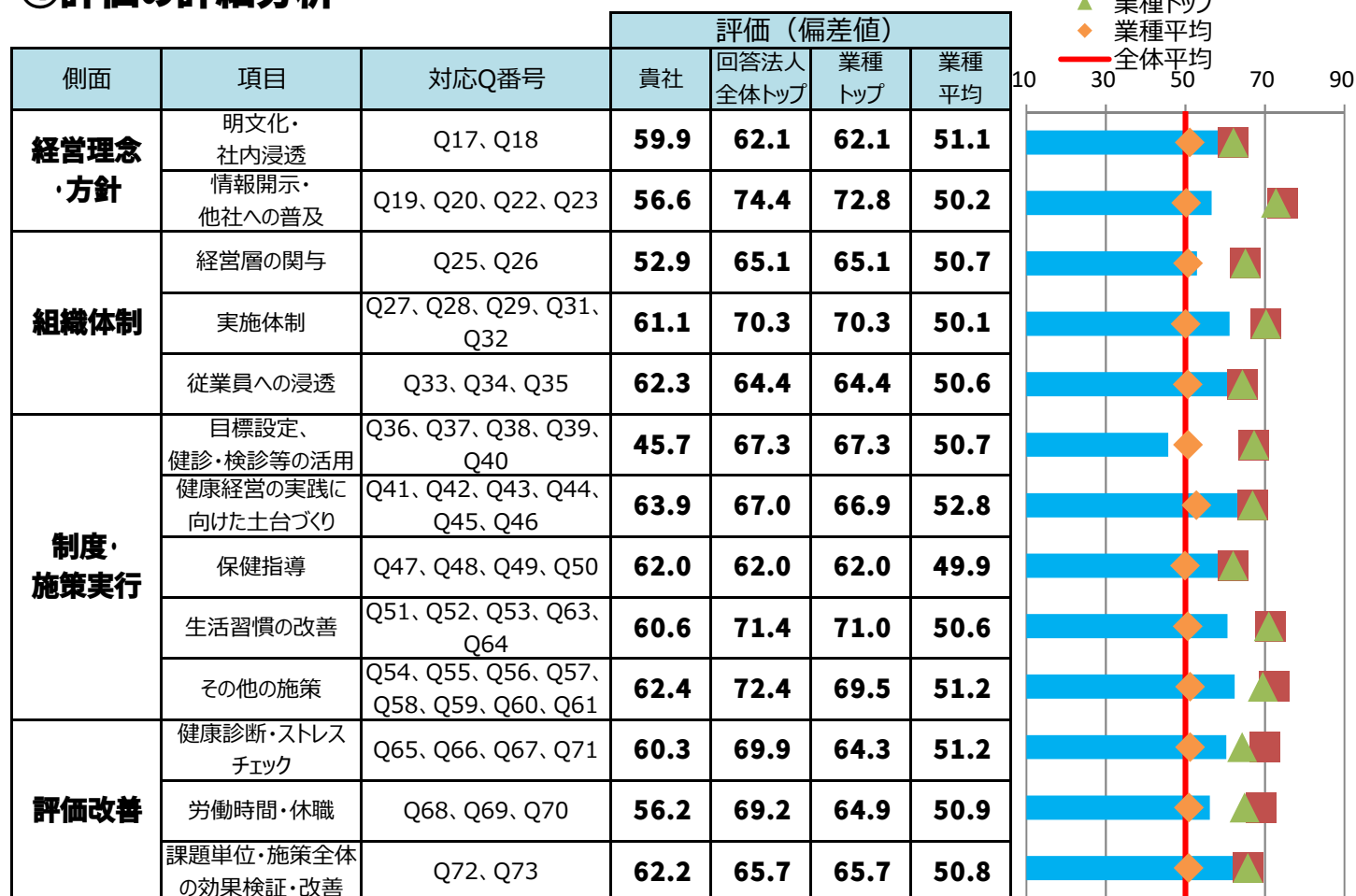
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 201~250位 | 651~700位   | 601~650位   | 351~400位   | 451~500位   |
| 総合評価      | 60.1     | 56.6(↓3.5) | 58.1(↑1.5) | 60.3(↑2.2) | 60.6(↑0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>心身の健康リスクを減らし、アブセンティーズムだけではなく、プレゼンティーズムの観点でも社員一人ひとりが心身ともに健康で、明るく生き生きと働き続けられる会社であり続けることを目指している。現在はリモートワーク勤務が定着してきた中で、運動習慣の改善に向けた意識醸成、メンタルヘルス発症の未然防止に向けた組織のコミュニケーション活性化等環境づくりを課題として取り組んでいる。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康リスクの高い特定保健指導対象者の減少による生活習慣病の予防、メンタル疾患発症者の未然防止、発症しても早期復帰可能な職場支援・環境整備を実施し、社員一人ひとりが自身のパフォーマンスを最大限発揮しながら活躍し続けることにより、企業価値の向上を目指す。</p>                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | CSR報告書                                                                                                                                                                                                |
| URL    | <a href="https://www.ntt.com/content/dam/nttcom/hq/jp/about-us/csr/report/pdf/nttcom_csr2021_web.pdf">https://www.ntt.com/content/dam/nttcom/hq/jp/about-us/csr/report/pdf/nttcom_csr2021_web.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 50     | 回 | 22                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 74.5 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全社員にTeamsの利用環境を用意し、社内サイトにて便利な活用法を掲載している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 特定保健指導者向けにAIを活用した食事指導を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 23.4                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 82.2 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年に2回全社でウォーキングイベントを開催し多く歩いた個人や組織を表彰し運動促進を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 74.5 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 54.1 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 64.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                  |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 定着したリモートワークにより対面によるコミュニケーションの機会が減少、メンタル面の変化に気づきにくくなった為、上司や同僚とのコミュニケーション方法の検討やメンタルヘルス高リスク者へのケアが課題である。                                                             |
|               | 施策実施結果 | （アプリを用いて）全社員対象に毎月パルスサーベイを実施。（利用率は約81%）上長との1on1実施でコミュニケーション機会を創出。異動者・新任課長・要健康管理者の部下を持つ上司を対象に個別研修を実施。                                                              |
|               | 効果検証結果 | 要健康管理者（メンタル）の千人率が一昨年から比較すると12.4→10.4（▲2.0）と改善傾向にある。リモートワークが定着したことで精神面での負担が軽減されたことも想定されるが、上記課題認識は継続しているため、引き続き、リモートワーク下におけるコミュニケーションを工夫しながらメンタル不調の発症予防・早期発見に取り組む。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 高リスク層である特定保健指導対象者率について、リモートワークが定着したことで、日常的に体を動かす機会が減少し2020年度で24.1%（対前年+5.3p）と急増したことから、その低減への対策が急務。また、今後新たに特定保健指導対象者が増えないよう、全社員を対象とした運動習慣に対する意識の醸成が課題。            |
|               | 施策実施結果 | アプリでの特定保健指導実施や受診勧奨自動化により受診率82%（対前年+38p）、完了率68.6%（対前年+24p）となる。全社員対象の運動イベントには約5,200名が参加し運動意識を醸成した。                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 特定保健指導対象者率が対前年▲3.2pの20.2%へ低減。更にウォーキングイベント後も継続して運動する習慣が身につく、健診時の問診で「1日30分以上の運動習慣がある」と回答した社員が対前年4.5%増となった。                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西日本電信電話株式会社

英文名：NIPPON TELEGRAPH AND TELEPHONE WEST CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

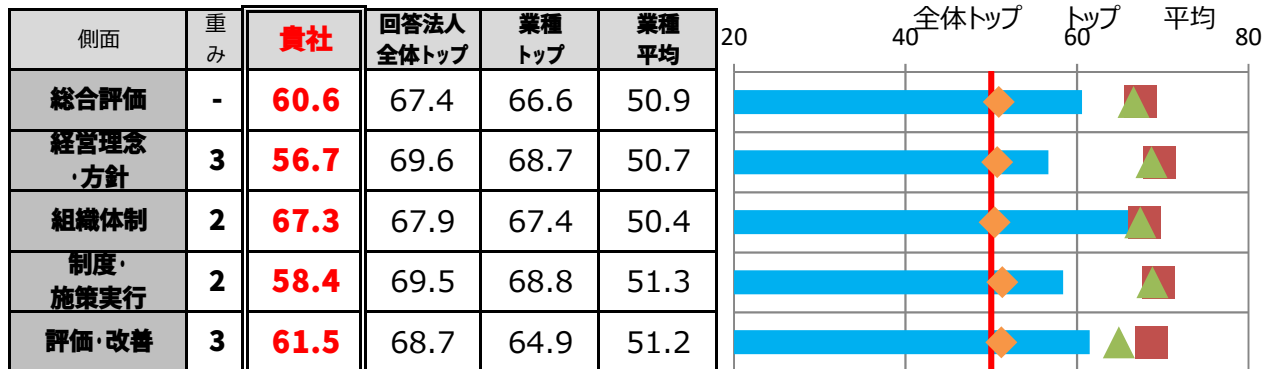
■所属業種：情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3169 社中**■総合評価： **60.6** ↓0.1 (前回偏差値 60.7)

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

## ②評価の内訳



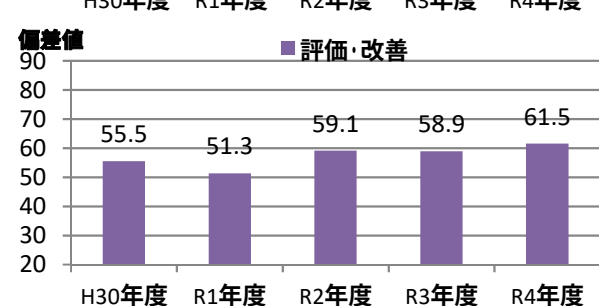
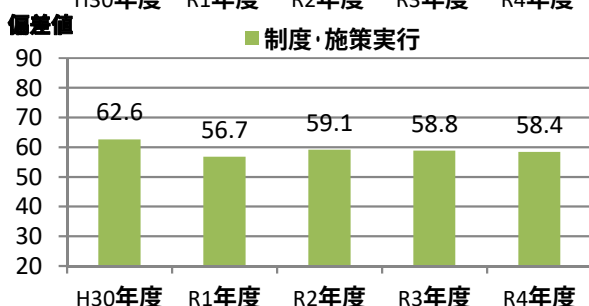
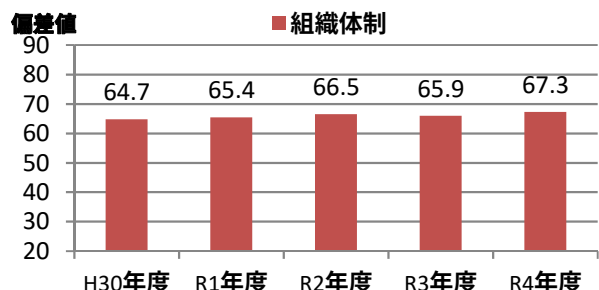
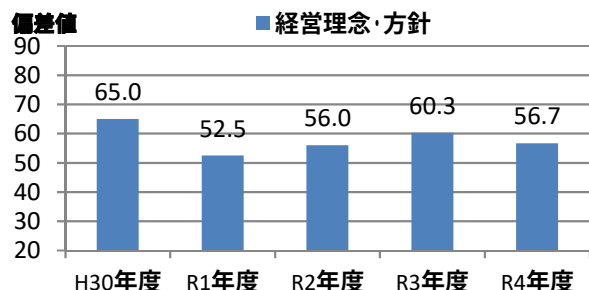
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

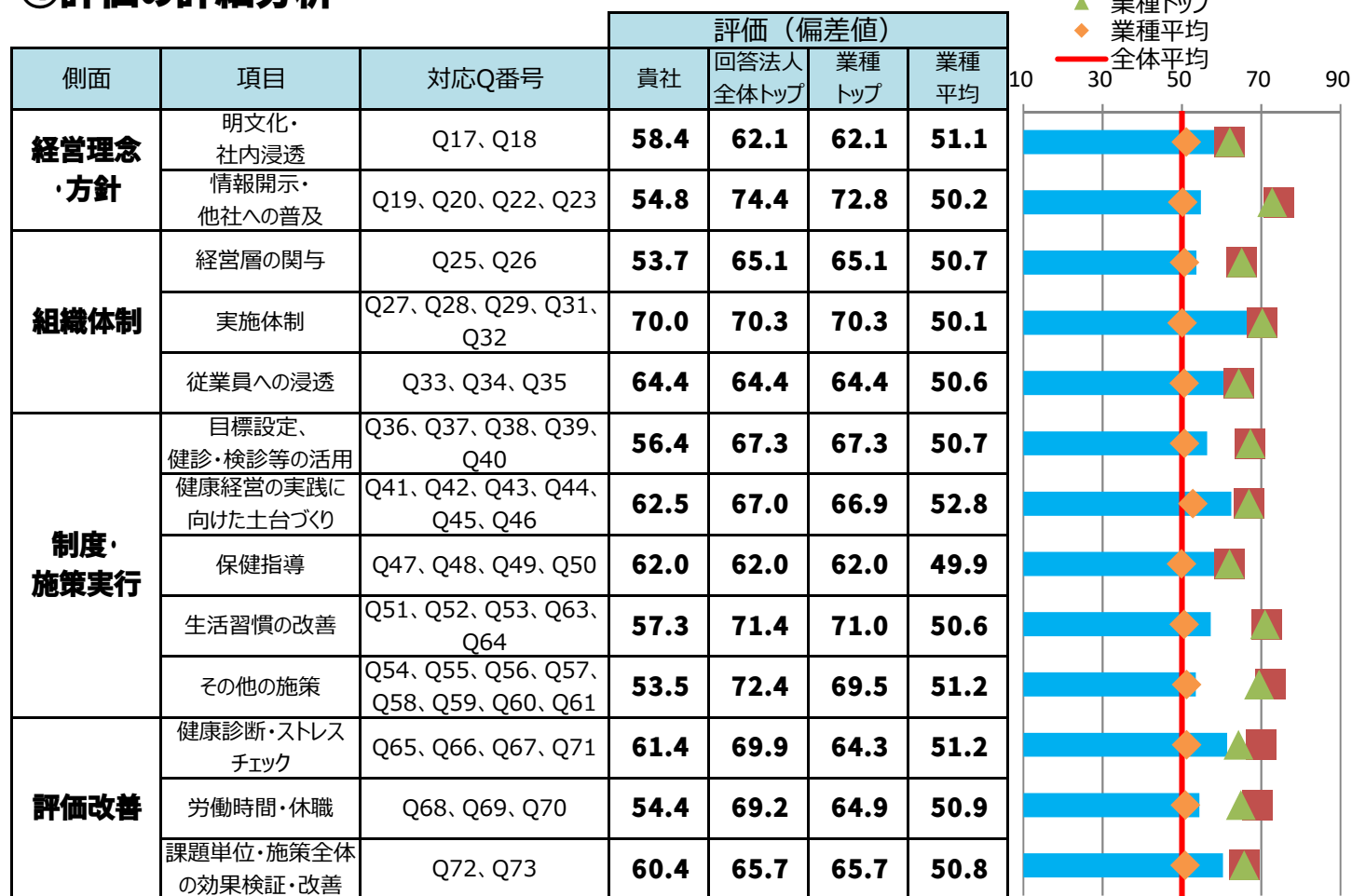
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 101～150位 | 751～800位   | 401～450位   | 301～350位   | 451～500位   |
| 総合評価      | 62.3     | 55.6(↓6.7) | 59.7(↑4.1) | 60.7(↑1.0) | 60.6(↓0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>NTT西日本グループは従業員の平均年齢が高く、ノウハウを持つ従業員が高齢化しており、加齢による健康リスクの増加や社員数の減少が見込まれているため、社員一人ひとりの健康不安や職場の健康リスクを取り除き健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、健康経営を推進していく必要がある。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員の健康に対する意識向上や健康に関する知識の習得等を目的としたメンタル・フィジカルヘルスに寄与する各種施策を実施し、健康経営を推進していくことで社員の健康保持・増進並びにWell-being向上、更にはNTT西日本グループの持続的な成長へ繋げていく。                                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 19     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 38     | 回 | 5                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 82.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社員に社員間のコミュニケーションツールとしてパルスサーベイを提供している    |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 65.4 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食生活等生活習慣改善に向けた情報提供等をするアプリを全社員に提供している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 55.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 福利厚生サービスの一つとしてベネフィットステーションを全社員に提供し、スポーツジムの利用補助を提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 83.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 64.1 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 62.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 71.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 63.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 2020年度のメンタル疾患者を年代別、異動時期別、役職別など複数の視点で分析した際、①新入社員、②異動により業務環境が変化した若年層、③仕事以外の問題が要因で不調となるベテラン層など複数の層でメンタル不調に陥る割合が高くなっており、それぞれに応じたメンタル不調を防止する施策を実施する必要があると考えた。                                                                                                                               |
|               | 効果検証結果 | リモートワークにおける働き方に関するメンタルヘルスセミナーを新入社員・転入者・年代別に複数回開催し、メンタル不調の未然防止に向けた講話を開催した<br><br>新入社員向けは参加対象者の全員が、転入者・全社員向けともに参加対象者の7割以上が参加した。2020年度と比較するとメンタル疾患者の数自体は増加したものの、新入社員などターゲットとした層では減少傾向が見られた。また参加者の90%以上から有意義なセミナーであったと評価を得た。                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | NTT西日本グループ全体の社員年齢の高齢化やコロナ禍における運動機会の減少に伴う体重増加など生活習慣病に対する健康リスクが高まっており、社員が継続して健康に働いていくため、生活習慣病の未然予防に向けた対策を実施する必要があると考えた。                                                                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 例年実施しているウォーキングイベントと合わせて、睡眠センサーを用いた睡眠計測を実施し、睡眠と運動による体重・腹囲の減少を目的としたトライアルを実施<br><br>グループ全体で500名を対象に睡眠計測を実施。参加者のうちBMI25以上の56名については合わせて体重減少に向けたトライアルを実施し、56名中42名が体重または腹囲の減少に成功。体重-2kg以上または腹囲-2cm以上の減少に成功した人数は31名にのぼり、睡眠とウォーキングイベントはダイエットに一定の効果があったと考えられる。また、ダイエットに成功した参加者については睡眠効率の上昇がみられた。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ソリューションズ・クリエイト

英文名：Hitachi Solutions Create, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

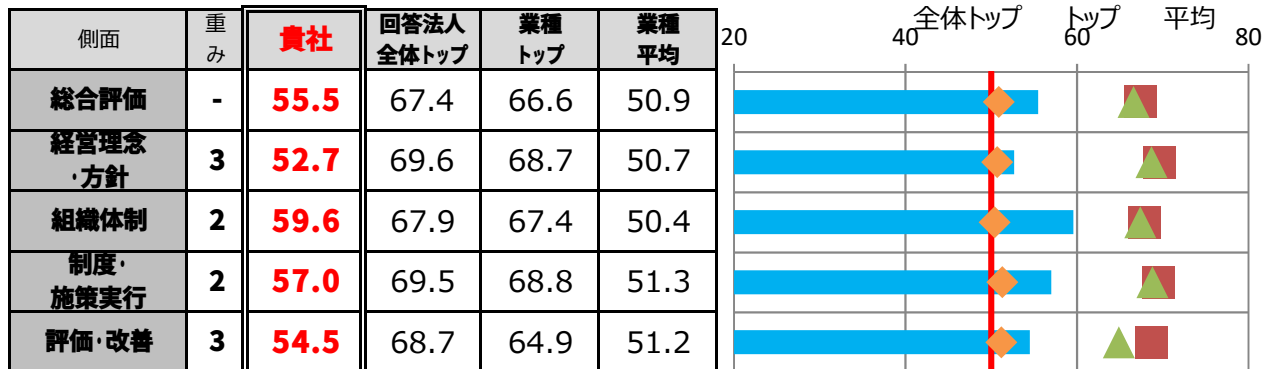
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1001～1050位 / 3169 社中

■総合評価： 55.5 ↑0.1 (前回偏差値 55.4)

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

## ②評価の内訳



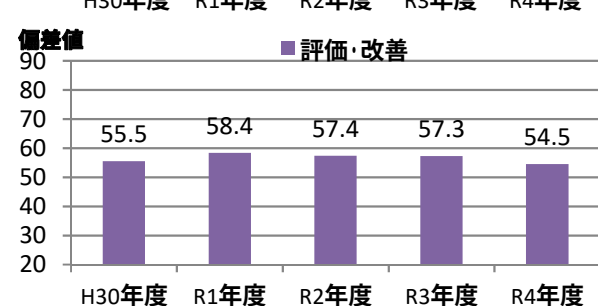
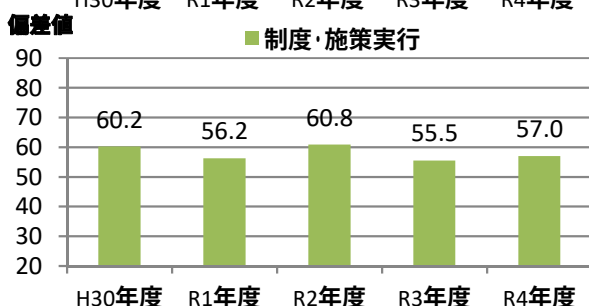
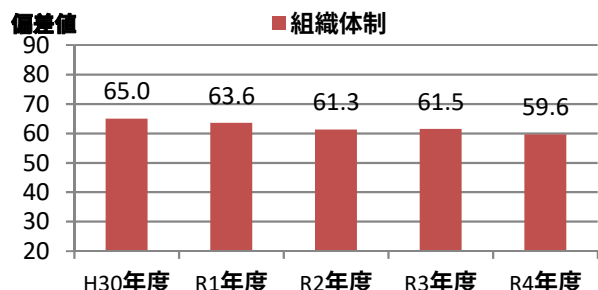
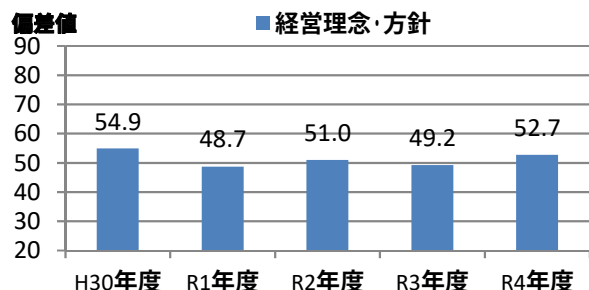
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

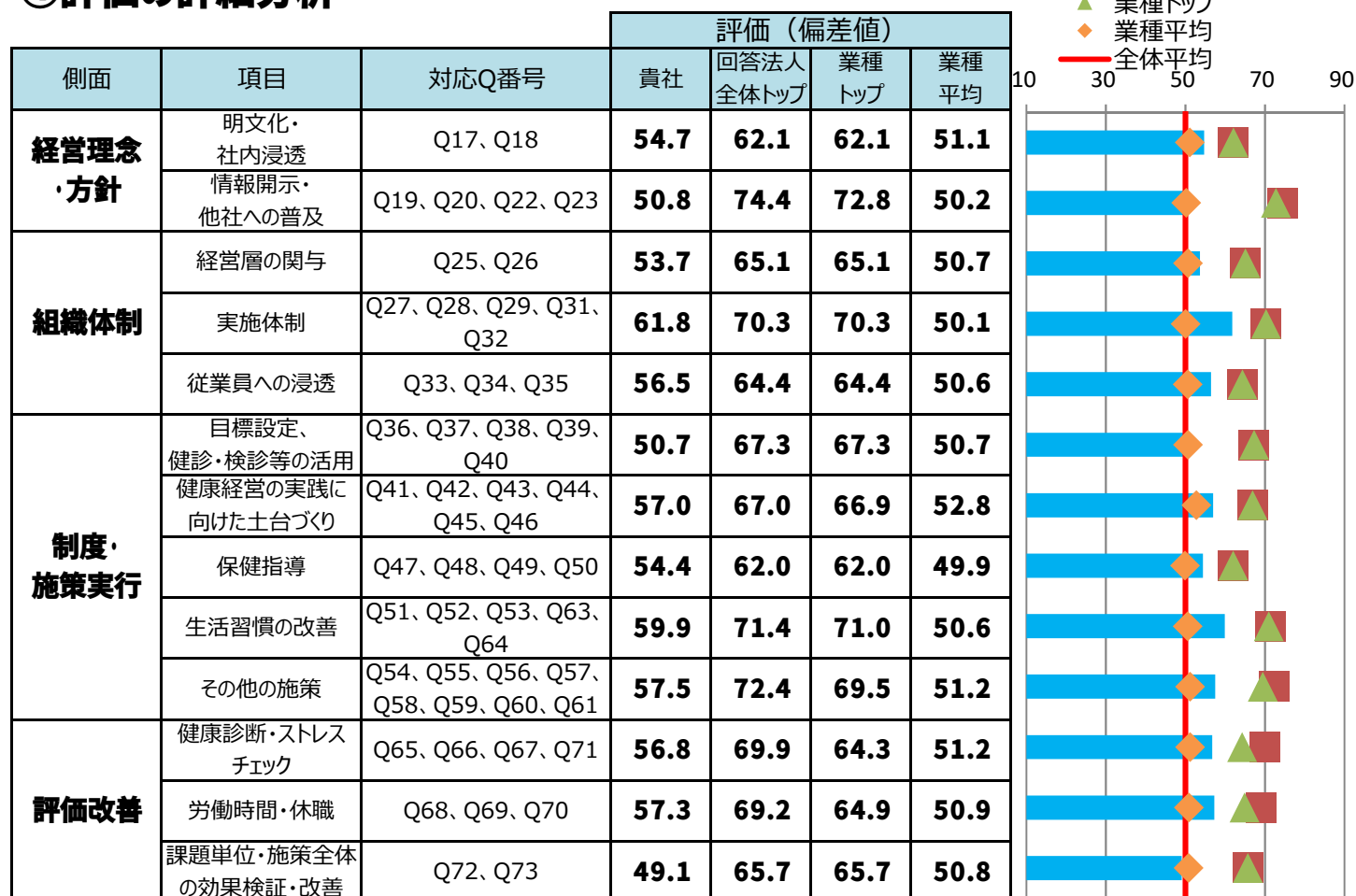
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 301～350位 | 701～750位   | 701～750位   | 901～950位   | 1001～1050位 |
| 総合評価      | 58.6     | 56.1(↓2.5) | 56.9(↑0.8) | 55.4(↓1.5) | 55.5(↑0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                               |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>「社員の健康と安全を守ることは全てに優先する」を基本理念として、各種健康経営施策（メンタルヘルスケア、健康の保持増進、長時間労働による健康障害の防止、労働災害撲滅）を推進しており、基本理念は浸透しているものの、多くの社員は健康は個人の責任との意識が依然として強い。社員個人々人への働きかけから、組織としての健康への取り組みへ変革する必要がある。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができる、働きがいのある職場環境づくりに全社をあげて取り組むことにより、多様な人財が多様な価値観をもって、生き活きと働き、最大限の価値発揮ができる環境の実現を目指す。                                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |              |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>13.7</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | ヴァーチャルオフィスを導入し、従業員間のコミュニケーションを促進         |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>69.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                          |   |                             |              |   |
|------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | その他                      |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 当社健康管理センタの保健師による社員への個別指導 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>0.1</b>               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                            |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                  |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>36.3</b> | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |            |   |
|-------|------|---------|------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>1.0</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |            | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>0.6</b> | % |

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 55.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 60.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                             |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                   |
|               | 課題内容       | 保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、高リスク者の割合が比較的高い結果となった。生活習慣病などの疾病の高リスク者であり、対策が必要である。           |
|               | 施策実施<br>結果 | 特定保健指導等の保健指導及び医療機関の未受診の方への受診勧奨を実施した。                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年度は特定保健指導の実施率が42%であった。<br>2022年度はこれまでの受診勧奨に加えて、全従業員への周知をおこない、実施率が50%を超えるように引き続き取り組んでいく。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                   |
|               | 課題内容       | 保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、喫煙者の割合が高い結果となった。生活習慣病などの疾病の高リスク者であり、対策が必要である。                |
|               | 施策実施<br>結果 | 禁煙プログラムの案内、2020年3月より施設内喫煙所を全面封鎖し、敷地内禁煙を実施した。                                                |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年度の喫煙者の割合は25.66%となっている（2020年度は26.8%）。遞減しているが、引き続き2022年度の喫煙者の割合が確定したら、経年で効果検証等を実施していく。   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: N T T テクノクロス株式会社

英文名: NTT TechoCross Corporation

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

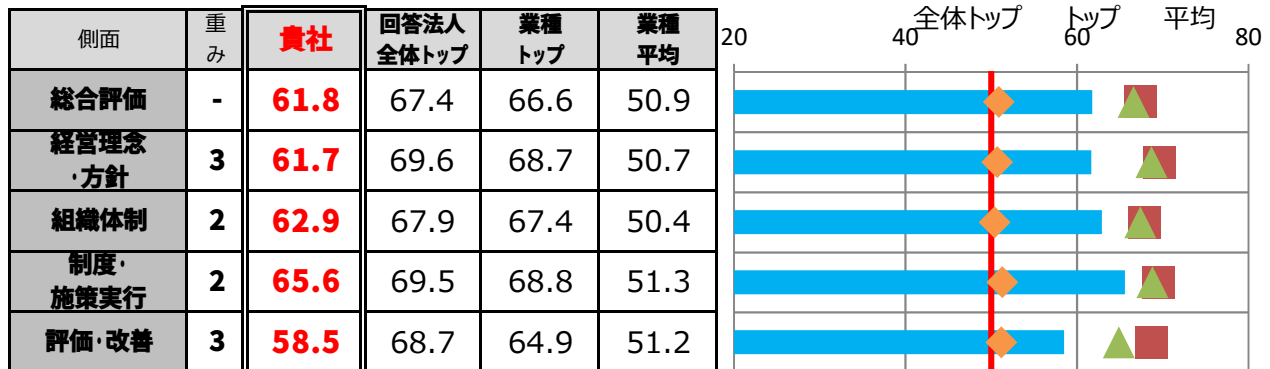
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 3169 社中

■総合評価: 61.8 ↑6.7 (前回偏差値 55.1)

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

## ②評価の内訳



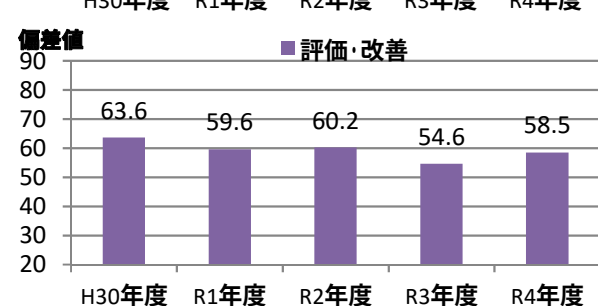
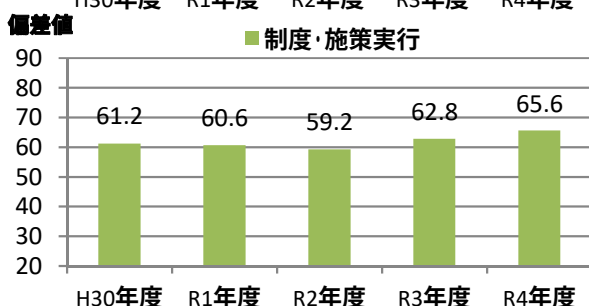
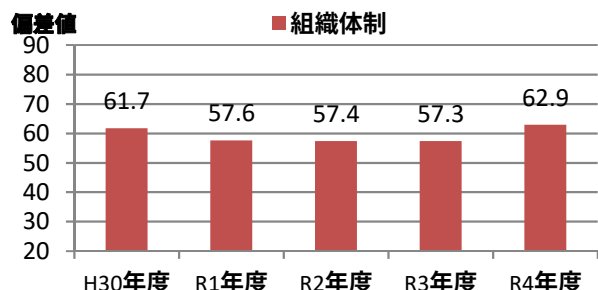
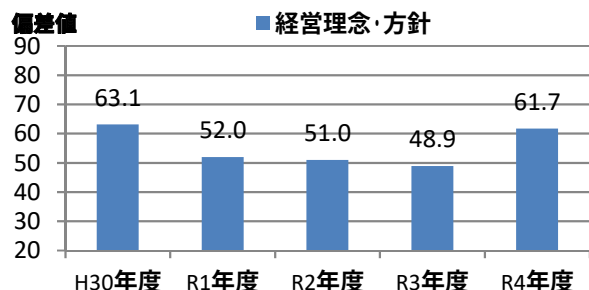
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

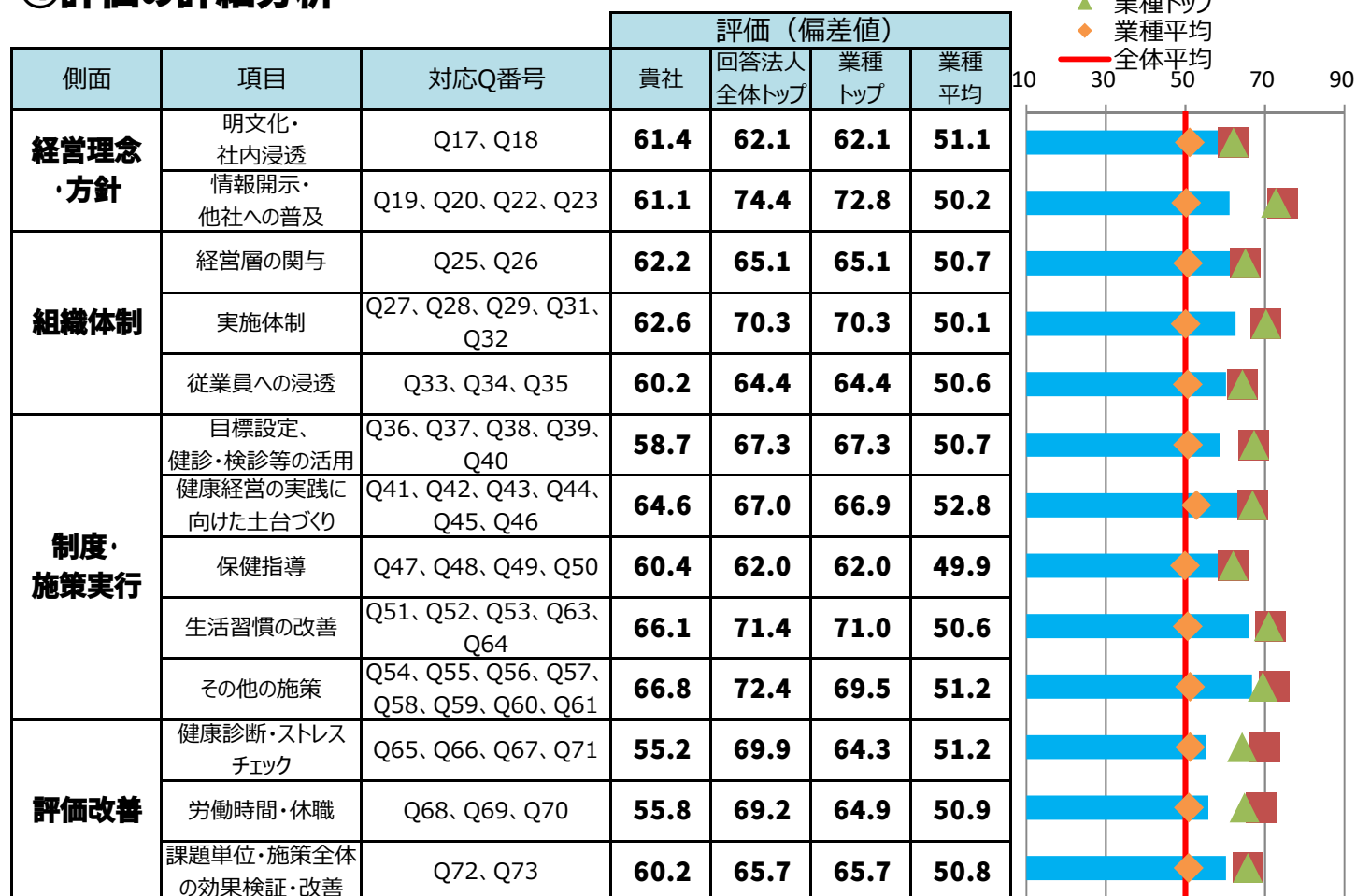
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 101~150位 | 601~650位   | 701~750位   | 951~1000位  | 301~350位   |
| 総合評価      | 62.4     | 57.1(↓5.3) | 56.7(↓0.4) | 55.1(↓1.6) | 61.8(↑6.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>社員の健康保持・増進への取組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にも繋がることの方針のもと、「健康経営」を経営戦略の一環として取組んでいる。また、当社では多様な働き方に対応した人事制度、社員および家族を対象とした福利厚生を充実させている。社員本人および社員を支える家族の健康保持・増進にも配慮することが、社員一人ひとりの働く意欲や活力の向上ひいては企業の成長と発展に繋がるものと考えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>安心・安全な職場づくりと、雇用環境の整備、さまざまなライフスタイル、ライフイベントに合わせた多様な働き方を尊重していくことで社員が心身ともに健康で活き活きと働ける職場環境をつくることのできることを考え取組んでいる。社員はもとより、社員を支える家族、パートナーの健康保持・増進にも配慮する事が社員一人ひとりの働く意欲や活力の向上ひいては、当社の成長につながるとも考えている。</p>                                            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                    |
| URL    | <a href="https://www.ntt-tx.co.jp/corporate/csr/csr07.html">https://www.ntt-tx.co.jp/corporate/csr/csr07.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 47     | 回 | 31                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内SNSを活用した健康増進イベント(ウォーキング)におけるコミュニケーション活性化に向けた取組 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 46.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                               |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全社員向けのヘルスリテラシー研修により、社員の特性に合わせた生活習慣改善例を提示し、定着を図った。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | dヘルスケアforBizを活用した健康増進サポート（ウォーキングイベント、運動促進情報配信等） |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 46.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 43.7 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 39.2 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 23.0 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 63.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 72.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 64.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 63.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                 |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                       |
|               | 課題内容       | 生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防策として、特定保健指導受診率が低い状況を鑑み、自律的・継続的に生活習慣を整えていくために受診率を高めたい。                                                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 特定保健指導対象者に対する受診案内および受診督促の強化<br>・健康管理担当からの受診勧奨に加え、幹部会議での情報発信ならびに各組織経由での受診督促を実施                                                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 受診開始率<br>2019年度：72%<br>2020年度：97%<br>2021年度：80%（2022年7月現在）                                                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                |
|               | 課題内容       | 早期発見・早期対処、休復職にかかる本人対応や、復帰に向けた支援等において、積極的なサポートを実施し、対象者低減を図ることが必要。<br>療養件数は減少傾向であるが、再発を減少させるための取り組みを強化する。<br>2020年12月時点メンタル療養者人数目標（NTTグループ統一指標）：10名以下（千人率）、再発率：0名 |
|               | 施策実施<br>結果 | ・2019.9に導入したリワークの定着化、安定運用を実施<br>・療養開始時から復帰後までのプロセスを標準化し、一貫した支援を実施<br>・ラインケア研修を全管理職に実施し知識だけでなく、上記取組の浸透を図った。                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 2019.9月実績：10.6名<br>2020.9月実績：8.4名<br>2021.9月実績：7.8名<br>2021年度再発率0                                                                                               |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社システムリサーチ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

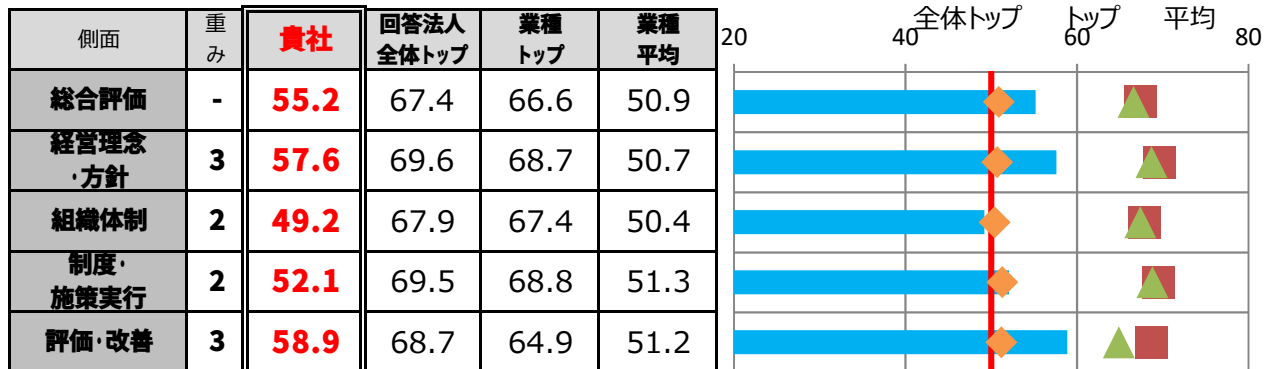
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1001～1050位 / 3169 社中

■総合評価： 55.2 ↑0.2 (前回偏差値 55.0 )

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

## ②評価の内訳



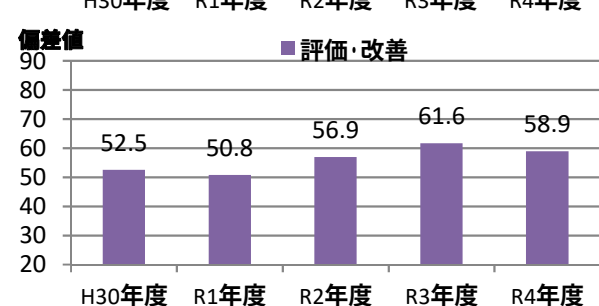
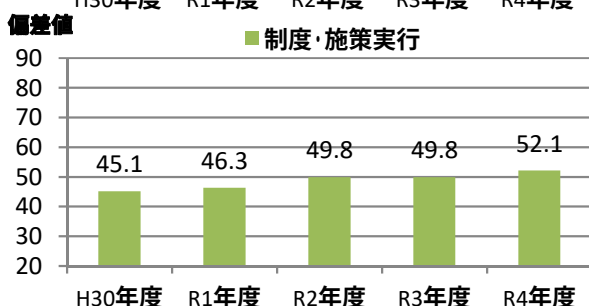
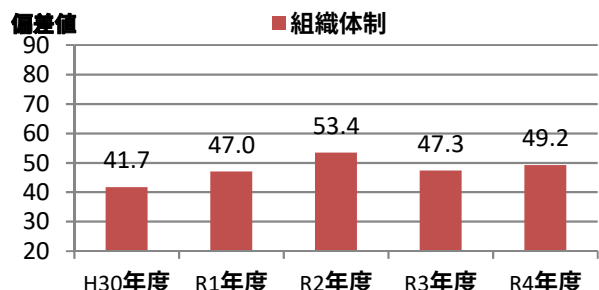
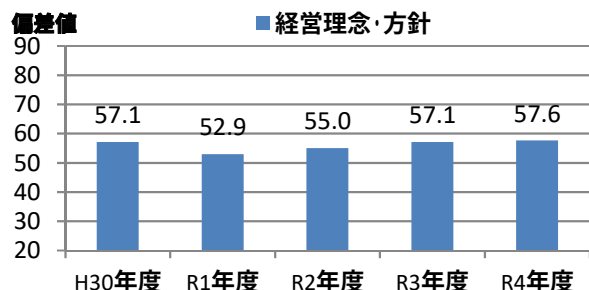
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

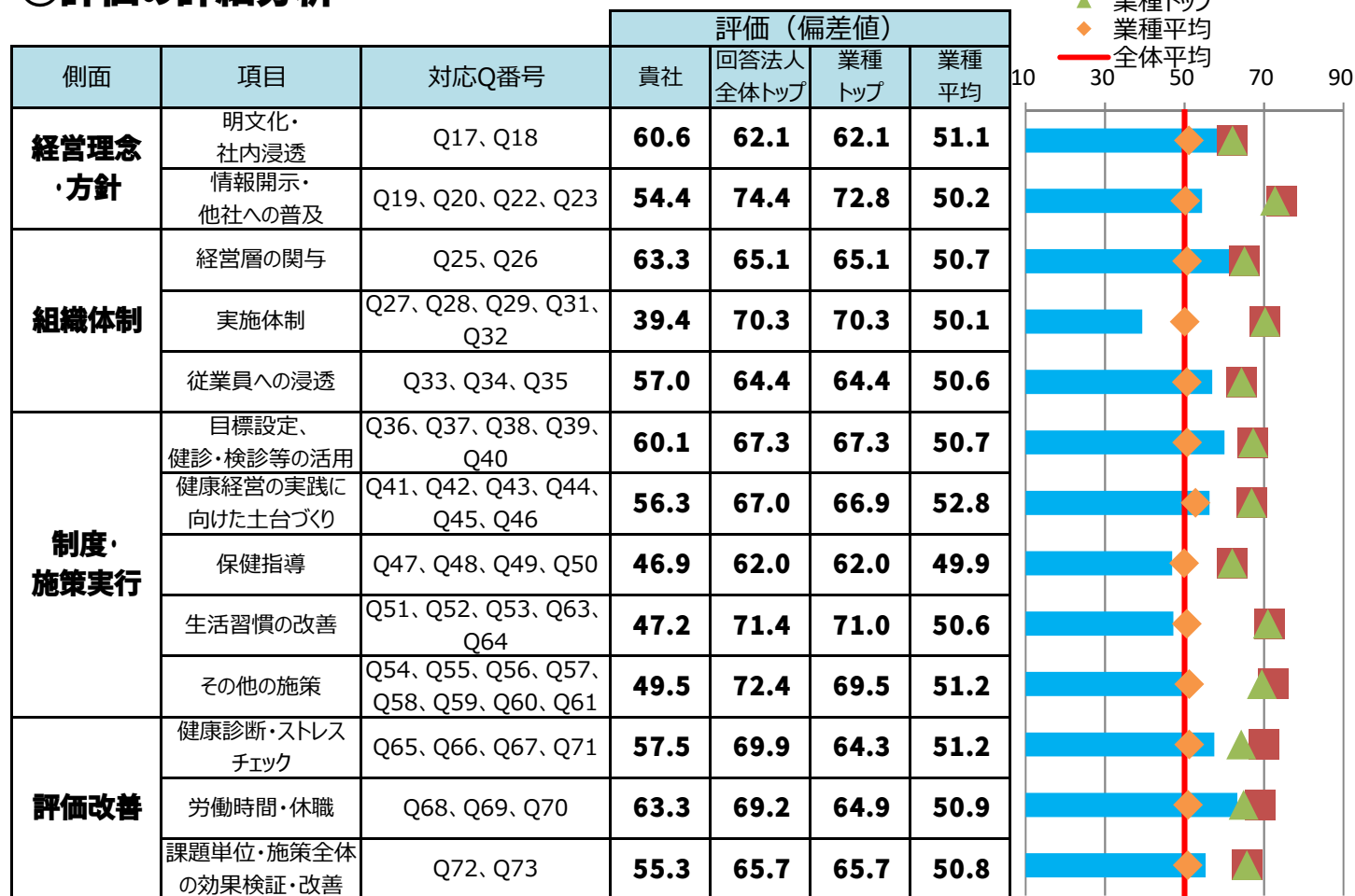
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1001～1050位 | 1251～1300位 | 951～1000位  | 951～1000位  | 1001～1050位 |
| 総合評価      | 49.5       | 49.8(↑0.3) | 54.2(↑4.4) | 55.0(↑0.8) | 55.2(↑0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                               |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>100年経営を目指す上で、病欠や不安定な体調による生産性低下を防ぎ、社員健康度と社員幸福度の向上を図ること</p>                                                        |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康マイレージ運動により、運動習慣のある社員比率を60%以上にすることを目指す。社員の健康の維持・増進が期待できるとともに、会社に対するエンゲージメントの向上や働き甲斐を醸成して、生き生きとした労働環境の中で顧客に役立つサービスやシステムを開発できる良い会社になること</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 7                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | LINEWORKSを使いアンケート実施やコミュニケーション促進をおこなっている  |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                      |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食事記録アプリの利用推奨、健康マイレージシステムの活用（体重測定推奨、食生活改善目標設定が可能） |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 73.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動機能のチェックを定期的実施                                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 自社で期間を設けセルフ体力測定を実施し、全国平均の数値との比較を確認できるような取組を行った。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 40.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 5.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 65.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.2    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 51.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 協会けんぽ事業者健診カルテにおける2020年度の脂質異常者が34.6%（前年度43.6%、兵庫県平均28.2%）と改善しているが、いまだ高い水準であることと、社員アンケートでも自分自身で運動不足であると感じている社員が60%以上おり、健康マイレージ運動への参加者を増やし、さらに活動を推進して生活習慣病リスクを低減する必要がある。 |
|               | 施策実施結果 | 新入社員研修に健康経営の説明する時間を設定し、健康経営マイレージ運動加入を促進し、新入社員全員が参加した。また、コロナ禍のなかりリモート型のウォーキングイベントを複数回開催し、多くの社員の参加があった。                                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 協会けんぽ事業健診カルテ2022年度版自社における脂質リスク保有率は、2019年度の43.6%から2020年度には34.6%、2021年度は24.2%（兵庫県平均28.0%、同業態全国平均31.9%）まで低減した。                                                           |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 働き方改革が浸透していく中、様々な制度や施策を実施してきた。その成果について、測定と検証のフェーズが不十分であり、定量的な評価ができていない。                                                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | テレワーク環境の整備と運用規程を策定。時差出勤や育児短時間勤務に柔軟性を持たず規程に改訂。併せて説明会を実施。全従業員のうち90%が何れかの制度を利用。またその効果検証のため県の従業員意識調査を実施。                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 2021年度に実施した県の従業員意識調査により、仕事と生活のバランスについての意識、満足度の回答が「バランスが取れている」が73.0%と県平均の64.2%を上回ることができた。                                                                              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: S O M P O システムズ株式会社

英文名: SOMPO Systems Inc.

■加入保険者: 安田日本興亜健康保険組合

非上場

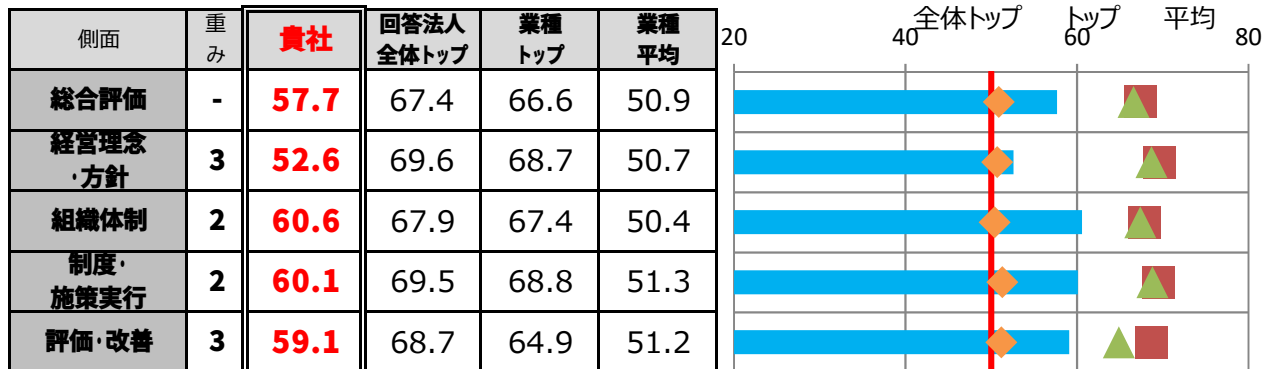
■所属業種: 情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位: **751~800位** / **3169 社中**■総合評価: **57.7** ↑5.5 (前回偏差値 52.2)

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

## ②評価の内訳



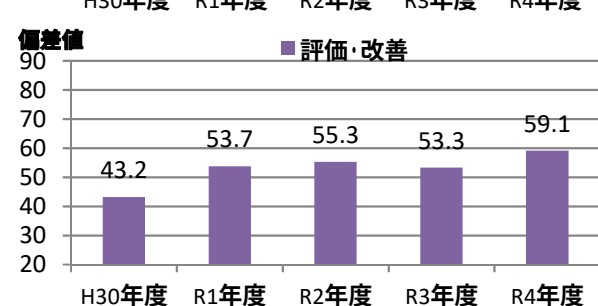
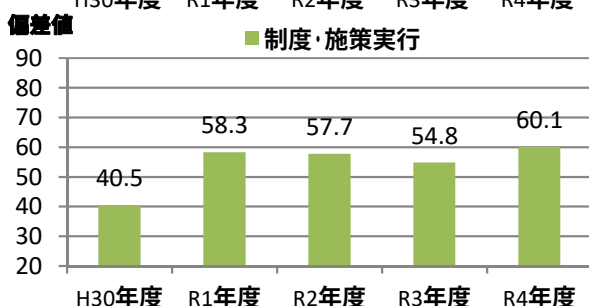
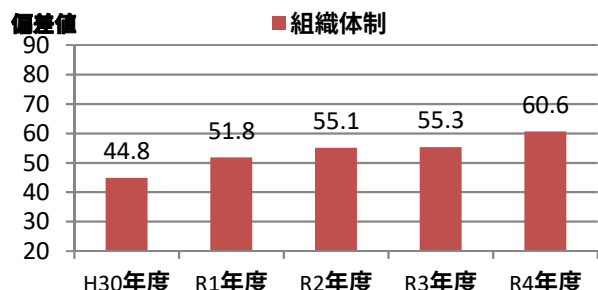
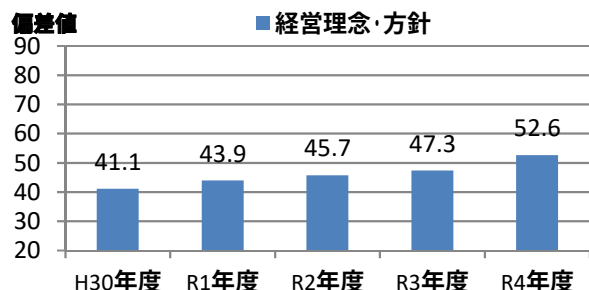
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

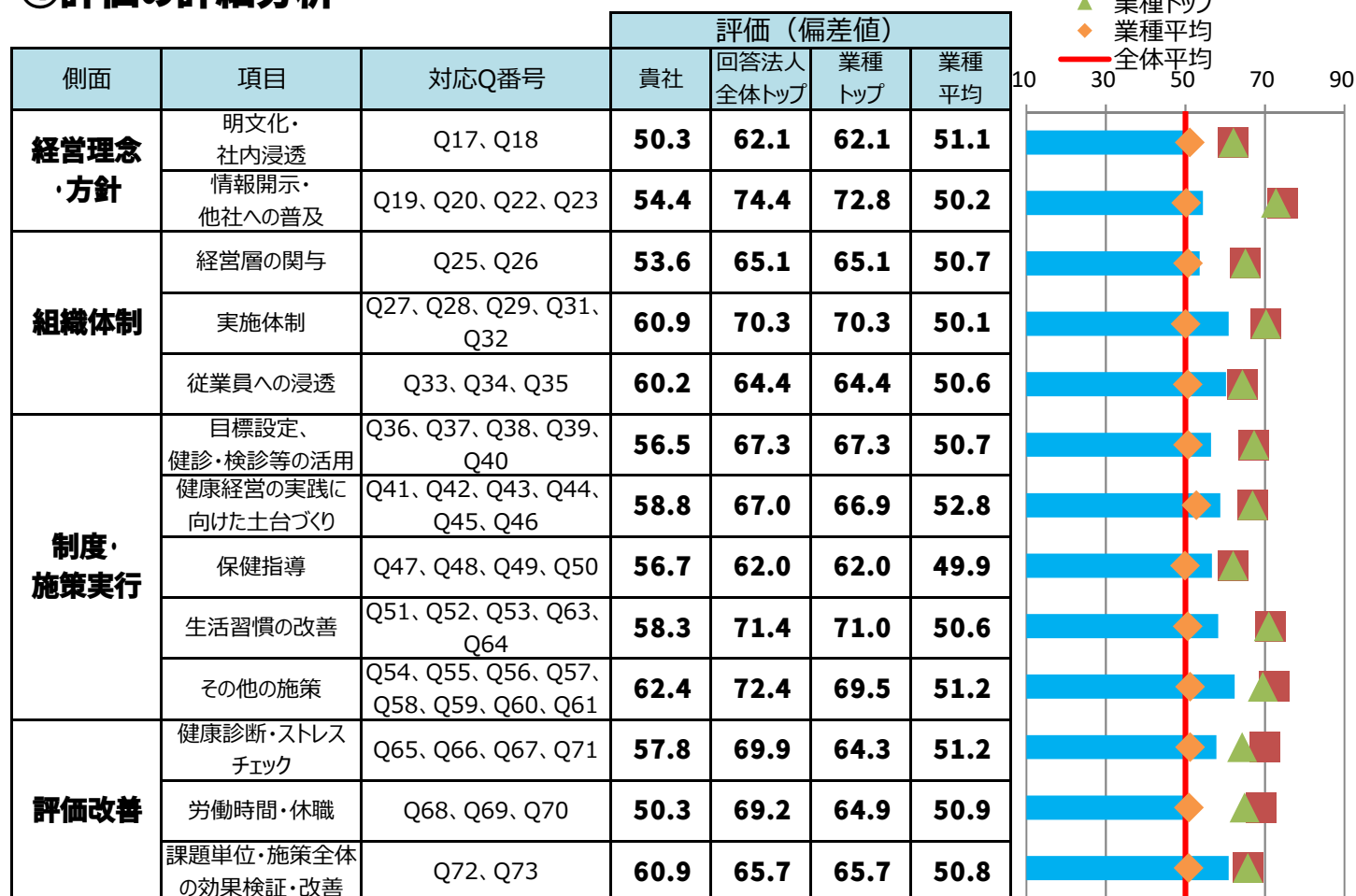
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1351~1400位 | 1151~1200位 | 1051~1100位 | 1301~1350位 | 751~800位   |
| 総合評価      | 42.1       | 51.3(↑9.2) | 52.9(↑1.6) | 52.2(↓0.7) | 57.7(↑5.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                     |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 組織の活性化<br>やりがいを持っていきいきと仕事に取り組むことができる職場を実現する                                                                         |
|                  | 従業員のエンゲージメント向上及び生産性向上を期待している。<br>具体的な指標としてGallup社「エンゲージメント・サーベイ」において、今年度実施分の調査において前年度比+0.15pt以上のエンゲージメントスコアの達成を目指す。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 |                                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 15     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 5                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 4.2 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.5 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | チャットアプリ等の提供を行うことで、テレワーク時にも従業員間のコミュニケーション量を保持している |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康増進に資すると考えられる食品類・飲料等の配布を行う |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 23.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 福利厚生にてスポーツクラブの利用補助を行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 0.1 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 64.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                 |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                |
|               | 課題内容       | 2020年対比ではメンタルヘルス不調に伴う休務者数は減少傾向にあるが、以前休務者数は多い状態である。                                                                                              |
|               | 施策実施<br>結果 | 2021年5月より月1回実施している当社独自のストレスチェックの結果について、部署別に匿名化して回答率、回答分布を定期的に開示し、不調が懸念される職員とは個別面談を行い組織・個人に対するフォローを実施                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | メンタルヘルス不調に伴う休務者数について2020年度は47人に対して、2021年度は29人となった。また、当社独自のストレスチェックデータの分析では、「不調」回答者の所属は法令対応上のストレスチェック結果における総合健康リスクの高い部署とほぼ一致していることが分析結果より判明している。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                     |
|               | 課題内容       | 2020年対比では、1人あたり年間所定外労働時間は減少したが、依然として高止まりの数値となっている。また、長時間労働・過重労働は従業員の健康のほか、エンゲージメント、リテンションに与える影響が大きいと考えている。                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 長時間労働傾向にある管理監督者および裁量労働制適用者の労働時間削減について目標数値を設定し、厳守徹底依頼をした。                                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 1人あたり年間所定外労働時間について2020年度は516時間に対して、2021年度は461時間となった。                                                                                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ西日本

英文名：

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

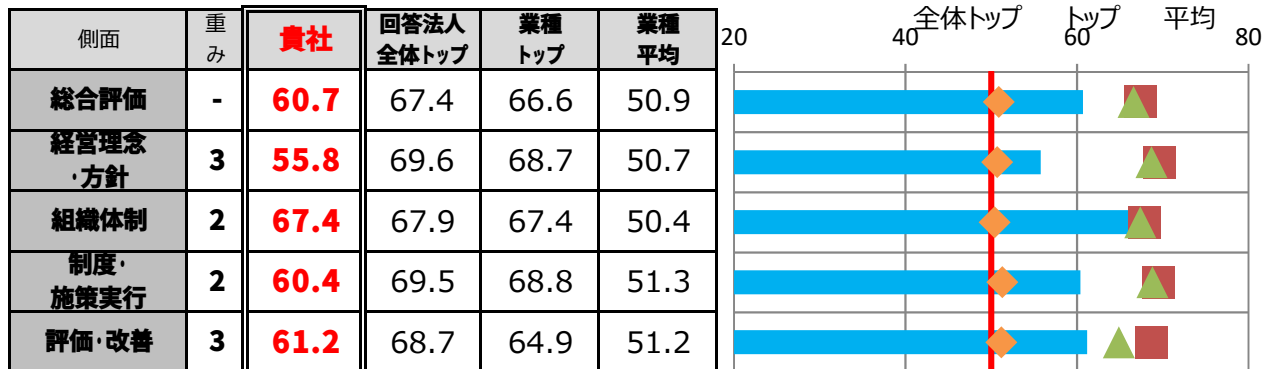
■所属業種：情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3169 社中**■総合評価： **60.7** ↑0.3 (前回偏差値 60.4)

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

## ②評価の内訳



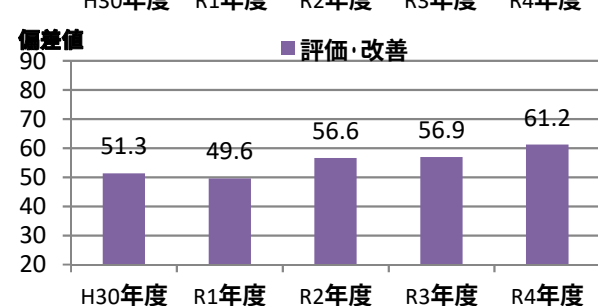
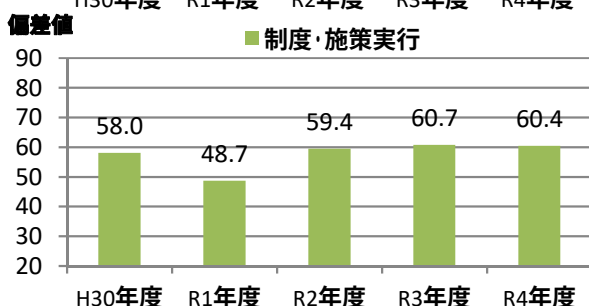
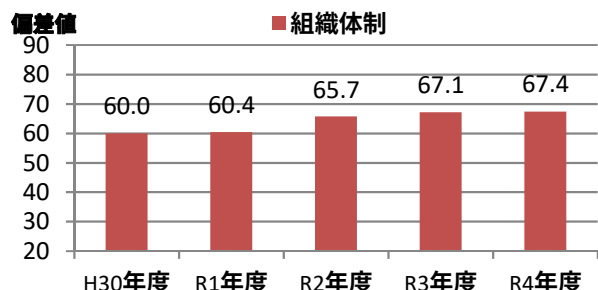
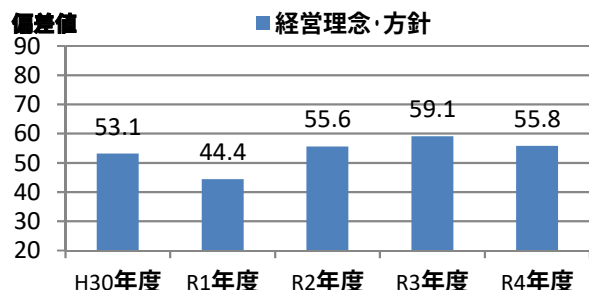
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

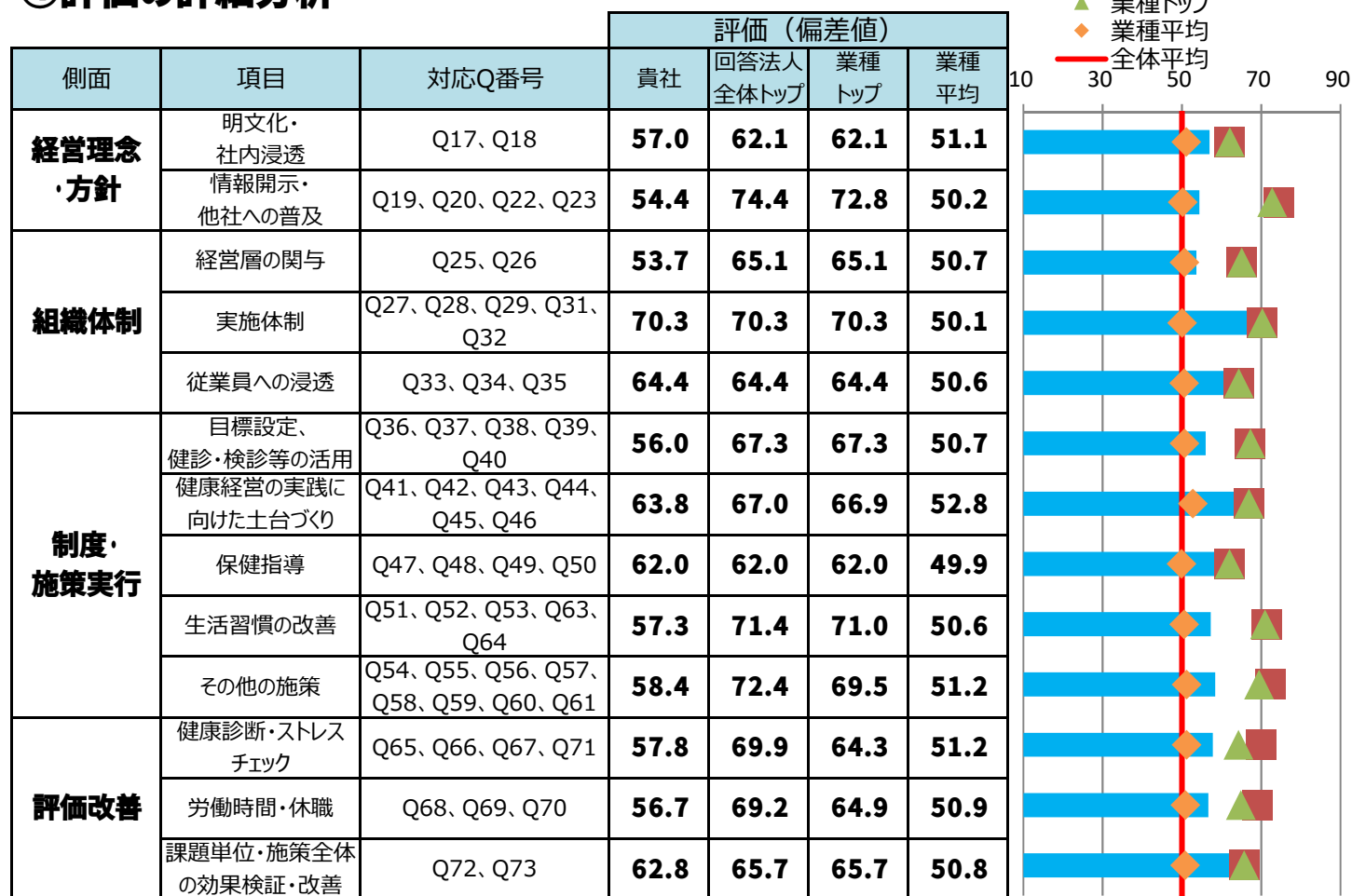
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 551～600位 | 1251～1300位 | 501～550位   | 351～400位   | 451～500位   |
| 総合評価      | 55.6     | 50.0(↓5.6) | 58.7(↑8.7) | 60.4(↑1.7) | 60.7(↑0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                        |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の平均年齢が高く、ノウハウを持つ従業員の高齢化による健康リスクの増加と、これから社員数の減少が見込まれる中で、若い従業員も健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、社員一人ひとりの健康不安や職場の健康リスクを取り除く施策を実施する必要がある。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営を推進することで、社員の健康に対する意識向上や運動機会の提供等の健康行動の促進に貢献し、社員とその家族の心身に関わる健康を維持増進を図ることで、生産性の向上や持続的な企業の成長をめざす。</p>                                                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 19     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 38     | 回 | 5                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 93.2 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社員に社員間のコミュニケーションツールとしてパルスサーベイを提供している    |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 77.8 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食生活等生活習慣改善に向けた情報提供等をするアプリを全社員に提供している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 53.2 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 福利厚生サービスの一つとしてベネフィットステーションを全社員に提供し、スポーツジムの利用補助を提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 83.0 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 70.1 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 68.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 56.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 63.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルス感染症拡大によるリモートワーク環境下の業務遂行において、2020年度のメンタル疾患者を年代別、異動時期別など複数の視点で分析した際、新入社員や異動したての若年層、仕事が落ち着いてきたベテラン層など複数の観点でメンタル不調に陥る割合が高くなっており、それぞれに応じたメンタル不調を防止する施策を実施する必要があると考えた。                                                                                                              |
|               | 効果検証結果 | リモートワークにおける働き方に関するメンタルヘルスセミナーを新入社員・転入者・年代別に複数回開催し、メンタル不調の未然防止に向けた講話を開催した<br><br>新入社員向けは参加対象者の全員が、転入者・全社員向けともに参加対象者の7割以上が参加した。2020年度と比較するとメンタル疾患者の数自体は増加したものの、新入社員などターゲットとした層では減少傾向が見られた。また参加者の90%以上から有意義なセミナーであったと評価を得た。                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | NTT西日本グループ全体の社員年齢の高齢化やコロナ禍における運動機会の減少に伴う体重増加による健康リスクが高まっており、社員が継続して健康的に働いていくために対策を実施する必要があると考えた。                                                                                                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 例年実施しているウォーキングイベントと合わせて、睡眠センサーを用いた睡眠計測を実施し、睡眠と運動による体重・腹囲の減少を目的としたトライアルを実施<br><br>グループ全体で500名を対象に睡眠計測を実施。参加者のうちBMI25以上の56名については合わせて体重減少に向けたトライアルを実施し、56名中42名が体重または腹囲の減少に成功。体重-2kg以上または腹囲-2cm以上の減少に成功した人数は31名にのぼり、睡眠とウォーキングイベントはダイエットに一定の効果があったと考えられる。また、ダイエットに成功した参加者については睡眠効率の上昇がみられた。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: N T Tビジネスソリューションズ株式会社

英文名: NTT business solutions corporation

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

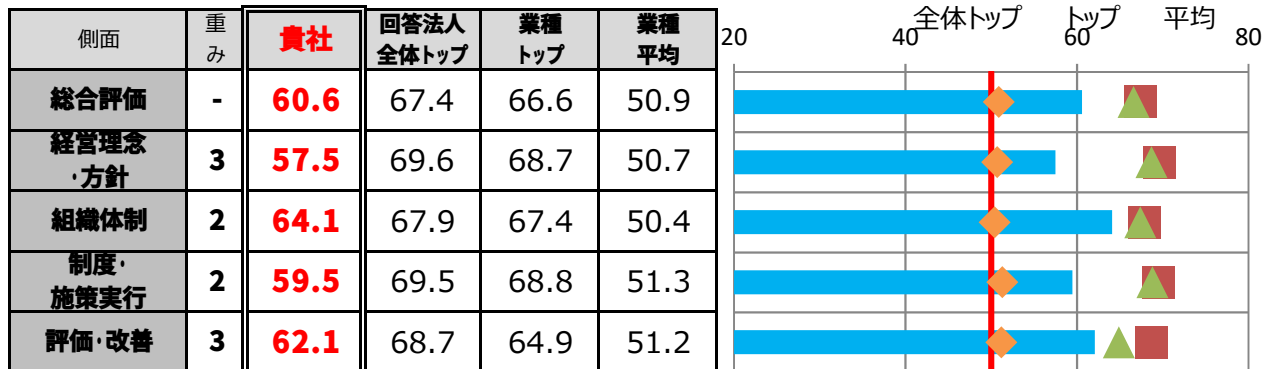
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 3169 社中

■総合評価: 60.6 ↑0.7 (前回偏差値 59.9)

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

## ②評価の内訳



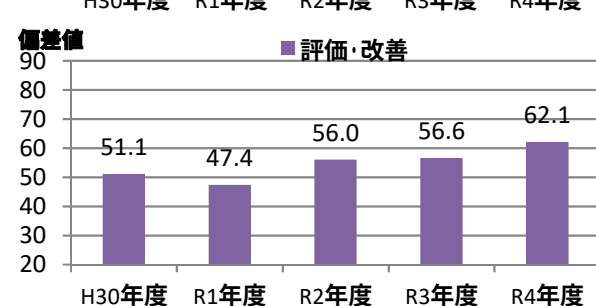
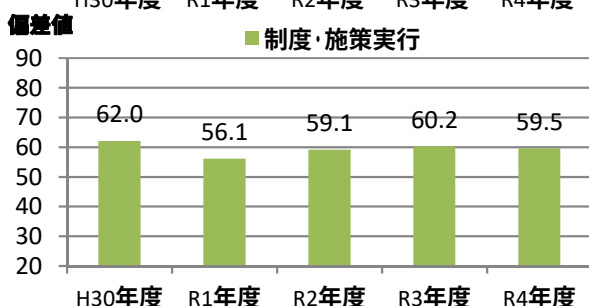
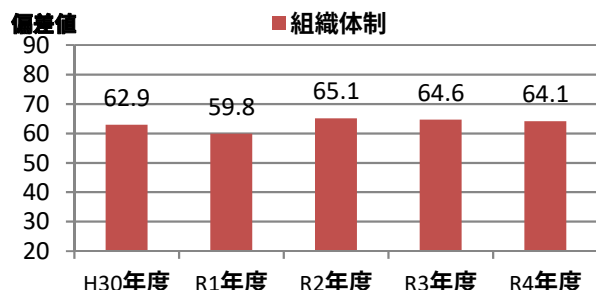
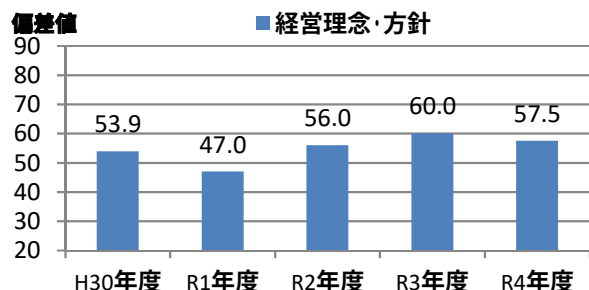
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

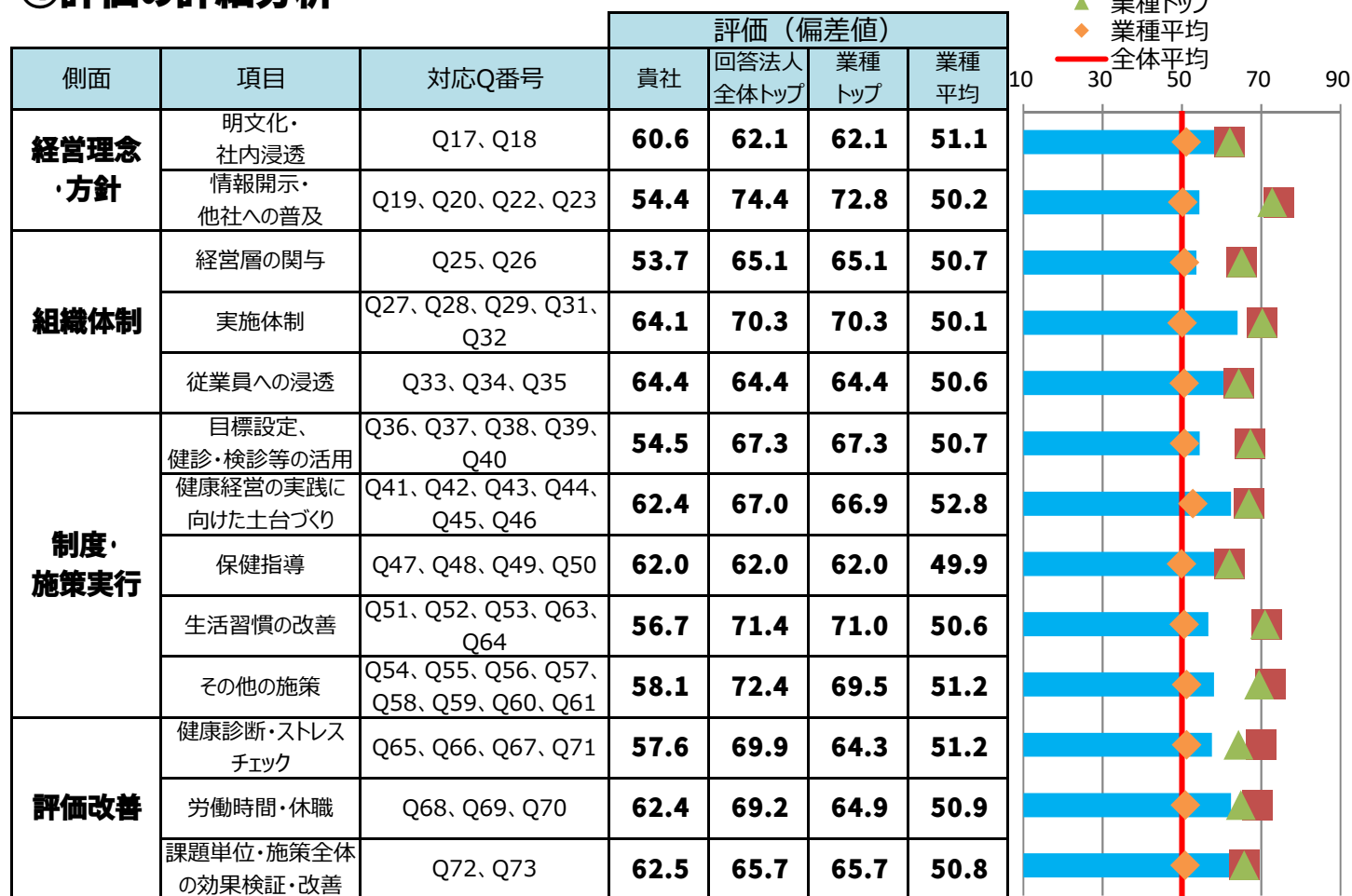
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 401~450位 | 1151~1200位 | 551~600位   | 401~450位   | 451~500位   |
| 総合評価      | 57.6     | 51.5(↓6.1) | 58.4(↑6.9) | 59.9(↑1.5) | 60.6(↑0.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の平均年齢が高く、ノウハウを持つ従業員の高齢化による健康リスクの増加と、これから社員数の減少が見込まれる中、並びにリモートワーク主体の業務運営を推進する中で、従業員が健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、社員一人ひとりの健康不安や職場の健康リスクを取り除く施策を実施する必要がある。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員の健康に対する意識向上や運動機会の提供等による健康行動の促進に貢献し、社員とその家族の心身に関わる健康の維持増進を図ることで、生産性の向上や持続的な企業の成長をめざす。</p>                                                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 19     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 38     | 回 | 5                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.6 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社員に対し、上長と担当者間のコミュニケーションツールとしてパルスサーベイを提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 57.2 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食生活等の生活習慣の改善に向けた情報提供等をするアプリを全社員に提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.4 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 福利厚生サービスの一つとしてベネフィットステーションを全社員に提供し、スポーツジムの利用補助を提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 69.4 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 68.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルス感染症拡大によるリモートワーク環境下の業務遂行において、2020年度のメンタル疾患者を年代別、異動時期別など複数の視点で分析した際、新入社員や異動したての若年層、仕事が落ち着いてきたベテラン層など複数の観点でメンタル不調に陥る割合が高くなっており、それぞれに応じたメンタル不調を防止する施策を実施する必要があると考えた。                                                                                                              |
|               | 効果検証結果 | リモートワークにおける働き方に関するメンタルヘルスセミナーを新入社員・転入者・年代別に複数回開催し、メンタル不調の未然防止に向けた講話を開催した<br><br>新入社員向けは参加対象者の全員が、転入者・全社員向けは参加対象者の7割以上が参加した。2020年度と比較するとメンタル疾患者の数自体は増加したものの、新入社員などターゲットとした層では減少傾向が見られた。また参加者の90%以上から有意義なセミナーであったと評価を得た。                                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | NTT西日本グループ全体の社員年齢の高齢化やコロナ禍における運動機会の減少に伴う体重増加による健康リスクが高まっており、社員が継続して健康的に働いていくために対策を実施する必要があると考えた。                                                                                                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 例年実施しているウォーキングイベントと合わせて、睡眠センサーを用いた睡眠計測を実施し、睡眠と運動による体重・腹囲の減少を目的としたトライアルを実施<br><br>グループ全体で500名を対象に睡眠計測を実施。参加者のうちBMI25以上の56名については合わせて体重減少に向けたトライアルを実施し、56名中42名が体重または腹囲の減少に成功。体重-2kg以上または腹囲-2cm以上の減少に成功した人数は31名にのぼり、睡眠とウォーキングイベントはダイエットに一定の効果があったと考えられる。また、ダイエットに成功した参加者については睡眠効率の上昇がみられた。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東日本電信電話株式会社

英文名：NIPPON TELEGRAPH AND TELEPHONE EAST CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

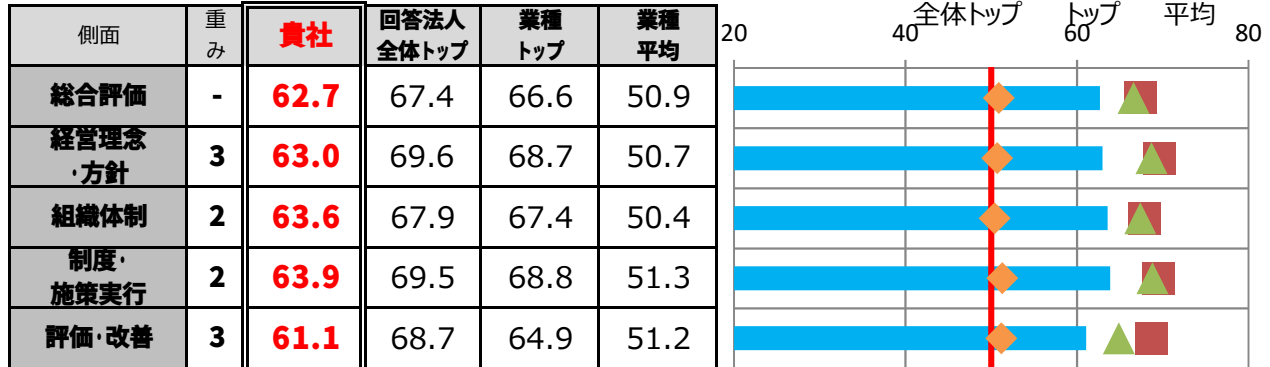
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：151～200位 / 3169 社中

■総合評価：62.7 ↑2.2 (前回偏差値 60.5)

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

## ②評価の内訳



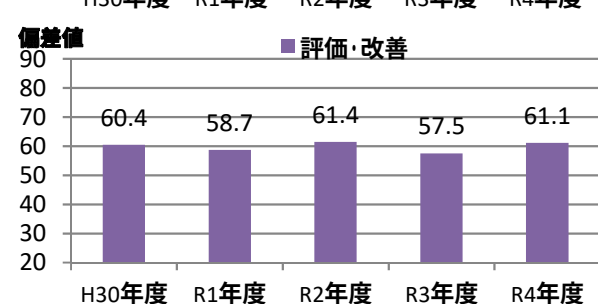
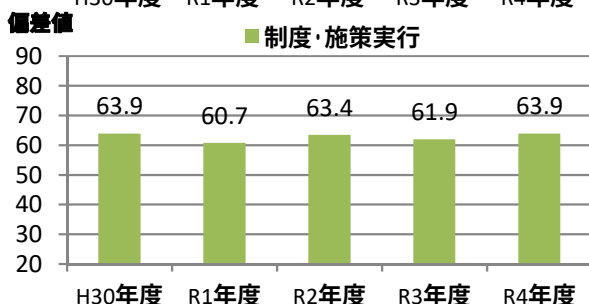
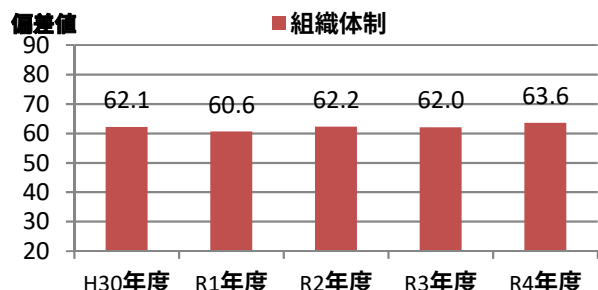
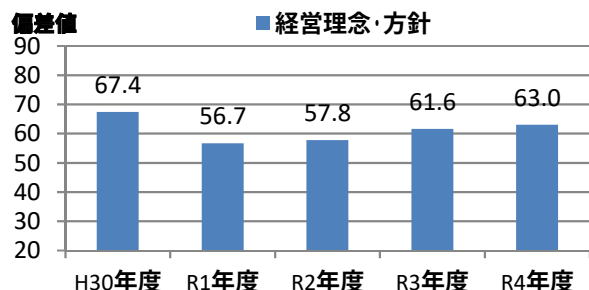
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

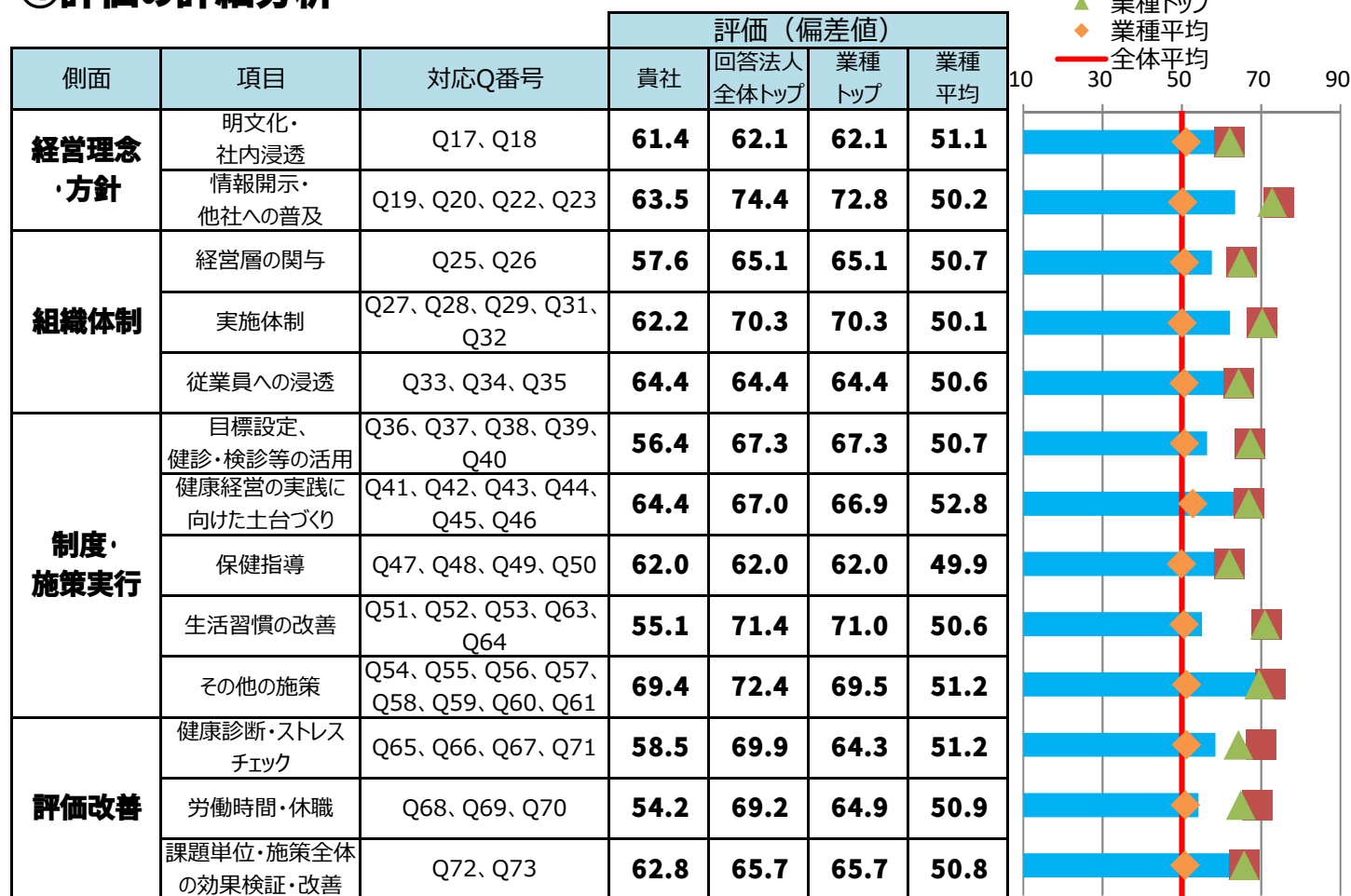
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度  | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|---------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 51～100位 | 401～450位   | 301～350位   | 351～400位   | 151～200位   |
| 総合評価      | 63.9    | 58.9(↓5.0) | 60.9(↑2.0) | 60.5(↓0.4) | 62.7(↑2.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社   | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの方針の下、「健康経営」を経営戦略の一環として取り組んでいます。<br>アフターコロナにおけるリモート型の働き方（場所にとらわれず自由度の高い働き方）を推進していくうえで、社員のメンタル・フィジカルヘルス対策は、今後一層重要になると考えております。                            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <b>■療養、勤務軽減社員の減少</b><br>・指標：現在22.7⇒今年度目標値17.7⇒最終目標値17.7（単位：千人率）<br>・取組：重点ケアが必要な層にメンタルヘルスアンケートを実施し、高ストレス者等に保健師健康面談に実施<br><b>■特定保健指導対象者率の減少</b><br>・指標：現在20.5%⇒今年度目標値16.7%⇒最終目標値14.5%<br>・取組：39歳以下の「要経過観察判定及び軽度異常判定社員」に対する保健指導の強化 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | CSR報告書                                                                                              |
| URL    | <a href="https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/">https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 16     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 9      | 回 | 9                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供   |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 自社グループに関するWEB記事配信（毎日、全社員）や全社員参加型のチャット環境の提供 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | TABLE FOR TWOを社員食堂に採用し、社員の生活習慣病改善に加え、開発途上国の飢餓改善に寄与 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 職場に健康器具（バランスボール、昇降デスク）や血圧計等を配備し、勤務しながら健康増進できる環境整備 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 66.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 68.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 70.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍によるストレスの増加が懸念されたものの、コロナ前後における短期的なメンタルヘルス不調者は改善傾向にあった（不調率：1.7%⇒1.5%）</li> <li>・今後も予見される顕在化リスクを未然に防ぐ必要があることから、パルスサーベイによる変調の見える化や1on1Mtgによる対話と支援を行いコミュニケーションの見える化を推進することにより事業基盤の強化を図る</li> </ul>                                    |
|               | 施策実施結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・全社員を対象に、上長とのコミュニケーション活性化を目的にパルスサーベイを実施※し、回答率65% ※隔週実施。設問：①業務の量、②業務のペース、③職場の人間関係、④仕事に対する満足度、⑤食事・睡眠</li> </ul>                                                                                                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・施策展開前後で比較し、全項目で満足と回答した社員が増加<br/>①：+218人、②：+230人、③：+267名、④：+282人、⑤：+237人</li> <li>・職場改善は図られつつあるが、リモートワークの更なる推進によりコミュニケーションが希薄化する恐れがあることから、継続してラインケアを強化することを目的に、パルスサーベイを組織単位で分析し、組織的にアプローチする体制を構築</li> </ul>                           |
|               | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定保健指導対象者率が下げ止まりの傾向にあった（2019：22.2%⇒2020：22.1%）</li> <li>・また、リモートワークの推進で在宅勤務が増加することで運動機会が喪失され、健康意識の希薄な社員はより健康悪化し特定保健指導対象者が増加することが懸念された（1か月間の在宅勤務で入社時と比較して1kgの体重増につながる）</li> <li>・加えて、健康を意識したヘルシーな社員食堂と比較して食生活の乱れも懸念された</li> </ul>     |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定保健指導対象となる可能性の高い39歳以下社員に対して、社内保健師より保健指導を実施し、特定保健指導対象者となることを未然防止</li> <li>・面談対象者：471人、面談実施者424人、面談実施率90%</li> </ul>                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・2021年度の特定保健指導対象者率は20.5%（対前年度：▲1.6%）</li> <li>・職場改善は図られつつあるが、リモートワークの更なる推進により運動機会の喪失は引き続くことが想定されるため本施策は継続</li> <li>・上記に加えて、今後はより社員の行動変容を促すことを目的に、健康診断結果から将来の疾病リスク値（糖尿病、高血圧、メタボ等6項目）をAI分析し、保健指導の際に保健師から指導することで、さらなる健康増進に努める</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: MS &amp; AD システムズ株式会社

英文名: MS&amp;AD Systems Company

■加入保険者: 三井住友海上健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

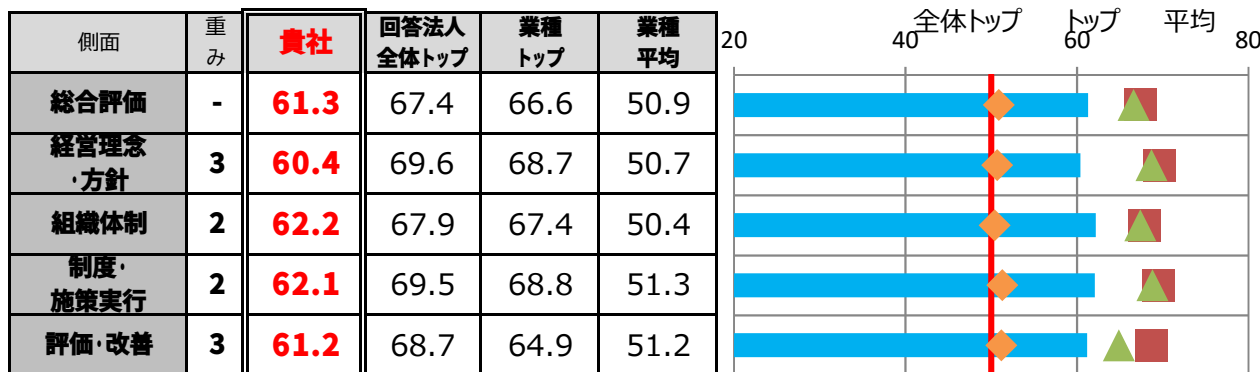
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 3169 社中

■総合評価: 61.3 ↑5.1 (前回偏差値 56.2)

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

## ②評価の内訳



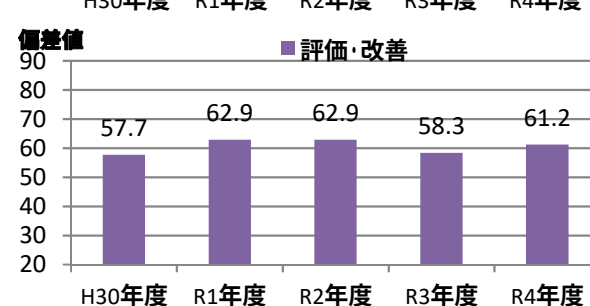
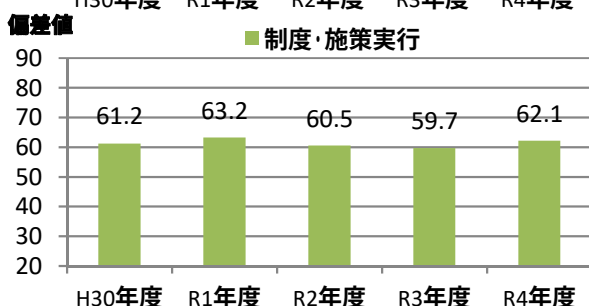
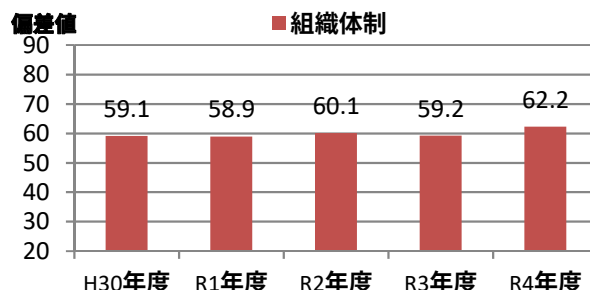
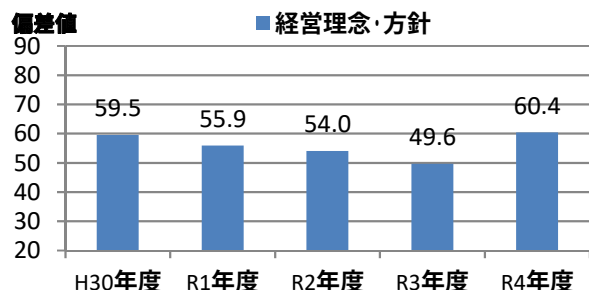
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

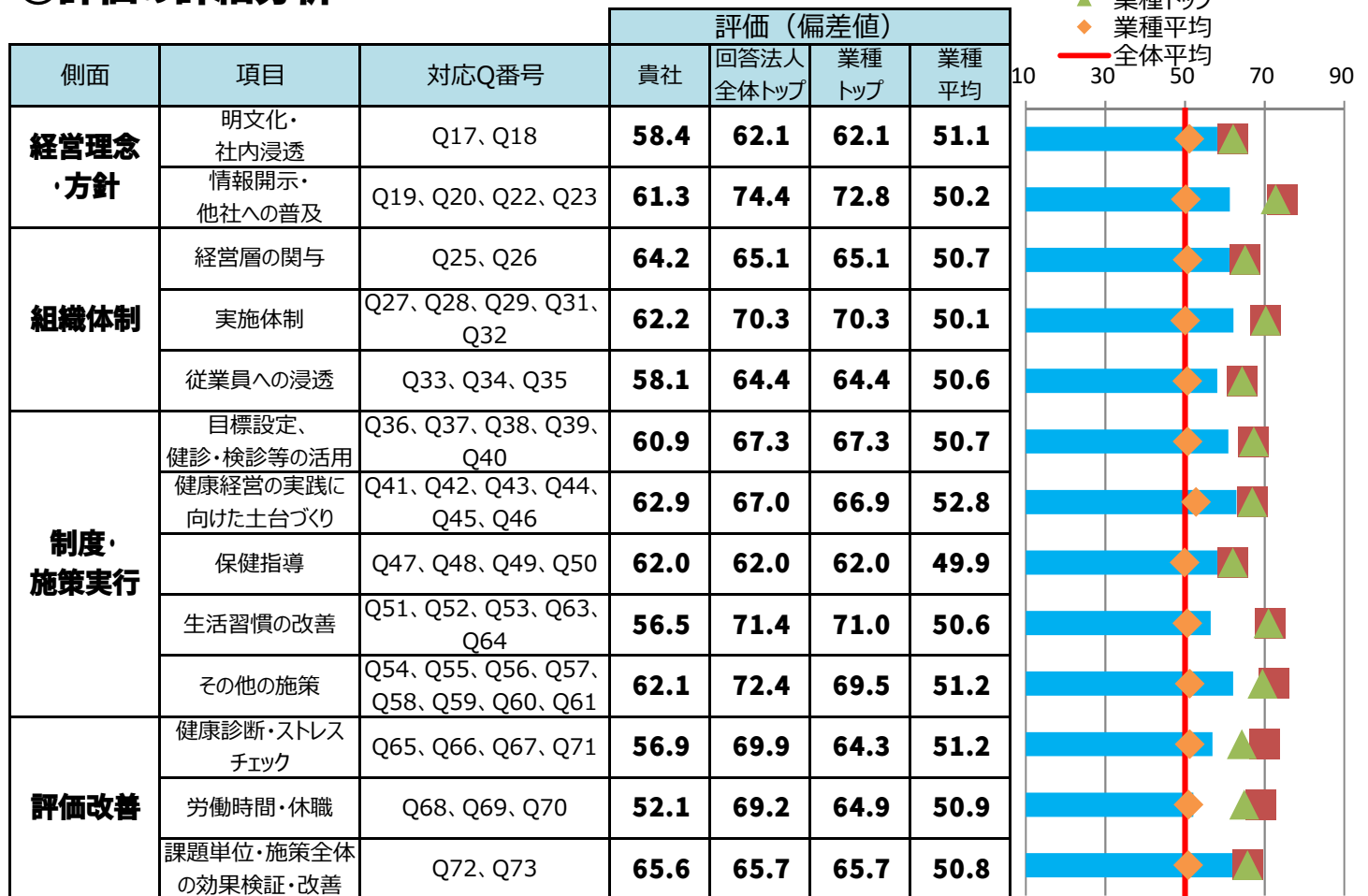
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 251~300位 | 301~350位   | 451~500位   | 801~850位   | 351~400位   |
| 総合評価      | 59.6     | 60.1(↑0.5) | 59.2(↓0.9) | 56.2(↓3.0) | 61.3(↑5.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                            |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>リモートワークが常態化する環境下、社員とその家族が健康保持・増進に取り組み、いきいきと働き続け、高いパフォーマンスを発揮することで生産性の向上を図ることが経営上の課題である。そのため、「生活習慣の改善」「働き方改革」「エンゲージメント向上」「感染症防止対策」の4つを健康投資の対象となる重点取組とし、主な指標を設定し取り組みを進める。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康意識の向上、運動機会の提供が健康行動促進への貢献につながる。また、心身の健康を保持することがアブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減につながる。これらを通じ、社員がいきいきと働き続けられる環境を作ることにより、従業員のパフォーマンス向上を期待する。また人財確保、組織活性化等の効果も期待する。</p>                                              |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.ms-ad-systems.com/human/pdf/health/health_index.pdf">https://www.ms-ad-systems.com/human/pdf/health/health_index.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 11     | 回 | 7                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 20                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 91.1 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | TeamsやビジネスLINEをウォーキングキャンペーンのチームコミュニケーション等で使用している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ストレス状態や歩数の測定、食事の記録、医療情報の確認など、毎日の健康をサポートできる無料アプリを提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 49.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ストレス状態や歩数の測定、食事の記録、医療情報の確認など、毎日の健康をサポートできる無料アプリを提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 49.5 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 5.5 | % |

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 62.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 62.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 58.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 51.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                           |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容       | 社員は健康診断を100%受診し、自らの健康状態を把握する。再検査が必要な場合、2次健康診断を受け治療を行う。当社の2次健康診断は過去60%台で推移しているため、70%に引き上げることが課題。また、未病の段階から生活習慣の改善を行うため、支援策の利用実績を上げていくことが課題。                                |
|               | 施策実施<br>結果 | 定期健康診断受診率は100%を目指し勧奨実施中。9月時点で60%。定期健診受診1ヵ月から2時健康診断の受診勧奨を実施中。また、施策の活用については、禁煙取組は禁煙プログラムの新規実施。喫煙者スワンデーメールを発信し、禁煙プログラムへの参加や、22日の事業所内禁煙を呼びかけ中。また10月にウォーキングキャンペーンを開催し、405人が参加。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 現時点では健康診断の受診率はまだ出ていないが、毎月の健康診断予定者の受診は予定どおり進んでいる。禁煙取組は、禁煙を行ったとの声も届いているが、全体の効果検証は健康診断が完了した時点で行う。ウォーキングキャンペーンは終了後にアンケートを実施し、効果を測定する。                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                          |
|               | 課題内容       | 昨年度総労働時間が増加した。長時間労働はメンタルヘルス不調の大きな要因の一つであり、総労働時間の削減が課題。また、メンタルヘルス対策として一次予防（ストレスチェック等）、二次予防（長時間勤務者への産業医面接指導等）、三次予防（職場復帰支援等）を実施することが課題。                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 今年度、総労働時間3%削減運動を実施。8月時点で1.08%削減。7月に実施したストレスチェック回答率は95.4%と過去最高となったが、高ストレス者割合は2.3%増加した。                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | ストレス傾向は休務等にも一定の相関があることから、産業医面談・人事インタビュー・総労働時間3%削減等の予防策に一層取り組む。職場においても、社員のメンタルヘルス対策、総労働時間の削減、コミュニケーションの活性化、チームワークが発揮できる職場づくりを進める。                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本情報通信株式会社

英文名：Nippon Information and Communication Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

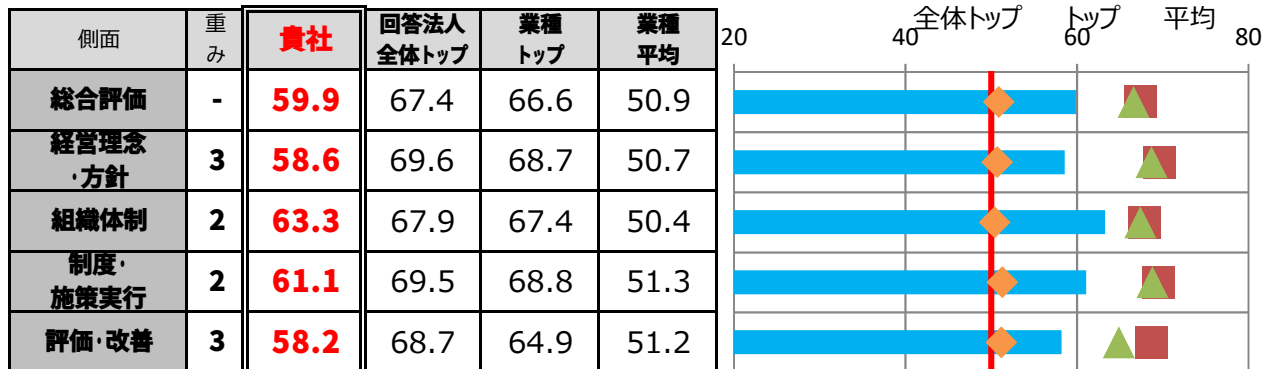
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 551～600位 / 3169 社中

■総合評価： 59.9 ↑6.0 (前回偏差値 53.9)

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

## ②評価の内訳



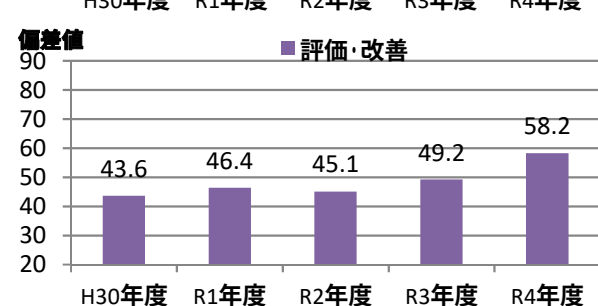
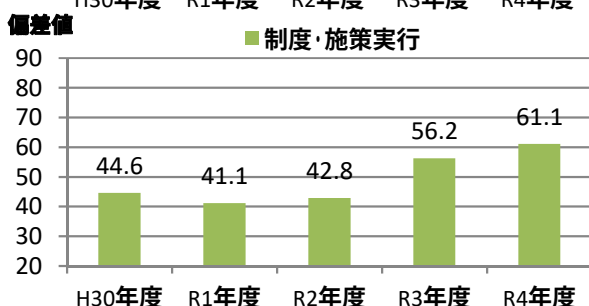
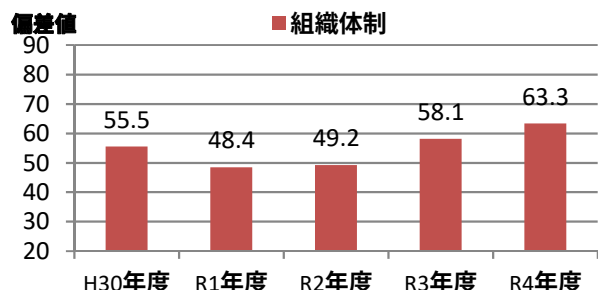
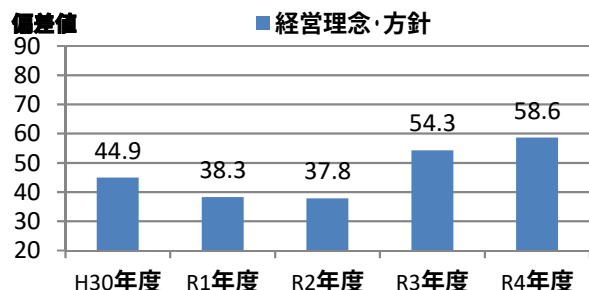
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

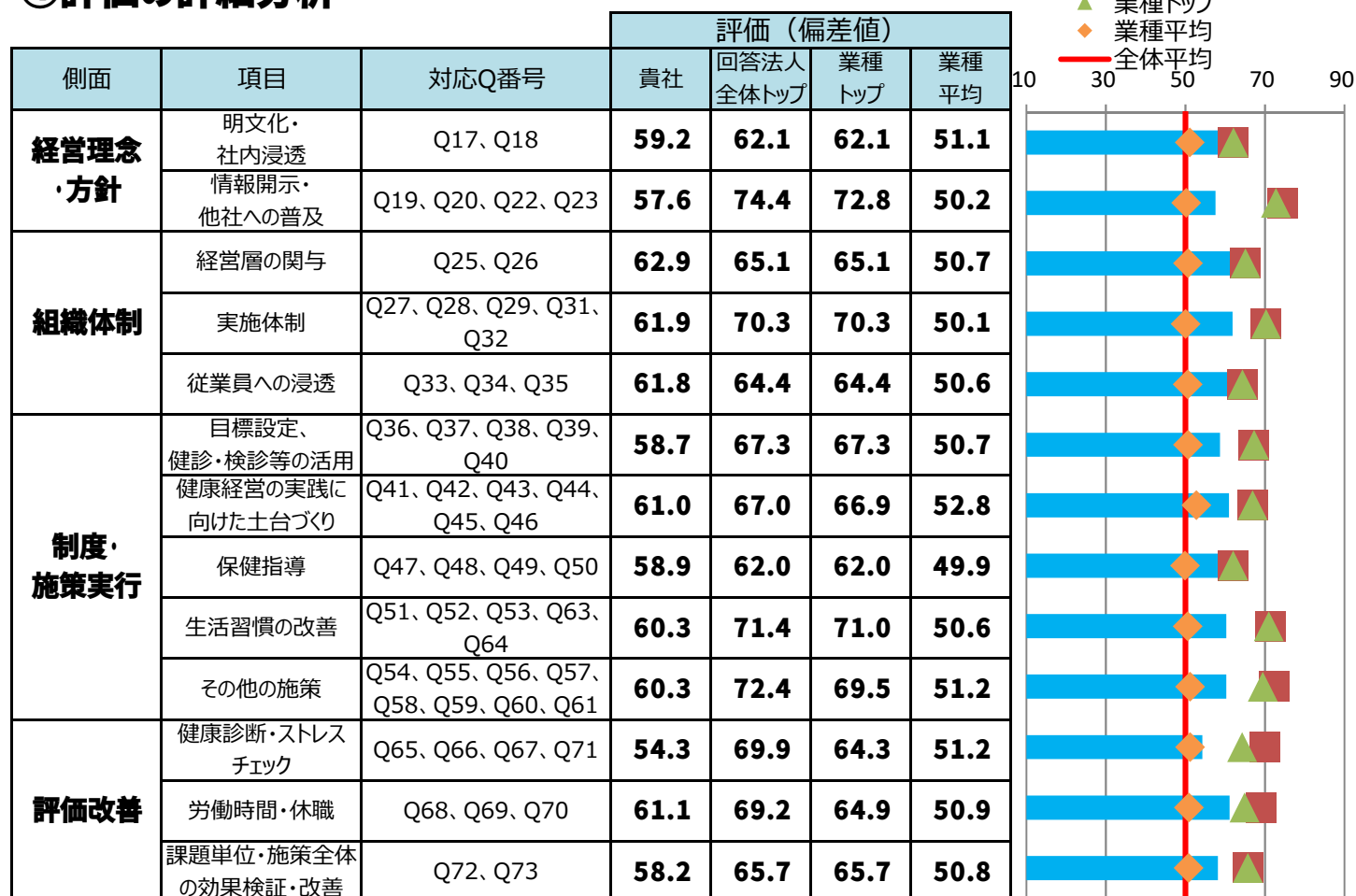
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度       | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|-------------|------------|
| 総合順位      | 1151～1200位 | 1701～1750位 | 1851～1900位 | 1051～1100位  | 551～600位   |
| 総合評価      | 46.7       | 43.3(↓3.4) | 43.3(↑0.0) | 53.9(↑10.6) | 59.9(↑6.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社       | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>Happiness経営を実現させ、社員の活力向上や生産性の向上等、組織の活性化を進めていく必要がある。そのための社員のwell-beingの実現に向け、心理的安全性の確保や健康維持・促進を図っていくことが継続的に必要である。                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康経営施策として、特定保健指導実施率向上、健康診断受診率100%達成、全社員向けフィジカル、メンタル系セミナーや運動習慣定着活動を通じ、社員の健康リテラシー向上に努めている。社員の健康リテラシー向上の結果、社員一人一人が自らの健康について考え、健康に関する自己管理ができ、いきいきと働くことを期待している |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 15     | 回 | 5                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 49     | 回 | 15                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 25.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 半期毎に社員へポイントを付与し、従業員同士がポイント付与にて感謝の気持ちを伝えるようにしている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | テレワークが中心となってきたため、社内オンラインイベント開催時に栄養士監修の食事を提供                    |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 71.9 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 携帯アプリを使った社内ウォーキングイベントを実施、運動習慣定着と社内コミュニケーション活性化へ繋げる |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 50.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 84.5 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 61.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 67.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 59.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                        |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                              |
|               | 課題内容       | ①血圧リスク者が、健保グループ平均より高かったため、高血圧者を対象にセミナーを実施<br>加えて、②39歳以下の方で、生活習慣病予備軍とされた社員を対象に保健師面談を実施し、行動変容を促す。                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 | ①対象者149名のうち、46.9%参加<br>②対象者251名のうち、80.5%実施                                                                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | 血圧リスク者20.0%→19.5%に改善                                                                                                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                      |
|               | 課題内容       | テレワーク利用者が80%超の勤務形態となり、コミュニケーション不足が課題となってきた。以下の施策を実施している。<br>・月に1度、テーマを決めた「テレトーク」を開催<br>・全社キックオフイベント後、各テーマに沿った会話ルームを設置<br>・組織単位にはなるが、オンライン特価型レクリエーション実施 |
|               | 施策実施<br>結果 | ストレスチェック結果 個人のいきいき、職場のいきいきの数値にて確認                                                                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 昨年と比較し、個人のいきいき：0.05ポイントUp、職場のいきいき：0.08ポイントUp                                                                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立情報通信エンジニアリング

英文名: Hitachi Information &amp; Telecommunication Engineering, Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

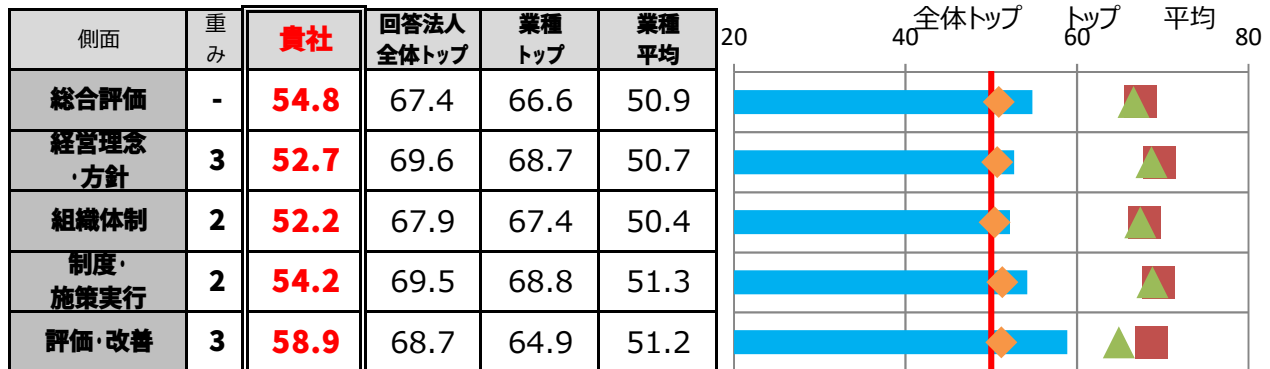
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 3169 社中

■総合評価: 54.8 ↓0.2 (前回偏差値 55.0)

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

## ②評価の内訳



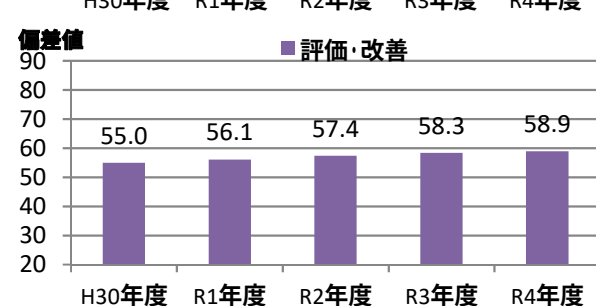
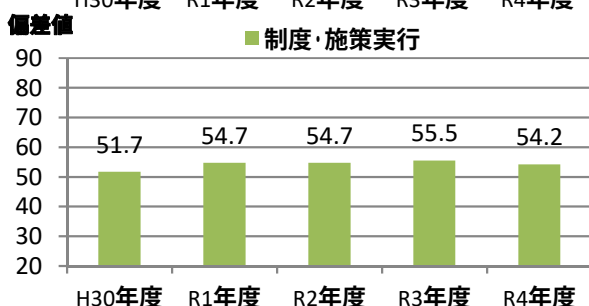
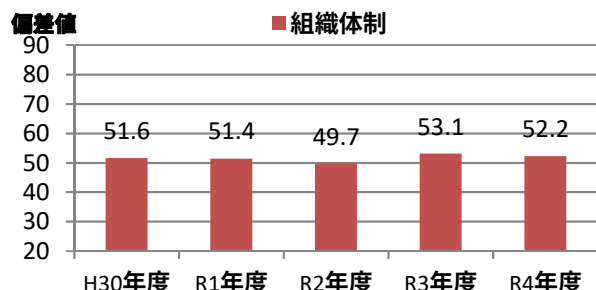
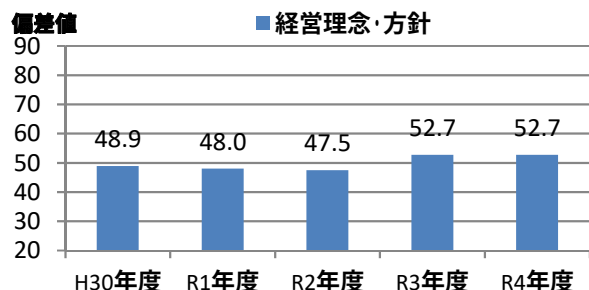
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

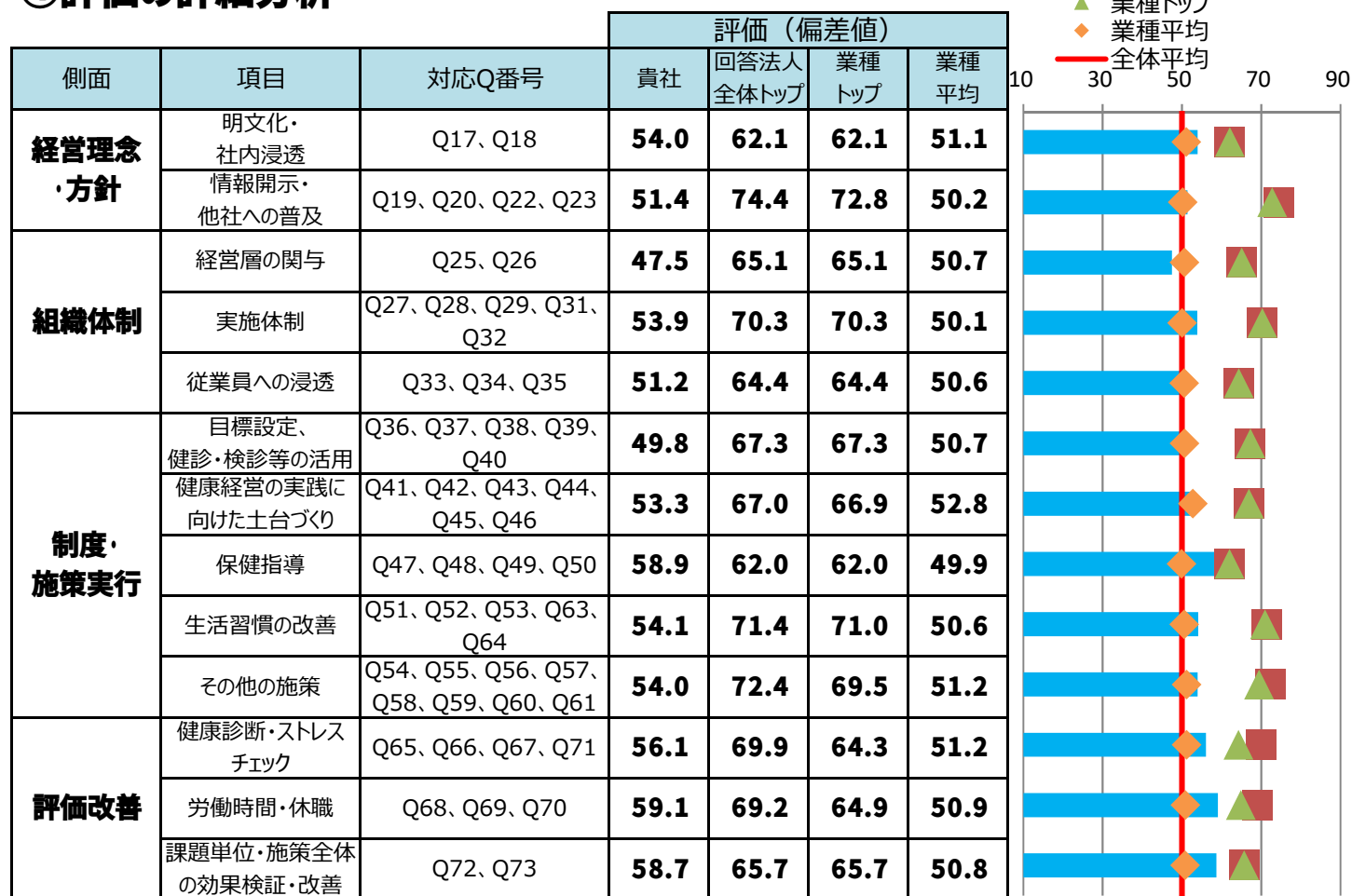
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 851~900位 | 1051~1100位 | 1101~1150位 | 951~1000位  | 1051~1100位 |
| 総合評価      | 51.5     | 52.5(↑1.0) | 52.4(↓0.1) | 55.0(↑2.6) | 54.8(↓0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                               |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。</p>                                                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタル：高ストレス者割合軽減対策、ターゲットを定めた対策等により精神疾患罹患率の低減。</li> <li>・フィジカル：保健指導等の生活習慣病対策等によるリスク保有者割合の低減。</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 5                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社員を対象に部署や職位関係なくチームを作り、役員を進行役としてテーマに沿って意見交換する。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康相談窓口を設置し、電話・Webで相談が可能。ただし実績は個人情報に配慮し人数は未集計。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 50.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 63.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 58.6    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 51.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                            |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                  |
|               | 課題内容       | 特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | 健保の情報提供より特定保健指導未申込者に対し毎月申込フォローを実施。また全従業員に対しても、特定保健指導義務化と受診の重要性を定期的に周知している。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 特定保健指導の実施率が27%から40%と向上し、一定の効果があったと評価している。                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                  |
|               | 課題内容       | 労災リスクにもつながる生活習慣病等の疾病の高リスク者の軽減（継続課題）                                        |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康診断結果から血圧、血糖が基準値を超えている従業員に就業制限を設け、病状が悪化しないよう配慮するとともに、積極的に受診勧奨を行っている。      |
|               | 効果検証<br>結果 | 血圧高リスク者で未治療の割合は、2020年は3.1%だったが、2021年は2.3%に減少した。施策実施の効果ができていると考えている。        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ドコモCS東海

英文名:

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

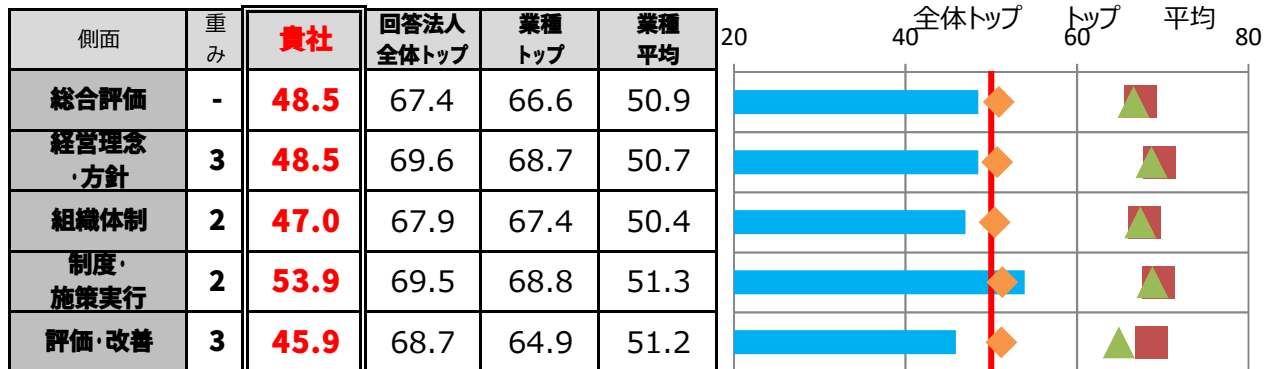
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 3169 社中

■総合評価: 48.5 ↑0.1 (前回偏差値 48.4)

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

## ②評価の内訳



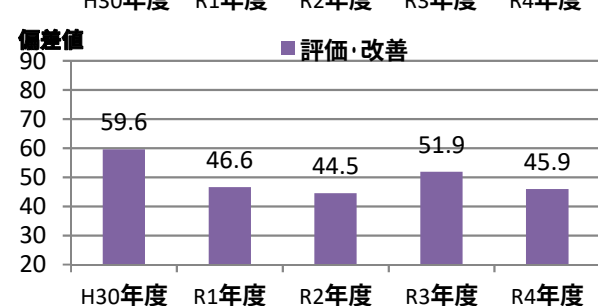
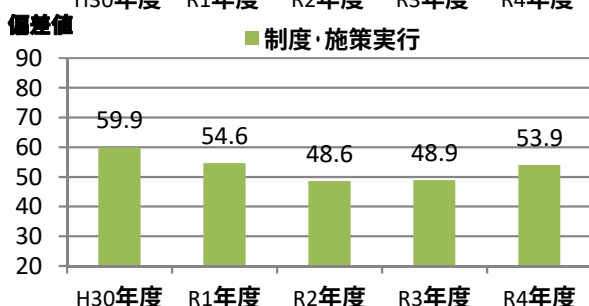
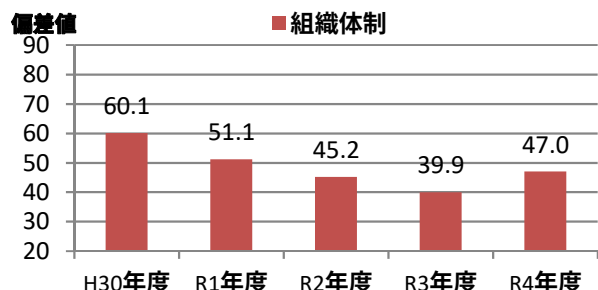
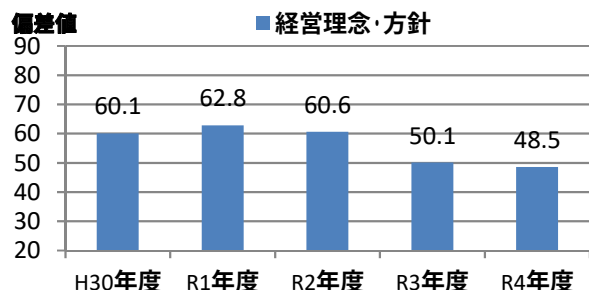
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

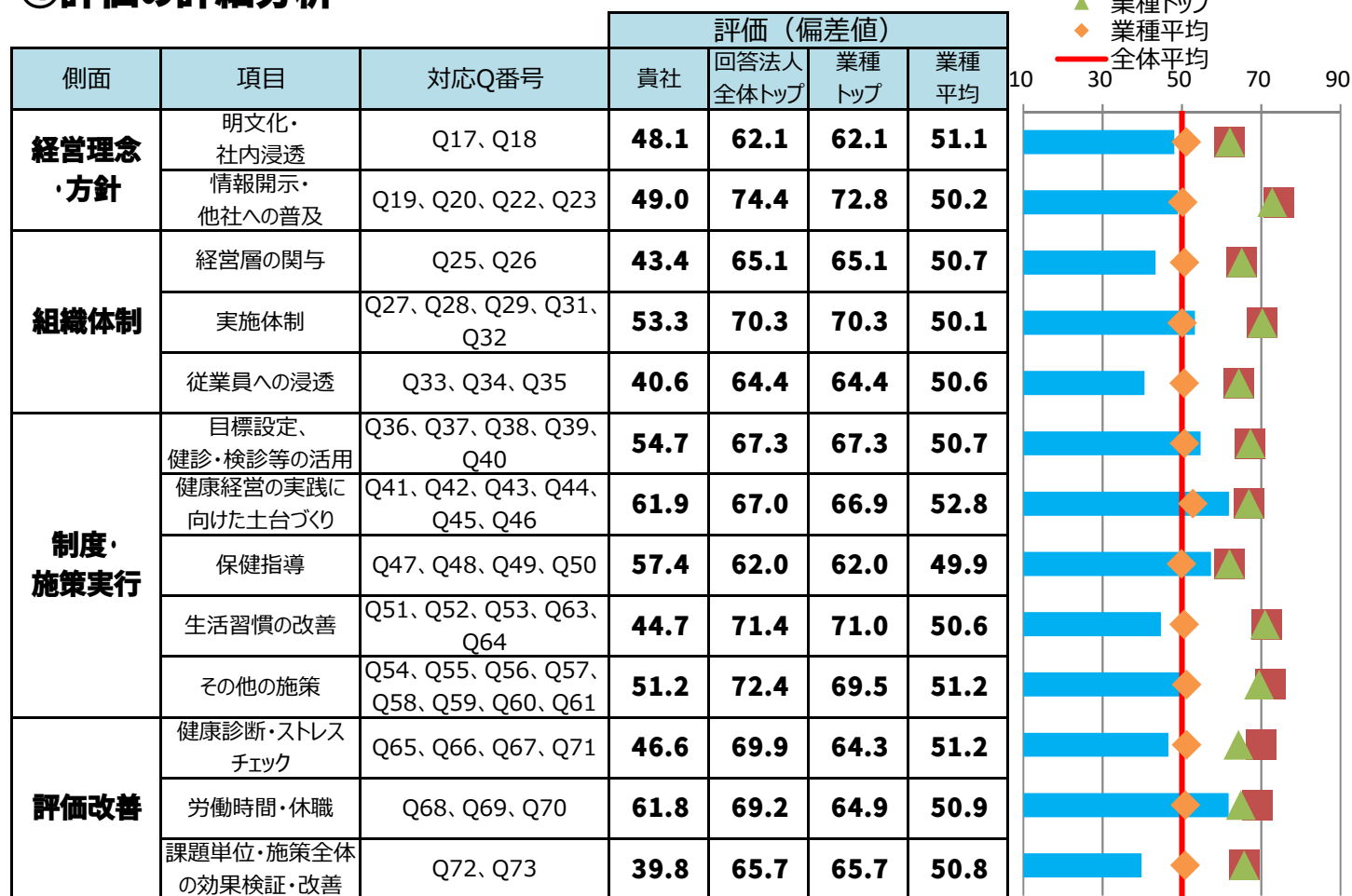
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 251~300位 | 901~950位   | 1301~1350位 | 1751~1800位 | 1851~1900位 |
| 総合評価      | 59.9     | 54.0(↓5.9) | 50.3(↓3.7) | 48.4(↓1.9) | 48.5(↑0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>健康経営によりめざすものとして、プレゼンティーズムの減少、アブセンティーズムの減少を掲げているが、リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加してきており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。</p>                                                           |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標(2023)」にて4つのKPIを設定している。</p> <p>① 特定保健指導対象者率14.5%以下<br/>         ② 特定保健指導完了率55%以上<br/>         ③ ストレスチェック受検率98.5%<br/>         ④ 非喫煙率88%以上</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | CSR報告書                                                                                                                                      |
| URL    | <a href="https://www.nttdocomo.co.jp/corporate/csr/about/pdf/index.html">https://www.nttdocomo.co.jp/corporate/csr/about/pdf/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 47     | 回 | 1                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | Slackに社員同士の交流や相談チャンネルを提供している             |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 時間栄養学に基づいた食事時間や食事量を管理する     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 運動アプリを提供し、2か月のイベント期間を設けることで、運動習慣の創出ならびに定着化を図った。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 47.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 34.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 64.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                             |
|               | 課題内容       | リモートワークを主体とする勤務形態に移行するにあたって、社員の「ストレスへの耐性強化」「フィジカル対策の強化」が必要である                  |
|               | 施策実施<br>結果 | 「ストレスへの耐性強化」「フィジカル対策の強化」の重要性の理解を深めることを目的に「オンライン健康セミナー(オンラインライブレッスン)」を実施のこととする。 |
|               | 効果検証<br>結果 | セミナー参加者からは有意義であった等の回答があることから、次年度以降も継続して実施を予定する。                                |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                              |
|               | 課題内容       | リモートワーク下におけるコミュニケーション不足ならびに運動不足                                                |
|               | 施策実施<br>結果 | フィットネスアプリ利用によるオンライン組織対抗運動イベントの実施                                               |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エヌ・ティ・ティエムイー

英文名：NTT-ME CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

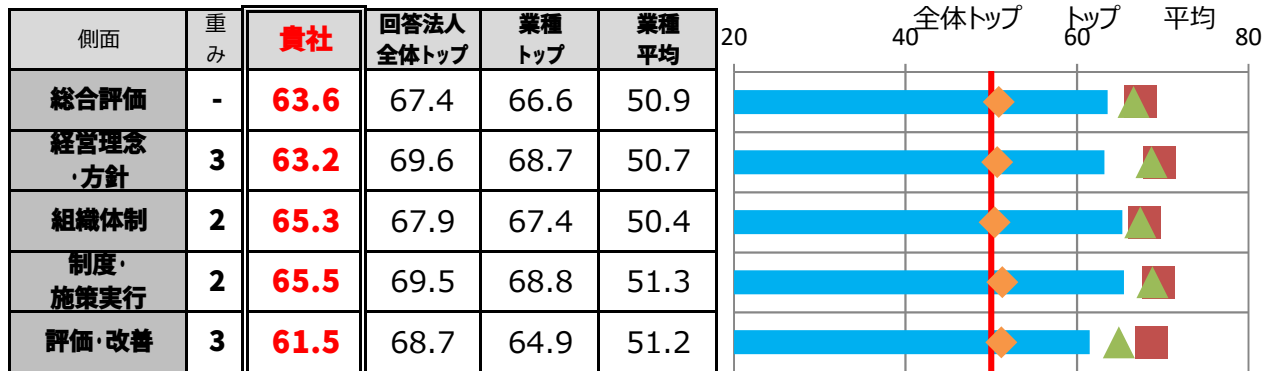
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：51～100位 / 3169 社中

■総合評価：63.6 ↑1.6 (前回偏差値 62.0)

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

## ②評価の内訳



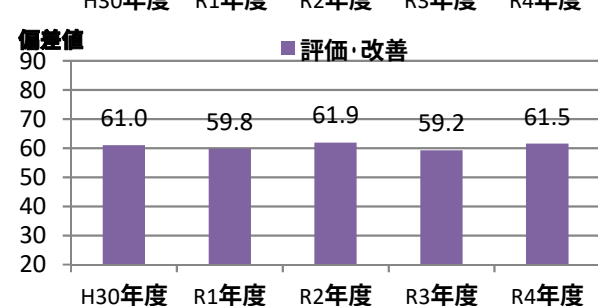
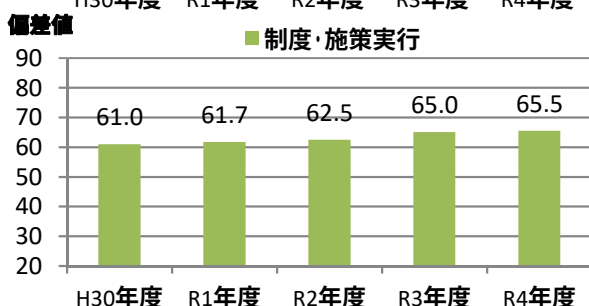
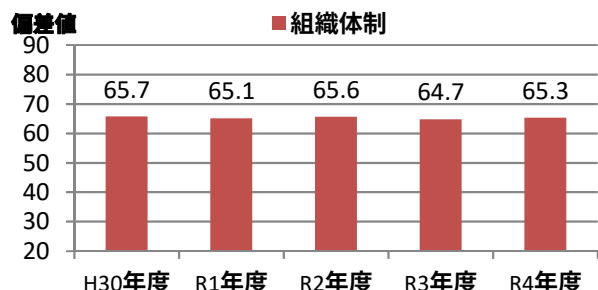
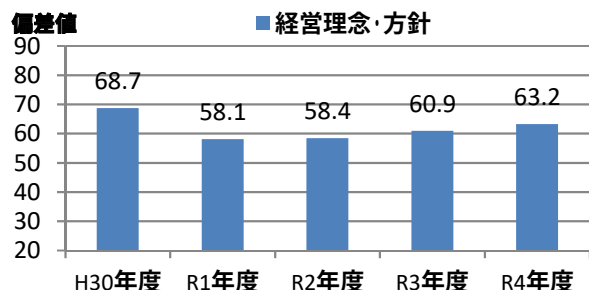
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

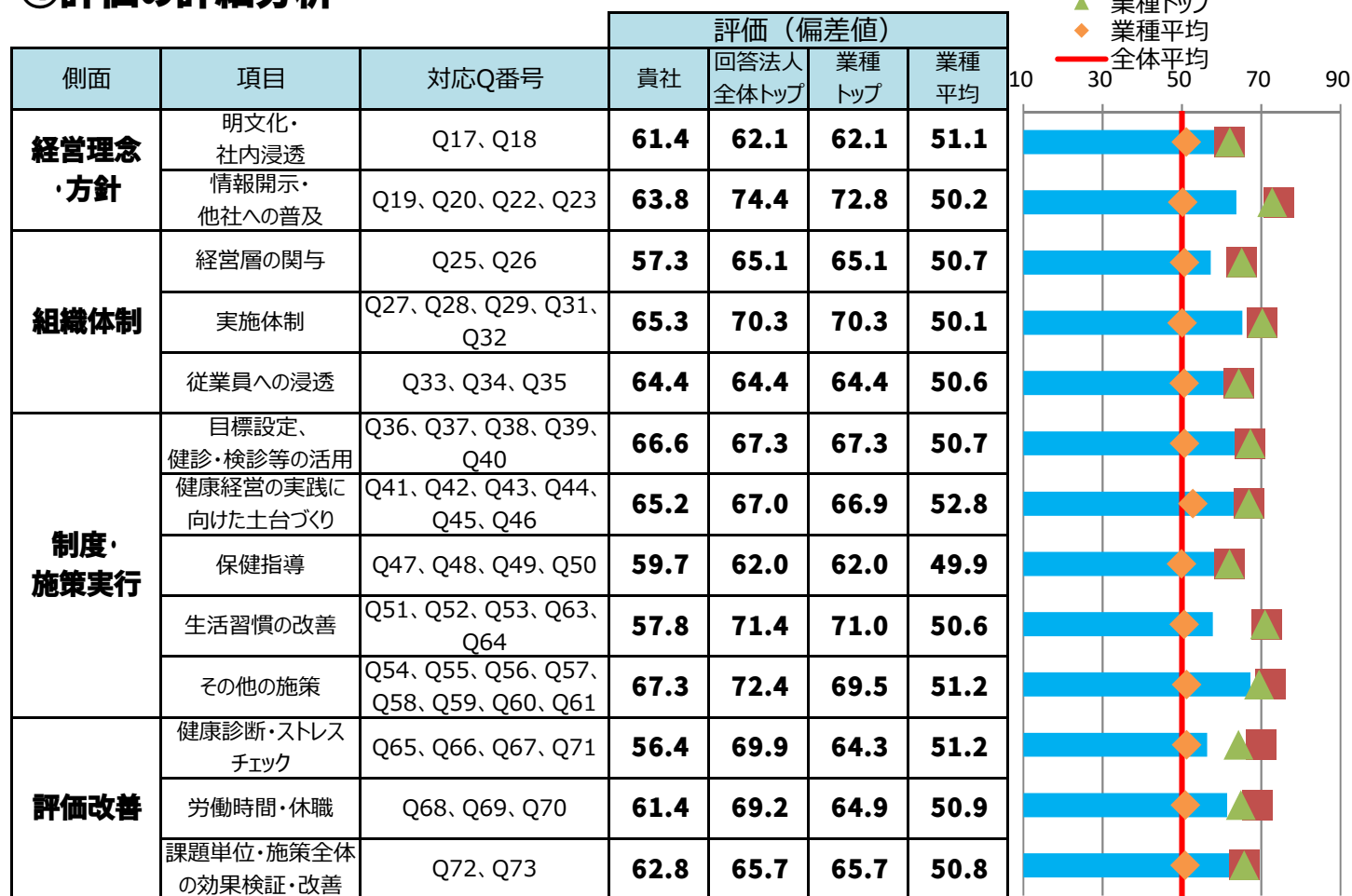
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度  | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|---------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 51～100位 | 251～300位   | 201～250位   | 151～200位   | 51～100位    |
| 総合評価      | 64.3    | 60.7(↓3.6) | 61.7(↑1.0) | 62.0(↑0.3) | 63.6(↑1.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社   | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>社員のパフォーマンス向上に向けては、健康の保持・増進、さらにワークエンゲージメントを高めることが、生産性を向上させ企業の事業発展につながるものと認識しています。特に、アフターコロナにおけるリモート型の働き方（場所にとらわれず自由度の高い働き方）を推進していくうえでは、社員のメンタルヘルス・フィジカルヘルスへの対策が、今後一層重要になると考えます。                          |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <b>◆階層別でのメンタルヘルス研修の開催、医療スタッフと連携したメンタル不調予備軍へのフォロー、ストレスチェック結果による職場改善等の実施によるメンタルヘルス疾患率の減少</b><br><2021年度：疾患率：2.47%⇒目標：2.00%以下><br><b>◆運動を週間づける仕組み作りの展開（ウォークラリー・アプリを活用した運動動画の配信等）による運動習慣比率の向上</b><br><2021年度：運動習慣比率：21.1%⇒目標：30%以上> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | CSR報告書                                                                                              |
| URL    | <a href="https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/">https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>14</b> | 回 | <b>1</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>34</b> | 回 | <b>8</b>          | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>56.1</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |              |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供   |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | ・社内HPを活用した各種相談窓口の設置及び情報配信・全社員参加型のチャット環境の提供 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |              |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 社員アンケートによるメニューの検討。健康に配慮したヘルシーメニューの提供。カロリー表示等の実施。 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | アプリを提供し利用を促進。健康保持・増進に関する動画配信や歩数計測を利用したウォーキング施策を展開。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>38.1</b> | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>7.9</b>  | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>10.8</b> | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 66.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 66.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 66.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 60.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 66.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防については、早期発見・早期対応が重要</li> <li>・ストレス疾患予防については、ストレスチェック結果に基づく職場改善や社員が不調を感じた際に上長以外にも相談し易い窓口の環境整備が必要</li> <li>・管理者に対してはメンタル不調社員への早期発見・傾聴・繋ぐといったラインケアマネジメントを強化することが重要</li> </ul>                                                             |
|               | 施策実施結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・パルスサーベイ導入により上長と社員間のコミュニケーションが活性化され、社員の変調を早期に発見することが可能となった</li> <li>・メンタルヘルス検定Ⅱ種団体受験開催による資格取得し易い環境整備が強化に繋がった</li> </ul>                                                                                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | <p>◆ストレスチェック実施結果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リスクA⇒2020年度：90、2021年度：93 3ポイント上昇</li> <li>・リスクB⇒2020年度：89、2021年度：88 1ポイント改善</li> <li>・総合⇒2020年度：80、2021年度：81 1ポイント上昇</li> </ul> <p>リスクA（業務量等）が増えたもののリスクB（支援）は前年度よりさらに改善された。</p> <p>◆メンタルヘルス検定取得状況</p> <p>2020年度取得者135名⇒2021年度取得者183名</p> |
|               | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | <p>新型コロナウイルス発生当初、環境も整ってない中リモートワークを余儀なくされたことや政府による緊急事態宣言発令などにより、運動機会が喪失され、特定保健指導対象者率や運動習慣比率が悪化したため運動習慣など健康意識の改善が必要である。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定保健指導対象者率（2019年度：22.0%⇒2020年度：22.8%）</li> <li>・運動習慣比率（2019年度：21.3%⇒2020年度：20.5%）</li> </ul>                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・全社員が視聴できる自宅でできるストレッチ等の動画配信</li> <li>・健康ポータルナビ（歩数計）の利用推奨（33%⇒37%に利用者増）</li> <li>・社内保健師による健康情報の定期配信</li> </ul>                                                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定保健指導対象者率（201年度：21.8%+1ポイント改善）</li> <li>・運動習慣比率（2021年度：21.1%+0.6ポイント改善）</li> </ul> <p>改善傾向にあるもののリモートワークの更なる推進により運動機会の喪失は引き続くことが想定されるため継続して取り組むこととしたい。</p>                                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本事務器株式会社

英文名: Nippon Jimuki Co., Ltd.

■加入保険者: 日本事務器健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

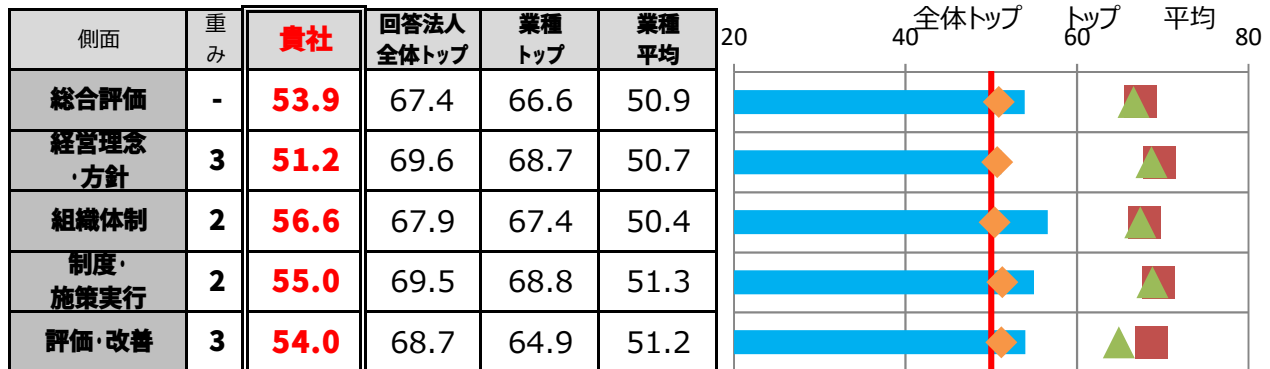
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1151~1200位 / 3169 社中

■総合評価: 53.9 ↑0.1 (前回偏差値 53.8)

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

## ②評価の内訳



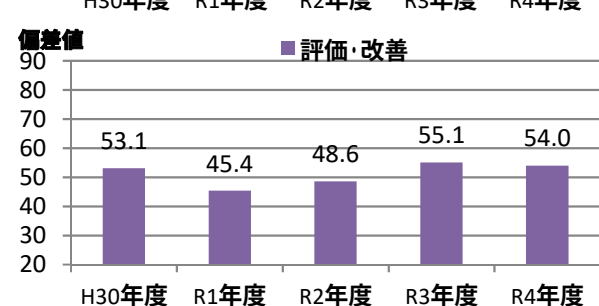
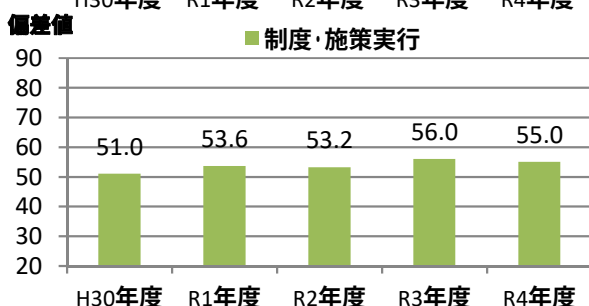
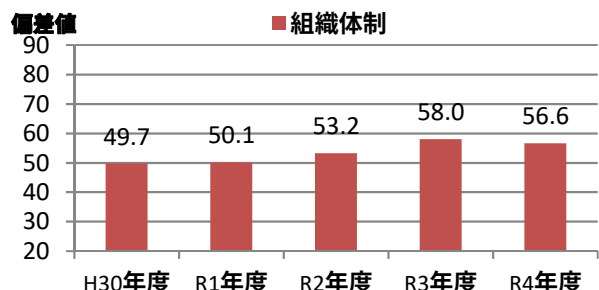
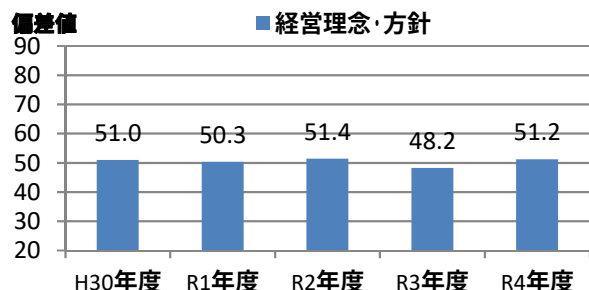
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

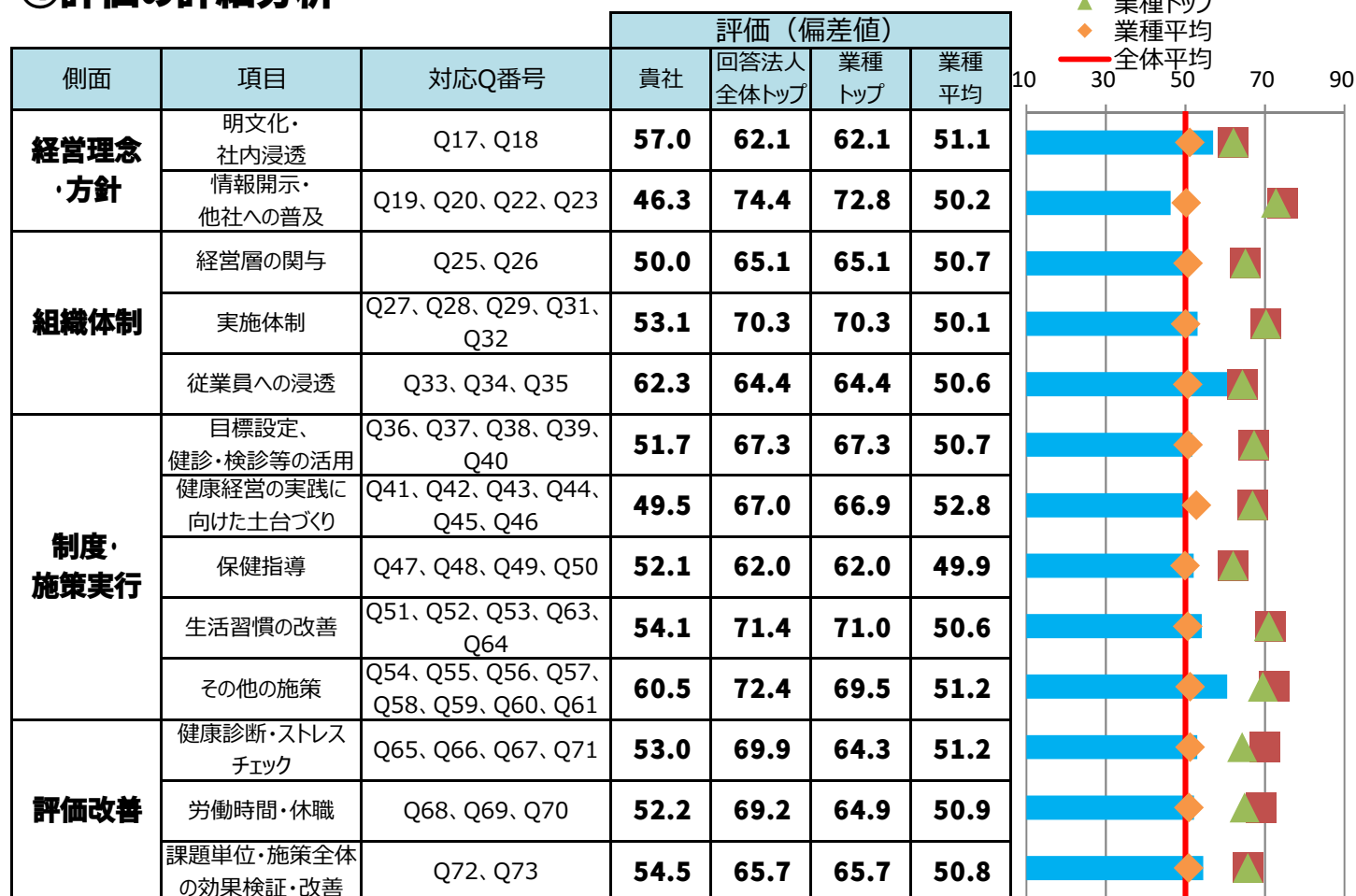
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 901~950位 | 1301~1350位 | 1201~1250位 | 1101~1150位 | 1151~1200位 |
| 総合評価      | 51.2     | 49.5(↓1.7) | 51.3(↑1.8) | 53.8(↑2.5) | 53.9(↑0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>価値ある企業としてお客様に最も近いところで優れたシステムとサービスを提供していくために、生産性高く働いていくことが重要である。</p> <p>過度なストレスはミスやパフォーマンスの低下につながり、どんなに能力の高い従業員であっても、常に全力で仕事をし続ける事は難しく、適度な休息は必要である。</p> <p>そのため、従業員が精神や身体的な健康状態を保ち、最高のパフォーマンスを発揮できる環境を実現することが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>IT化による業務改善や、チーム制による属人化の廃止などの活動により、生産性の向上を図ることで、長時間労働を防ぎ、結果として有給休暇取得の促進につなげていく。</p> <p>目標として、5年後に有給休暇取得率を70%達成を目指す。</p>                                                                                                                             |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.njc.co.jp/release/r-20171006.html/">https://www.njc.co.jp/release/r-20171006.html/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 45     | 回 | 8                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 7.5 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | オンライン上のバーチャル社内空間を用意し、全国の社員がコミュニケーションを気軽に取れるようにしている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                      |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 衛生委員による自身の所属する支社単位で状況に合わせた食生活改善施策を実施 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | AppleWatchのアクティビティアプリを活用し、参加率や活動量を数値化し測定する支社対抗競争。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 28.0 | % |

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

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

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 61.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 56.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 2020年の全国の有給休暇取得率は56.6%であったのに対し、当社は45.5%と10%以上も下回っている状態であった。どんなに能力の高い従業員であっても、常に全力で仕事をし続ける事は難しく、適度な休息は必要である。疲労の蓄積はミスやパフォーマンスの低下につながりかねないため改善が必要である。                      |
|               | 施策実施結果 | 月次で有給取得状況データを共有して、健康経営推進委員会でも議題とし、拠点毎に有給休暇を促進を依頼。結果、2021年度の有給取得率は48.9%と2020年度の45.5%からは微増ではあるが3.4%改善。                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 有給休暇取得率50%を達成するためには、20日付与の社員は年間10日取得する必要があると、計画的な取得が必要と取得を推奨してきた。2021年度は9月までに有休を5日取得した社員は46%だったが、2022年度は65%まで上昇。施策の実施により、「計画的に有休を取得する必要がある」という意識が社員に浸透してきたことがうかがえる。     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 健康診断結果から当社の喫煙率は26.2%と、日本全国平均の16.7%より10%近く高い数値となっている。卒煙プログラム等、禁煙施策に取り組んできたが、参加者は毎年少数にとどまり、喫煙率が大きく低下しない状態が続いていた。喫煙は、自身の健康リスクの低下だけでなく、周囲の健康リスクを下げるものであるため、早急な喫煙率の低下が求められる。 |
|               | 施策実施結果 | 禁煙の風土形成のため全国の衛生委員の持ち回り制で、社内SNSを通して情報提供を実施。アプリや専門家との面談、ニコチンパッチを活用できる卒煙プログラムにも誘導した。また、産業医のセミナーも実施した。                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 2021年度健康診断結果の喫煙率は23.3%となり、2020年度より2.9%下がった。全国の衛生委員会の議題にも上がっており、健康に関わる社員を中心に禁煙への意識が高まってきていることがわかる。                                                                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ドコモCS関西

英文名: DOCOMO CS Kansai, Inc.

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

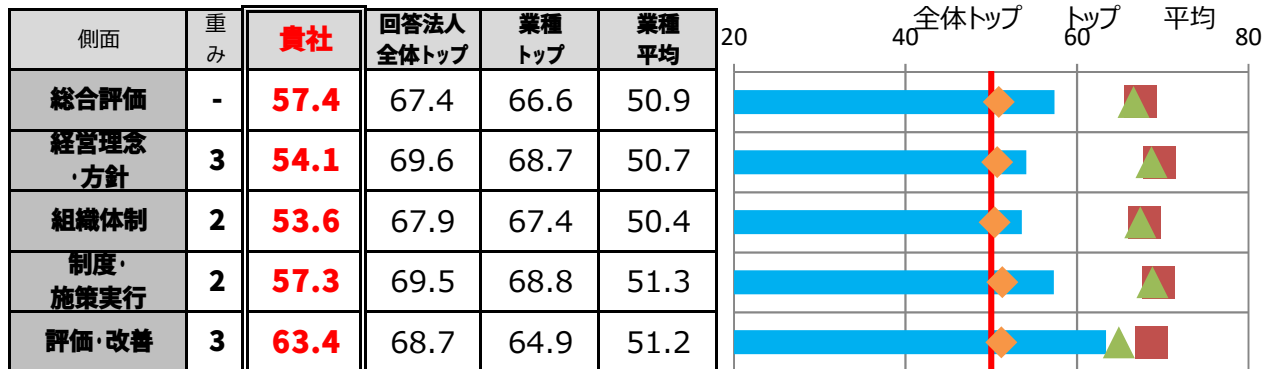
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 3169 社中

■総合評価: 57.4 ↑2.0 (前回偏差値 55.4)

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

## ②評価の内訳



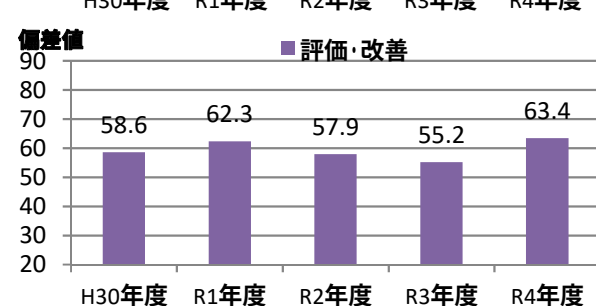
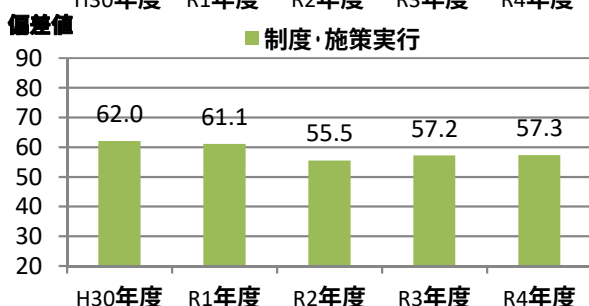
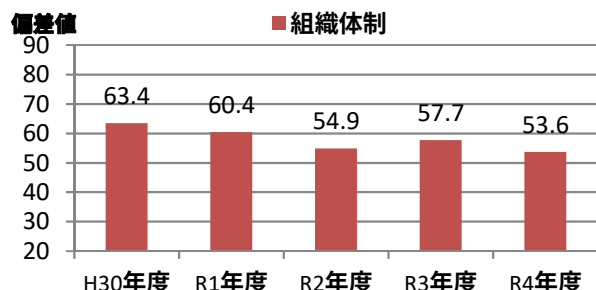
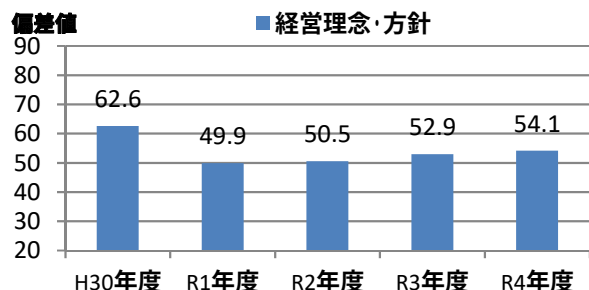
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

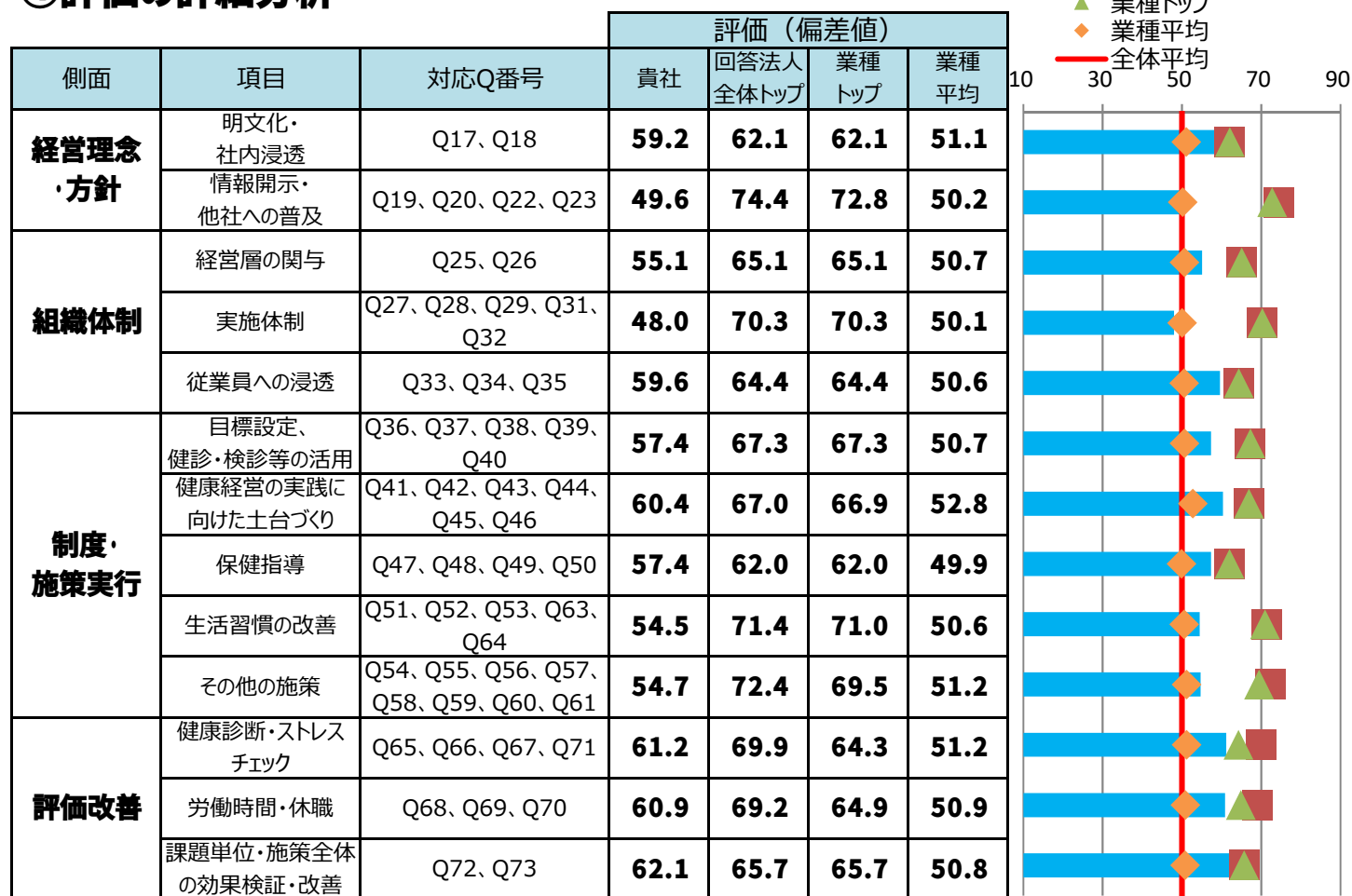
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 151~200位 | 501~550位   | 901~950位   | 901~950位   | 801~850位   |
| 総合評価      | 61.8     | 58.0(↓3.8) | 54.6(↓3.4) | 55.4(↑0.8) | 57.4(↑2.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                              |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>プレゼンティズム、アブセンティズムの減少を目指し、フィジカル・メンタルの療養が必要な社員の発生を未然に防止し、社員が心身ともに健康で、最大限のパフォーマンスを発揮できるよう社員の健康の保持・増進生産性を向上させる。</p>               |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>プレゼンティズム、アブセンティズムの減少により全社員がいきいきと働ける職場をめざす。具体的には4つの指標を向上させることで（特定保健指導対象者率19.0%以下、特定保健指導完了率43%以上、ストレスチェック受検率98.5%以上、非喫煙率80%以上）、プレゼンティズム、アブセンティズムの改善を図る。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 10                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 全社でSlackを導入。リモートワーク環境下での業務効率化・コミュニケーションの活性化を図っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員食堂（1拠点のみに設置）で全メニューカロリー表示を実施。野菜たっぷり健康メニューを提供している。             |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 12.5                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 運動アプリを全社員に導入、定期的な運動を促進。定期的にイベントを行うことで、利用促進も実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 71.6 | % |

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

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

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 56.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.5    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                    |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 事前に計画していた始終業時間とPCのログオン・ログオフ時間に差異があった場合、上長に対して翌日アラート通知が飛ぶ仕様になっている。（機能名称：稼働状況確認）リモート型の働き方を更に推進していくにあたっては、在宅勤務等の上司の目が直接届かない場所においても、適正な勤務となっていたか確認をする手段として、稼働状況確認をより徹底して運用していくことが重要である。                |
|               | 施策実施結果 | 働き方を見直し労働時間管理の意識を向上させる事を目的に、11月を「労働時間適正化強化月間」とし稼働状況確認アラート件数削減等に向け、各総括部門へ取組依頼した結果、適正な労働時間管理の意識向上ができた                                                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 取り組み前（10月）と比較し、アラート通知件数が▲453件という結果となり、「労働時間適正化強化月間」を通じて、事前に計画していた勤務時間通りに業務を終えるという意識が向上したと言える。リモート型の働き方が定着しつつあり、働き方の変化が進む現在においても、定期的な労務担当からの注意喚起や社内監査等を通じ、労働時間の適正化に向けた取り組みを継続している。                  |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | ストレスチェックの結果から、課題と思われる項目を抽出し、改善の取組を実施。2021年度は総合的な状況は良好化していたが、詳細担当を見ていくとストレス度の高い担当も存在していたため、該当担当の環境改善を課題とした。上司のサポートやお互いを認め合える環境が整っていると、ストレス度は抑えられるため、心理的安全を確保できるチームビルディングができるよう、上長への研修、個別カウンセリングを実施。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 『個を活かすための10N1研修』を座学にて実施（37名）→個別カウンセリングを10N1実践前と実践1か月後に実施。その後担当内にて3か月10N1面談を継続実施後にまとめレポートを提出。                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 定量的な検証は、2022年度のストレスチェックが昨年度比で向上しているかどうかで判断予定。最終提出するまとめレポートには、10N1対象者や担当自体の変化、本人の変化を記載、さらに上長、組織長からのコメントももらうようにして、取組の定着を図った。参加者からは定期的な1on1ミーティングにより関係性を構築することができ、普段の業務においても報連相がスムーズになった等、好評な意見をもらった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立システムズ

英文名: Hitachi Systems,Ltd

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

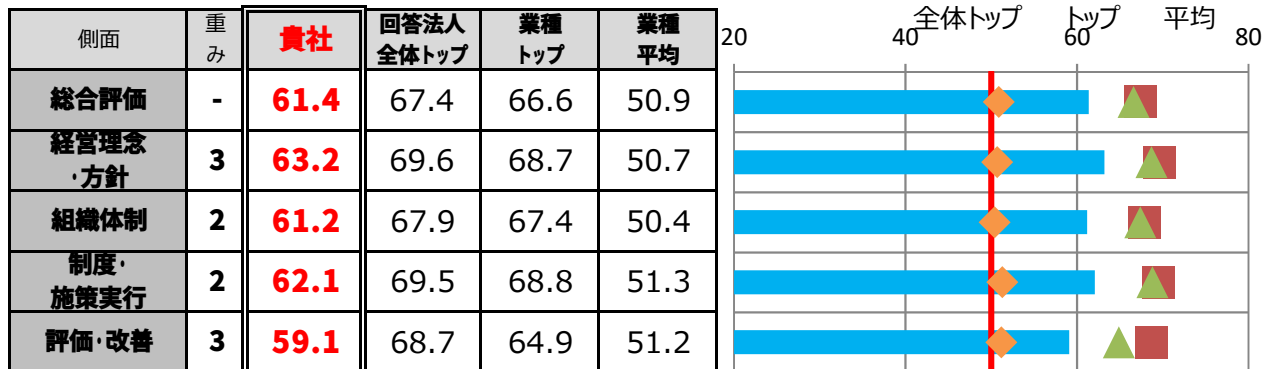
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 3169 社中

■総合評価: 61.4 ↑7.6 (前回偏差値 53.8)

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

## ②評価の内訳



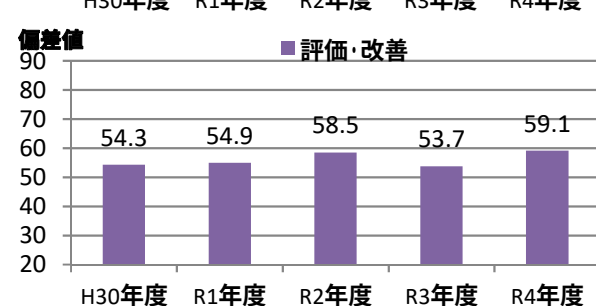
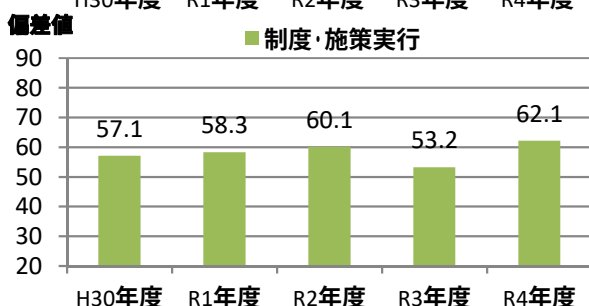
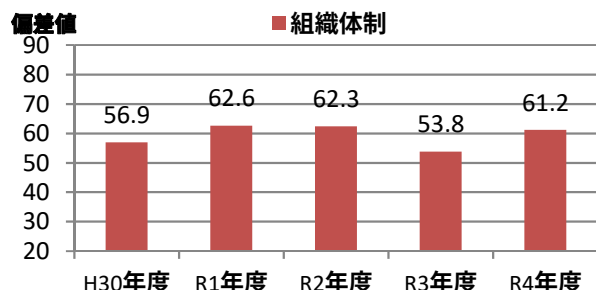
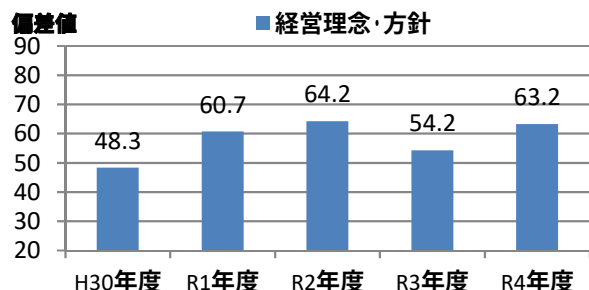
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

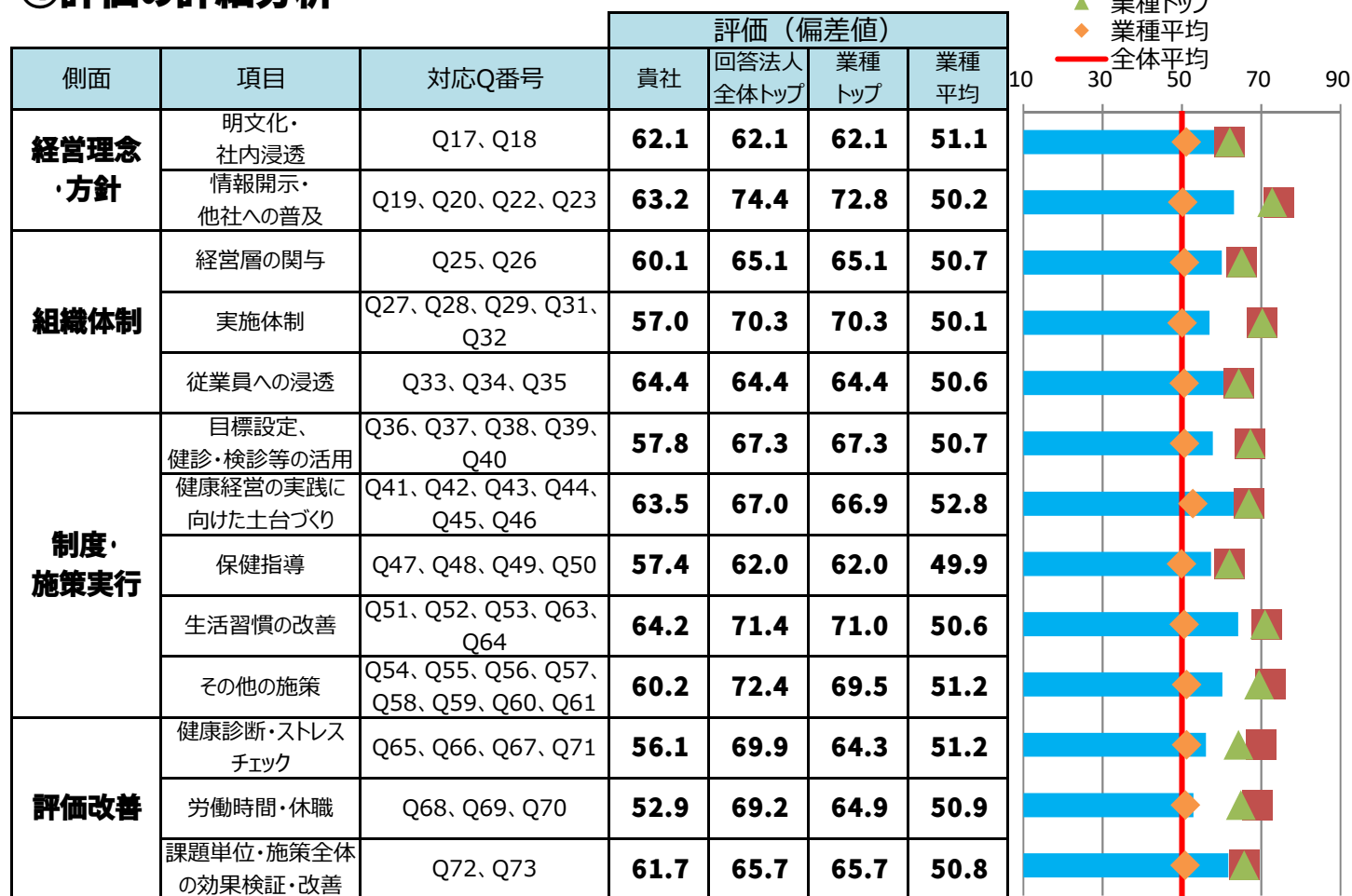
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 701~750位 | 401~450位   | 251~300位   | 1101~1150位 | 351~400位   |
| 総合評価      | 53.9     | 58.9(↑5.0) | 61.3(↑2.4) | 53.8(↓7.5) | 61.4(↑7.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                               |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>従業員のメンタル・フィジカル不全に伴う生産性損失を減少させ、健康な心身による創造性や生産性の向上を図るとともに、医療費コスト、離職率を低下させること。                                                                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 企業理念である「真に豊かな社会の実現への貢献」「お客様に満足と感動をもたらす新たな価値の創造」に向け、従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上を図り、個の活性化を組織活性化に繋げ、結果として事業に貢献すること。副次的にワークエンゲージメント向上や持続可能な企業体質を実現したい。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                               |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | フリーアドレス化やミーティングエリア拡充で、自部署や他部署ともコミュニケーションが図れる環境を整備 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康相談窓口を設置し、電話・WEBで相談が可能。ただし、実績は個人情報には配慮し人数は未集計 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康組合の健康ポータル(専用アプリ)にて日々の歩数等のバイタル登録、ウォーキングイベントを実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.1 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 8.0 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 61.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 56.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 60.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 働き盛りの世代の3人に1人はがんに罹患する時代の中で、疾病の早期発見には、健康診断のオプション検査（主にがん検査）の実施が有効と考えている。現時点では、任意検査のため実施率の伸び悩みが課題になっている。                                                                                                  |
|               | 施策実施結果 | オプション検査では健保の費用補助はあるが、それに加え会社補助を実施し、実質本人負担なく検査できるようにした。また、各項目の検査における有効性・検査実施頻度の他、メリット・デメリットをまとめ社員に通知。                                                                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 各オプション検査について、実施率が向上し、一定の効果があつたと評価している。今後も継続してオプション検査の重要性を伝え、従業員一人ひとりのヘルスリテラシーの向上を図る。子宮頸がん検査（2018年度46.7%→2021年度48.8%）、乳がん検査（2018年度61.5%→63.9%）、肺CT検査（2018年度9.2%→2021年度11.6%）、前立腺がん検査（2018年度16.7%→23.6%） |
|               | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 喫煙により、がんの他、狭心症、心筋梗塞、脳卒中など様々な病気の発症リスクが高まることが言われている中、当社の喫煙者の割合は世間の喫煙者の割合と比べて高い状況にあり、喫煙者を減らす取り組みが必要。                                                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 禁煙セミナーの実施や健保の提供する「遠隔禁煙プログラム（オンライン診療で禁煙補助薬を処方）」や「ライト禁煙プログラム（定期的に禁煙アドバイスをし卒煙を目指す）」を実施                                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 「遠隔禁煙プログラム」では、参加者136人中121人が禁煙に成功した。（成功率89%）喫煙率も毎年減少傾向（にあり、一定の効果があつたと評価している。2018年度29.1%、2019年度26.5%、2020年度25.2%、2021年度24.1%）                                                                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社N T T東日本-北海道

英文名:

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

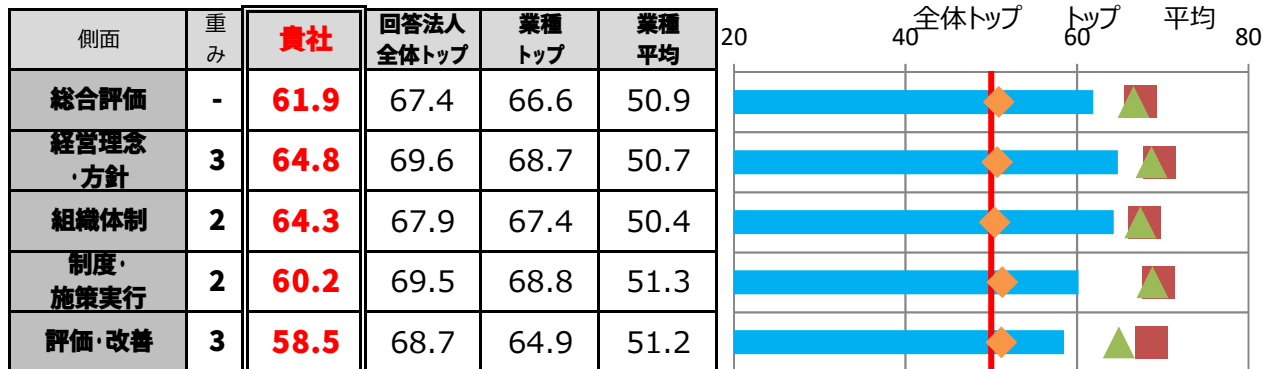
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 3169 社中

■総合評価: 61.9 ↑6.2 (前回偏差値 55.7)

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

## ②評価の内訳



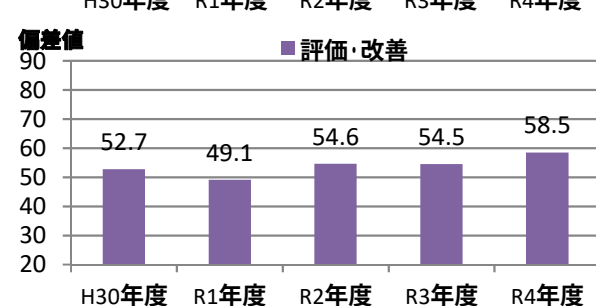
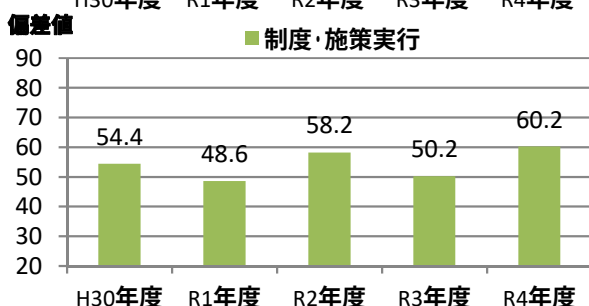
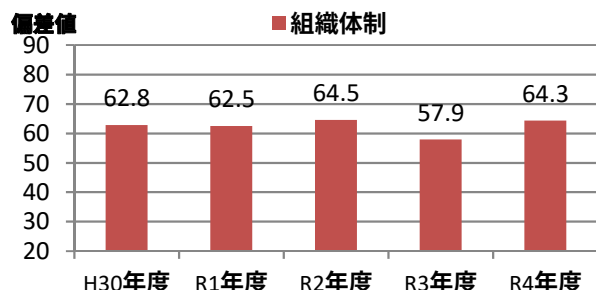
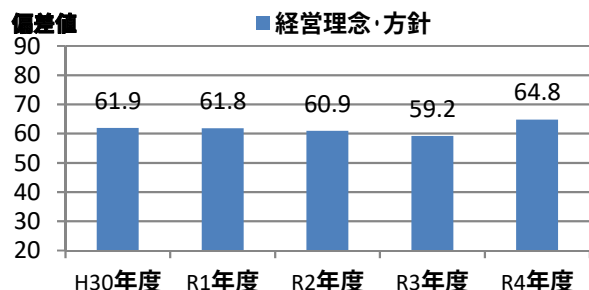
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

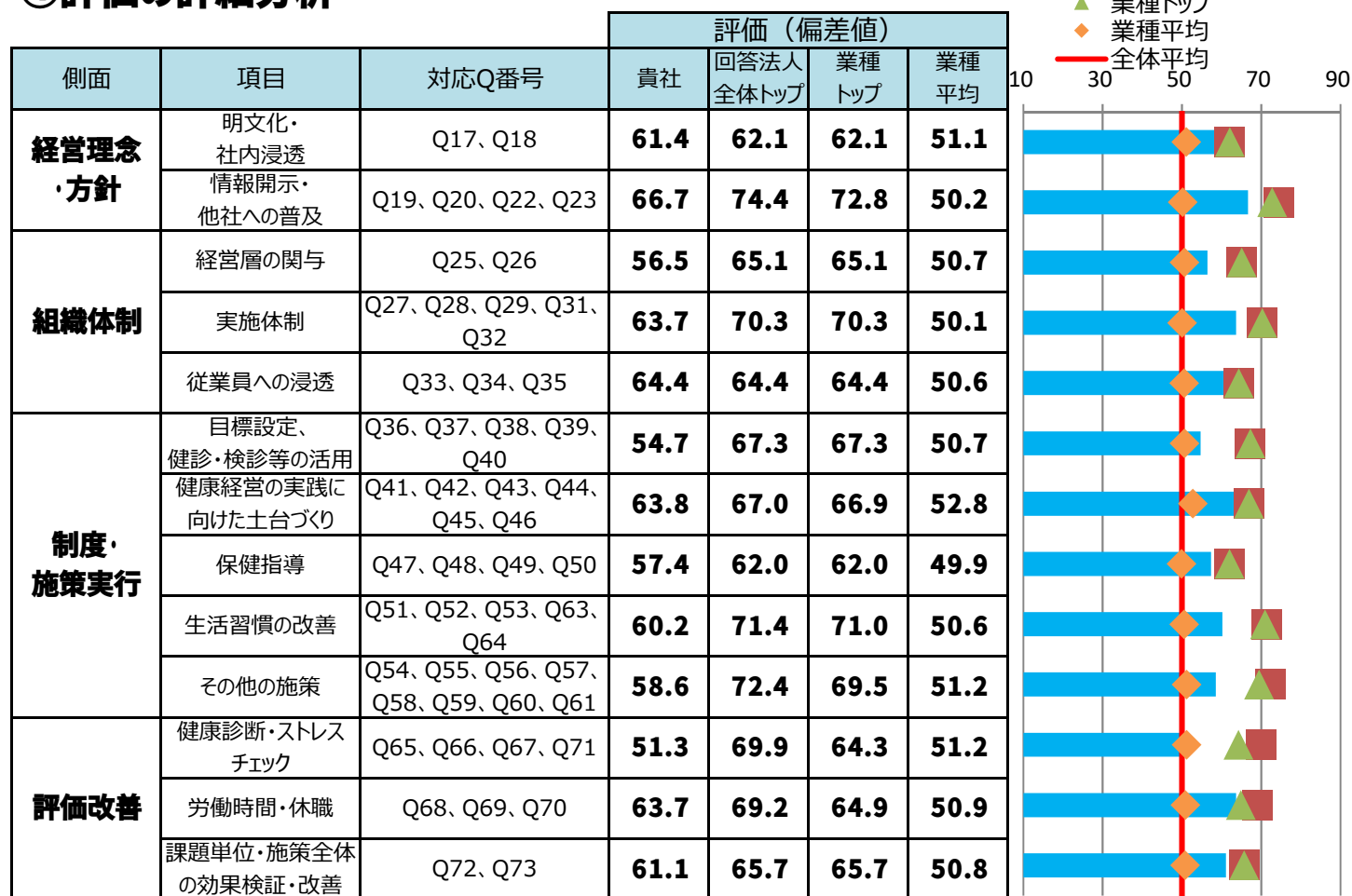
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 351~400位 | 801~850位   | 451~500位   | 851~900位   | 251~300位   |
| 総合評価      | 58.0     | 55.5(↓2.5) | 59.2(↑3.7) | 55.7(↓3.5) | 61.9(↑6.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの方針の下、「健康経営」を経営戦略の一環として取り組んでいる。また、アフターコロナにおけるリモート型の働き方（場所にとらわれず自由度の高い働き方）を推進していくうえで、社員のメンタルおよびフィジカルヘルスの対策は、今後一層重要になると考えている。</p>           |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>◇療養者率減少①指標_2021 14.8⇒今年度目標13.5⇒最終目標13.5（単位_千人率）②取組_重点7層（入社1・2年社員、新任主査と管理者）対象にメンタルヘルスマークetingを行い、高ストレス者に四半期毎に面談実施</p> <p>◇特定保健指導対象者率減少①指標_現在17.6%⇒今年度目標16.5%⇒最終目標14.5%②取組_専任の産業医及び保健師と連携、39歳以下「要経過観察判定者」対象者に保健指導実施</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | CSR報告書                                                                                              |
| URL    | <a href="https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/">https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>18</b> | 回 | <b>5</b>          | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>35.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 社内情報の記事配信（随時、全社員）や全社員参加型のチャット環境の提供       |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>50.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 特定保健指導の対象者に対し、管理栄養士が栄養指導を行い、食生活及び疾病の改善のサポートを行っている |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>25.6</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>15.6</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | その他                                          |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | スマホアプリ_dヘルスカ(社員専用有)導入 カフェポイントにて歩数計、体重計、血圧計支給 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>36.3</b> | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>30.0</b> | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 67.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | NTTグループ健康経営計画において非喫煙率の目標値は80%以上とされているが、2020年度末において弊社の非喫煙率は65.4%とその目標値を下回っており、NTTグループ内他社と比べても非喫煙者率が低く、喫緊の対策が必要な状況であった。                                                                                    |
|               | 施策実施結果 | 「敷地内全面禁煙」に向け組合及びビル同居テナント会社等の関係者とも調整し、経営トップメッセージ、禁煙書籍配備、禁煙外来や禁煙情報提供、禁煙デー実施等を通じて、2021年12月に喫煙室廃止を実施した。                                                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 勤務ビルでの喫煙が出来なくなったことに影響を受け、禁煙する社員が増加。非喫煙率が65.4%⇒67.3%(+1.9%)に改善した。※ストレスチェック年度別比較にて確認。                                                                                                                      |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 2019年度末のメンタルヘルス不調による休業率が1.54%であったが、2020年度末においては1.95%に上昇となった。コロナ禍のリモート環境に要因があると推測し、現況における休業者の職場復帰を図るとともに、今後において更なるメンタルヘルス不調者の発生を抑制するための喫緊な対策を講じる必要性があると判断した。                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ①病休休暇中の社員に対し、担当保健師と連携し、保健相談や直属上長との意識合わせを行い、メンタル不調者への対応を図った②ストレスチェックの結果をふまえ、高ストレス者の多い職場で保健師が全員面談を実施した                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 上記施策と合わせて、社外（EAP）やセルフケアチェック等WEB問診が可能な環境整備を行い、また、各職場では直属の上長との定期的な1on1ミーティングを実施するなど、テレワーク環境下でのコミュニケーションを図るよう工夫を行った。総合的な施策が功を奏したのか、新規のメンタル不調者の減少ならびに休業者の復帰も増え、2021年度末のメンタル不調の休業率が1.34%と低下（健康管理sysデータ抽出、検証）。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社N T T東日本-東北

英文名:

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

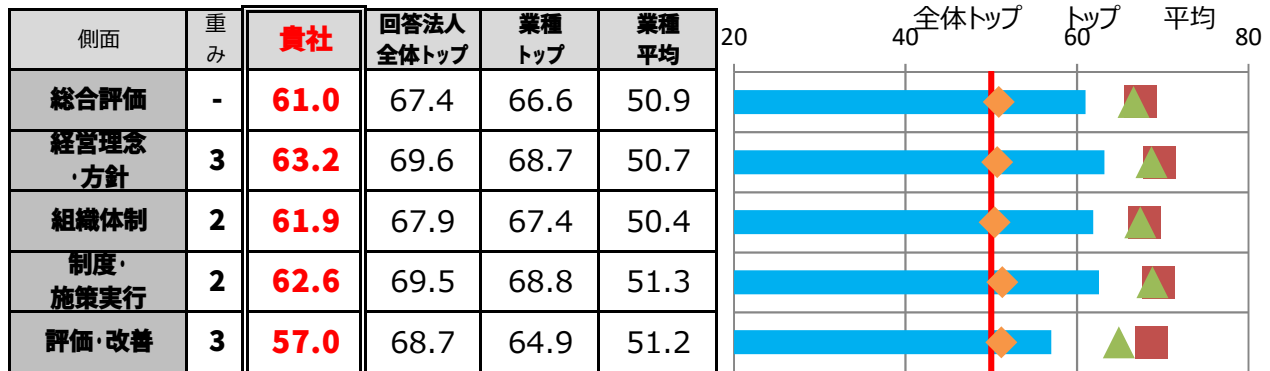
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 3169 社中

■総合評価: 61.0 ↑1.6 (前回偏差値 59.4)

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

## ②評価の内訳



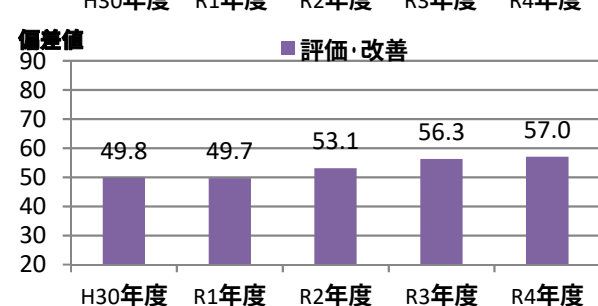
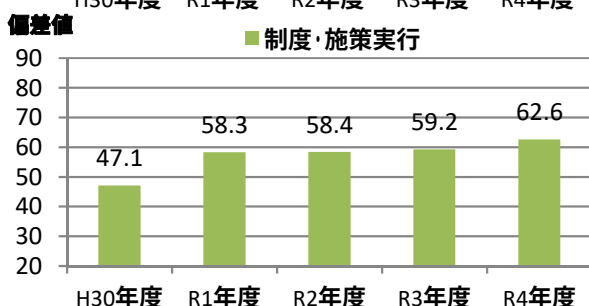
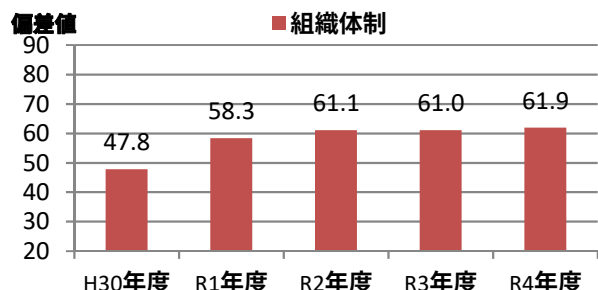
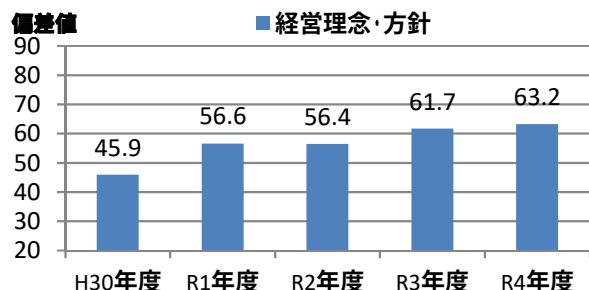
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

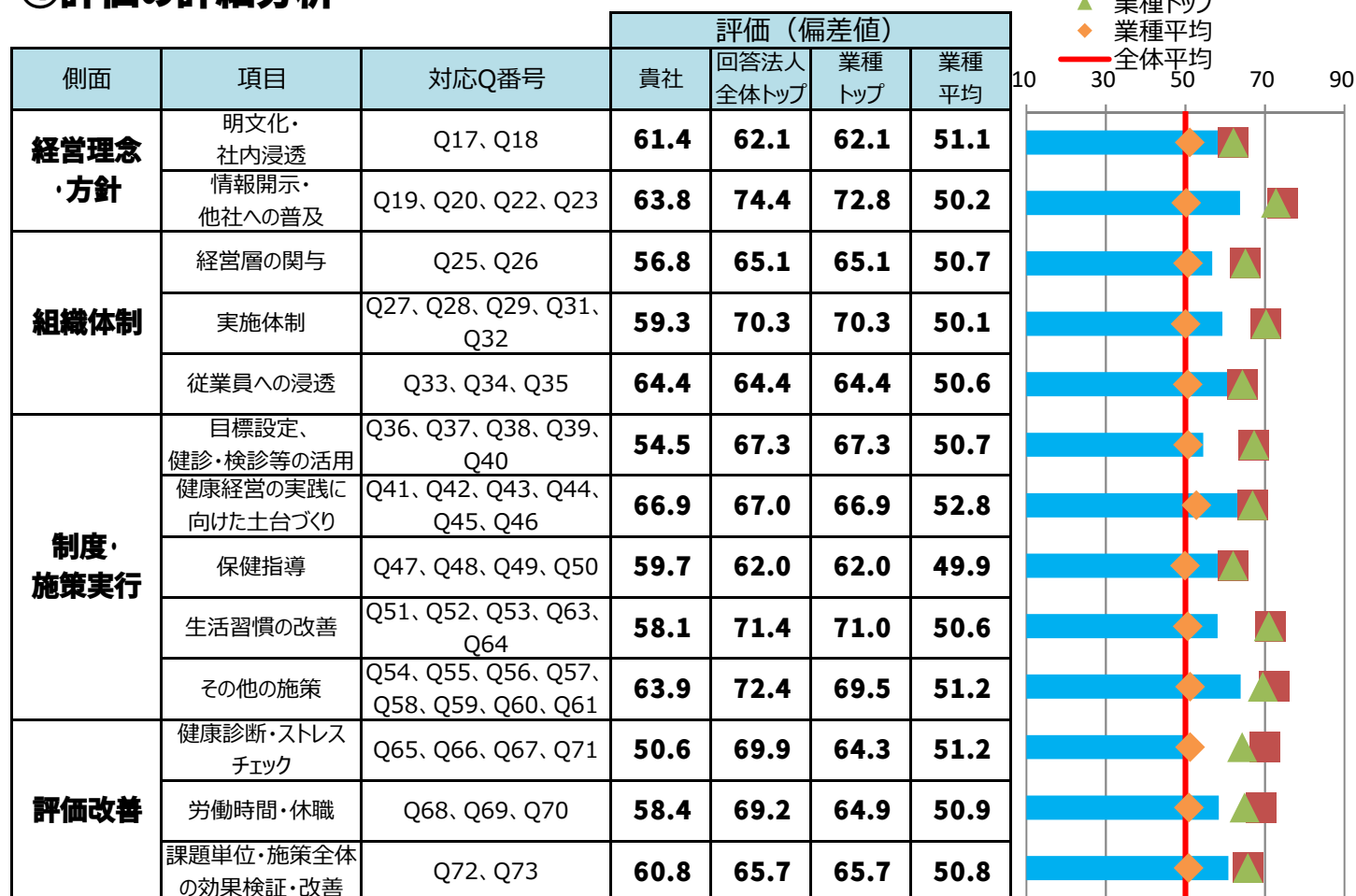
|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1101~1150位 | 801~850位   | 701~750位   | 451~500位   | 401~450位   |
| 総合評価      | 47.4       | 55.2(↑7.8) | 56.8(↑1.6) | 59.4(↑2.6) | 61.0(↑1.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの方針の下、「健康経営」を経営戦略の一環として取り組んでいます。<br>アフターコロナにおけるリモート型の働き方（場所にとらわれず自由度の高い働き方）を推進していくうえで、社員のメンタル・フィジカルヘルス対策は、今後一層重要になると考えております。                            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <b>■療養、勤務軽減社員の減少</b><br>・指標：現在17.1⇒今年度目標値17.7⇒最終目標値17.7（単位：千人率）<br>・取組：重点ケアが必要な層にメンタルヘルスアンケートを実施し、高ストレス者等に保健師健康面談に実施<br><b>■特定保健指導対象者率の減少</b><br>・指標：現在17.4%⇒今年度目標値16.7%⇒最終目標値14.5%<br>・取組：39歳以下の「要経過観察判定及び軽度異常判定社員」に対する保健指導の強化 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | CSR報告書                                                                                              |
| URL    | <a href="https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/">https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>27</b> | 回 | <b>13</b>         | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>99.4</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>94.3</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |              |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供   |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 自社グループに関するWEB記事配信（毎日、全社員）や全社員参加型のチャット環境の提供 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 社員アンケートによるメニュー等検討と改善実施、社内デジタルサイネージへのメニュー、カロリー等の掲出。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>35.8</b>                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>60.9</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                     |   |                             |             |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施                  |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健康増進施策として、全社員対象に春・秋にウォークラリーを実施し運動習慣の定着ときっかけづくりを行った。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>98.8</b>                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>62.3</b> | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 66.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 68.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | ・リモートワーク下における対面でのコミュニケーション機会の減少から、社員のメンタル不調の早期発見・対応が課題。社員の変調を迅速に察知し、リスク顕在化の未然防止に向け①パルスサーベイを活用した変調の見える化、②メンタル不調を早期に発見しラインケアにつなぐことを目的とした「重点ケア層メンタルヘルスケアアンケート」の実施、③転入・新任課長対象の「ラインケア研修」、④全社員対象の「セルフケア研修」を実施 |
|               | 効果検証結果 | ①パルスサーベイ：隔週実施。不調者に上長がフォロー ②メンヘルケアアンケート：結果に基づき保健師によるフォローを実施 ③ラインケア研修：オンライン形式による双方向講義 ④セルフケア研修：動画配信予定                                                                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | ・リモートワークの推進で在宅勤務が増加することで運動機会が減り、社員の健康悪化、生活習慣病、特定保健指導対象者の増加が懸念。加えて、健康を意識したヘルシーな社員食堂と比較して食生活の乱れも想定。リモートワーク下における運動不足の解消、健康の維持・向上および運動の習慣化のきっかけづくりを目的に全社員対象の「ウォークラリー大会」を実施                                  |
|               | 効果検証結果 | 春と秋の2回（約60日間×2回）実施。5段階の達成目標を設定し、期間中の目標達成者を表彰。あわせて、部門単位での参加者率を設定し、参加率と個人目標達成率を換算しチーム表彰。                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | ・参加者への参加動機に関するアンケートでは「運動不足解消」54.3%、「健康づくり」53.7%。引き続き、社員が気軽に参加でき、楽しく運動習慣化につながる取組みを実施。また、歩数登録は健康アプリ「ヘルスデータバンク」「dヘルスケア」と自動連携。健康診断結果から将来の疾病リスク値をAI分析することも可能なアプリのため、今回の歩数登録をきっかけにアプリを活用した健康習慣の定着化、健康意識の向上を図る |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フォーラムエイト

英文名：FORUM8 Co., Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

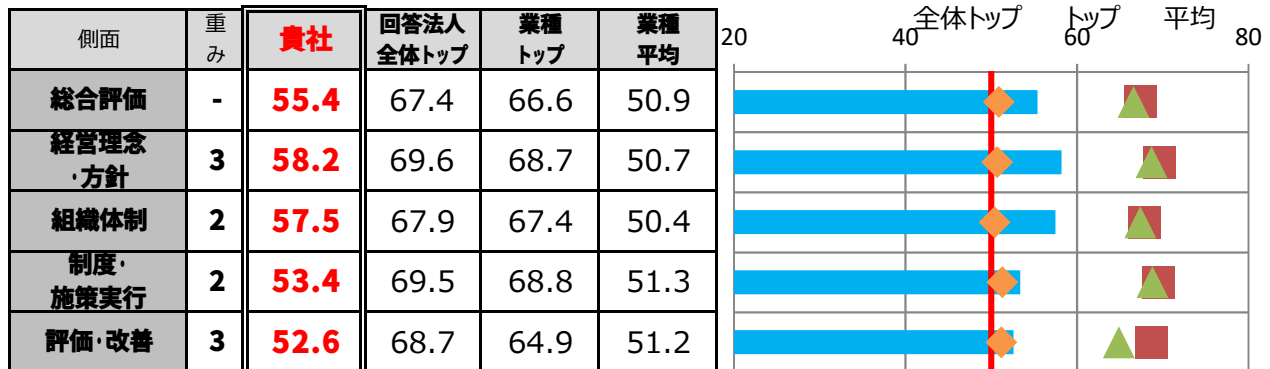
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1001～1050位 / 3169 社中

■総合評価： 55.4 ↑0.2 (前回偏差値 55.2 )

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

## ②評価の内訳



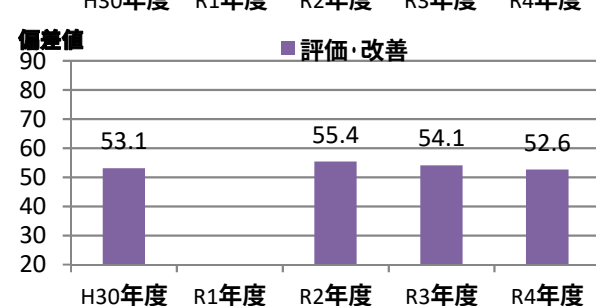
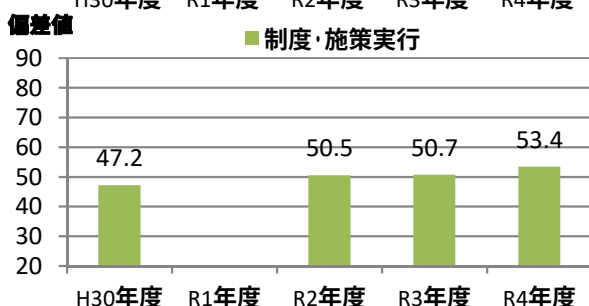
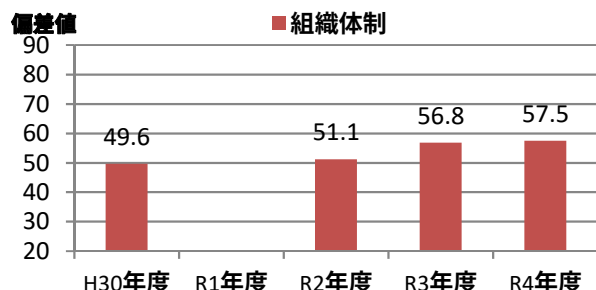
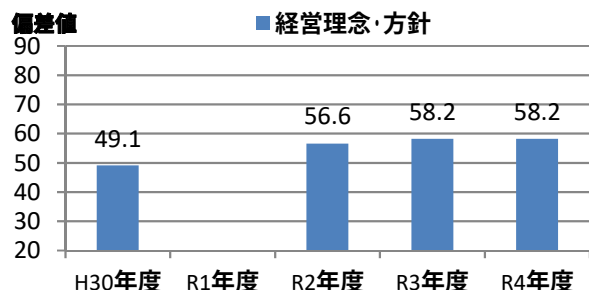
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

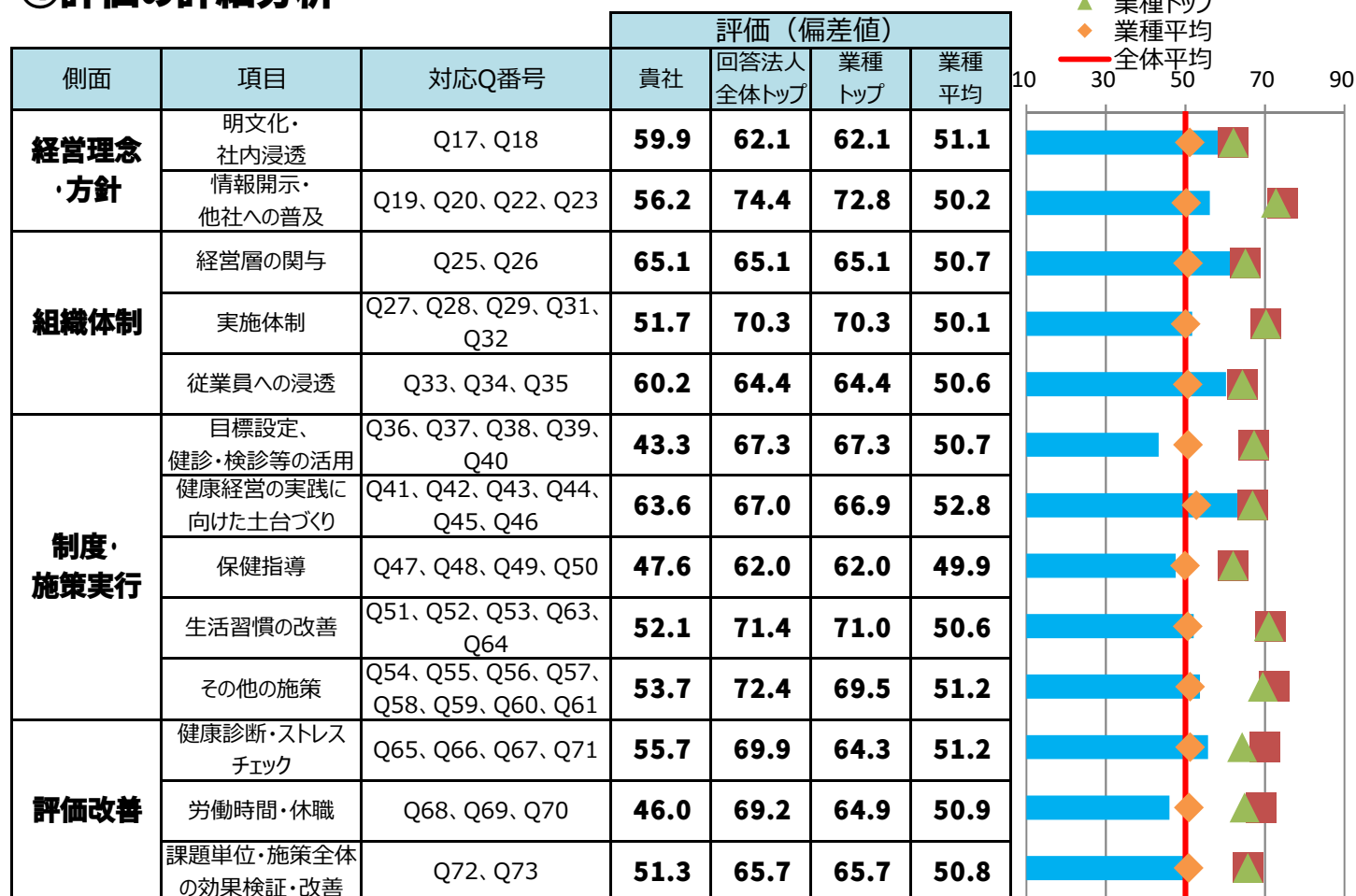
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度 | 令和2年度     | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------|-----------|------------|------------|
| 総合順位      | 1001～1050位 | -     | 951～1000位 | 901～950位   | 1001～1050位 |
| 総合評価      | 49.4       | -     | 53.9(-)   | 55.2(↑1.3) | 55.4(↑0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社 | 2523社     | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>多様な人材が、心身ともに健康を保持し社会性・協調性に満ちた精神で働き続けてもらうことの実現が、経営上の課題である。                                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 充実した健康経営推進施策により、従業員が長く働きたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数8.2年から10年以上を目指し、3年以内4月新卒離職率（過去5年平均）を20%以下を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                      |
| URL    | <a href="https://www.forum8.co.jp/forum8/ord-sec/health.htm">https://www.forum8.co.jp/forum8/ord-sec/health.htm</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Zoom、Chatwork等を提供し、従業員間のコミュニケーションを図っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 指定の店舗での朝食に限り50%の費用を補助                                          |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 0.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎週水曜日に社内で、社外講師によるピルピスワークストレッチを開催している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 47.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 39.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 51.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                             |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                          |
|               | 課題内容   | コロナ禍で外出を控え、運動不足、肩こりや腰痛、目の疲れ、足のむくみなどの不調に悩まされている従業員が多かった。生産性の低下にも影響する可能性があるため、改善が必要である。                       |
|               | 施策実施結果 | ピルピスワークストレッチをオンラインでも開催し、全社員が参加者できるようにした。ストレッチコンペを実施することで、ストレッチ実施日以外にも自主的にストレッチを行う社員が増えた。                    |
|               | 効果検証結果 | 参加者に聞き取りを行ったところ、肩こりや不調がなくなった、姿勢や腰痛が改善された、血行のめぐりが改善された、体の柔軟性が向上した等、高い評価を得ている。                                |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                           |
|               | 課題内容   | コロナ禍で、大人数での健康スポーツ休暇は見合わせ、従業員間のコミュニケーションの機会が少なくなった。                                                          |
|               | 施策実施結果 | 十分な感染対策を行い、まだ少人数ではあるが、昨年の倍の人数で実施した。                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 運動不足の解消になった、気分転換になった、部署や役職が違い普段あまり関わりのない人と接点を持つ良い機会になった、普段は話しにくいプライベートの出来事も話すことができ、親睦をさらに深めることができたという声があった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社NTT東日本－関信越

英文名: NTT EAST-KANSHINETSU CORPORATION

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

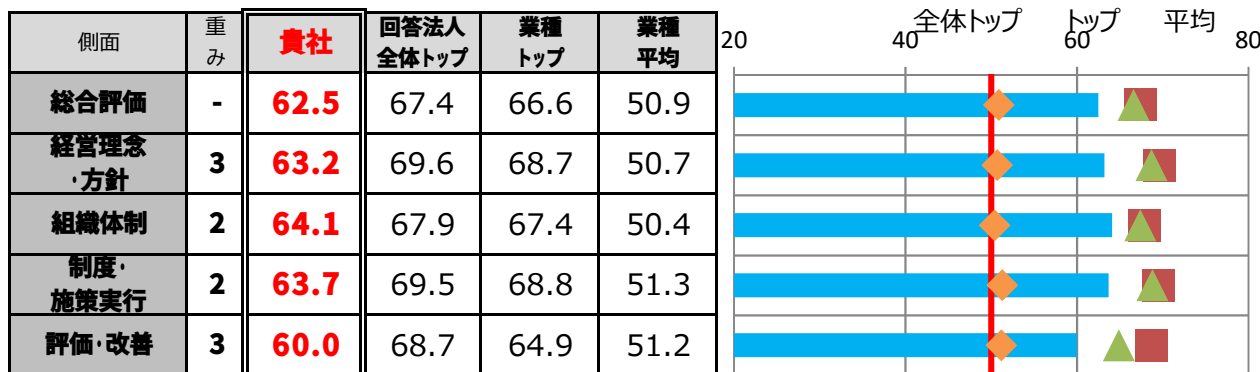
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 201～250位 / 3169社中

■総合評価: 62.5 ↑9.0 (前回偏差値 53.5)

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

## ②評価の内訳



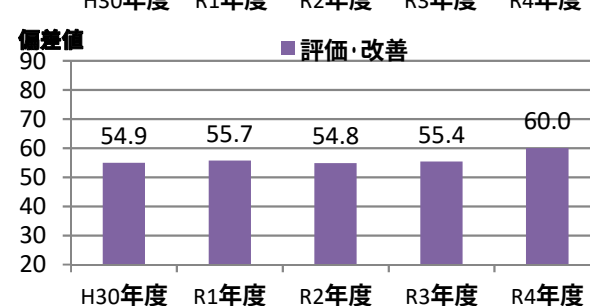
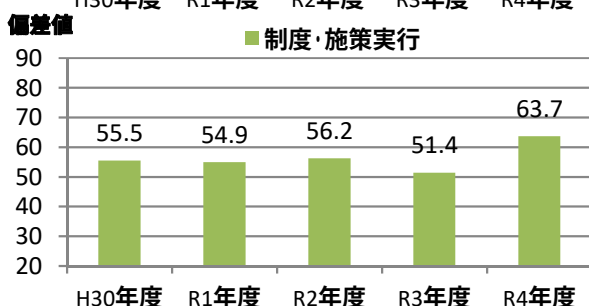
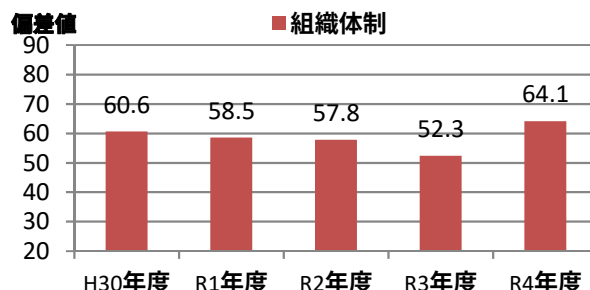
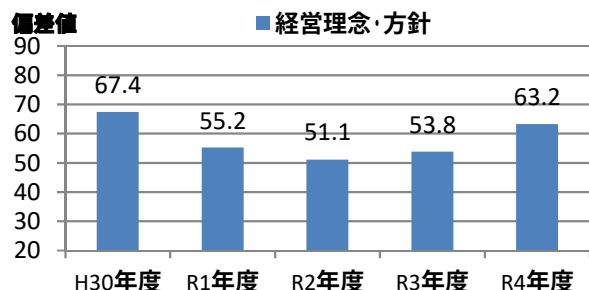
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

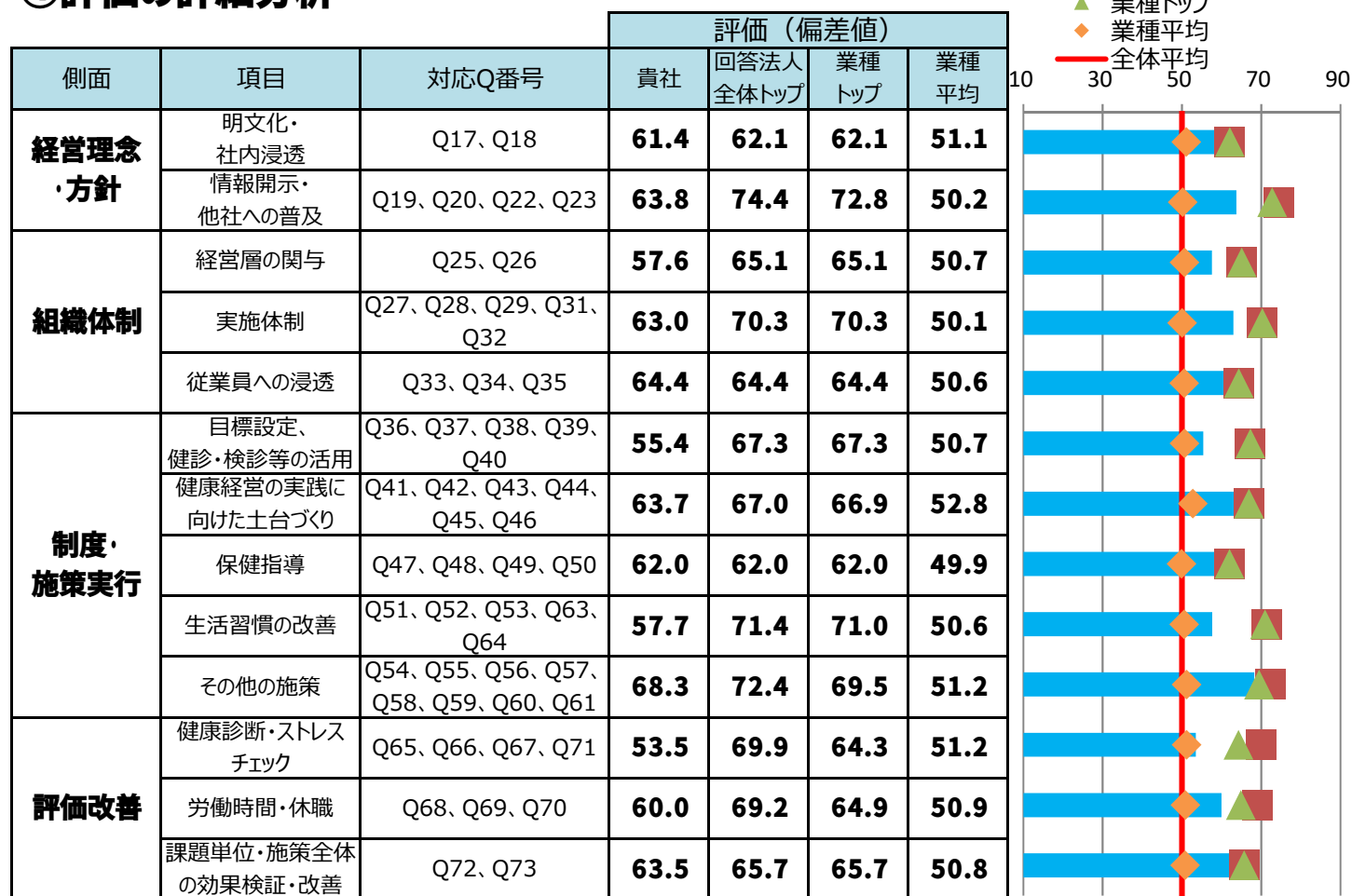
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 251～300位 | 751～800位   | 901～950位   | 1151～1200位 | 201～250位   |
| 総合評価      | 60.0     | 56.0(↓4.0) | 54.6(↓1.4) | 53.5(↓1.1) | 62.5(↑9.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>「社員の安全・健康は事業運営上の最優先課題」であり、社員等への健康維持・増進への取り組みが、モチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの方針の下、「健康経営」を経営戦略の一環として取り組んでいます。<br>リモートワークを推進していくうえで、社員のメンタル・フィジカルヘルス対策は、今後一層重要になると考えております。                                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <b>■メンタル不調者の減少</b><br>・管理職、主査層、入社5年目までの若手社員へ、それぞれの目的・特徴等を捉えたメンタルヘルス研修を実施、不調社員の早期発見等へつなげる<br>・医療スタッフと連携したパルスサーベイの実施等による不調社員の早期発見等<br><b>■特定保健指導対象者率の減少</b><br>・30、40代向け「健康セミナー」を実施、生活改善や健康増進チャレンジ月間（ウォーキング等）への動機付けを促し、疾病予備軍の低減を目指す |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | CSR報告書                                                                                              |
| URL    | <a href="https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/">https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 4      | 回 | 4                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供   |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 自社グループに関するWEB記事配信（毎日、全社員）や全社員参加型のチャット環境の提供 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | メニューのカロリー表示、健康チャレンジ月間「食事改善・ヘルシーメニュー提供・栄養士のセミナー実施」              |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 2021年6月、11月、2022年6月に「1か月健康増進チャレンジ月間」ウォーキングチャレンジを実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 63.0 | % |

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

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

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 66.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 66.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 65.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 63.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                              |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | NTT健康保険組合が取りまとめ、開示している健康レポートの2020年度の弊社の特定保健指導対象者率は20.0%であり、目標指標の17.5%には届かなかった。40歳未満の予備群が40代になった時に特定保健指導対象者となりうる事から、2021年度は、予備軍をいかに減らすかを課題とした。また、コロナにより体調不良を感じている社員も多いことから全社的に健康増進を図る事も課題である。 |
|               | 施策実施結果 | 上期下期で「健康増進チャレンジ月間」を企画、禁煙・禁酒・ウォーキング・食事改善・ヨガストレッチチャレンジ等を実施し、社員の6割が参加。また、アンケートでは6割が運動習慣がついたと回答。                                                                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | NTT健康保険組合が取りまとめ、開示している健康レポートの2020年度の弊社の特定保健指導対象者率は20.0%だったが、2021年度の特定保健指導対象者率は18.1%と、1.9P減少した。健康チャレンジ月間を継続して実施することで、社員の運動習慣が付き、健康増進が図られたと考える。                                                |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 弊社の若手社員の病気休暇取得者は増加傾向にあり、メンタル事由による病気休暇取得者が半数を占める。【メンタル比率⇒2019（41.7%）2020（53.8%）2021（50.0%）】また、若手社員の休職者11人のうち、メンタル事由による休職者は8人で7割を超える。悩みが長期化する傾向のため不調防止策が重要。                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 入社5年目までの社員（446人）へ、産業医・保健師によるメンタルヘルス研修、外部講師による自己効力感や受援力等を学ぶ講話を実施。参加者の9割が研修内容をよく理解した、今後研修内容を活用したいと回答。                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 研修実施前アンケートでは、6割が会社の相談窓口を知らないと回答したが、研修実施後アンケートでは、10割が4つある相談窓口を知ることができたと回答した。また、研修後に相談窓口への相談実績があり、「気軽に相談できない」「誰に相談していいかわからない」等、若手社員がセルフケア知識が少ない傾向から抱え込んでしまう「心の負担」を軽減できる一助となった。                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌ・ティ・ティ・インフラネット株式会社

英文名: NTT InfraNet

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

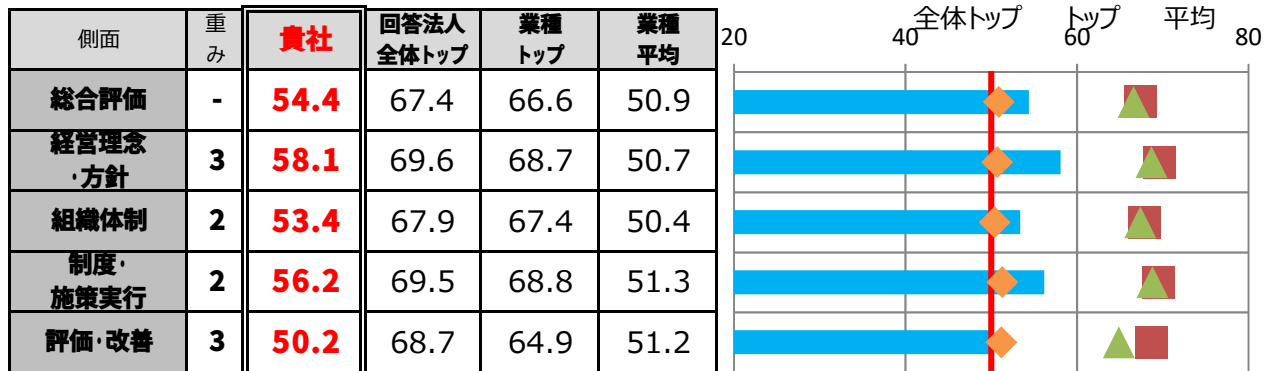
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1101~1150位 / 3169 社中

■総合評価: 54.4 ↓1.1 (前回偏差値 55.5)

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

## ②評価の内訳



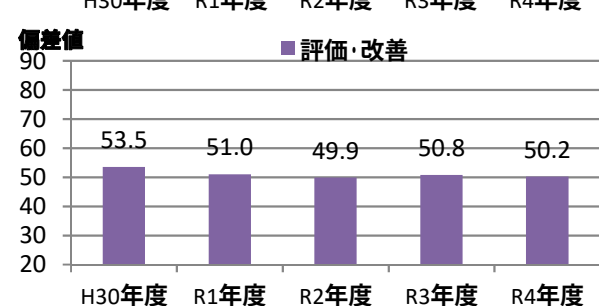
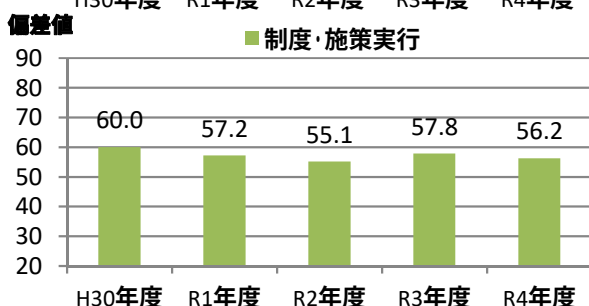
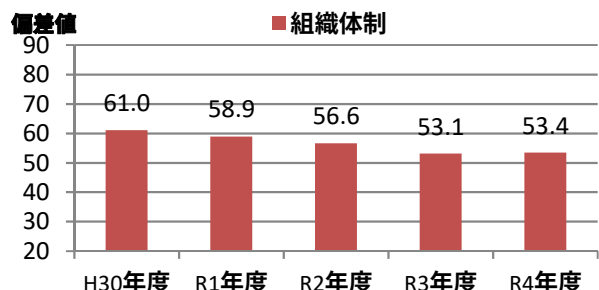
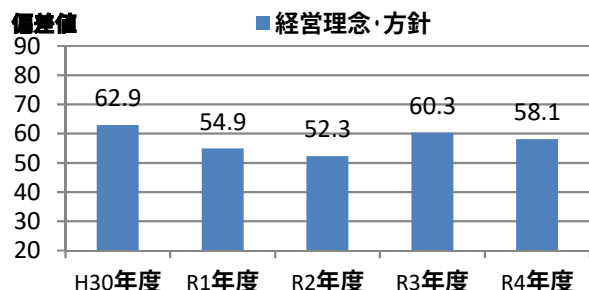
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

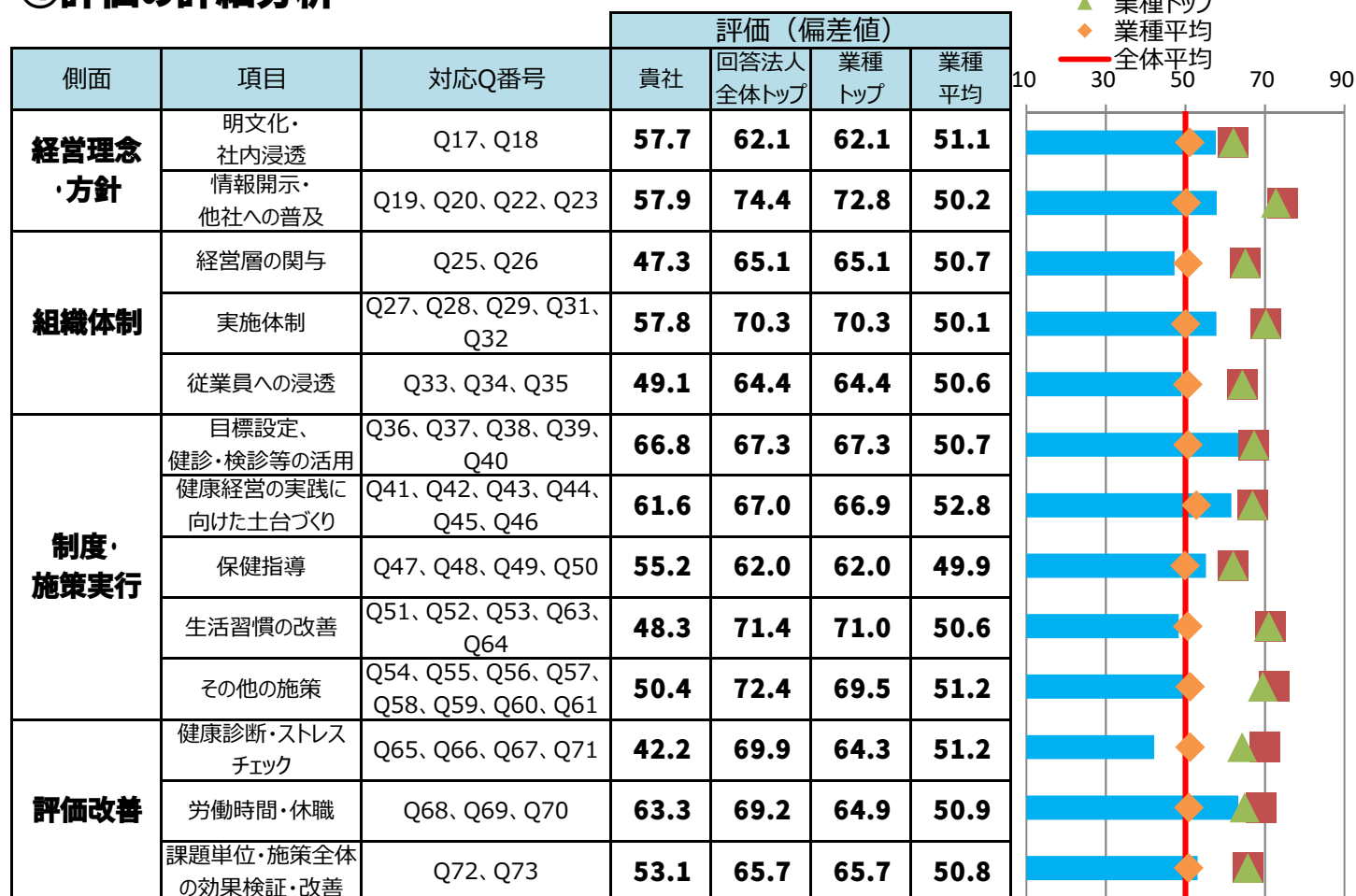
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 251~300位 | 801~850位   | 1051~1100位 | 901~950位   | 1101~1150位 |
| 総合評価      | 59.8     | 55.0(↓4.8) | 53.0(↓2.0) | 55.5(↑2.5) | 54.4(↓1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>健康維持・増進への取組が社員等のモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大へつなげると考え、全社方針としておりその実現に向けアブセンティズム・プレゼンティズムの改善等による社員のパフォーマンス向上・企業価値の向上が課題。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>・アブセンティズム・プレゼンティズムの改善を通じた労働生産性の向上に繋げるため、メンタルヘルス休務者の更なる低減、特定保健指導対象者数の低減。<br/>・健康状態の改善による、医療費総額の抑制。（健保組合とのコラボヘルス推進）</p>                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | CSR報告書                                                    |
| URL    | <a href="https://group.ntt/en/">https://group.ntt/en/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 16     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 34     | 回 | 3                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 48.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 86.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 各エリア地域のボランティア組織と連携し、積極的に参加出来るよう働きかけた。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 55.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 定期健康診断・人間ドック時における保健師等からの各種改善指導 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 84.0                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                         |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | スポーツクラブ等と提携及び利用補助を行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 80.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 80.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 64.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                           |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業収益拡大につながると考える。また、アフターコロナにおけるリモート型の働き方を推進していくうえで（場所にとらわれず自由な働き方）社員のメンタルヘルスへの対策がさらに重要になると考えております。       |
|               | 施策実施結果 | 新型コロナへの感染により就業禁止する場合の服務について感染拡大を抑制する観点から感染が確定した以降「勤務扱い」とする服務の整備を実施、ワクチン職域接種を実施し地域の負担軽減、社員の安心安全に貢献した。                                      |
|               | 効果検証結果 | ワクチンに異物混入が報道されたが、事前に構築した連絡体制を基に、ワクチン利用実績の確認、社員対応、社内関係者共有を迅速に実施したことにより、社員等の混乱を招くことなく接種継続                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                          |
|               | 課題内容   | NTTグループ全体としてメンタルヘルス休暇・休職者が増加傾向にあり、低減に向けた取組が課題。休務者の発生は、アブセンティズムによる企業活動上の損失と認識し重要課題です。メンタル不調者の早期発見、早期改善に向け、パルスサーベイを用いてセルフケア・ラインケアに繋げる取組を実施。 |
|               | 施策実施結果 | パルスサーベイを活用することにより職場上長による一時対応、コミュニケーションの充実をはかることによりスムーズな産業医との情報連携を図り早期改善をし、不調者低減に貢献した。                                                     |
|               | 効果検証結果 | 休暇・休職に至る前に不調発見及び早期セルフケア・ラインケアに繋げることで、休務者の減少に繋がった。各ラインとの情報連携等含めた組織的な対応を徹底、休職に至る前に職場サポート・業務調整等が有効と認識した。                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本電子計算株式会社

英文名:

■加入保険者: 東京証券業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

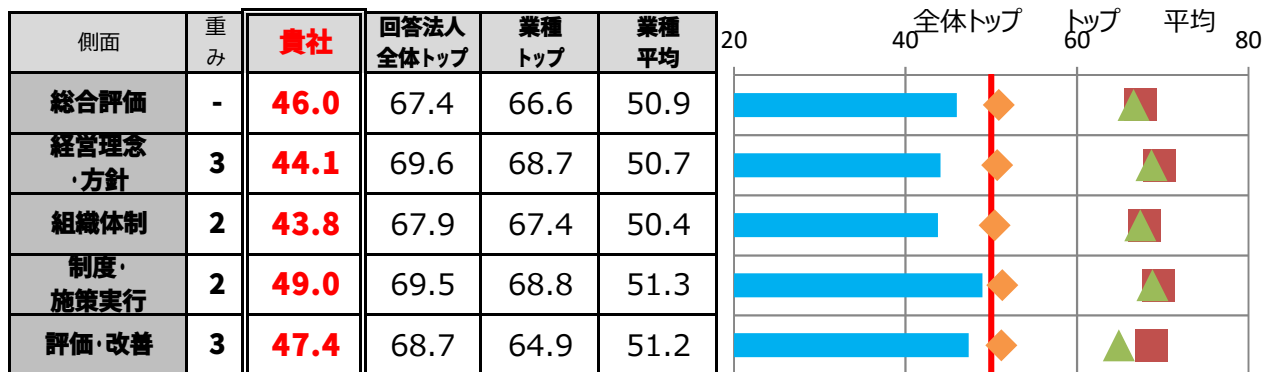
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2151~2200位 / 3169 社中

■総合評価: 46.0 ↑3.7 (前回偏差値 42.3)

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

## ②評価の内訳



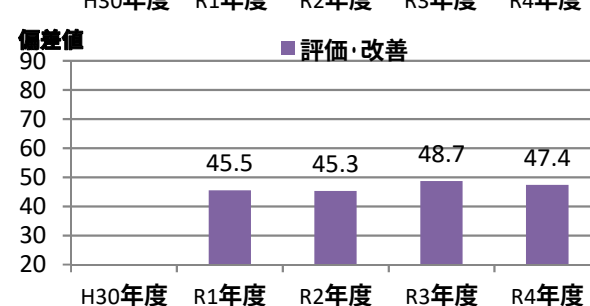
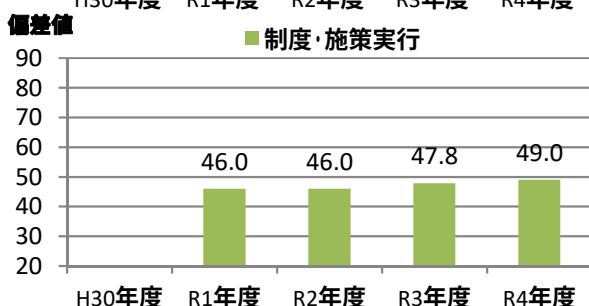
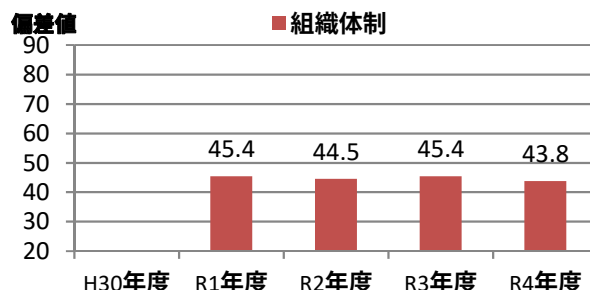
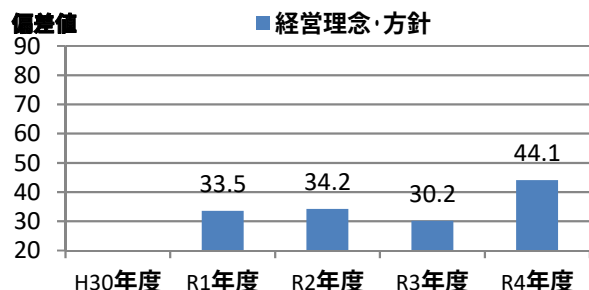
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

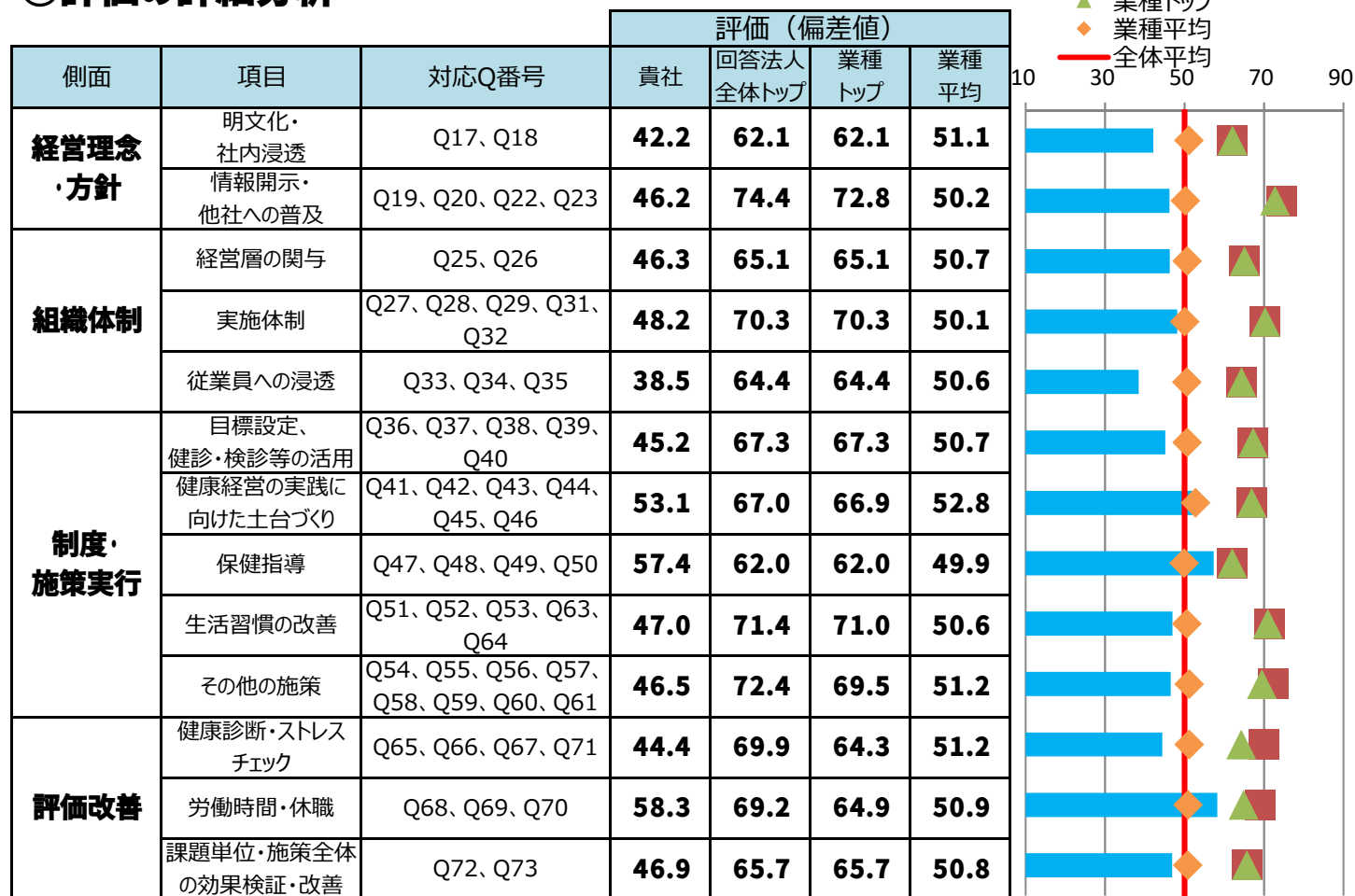
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1801~1850位 | 1951~2000位 | 2301~2350位 | 2151~2200位 |
| 総合評価      | -      | 42.0(-)    | 42.0(↑0.0) | 42.3(↑0.3) | 46.0(↑3.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>健康経営を推進することで、労働時間の削減、健康診断結果の有所見率の低下、メンタル不調者の減少という課題を解決したい。</p>    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>労働時間の削減 → 総労働時間平均1960時間</p> <p>健康診断有所見者率 → 全国平均58.5%以下</p> <p>メンタル不調者数 → 発生者数前年度比減</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 45     | 回 | 12                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 87.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | フロア内でのフリーアドレスを実施。前日とは違う席を推奨することでコミュニケーションの促進を狙う。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 87.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | カロリーや栄養バランスを考えた仕出し弁当の提供。また、ヘルシーな間食（オフィスで野菜）の提供。                |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 60.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ストレッチや歩数カウントを実施することで自動販売機で利用できるポイントを提供するサービスを導入。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.2 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.0    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|       |        |                           |
|-------|--------|---------------------------|
| 効果検証① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防 |
|       | 課題内容   | 全社的に健康に対する意識が低いこと。        |
|       | 施策実施結果 | 健康診断の事後措置について、実施を徹底すること。  |
|       | 効果検証結果 | 特定保健指導の実施率が19%と2ポイント上昇した。 |
| 効果検証② | 課題のテーマ | -                         |
|       | 課題内容   |                           |
|       | 施策実施結果 |                           |
|       | 効果検証結果 |                           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTデータ フィナンシャルテクノロジー

英文名：NTT DATA Financial Technology Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

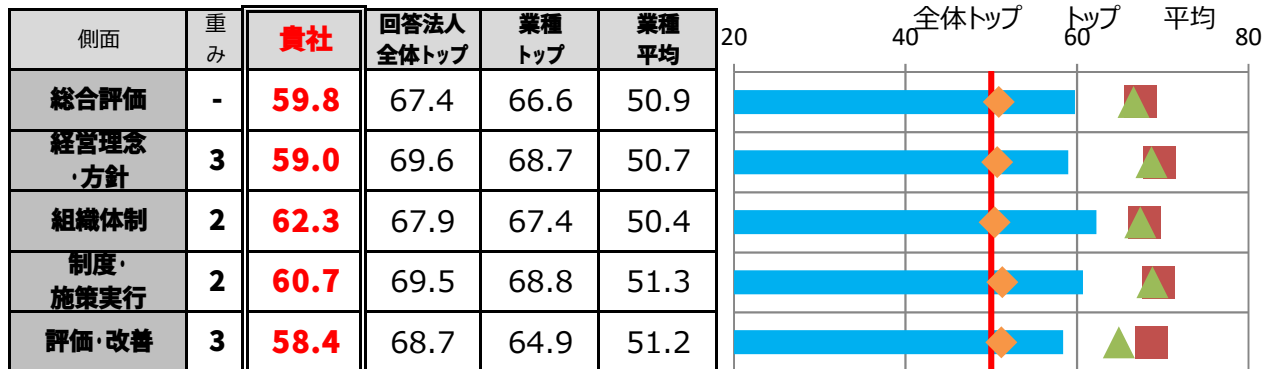
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 551～600位 / 3169 社中

■総合評価： 59.8 ↑1.0 (前回偏差値 58.8)

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

## ②評価の内訳



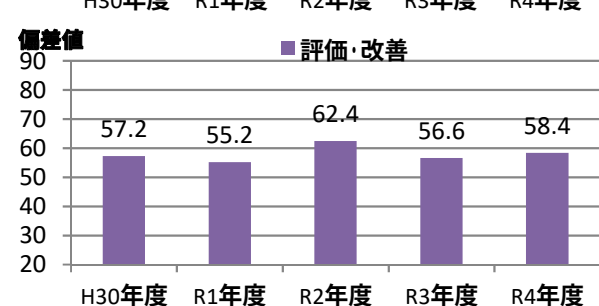
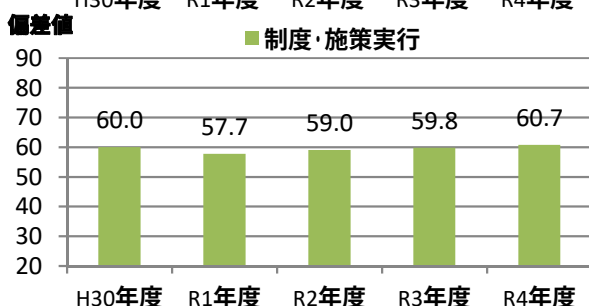
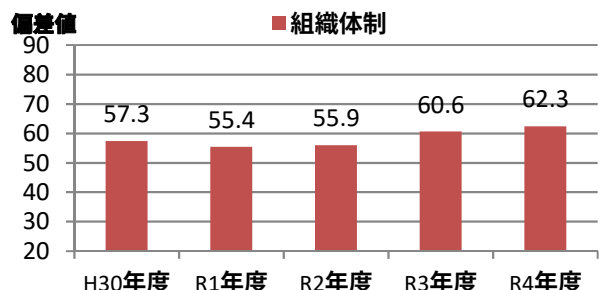
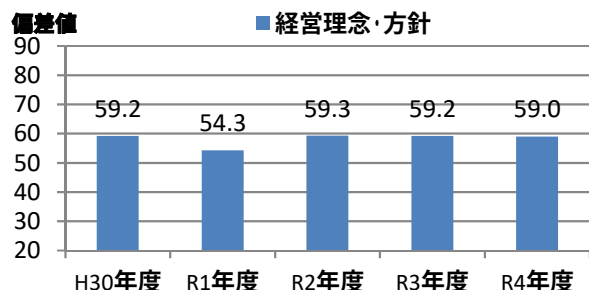
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

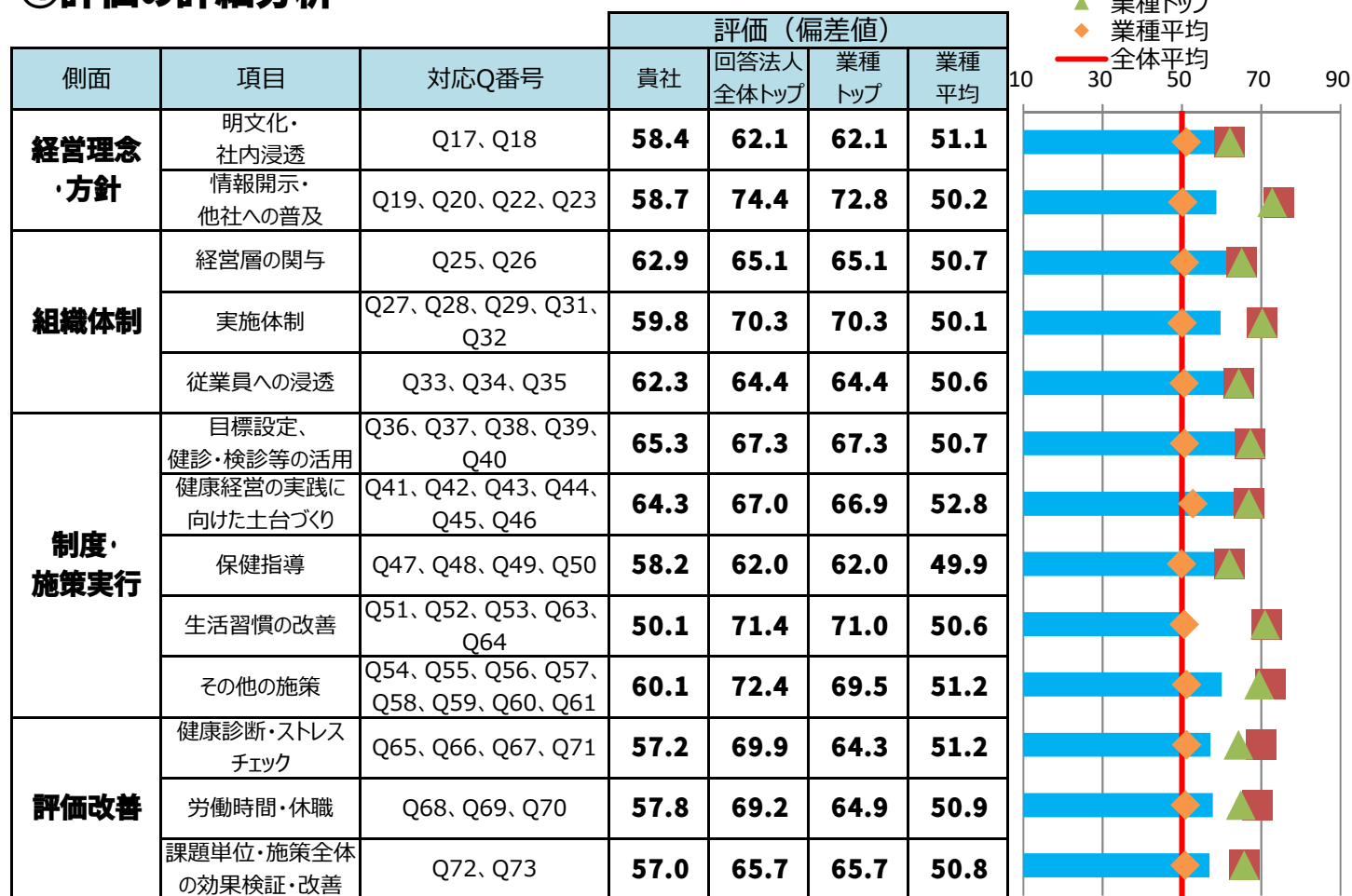
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 301～350位 | 801～850位   | 451～500位   | 551～600位   | 551～600位   |
| 総合評価      | 58.7     | 55.5(↓3.2) | 59.5(↑4.0) | 58.8(↓0.7) | 59.8(↑1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                    |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>働き方・ライフスタイルが多様化する中、社員がワークライフバランスを保ち、楽しく前向きにやりがいを持って仕事に取り組める環境を創ることが、社員の創造性・モチベーションの向上の基盤として必要だから。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員のパフォーマンスと社員満足度を高める新しい働き方・環境を実現することで、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待。                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 33     | 回 | 12                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 71.7 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | WOWTALKを全社導入し、日々のコミュニケーションが行いやすい環境を整備    |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 特定保健指導者に対して、食生活改善をアプリを利用して食生活改善を促進している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 24.6                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 37.6 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                        |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康増進活動することでポイントが得られるアプリを導入し、健康保持・増進を促進 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 5.0 | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 60.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 63.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                    |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                   |
|               | 課題内容       | 新型コロナ感染拡大によりリモート環境での対応が増えた。その結果、若手社員の不調者が増えている。                    |
|               | 施策実施<br>結果 | 春と秋の2回に分け、個人ごとに保健師面接を実施。対応が必要な社員に適宜、サポートを実施。                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 定期的なサポートにより、新入社員のメンタルでの不調者（病気休暇）を出すことなく1年対応できた。                    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                  |
|               | 課題内容       | テレワークが進み、リモートでの業務が中心となり、チーム内のコミュニケーションが不足し業務の遂行に影響が出ている。           |
|               | 施策実施<br>結果 | コミュニケーションを活性化するために、講師を交えた約半年程度の活動を実施。                              |
|               | 効果検証<br>結果 | 実施前後のストレスチェックにおいて、チーム内の関係性等に改善がみられ、総合健康リスクが23ポイントの改善が見られた（108⇒85）。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立ソリューションズ西日本

英文名: Hitachi Solutions West Japan, Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

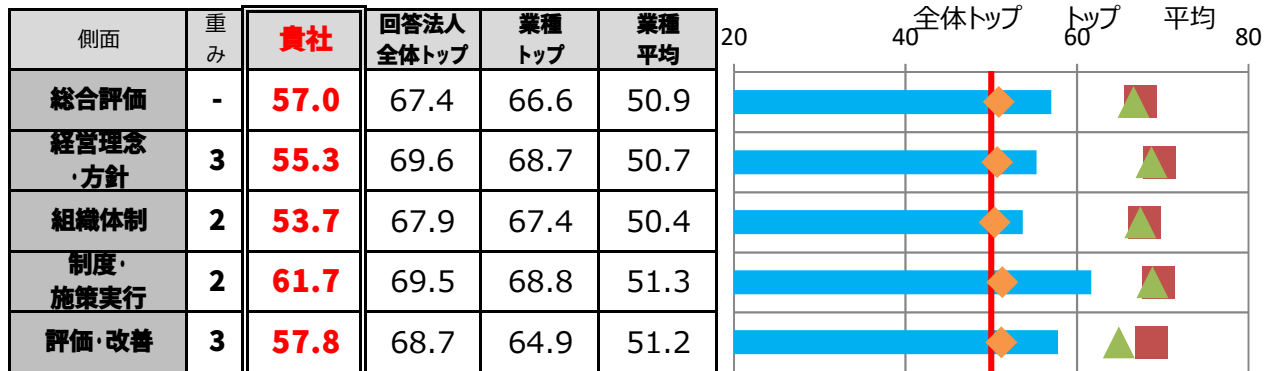
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 3169 社中

■総合評価: 57.0 ↑3.1 (前回偏差値 53.9)

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

## ②評価の内訳



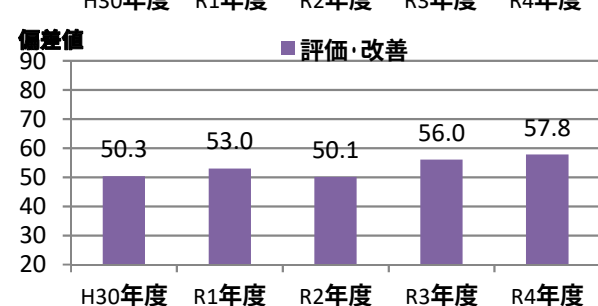
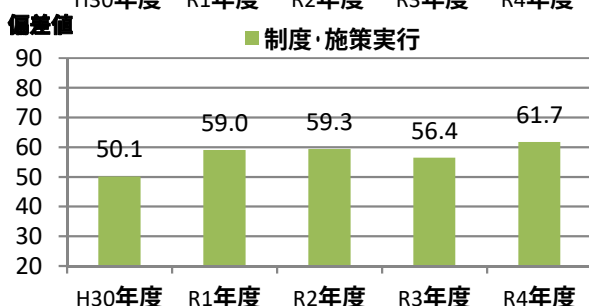
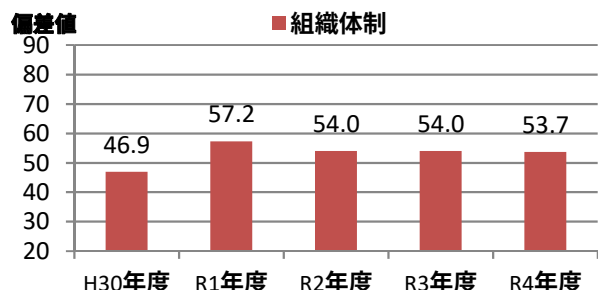
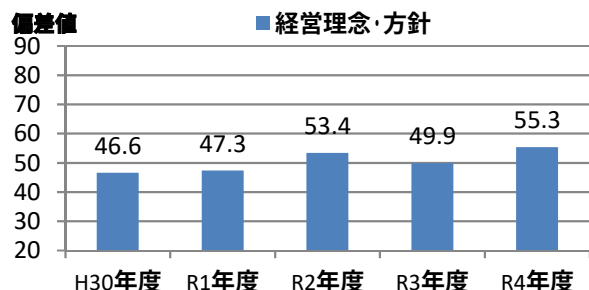
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

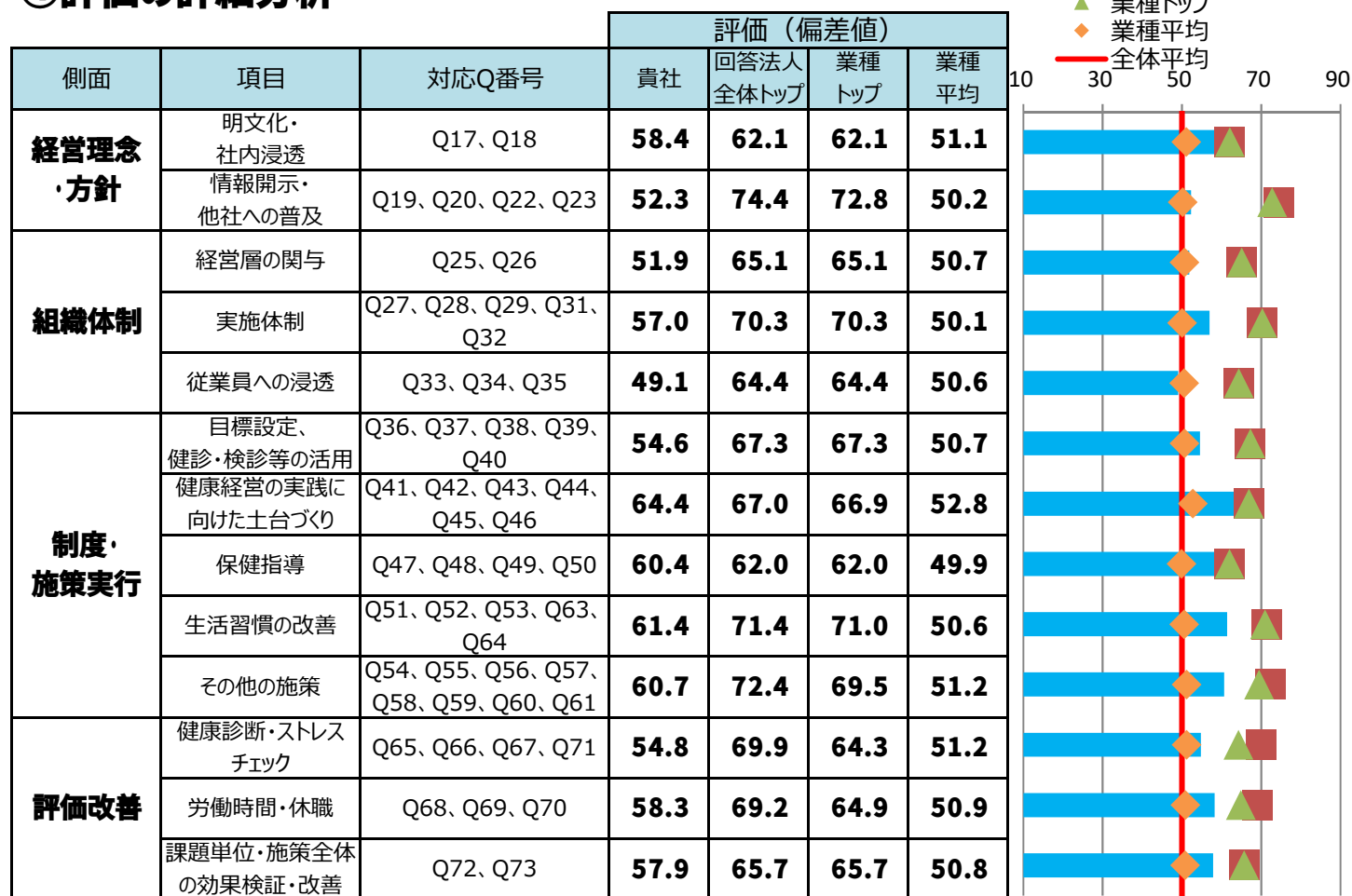
|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1051~1100位 | 1001~1050位 | 1001~1050位 | 1101~1150位 | 851~900位   |
| 総合評価      | 48.5       | 53.3(↑4.8) | 53.7(↑0.4) | 53.9(↑0.2) | 57.0(↑3.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>当社は「従業員の安全と健康を守ることは全てに優先する」を基本理念とし、安全活動と共に従業員の健康保持・増進活動である「健康経営」を推進している。当社における最大の経営リソースは人材であり、その育成こそが最大の取組課題である。従業員の心身の健康増進に取り組むことで、従業員と当社がともに成長していくことをめざしている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が働きがいや成長を実感し、一人一人が生き生きと働くことができる職場を整えることで、会社の生産性向上および持続的発展を期待している。具体的な指標として、アブセンティーズムやプレゼンティーズム、ワークエンゲージメントを測定し、数値の改善をめざして効果検証を実施する。</p>                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>11</b> | 回 | <b>3</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>13</b> | 回 | <b>9</b>          | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>99.8</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |              |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                                |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | フリーアドレスで随所に可動式モニタ、ホワイトボード設置しフレキシブルなコミュニケーション空間を整備。 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康相談窓口を設置し、電話・Webで相談が可能。ただし実績は個人情報に配慮し人数は未集。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                            |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                  |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>98.9</b> | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>29.5</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 63.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 長時間労働を巡る社会的関心の高まりや過重労働に伴う健康障害の防止、2019年4月の労働基準法(36協定)改正に伴う規制の強化や2022年4月の改正育児・介護休業法が段階的に施行されている状況等を踏まえ、ワークライフバランスへの取組みの一環として、労働時間の最適化(時間削減)をめざす必要がある。                                                                                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 長時間労働に係る社内規制基準の強化及び勤休状況(残業時間、年休取得日数等)の見える化、ワークライフバランス施策等の就業管理に関する通知や育児関連休暇に関する通知を発信し労働時間の適正化を図っている。<br><br>社員一人あたりの平均実労働時間は2020年度：1,944時間、2021年度：1,968時間で所定就業日数が前年度+1日の影響もあり前年度+24時間となった。コロナ禍における働き方として、メリハリある勤務の実践が停滞したことが影響したと考えられる。<br>なお一方で、2020年度より推進の男性の育児関連休暇取得率は、80%超で推移しており社員一人一人が働き方改革に向けて取り組んでいる結果であると考えられる。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 保険者より展開される事業所別健康スコアリングレポートによると、喫煙者の割合が高い結果となった。生活習慣病などの疾病の高リスク者であり、対策が必要である。                                                                                                                                                                                                                                            |
|               | 効果検証結果 | 喫煙率を下げることを目的とし、2020年度に禁煙外来等の費用を会社で負担する禁煙キャンペーンを実施し、2021年度はメールを使用してできる禁煙プログラムを実施した。<br><br>健康スコアリングレポートによると2019年度の喫煙者の割合は32.0%であったが、2020年度は29.2%、2021年度は28.5%と低下しており、一定の効果があつたと評価している。                                                                                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: N T Tコムエンジニアリング株式会社

英文名: NTT Com Engineering Corporation

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

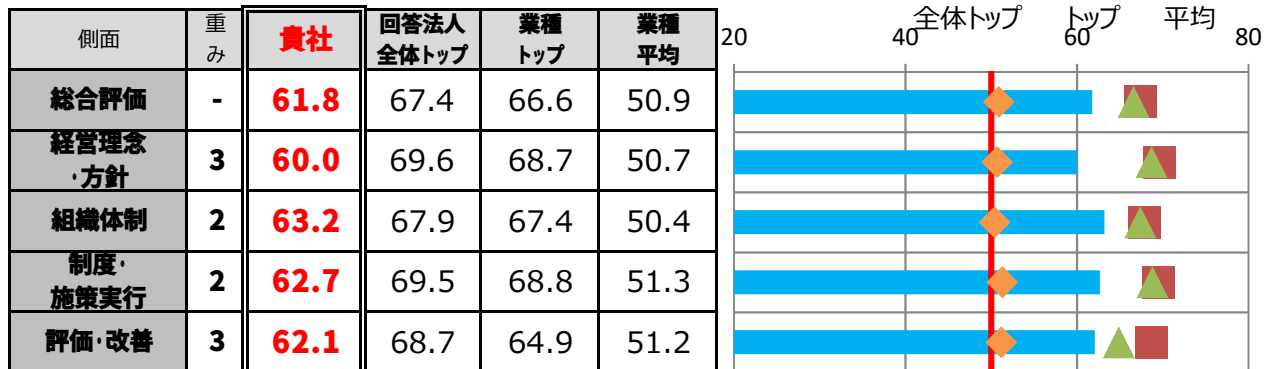
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 3169 社中

■総合評価: 61.8 ↑3.3 (前回偏差値 58.5)

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

## ②評価の内訳



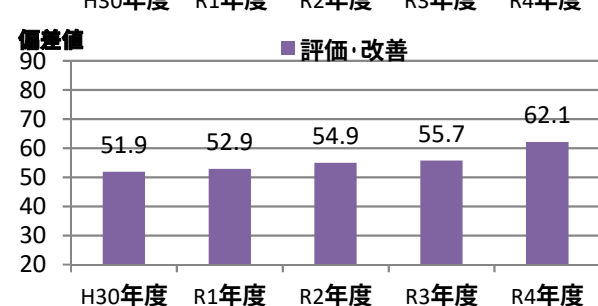
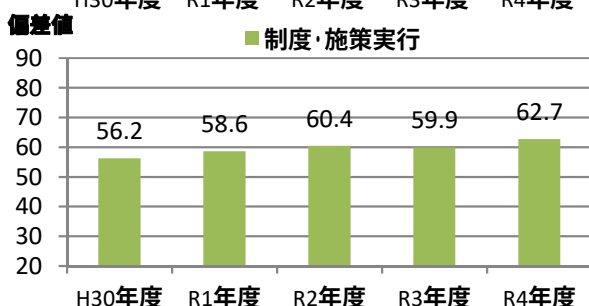
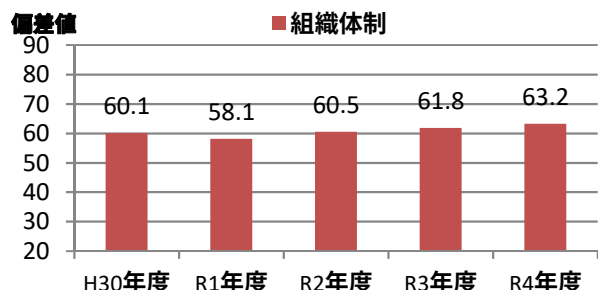
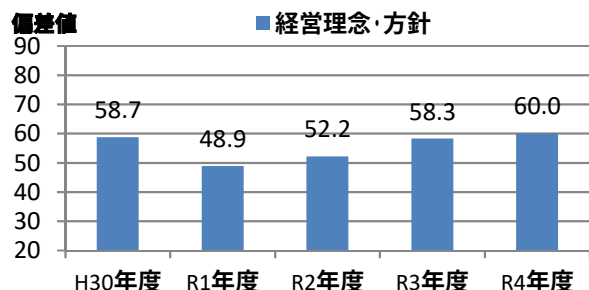
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

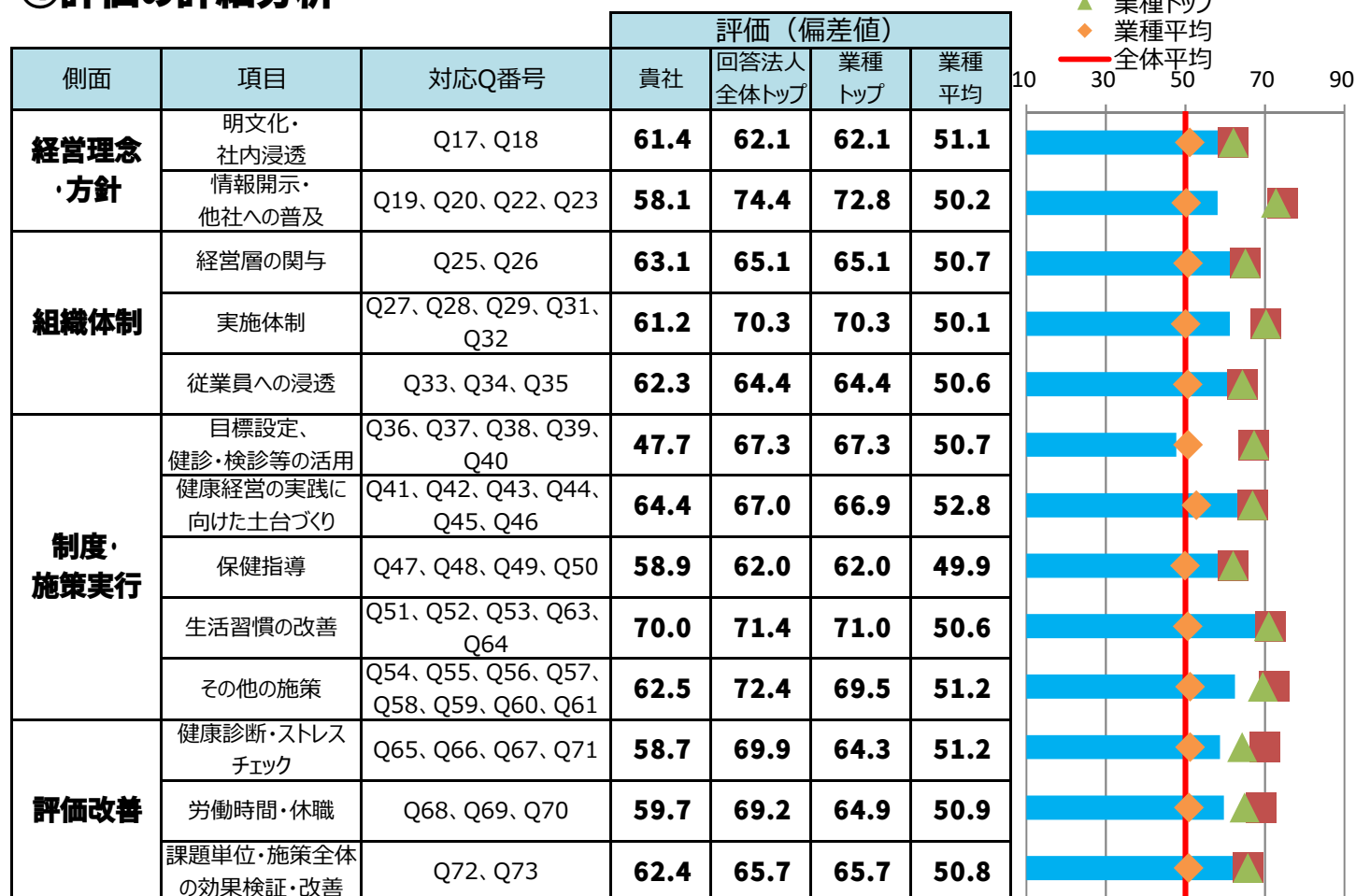
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 451~500位 | 951~1000位  | 751~800位   | 551~600位   | 301~350位   |
| 総合評価      | 56.9     | 53.9(↓3.0) | 56.3(↑2.4) | 58.5(↑2.2) | 61.8(↑3.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                        |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>リモートワーク中心の働き方に転換してきた中、運動不足による健康不安やコミュニケーション不足によるメンタル発症リスクが顕在化している。運動不足については社員参加型施策を推進してきたが参加率がなかなか高まらず、メンタル発症についてはセルフケア、ラインケアを徹底してきたものの再発や若年/ベテラン層の発症が増傾向にある。                         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員ニーズに応え、多様なオンラインプログラムをフィットネスクラブと提携し展開するとともに、食事改善プログラム、コミュニケーション活性化のため若年層をターゲットにしたeスポーツ大会、ベテラン層をケアするプログラムも順次展開。これらにより全社的な健康機運を高め参加者率をアップさせ、特定保健指導対象者率を昨年度20.1%⇒17.5%に、要健康管理者千人率を昨年度18.14人⇒10.0人を目標とする。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.nttceng.com/healthmanagement/">https://www.nttceng.com/healthmanagement/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 15     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 46     | 回 | 24                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | バーチャルオフィスを提供し、リモートワークをしながらオフィスでの気軽なコミュニケーション活性化を実現 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                           |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                       |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 深夜勤務者へ食生活改善研修及びバランスの良い食事体験を通して食生活の見直しに繋げた |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 15.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | ウォーキングイベント、また心身の健康改善が可能な全9種のプログラムへオンラインで参加できる企画を開催 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 67.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 62.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 67.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | リモートワーク推進に伴う運動不足が、健康診断から測定できる指標での脂質・血糖リスクへと顕在化している。これに対しウォーキング施策を推進してきたが2年間の実施で参加率は頭打ち（10%前後）となっていた。社員アンケートを実施したところ健康ニーズの多様化（選択の自由度が高い施策を要望）が把握できた。             |
|               | 効果検証結果 | 参加者は20%強と昨年の2倍以上の数値となり、うち8割は3つ以上のプログラムへ参加する等、参加型施策の社員のコミットが大幅増となり、健康意識向上へつながった。                                                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | メンタルヘルス不調者は、2021年から2022年にかけて38名から36名へと減少傾向であるが、千人率に換算すると18.14名と多い状況である。メンタルヘルス不調者の発生は、不調者本人の生活に大きな師匠をきたすだけでなく、会社にとっても事業を進めるうえで経済的・精神的なダメージが大きいことから改善していきたいと考える。 |
|               | 効果検証結果 | 不調者予備軍の早期発見し現場管理者へマネジメントカイゼンを要望する等、早期対応を行うことによる不調者の長期化を防ぐことに加え、産業医・保健師との連携を密にし、予防を図っていく。<br>(2022年度末 27名・2023年度末 25名・2024年度末 18名)                               |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社NTTデータ・インフォメーションテクノロジー

英文名: NTT DATA Information Technology Co.,Ltd.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

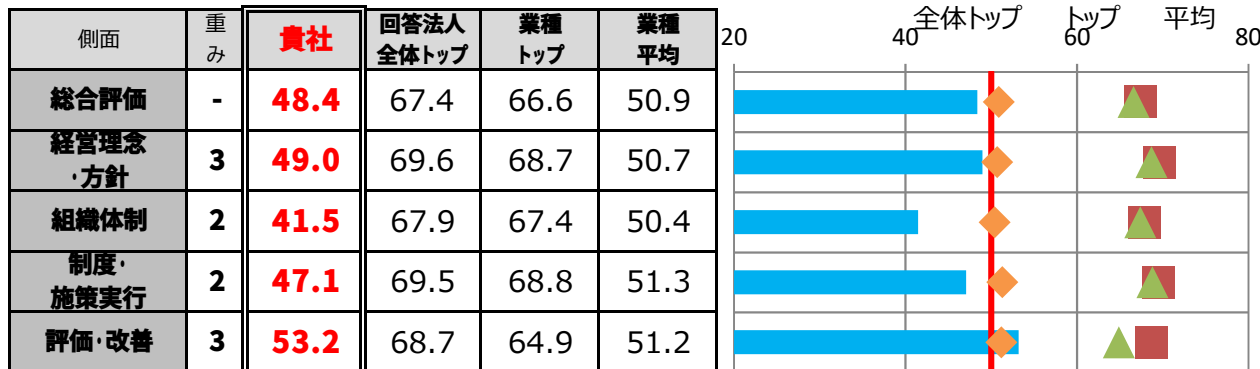
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 3169 社中

■総合評価: 48.4 ↓1.3 (前回偏差値 49.7)

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

## ②評価の内訳



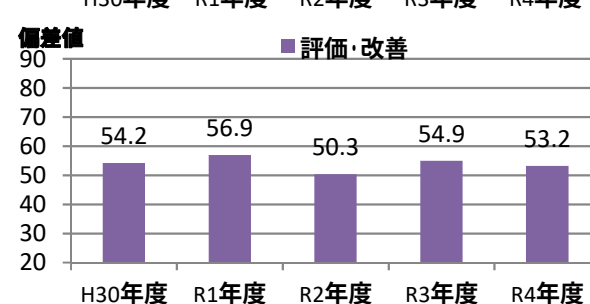
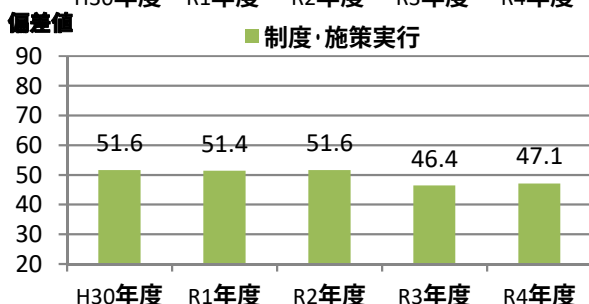
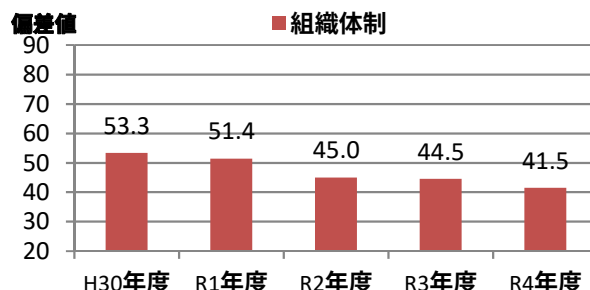
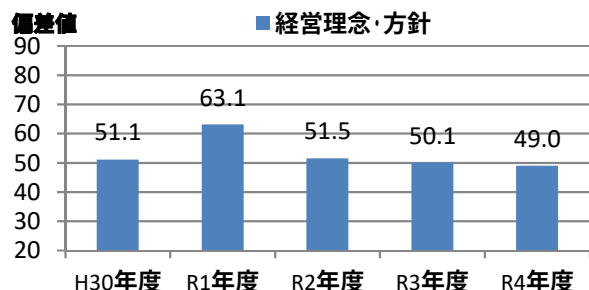
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

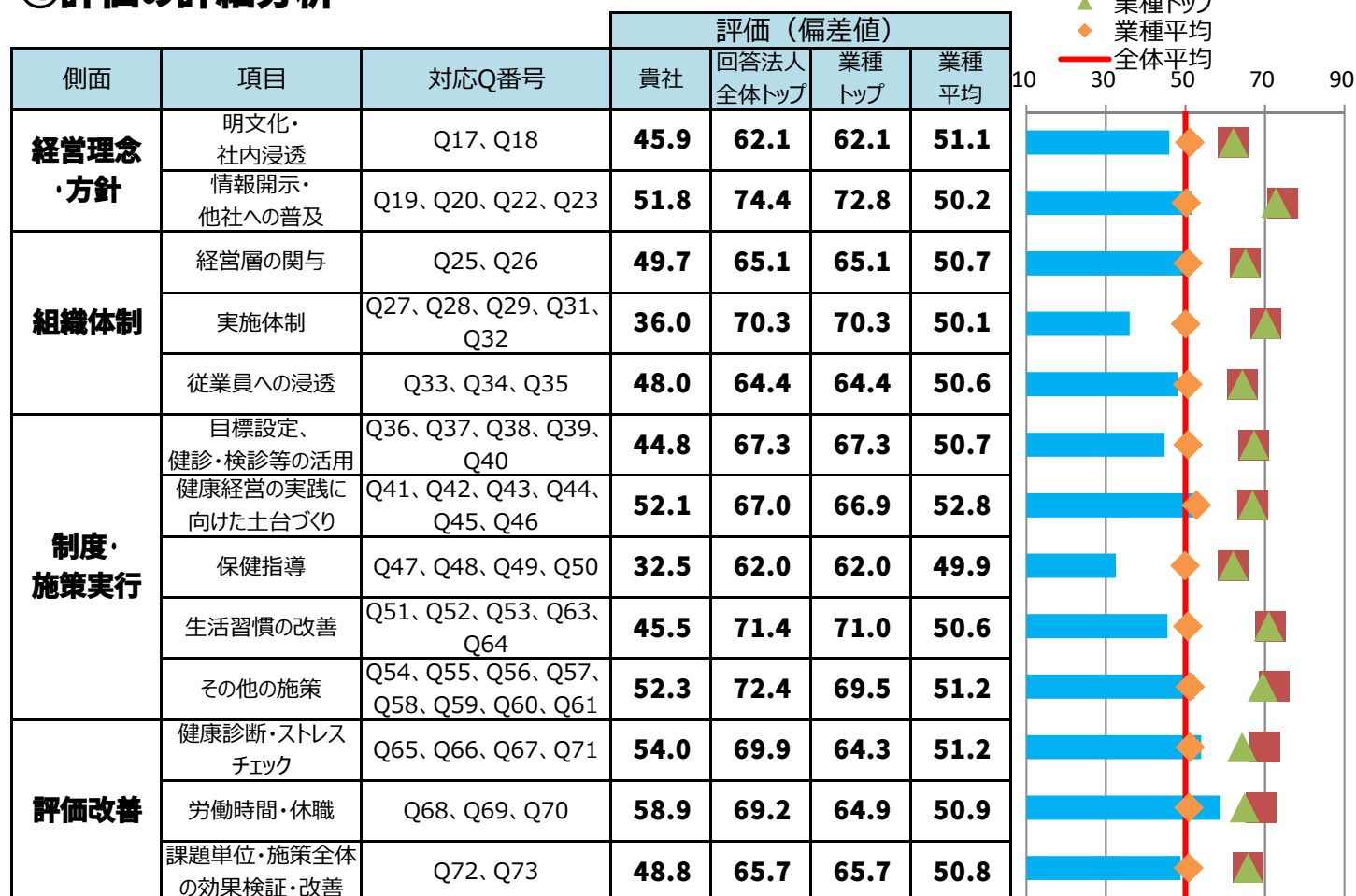
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 801~850位 | 651~700位   | 1351~1400位 | 1601~1650位 | 1851~1900位 |
| 総合評価      | 52.3     | 56.6(↑4.3) | 49.9(↓6.7) | 49.7(↓0.2) | 48.4(↓1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                            |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>中国との往来制限により関連会社からの技術者が来日できず人的資源が限られてくる中、社員のエンゲージメントを高め、パフォーマンスをアップさせ、労働生産性を向上させることが不可欠。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員とその家族の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、社会貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待。</p>                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.nttdata-china.co.jp/informaiton/info_index.html#20210304">https://www.nttdata-china.co.jp/informaiton/info_index.html#20210304</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 82     | 回 | 52                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 99.2 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                        |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | その他                                    |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 週に3回、全社員を対象に任意参加で雑談できるWEBミーティングを実施している |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 2.9 | % |

■ 食生活改善

|                              |                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 会社管理の農園で収穫された無農薬野菜を社員に提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | フットサル大会等への参加費用補助やスポーツクラブの法人契約利用を推奨し社員の健康増進に努めている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 25.0 | % |

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

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

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 42.8    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 47.1    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                   |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 当社社員は大半がお客様先常駐となっているため、従業員間コミュニケーションのためのイベントを開催していたが、コロナの影響で対面イベントができず、アンケート結果よりコミュニケーション不足という結果が顕在化している。社員間の交流や帰属意識の向上、モチベーションの向上が重要な課題となっている。                   |
|               | 施策実施結果 | 2021年は営業日毎日、2022年4月からは週3日オンラインで雑談会を開催。<br>若手社員を集めて帰属意識向上のための会を開催し、役員との対話会を対面で行うことでコミュニケーション強化を図った。                                                                |
|               | 効果検証結果 | 雑談会の効果<br>2021年4月～12月までで157回実施、延べ1126名の参加。<br>2022年1月～9月までに106回実施、延べ900名の参加。<br>2021年度社員満足度調査では雑談の取組に対する評価4（5段階評価）となっている。<br>若手社員の会<br>対話会後のヒアリングにおいて90%以上が満足との結果 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                                   |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・フロンティア

英文名:

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

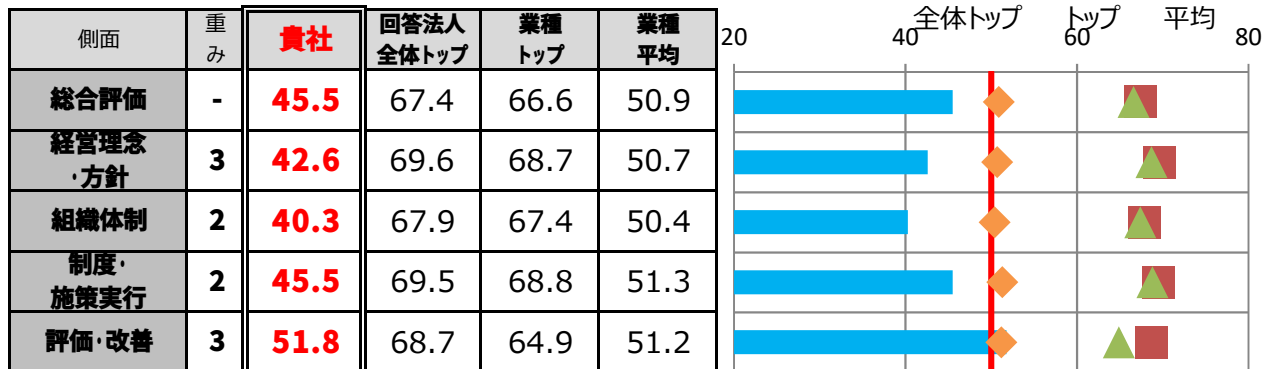
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2201~2250位 / 3169 社中

■総合評価: 45.5 ↓2.0 (前回偏差値 47.5)

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

## ②評価の内訳



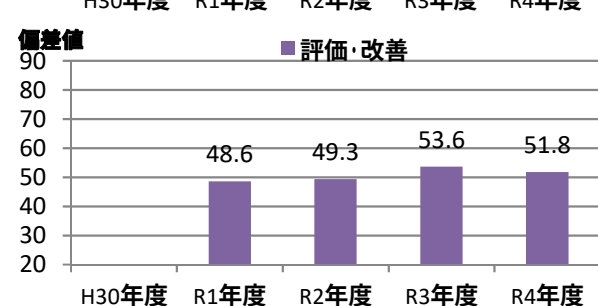
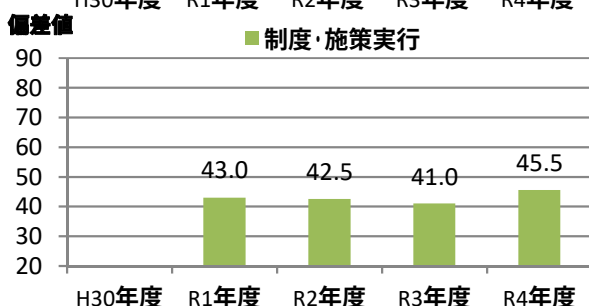
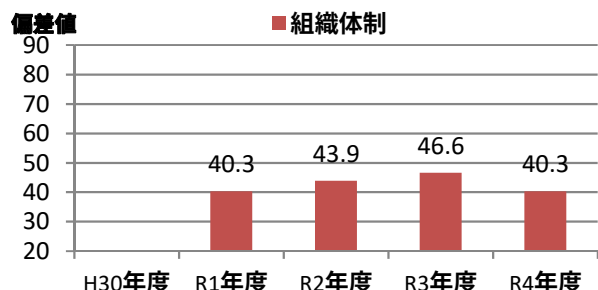
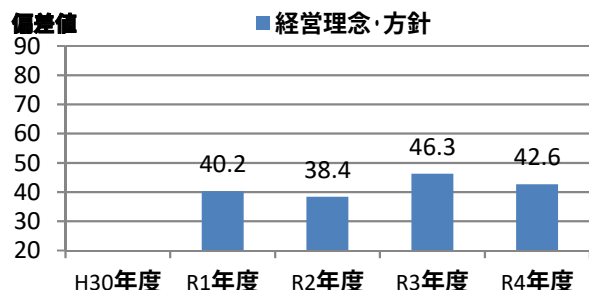
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

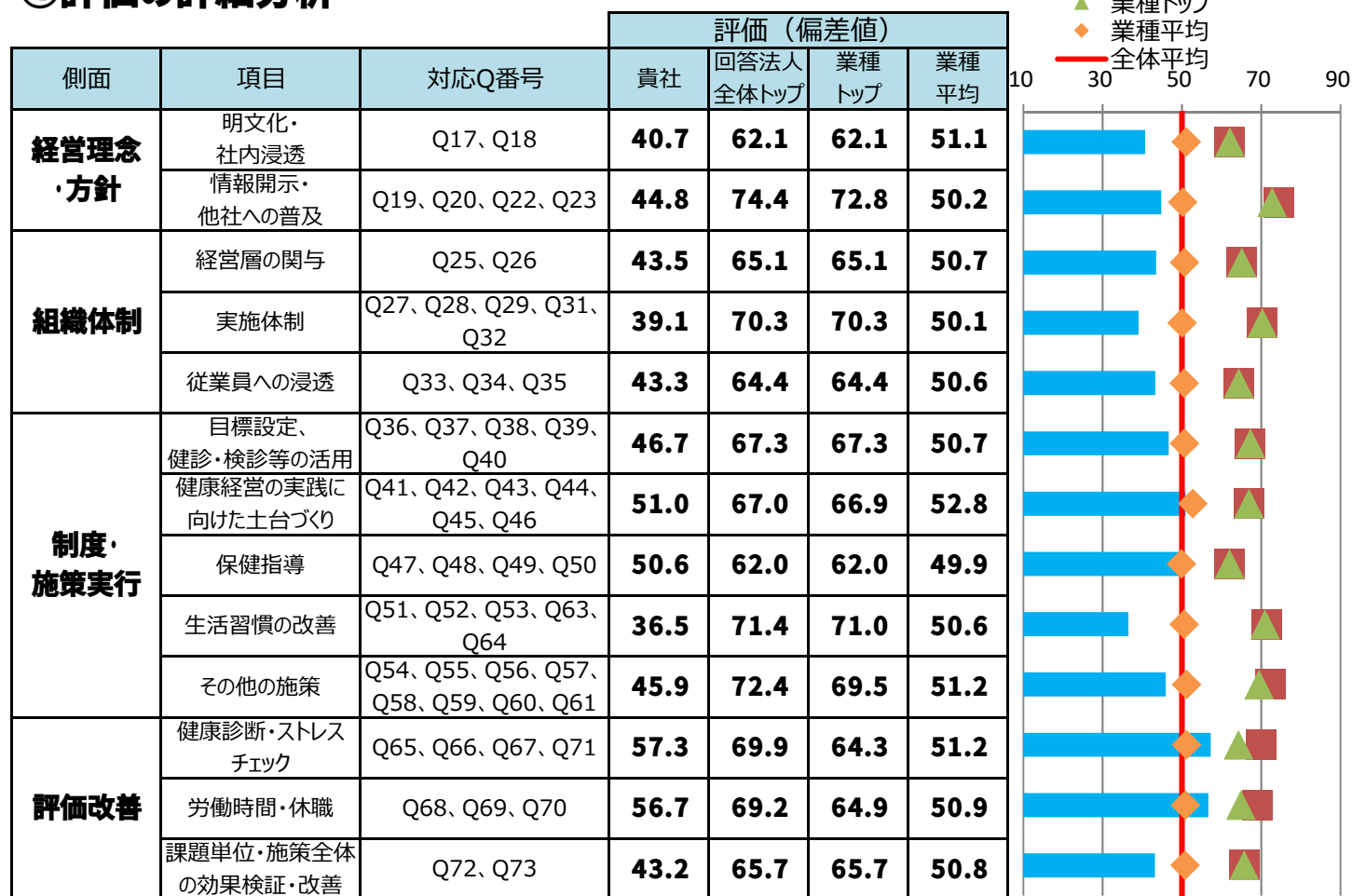
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1701~1750位 | 1851~1900位 | 1851~1900位 | 2201~2250位 |
| 総合評価      | -      | 43.3(-)    | 43.6(↑0.3) | 47.5(↑3.9) | 45.5(↓2.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                        |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>人的資源が限られてくる中で、従業員が安心、安全の中、生き活きと業務を遂行できる環境を提供する。それにより、パフォーマンスをアップさせ、労働生産性を向上させることが不可欠。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員の健康維持・増進への取り組みが、モチベーションや生産性を向上させ、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待                                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>13.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | ZOOM、Slack等を導入し、日々のコミュニケーションが行いやすい環境を整備  |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>80.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康に関するコラム等を配信し、食生活の大切さについて情報発信 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | ウォーキングによる健康増進活動イベントとして、「さつきランアンドウォーク企業対抗戦」に参加した |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>3.3</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>41.0</b> | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 43.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                  |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                      |
|               | 課題内容       | テレワークを実施するにあたってのPC、モニター等の機器は過不足なく提供出来ているが、自宅での実施環境については更なる充実化が必要 |
|               | 施策実施<br>結果 | テレワーク環境向けに臨時の手当て支給を行った                                           |
|               | 効果検証<br>結果 | 自宅のテレワーク環境の充実化に貢献できた                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                |
|               | 課題内容       |                                                                  |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTT東日本サービス

英文名：NTT EAST SERVICE CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

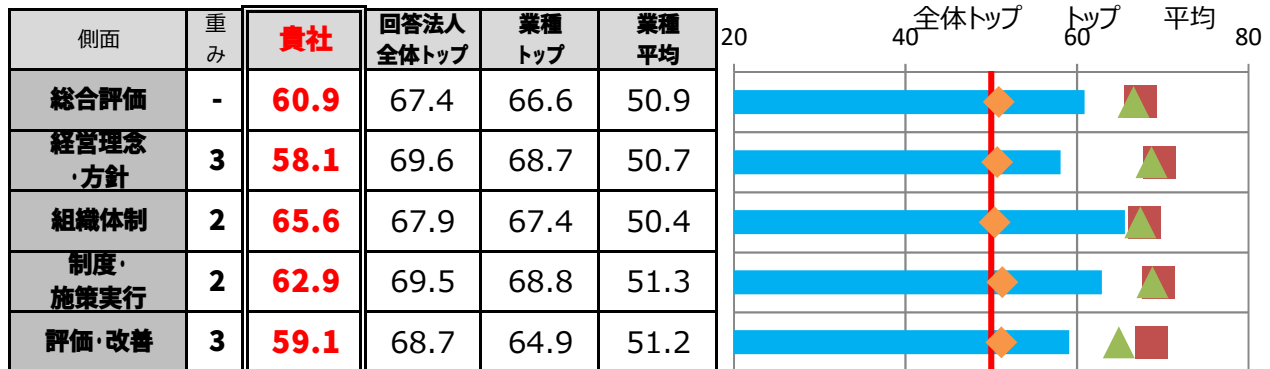
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 401～450位 / 3169 社中

■総合評価： 60.9 ↑2.7 (前回偏差値 58.2)

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

## ②評価の内訳



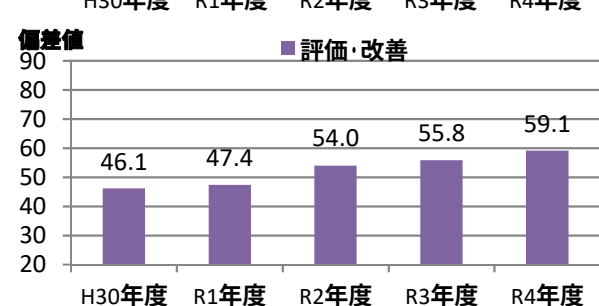
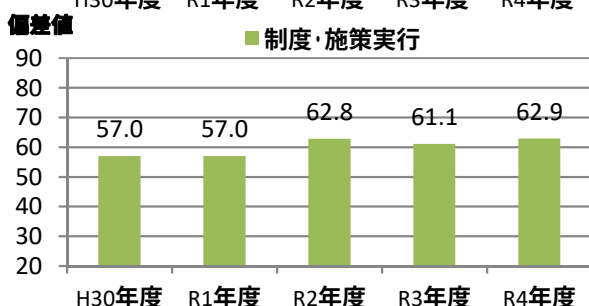
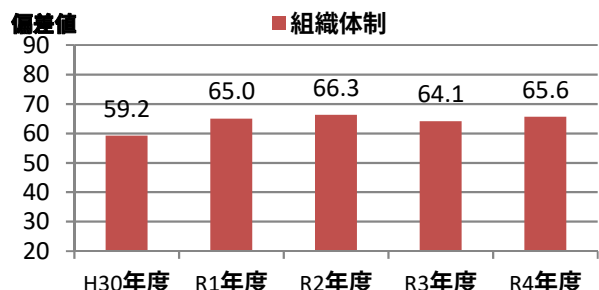
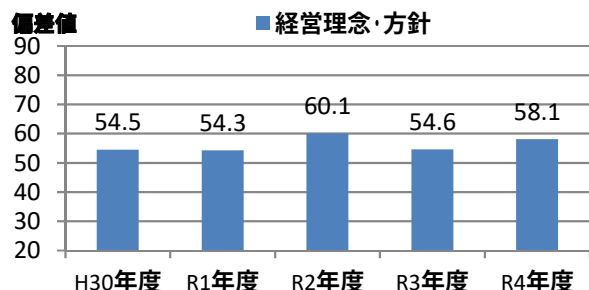
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

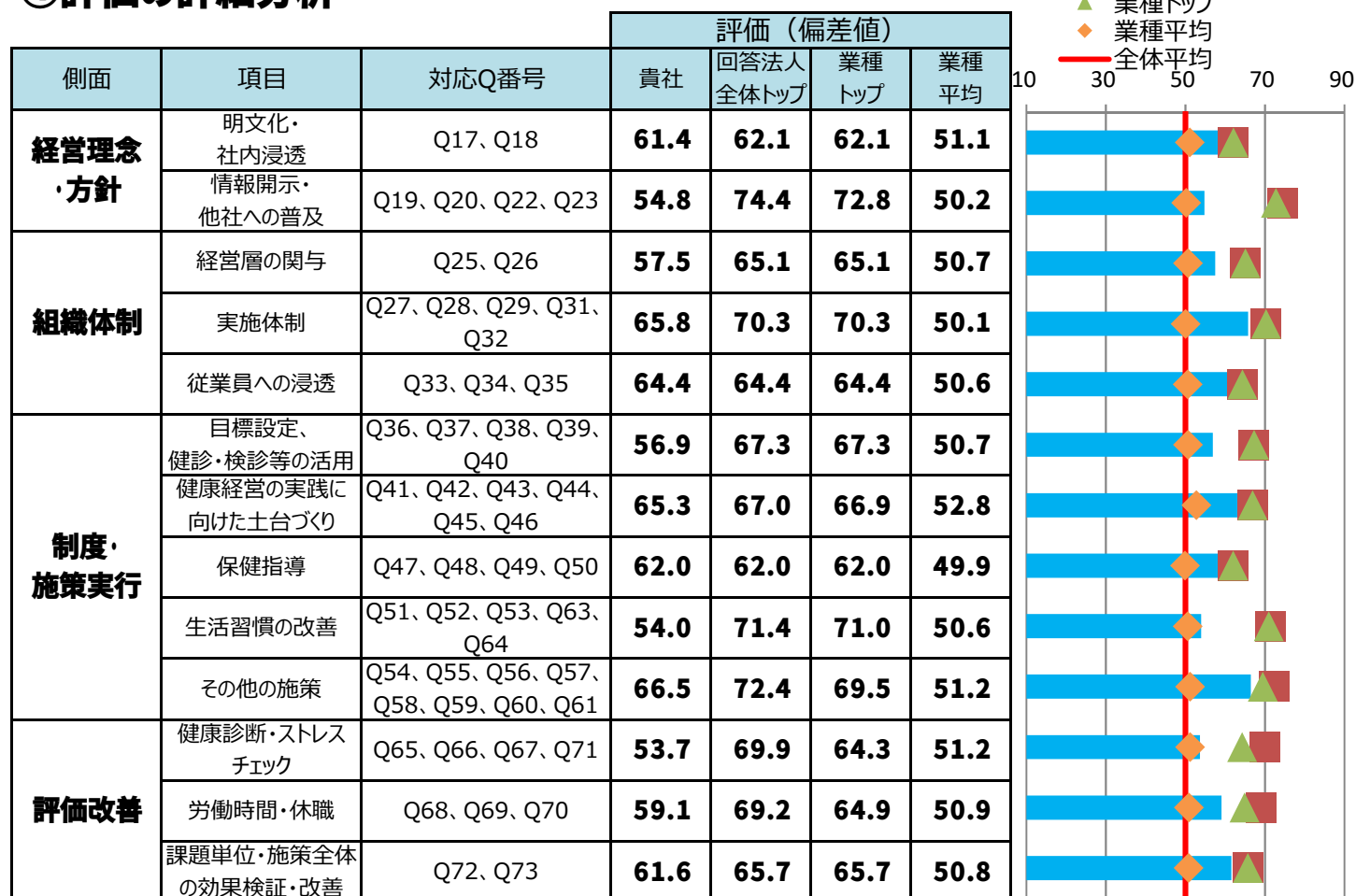
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 651～700位 | 851～900位   | 351～400位   | 601～650位   | 401～450位   |
| 総合評価      | 54.5     | 54.9(↑0.4) | 60.1(↑5.2) | 58.2(↓1.9) | 60.9(↑2.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>社員の健康維持・増進への取組みがモチベーションや生産性を向上させ企業の収益拡大にも繋がることの方針の下、健康経営を経営戦略の一環として取組んでいる。コロナ後におけるリモート型の働き方を推進する上でコミュニケーション不足によるメンタル不調や生活習慣病リスクの増加が指摘されており、メンタル・フィジカルヘルス対策は今後一層重要になることから健康増進への取組みを更に強化し、社員の能力を十分に発揮させたい。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <b>■メンタル系疾患を抱えた社員の更なる減少</b><br>指標：ストレスチェック総合健康リスク値99以下(現在値103)<br>取組：セルフケア研修によるメンタルヘルスリテラシー向上やパルスサーベイ(ストレス変調調査)による不調社員の早期発見<br><b>■フィジカル系疾患を抱えた社員の更なる減少</b><br>指標：特定保健指導受診率向上(現在値20.8%最終目標値100%)<br>取組：2年連続積極的支援対象者への受診勧奨・管理     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | CSR報告書                                                                                              |
| URL    | <a href="https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/">https://www.ntt-east.co.jp/sustainability/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 36     | 回 | 8                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 自社またはグループ会社に関するWEB記事配信（毎日、全社員）や全社員参加型のチャット環境の提供。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | dヘルスケアアプリを活用し、食生活改善に向けた情報提供、健康関連情報の登録による健康管理をサポート。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.0                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.9 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | dヘルスケアアプリを提供し、運動に関する情報・動画を配信。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.0                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.9 | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 62.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 68.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                               |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 女性特有のフィジカル疾患等については周囲に相談しにくい背景もあるなど、早期発見を遅らせるリスクを伴っている。従って女性健康セミナーを実施し、女性特有の病気やライフステージに応じた体調の変化、健康リスクについて予備知識を深め、積極的なセルフケア、セルフチェックを促すことで女性の健康増進を図る。                                            |
|               | 施策実施結果 | 全女性社員に対し、女性特有の疾病、ライフステージに応じた体調の変化、健康リスク等の予備知識の習得及びセルフケア、セルフチェックによる自身の健康関心度の向上を目的としたセミナーをオンデマンド方式で実施。                                                                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 女性社員については100%受講し、任意希望者のみとしていた派遣社員は54%受講した。受講者へのアンケートでは受講した75%はセミナー内容のセルフケア・セルフチェック方法について「今後実施したい」と回答。                                                                                         |
|               | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | システム等の業務環境面から当社コールセンター業務は出社が前提となっており、職場内感染拡大を防止し社員の安全に配慮した上での業務運営が課題。職場内での感染防止対策（座席間隔の確保、パーティションの設置、手指消毒、出社前・入室時の検温等体調管理、リモート会議推奨による集合会議・出張の原則禁止、黙食・黙煙ルール等）を徹底し、感染疑い者が発生した場合に在宅勤務等による出社制限が必要。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 上記感染防止対策を全組織にて実施するとともに本人及び同居家族のPCR等検査判明時に、保健所より厳しい基準で暫定濃厚接触者を選定し在宅勤務を指示の上、PCR等検査受検者行動確認に基づく職場内消毒を徹底。                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 新型コロナ感染症発生以後、上記感染防止対策の徹底と当社で策定したマニュアルに基づき、判明したすべてのPCR等検査に対し初動対応を徹底した結果、コールセンターという感染拡大リスクが一般的に高いとされている職場環境において、職場内クラスターを最小限に抑えることができた。                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社コンピュータマインド社

英文名: Computer Mind Co.,Ltd.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

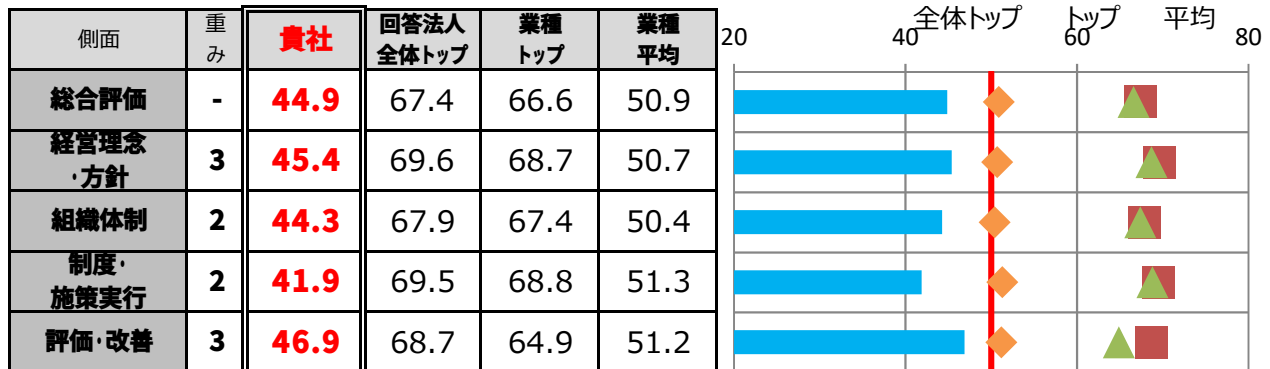
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 3169 社中

■総合評価: 44.9 ↓3.9 (前回偏差値 48.8)

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

## ②評価の内訳



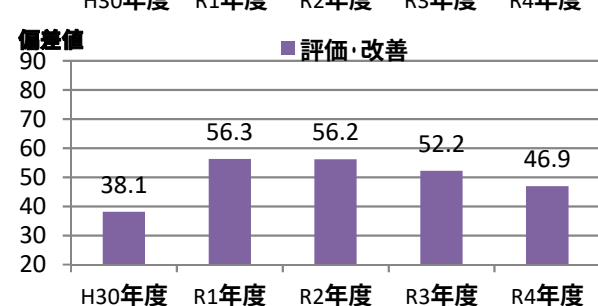
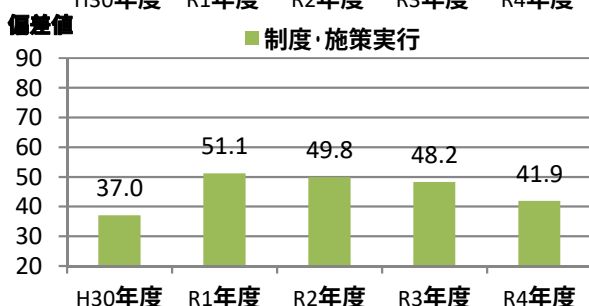
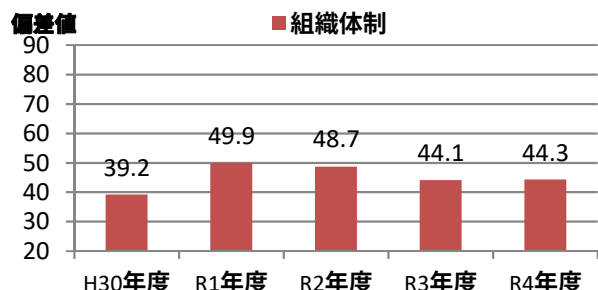
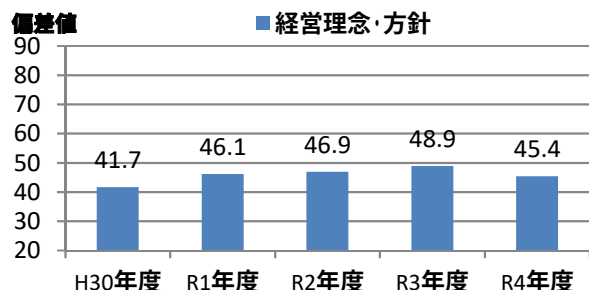
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

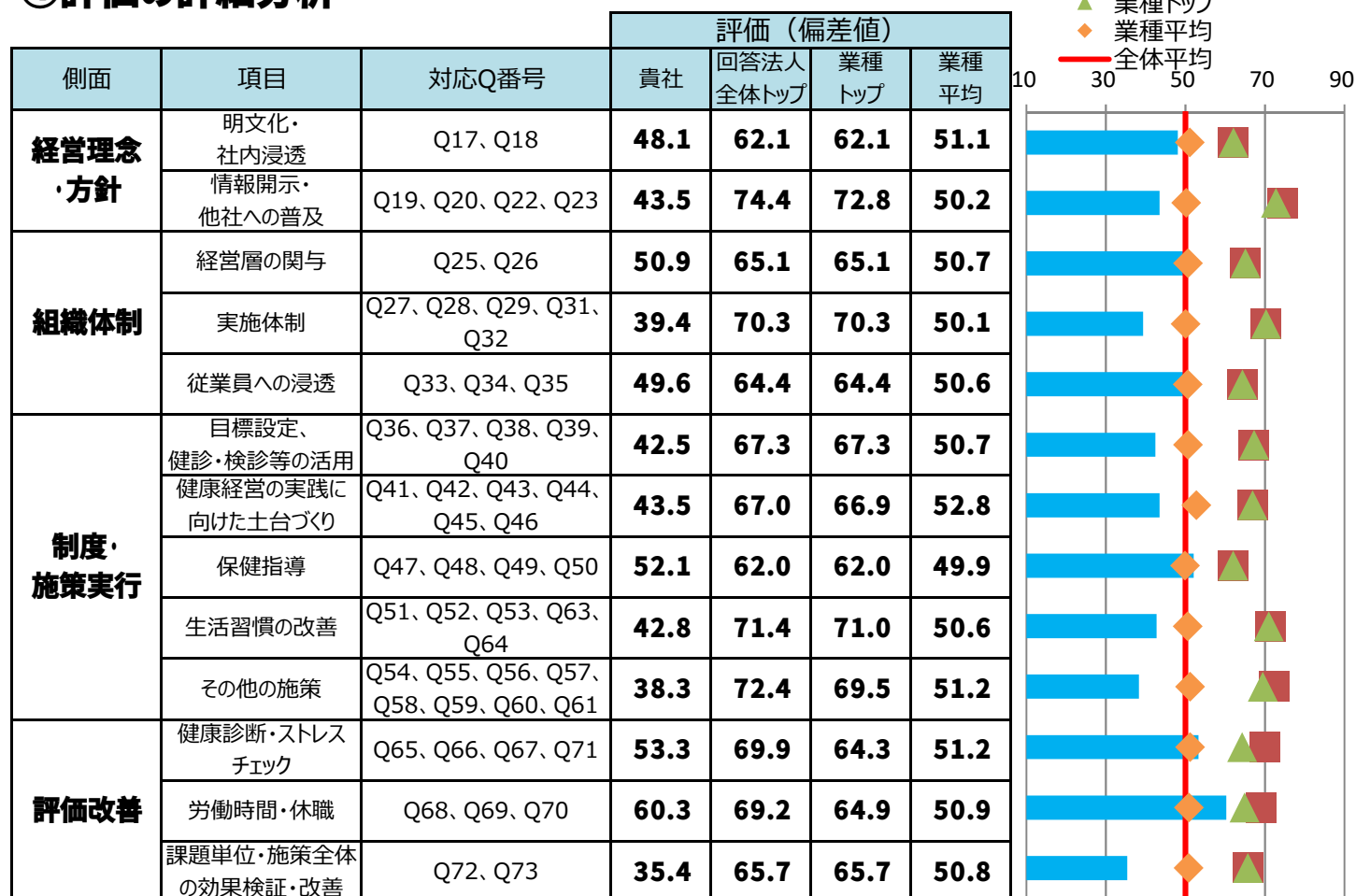
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1501~1550位 | 1201~1250位  | 1301~1350位 | 1701~1750位 | 2251~2300位 |
| 総合評価      | 39.1       | 50.9(↑11.8) | 50.6(↓0.3) | 48.8(↓1.8) | 44.9(↓3.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>新規採用、若手の増員が難しい中で、高齢化する従業員のパフォーマンス維持・向上が重要な課題となっている。</p> <p>また、企業理念である「従業員が4つの幸せ（「安定した収入」「やりがいのある仕事で生涯働ける」「良い人間関係」「健康に働ける」）を得られる職場を目指す」の実現のためにも、健康面でのサポートは重要な課題の一つだと捉えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>高齢の従業員に長く元気に働いてもらえること。また、新卒採用において学生に健康経営を実施していることを伝えて新卒採用を強化すること。</p>                                                                                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 17.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | コミュニケーションの活性化のため、Microsoft Teamsを導入している  |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | スムージーの配布                                                       |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 本社勤務で、在宅ではなく出社している社員向けに、毎日10時と15時にラジオ体操を実施している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 60.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 46.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 32.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                         |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                    |
|               | 課題内容       | 現在、当社社員は社内勤務より社外勤務者の方が多く、インフルエンザに罹った場合、業務遂行不能となり取引先に対する迷惑及び当社売上に影響が出てくる |
|               | 施策実施<br>結果 | 社内にて出張予防接種を実施しており、社外勤務者も帰社するタイミングで接種できる環境作りをしている                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 社員の感染予防はもちろん、取引先にも迷惑をかけないように徹底したところ、予防接種率も向上し効果が上がってきている。               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                       |
|               | 課題内容       |                                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                         |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ドコモ・テクノロジー株式会社

英文名：DOCOMO Technology, Inc.

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

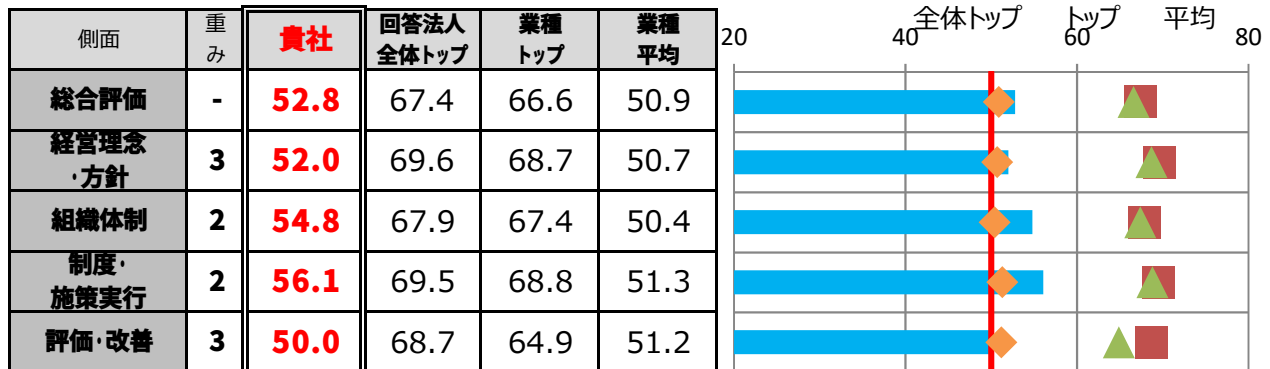
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1301～1350位 / 3169 社中

■総合評価：52.8 ↓1.0 (前回偏差値 53.8)

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

## ②評価の内訳



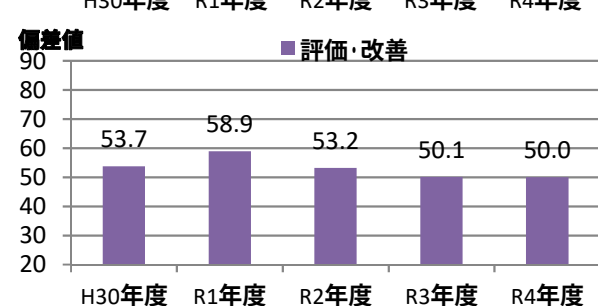
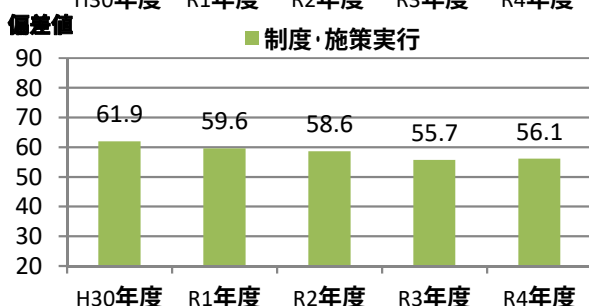
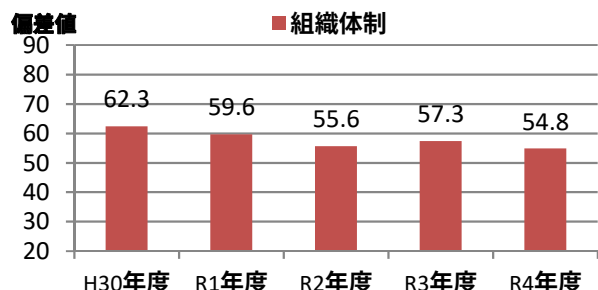
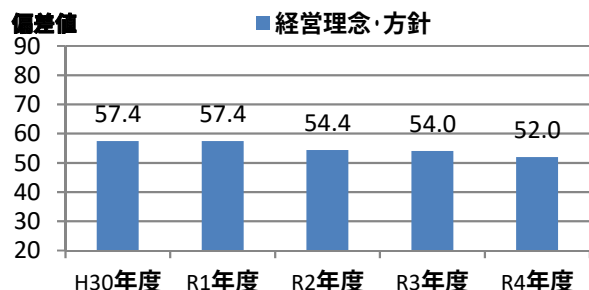
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

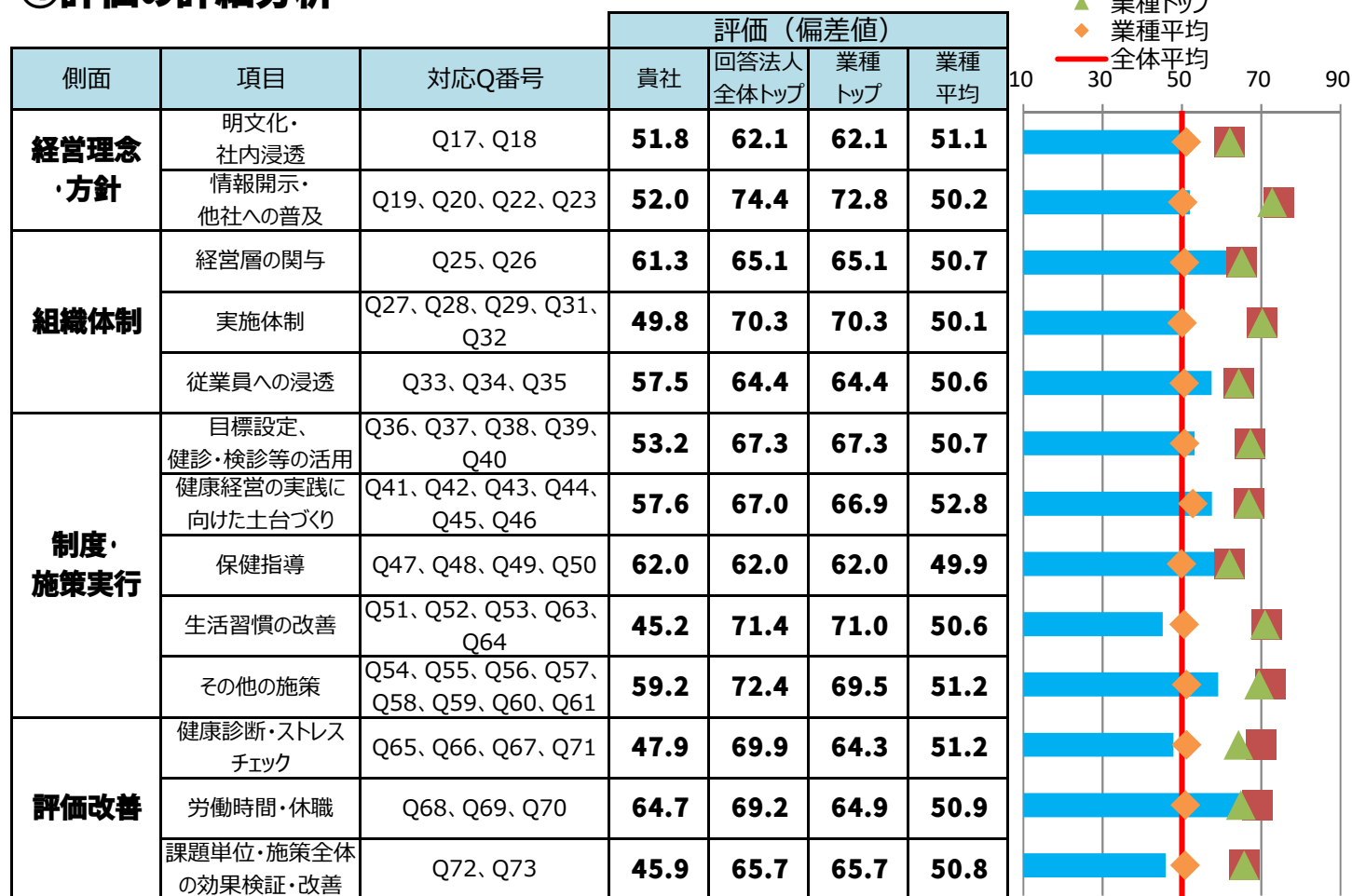
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 301～350位 | 451～500位   | 851～900位   | 1101～1150位 | 1301～1350位 |
| 総合評価      | 59.0     | 58.7(↓0.3) | 55.1(↓3.6) | 53.8(↓1.3) | 52.8(↓1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                         |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>時間外、総労働時間については昨年比微増となっており、更なるワークライフバランスの改善によるプライベートの充実を図り、活力を高めるべきである。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 在宅勤務をスタンダードとしており、在宅勤務実施率の向上により通勤時間の削減などによりプライベートに使える時間が増え、公私ともに充実している。                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト                                                                                                                                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.nttdocomo.co.jp/corporate/csr/about/health_management/">https://www.nttdocomo.co.jp/corporate/csr/about/health_management/</a><br><a href="http://www.ntt.co.jp/csr/report.html">http://www.ntt.co.jp/csr/report.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 31     | 回 | 2                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 職場環境改善の観点から、フリーアドレス、フリーミーティングスペース等を整備している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員食堂等で管理栄養士による、メニュー作り等                                         |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助             |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 福利厚生メニューとして、スポーツクラブとの提携および利用補助の実施 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 66.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                               |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                   |
|               | 課題内容   | 時間外、総労働時間については昨年比維持状態が続いており、落ち着いているが、更なるワークライフバランスの改善によるプライベートの充実を図り、活力を高めるべきである。             |
|               | 施策実施結果 | 在宅勤務の推奨と、組織在宅勤務率目標の設定                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 通勤時間の大幅な削減により、プライベートに使える時間が増え、公私ともに充実している。在宅勤務実施率については前述のとおり。                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                             |
|               | 課題内容   | 上記在宅勤務の推奨により、勤務場所を問わない業務遂行体制は一定確立したものの、直接社員間において顔を合わせる機会が減少し、コミュニケーション機会がそがれている。              |
|               | 施策実施結果 | コミュニケーションの減少を積極的に埋めるよう組織長へ指示し、また、社内コミュニケーションツールの活用を図った。                                       |
|               | 効果検証結果 | 在宅勤務強化実施前と比し社員からの不満は増えなかった。寧ろ、上記ワークライフバランスの充実により、社員個々人が意識してコミュニケーションを図ることとなり、風通し良い職場づくりに貢献した。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立システムズパワーサービス

英文名: Hitachi Systems Power Services, Ltd

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

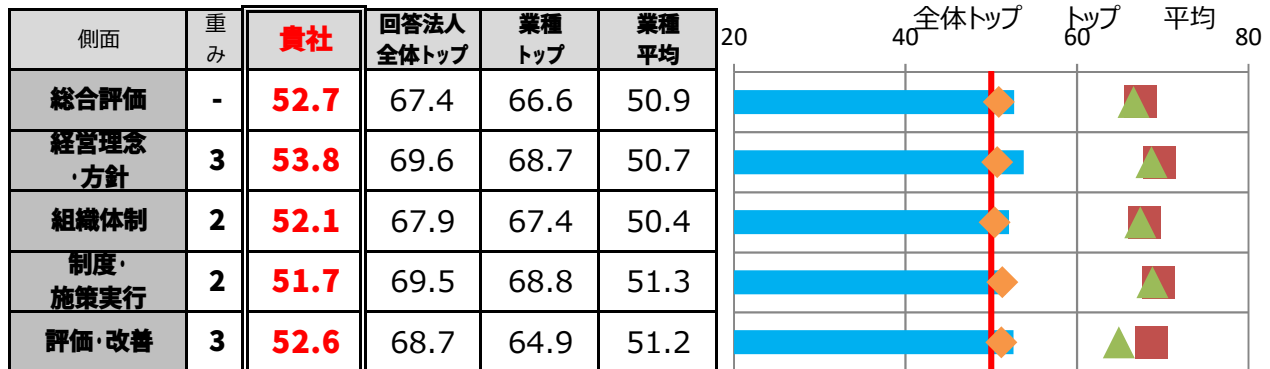
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 3169 社中

■総合評価: 52.7 ↑1.7 (前回偏差値 51.0)

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

## ②評価の内訳



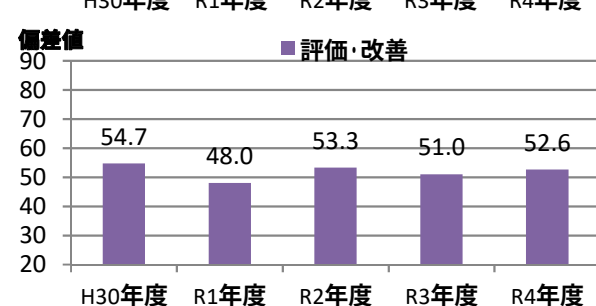
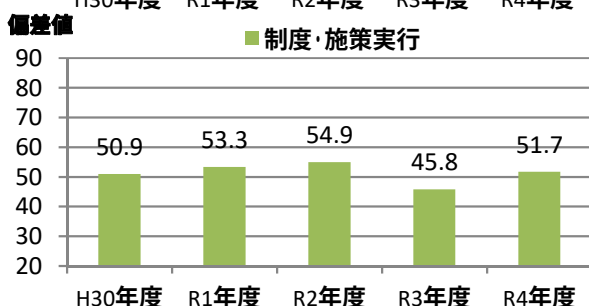
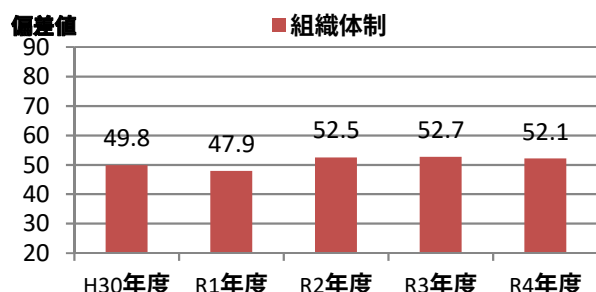
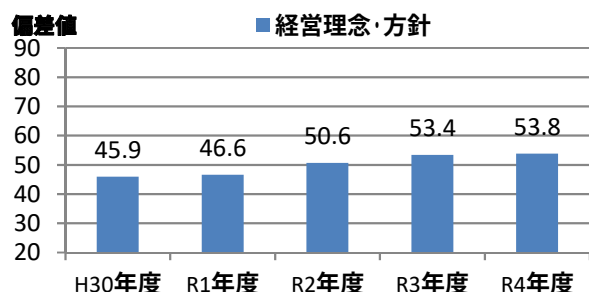
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

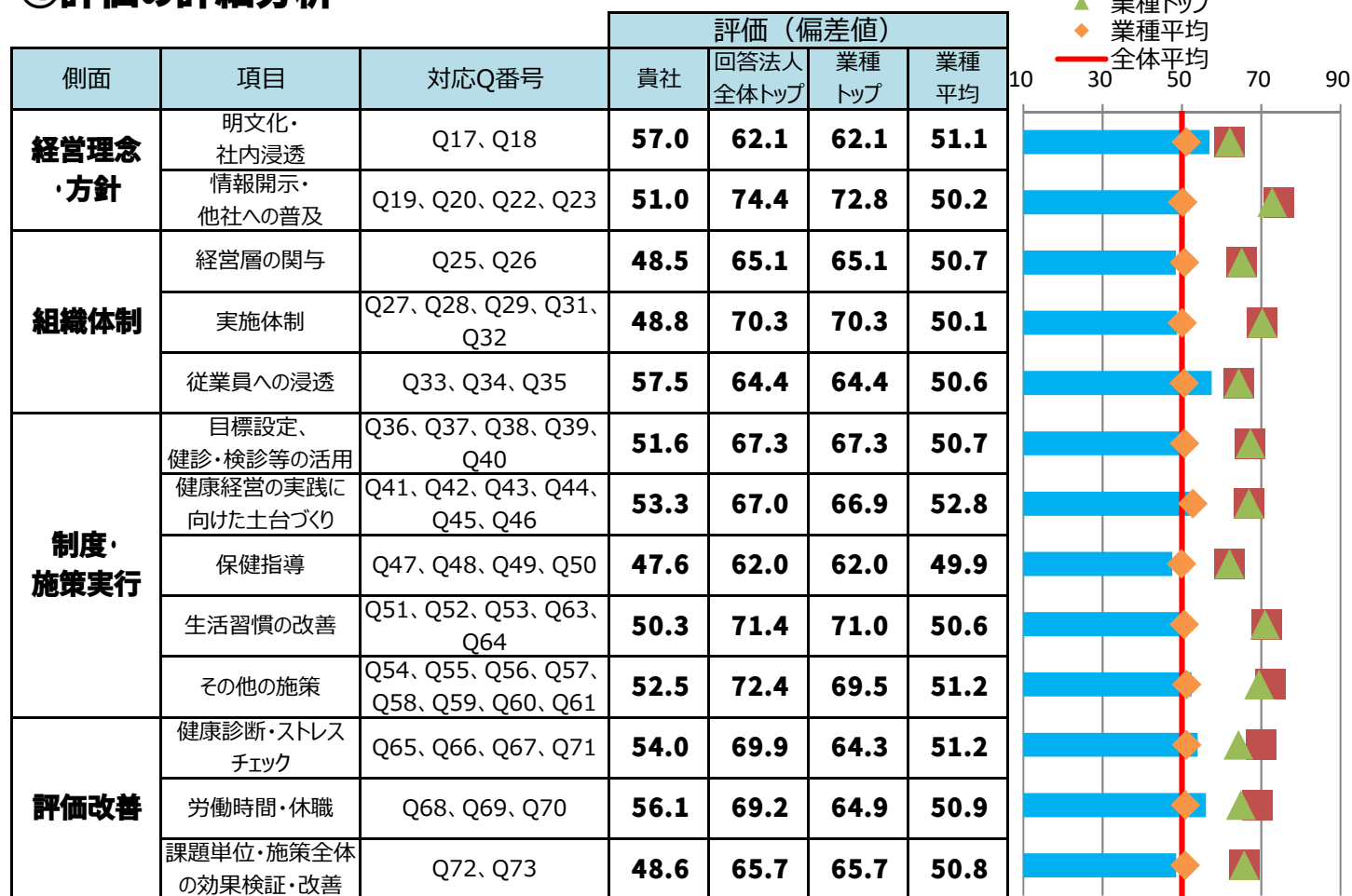
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1001~1050位 | 1351~1400位 | 1101~1150位 | 1451~1500位 | 1301~1350位 |
| 総合評価      | 49.9       | 48.6(↓1.3) | 52.7(↑4.1) | 51.0(↓1.7) | 52.7(↑1.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                 |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>「安全と健康を守ることは全てに優先する」という会社の安全衛生の基本理念が社員一人一人に浸透し、いきいきと働いていただくこと。                                                                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が健康の大切さを認識し、自発的に健康保持・増進に取り組み、習慣化させていく。この好循環サイクルが円滑にまわるように会社がサポートを行うことで従業員が健康でいきいきと働き、良好な職場環境が形成されることにより、生産性の向上や従業員の満足度（サーベイ）の結果に寄与することを期待する。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                               |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.hitachi-systems-ps.co.jp/csr/social_report/employees/hap/index.html">https://www.hitachi-systems-ps.co.jp/csr/social_report/employees/hap/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 22     | 回 | 1                 | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健保組合が提供するウォーキングコンテンツを利用し、グループ会社合同でウォーキング大会を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.3 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                        |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                    |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 年に1回は栄養や食生活改善に向けたセミナー等を実施し、啓発運動を継続している |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 7.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                            |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

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

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

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.0    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                            |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                  |
|               | 課題内容       | 特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。                                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康ポータル登録率向上のため、運動イベントのポイント健康ポータルのポイントとして付与するなどして登録を促した。                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 2018年度の健康ポータル登録率37.4%であったが、2021年現在の健康ポータル登録率は96.5%となり一定の効果があつたと評価している。                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                  |
|               | 課題内容       | 喫煙率の割合が健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。                                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | 禁煙に関するセミナーを実施。健保の提供する「ライト禁煙」プログラムを案内し、未登録者にヘッロー。セミナーには70人が参加した。                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 2020年度の喫煙率29.2%であったが、2021年度の喫煙率は %にまで低下。プログラムに参加しないものも会社側から禁煙に関する働きかけにより、自主的に禁煙したことも想定され、一定の効果があつたと評価している。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立社会情報サービス

英文名：Hitachi Social Information Services, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

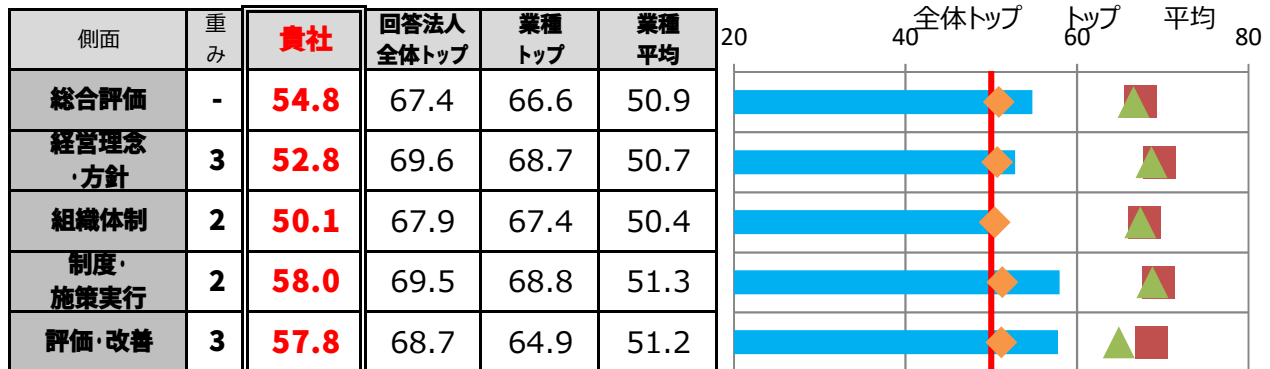
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1051～1100位 / 3169 社中

■総合評価：54.8 ↓1.6 (前回偏差値 56.4)

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

## ②評価の内訳



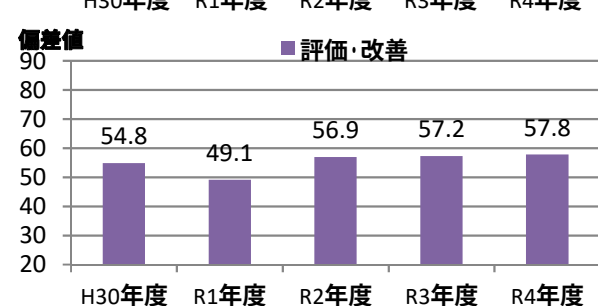
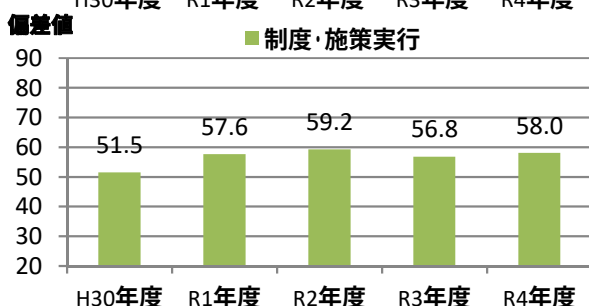
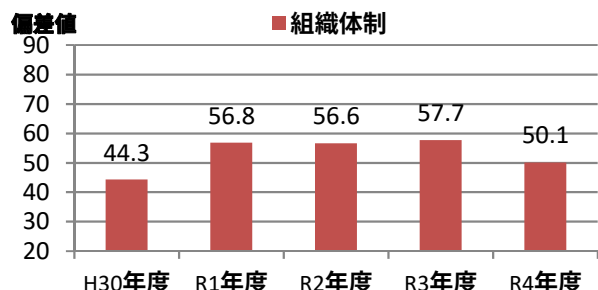
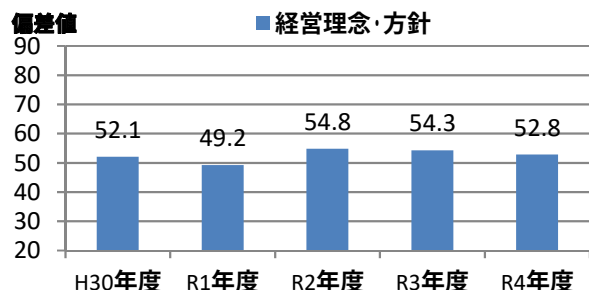
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

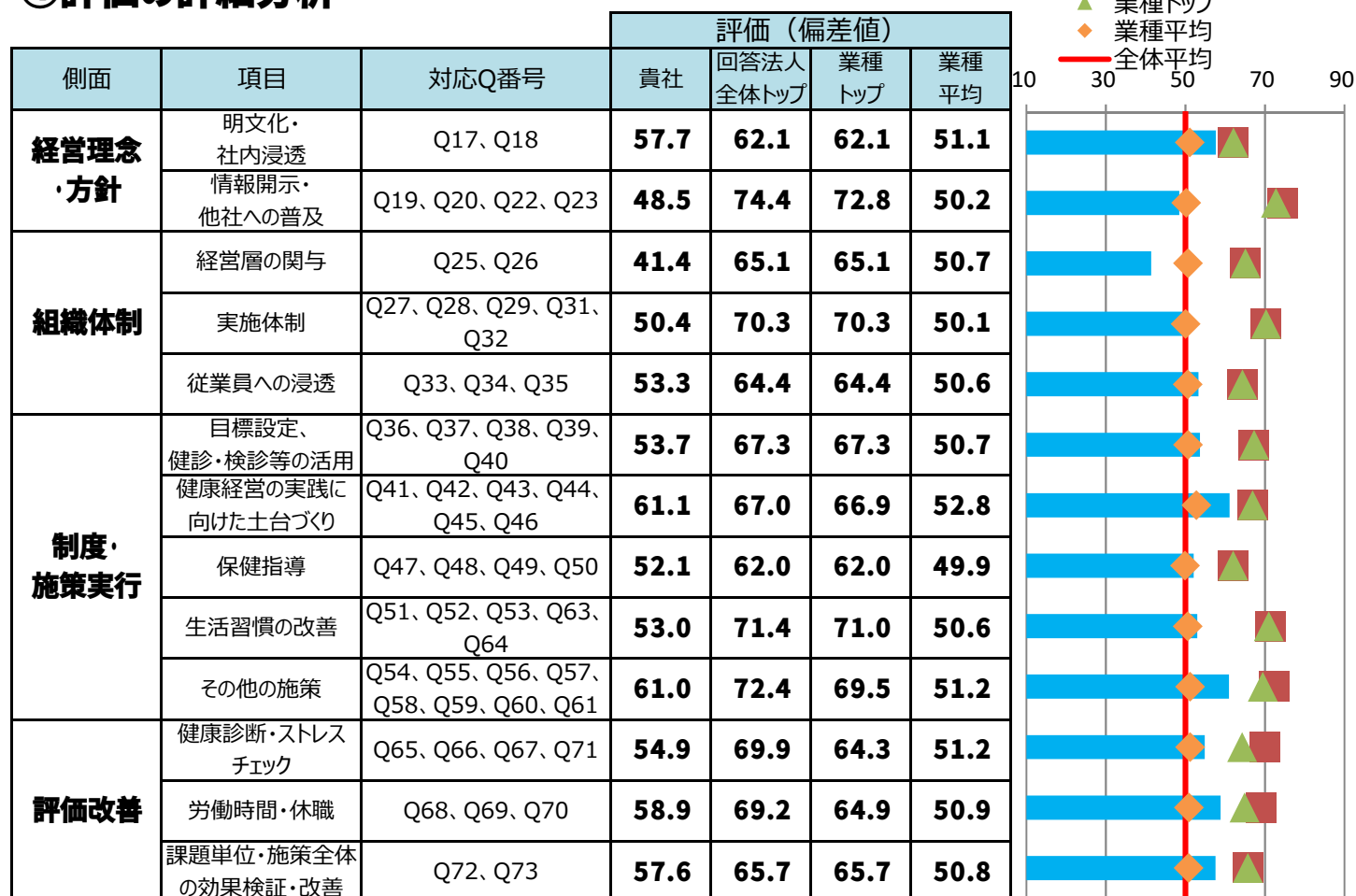
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 901～950位 | 1051～1100位 | 701～750位   | 801～850位   | 1051～1100位 |
| 総合評価      | 50.9     | 52.4(↑1.5) | 56.7(↑4.3) | 56.4(↓0.3) | 54.8(↓1.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                       |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>社員自身が健康であり、各自の業務において、最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、安全・衛生・健康面からの支援体制を充実、継続する。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員が安心して健康的に働くことができる環境が構築され、充実した生活をおくり、自身の技術力、能力を最大限に発揮することで、個人の健康度の向上、会社・組織の健康度向上につながる。</p>        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.hitachi-sis.co.jp/company/kigyou/kenkou.html">https://www.hitachi-sis.co.jp/company/kigyou/kenkou.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 32     | 回 | 13                | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

|                              |                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社員対象ウォーキングイベントの開催 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.4 | % |

■ 食生活改善

|                              |                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年間の重点項目スケジュールに応じたオンラインセミナー |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 48.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社員対象ウォーキングイベント |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.4 | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 0.1 | % |

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



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.8    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.2    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                             |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                            |
|               | 課題内容       | 新規発症者が多く、働き方やコミュニケーションの課題があること。                             |
|               | 施策実施<br>結果 | 米国NIOSH職業性ストレスモデルによる4つの原因に対する社内施策の整理と展開。                    |
|               | 効果検証<br>結果 | セルフケア、ラインケアの強化不足による罹病率の増加。<br>2022年度よりセルフケア、ラインケアの強化施策を展開中。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                 |
|               | 課題内容       | コロナ禍によるニューノーマルな働き方の実現に向けた社内ルールが不明確であること。                    |
|               | 施策実施<br>結果 | ニューノーマルな働き方に向けたガイドラインの作成と展開。                                |
|               | 効果検証<br>結果 | 全社推奨行動と職場推奨行動の定着化が推進された。                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ドコモCS中国

英文名：DOCOMO CS Chugoku, Inc.

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

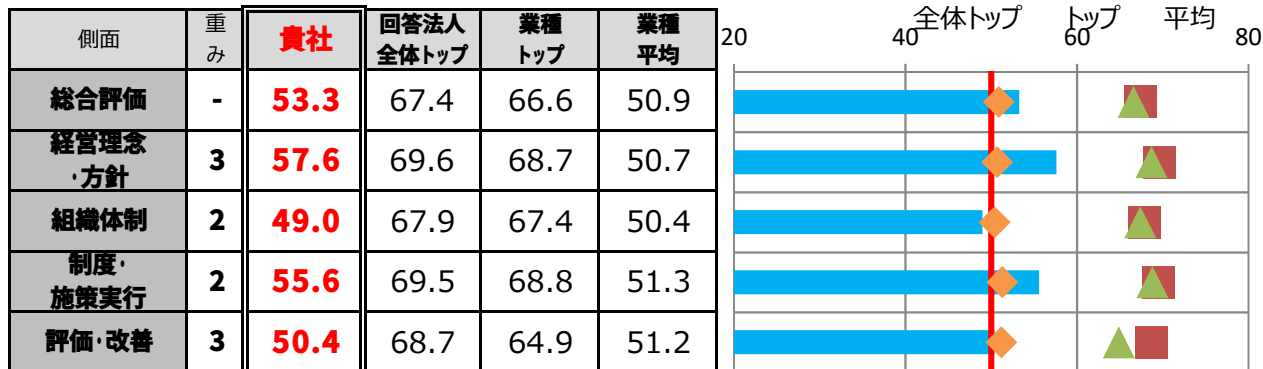
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1251～1300位 / 3169 社中

■総合評価：53.3 ↓1.0 (前回偏差値 54.3)

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

## ②評価の内訳



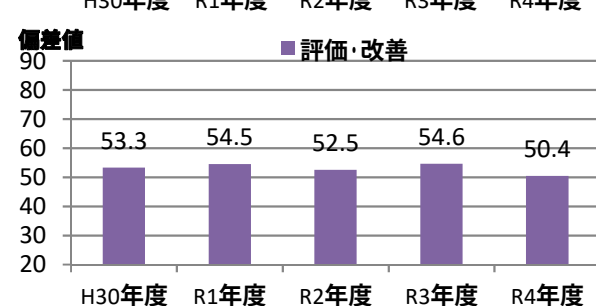
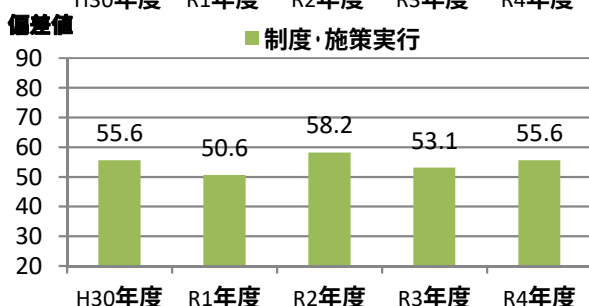
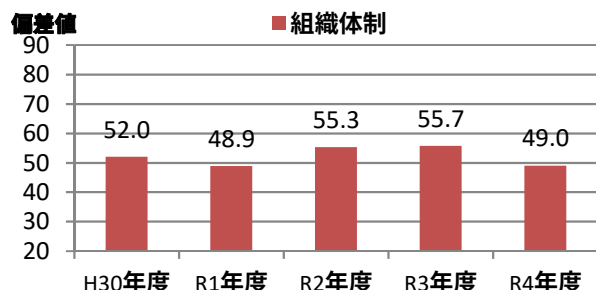
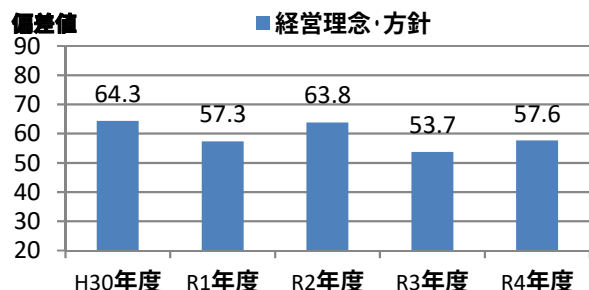
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

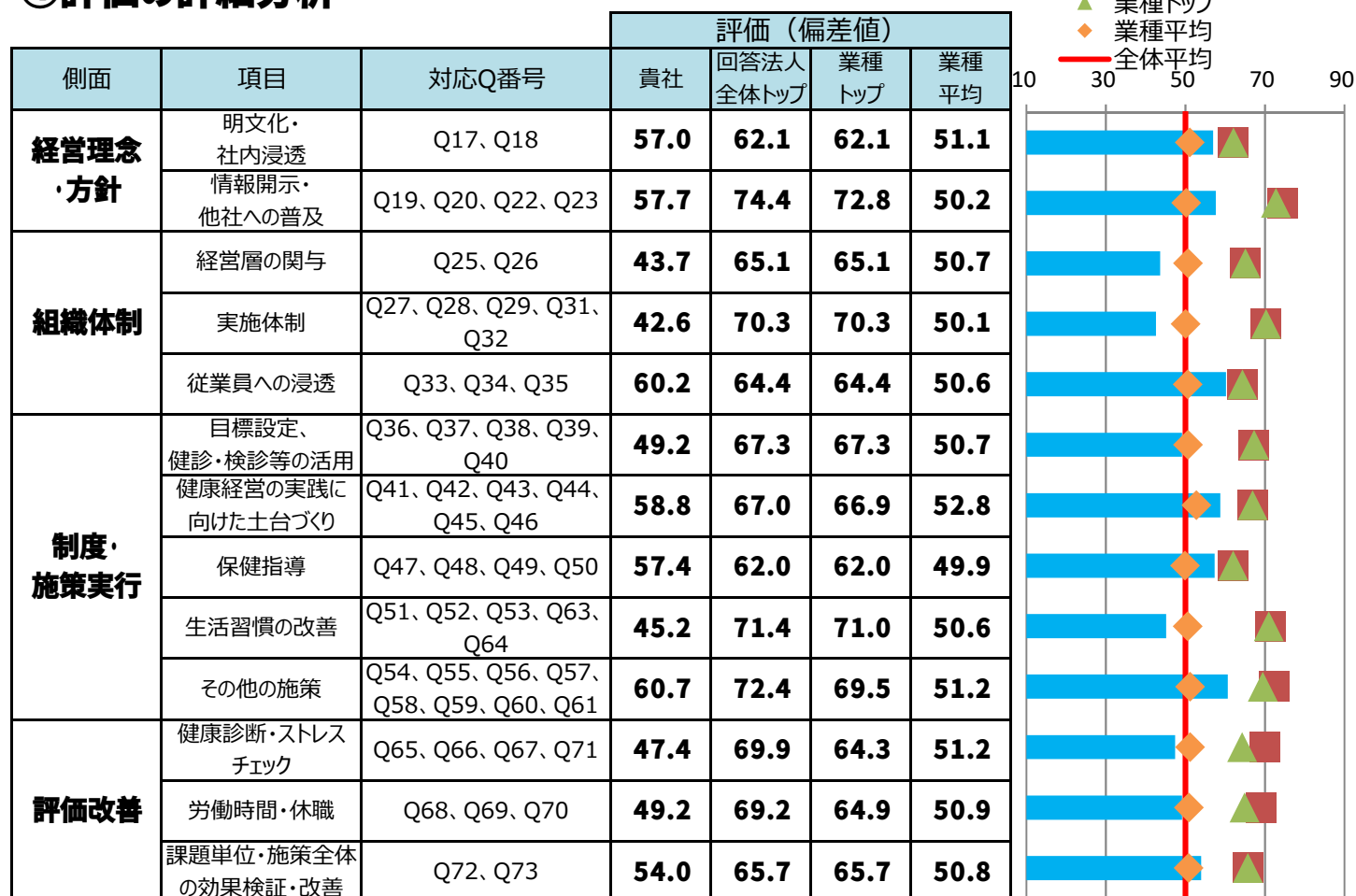
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 451～500位 | 951～1000位  | 651～700位   | 1051～1100位 | 1251～1300位 |
| 総合評価      | 57.0     | 53.4(↓3.6) | 57.6(↑4.2) | 54.3(↓3.3) | 53.3(↓1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>健康経営によりめざすものとして、プレゼンティーズムの減少、アブセンティーズムの減少を掲げているが、リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加してきており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。                             |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標(2023)」にて4つのKPIを設定している。<br>① 特定保健指導対象者率14.5%以下<br>② 特定保健指導完了率55%以上<br>③ ストレスチェック受検率98.5%<br>④ 非喫煙率88%以上 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                                    |
| URL    | <a href="https://www.docomo.ne.jp/binary/pdf/corporate/csr/report/csr2021w_all.pdf">https://www.docomo.ne.jp/binary/pdf/corporate/csr/report/csr2021w_all.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>47</b> | 回 | <b>11</b>         | 回 |

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

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>84.9</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | ゴミゼロクリーンウォーク、ビーチクリーンアップ等への参加          |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 時間栄養学に基づいた食事時間や食事量を管理する     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 運動アプリを提供し、2か月のイベント期間を設けることで、運動習慣の創出ならびに定着化を図った。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>53.0</b> | % |

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

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>92.2</b> | % |

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

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 47.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 63.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 63.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 41.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

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

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

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                      |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                    |
|               | 課題内容       | リモートワーク下におけるコミュニケーション不足ならびに運動不足                                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | フィットネスアプリ利用によるオンライン組織対抗運動イベントの実施                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | 運動習慣、体重の変化、会社を好きになったコミュニケーション等を数値をいれて記入                                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                          |
|               | 課題内容       | 2021年度上半期、時間外勤務が全社的に対前年比で増加していた。これにより、社員の健康への悪影響、ワークライフバランスの悪化等が懸念された。                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 組織別・担当別の時間外勤務実績(月単位)を全社員が随時確認できるしくみを構築し、実態を全社で共有できるようにした。また当年を含む3年分の時間外勤務実績(組織別)の資料を、毎月全組織長に提供した。    |
|               | 効果検証<br>結果 | 1人当たりの平均時間外勤務時間が、以下の通り変化した。<br>・上半期：対前年比 132.9%<br>・下半期：対前年比 96.9%<br>社員の健康やワークライフバランスへの影響は、現時点で未検証。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社北海道日立システムズ

英文名: Hokkaido Hitachi-Systems.Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

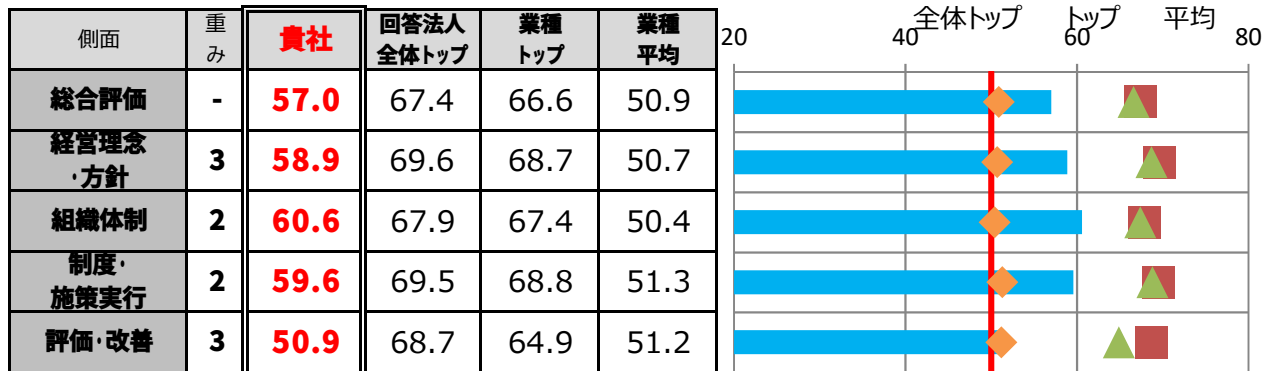
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 3169 社中

■総合評価: 57.0 ↓2.2 (前回偏差値 59.2)

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

## ②評価の内訳



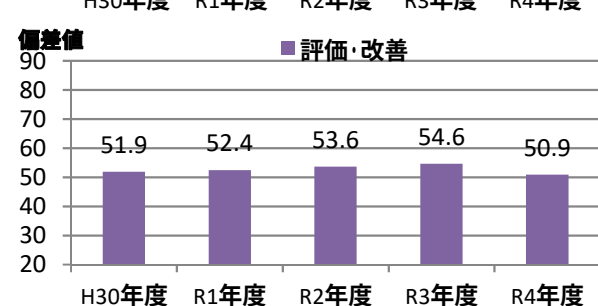
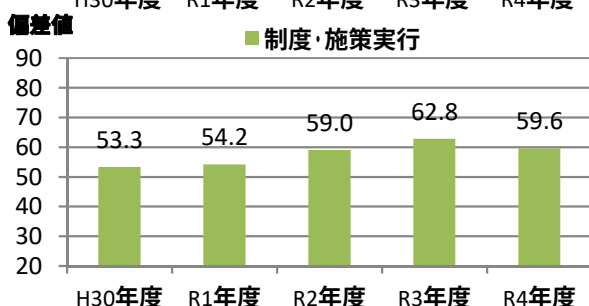
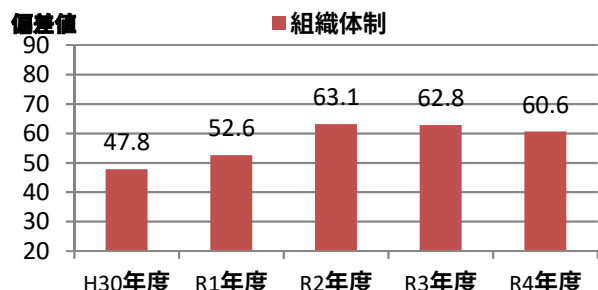
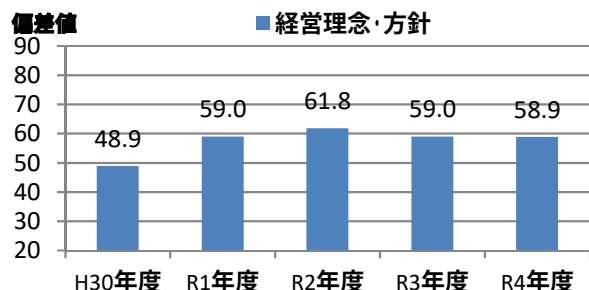
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

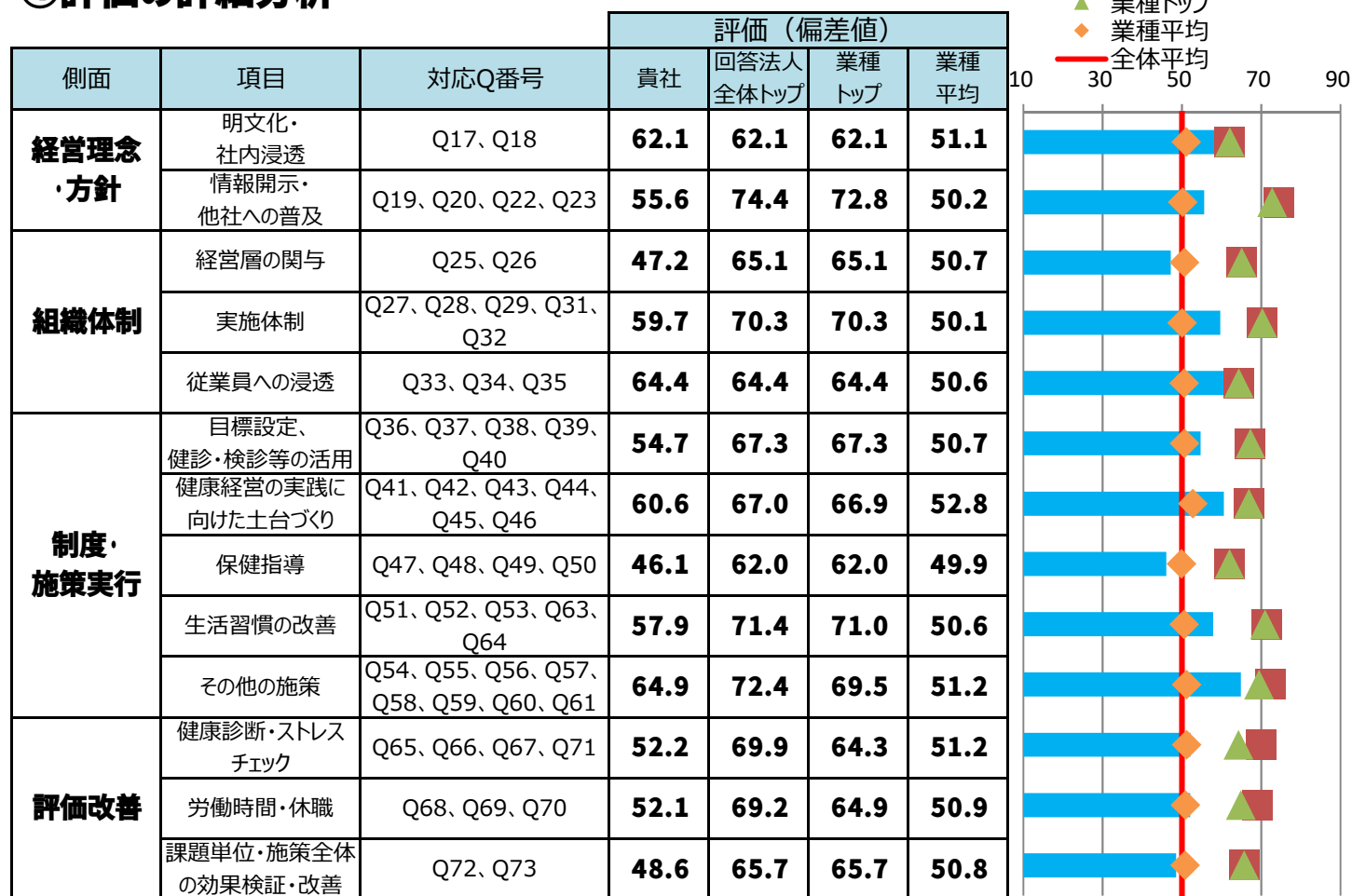
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度    | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 951~1000位 | 851~900位   | 501~550位   | 501~550位   | 851~900位   |
| 総合評価      | 50.6      | 54.8(↑4.2) | 59.0(↑4.2) | 59.2(↑0.2) | 57.0(↓2.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社     | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



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

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                         |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>コロナ禍におけるリモートワークや多様な働き方を推進することにより、社員の自律的な就業の支援や働きやすさの向上 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 職場意見交換会や従業員サーベイの肯定的回答率改善を目指す。また社員のエンゲージメント向上及び職場の活性化を期待する               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                                                       |
| URL    | 公式HP<br><a href="https://www.hokkaido-hitachi-systems.co.jp/corporate_info/health.html">https://www.hokkaido-hitachi-systems.co.jp/corporate_info/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 12                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 24                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 月に1回会社負担で職場懇親会を実施                  |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 目標体重を目指すダイエットプログラムを実施（実績は個人情報に配慮し人数は未集計） |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウォーキングラリーや血圧や体脂肪をいつでも計れる健康ステーションを設置 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 25.1 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 80.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 60.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 63.0    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                      |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                          |
|               | 課題内容       | 従業員の健康向上のため、男女が共に活躍でき自分らしく働ける環境を整備し離職率を下げる対策が課題                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 年次有給休暇制度、出産休暇制度、育児休暇制度、育児（短時間）勤務制度を積極的に取り組み「札幌市ワークライフバランスPlus」に認証    |
|               | 効果検証<br>結果 | 柔軟な働き方制度の推進により、従業員の仕事満足度向上                                           |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                    |
|               | 課題内容       | メンタル不調等のストレス関連疾患の場合は、周りから判断しにくいいため、本人からの申告により発覚、重症化することが多く見受けられていた。  |
|               | 施策実施<br>結果 | 日頃から職場でのコミュニケーションをとり、上長や同僚に相談しやすい環境作りや面談実施の取組みを進めている（メンタルヘルス研修等で指導）。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 効果的なコミュニケーションをとることで、メンタル不調の早期発見・対応が可能となり、メンタル疾患による休職率が低位で安定している。     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ソリューションズ東日本

英文名：Hitachi Solutions East Japan, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

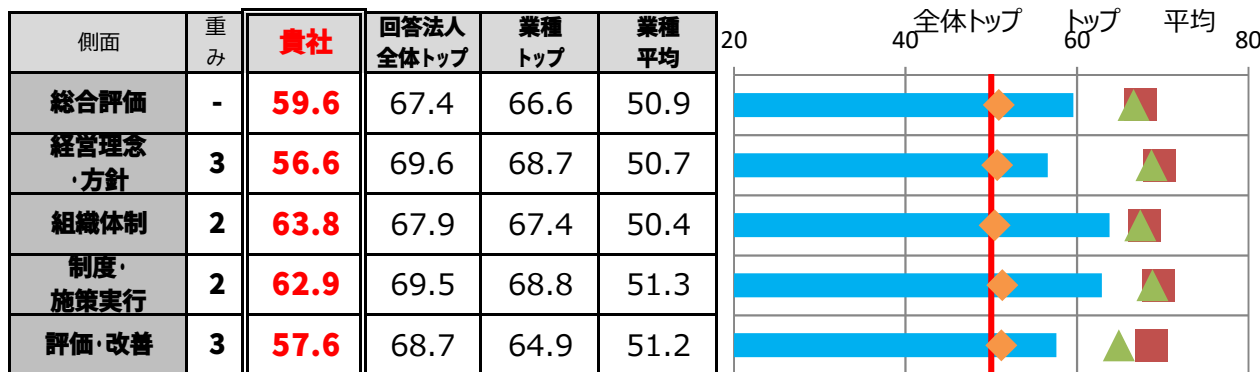
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 551～600位 / 3169 社中

■総合評価： 59.6 ↑0.8 (前回偏差値 58.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



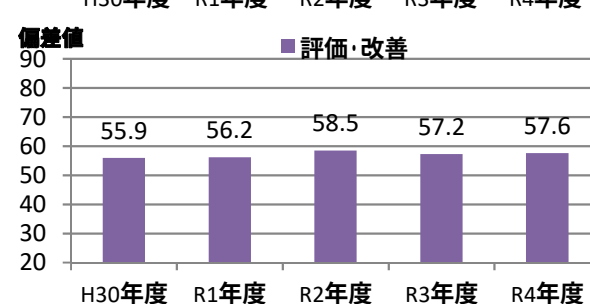
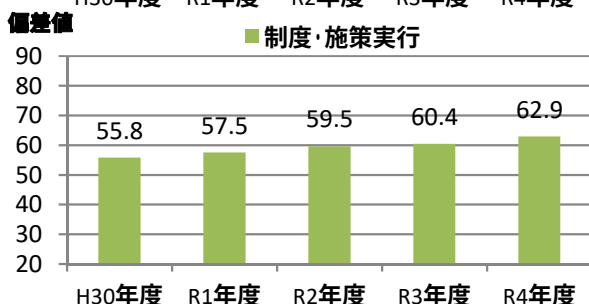
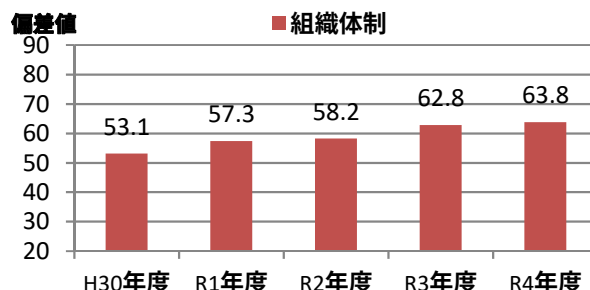
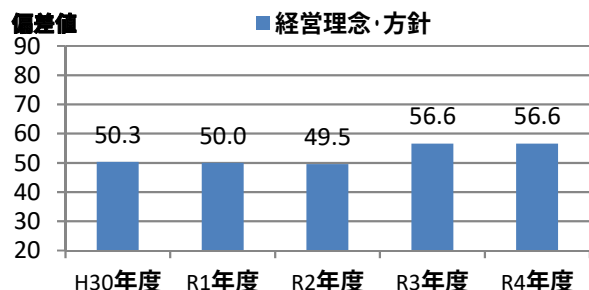
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

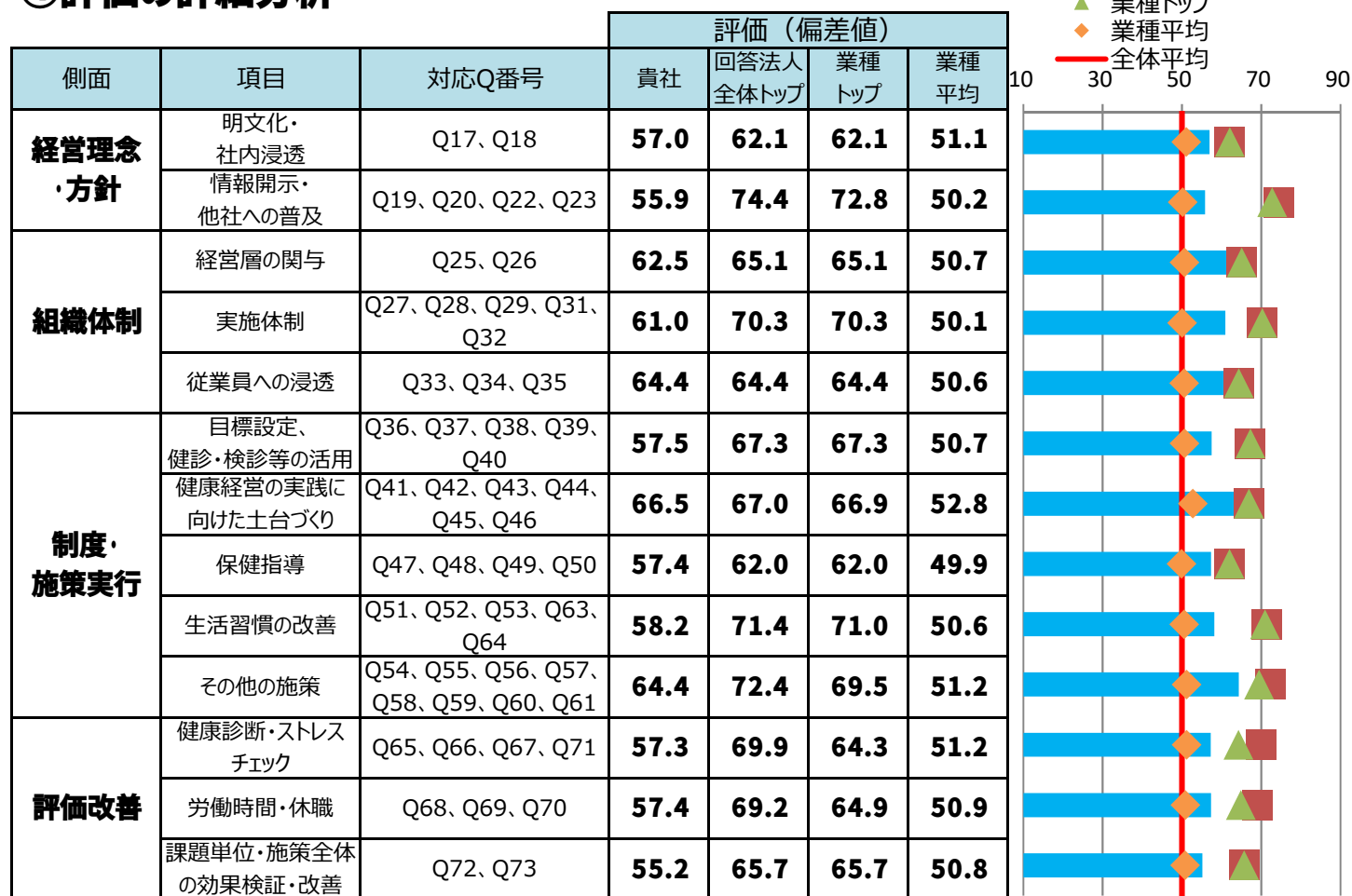
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 701～750位 | 851～900位   | 801～850位   | 551～600位   | 551～600位   |
| 総合評価      | 53.6     | 54.8(↑1.2) | 55.9(↑1.1) | 58.8(↑2.9) | 59.6(↑0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>「従業員の健康と安全を守ることは全てに優先する」の基本理念の下、社員の健康の維持/増進、長時間残業による過重労働の防止を図ることなど、社員一人ひとりが、健康でいきいきと、長く働ける会社を実現していくことが課題。</p>                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>メンタル・フィジカル不調による休業者、不調者をなくすことにより、従業員全員が健康で、個々の能力を発揮し、その結果として職場の活性化、生産性の向上を目指していく。</p> <p>具体的には、健康診断受診率100%の継続、長時間残業者面談実施率100%の継続、メンタルヘルス罹病率1.0%未満を目指していく。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.hitachi-solutions-east.co.jp/company/csr/health/">https://www.hitachi-solutions-east.co.jp/company/csr/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 24                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 96.5 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.5 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                               |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 2022年3月本社移転を機に環境を整備し、席予約アプリを全社展開。在勤場所が把握でき業務連携良好。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康相談窓口を設置し、電話・Webで相談が可能。ただし実績は個人情報に配慮し人数は未集計。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、職制対抗グループウォーキングを実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 20.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 56.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 63.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 58.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルス不調による休職者罹病率が、2019年度が1.49%、2020年度が1.27%と1.0%を超える状況にあった。</li> <li>・新規休職者数は、それまでと大きな変化はないが、休職期間が長期化していた。<br/>＜復職者の休職期間7ヶ月以上の割合＞2018年度：34%、2019年度：54%、2020年度：48%</li> </ul>                                                                    |
|               | 施策実施結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員向けセルフケアのeラーニングを実施。受講率100%</li> <li>・階層別（課長職/主任職向）ラインケア研修実施。受講率89.1 %</li> <li>・新施策「社外専門機関による支援アドバイザーサービス」をトライアルで実施。</li> </ul>                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・新規休職者は、各年度とも15名前後で変わらないが、2021年度の復職者の休職期間7ヶ月以上の比率は25%に減少。</li> <li>・全体の罹病率は0.72%に減少。</li> <li>・研修等による、早目の気づき、重症化する前の早目の休業など、研修実施も成果の一つとして捉えている。</li> </ul>                                                                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍による就業形態の変化もあり、健康診断結果データが悪化。</li> <li>・BMI25以上の割合 2019年度31.0%、2020年度32.4%</li> <li>・拡張期血圧90以上の割合 2019年度8.5%、2020年度10.2%</li> <li>・HbA1c6.4以上の割合 2019年度3.7%、2020年度4.9%</li> <li>・1日1時間以上の身体活動をしている人の割合、2019年度の37.9%から2020年度は33.5%に減少</li> </ul> |
|               | 施策実施結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・リモートウォーキング大会を2年連続で実施。生活環境習慣サポートや運動習慣向上のライブ配信なども実施。</li> <li>・社内健康管理基準に基づく生活習慣指導を個別に実施</li> </ul>                                                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・2021年度の、BMI25.0以上の割合は30.4%、拡張期血圧90以上の割合は8.6%に減少し、それぞれ改善が見られた。</li> <li>・一方で、HbA1c6.4以上の割合は5.7%に増加、1日1時間以上の身体活動をしている人の割合は29.6%に減少、各種データ全てが改善傾向に向かっているという状況ではない。</li> </ul>                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立ソリューションズ

英文名: Hitachi Solutions,Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

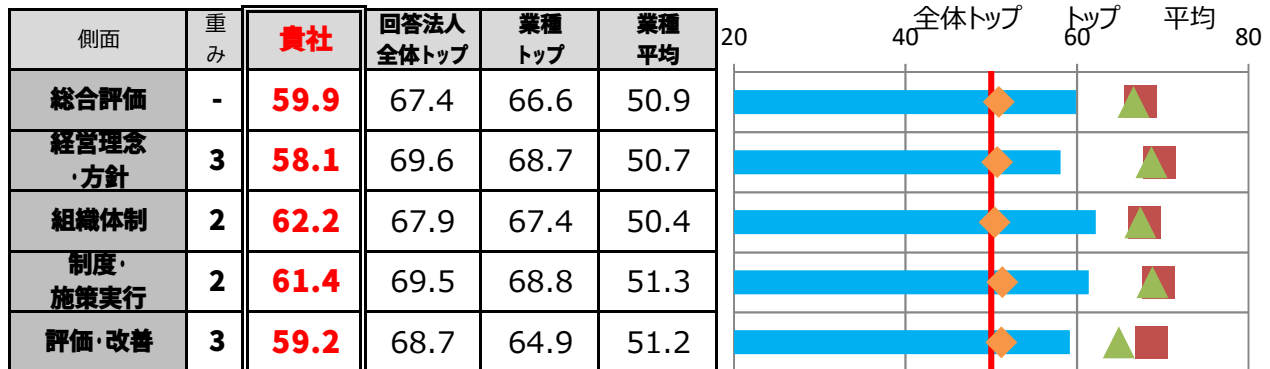
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 551~600位 / 3169 社中

■総合評価: 59.9 ↓1.3 (前回偏差値 61.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



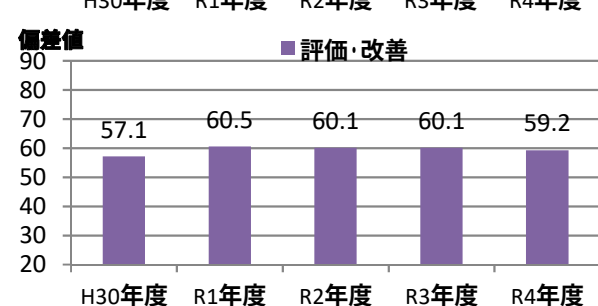
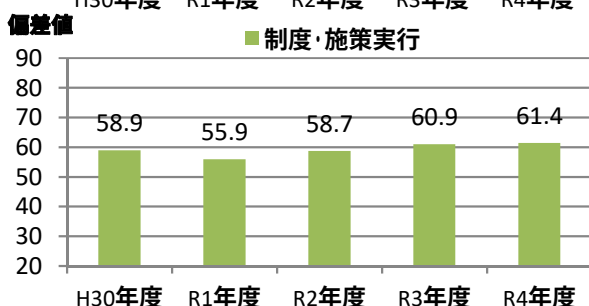
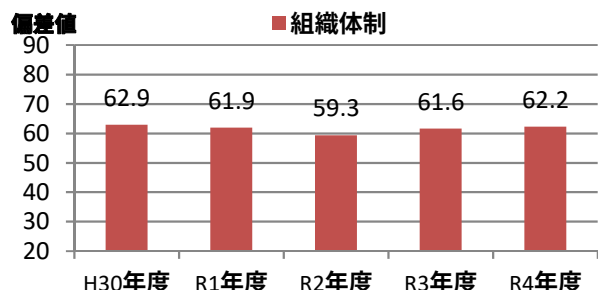
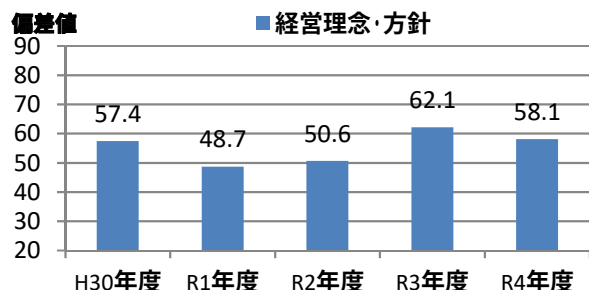
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

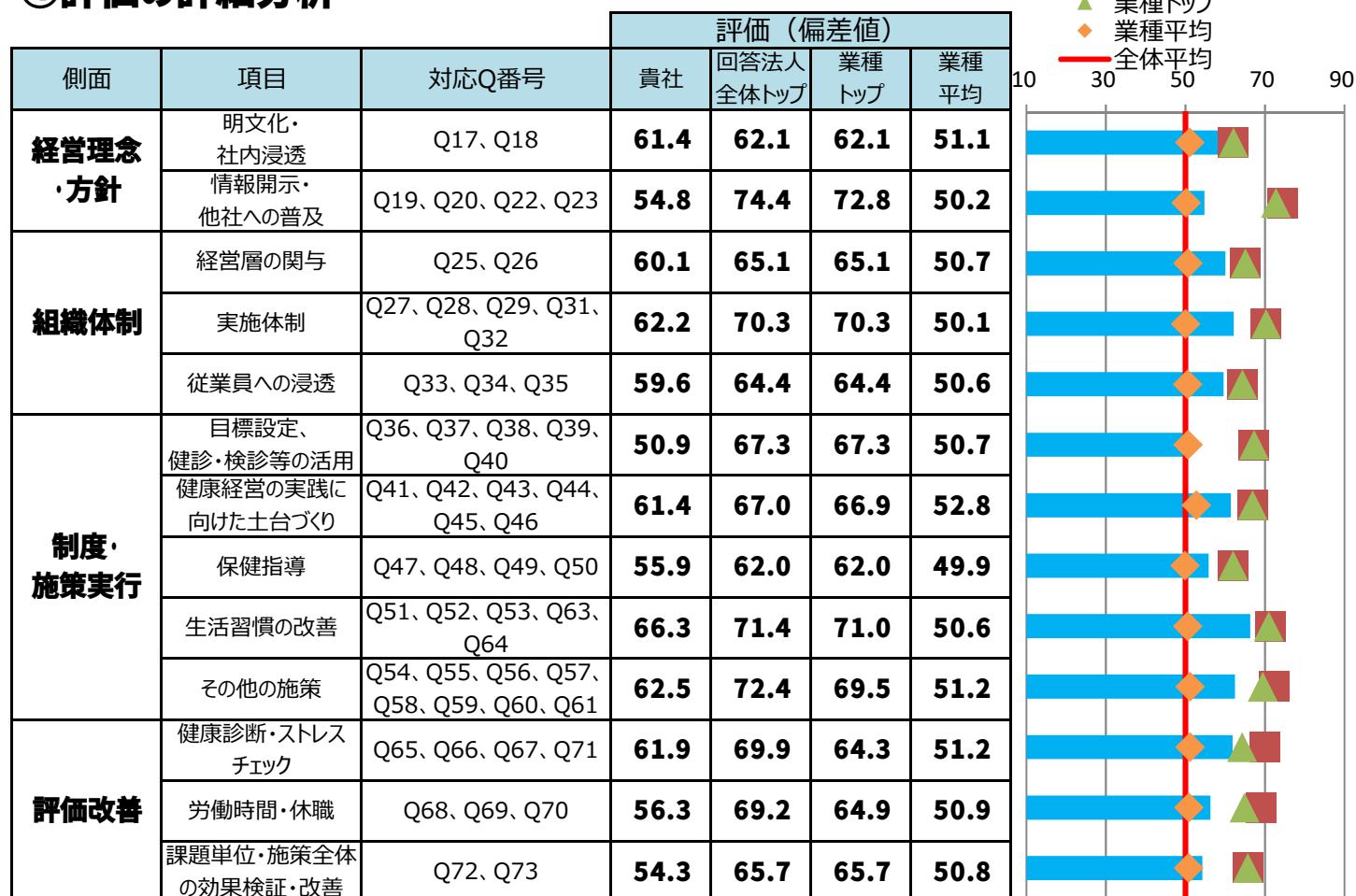
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 301~350位 | 701~750位   | 701~750位   | 251~300位   | 551~600位   |
| 総合評価      | 58.9     | 56.3(↓2.6) | 56.8(↑0.5) | 61.2(↑4.4) | 59.9(↓1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>当社にとり最も重要な経営資源は「従業員」と考えます。事業活動において、お客様へ新しい価値を常に提供し続けるためには、その貴重な経営資源である従業員一人ひとりが自律的に自らの健康に取り組み、心身共に健康で、最大限の価値を発揮できる状態である事が基本条件と考えます。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 重要な経営資源である「従業員」を取り巻く環境が、長期的な働き方の変化やジョブ型雇用等、大きな転換点にあることを踏まえ、『会社の成長と従業員のの幸せ』の実現にむけ、多様な人材が生き生きと働き、最大限の価値発揮ができる環境の実現をめざす。                                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.hitachi-solutions.co.jp/company/sustainability/health/">https://www.hitachi-solutions.co.jp/company/sustainability/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 12.4 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 従業員の心理的安全性向上施策として従業員同士が褒めあう仕組（ポイントを送りあう）や1on1を推進。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 99.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康相談窓口を設置し、電話・Webで相談が可能。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | リモートウォーキング大会、本部毎で平均歩数を競う。チームで取組むことでコミュニケーション促進も目指す |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 65.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 6.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 1.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 64.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 65.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 68.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 新型コロナの流行・在宅勤務により生活習慣が変化し生活習慣病の発症や悪化が見られる。血圧血糖脂質の要医療レベルはいずれも2019年から上昇、体重も社員の42%が増量、肥満の割合も増加している。                                                                                                          |
|               | 施策実施結果 | 就業制限と保健師による有所見者への継続フォローを実施。就業制限は血圧の場合拡張期血圧90以上で医師面談・100以上で適用と厳格に運用。継続フォローに対象者は年4回担当保健師が治療状況・生活状況を確認。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 就業制限や有所見者へのフォローといったハイリスク者への積極的な介入により、就業制限の適用率は徐々に減少、直近の適用率は0.68%と効果は出ていると判断する。また2021年度健診結果も2020年度と比較し改善または悪化は見られず、取組の結果が出ていると評価する。【就業制限適用率】2021/12:0.89%⇒2022/8:0.68%                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 日立Gr全体で実施しているサーベイ中の諮問「仕事に対するストレスに適切に対処できる」への回答が0～30%と低値を示す部門が465部門中13部門ある事がわかった。高ストレス状態はメンタル疾患の要因となるため、対策が必要。一方で、未だ疾患を発症していない状態であるので、医療職との面談の案内と合わせ、労務側からアプローチできる方法を検討する必要があると検討の結果ストレスコーピング教育を実施する事とした。 |
|               | 施策実施結果 | ストレス耐性が低い部門へ「ストレス」について正しい知識を得、自身の強みと弱みを把握する事で自身の「セルフコントロール力」を高め、高い生産性を維持する事について理解を深めるセミナーを開催。                                                                                                            |
|               | 効果検証結果 | 受講後にも「仕事に対するストレスに適切に対処できる」かどうかの諮問を入れた所、回答者の71%が「十分対処できる・まあまあ対処できる・今後は対処できる」と回答した。また、展開後より、全社の罹病率は昨年度よりも0.1ポイント程低い値で推移している。結果、産業医療からの「疾病対策」に特化したアプローチに加え、労務側（ストレスを生産性に生かす方法を学ぶ）からのアプローチも一助となったと評価している。    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ドコモCS

英文名: DOCOMO CS, Inc.

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

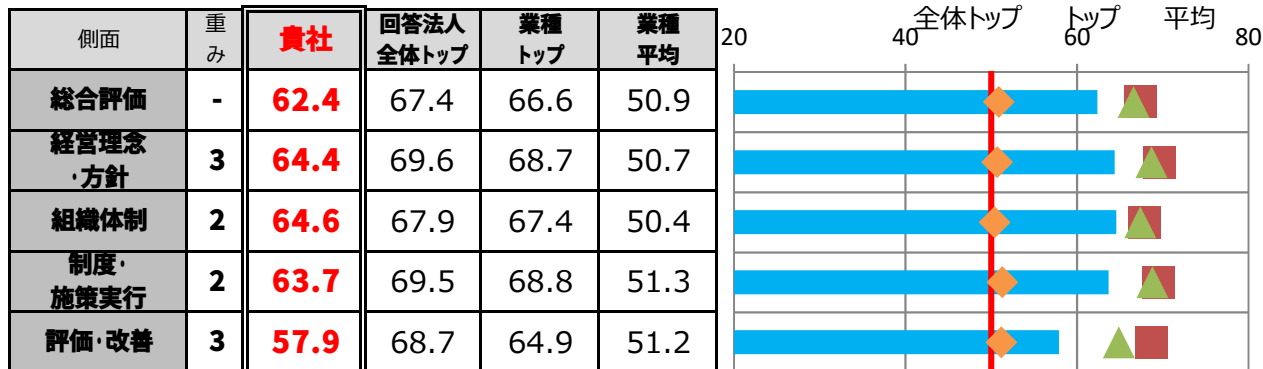
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 3169社中

■総合評価: 62.4 ↑1.4 (前回偏差値 61.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



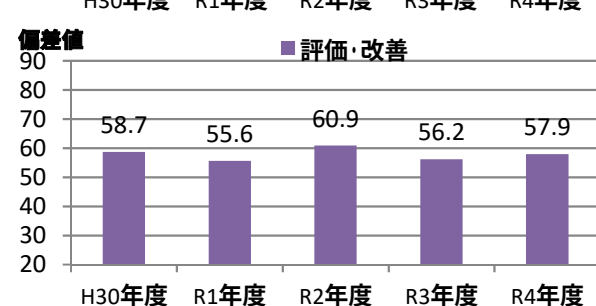
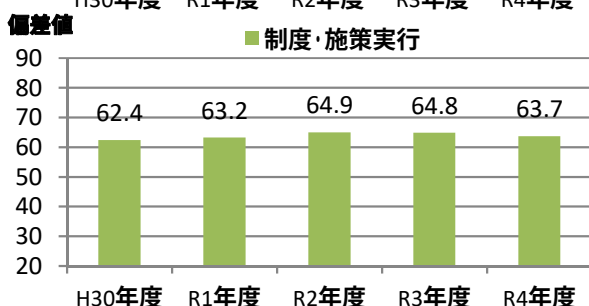
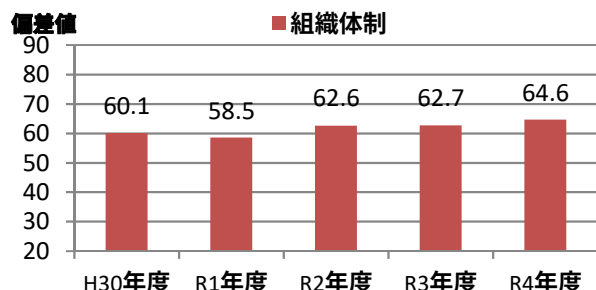
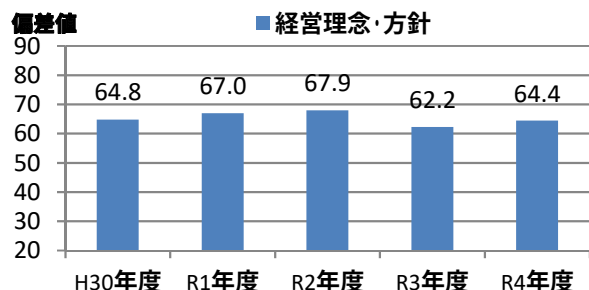
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

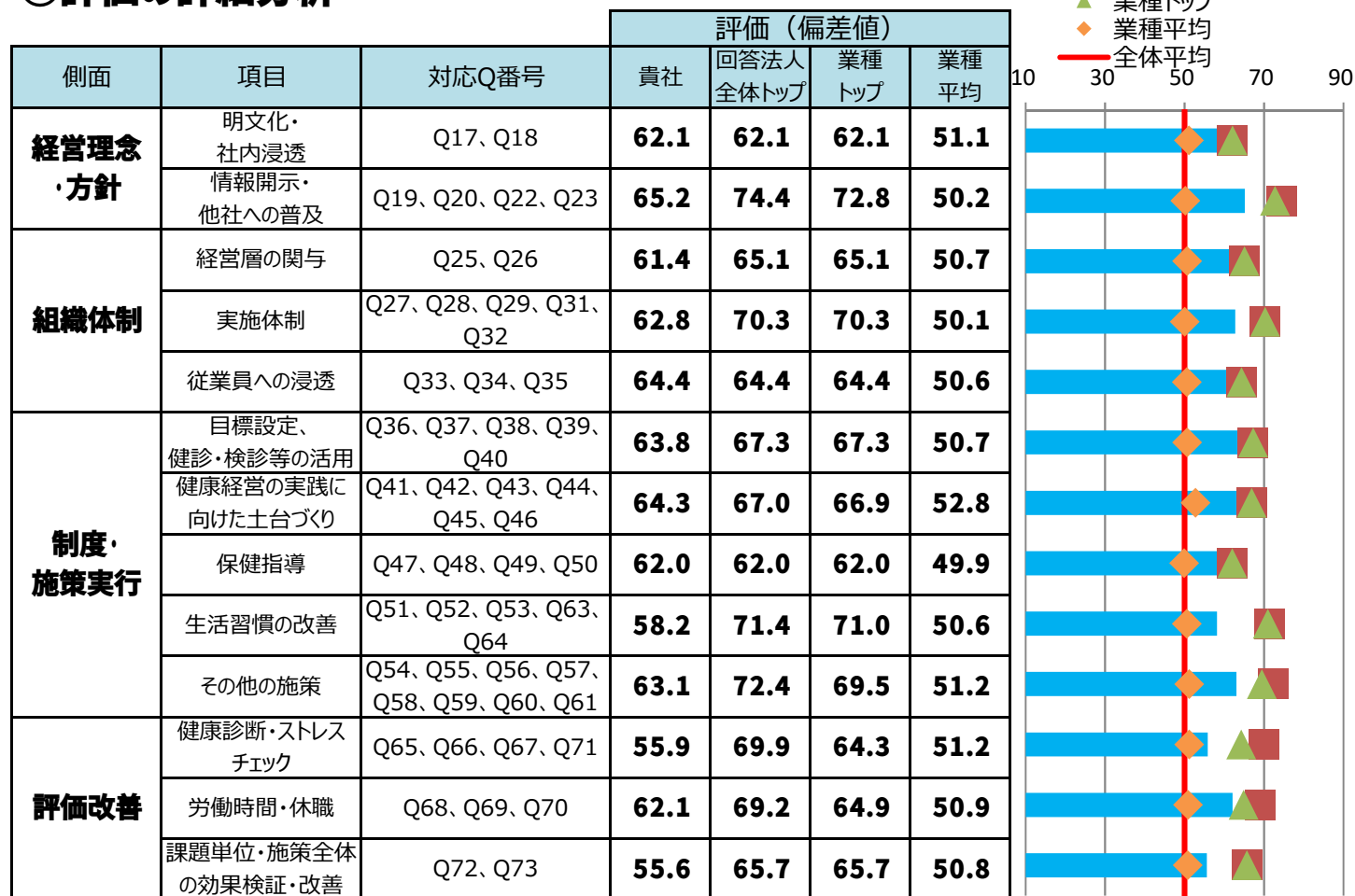
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 101~150位 | 201~250位   | 51~100位    | 251~300位   | 201~250位   |
| 総合評価      | 61.9     | 61.1(↓0.8) | 64.1(↑3.0) | 61.0(↓3.1) | 62.4(↑1.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>健康経営によりめざすものとして、プレゼンティーズムの減少、アブセンティーズムの減少を掲げているが、リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加してきており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。また、弊社では様々な社員区分、全国拠点、現業業務等、社員毎に違うため経営層を含む全社一丸となった健康経営。</p>                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標(2023)」にて4つのKPIを設定している。</p> <p>① 特定保健指導対象者率14.5%以下<br/>           ② 特定保健指導未完了率45.0%以下<br/>           ③ ストレスチェック受検率98.5%以上<br/>           ④ 非喫煙率88%以上</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                  |
| URL    | <a href="https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/report/index.html">https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/report/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>17</b> | 回 | <b>2</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |              |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|--------------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | Slackをグループ会社全体～個々のお悩み相談チャネルまでコミュニケーション促進ツールとして活用。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |              |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                     |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 全社員に健康管理アプリ「dヘルスケア」の有料会員相当のサービスを提供し健康習慣のサポートを実施 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |              |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 全社員にフィットネスアプリ「Beatfit」の有料会員相当のサービスを提供。社内対抗イベントを実施 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |              |   |
|-------|------|---------|--------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |              | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |              | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>100.0</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 66.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 66.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 60.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 67.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 66.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.5    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                            |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | 特定保健指導対象者における保健指導未完了率が2020年度は83.3%と高く、生活習慣病等の疾病の高リスク者の重症化予防に対する意識が低いため、従業員の健康、組織活性化のためには未完了率の低減が必要と考える。                                                                                    |
|               | 施策実施結果 | 保健指導について従来の医療機関での実施の他、ICTを活用した遠隔での保健指導を実施。<br>また、特定保健指導対象者を減少させるため、39歳向け生活習慣病対策研修、対象者向け個別保健指導を実施。                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | ICTの活用により病院予約や病院訪問等にかかる社員の負担を軽減および39歳を対象とした研修及び保健指導を実施することで、個人への意識付けができ、昨年度より数値は改善したが、目標値とは乖離があるため、健康保険組合、厚生担当、各組織連携を図り、特定保健指導の対象者率および未完了率改善を目指す。<br>◆特定保健指導未完了率 2020年度：83.3%⇒2021年度：81.1% |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 働き方改革および新型コロナウイルス感染症の影響により、リモートワークが浸透・定着してきたなか、リモート環境下におけるメンタルヘルス対策への取り組みを強化。社員のストレスの程度を把握し、社員自身のストレスの気づきを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、社員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止する。                  |
|               | 施策実施結果 | ①社員のメンタル疾患発症要因を組織へヒアリングし、新規発症の分析<br>②ストレスチェック実施結果において、ストレス度の偏差値が要改善である担当の管理者にラインケア研修を実施<br>③定期的に社員の健康状態を把握                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | ①リモート環境下におけるメンタル疾患の傾向を把握し、引き続き対策を講じていく。<br>②前年度のラインケア研修の対象となった80%の担当において、ストレス度の改善が見られラインケア研修対象組織の平均改善率は「+3.36P」となった。<br>③毎週実施することで、社員本人および上長が好不調の波を把握できる。                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社九州日立システムズ

英文名: Kyushu Hitachi Systems, Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

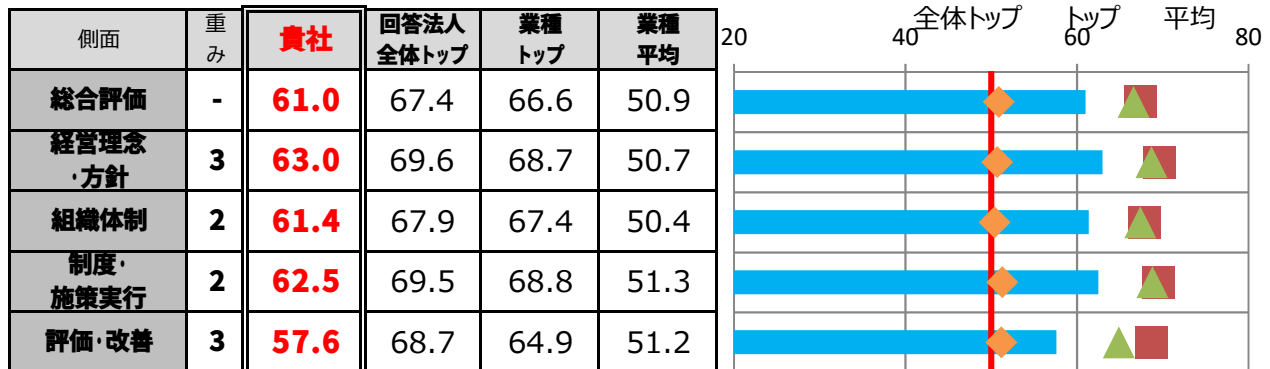
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 3169 社中

■総合評価: 61.0 ↑0.0 (前回偏差値 61.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



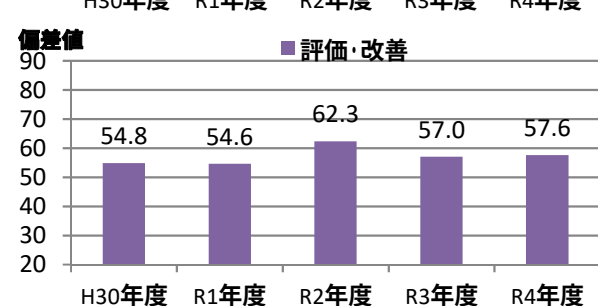
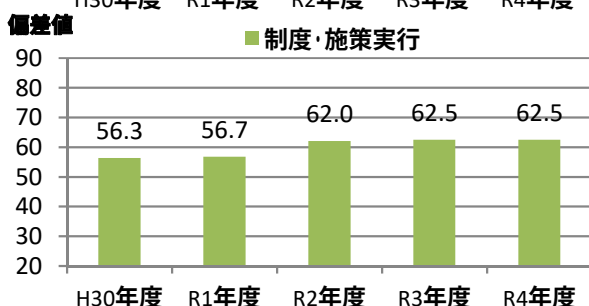
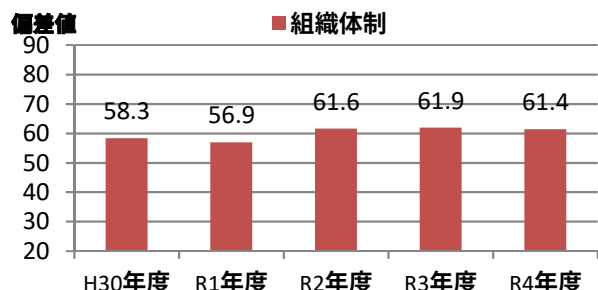
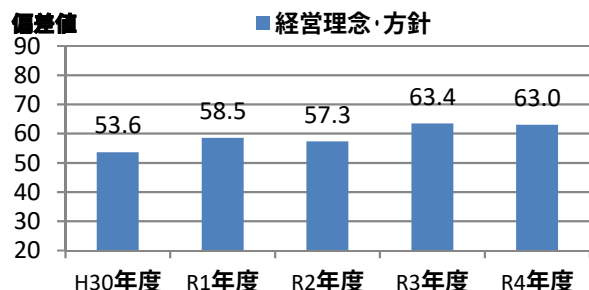
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

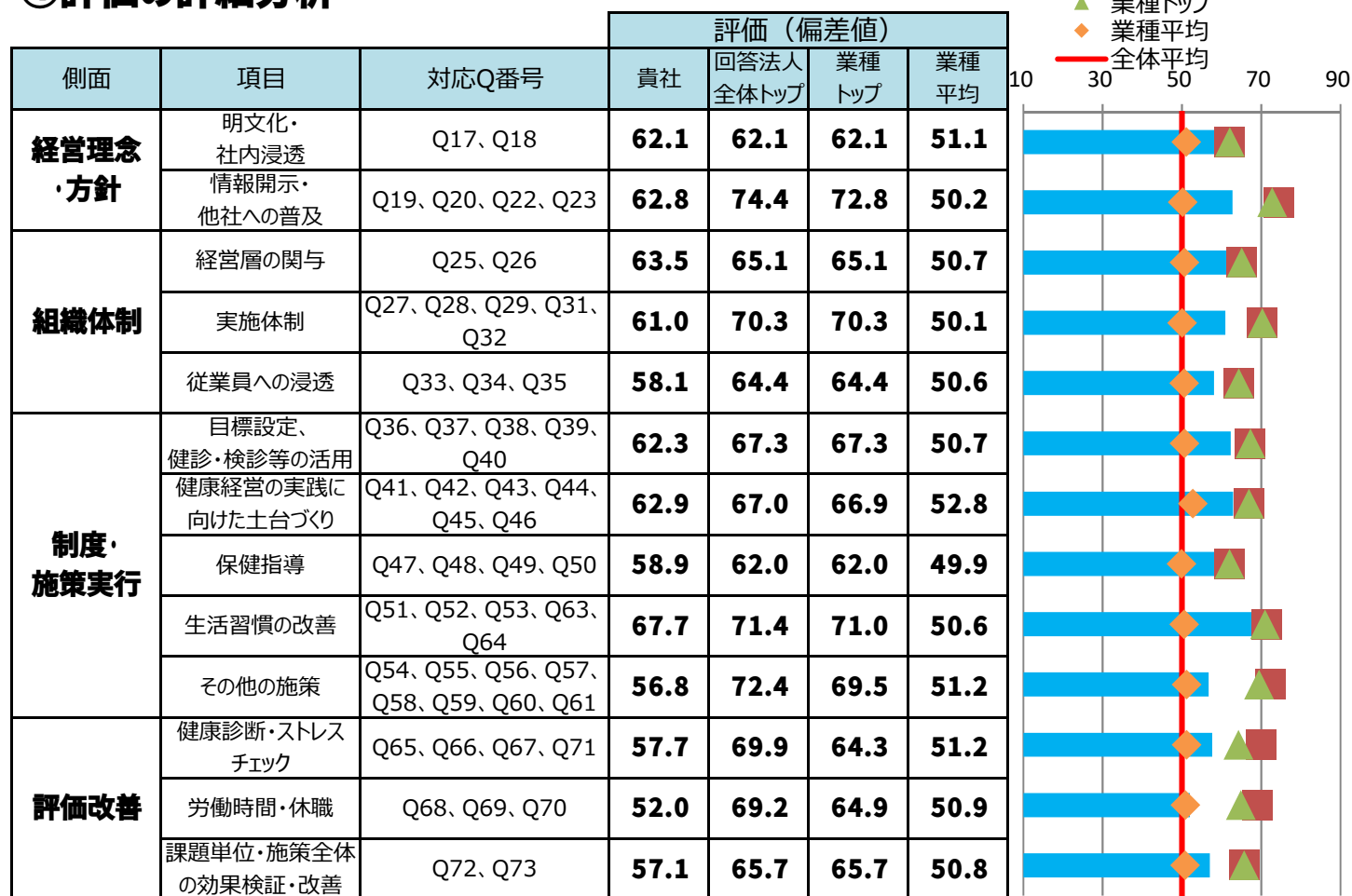
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 551~600位 | 651~700位   | 301~350位   | 301~350位   | 401~450位   |
| 総合評価      | 55.6     | 56.7(↑1.1) | 60.6(↑3.9) | 61.0(↑0.4) | 61.0(↑0.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>ITソリューション企業である当社では人財が価値提供の源泉であり、培ってきた膨大なナレッジと現場力に社員一人ひとりの知恵と情熱をプラスし、新たな価値を創造していくというビジョンを達成していくためにも、すべての従業員が生き生きと働き、持てる力を発揮できる職場環境づくりを実施する。</p>                        |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員のパフォーマンスの向上を期待し、プレゼンティーズムの改善を目指す。日立健保と連携して参加勧奨を行っている特定保健指導の実施率は、2020年28.3%から2021年39.3%（暫定）へ11%向上している。運動習慣比率も2021年25.5%と対前年+5.26%増加し、健康意識と行動に良い変化が見られている。具体的な目標指標としてメタボ該当予備率率2022年度33%を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                        |
| URL    | <a href="https://www.kyushu-hitachi-systems.co.jp/sustainability/health.html">https://www.kyushu-hitachi-systems.co.jp/sustainability/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 22     | 回 | 11                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 本社ビルのオフィスをフリーアドレス化し、働きやすい・コミュニケーションの取りやすい職場環境整備を実施 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 81.0                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 体組成計、活動量計を支給し、測定データをアプリでモニタリングし気づきから行動変容につながるよう支援 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 91.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 体重体組成計、活動量計配布。測定コーナーを拠点へ拡充。テレワークの方はコンビニからデータ送信可能。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 91.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 7.2 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 64.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 50.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 60.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 56.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 65.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                   |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | メタボ該当、予備軍率は2019年36%と前年比3.2%改善傾向にあったが、コロナ禍での外出自粛や在宅ワークによる身体活動量低下、食生活の変化による体重増加に伴い、2020年39.3%と対前年3.3%悪化した。日立健保平均を8.7%上回っており、肥満対策は、重要な健康課題となっている。メタボ該当予備軍率の低下をKPIに掲げ、引き続き重点課題として取り組む。                |
|               | 施策実施結果 | 21年10月ヘルスアッププロジェクトをスタート。体重体組成計、活動量計、アプリ提供し、自分の体重・活動量を数値で確認しながら、気づき、行動変容へつなげてもらえるようサポート。                                                                                                           |
|               | 効果検証結果 | 21年の運動習慣者比率（週2回、1回30分以上）は25.5%で、対前年比5.26%増加。ヘルスアッププロジェクトを通して、従業員の健康意識の醸成、生活習慣の改善に繋がっていると考え。22年8月に実施した健康アンケートでも、運動習慣の行動期、維持期の割合が62%で対前年4%増。運動の習慣化により適正体重維持に繋がると期待。12月に提供される21年度メタボ該当・予備軍率で効果を確認する。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 2019年労働基準法改正に伴って変更した36協定順守に向けて、時間外労働目標を23.0hに設定。しかしながら、実績は2020年度 25.8h、2021年度 27.4hと目標の達成には至っておらず低減施策の加速が必要なことから、重点課題として取り組む。                                                                     |
|               | 施策実施結果 | 時間外管理基準の周知徹底や働き方のハンドブックを作成し社内に展開。また、経営会議等にて時間外労働の実績を毎月共有し意識改革を実施。                                                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 社内8事業部で各事業部毎に設定した時間外目標値に対し、目標超過6事業部、目標内2事業部となっている。（2022年8月末）しかし、目標超過部署も平均超過は0.7hと削減を図っており、全体の時間外平均は25.7hで一昨年を下回る時間で推移している。                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ドコモCS北海道

英文名: DOCOMO CS Hokkaido INC.

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

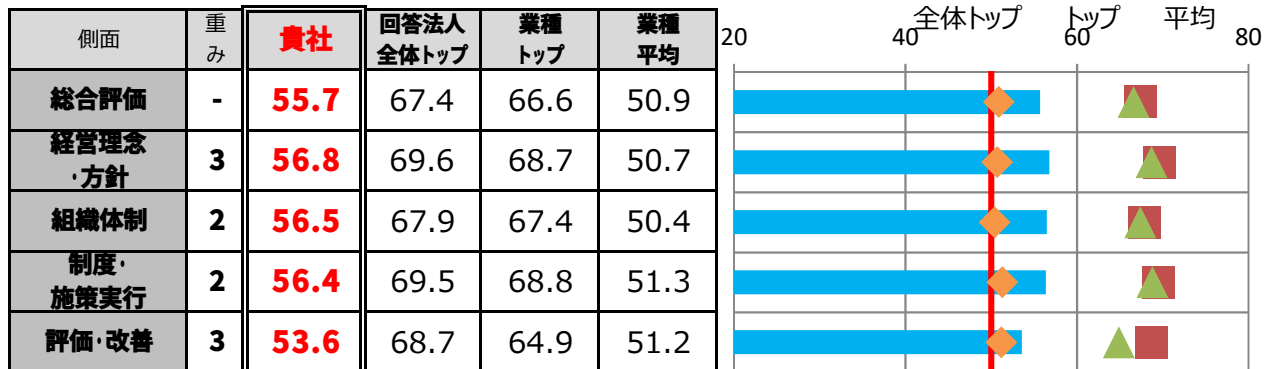
■所属業種: 情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位: **951~1000位** / **3169 社中**■総合評価: **55.7** ↑4.1 (前回偏差値 51.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



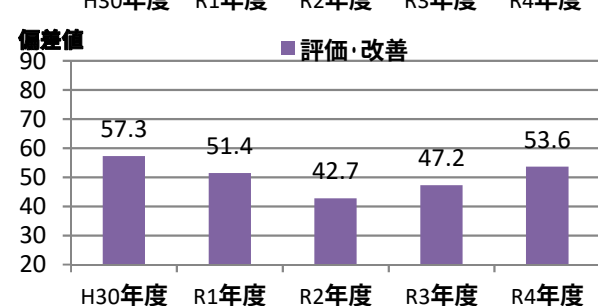
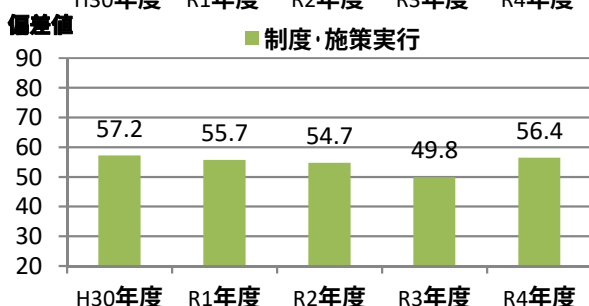
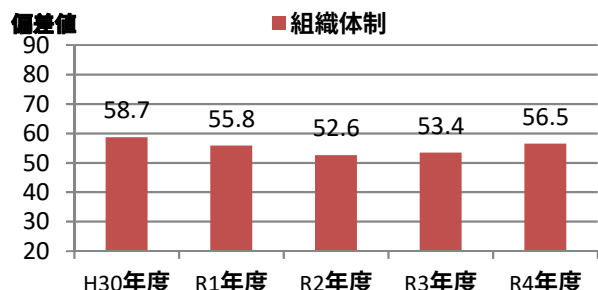
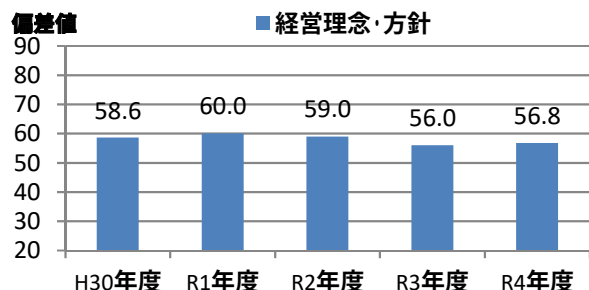
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

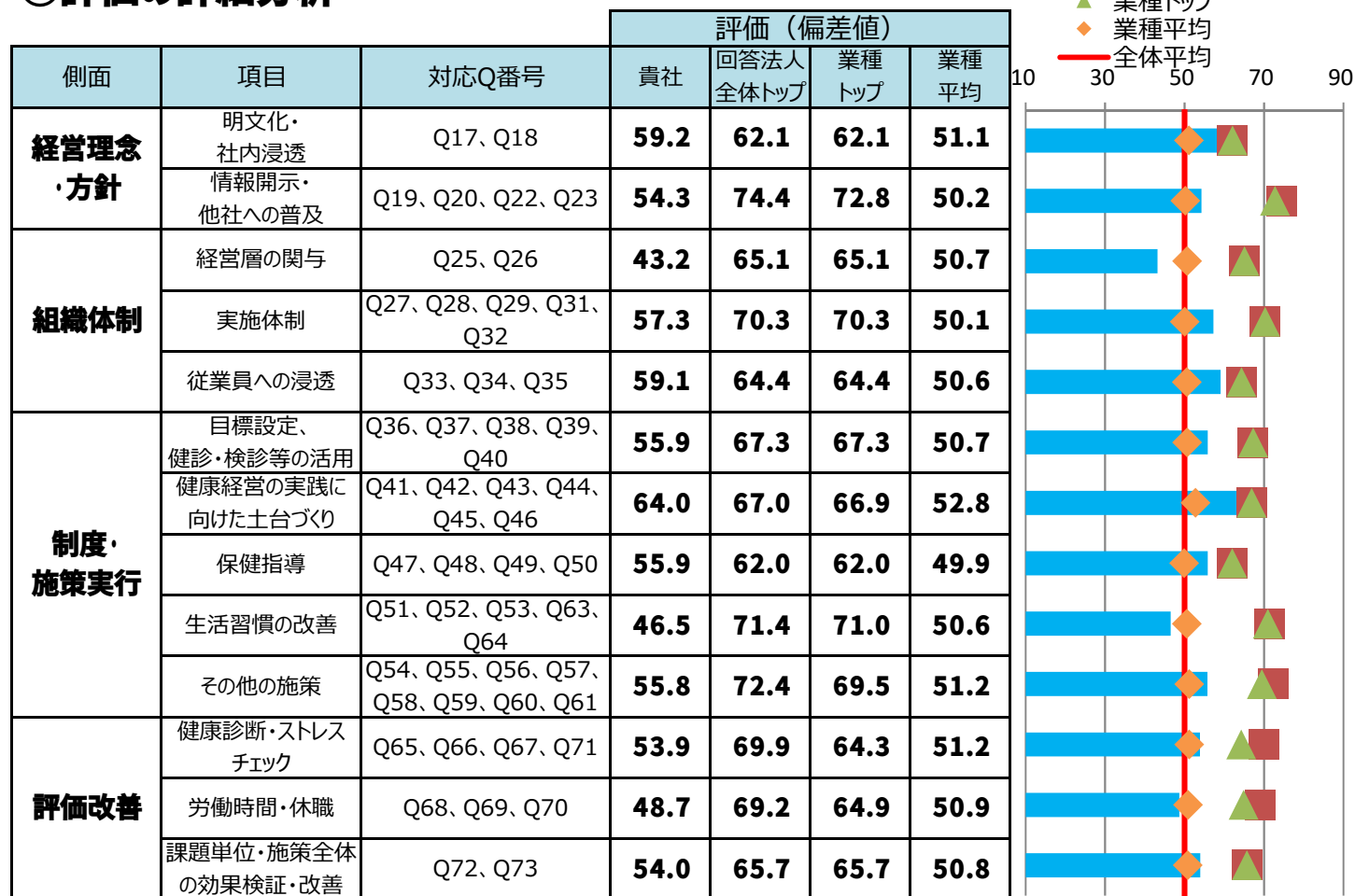
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 351~400位 | 751~800位   | 1151~1200位 | 1401~1450位 | 951~1000位  |
| 総合評価      | 57.9     | 55.7(↓2.2) | 52.0(↓3.7) | 51.6(↓0.4) | 55.7(↑4.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>健康経営によりめざすものとして、プレゼンティーズムの減少、アブセンティーズムの減少を掲げているが、リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加してきており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。                             |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標(2023)」にて4つのKPIを設定している。<br>① 特定保健指導対象者率14.5%以下<br>② 特定保健指導完了率55%以上<br>③ ストレスチェック受検率98.5%<br>④ 非喫煙率88%以上 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | CSR報告書                                                                                                                          |
| URL    | <a href="https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/report/index.html">https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/report/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 13     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Slackの活用推進として各組織に「Slackアンバサダー」を設置しコミュニケーション増進施策を実施 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 時間栄養学に基づいた食事時間や食事量を管理する     |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 25.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 運動アプリを提供し、2か月のイベント期間を設けることで、運動習慣の創出ならびに定着化を図った。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 53.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 17.4 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 63.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                        |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                              |
|               | 課題内容       | リモートワーク下における運動不足・コミュニケーション不足が考えられる。リモートワーク環境下（家ナカ）でもできる運動機会の提供・運動の習慣化を図り、社員の健康維持促進に繋げる                                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 | フィットネスアプリ利用によるオンライン組織対抗運動イベントの実施                                                                                                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 全組織参加し参加率に応じた表彰を実施。対抗により受講回数・受講回数増加に繋がり、疾病の発生予防に繋がったと考えられる。<br>また、アンケート結果より「体調が良くなった」「体重が減った」「ストレスを感じる事が少なくなった」「よく眠れるようになった」「肩こり改善」などの変化を感じたとの声が多数あった。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                       |
|               | 課題内容       | メンタルヘルス不調者等増加心の健康と活力ある職場づくりのためのメンタルヘルスマネジメントの一環として、管理者が「大人の発達障がい」について理解を深め、「部下とのコミュニケーションの取り方や関係者との連携」について学ぶ機会を作る。                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | 管理者向け「大人の発達障がい研修」の実施                                                                                                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 実施後アンケート結果において、活用できる65%・やや活用できる33%・あまり活用できないと活用できない2%との結果より、コミュニケーション強化によるメンタルヘルス不調のストレス関連疾患の発生予防等に繋がったと考えられる。                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: N T T データカスタマサービス株式会社

英文名: NTTDATA CUSTOMER SERVICE Corporation

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

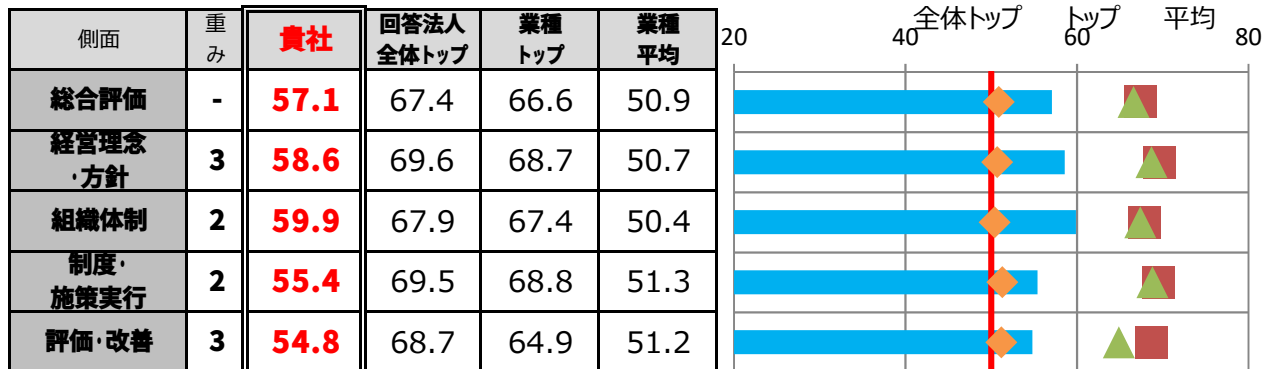
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 3169 社中

■総合評価: 57.1 ↓0.3 (前回偏差値 57.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



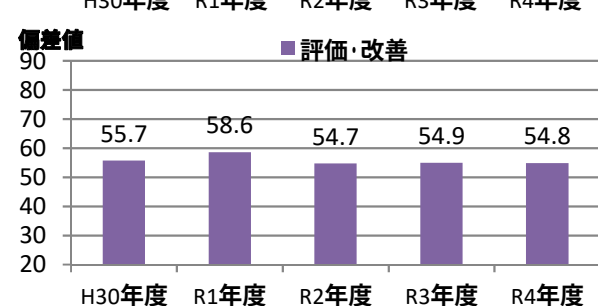
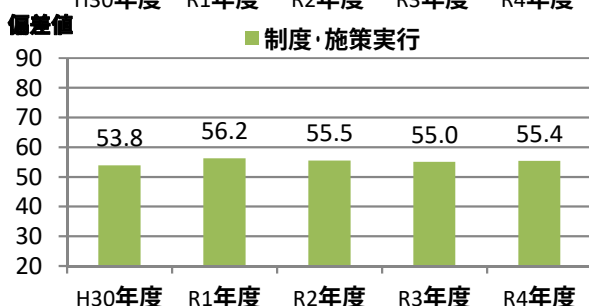
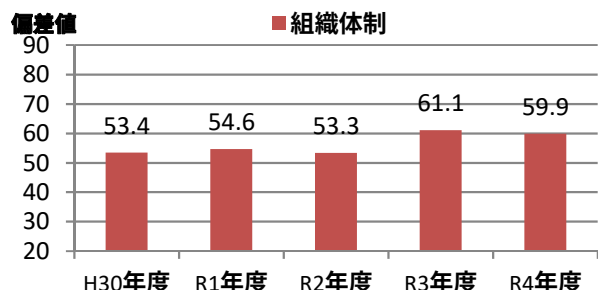
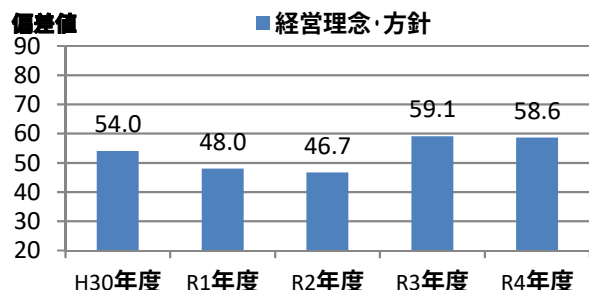
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

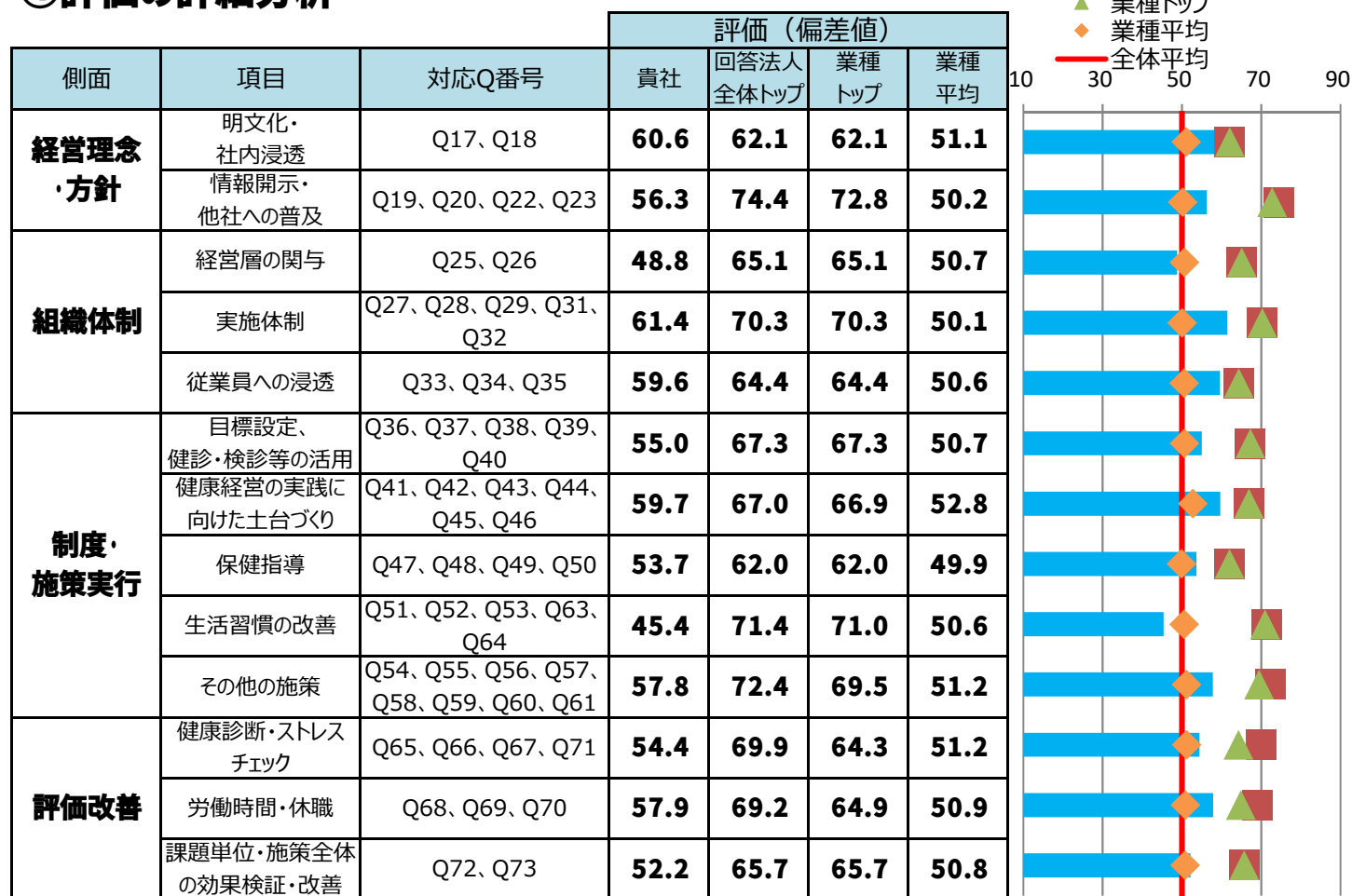
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 651~700位 | 901~950位   | 1151~1200位 | 701~750位   | 801~850位   |
| 総合評価      | 54.2     | 54.1(↓0.1) | 52.2(↓1.9) | 57.4(↑5.2) | 57.1(↓0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                 |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>人的資源が限られてくる中、社員のエンゲージメントを高め、パフォーマンスをアップさせ、労働生産性を向上させることが不可欠。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待</p>                              |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                      |
| URL    | <a href="http://www.nttdatacs.co.jp/company/csr/health.html">http://www.nttdatacs.co.jp/company/csr/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 49     | 回 | 13                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | レクリエーション実施を各職場単位で企画・実施しその金銭支援を行っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                               |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | dヘルスケア健康コラムを読むとdポイントが付与されるプログラムや、社内イントラでの生活改善情報発信 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 歩数や睡眠モニタリング機能付ウェアラブル端末を全社員に貸与し、運動と睡眠に対する意識向上を図った。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 64.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                      |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                            |
|               | 課題内容       | 特定保健指導の完了率が低く、高い完了率とすることが課題                                                                                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 特定保健指導の勧奨を社外委託先からメールで予約取得、受診までのモニタリングを実施。社員が受診しやすい環境の整備づくりとして勤務時間での実施とし、全社的な意識醸成を促進するため経営会議で周知した。                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 保険者から厚生労働省への報告数値において、特定保健指導の完了率が4年前のFY2019の10%未満の完了率に比べ、ここ3か年は10%を超えており向上傾向にはあるが極めて低い完了率となっている。（6.5%→11%→16%→13.3%）                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                     |
|               | 課題内容       | ストレス調査の総合健康リスク値が121以上の職場が存在しており、少なくとも121以下にすることが課題                                                                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 専門職によるストレス調査結果のフィードバックを管理職に対し実施。そのうち141以上の職場のメンバーへ臨床心理士が職場環境ヒアリングを行い、問題と思われる点について健康管理担当役員へ報告している。                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 職場改善施策を実施した職場は総合健康リスク値が10pt以上改善。ほとんどが全国平均を下回るまで改善。各職場とも改善に向けた努力のあとが結果に見受けられる。唯一、2年連続で「要改善」となっている職場もあるが、総合健康リスクは18ポイントも低下し、抑うつ感も4ポイント低下するなど改善傾向がみられる。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌ・ティ・ティ・データ先端技術株式会社

英文名: NTT DATA INTELLILINK Corporation

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

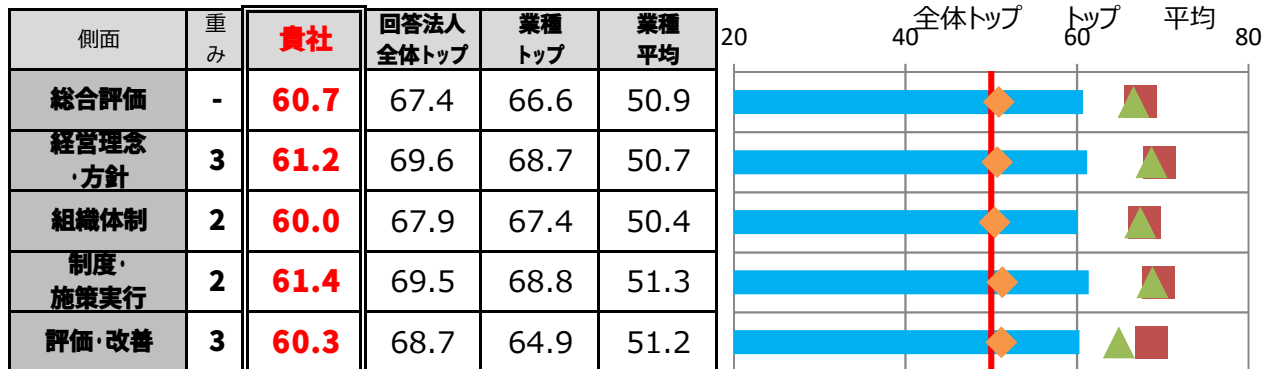
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 3169 社中

■総合評価: 60.7 ↓0.7 (前回偏差値 61.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



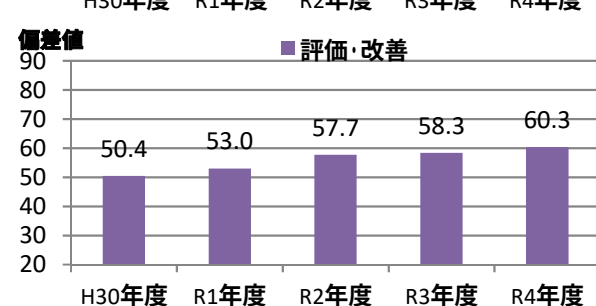
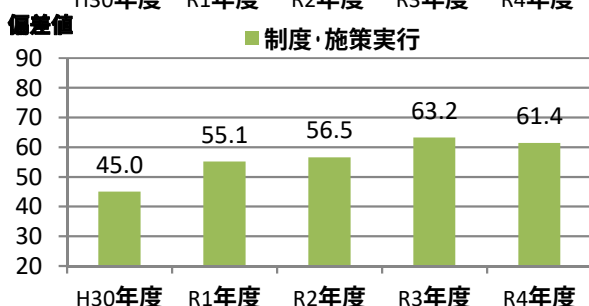
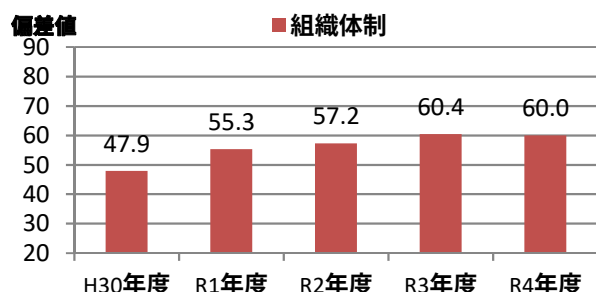
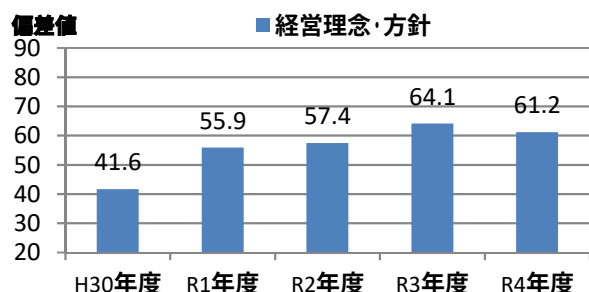
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

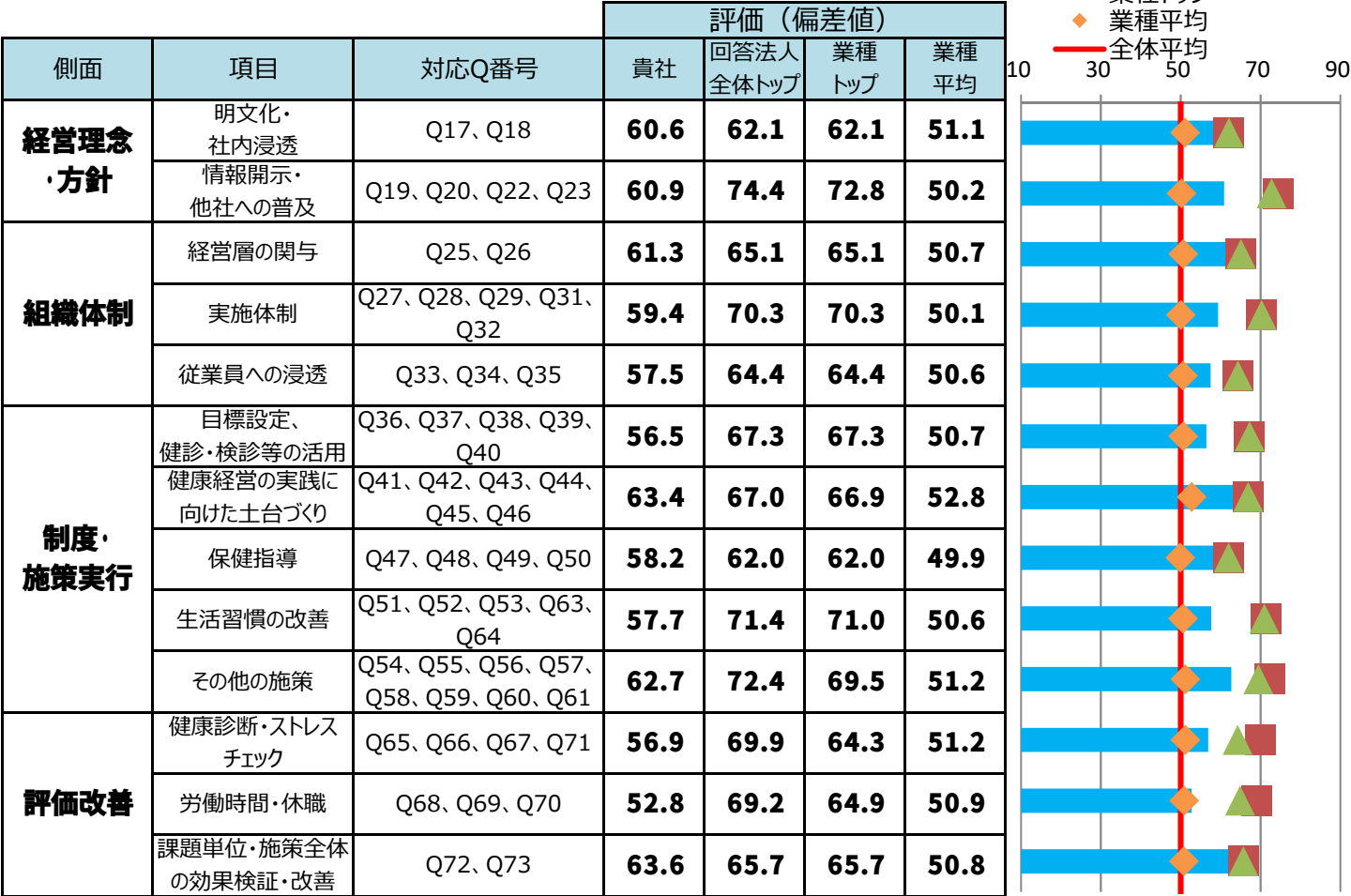
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1201~1250位 | 851~900位   | 651~700位   | 251~300位   | 451~500位   |
| 総合評価      | 45.6       | 54.8(↑9.2) | 57.3(↑2.5) | 61.4(↑4.1) | 60.7(↓0.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>ビジネス拡大を目指す中、自らが技術・強みを研鑽し付加価値のある提案ができるプロアクティブ人材への変革が必要なため、社員一人ひとりがいきいきと働いてもらうことの実現（ウェルビーイング）が事業活動を推進する上で大きな課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員が働きがいをもって就業できる会社に変革することを期待している。（働きがいとは働きやすい環境・制度でやりがいをもって働くこと）具体的な指標としては2024年度までに女性採用比率について25%以上を目指す。また、男性の育休取得率25%を維持する。    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                    |
| URL    | <a href="https://www.intellilink.co.jp/company/sustainability.aspx">https://www.intellilink.co.jp/company/sustainability.aspx</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 40     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | TeamsとWebexを全社導入し日々のコミュニケーションが行いやすい環境を整備している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                               |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | プラスワン野菜運動月間を実施。野菜を手軽に接種する方法として野菜スープ等を配布し啓発活動を行った。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 歩数カウント用にウェアブル端末を貸与し2016年より継続的にウォーキング大会を開催している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 31.6 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 65.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 63.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                             |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 2020年度のアンケートで「睡眠で休養が十分とれている」社員の割合が58.7%であり、グループ平均の69.7%より低くなっている。睡眠が不十分だと、各種の心身の疾患リスクが大きく増大し、肥満や生活習慣病のリスクも高まる、生産性も低下すると考えられる為改善が必要である。                      |
|               | 施策実施結果 | 睡眠改善対策として睡眠の乱れがあると回答した社員に保健師から睡眠指導を実施。全社員、協働者向けに睡眠に関するセミナーを開催。全社員に睡眠を測定できるスマートウォッチを貸与した。（約3割の社員が利用）                                                         |
|               | 効果検証結果 | 施策の実施により睡眠十分者は2019年度は58.7%だったのが2021度には67.4%と大幅に改善された。                                                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | コロナ禍以降の入社社員が増加、働き方改革の一環で在宅勤務が主流となり人間関係構築の機会が少なくなった。事業活動を推進する上で人材に力を発揮してもらうことが必要不可欠の為、採用・定着・活躍が大きな課題である。                                                     |
|               | 施策実施結果 | 褒め合う文化→肯定感→心理的安全性→心地よさ→定着施策の一環として褒め合う文化の醸成を図るため「サンクスカード」制度を導入した。現時点までに全社員の約21%の社員が利用している。                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 現時点では社員の定着率向上の定量的な効果は出ていないが利用者からは満足しているという意見が多く半年間で送ったカードは平均6枚、貰ったカードは平均3枚となっておりリピーター率が高い結果となっている。また利用者の中での管理職の割合が42%と高く、部下へ感謝を示すツールとして上司が積極的に利用していることがわかる。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 I H I エスキューブ

英文名: IHI Scube Co.,Ltd.

■加入保険者: I H I グループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

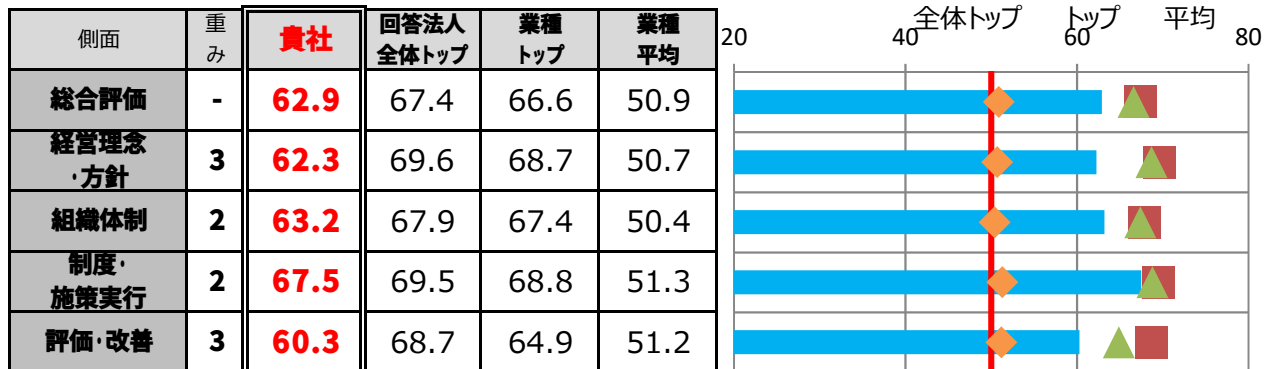
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 151~200位 / 3169 社中

■総合評価: 62.9 ↑0.6 (前回偏差値 62.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



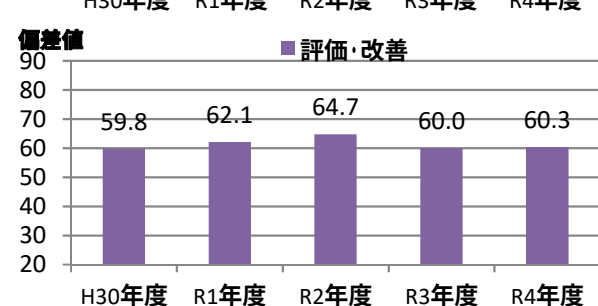
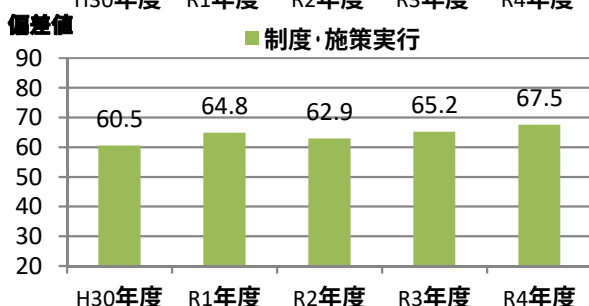
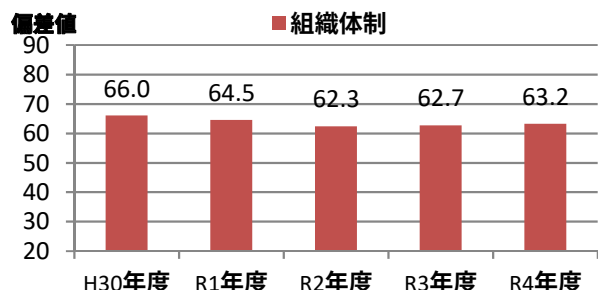
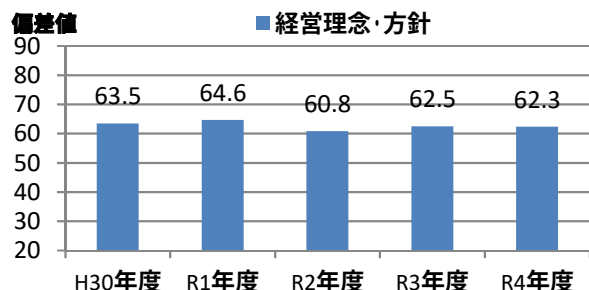
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

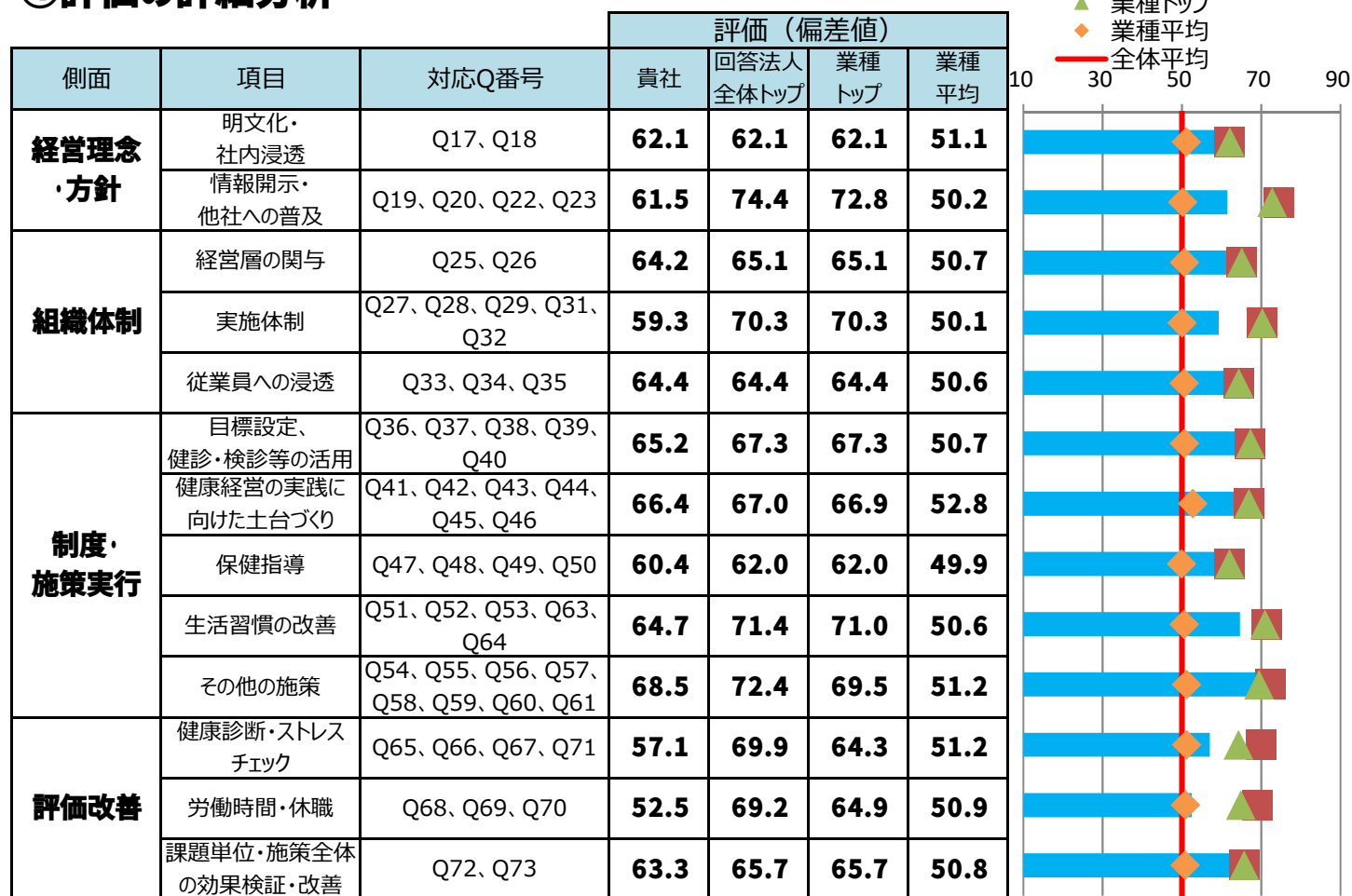
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 101~150位 | 51~100位    | 101~150位   | 151~200位   | 151~200位   |
| 総合評価      | 62.4     | 63.9(↑1.5) | 62.7(↓1.2) | 62.3(↓0.4) | 62.9(↑0.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>企業価値向上のため、経営理念の「人材こそが最大かつ唯一の財産である」に基づき、一人ひとりが自分の能力を最大限発揮できることを目指し、経営戦略の一環として以下3要素5項目を健康経営の重要テーマとして戦略的に取り組んでいる。</p> <p>1. ウェルビーイングの向上(働きがい、成長実感度)</p> <p>2. 活力・エンゲージメントの向上(期待役割の理解度)</p> <p>3. 基盤・ヘルスリテラシーの向上(睡眠の質・疲労回復度や運動習慣の向上)</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>私たちは、ICT実践の“ちから”で「会社の持続的な発展」と「IHIグループおよび社会への貢献」、「従業員一人ひとり成長と豊かな人生の実現」を目指した健康経営に取り組んでいる。わが社の最大の財産は従業員であり、一人ひとりの活躍が、経営戦略として重要だと考えている。ウェルビーイング実現に向けて、一人ひとりが自らの健康や幸せについて考え、夫々の持つ特性を活かし、能力を最大限高め、企業価値向上につなげる。</p>                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.iscube.co.jp/contents/health1.html">https://www.iscube.co.jp/contents/health1.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 100    | 回 | 100               | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全員参加で、問題提起からチームで衆知を結集して改善するボトムアップ活動を2017年から継続している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食生活管理や改善できるアプリとその活用事例を紹介し、食事のセルフレコードをサポート |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                         |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                     |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | オリジナル体操を制作し、朝もしくは昼の始業時に毎日職場で体操を一斉実施している |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 15.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 65.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 61.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 66.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 65.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 58.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 2021年の健康経営方針で掲げたウェルビーイングの実現のため、自社でのウェルビーイングの指標化ならびに、職場の特性に合わせたウェルビーイング向上の実践事例の創出を目指し、パイロット職場でのモデル事業を行った。パイロット職場は、社内各部門から公募した5職場を選出し、次の施策を展開した。                                                                            |
|               | 施策実施結果 | 5つのパイロット職場毎に①職場のウェルビーイング課題と目標の設定、②具体的な実施計画の立案、③年度を通じた計画の職場展開と見直し、④活動前後の調査を実施し、活動を評価した。                                                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | ウェルビーイング指標を以下「健康度調査(5段階平均)」と「ストレスチェック(4段階平均)」結果から評価した。※5職場平均値<br>1 自身の成長実感 前3.2→後3.5 (+0.3) 2 期待役割の理解 前3.6→後3.9 (+0.3)<br>3 上司の支援 前3.1→後3.4 (+0.3) 4 同僚の支援 前2.7→後2.9 (+0.2)<br>パイロット5職場の結果を受けて、2022年度より全職場で対話中心の活動展開を決定   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 全従業員の基盤となる健康づくりについて、運動実施率の向上を課題としている。IT企業の業務特性であるデスクワーク中心の環境が、コロナ禍で在宅勤務を導入したことにより、「運動量が減った従業員」が7割、「週2日以上運動習慣がある従業員」が3割と運動不足が顕著な課題となった。ウェルビーイングの土台となる健康づくりのため、日常の身体活動量の増加につながる運動機会の提供が一層必要となった。                            |
|               | 施策実施結果 | 自宅から参加可能なオリジナル体操を就業時間中実施し運動習慣を整備。在宅勤務下で個人の身体活動量が見える化するべく、活動量計を貸与、PepUp社の健康支援アプリを活用したウォーキングイベントを年2回開催。                                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 2021年12月実施のウォーキングイベント結果（全従業員489人中）<br>1. アプリ登録者70.8%（前年比13.5%増）<br>2. 毎日参加者46.1%（前年比1.8%増）<br>3. イベントを通じて歩数や活動量を意識した者 81.4% ※アンケート回答率162名(72%)<br>また運動習慣の頻度が増えるほど、意欲面の向上が確認された。<br>例「自身の成長実感」運動習慣月1回未満3.1→週3日以上3.3 ※5段階平均 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NECソリューションイノベータ株式会社

英文名: NEC Solution Innovators, Ltd.

■加入保険者: 日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

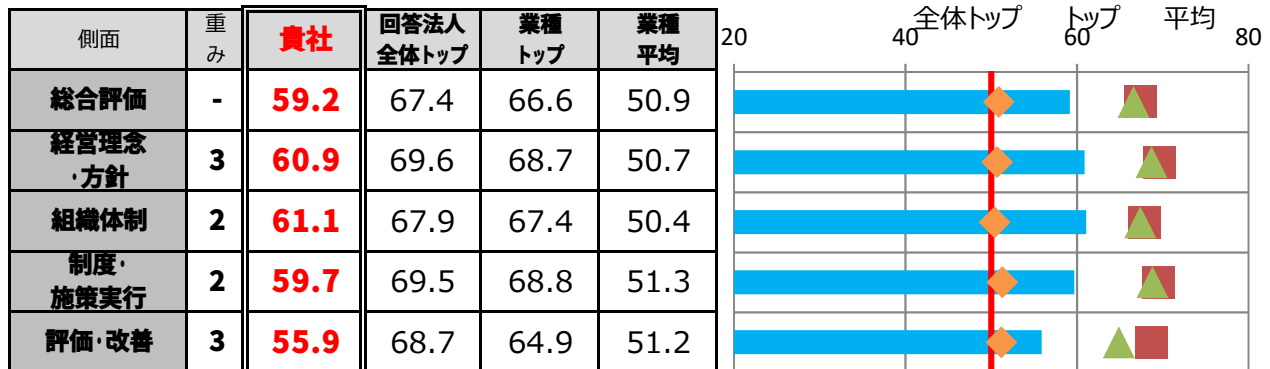
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 601~650位 / 3169 社中

■総合評価: 59.2 ↑10.1 (前回偏差値 49.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



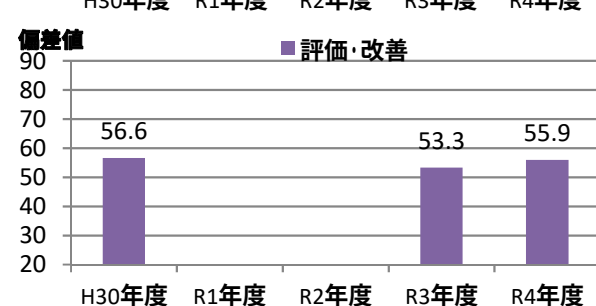
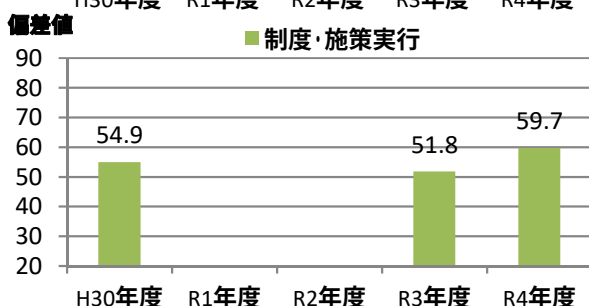
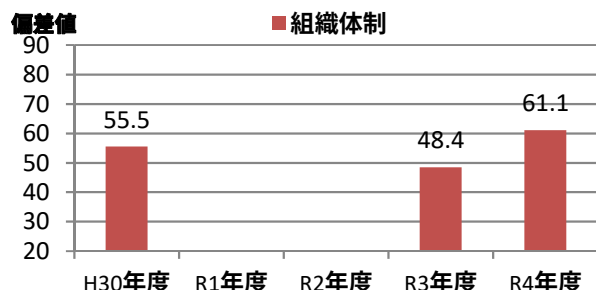
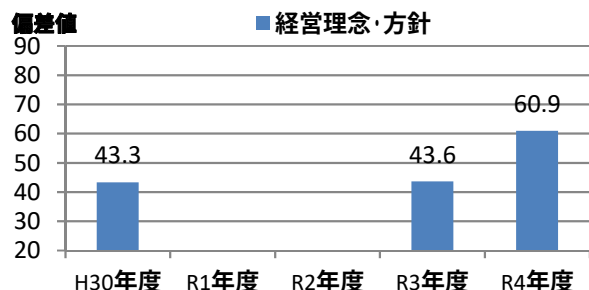
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

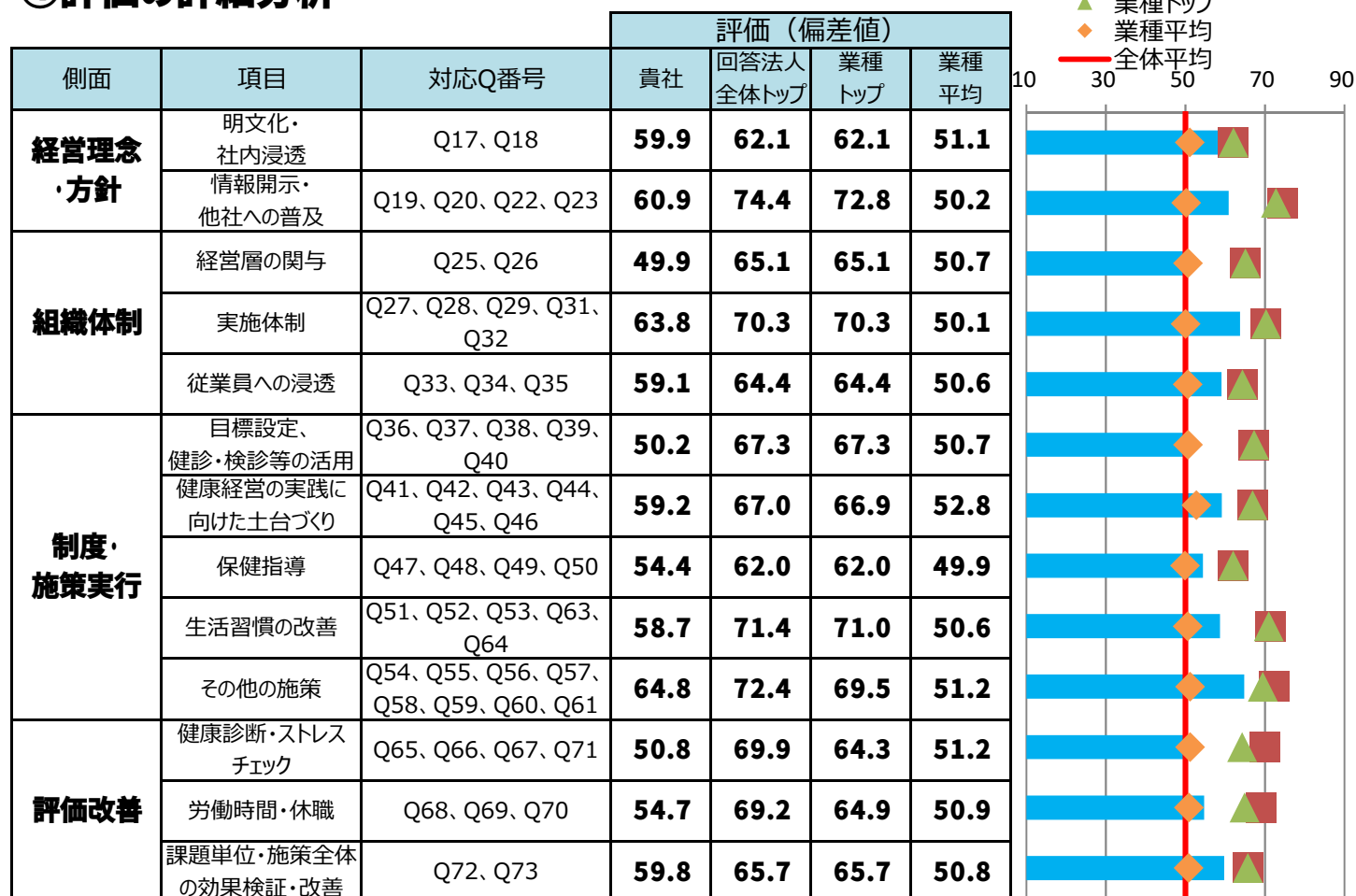
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度       |
|-----------|----------|-------|-------|------------|-------------|
| 総合順位      | 851~900位 | -     | -     | 1651~1700位 | 601~650位    |
| 総合評価      | 51.9     | -     | -     | 49.1(-)    | 59.2(↑10.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社       |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>変化に強くチャレンジし続けられる企業であるために、社員一人一人がしっかりとパフォーマンスを発揮でき、互いに刺激し合い高めあっているような組織風土を目指している。そのためには、個人が心身のコンディショニングを良好に保てるよう自身の健康リテラシーを高めていくと同時に、チームのコミュニケーションの円滑化、働きやすい環境整備による生産性の向上を図っていくことが課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 当社で働くことで、社員一人一人が働きがいや成長を感じられることを期待している。具体的な指標としては、仕事や会社への信頼ややる気を示すエンゲージメントスコアを2025年度までに現在値より倍増させることを目指している。エンゲージメントスコアとの相関が推測される経営方針への理解度、生産性、キャリア展望やワークライフバランスへの満足度等の数値についても向上を目指していく。                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                          |
| URL    | <a href="https://www.nec-solutioninnovators.co.jp/csr/society/healthcare.html">https://www.nec-solutioninnovators.co.jp/csr/society/healthcare.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 38     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | teamsを全社員が利用でき、趣味の集まりなど部署横断のコミュニケーションが行われている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 行動変容アプリを利用したイベントを定期開催し、バランスの良い食生活のサポートを行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.3 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 「階段を上る」「公園まで散歩する」など運動を促進するお題が出されるアプリイベントを開催している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 69.7 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 50.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 64.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 従業員の平均年齢の上昇や、リモートワークによる運動不足等により、有所見率の上昇、適正体重維持者率の減少が見られる。健康診断の間診結果を見ると睡眠習慣、食習慣に比べ、運動習慣の状況が悪いので、運動習慣の改善を中心に全般的に生活習慣の改善を促し、社員一人一人が健康リテラシーを高めていくことが課題である。                                 |
|               | 施策実施結果 | 行動変容アプリを活用した1ヶ月間の健康イベントを四半期に1回開催した。全社員の約14%が参加し、事後アンケートによると参加者の85%がイベントによって「生活習慣の改善をすることができた」と回答した。                                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 有所見率、適正体重維持者率等の健康診断結果への効果は見られないが、間診の「生活習慣の改善に取り組んでいるか」という設問に対し「取り組んでいる」と答えた社員の割合が、39.3%（2019年度）から47.9%（2021年度）に増加している。健診結果の改善には、社員一人一人の健康意識の向上が欠かせないため、引き続き施策を継続し全社的に健康作りを行う風土を醸成していく。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | リモートワークの普及によりコミュニケーションの機会が減り、チームワークへの悪影響や情報伝達不足等による生産性の低下が懸念される。社員1人1人の状態が見えにくくなり、不調の発見が遅れることも予測される。1対1やチーム単位など様々な形式のコミュニケーションの場を積極的に作っていくことが課題である。                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 上司と部下がお互いの話をするコミュニケーション1on1を毎月実施（2021年度の実施率97.7%）eスポーツ大会を行い、カジュアルなコミュニケーションの機会を提供（2021年度延べ参加人数3154人）                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 全社員を対象に行ったアンケートによると、上司とのコミュニケーションにおける充足感を感じる社員の割合が59%（2020年度）から70.7%（2021年度）に改善した。チームメンバーとのコミュニケーションにおける充足感を感じる社員の割合も同様に改善した。今後は部署やチームを横断したコミュニケーションの機会提供にも力を入れていきたい。                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌ・ティ・ティ・コムウェア株式会社

英文名: NTT COMWARE CORPORATION

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

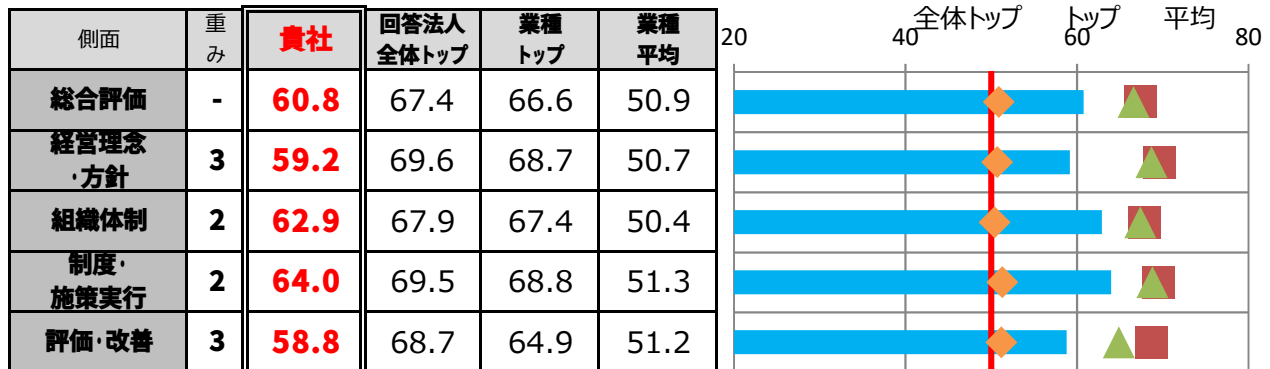
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 3169 社中

■総合評価: 60.8 ↑2.7 (前回偏差値 58.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



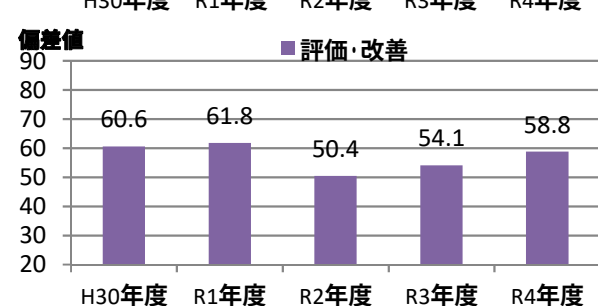
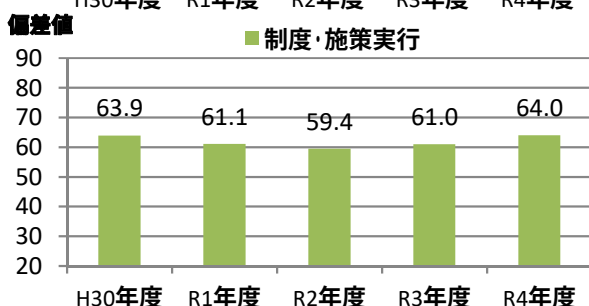
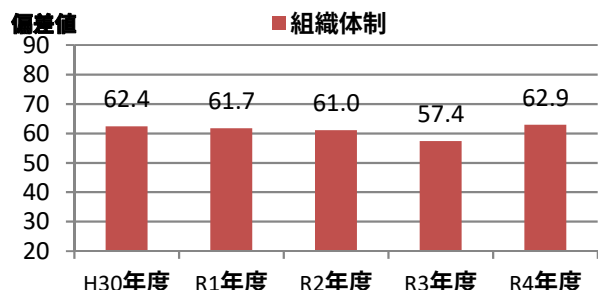
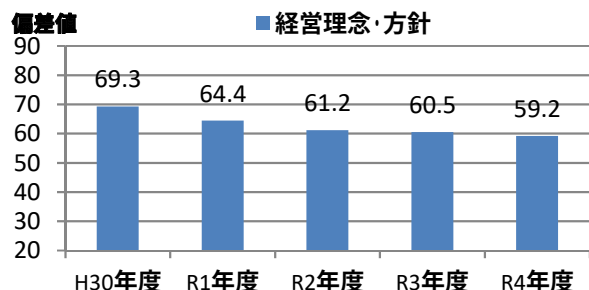
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

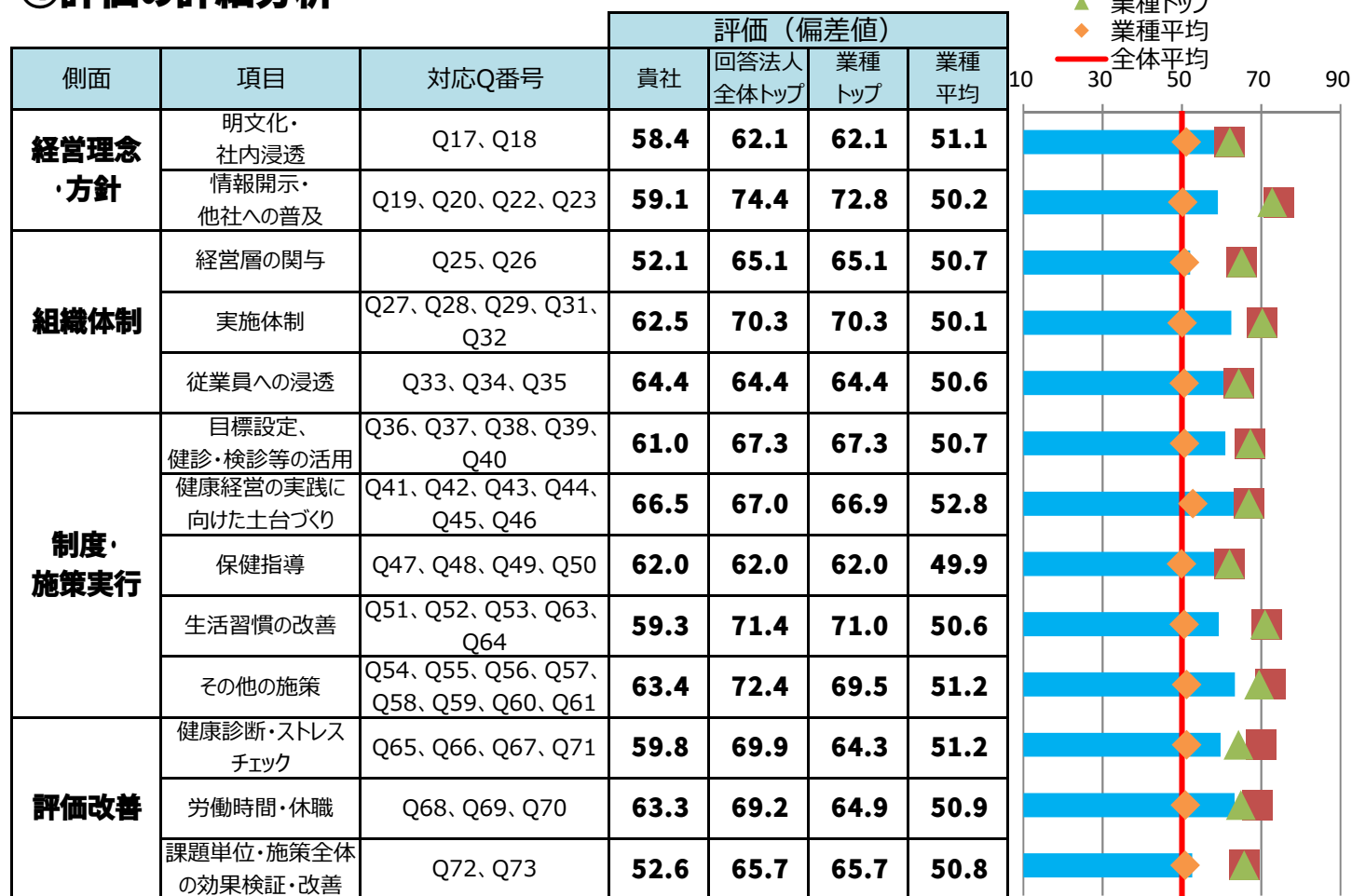
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度  | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|---------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 51~100位 | 101~150位   | 651~700位   | 601~650位   | 451~500位   |
| 総合評価      | 64.6    | 62.4(↓2.2) | 57.6(↓4.8) | 58.1(↑0.5) | 60.8(↑2.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社   | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                               |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>・メンタルやフィジカルに起因した休業および勤務軽減などを抑制することにより、効率性や労働生産性を向上させ、企業活動の積極的拡大に貢献する<br>・健康施策を通じた生活改善を実現することにより、生活習慣病を中心とした疾病の予防を図ることで、一人当たり医療費の伸びを抑制し、健康保険組合・会社における法定福利費の抑制を通じたコスト貢献 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | ・社員のエンゲージメント向上及び生産性・モチベーションの向上<br>・社員自身及び家族の健康の維持増進を通じた働き甲斐の向上と安定した家庭生活の維持<br>・健康状態の改善による、医療費総額の抑制（健康保険組合とのコラボヘルス推進により、社員の高齢化が進む中においても前年比2%以下の増加率の実現）                                         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                            |
| URL    | <a href="https://www.nttcom.co.jp/csr/">https://www.nttcom.co.jp/csr/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 20     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 42     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 89.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内ポータルに専用サイトを構築し、継続的な発信を通じて従業員間コミュニケーションの活性化を図っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食生活改善に向けたプッシュ型での情報を提供し、アプリによる栄養学の観点からの食事改善を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 37.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 運動習慣促進のため、ウェアラブル端末の配布、事務所階段使用の施策展開、アプリによるウォーキング促進 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 37.5 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 63.1 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 65.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 70.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 68.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.2    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                         |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・血糖リスク保有者がグループ平均より高いことに着目</li> <li>・生活習慣を改善し、血糖リスクの低減に向けた課題対応について、健康管理センタと対応策を検討</li> <li>・高リスク者への面談、習慣改善に向けたフォローを実施</li> </ul>                  |
|               | 施策実施<br>結果 | リスク保有者割合<br>2020年度：7.3% ⇒ 2021年度：6.7%                                                                                                                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 自社の健康管理センタを保有する強点を活用した施策を実施し、血糖リスク保有者の低減に効果を得た。今後取り組みを継続し、生活習慣の改善、体調不良者の低下、医療費低減など、好循環を生み出していきたい。                                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容       | with/afterコロナ対策として、在宅勤務中心の就業形態やスーパーフレックス制度による柔軟な勤務時間を開始。そのため、急激な就業形態の変化に伴う、従業員のメンタルへの影響や在宅による上司・部下間のコミュニケーション低下に起因した影響が懸念された。メンタル不調者の早期発見・早期改善に向けパルスサーベイを新たに導入し、セルフケア・ラインケアに繋げる取り組みを実施。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 上司部下間でのコミュニケーションの起点とするパルスサーベイを導入し、状況変化をとらえた声掛けなど、不調変化への早期対応が可能となった。全社員の約7割が毎週の回答を実施。                                                                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | システム導入後の在宅勤務起因によるメンタルヘルス疾患について、発生抑制効果があったことから、予防効果を確認。今後、なお一層データ分析の深耕、データ活用の検討などについて対応していく。                                                                                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ユニアデックス株式会社

英文名: UNIADEx, Ltd.

■加入保険者: BIPROGY健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

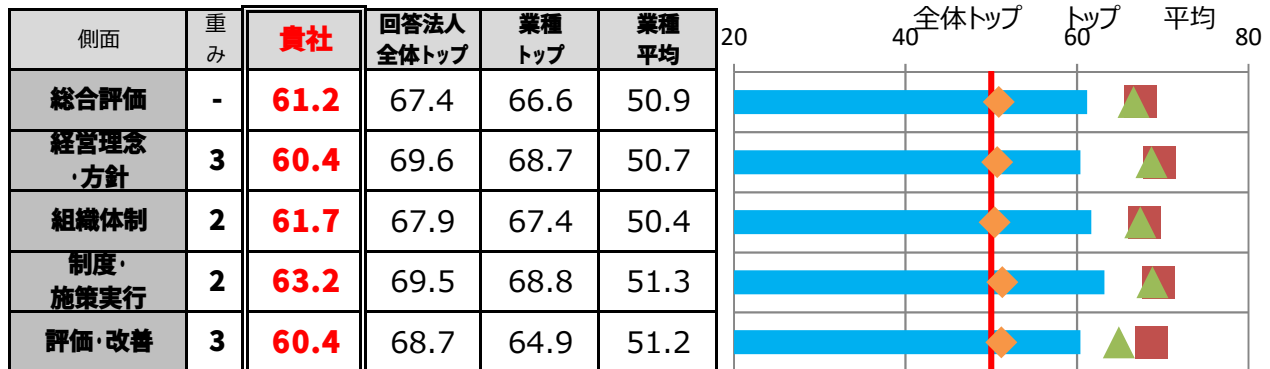
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 3169 社中

■総合評価: 61.2 ↑0.6 (前回偏差値 60.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



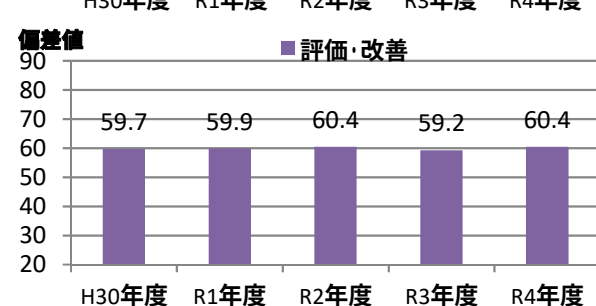
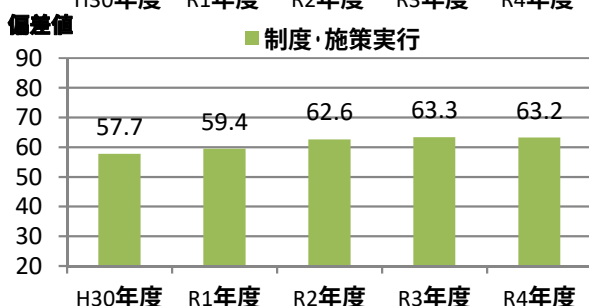
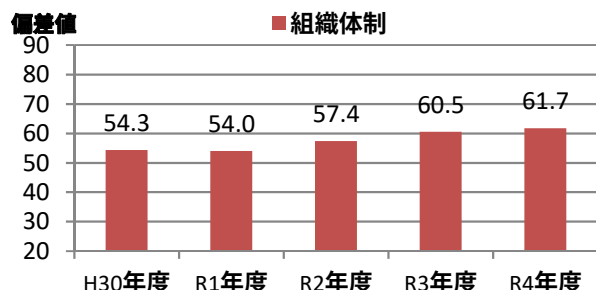
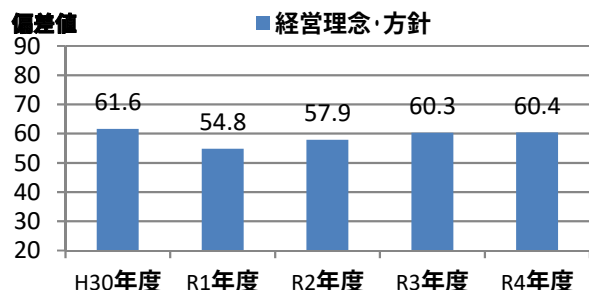
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

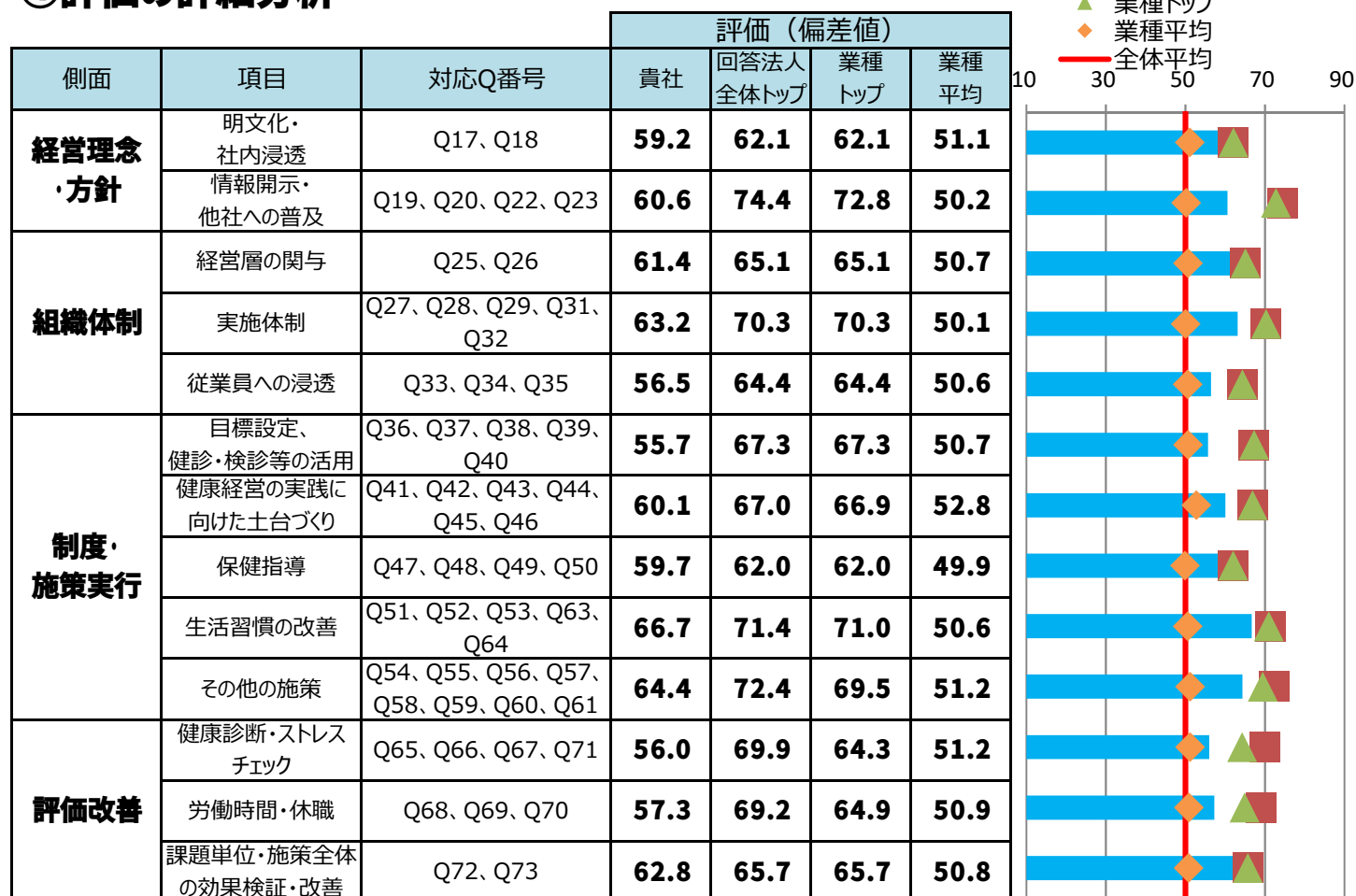
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 351~400位 | 601~650位   | 451~500位   | 301~350位   | 351~400位   |
| 総合評価      | 58.6     | 57.1(↓1.5) | 59.5(↑2.4) | 60.6(↑1.1) | 61.2(↑0.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                       |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員のウェルビーイング（精神的・身体的・社会的に良好で幸せな状態）を高め生産性や創造力を強化することが企業価値の向上を目指す上で大きな課題である。</p>                                                                                         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員のウェルビーイングが高まり、労働生産性やエンゲージメントが向上することを期待している。まずは労働生産性指標の一つであるアブセンティーズム損失の低減を目標とし、メンタル不調による休職者の総休職日数の低減（2023年度末までに2019～2020年度の平均値の5%減少を達成）および、身体的なリスクが高いⅡ度・Ⅲ度高血圧者への指導対応（2023年度末までに100%対応）を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| URL    | <p><a href="https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/107?response_id=278#278">https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/107?response_id=278#278</a> （健康経営）</p> <p><a href="https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/95?response_id=265">https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/95?response_id=265</a> （マテリアリティ）</p> <p><a href="https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/108">https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/108</a> （人財データ）</p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>47</b> | 回 | <b>6</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |              |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |              |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | Microsoft TeamsやWorkPlaceによる従業員間のコミュニケーションツールを提供 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 社員食堂にてカロリーや塩分等を表示。野菜を中心とした小鉢を提供。ヘルシーメニューを提供している。               |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>71.0</b>                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>95.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                            |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                  |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健康ポイントプログラム（アプリ・Web）にて記録した歩数に応じたインセンティブを提供 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>33.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>12.0</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 60.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 65.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 63.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容       | メンタルヘルス不調の影響を継続して分析しているが、アブセンティーズムへの影響度が前年度から4ポイント下がったものの、依然としてアブセンティーズム損失全体の約71%を占めていることが判明した。労働生産性を改善するためには、メンタルヘルス不調対策の強化継続が必要である。                                                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康ポイントプログラムによる歩行・食事・運動改善の促し（全従業員の33%が利用）、カウンセリングの利用促進（高ストレス属性者を抽出し約600名に個別連絡）、オンラインセミナーなどを継続して実施。                                                                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | メンタル不調によるアブセンティーズム損失は、全体の約71%と前年度比4ポイント改善。総休職日数も減少している。引き続き在宅勤務を行っており、前年比で身体指標（肥満・高血圧等）は改善、不定愁訴や生活習慣が若干悪化の状況。コロナ前の2019年比では、以前の傾向と同じく「身体指標」が悪化、その他は改善の傾向であり、コロナ初年度であった2020年度が通常とは異なる傾向になっていたと分析している。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容       | メンタルヘルスと並び、肩こり・腰痛がプレゼンティーズムに与える影響が大きいと分析。また当社では長期的に従業員の高齢化や女性比率向上を見込んでおり、肩こり・腰痛を訴えるものが更に増加すると予想されるため対策が必要である。コロナ禍での在宅勤務者の増加に伴うデスクワーク環境の悪化も課題となってきた。                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 | マッサージチェア、ヘルスキーバ、肩こり腰痛対策アプリ導入（延べ1040人月利用）を実施。また在宅勤務者増加対応としてデスク環境改善セミナー、ヨガセミナー、フィットネスライブ配信を実施（延べ820名参加）。                                                                                              |
|               | 効果検証<br>結果 | 前年度比で肩こりは10%増加、腰痛は増減なし。コロナ禍での在宅勤務者増加・継続の影響が大きいと考えているため継続評価が必要と認識している。セミナー全体の満足度は88.7%と高く、特にデスク環境改善セミナー参加者は受講後、肩こり、目の疲れ、頭痛を感じる日数が30%改善しており、継続して実施に効果があると評価している。                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士通Japan株式会社

英文名：Fujitsu Japan Limited

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

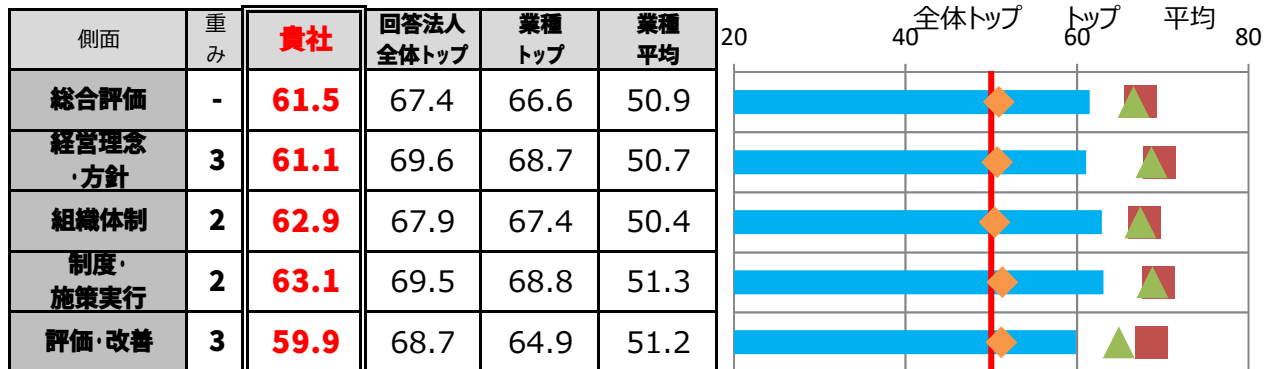
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 351～400位 / 3169 社中

■総合評価： 61.5 ↑2.6 (前回偏差値 58.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



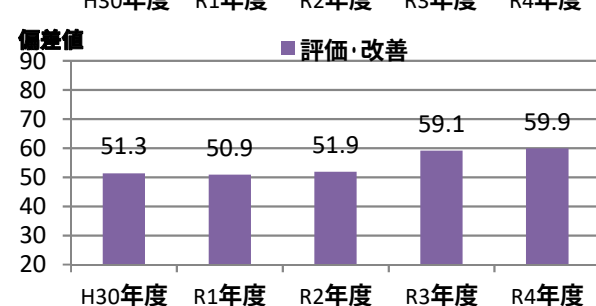
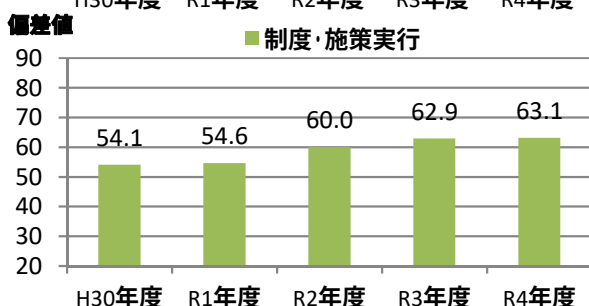
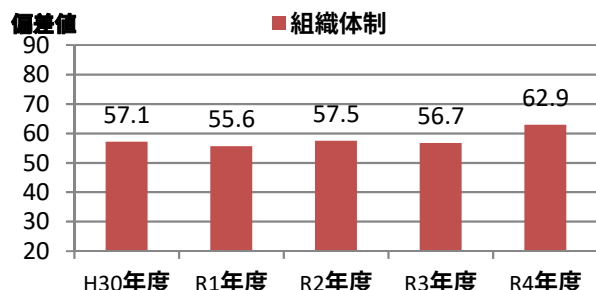
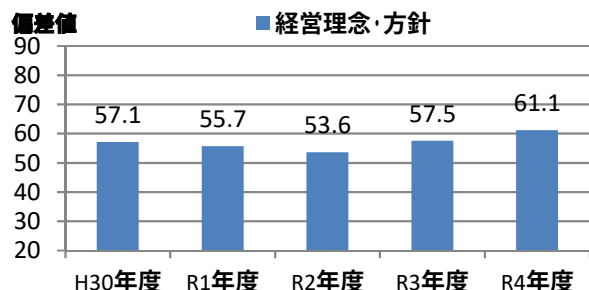
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

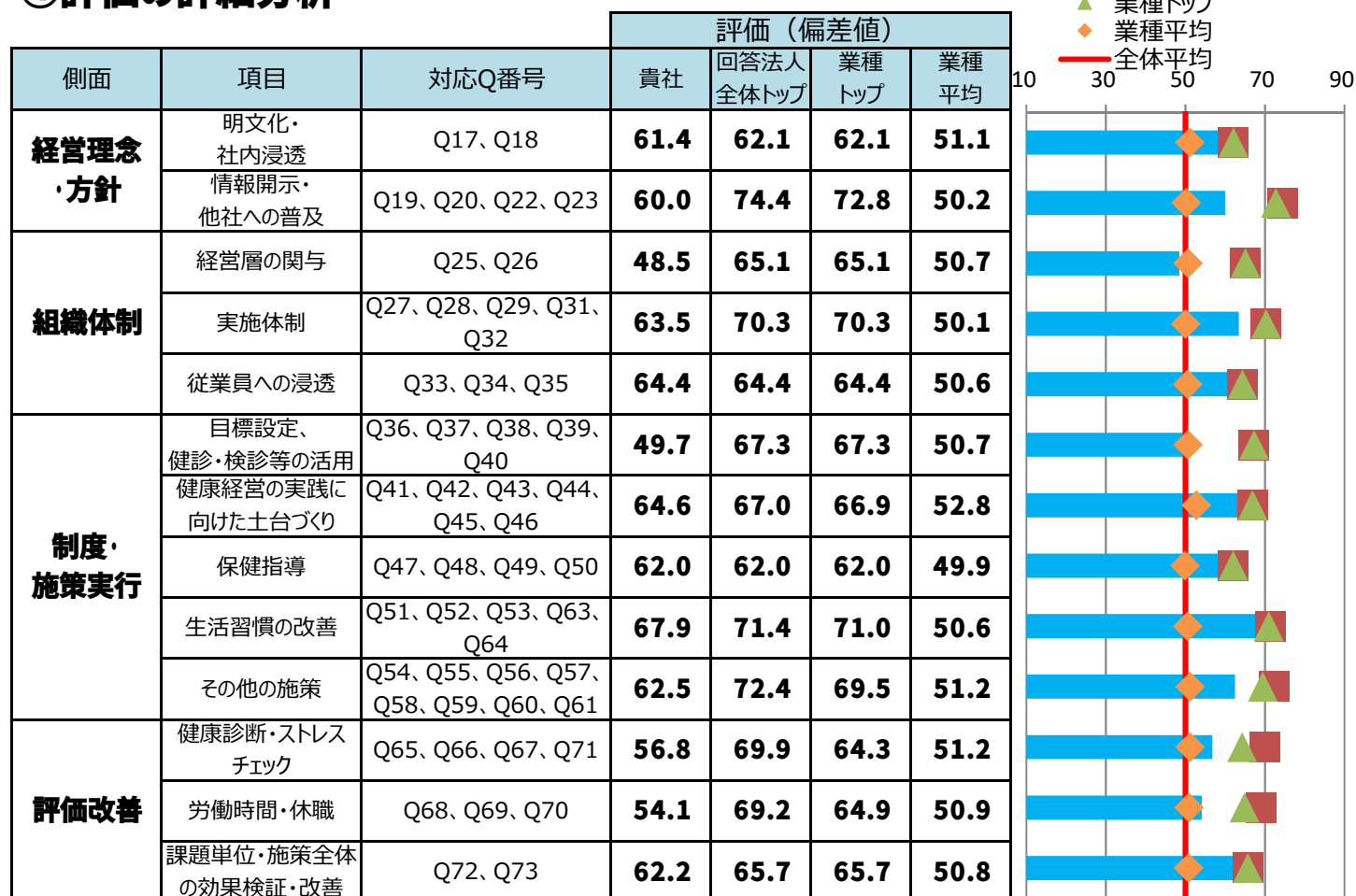
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 601～650位 | 901～950位   | 851～900位   | 551～600位   | 351～400位   |
| 総合評価      | 55.0     | 54.0(↓1.0) | 55.2(↑1.2) | 58.9(↑3.7) | 61.5(↑2.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>企業の社会的責任</b></p> <p>テクノロジー企業である富士通Japanにとって「人材」が最も重要な資本であると位置づけ、パーパスの実現に向け、「社員の心とからだの健康と安全を守り、すべての社員が心身ともに健康でいきいきと働くことができる環境をつくりだす」ことをサステナビリティ重要課題として設定。健康経営の期待効果として、生産性向上、個人・組織活性化、人材リテンション強化を掲げ、それらに関わる指標の改善・向上を目指している。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営の実施による効果の一つとして、「生産性の向上」を期待している。指標としては、アブセンティーズム、プレゼンティーズムを設定し、損失発生要因であるメンタルヘルス不全、がん、慢性頭痛、腰痛等に対して、正しい知識に基づく対処、改善ができるように支援している。現状では目標値の設定は行わず、前年度（アブセンティーズム 1.15%、プレゼンティーズム1.21%）からの改善・向上を目指す。</p>                             |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.fujitsu.com/jp/group/fjj/about/health/">https://www.fujitsu.com/jp/group/fjj/about/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>34</b> | 回 | <b>2</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>90.3</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |              |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                             |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 主要拠点をフリーアドレスオフィス化し、コラボレーション、コミュニケーションを促進する環境を整備 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健康状態に合わせた管理栄養士によるレシピ紹介や、運動習慣・生活習慣の改善に関するコラムを配信している |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>60.2</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                  |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 年二回ウォーキングイベントを実施し、チームで楽しみながら参加することで、歩行習慣の定着を促している |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>40.3</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |            |   |
|-------|------|---------|------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |            | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |            | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>1.7</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 60.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 60.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 64.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 当社は2020年に就業時間内の喫煙を禁止し、加えて事業所の喫煙所を全面撤廃したことにより喫煙率は低下傾向にはあったが、なおグループ会社のなかでも社員の喫煙率が高かったこともあり、喫煙者の健康リスクの低減と、受動喫煙による健康被害から社員を守るため、社員の喫煙率を低下させる必要があると認識している。                                                    |
|               | 施策実施結果 | 喫煙者と非喫煙者のサポーターがチームとなり禁煙に挑戦する禁煙チャレンジの他、自宅でオンライン診察が受けられるオンライン禁煙プログラムなどを整備し、参加者を募った。                                                                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 喫煙者のみで取り組むのではなく同僚や家族など周囲を巻き込むことでより良い成果を得られ（喫煙率19.0%、前年比-5.5%）、課題として上げていた非喫煙者の受動喫煙被害の低減や喫煙者の健康リスク低減だけでなく、喫煙に対する社内の意識改革を達成することができた。                                                                        |
|               | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 日本における女性特有のがんの罹患率の増加、当社の女性社員比率の増加等により在籍女性社員のがん罹患者は増加傾向にあり、乳がん・子宮頸がん検診の受診率向上によるがんの早期発見・早期治療の推進が重要な課題である。なお、富士通では、女性のエンパワーメント原則に署名し、女性が社会的にその力を発揮できるような労働環境・社会環境、女性の活躍を推進しており、そのためにも女性特有の健康関連課題への対応は重要である。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 婦人科健診を受診しやすい環境の整備、ナッジ理論を用いた受診勧奨資材・社内SNSを活用した受診勧奨、女性の健康週間での全社を対象としたセミナーを開催した。                                                                                                                             |
|               | 効果検証結果 | 受診しやすい環境の整備や受診勧奨等により、婦人科健診の受診率66.4%(前年比+7.9%)となり一定の効果は得られた。引き続き、健診受診率の向上を目指し環境の整備や情報発信をするだけでなく、女性自身の健康に対するリテラシーの向上や男性の理解促進に働きかけ、女性が活躍できる環境の整備により力をいれていく。                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キヤノン IT ソリューションズ株式会社

英文名: Canon IT Solutions Inc.

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

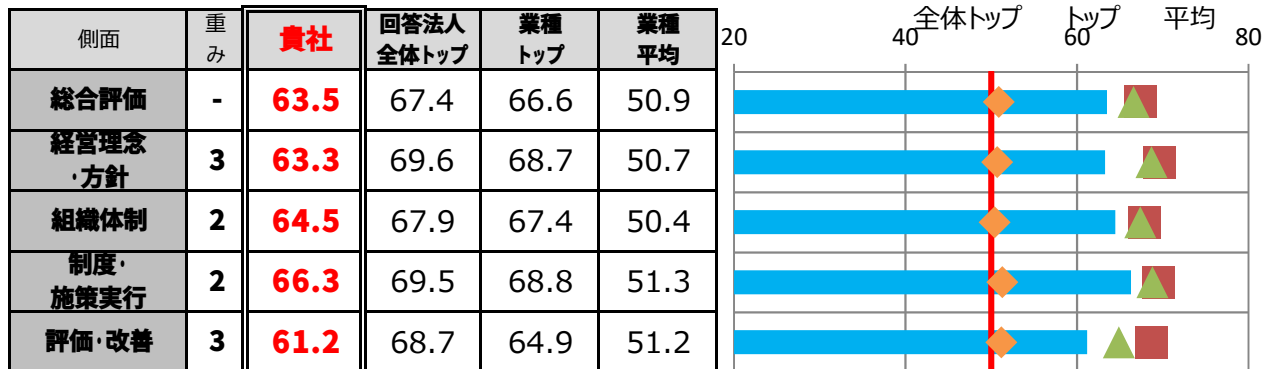
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 101~150位 / 3169 社中

■総合評価: 63.5 ↑0.3 (前回偏差値 63.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



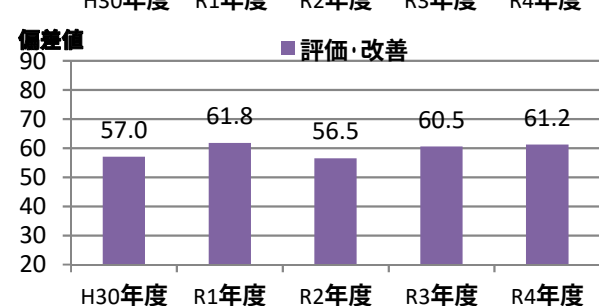
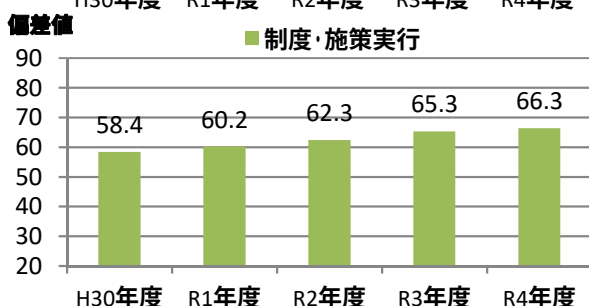
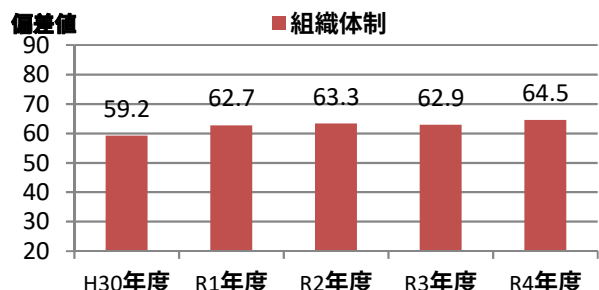
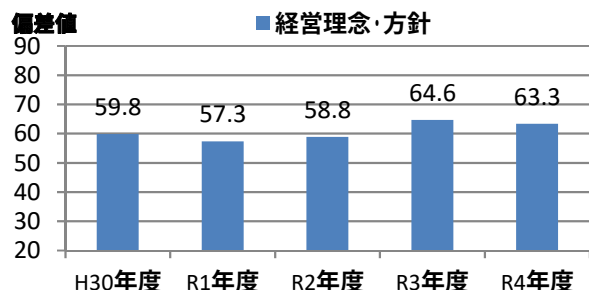
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

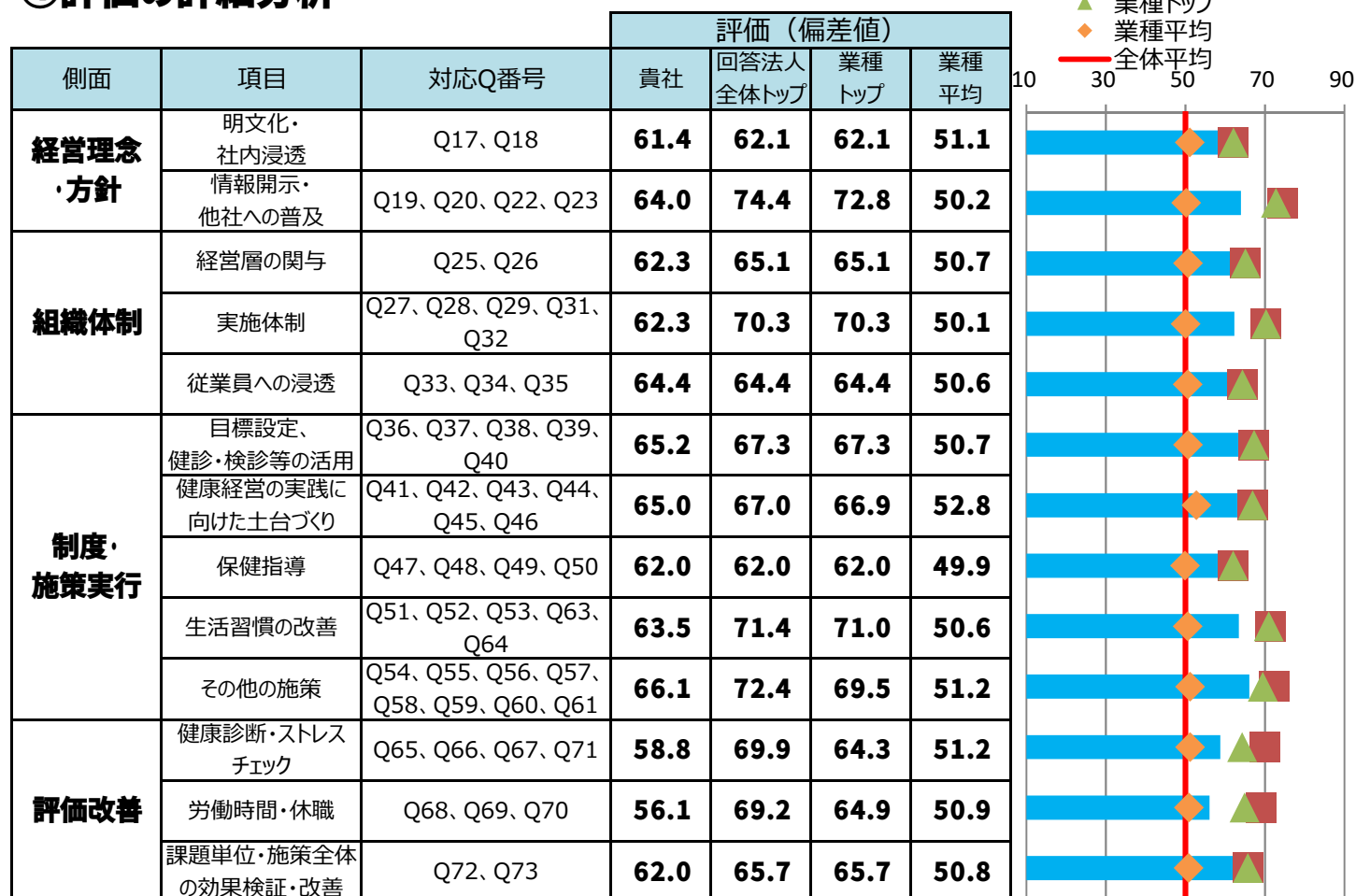
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 301~350位 | 301~350位   | 401~450位   | 51~100位    | 101~150位   |
| 総合評価      | 58.7     | 60.3(↑1.6) | 59.7(↓0.6) | 63.2(↑3.5) | 63.5(↑0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>持続的な企業価値向上の根幹として「人的資本」の価値を最大化したい。従業員一人ひとりが健康で生き活きと働き個々のパフォーマンスを最大限に発揮することが、長期ビジョン「VISION2025」で掲げる「先進ICTと元気な社員で未来を拓く」共想共創カンパニー」の実現につながると思う。</p>      |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営の実施により従業員の生産性はもとより、社員エンゲージメントを高め、会社と従業員の絆を強めたい。社員が自慢できる企業を目指し、社員意識調査における自社評価点を指標とする。またアブセンティーズム、プレゼンティーズムについては東大フーキンググループの結果を比較指標とし、その改善に影響があると考えられる社員の自己健康管理力向上を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                    |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p> <p><a href="https://www.canon-its.co.jp/company/csr/case/detail006.html">https://www.canon-its.co.jp/company/csr/case/detail006.html</a></p> |
| URL    |                                                                                                                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>42</b> | 回 | <b>32</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>90.5</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | チャットアプリにて全社員参加型サイトを立ち上げ、意見交換の場としてコミュニケーションを促進している |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>96.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 年齢、性別、健康診断結果に基づいた食事に関する情報配信、体重・血糖値・血圧を記録できるアプリを提供 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>80.6</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | その他                                            |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健康行動目標を携行できるヘルシーアクションカードを配布、役員のヘルシーアクションを公表し促進 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>34.9</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>34.1</b> | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>80.2</b> | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>11.7</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 64.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 62.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 61.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 67.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 62.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 58.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 感染症への不安、外出自粛による運動不足、PCやスマホを見る時間の増加、生活リズムの変化など、新たな働き方や生活様式により睡眠の悩みやコミュニケーション不足によるメンタルヘルス不調が懸念される。ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された社員はそうでない社員に比べて「よく眠れないことがあった」と回答した割合が約4倍多かった。                                    |
|               | 施策実施結果 | 「眠り方改革」コンテンツとして睡眠課題別予防・改善の情報配信や女性のメンタルヘルスセミナーを実施。またチャットアプリによる従業員間コミュニケーションの活性化や1on1ミーティング促進を図った。                                                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 現時点では睡眠により十分な休養が取れている人の割合に効果は見られないが、メンタルヘルス不調による年間長期欠勤・休職者数は2020年度の45人から2021年度は35人に減少した。ストレスチェック結果では高ストレス者率が2020年と比べ横ばいではあるが12%前後を維持し、一昨年から減少している。                                                     |
|               | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルス感染拡大の影響で生活、ワークスタイルが一変し、在宅での勤務が可能な従業員は2020年度以降急激に拡大した。そのような中で2020年度には業務災害、通勤災害として合計4件の階段踏み外しによる転倒が発生している。多様な就業環境において事故発生を予防し、安全かつ心身の健康を維持しながら生産性を維持・向上させるためには、運動不足解消や社員のヘルスリテラシー向上が課題として挙げられる。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 労災リスク、フィジカル疾病予防と生活習慣改善、メンタルヘルスカケア等をテーマにセルフケアマネジメント研修を実施。5S強化月間における事故予防啓発、ウォーキングイベント等を通じた運動促進の取り組みを実施                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 生活習慣改善に取り組んでいる社員の割合は2020年度32.5%に対し2021年度34.4%と目標の40%に向けて着実に向上している。また2021年度は年間を通じて業務災害・通勤災害ともに0件を達成した。一方でウォーキングイベントへの参加率は向上しておらず、今後促進が課題となっている。                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: N E C ネットズエスアイ株式会社

英文名: NEC Networks &amp; System Integration Corporation

■加入保険者: 日本電気健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

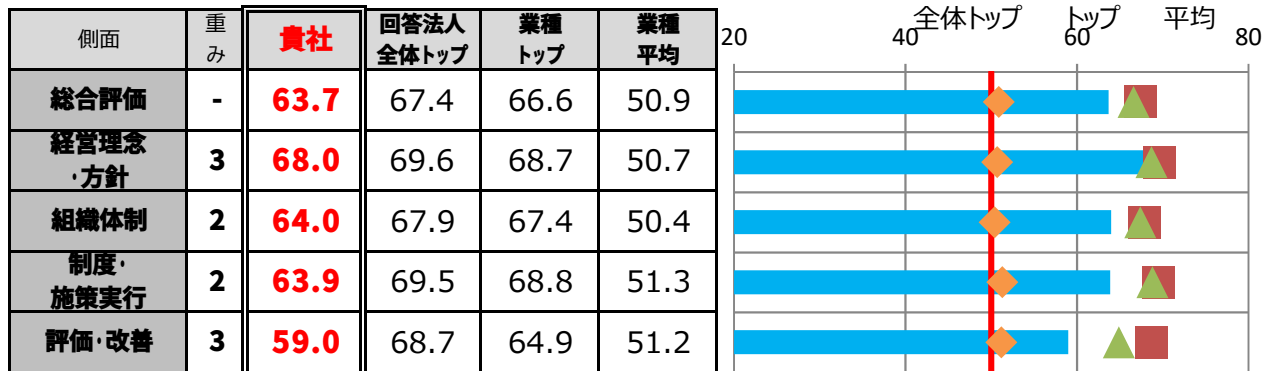
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 51~100位 / 3169 社中

■総合評価: 63.7 ↑3.2 (前回偏差値 60.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



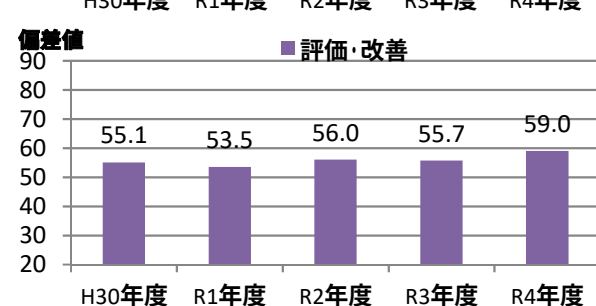
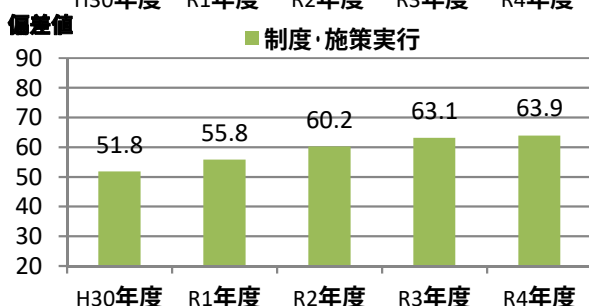
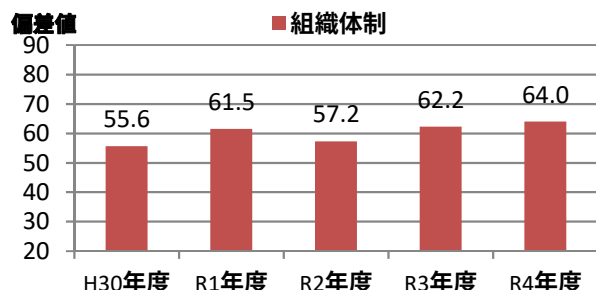
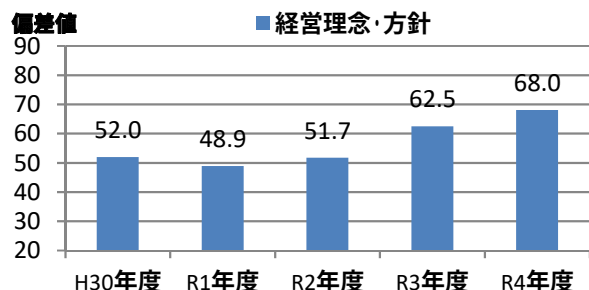
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

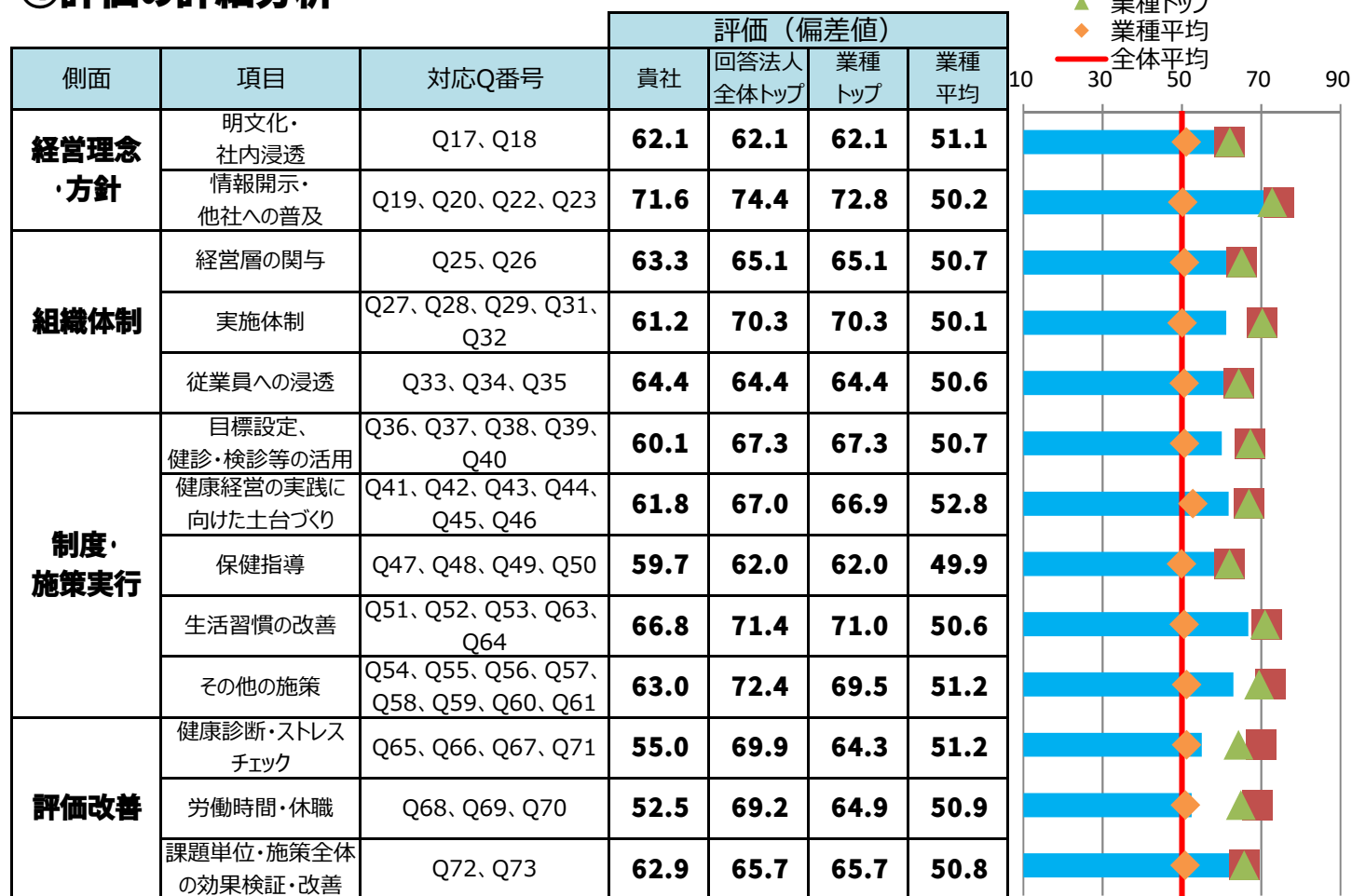
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 751~800位 | 901~950位   | 801~850位   | 351~400位   | 51~100位    |
| 総合評価      | 53.3     | 54.2(↑0.9) | 55.8(↑1.6) | 60.5(↑4.7) | 63.7(↑3.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                         |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>健康経営の推進により、当社のマテリアリティである、『一人ひとりが活き活きと輝く環境づくり』が促進され、従業員にとっての「well-being」の向上につながっていく好循環を作り上げていく。そのことが自社の成長を促し、ひいては社会への価値提供につながるものと考えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の「well-being」を向上することにより、一人ひとりが高いパフォーマンスを発揮し、企業価値向上そして社会への価値提供につながる好サイクルを期待する。具体的には、NECグループ目標であるエンゲージメントのポジティブ回答50%を目指す。</p>                                       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.nesic.co.jp/sustainability/social/health/">https://www.nesic.co.jp/sustainability/social/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 9                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供       |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | SlackやTeamsツールを利用し、従業員同士に限らず経営層とのコミュニケーションにも活用 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食事を通じた健康な体作りを目的とし、アプリを用いたカロリー・栄養素記録の仕組みを全社員へ提供している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 57.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 各種デバイス・アプリを社員向けに提供。それらを用いた歩行イベント・経営層による勧奨イベントの実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 57.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 3.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 63.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 63.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 肥満増加に伴う生活習慣病増加が継続的な課題であり、全従業員に対する健康課題アンケートでは「運動不足と感じている」と回答した割合は約80%だった。コロナ禍により運動量が大きく減少し、その影響で高血圧や糖尿病などの肥満関連の病気や運動器疾患発生リスクを危惧している。KPIとして定めている運動や食生活等の生活習慣改善に取り組む割合80%以上の達成に向けて、意識改革と治療・改善への行動変容が課題である。  |
|               | 効果検証結果 | 意識・行動変容に向けて健康数値の見える化を行うためトライアル約500名を対象にAppleWatch・アプリを配布。1日平均8,000歩を目指して部門対抗別歩数イベント（参加率100%）や表彰を実施。                                                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | トライアル実施前後で比較すると、1日の歩く時間・歩数は「80分以上（8,000歩）」と回答した割合は10%向上。また、運動や食生活等の生活習慣改善に「すでに取り組んでいる」と回答した割合は50.7%で16.3%向上した。本トライアル結果を受けて全従業員を対象にAppleWatchと体組成計の配布を行い、運動・食事・睡眠の健康増進だけではなく、イベントを通じたチームコミュニケーション活性化にも活用。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 外部環境変化の影響を受け、テレワークによる働く場所の多様化やスーパーフレックスによる働く時間の多様化が進んでおり、管理職は部下の様々な状況下におけるマネジメントが課題の一つである。テレワークを行っている社員を対象としたアンケートでは約50%が以前と比べコミュニケーションが狭い・取りにくいと回答。個人が最大限のパフォーマンスを発揮するうえで対面／オンラインでのコミュニケーション強化が必要。      |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ①コミュニケーションの質を向上させる施策として、部下を持つ全管理職に対し職場におけるコミュニケーションスキル研修を実施。②コミュニケーションの機会増加・心理的安全性を高める施策としてピアボーナスを導入                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | ①全従業員を対象としたサーベイ結果では上司とのコミュニケーション・信頼関係を問う設問にてポジティブ回答が18%上昇。②称賛の内容はSlackにて全社員に公開。開始半年で1330件の投稿と約3万回のリアクション有り。称賛の受け取り有無によるエンゲージメントスコアを比較したところ「人間関係・やりがい・キャリア機会の提供」の項目で称賛有りの人のほうが全項目上回る結果となった                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社システナ

英文名: Systema Corporation

■加入保険者: システナ健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

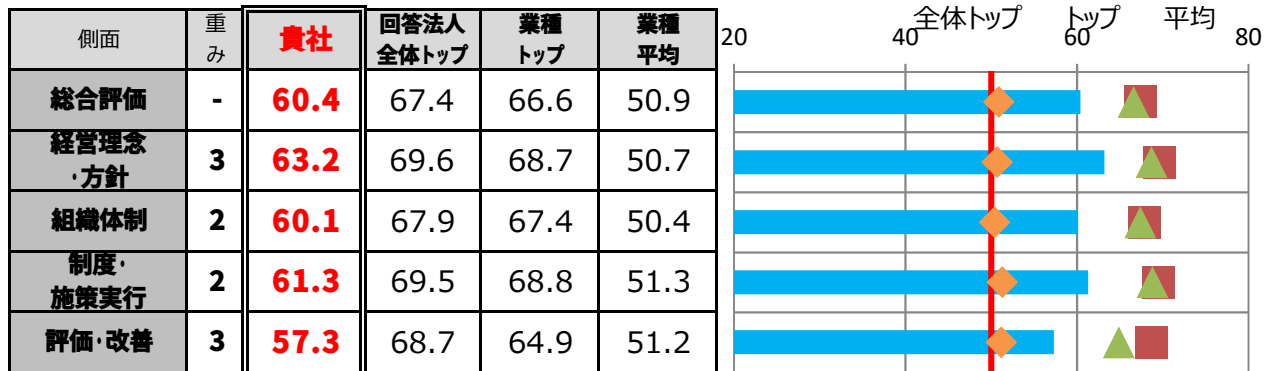
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 501~550位 / 3169 社中

■総合評価: 60.4 ↓1.1 (前回偏差値 61.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



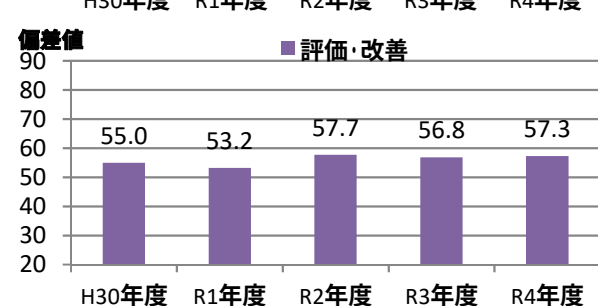
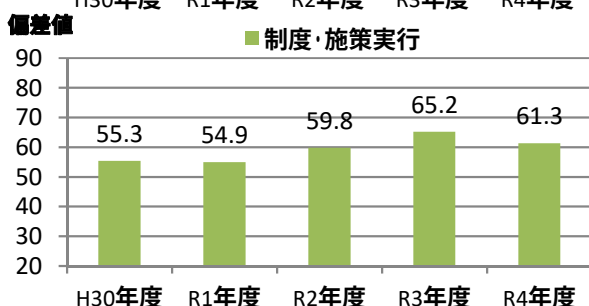
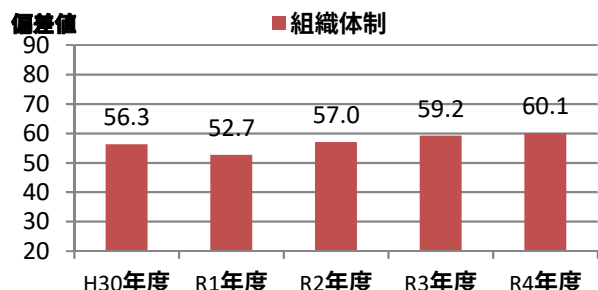
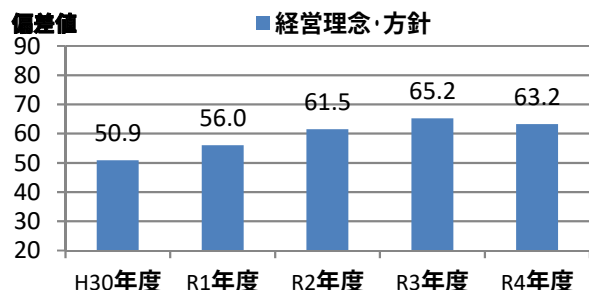
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

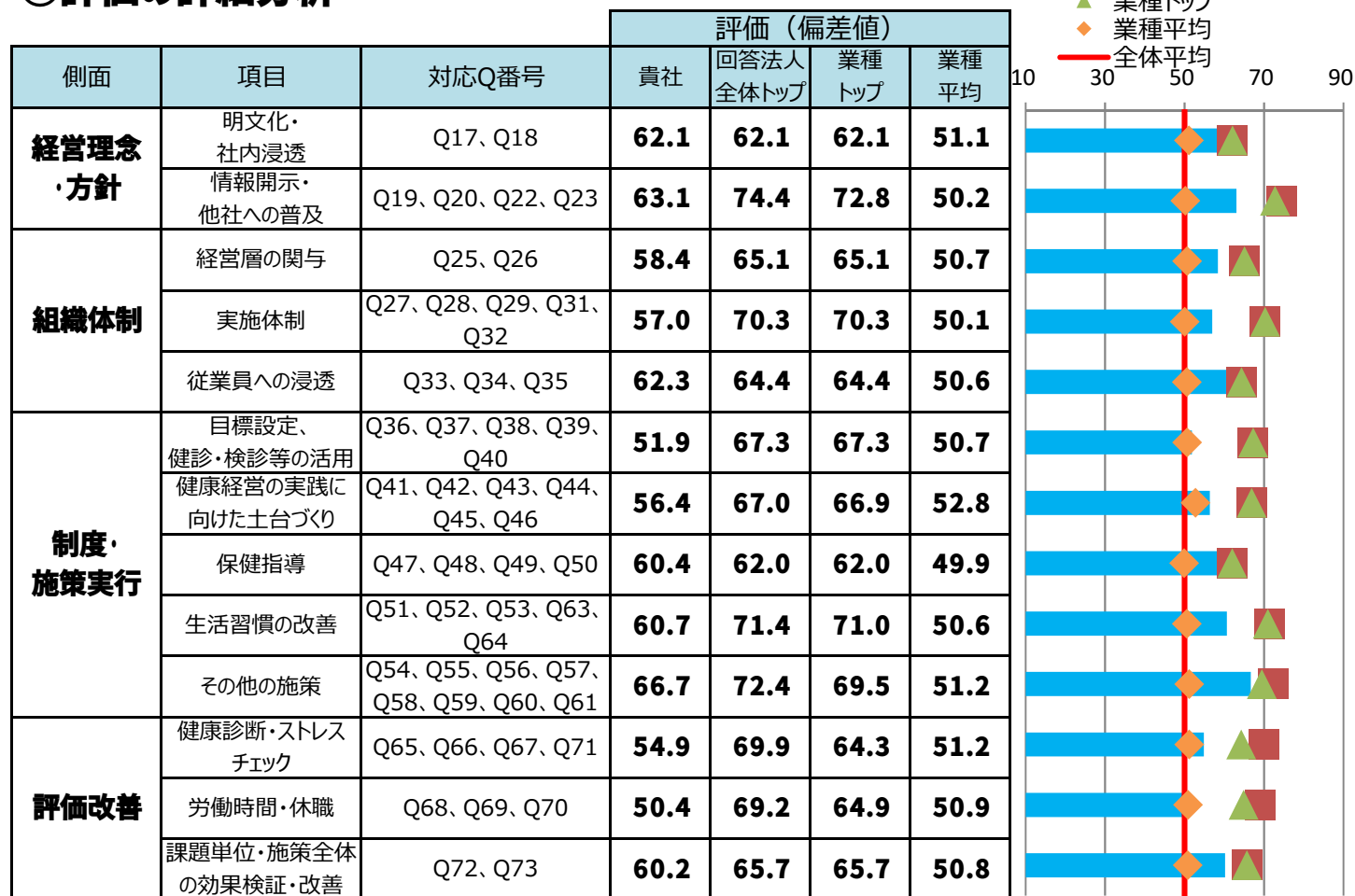
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 651~700位 | 901~950位   | 501~550位   | 251~300位   | 501~550位   |
| 総合評価      | 54.1     | 54.3(↑0.2) | 59.1(↑4.8) | 61.5(↑2.4) | 60.4(↓1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>事業を通じてお客様や社会に貢献していくことと同時に、ステークホルダーの3者満足（株主、お客様、従業員）の継続的な向上を目指していくには組織の活性化は不可欠であり、その経営基盤として従業員が健康に働けることが重要な課題である。              |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員一人ひとりが健康に働くことで、重要となる経営基盤が安定し、株主、お客様、従業員の3者満足の継続的な向上が期待できる。具体的な指標として、健康診断受診率100%の継続、健康に関する情報の発信として健康だよりの配信、ストレスチェックの実施と分析、特定保健指導の推進を取り組んでいく。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.systema.co.jp/about/health.html">https://www.systema.co.jp/about/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 11     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 11     | 回 | 11                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 25.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 99.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 各部署のポータルサイトでコミュニケーションが取れるツールを提供している      |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | バランスの良い食事が提供される業者との契約や24時間食事が提供できるメニューの自販機を設置                  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                      |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 個別の状況やニーズに適した運動指導                    |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 特定健診においてメタボリック振動と診断された対象者に運動指導を行っている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 20.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 63.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 55.0    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                   |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容       | メンタル不調による休職から復職したのち、復職判断、ラインケアの不足などによって同一病名で再休職となる事例があったため、メンタル不調の再発防止・就業と治療の両立が課題であった。                                                                                           |
|               | 施策実施<br>結果 | 復職後に再発することのないようにリワークプログラムを社内で実施。また、セルフケアに役立つ資料を、ポータルサイトに掲載し、従業員に展開した。<br>その結果、再休職者率は2.2%（2021年度）となった。                                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | 再休職率：2020年度3.6% 2021年度2.2%（前年比較1.4%減）<br>約2週間のリワークプログラムを社内で実施。また、復職後に活かせるセルフケアについての知見の共有と、復職直前の面談にて慎重に確認したことで、メンタル不調の再発防止に効果があったものと推察する。                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容       | 例年インフルエンザ感染症予防対策を講じる中、2021年度は新型コロナウイルスが猛威を奮っていたため、事業所内集団予防接種では、社内クラスターの発生が予見されるため、予防接種の場所・方法の見直しが課題となった。<br>また、新型コロナウイルスに関し、感染疑い、軽症罹患者における医療機関の受診が地域により思うように受診、相談できないことが課題となっていた。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 来院型のインフルエンザ予防接種が可能な医療機関を増やし、社内クラスターを回避した予防接種環境を構築。新型コロナウイルスは職域接種を実施した。                                                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | インフルエンザ罹患報告件数：2020年0名、2021年0名<br>新型コロナウイルスは、オンライン診療の開設により全国の社員が滞りなく迅速に適切な受診を可能とし、PCR検査も会社負担で受診可能とした。また、職域接種では同居家族も接種可能とし、社員の安心と健康を守ることができる環境を構築することが出来た                           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日鉄ソリューションズ株式会社

英文名: NS Solutions Corporation

■加入保険者: 日本製鉄健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

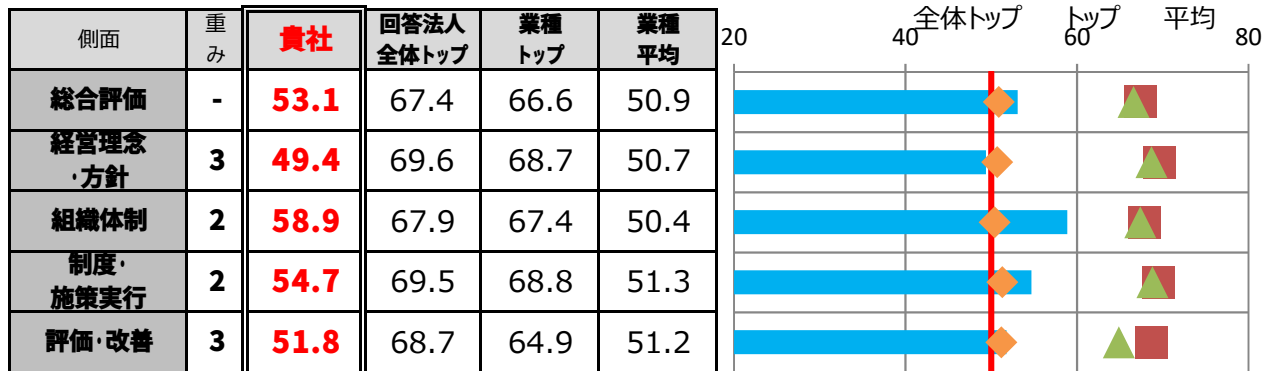
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 3169 社中

■総合評価: 53.1 ↑2.9 (前回偏差値 50.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



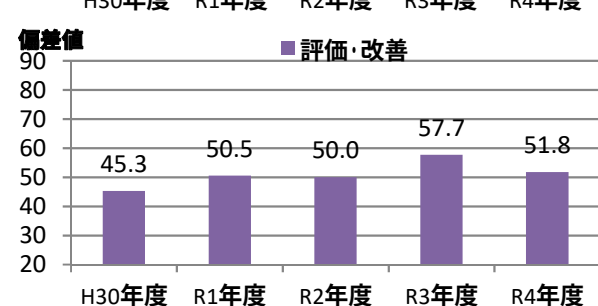
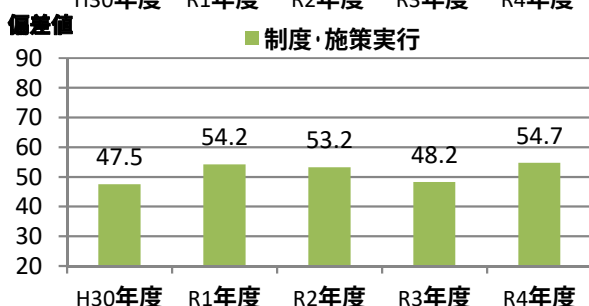
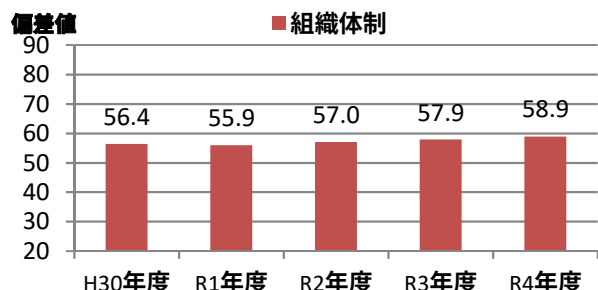
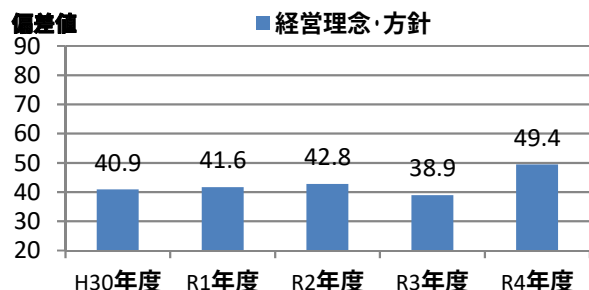
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

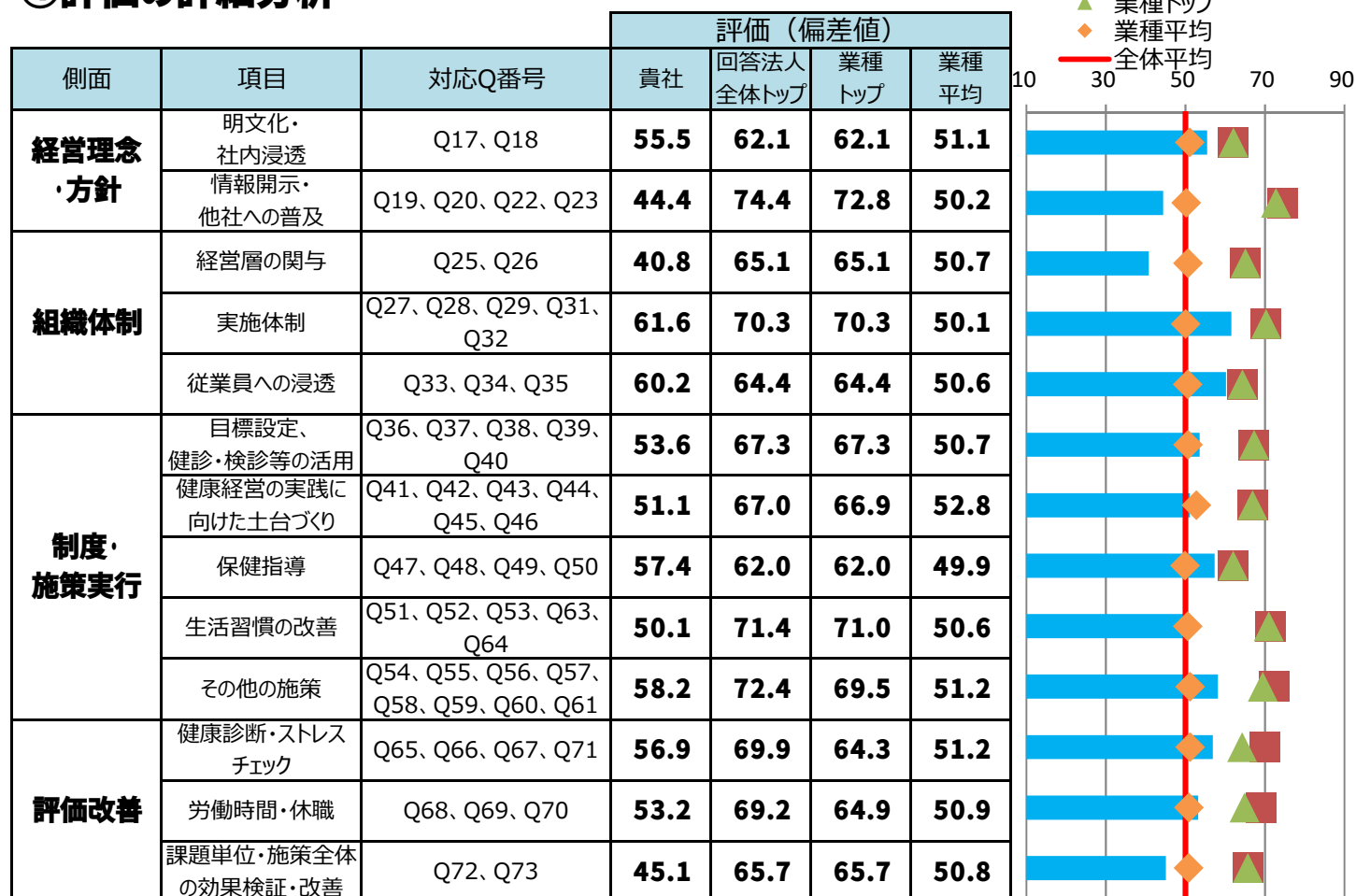
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1151~1200位 | 1301~1350位 | 1351~1400位 | 1551~1600位 | 1301~1350位 |
| 総合評価      | 46.9       | 49.7(↑2.8) | 49.9(↑0.2) | 50.2(↑0.3) | 53.1(↑2.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                         |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>新卒入社・中途入社にかかわらず、心身の健康を維持し、各自の能力を存分に発揮してもらうことが、事情推進上の要となる。                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 心身のバランスのとれた健康管理を推進することで、自身の能力を存分に発揮できる場所として活躍してくれることを期待している。具体的には、入社3年未満での離職者数の最小化を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| URL    | <a href="https://www.nssol.nipponsteel.com/corporate/conduct.html">https://www.nssol.nipponsteel.com/corporate/conduct.html</a><br><a href="https://www.nssol.nipponsteel.com/sustainability/employee_relations.html">https://www.nssol.nipponsteel.com/sustainability/employee_relations.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 16     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 41     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 25.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内フォーラム（NSCOM）設置、Teamsの活用。               |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康に配慮した「Smart弁当」の提供（会社補助あり）                                    |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                           |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 福利厚生アウトソーシング（福利厚生倶楽部）内のメニュー及び健康保険組合契約の施設が利用できる。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 45.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                    |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                   |
|               | 課題内容       | 「上司一部下を中心としたコミュニケーション力の強化」「正しい知識に基づくストレス耐性度の向上」「上司力（マネジメント能力）の向上」等 |
|               | 施策実施<br>結果 | 個別事例における実践的な現場の理解は拡がりつつあり、研修等で繰り返し周知することで、一般的な啓蒙は進んでいる。            |
|               | 効果検証<br>結果 | 若年層でのメンタル発症について、減少傾向にある。                                           |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                  |
|               | 課題内容       | 復職を焦り、無理のある復職により、再発するケースが散見されたため、会社が定める「復職サポート期間制度」を徹底する。          |
|               | 施策実施<br>結果 | 事業部担当・上司への精度に関する丁寧な説明と、個別事例に即した運用により、徹底は進んだ。                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 再休職事例は減少している。                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: T I S 株式会社

英文名: TIS Inc.

■加入保険者: TISインテックグループ健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

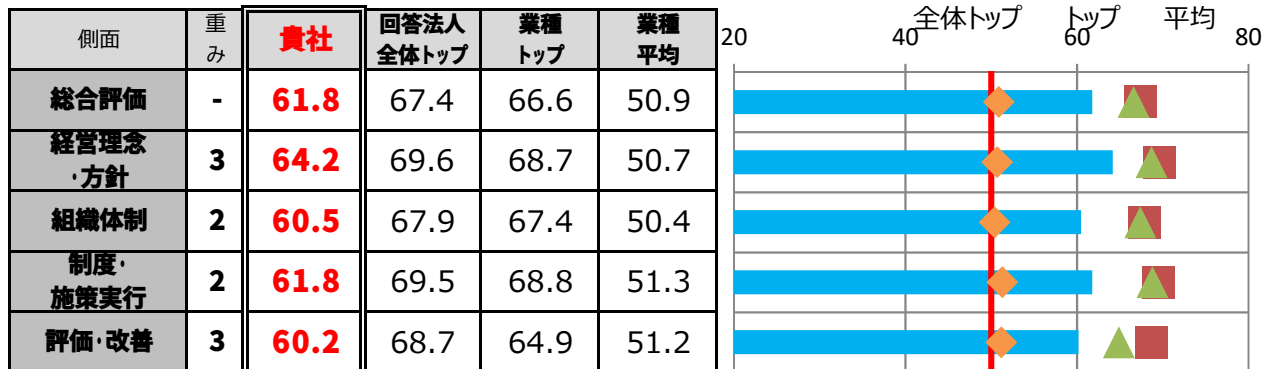
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 3169 社中

■総合評価: 61.8 ↓0.2 (前回偏差値 62.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



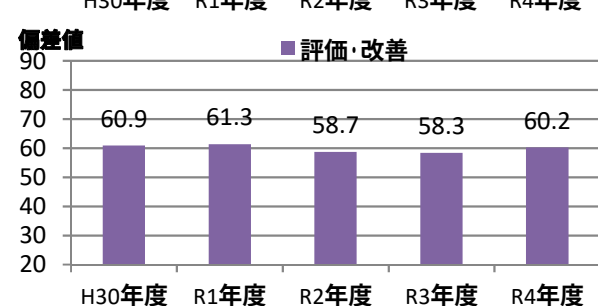
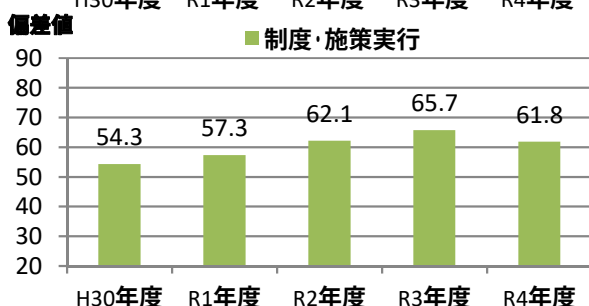
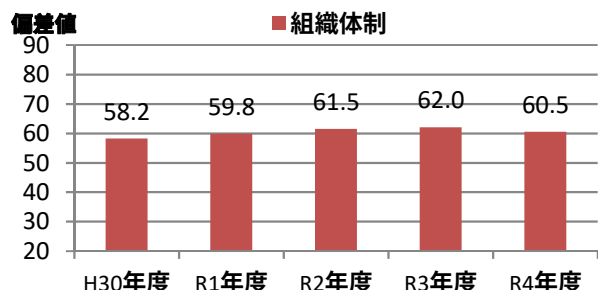
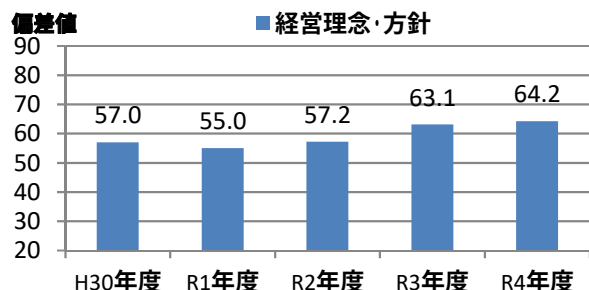
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

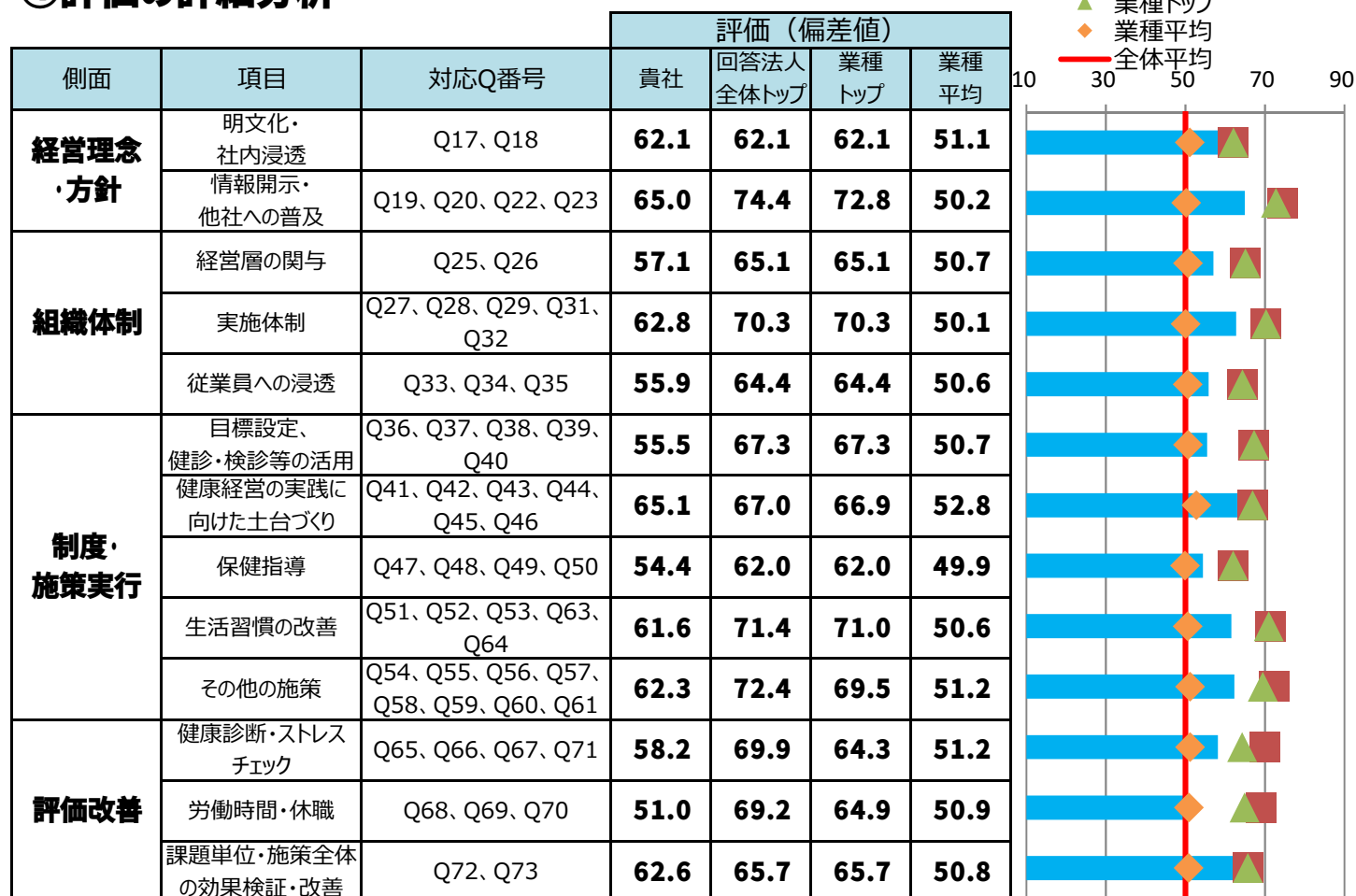
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 401~450位 | 451~500位   | 451~500位   | 151~200位   | 301~350位   |
| 総合評価      | 57.2     | 58.3(↑1.1) | 59.5(↑1.2) | 62.0(↑2.5) | 61.8(↓0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>会社と社員の価値交換性の向上は、仕事の質と信頼を高め、その結果事業を通じた社会提供価値を高めることにつながり、将来的に企業価値を向上していく。その実現のために、社員がいきいきと活動し、個性や強みを発揮し、エンゲージメントを向上させていくことが課題と考えている。「働きがいの向上」「心身の健康」「生活力の向上」の3本柱で、2023年度までは、特にエンゲージメントの向上を課題として注力していく。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員のエンゲージメント向上を期待している。具体的指標としては、2023年度終了時点で、働きがい調査総合設問ポイントを61%⇒70%、組織健康度調査のパフォーマンス影響項目を4項目すべて平均3.5ポイント以上、アブセンティーズムを1.1%維持、プレゼンティーズムを25.8%⇒20%にそれぞれ改善することを目指す。</p>                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                    |
| URL    | <a href="https://www.tis.co.jp/group/sustainability/social/health/">https://www.tis.co.jp/group/sustainability/social/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 22     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 40     | 回 | 5                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 87.5 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 仕事の内容に応じ最も効率的に業務遂行するためのActivity Based Working環境を構築 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 81.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 社員食堂における健康メニューの提供や喫食数向上の取組を食堂スタッフと健康経営関連部署で協働策定。               |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 51.7                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 6.1 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動機能のチェックを定期的実施                                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | Eラーニングを用いて従業員自身でフレイルチェックが実施できる場を提供し、実施結果を参加者に配布 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.2 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 3.4 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 1.3 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 63.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.0    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 61.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 持続可能なエンゲージメントを経営課題とし、重要課題としてプレゼンティーズムの低減を掲げている。プレゼンティーズム損失割合は30.1%(20年度)であり、改善傾向であるものの更なる改善が急がれる。中でも主な要因となる身体的不調・睡眠への対策が課題であり、「身体的問題で4日以上休んだ」従業員が2.1%と増加している。さらに朝の活力低下を実感している従業員が36.1%(21年度)と年々増加傾向にある。  |
|               | 施策実施結果 | 各組織の特性に合わせた集中健康増進対策を実施。健康に課題を感じる特定部門を対象に2カ月間体調・睡眠習慣改善を目的としたストレッチ・ヨガを週2回ずつ実施し、参加者は133名、満足度は88%であった。                                                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 参加者の施策実施前と実施後の変化を検証したところ、「身体的問題で4日以上休暇」した従業員は2名⇒0名、朝の活力低下を感じている従業員は、39名⇒37名と改善した。また、実施後、参加者の96%が体のほぐれを実感し、84%がリラクセスできたと回答したことから、身体的不調・睡眠改善に有効な施策であることが確認できた。身体的不調・睡眠を課題としている部門へのさらなる展開を図っていきたい。          |
|               | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 女性社員が身体的不調があったとしても長期的にパフォーマンスを発揮してもらうことが持続的エンゲージメントの実現に不可欠と考えている。女性特有の健康課題は様々だが、なかでも相談の多いPMSや乳がんに着目し対策強化に着手。日本の乳がん検診受診率は47.4%・セルフチェック実施率は19.1%と低く、当社女性社員においても乳がんに対する正しい知識・セルフチェックなど予防行動への意識醸成を課題と捉え着手した。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 乳がんに対する正しい知識・セルフチェックなど予防行動への意識醸成に向けたセミナーをオンラインで実施した。参加者は65名、参加率は87%、満足度は4.6(5段階評価)であった。                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 実施前後の参加者の意識変化について、「乳がんのセルフチェックを定期的の実施したい」が63.9%⇒100%、「定期的に乳がん検診を受診したい」が91%⇒95%、「がんになっても仕事と治療は両立できる」39.1%⇒82.6%と全てにおいて増加した。また、「セルフチェックが正しく行える」についても23%⇒73%と増加し、行動面への好影響も確認できたため、更なる参加率向上を図っていきたい。         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社三菱総合研究所

英文名：Mitsubishi Research Institute, Inc.

■加入保険者：三菱健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

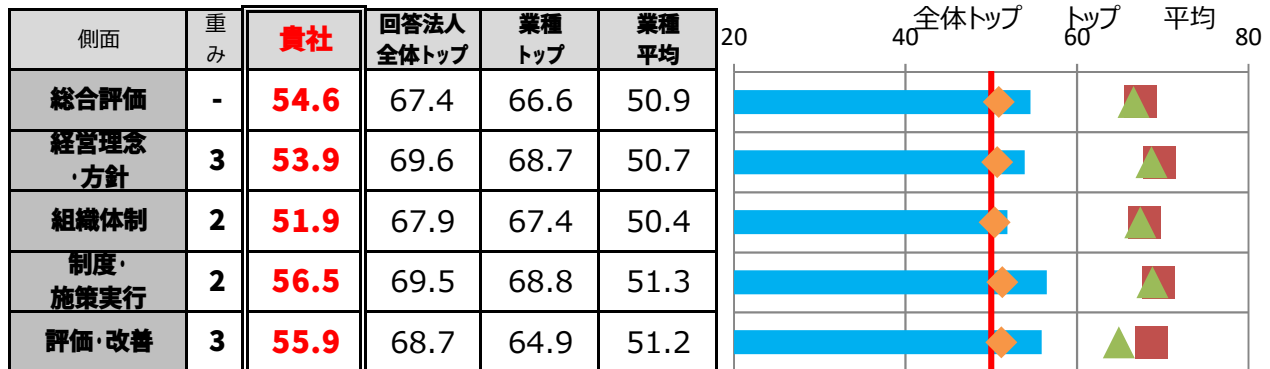
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1101～1150位 / 3169 社中

■総合評価：54.6 ↑0.7 (前回偏差値 53.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



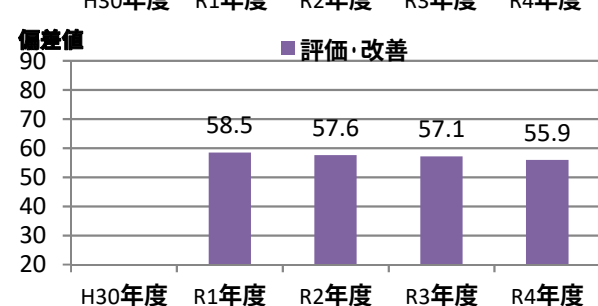
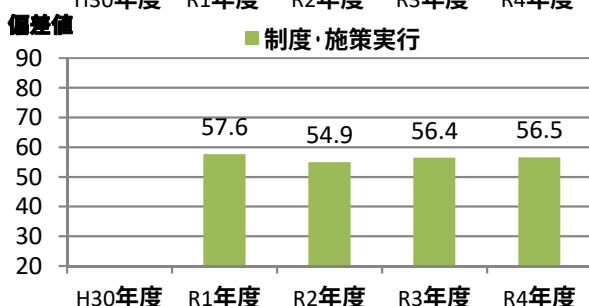
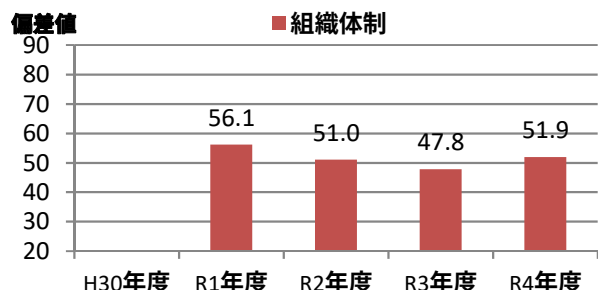
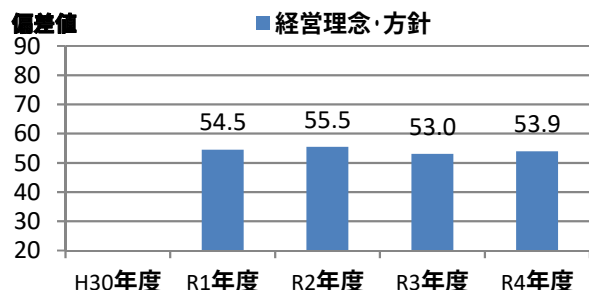
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

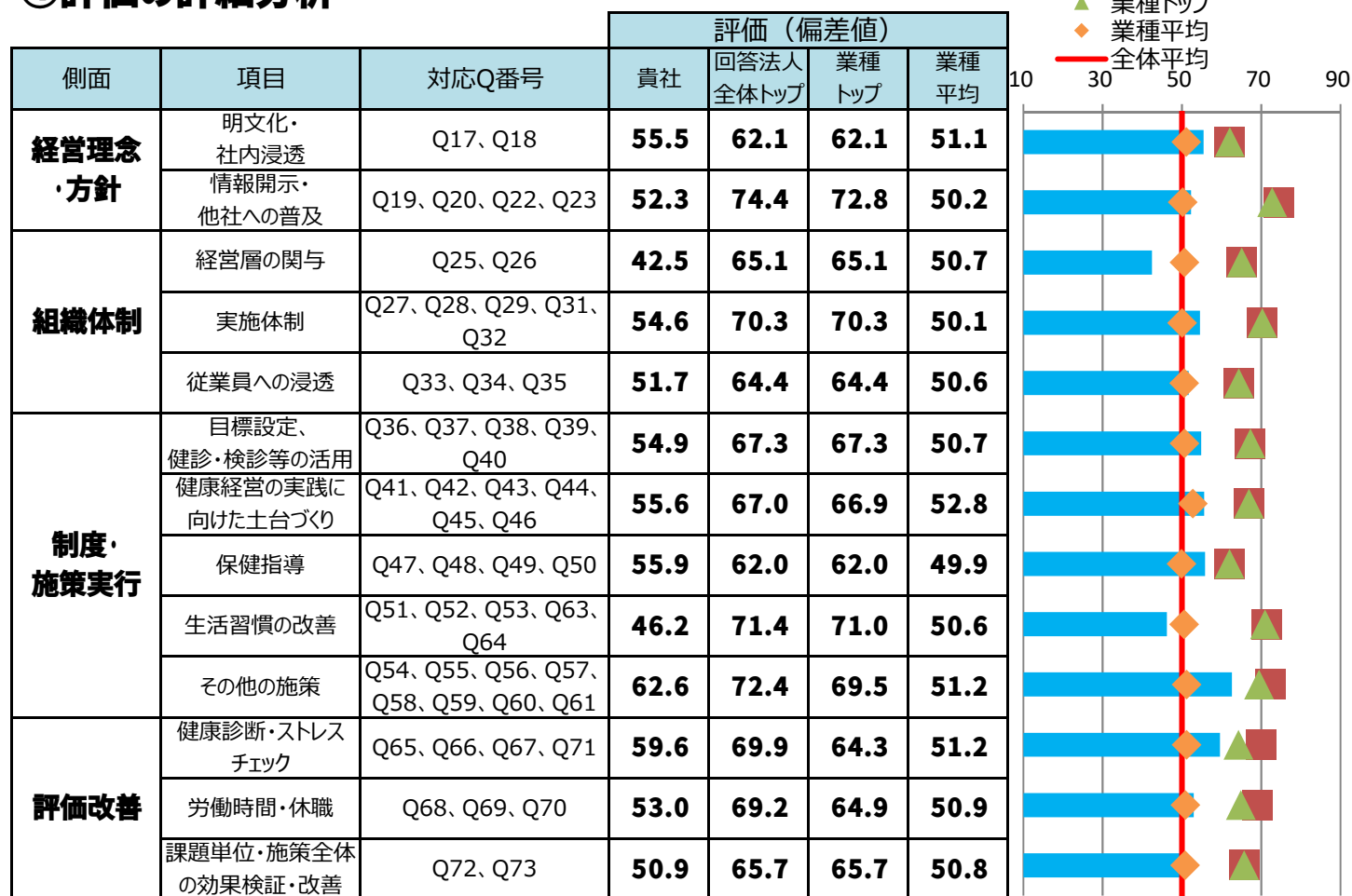
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 651～700位 | 851～900位   | 1101～1150位 | 1101～1150位 |
| 総合評価      | -      | 56.6(-)  | 55.1(↓1.5) | 53.9(↓1.2) | 54.6(↑0.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>英知と情報に基づき社会に貢献する知識創造企業であることを目指し、その活動には社員が最も重要な資産であると考えている。これを踏まえ、社員の心身の健康こそが企業活動の基盤であり、①健康状態の維持・増進を図ること、②業務の生産性を高めることを重要な課題と認識している。</p>                                                                       |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員の心身の健康の実現と生産性・競争力の向上を期待しており、具体的な指標として以下を設定し、中期経営計画と連動して取り組みを行っている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・生活習慣に起因する疾病・症状の予防を目的に健康診断にて要再検査とされた社員の再検査受診率を100%</li> <li>・WLBの充実を目的として男性の育休取得率を30%、有給取得率75%、リモートワーク環境整備率95%</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                               |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                |
| URL    | <a href="https://www.mri.co.jp/sustainability/social/health.html">https://www.mri.co.jp/sustainability/social/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 11     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 56     | 回 | 15                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 95.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供               |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員とその家族が一堂に会し交流する全社イベントを現地参加およびオンラインのハイブリッド形式で開催 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食事内容を記録・管理可能なアプリを提供し、特定の部門において導入効果の検証を行った。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 37.9                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 49.1 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 運動内容および歩数の記録・管理可能なアプリを提供し、歩数イベントを対象部門の所属単位で実施した。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 37.9                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 49.1 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 4.4 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                 |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                       |
|               | 課題内容       | 昨年に引き続き、定期健康診断再検査受診率の向上を課題と認識。<br>再検査受診率は年々向上（22.9%→38.1%→46.9%）してきたものの、依然として目標到達には至らない状態が続いている。                                                                |
|               | 施策実施<br>結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・e-learningを通じた社員の健康リテラシーの向上</li> <li>・医務室からの受診勧奨および受診有無の確認実施</li> <li>・所属部署ごとの健診および再検査受診状況の全社公表</li> </ul>              |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年度の再検査受診率は70.2%まで向上。                                                                                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                               |
|               | 課題内容       | 新型コロナウイルス感染拡大に伴い、原則在宅勤務対応を実施。<br>業務上大きな支障は発生していないものの、在宅勤務等による従業員間のコミュニケーション不足が懸念される。                                                                            |
|               | 施策実施<br>結果 | ハイブリッド形式での円滑な会議開催を促進する専用エリアを事業所の各階に設けるとともに、他の社員の作業状況が確認でき、コミュニケーションが可能なバーチャルオフィスツールoViceを試行的に導入。                                                                |
|               | 効果検証<br>結果 | 会議開催に活用するほか、オンライン懇親会を専用エリアで積極的に開催し、各部署のコミュニケーション促進に寄与した。oViceについては、把握が難しかった在宅勤務者間の作業状況についてリアルタイムに確認することができ、また気軽な相談も可能になったことから、新常態の働き方に合わせた効果的な職場環境を整備することに繋がった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エンカレッジ・テクノロジー株式会社

英文名：Encourage Technologies Co.,Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

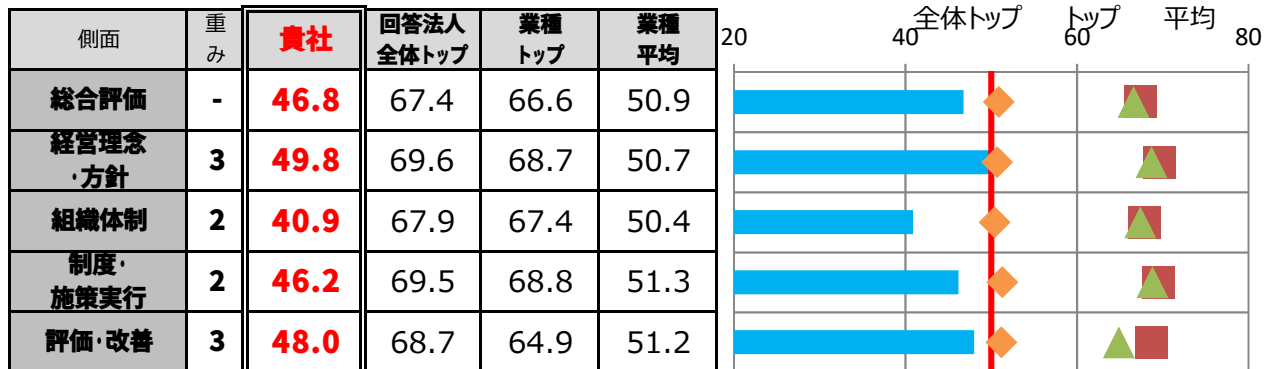
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2051～2100位 / 3169 社中

■総合評価： 46.8 ↑0.1 (前回偏差値 46.7 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



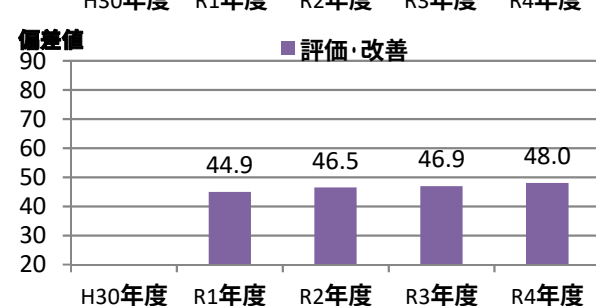
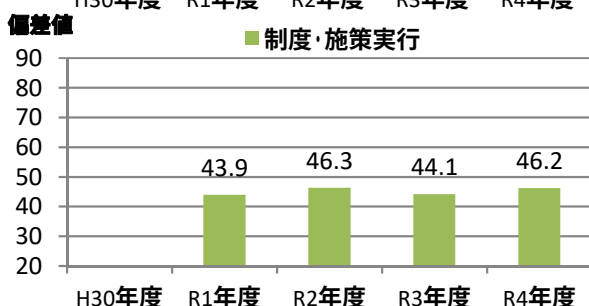
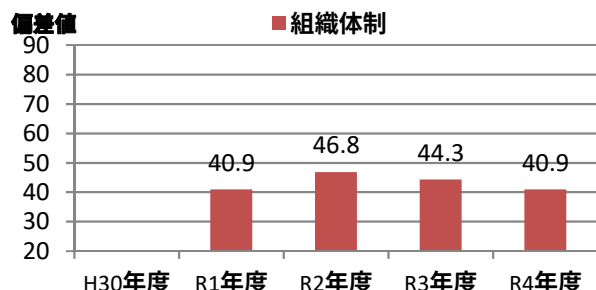
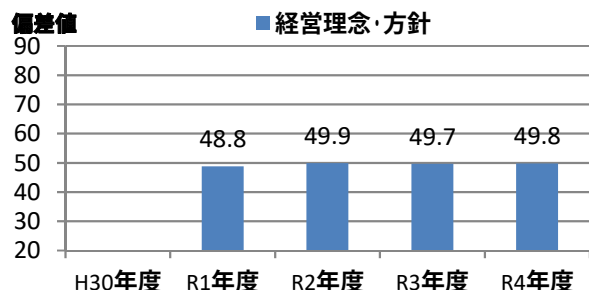
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

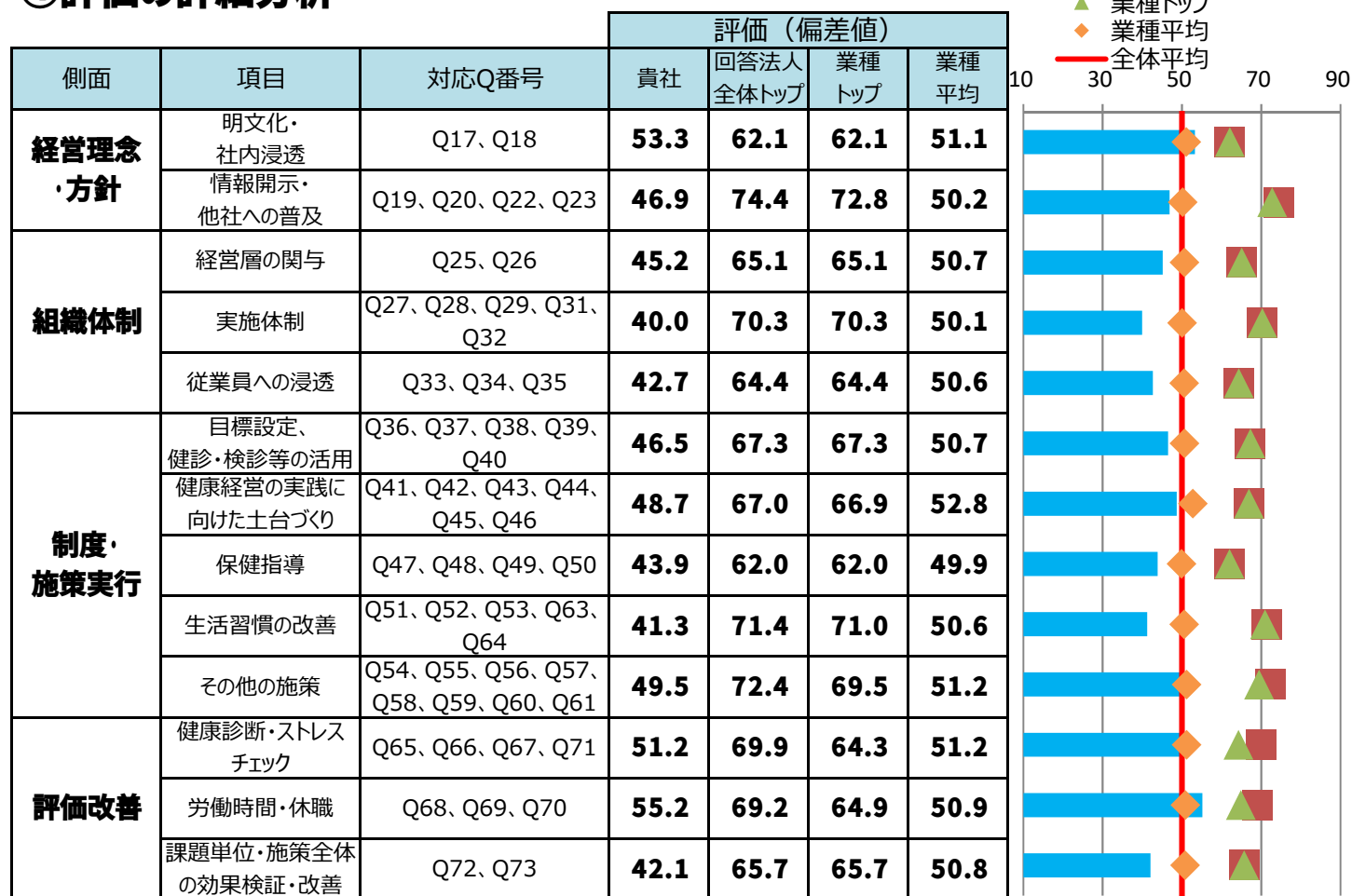
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1601～1650位 | 1551～1600位 | 1901～1950位 | 2051～2100位 |
| 総合評価      | -      | 45.1(-)    | 47.5(↑2.4) | 46.7(↓0.8) | 46.8(↑0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>中長期的な企業価値向上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・従業員の高齢化</li> <li>・長時間労働の削減</li> <li>・メンタルヘルス不調者の減少</li> </ul>                                                                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | ①月の普通残業時間が80時間超えの社員には産業医面談の義務化②健康診断の結果を産業医が確認し、再検査が必要と判断された社員の検査費用を会社が負担③ストレスチェックの検査項目の中に在宅に関する質問を増やし、会話不測のための心のケアを図る④規則正しい生活の推進（食事習慣、睡眠の徹底、運動習慣、喫煙率）を行い、三大疾病、循環器等傷病等による労働力の損失を防ぐ効果を期待している。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.et-x.jp/company/health/">https://www.et-x.jp/company/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 54.2 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | CSR活動（社内周辺の清掃、花壇の植え付け、ベルマーク回収、社内報発信、パソコン甲子園の支援等） |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健保組合のアプリの登録推奨を行い、食生活を見直すことで生活改善を図る「ミッション」のご案内を行う。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 保険者が実施する運動促進に関連する健康増進事業への参加の呼びかけ、勧奨 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 46.9 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 52.2 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 43.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 62.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 43.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 38.1    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 45.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                       |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                     |
|               | 課題内容   | 1年以上精神疾患で休職された社員の復職時において、長期休職であったため、復職時に向けてどのような対応をしたらよいのか、検討。                                        |
|               | 施策実施結果 | 復職プラン（3ヵ月）を作成の上、対象者、配属先の上長、産業医、主治医との連携の上、復職前、復職時、復職後においてフォローを行う。本人の希望を聞きながら、休職前と配属先の変更と仕事の役割を見直す。     |
|               | 効果検証結果 | 3ヵ月の復職プランを経て、復職。当初はフルタイム、週5日勤務、残業なしから始まり、毎月1回人事面談、3ヵ月に1回産業医面談を実施しながら、対象者の体調を配慮しながら、以前と同様に残業ありの働き方にシフト |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                     |
|               | 課題内容   |                                                                                                       |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：サイオス株式会社

英文名：SIOS Corporation

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

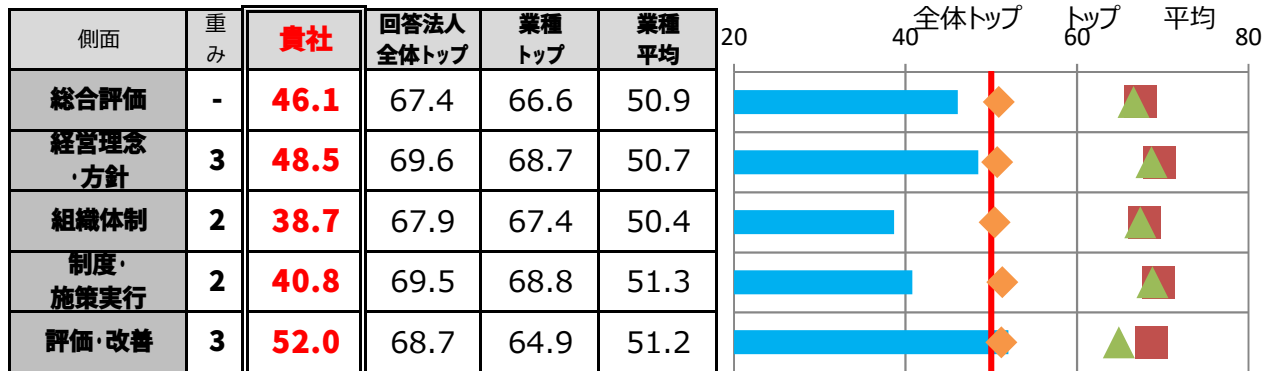
■所属業種：情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **2151～2200位** / **3169 社中**■総合評価： **46.1** ↑0.9 (前回偏差値 45.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



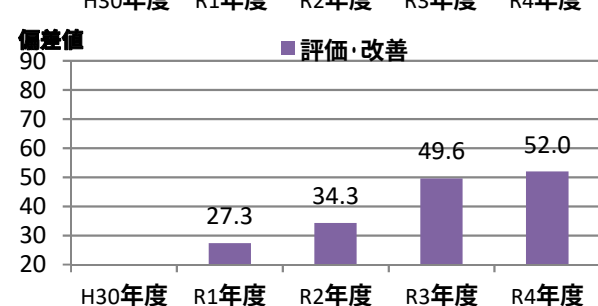
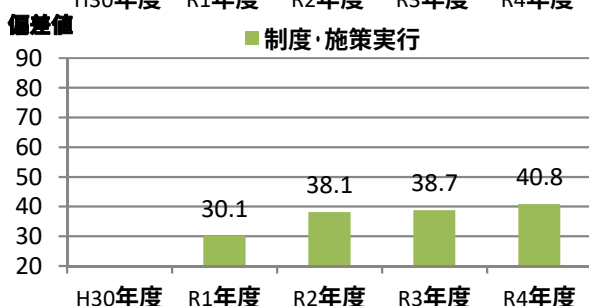
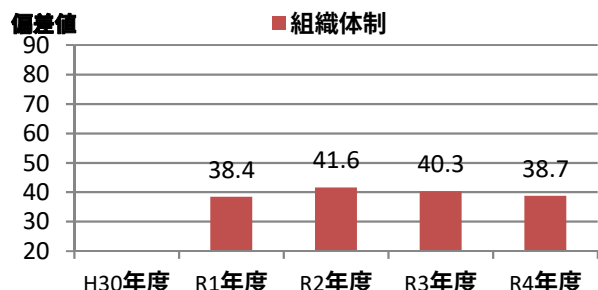
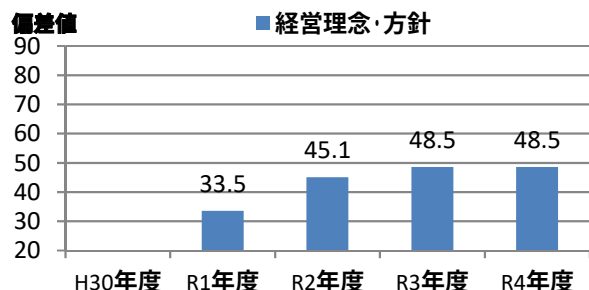
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

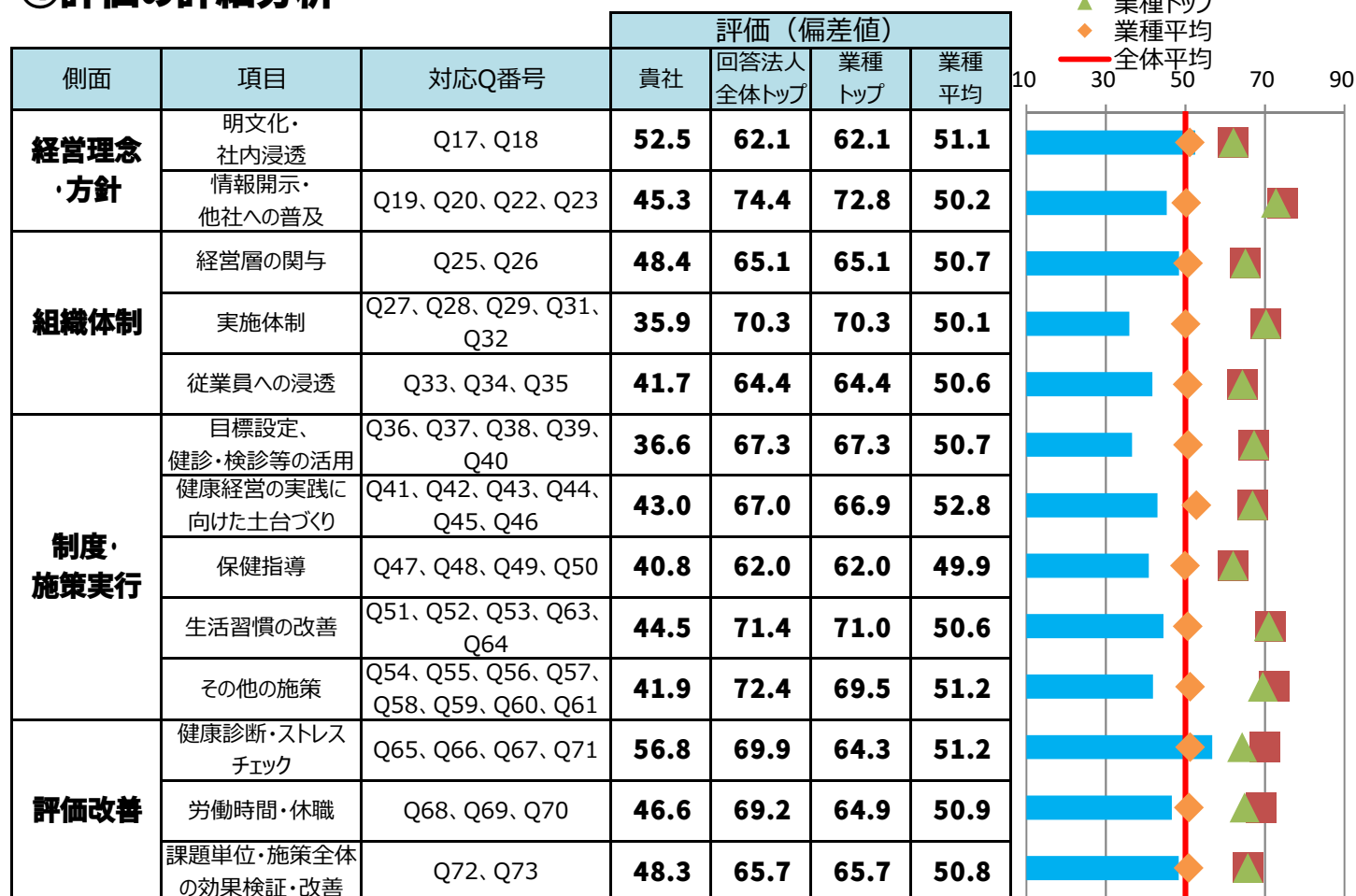
|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 2201～2250位 | 2101～2150位 | 2051～2100位 | 2151～2200位 |
| 総合評価      | -      | 31.9(-)    | 39.8(↑7.9) | 45.2(↑5.4) | 46.1(↑0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>リモートワーク下において、運動機会の増加やコミュニケーションの活性化を図り、社員の健康保持・増進、パフォーマンス向上を目指したいと考えている。</p>      |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員への健康投資を行い、社員にも自身の健康について高い意識をもってもらうことで、パフォーマンス（生産性）向上、社員の健康増進、社員の定着率向上、優秀な人材の確保、イノベーションの創出、企業価値向上を期待する。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p>                                                                                                   |
| URL    | <p><a href="https://www.sios.com/ja/sustainability/">https://www.sios.com/ja/sustainability/</a></p> <p>※働き方改革の「健康経営」リンクから詳細ページへ遷移。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 執務スペースのフリーアドレス化に合わせて、座席をシステムでランダムに決めるツールを自社開発。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 自社サービスであるオーガニック製品について、社員割引を実施している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 職場内の移動はエレベーターではなく、階段の利用を推奨。健保の運動イベントへ積極的な参加を呼び掛け。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 20.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 39.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 34.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                            |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                |
|               | 課題内容       | ワークライフバランスの向上を促進する上で、有給休暇の取得率が業界平均を下回っていることが課題となっている。                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 飛び石連休になっている営業日や、連休の前後に「有給休暇奨励日」を設定し、社内ツール等で周知を行った。結果、有休取得日数が2020年の10.3日から2021年は11.1日に増加した。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 定期的にサーベイを使用した調査を実施している。<br>その結果、「仕事と生活のバランスを取るよう奨励されている」について肯定的な回答をした割合が77%から85%に向上した。     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                          |
|               | 課題内容       |                                                                                            |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ケイブ

英文名: Cave Interactive Co., Ltd.

■加入保険者: 玩具人形健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

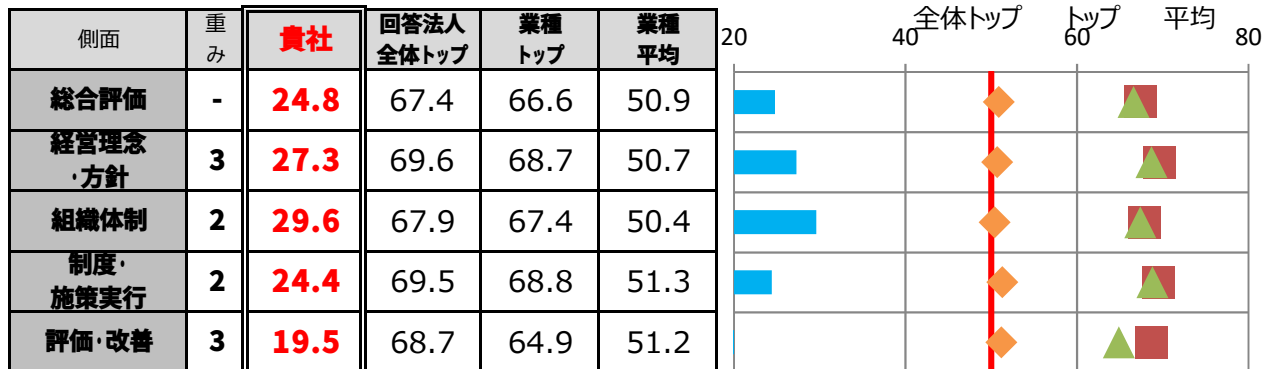
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 3151~3169位 / 3169 社中

■総合評価: 24.8 ↓0.9 (前回偏差値 25.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



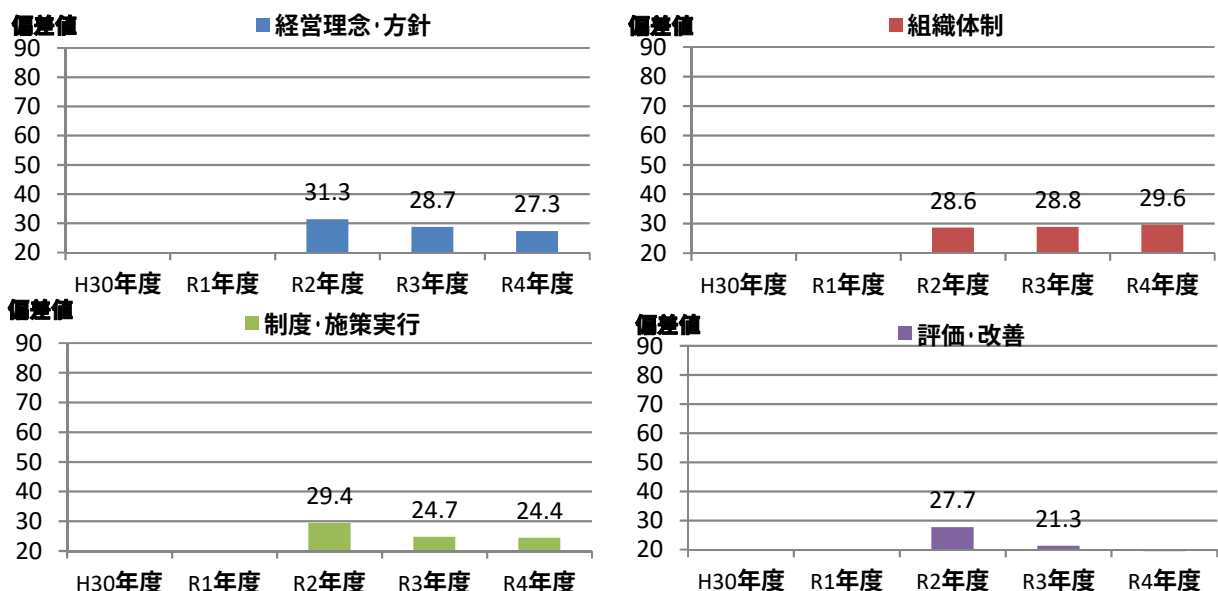
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

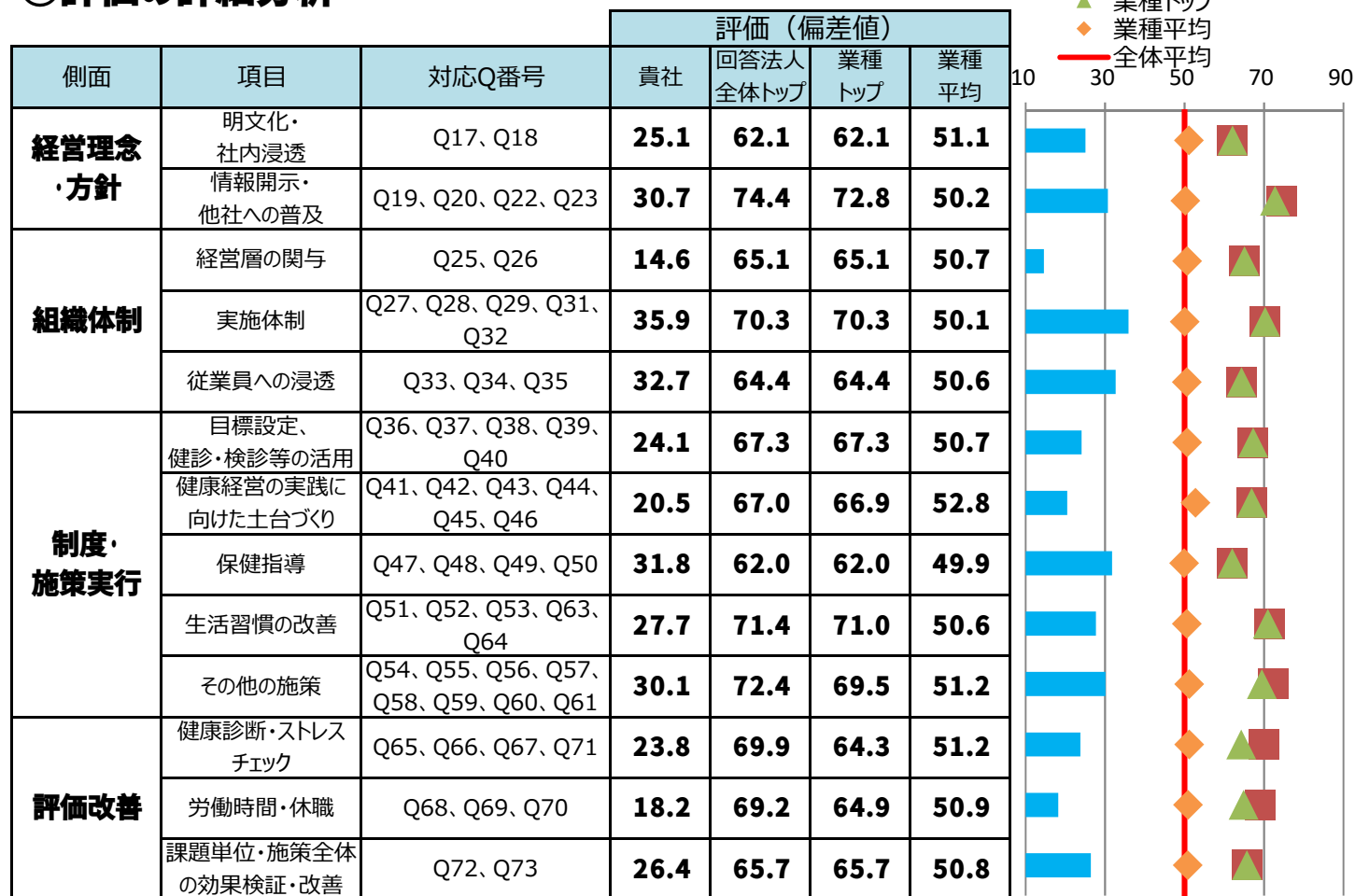
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2451~2500位 | 2801~2850位 | 3151~3169位 |
| 総合評価      | -      | -     | 29.3(-)    | 25.7(↓3.6) | 24.8(↓0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |   |
|------------------|---|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | - |
| 健康経営の実施により期待する効果 |   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |   |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | - |
| URL    |   |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

- コミュニケーション促進

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 24.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 25.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 32.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 28.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 14.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 20.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 28.5    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 30.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 29.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |   |
|---------------|------------|---|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | - |
|               | 課題内容       |   |
|               | 施策実施<br>結果 |   |
|               | 効果検証<br>結果 |   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | - |
|               | 課題内容       |   |
|               | 施策実施<br>結果 |   |
|               | 効果検証<br>結果 |   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

|             |   |
|-------------|---|
| 貴社の認定基準適合状況 | × |
|-------------|---|

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | —     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | —     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | —     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | —     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | —     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | —     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | —     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | —     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | —     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | —     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | —     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | —     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | —     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: GMOペイメントゲートウェイ株式会社

英文名: GMO Payment Gateway, Inc.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

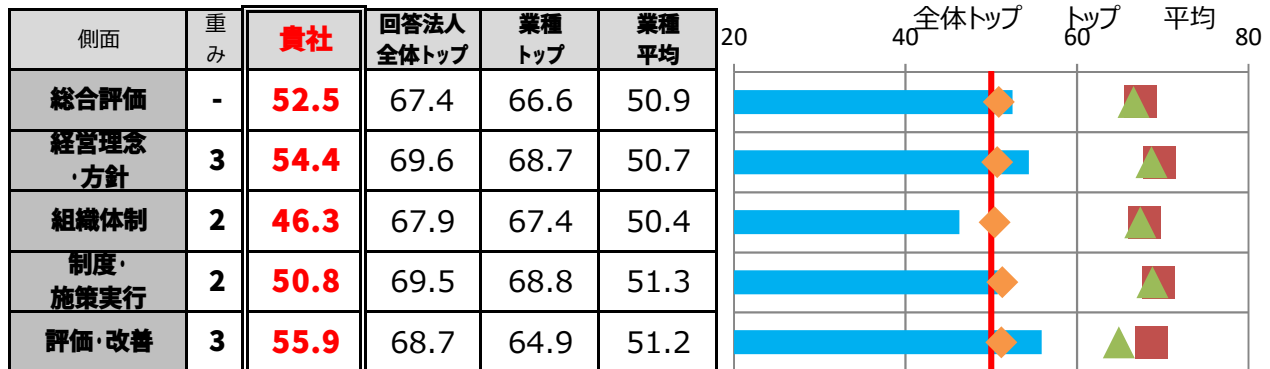
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1351~1400位 / 3169 社中

■総合評価: 52.5 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



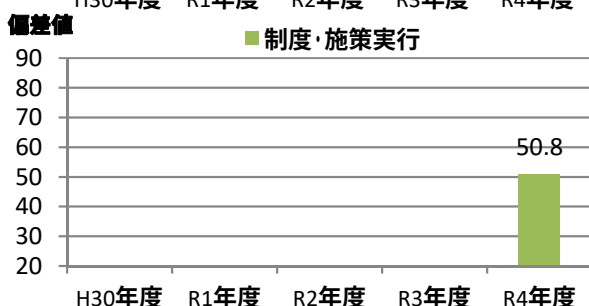
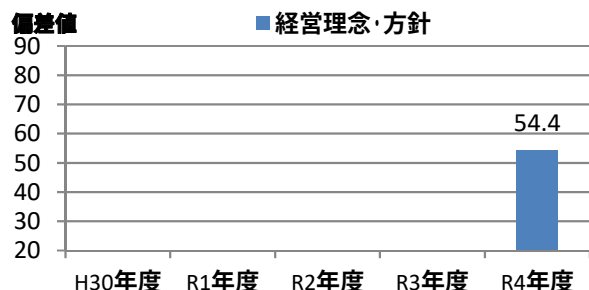
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

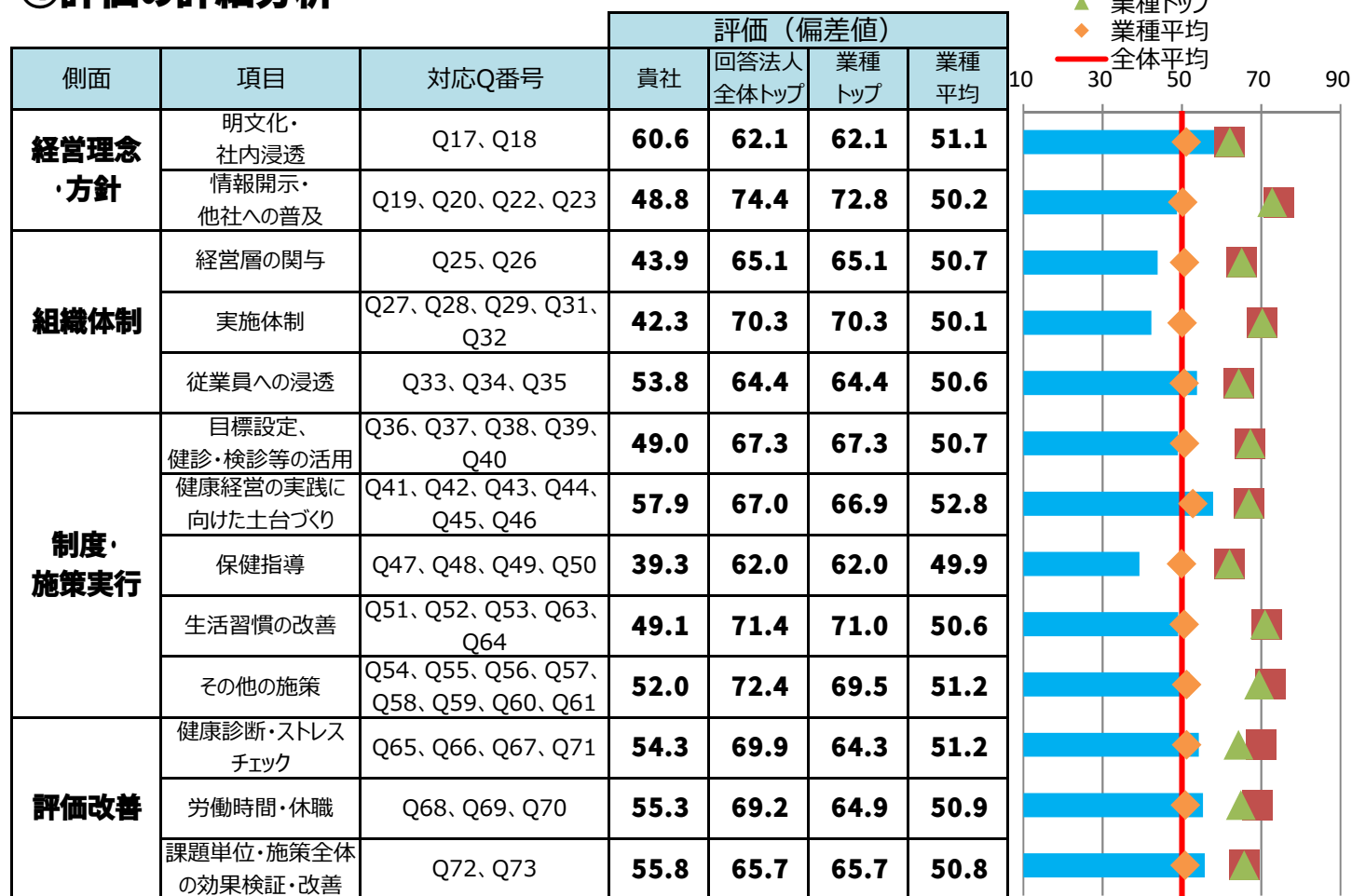
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1351~1400位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 52.5(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>企業の総合力・競争力の源泉は多種多様な人材とその活躍です。当社では「全員で採用し、全員で育てる」を合言葉に、全社一丸の姿勢で採用と育成に重要課題として取り組んできました。健康経営への取り組みを通して、従業員が働く環境の改善や自己実現への支援力をさらに高めることにより、採用力・育成力の強化につながると認識しております。</p>                |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>当社の経営理念とともに、健康経営への取り組みを正しく発信する事により、採用力ならびに人材定着の改善・向上に効果があると考えております。具体的には他の施策と合わせた結果として、新卒/キャリアを合わせて採用目標の達成、および離職率7%未満での定着達成を目指します。また社員満足度の計測方法として採用しているGreatPlace toWork社の働きがいのある会社調査での9回連続の認定評価を目指します。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.gmo-pg.com/corp/sustainability/social/">https://www.gmo-pg.com/corp/sustainability/social/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>48</b> | 回 | <b>19</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |              |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>26.2</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |              |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 年に一度の表彰イベントとしてハワイ旅行を実施。            |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>4.1</b>                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |              |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 専属栄養士監修の健康に配慮したランチを提供。1品ごとにカロリー・適量目安を表示している。                   |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場内に運動器具やジム、運動室等を設置                           |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 2022年7月より本社ビル内にフィットネスジムを開設。17台のマシンを無料で利用できます。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |              |   |
|-------|------|---------|--------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |              | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>100.0</b> | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |              | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 43.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                              |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                             |
|               | 課題内容   | 年一定割合のメンタルヘルス不調者が発生していたことから、ストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応の重要性を管理職が認識する必要がありました。                                      |
|               | 施策実施結果 | 管理職研修の実施。臨床心理士の外部講師を招き、全管理職向けに研修を行い、参加率は100%を達成しました。                                                         |
|               | 効果検証結果 | メンタルヘルス不調に伴う休職率は2.7%から2.3%まで減少させる事ができました。                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                   |
|               | 課題内容   | 健康寿命が延び、出産年齢が高齢化する中で、女性特有の症状が、仕事に影響を与えていると感じている女性も多くいる。                                                      |
|               | 施策実施結果 | オンライン完結型の低用量ピル服薬支援サービス「mederi for biz」を福利厚生制度として導入。職種や雇用形態を問わず、働くすべての女性パートナーを対象とし利用者の費用の半額を会社が負担します。         |
|               | 効果検証結果 | 制度開始直後であるため、まだ定量的な効果は出ませんが、託児所「GMO Bears」や時差時短通勤制度、時間単位有給制度等とともに働きやすい環境が整いました。定性的な従業員の安心感や満足度向上に繋がると評価しています。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社システムリサーチ

英文名：SYSTEM RESEARCH

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

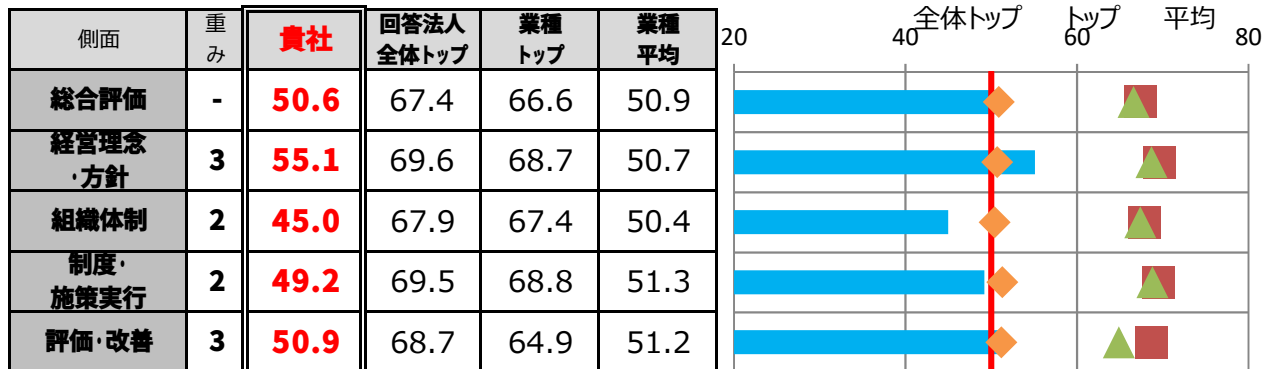
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価： 50.6 ↑2.8 (前回偏差値 47.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



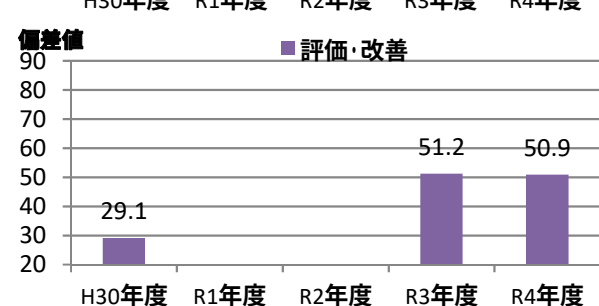
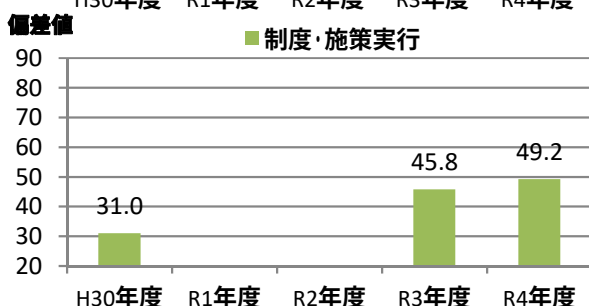
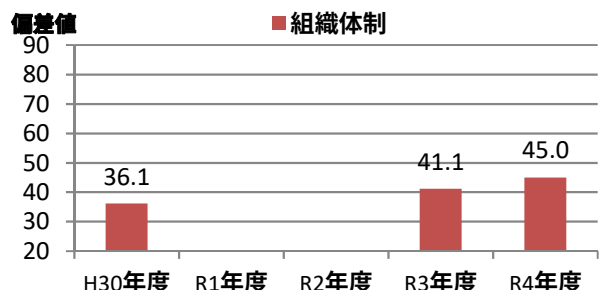
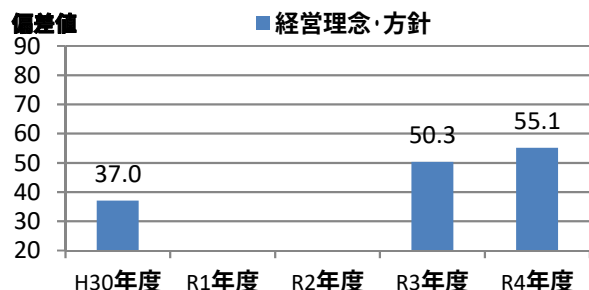
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

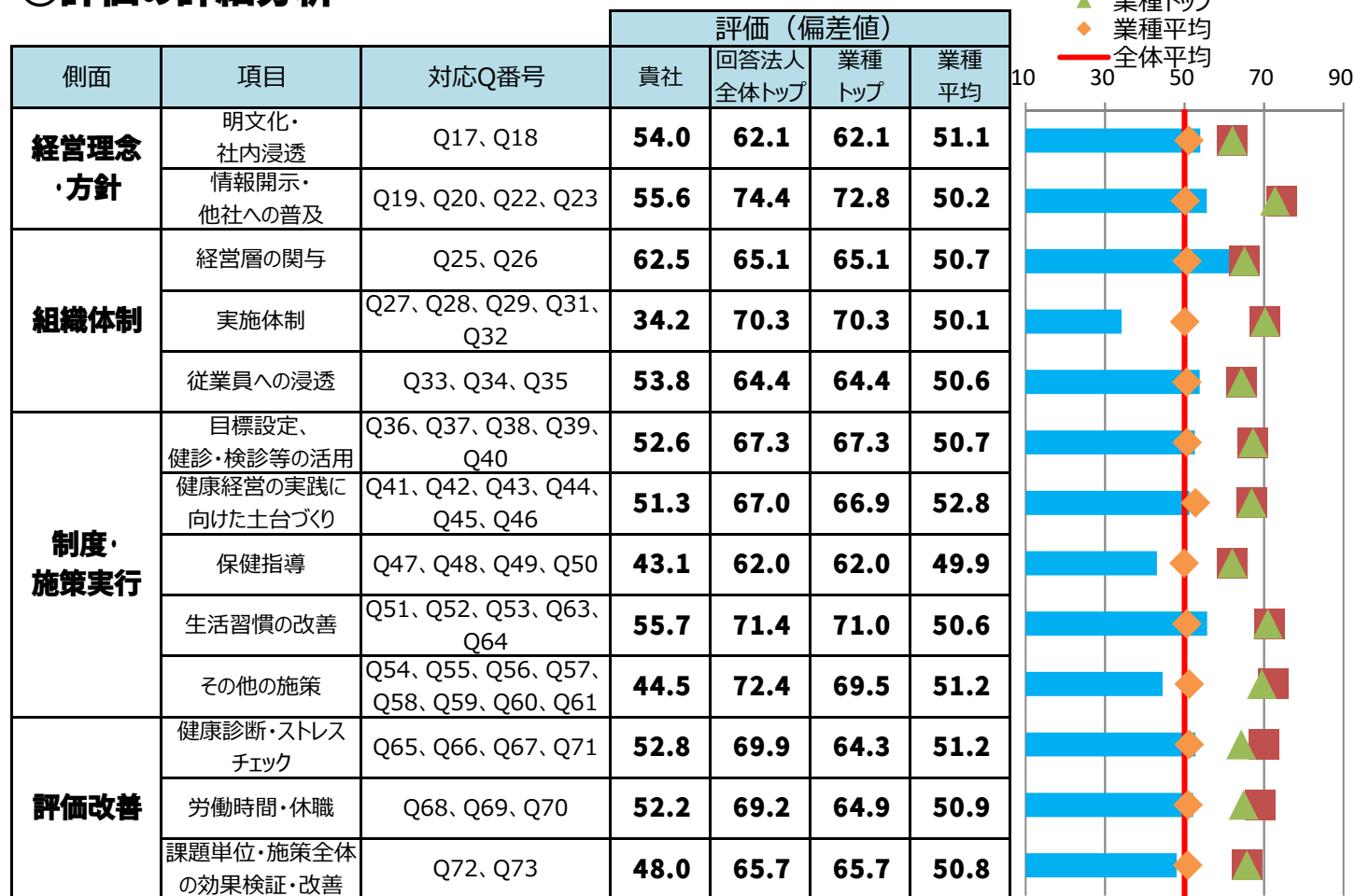
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | 1701～1750位 | -     | -     | 1801～1850位 | 1551～1600位 |
| 総合評価      | 33.4       | -     | -     | 47.8(-)    | 50.6(↑2.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員が心身の健康を維持し活力高く働けるようにすることが、将来的に収益性を高め、企業価値を向上させる上で重要な課題と考えている。</p>                      |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員一人ひとりの生産性が向上することを期待している。</p> <p>具体的な指標としては、メンタルヘルス不調による休職者比率を3%以下を継続すること及び、一月当たりの平均残業時間を20時間以内を継続して実現することを目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.sr-net.co.jp/sustainability/">https://www.sr-net.co.jp/sustainability/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | Teams等で在宅者を含め社員間のコミュニケーションの活性化を推奨し相談しやすい職場環境を目指した。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 衛生委員会を通じて栄養教育を実施し合わせて相談できる体制を取っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合の施設を利用し補助している   |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.1    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 43.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                   |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 一般社員は会社が掲げる上限残業の基準は厳守できているが、管理監督者の残業が一般社員に比べて多い傾向がある。一般社員の残作業のフォローやプロジェクト等の報告作業や各種会議や打合せに出席し多忙であることが伺える。管理監督者の健康面を残業抑制することで改善する必要がある。                                             |
|               | 施策実施結果 | 管理監督者の残業も一般社員と同じく、社長通達に含めるとして長時間残業の発生の可能性がある場合、事業部長より適切な改善策を経営会議等で説明することを制度化し、2022年4月から実施。                                                                                        |
|               | 効果検証結果 | 管理監督者（102名）の残業について2022年度4月度から7月度で70時間を超える長時間残業が5名程度存在したが、8月度では0名に改善し、2022年4月度の平均残業が26時間27分から2022年8月度では18時間8分に減少にある。                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | 社員のストレス症状やエンゲージメントなどの状況の集計や分析ができておらず、適切な対応や予防策ができていなかった。                                                                                                                          |
|               | 施策実施結果 | ストレスチェック分析を部門毎実施し部門別弱点内容を責任者に説明し改善を依頼。プレゼンティーズムの調査を継続的に実施し疾病就業の状況を可視化した。人事制度上で社員との面談を義務付けキャリア相談を実施。                                                                               |
|               | 効果検証結果 | プレゼンティーズムは3か月ごとで調査継続（結果は84%で日本人の平均は84.9%でほぼ同じ）し、ストレスチェック分析詳細内容やワークエンゲージメント結果を合わせて部門別対応策として可視化し指導説明をしたことにより、部門が問題点を意識しながら部門運営し、また人事Gへの対応相談が増え、社員のメンタル不調等を早期に気づくスキームを、まだ完全ではないが作れた。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヴィンクス

英文名：VINX CORP.

■加入保険者：富士ソフト健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

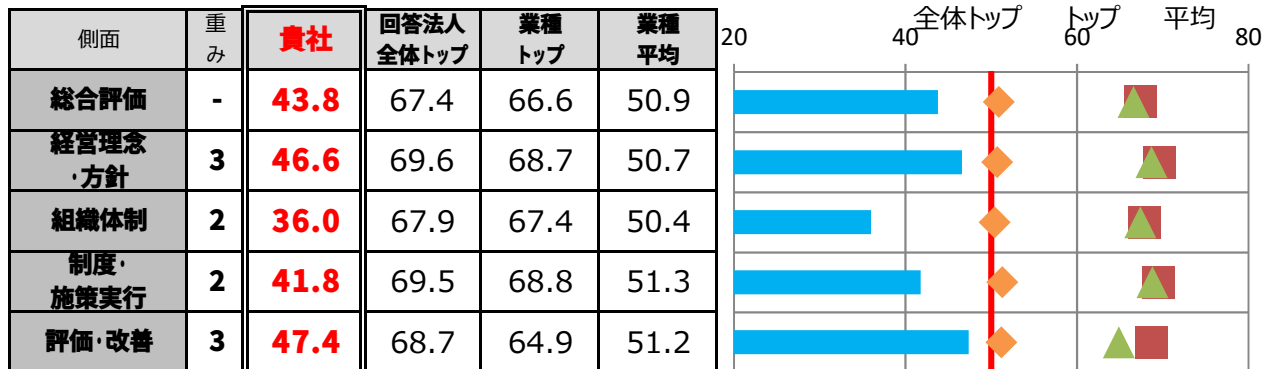
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2351～2400位 / 3169 社中

■総合評価： 43.8 ↑9.3 (前回偏差値 34.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



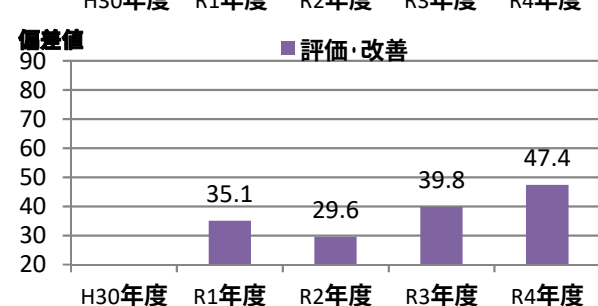
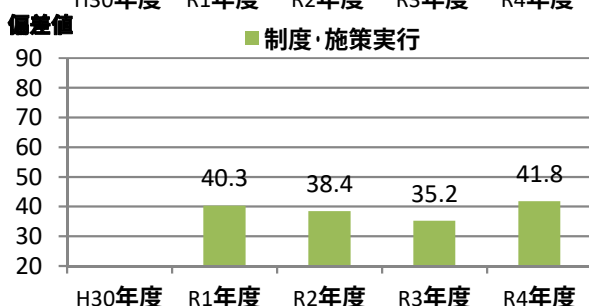
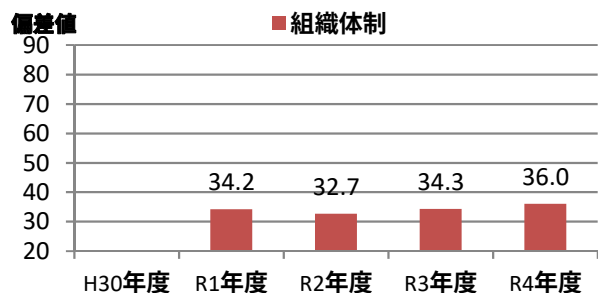
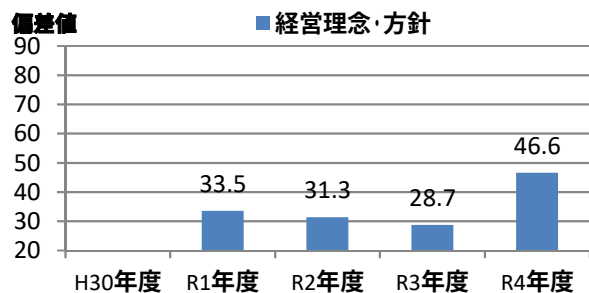
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

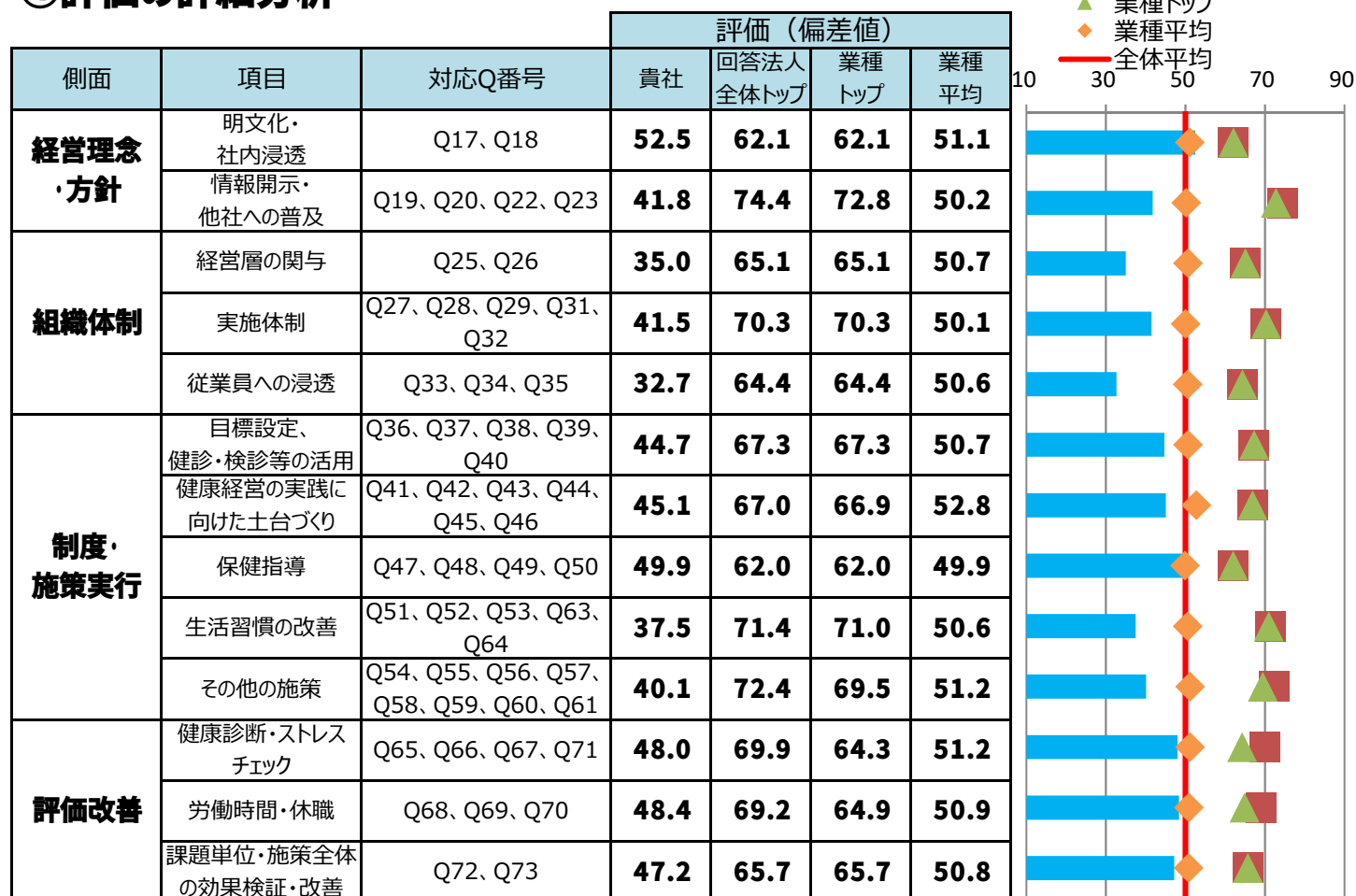
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 2101～2150位 | 2401～2450位 | 2601～2650位 | 2351～2400位 |
| 総合評価      | -      | 35.5(-)    | 32.5(↓3.0) | 34.5(↑2.0) | 43.8(↑9.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                             |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>継続的な事業の2桁成長を達成するべく、健康経営を通じて、従業員の定着と新卒・中途における採用力の強化を図り、ビジネスの更なる拡大と開発力強化に繋げる。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>精神面・体調面での休職や退職者数を前年より削減させる。</p> <p>さらには健康経営活動を働き方改革に紐づける実績を周知することで、採用人員の増加を見込む。</p>                      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.vinx.co.jp/ir/pdf/VINX-HPM2022.pdf">https://www.vinx.co.jp/ir/pdf/VINX-HPM2022.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>77.7</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>62.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供   |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 全ての従業員が利用できるコミュニケーションツール（ヴィンクスCafé）を提供している |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>23.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                             |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 食事に関する目標を設定し、日々実施できているかを登録・管理できるアプリを導入している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>98.8</b>                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>90.5</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助             |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | スポーツクラブの費用の優遇。外部のオンラインセミナーへの参加補助。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>98.8</b>                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 36.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 47.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 39.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 36.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 39.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                              |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | 残業時間が多いためにワークライフバランスが崩れ、生活時間（睡眠）を適正値で確保できていない状況が見受けられ、パフォーマンスの低下に繋がっている。<br>単月だけの就業状況確認だけでなく、年間を通した働き方にも確認と是正・抑制を行う必要がある。                                                    |
|               | 施策実施結果 | 会社トップ、担当役員、本部長クラスから各上長まで残業状況を定期的（月数回）に周知することで、36協定違反者を減らすだけでなく、全従業員の平均残業時間の低下にも影響があった。                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 36協定で残業抑制の対象外となっている管理職において、特に効果が出始めている。<br>具体的には昨年同月比で23人高稼働者が減っている。<br>（2021年1月～8月：101人、2022年1月～8月：78人）<br>今年度の一般職においても年間残業時間の上限（36協定上限600h）を超過した者は一人もおらず、今後も取り組みを推進していきたい。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 毎年、年末近くや年初の時期にインフルエンザを発症する従業員が多数おり、繁忙期にもあたるため、発症者本人だけでなく周囲のメンバーにも体調面・業務面で影響が出ている。                                                                                            |
|               | 施策実施結果 | 健康保持とインフルエンザ流行による業務支障を防止するため、インフルエンザ予防接種の補助を実施。全従業員の16.9%が補助を活用して予防接種している。（2021年実績）                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 2021年度はインフルエンザ感染者0名であり、効果が大きく出ているので、今後も継続して予防接種の補助を実施していく。                                                                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社いい生活

英文名: e-Seikatsu Co.,Ltd.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

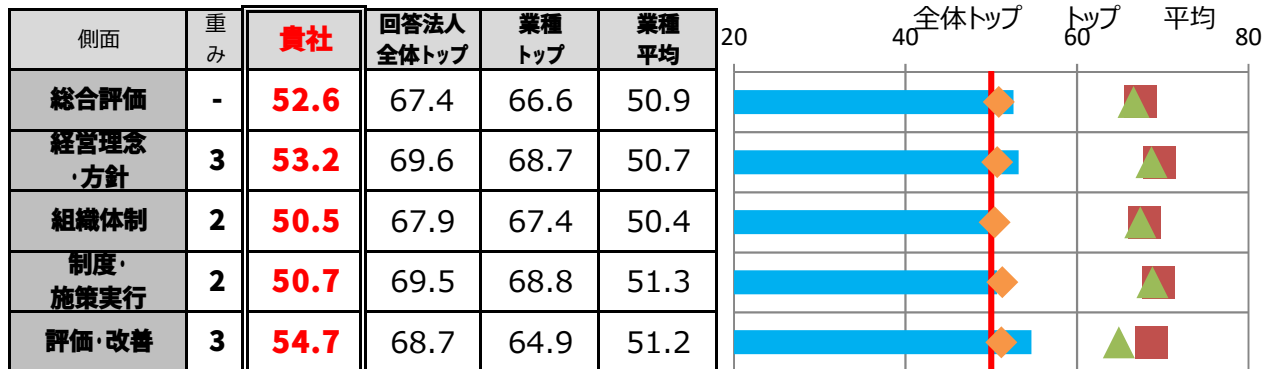
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1351~1400位 / 3169 社中

■総合評価: 52.6 ↑0.1 (前回偏差値 52.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



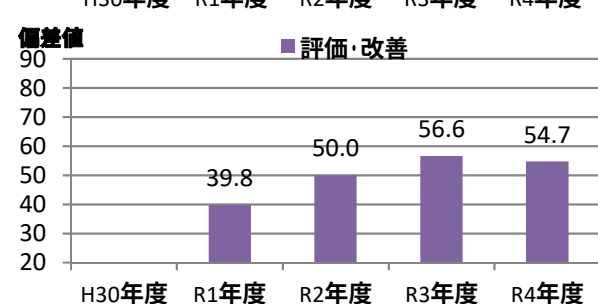
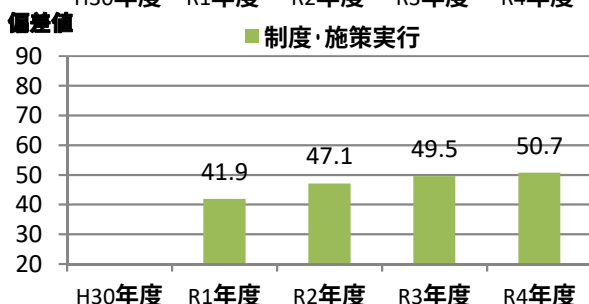
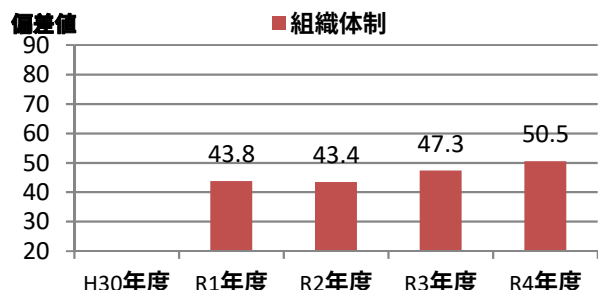
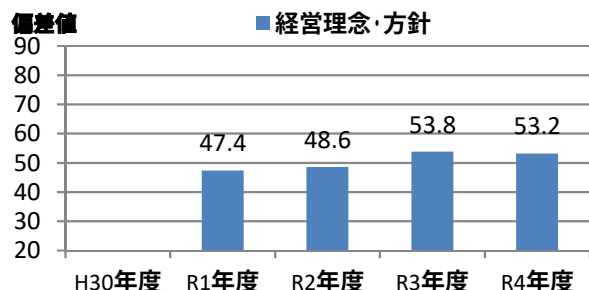
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

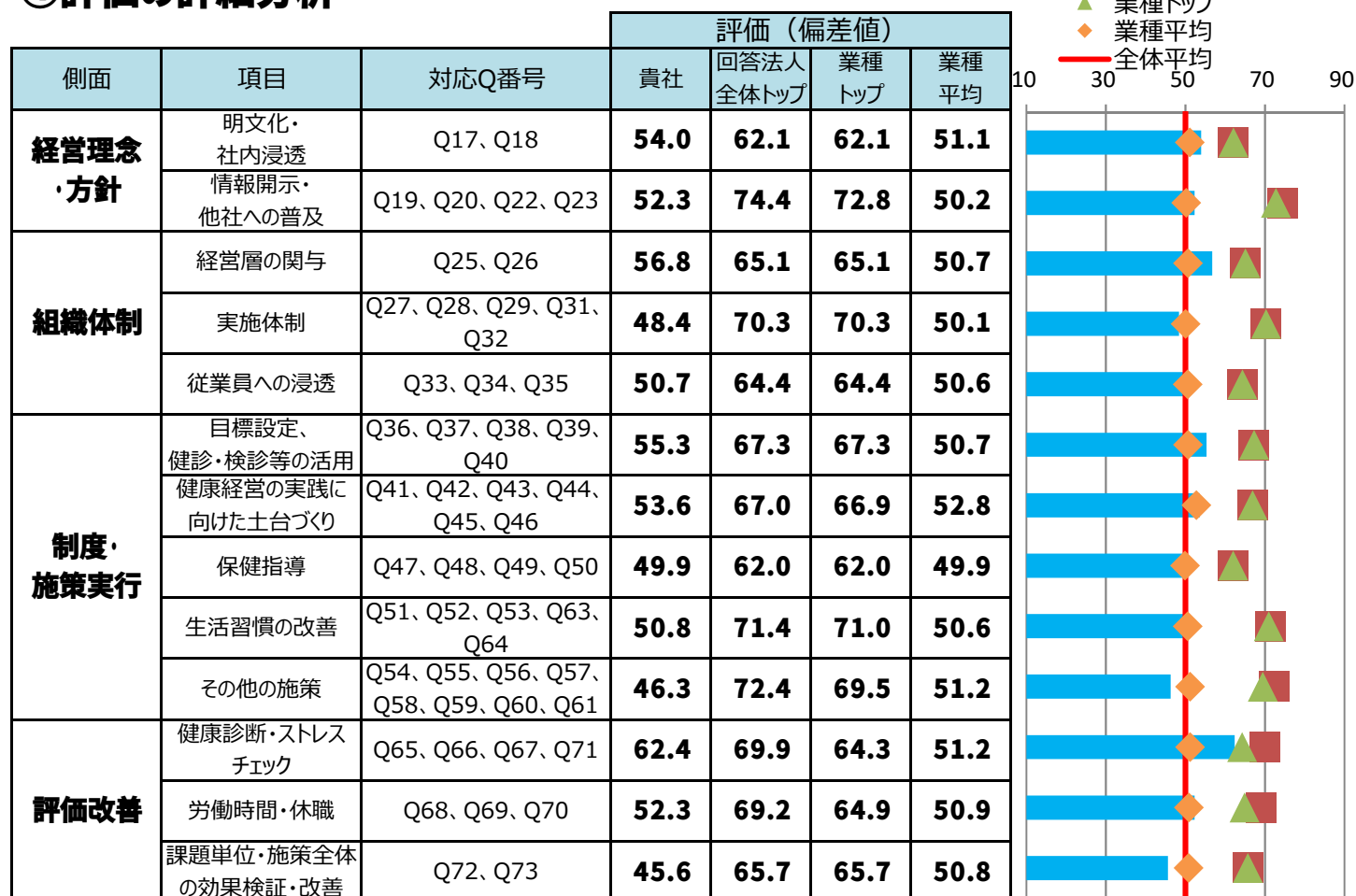
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1701~1750位 | 1551~1600位 | 1251~1300位 | 1351~1400位 |
| 総合評価      | -      | 43.3(-)    | 47.7(↑4.4) | 52.5(↑4.8) | 52.6(↑0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                     |
|------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>従業員に心身ともに健康でパフォーマンス良く働いてもらうことの実現が、事業を発展する上での課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が健康不良により休職することなく、働き続けられることを期待。具体的な指標として、年間の休職者0人を目指す。            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                    |
| URL    | <a href="https://www.e-seikatsu.info/aboutUs/Healthmanagement.html">https://www.e-seikatsu.info/aboutUs/Healthmanagement.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 18     | 回 | 12                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 50     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Slackを導入し、オープンコミュニケーションを促進している。          |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 外部事業者による相談窓口を設置。      |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | その他                                         |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合が実施する運動促進に関連する健康増進事業への参加を従業員に対し勧奨している |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 5.5 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 60.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                        |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                              |
|               | 課題内容       | 定期健康診断の結果、再検査・精密検査・要治療の対象となった社員の受診率向上の余地がある。           |
|               | 施策実施<br>結果 | 2020年度受診率56% ⇒ 2021年度受診率56%                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 固定的なメンバーが再受診等の働きかけに応じていないことが推測され、動機付けの新たな方法を検討する必要がある。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                      |
|               | 課題内容       |                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・イントラマート

英文名: NTT DATA INTRAMART CORPORATION

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

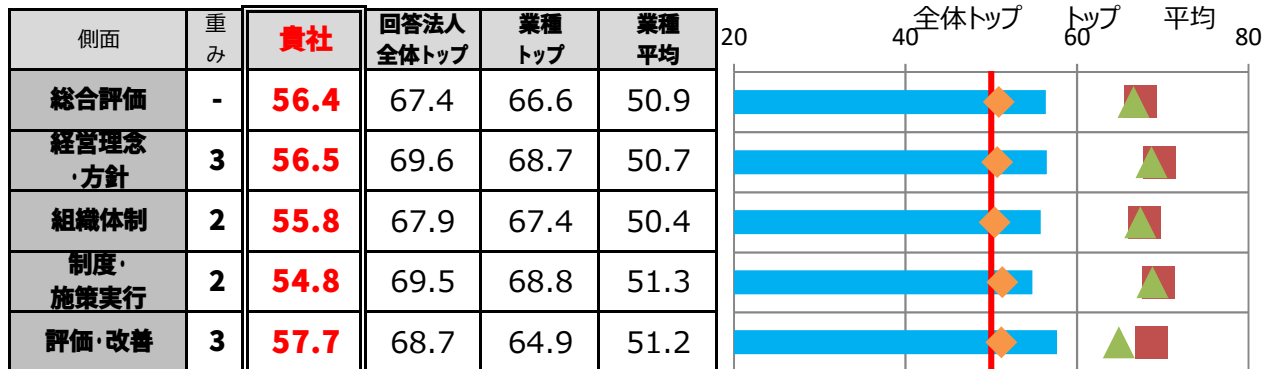
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 3169 社中

■総合評価: 56.4 ↑6.2 (前回偏差値 50.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



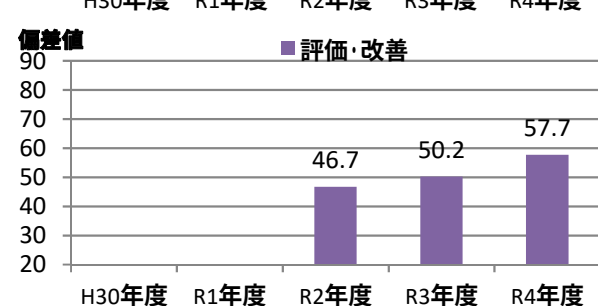
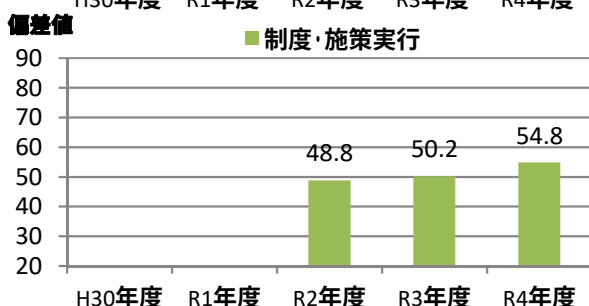
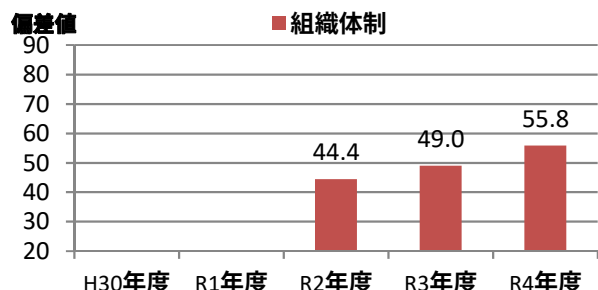
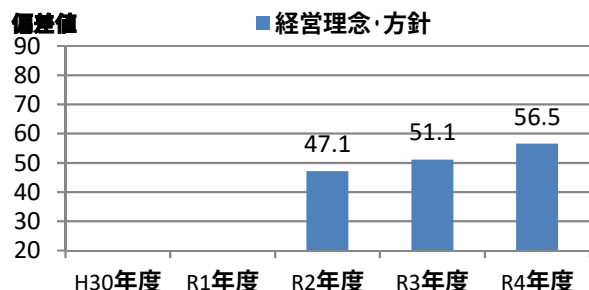
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

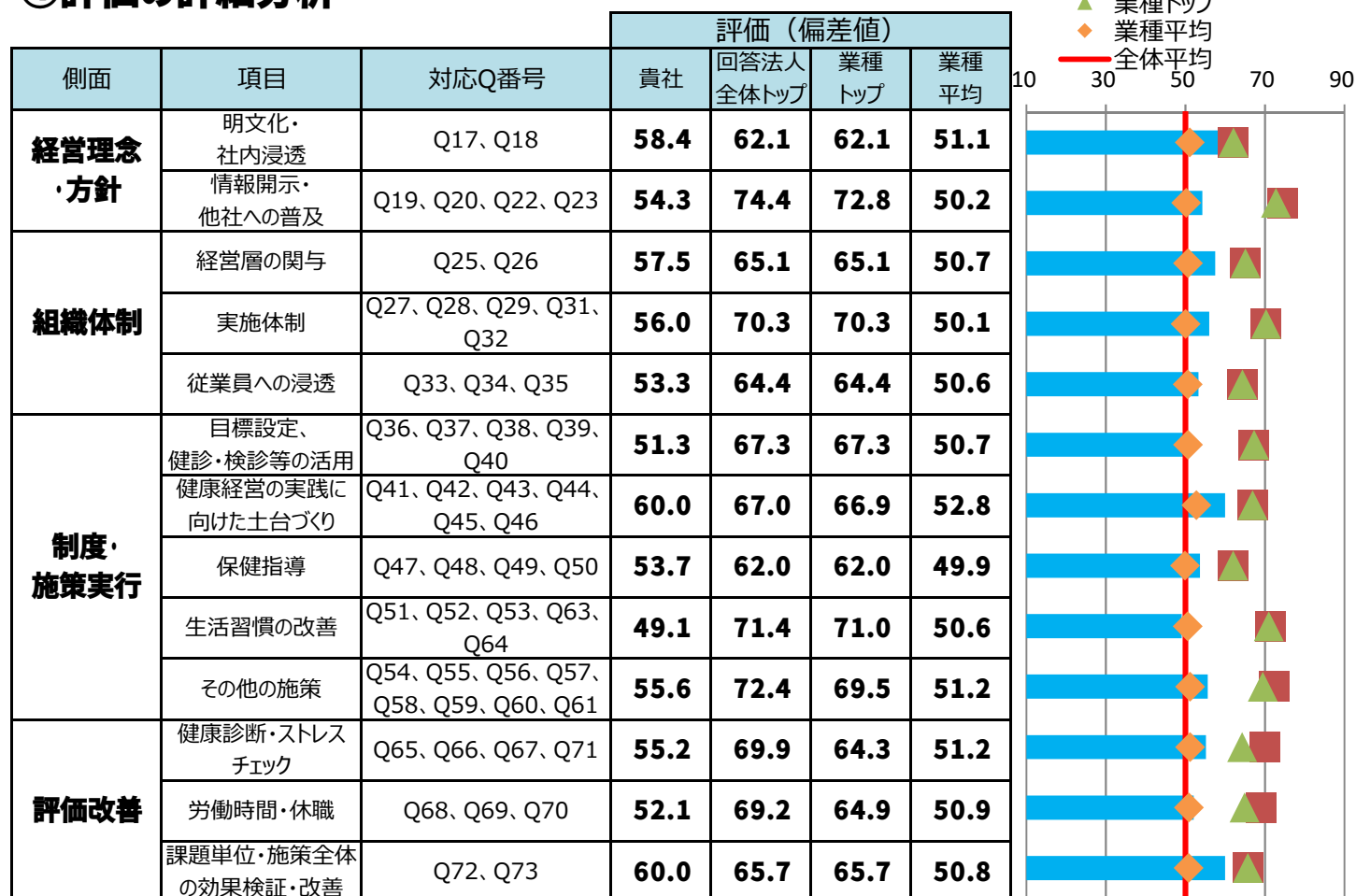
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1601~1650位 | 1551~1600位 | 901~950位   |
| 総合評価      | -      | -     | 46.8(-)    | 50.2(↑3.4) | 56.4(↑6.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>アフターコロナでの新たな働き方や制度が進む一方で、今までとは異なる課題が出てきている。そのような中でいかに社員のエンゲージメントを高めながらパフォーマンスを向上し、業績につなげていくかは重要な課題であると認識している。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員のエンゲージメントの向上とアブセンティーズム/プレゼンティーズムの改善による生産性の向上を期待している。いずれもまずは現状からの改善を目標とし、今後、中期での目標設定も予定している。</p>                                             |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                  |
| URL    | <a href="https://www.intra-mart.jp/company/health-manage-declaration.html">https://www.intra-mart.jp/company/health-manage-declaration.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 39     | 回 | 8                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.5 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員同士で福利厚生のカフェテリアプランに利用できるポイントを送りあえるピアボーナスの制度 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 99.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 福利厚生の一環である昼食補助と合わせて、カロリー計算や栄養士への相談ができるアプリを提供している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 34.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | カフェテリアプランで、職場外のスポーツクラブやグラウンド・コート等の利用補助等を実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 29.8 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 6.9 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 58.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 45.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                    |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容       | 健康診断の結果、有所見率及び生活習慣病割合が高いため、従業員の健康に関する意識の向上を目指す。                                                                                                                                    |
|               | 施策実施<br>結果 | 有所見者、喫煙者等に対する保健指導の実施（有所見者は実施率100%）<br>再検査に関するモニタリングの実施<br>運動習慣に関する動画配信やその他健康セミナーや全社員が利用可能な健康に関する各種補助を実施                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 有所見率：42.0% → 42.6%（若干悪化）<br>生活習慣病（BMI25）割合：23.5% → 26.6%（悪化）<br>2019より取り組みを開始しているため、まだ数値上の効果は表れていないが、社員の意識の変化は面談時や再検査の割合などで徐々に現れつつある。                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容       | メンタルヘルスの不調による退職者の数が一定数存在し、退職者が発生すると事業運営に一定の影響があるため。<br>また、コロナ下でのテレワーク環境でも、社員からコミュニケーションや育成に関して課題が出ており、メンタルヘルスに注意が必要であるため。                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 希望者への産業医面談の実施（希望者への実施率100%）<br>ストレスチェック結果の部門分析結果の共有と弱みへの対応<br>その他、メンタルヘルス研修の実施（実施率100%）、コミュニケーション方法の指導等                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 高ストレス該当者：9.7%（1.1%改善）<br>ストレス度偏差値：B+ 51.2（0.2p減少）（※50以下の割合：40.3%（2.3%減少））<br>※仕事の負担：53.1（0.6p改善）<br>※仕事の資源（作業）：51.4（0.3p改善）<br>※仕事の資源（部署）：58.0（0.7p改善）<br>※仕事の資源（事業場）：55.6（0.9p改善） |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ラック

英文名：LAC Co., Ltd.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

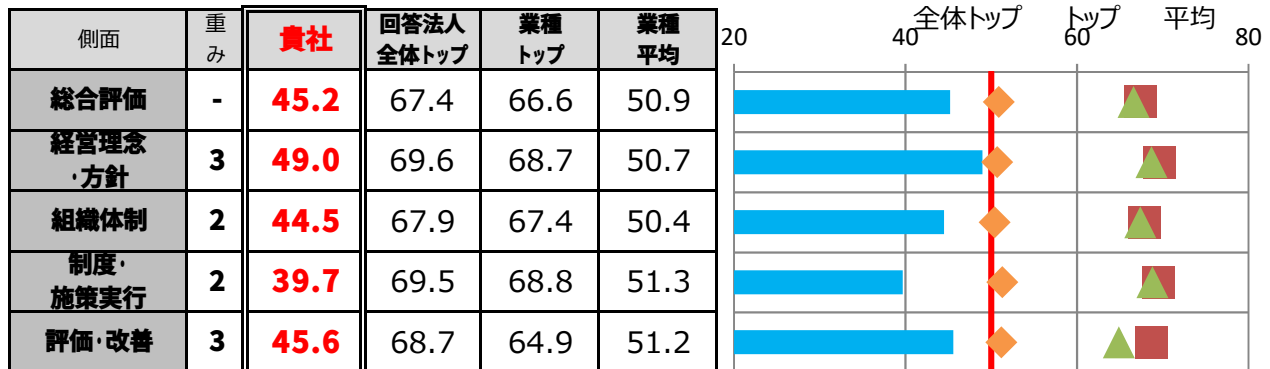
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2251～2300位 / 3169 社中

■総合評価： 45.2 ↑6.0 (前回偏差値 39.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



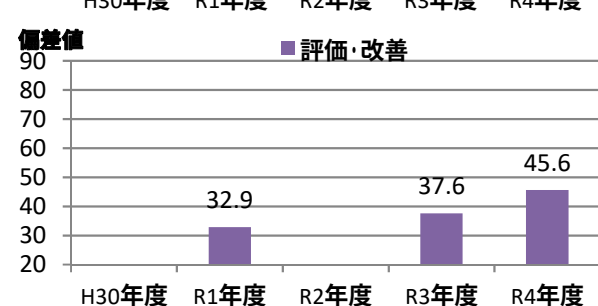
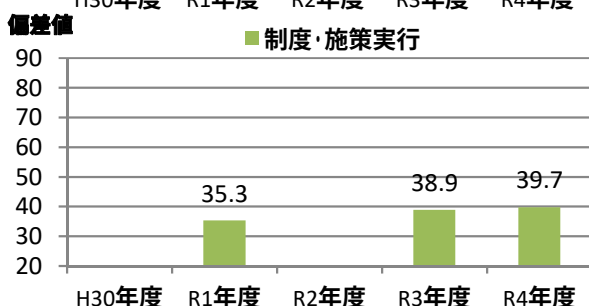
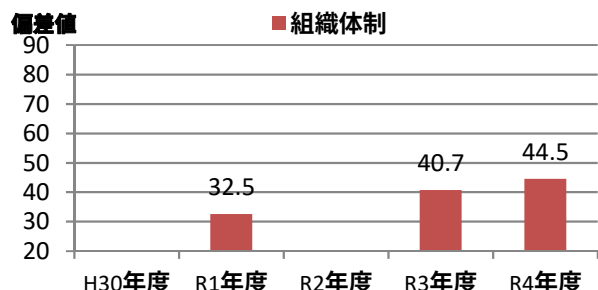
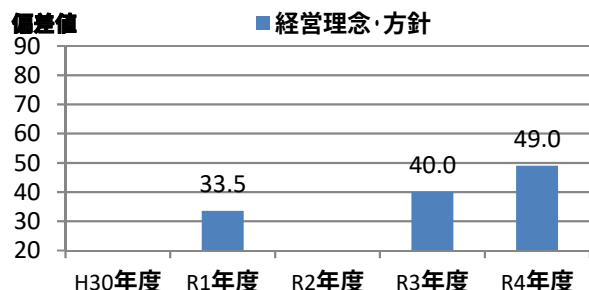
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

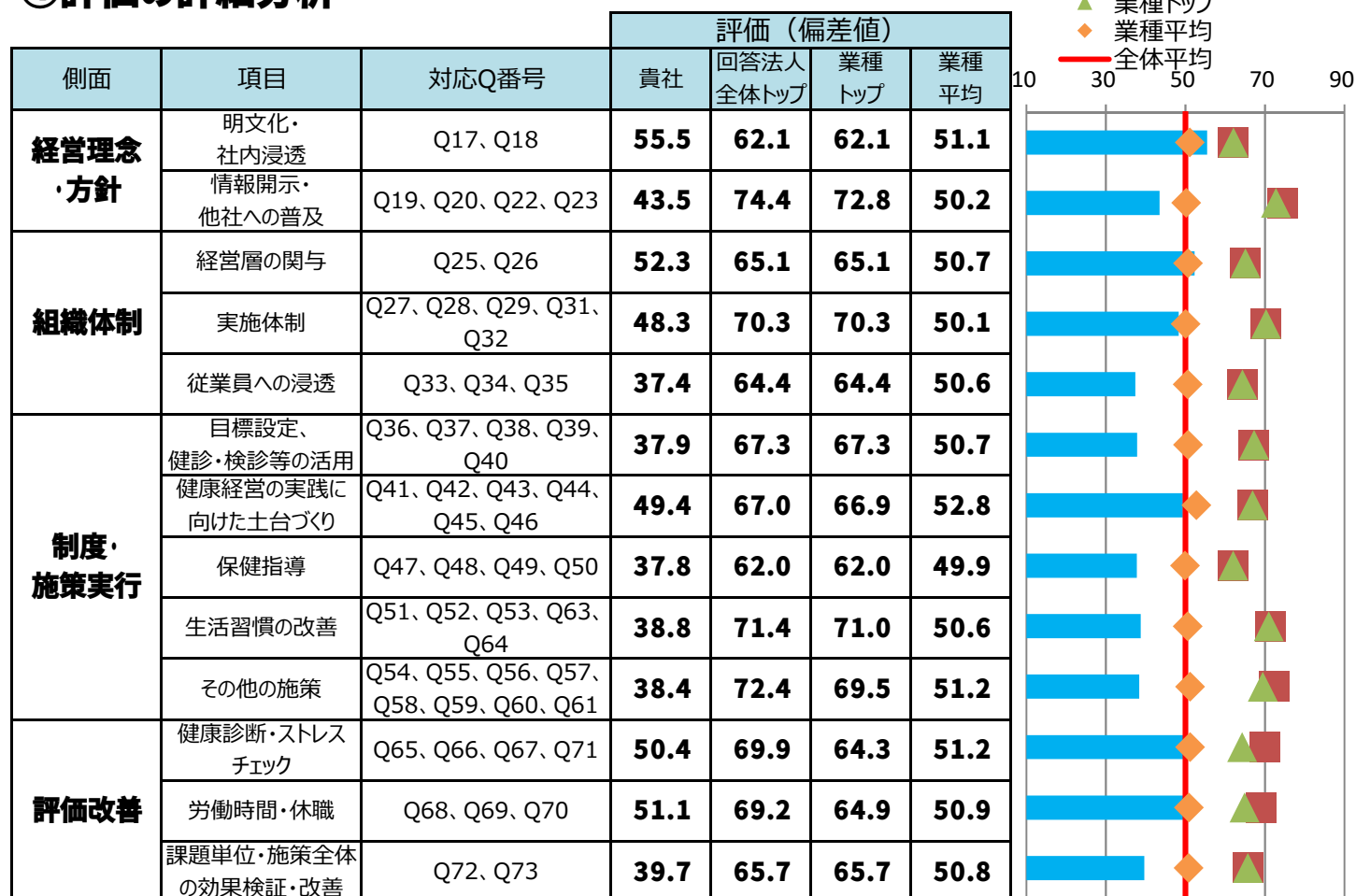
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 2151～2200位 | -     | 2451～2500位 | 2251～2300位 |
| 総合評価      | -      | 33.5(-)    | -     | 39.2(-)    | 45.2(↑6.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                  |
|------------------|------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>高齢化に伴い健康維持を定期的にチェック、若年層のメンタルケア、一人暮らし社員的生活習慣のケア。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康寿命の延伸や、従業員の心身健康のケアすることにより、パフォーマンスが向上することを期待する。                 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.lac.co.jp/corporate/identity/health.html">https://www.lac.co.jp/corporate/identity/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 14     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 49     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内SNSの活用                                 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 産業医による健康問題（メタボ・食事）の指導 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 加入健保と加入福利厚生サービスでスポーツジムとの提携サービスを受けられるようにしている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 2.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 41.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 42.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 34.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                             |
|---------------|------------|---------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                   |
|               | 課題内容       | 健康診断受診率100%を目指し、疾病の発生予防や早期発見                |
|               | 施策実施<br>結果 | 前年度より健康受診率のアップ。健康診断の結果、BMI値が異常値の対象者産業医面談を実施 |
|               | 効果検証<br>結果 | 面談対象者が改善に取り組み、値が改善した                        |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応            |
|               | 課題内容       | 高ストレス者に対しての対策                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 高ストレス判定となった対象者へは産業医面談を勧奨し受診してもらう            |
|               | 効果検証<br>結果 | 対象者から高ストレスの原因を聞き取り原因が社内にある場合は所属へ連絡し改善を行っている |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | —     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ネオジャパン

英文名：NEOJAPAN Inc.

■加入保険者：首都圏デジタル産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

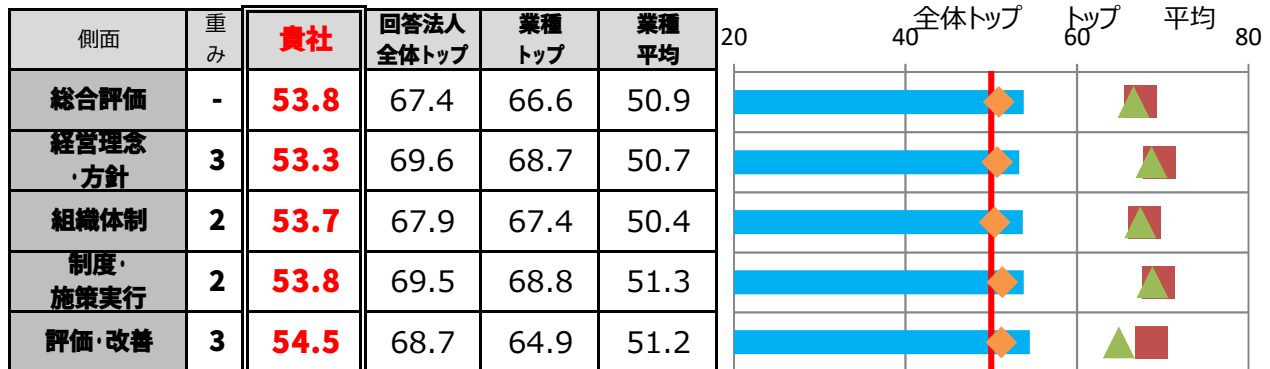
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1201～1250位 / 3169 社中

■総合評価：53.8 ↑1.4 (前回偏差値 52.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



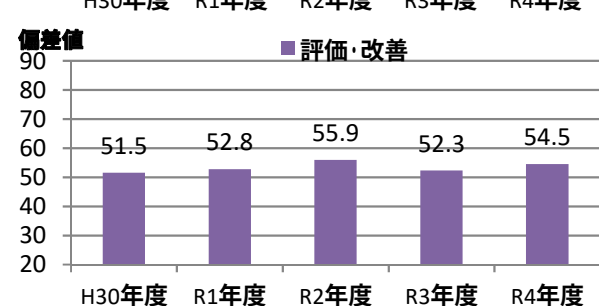
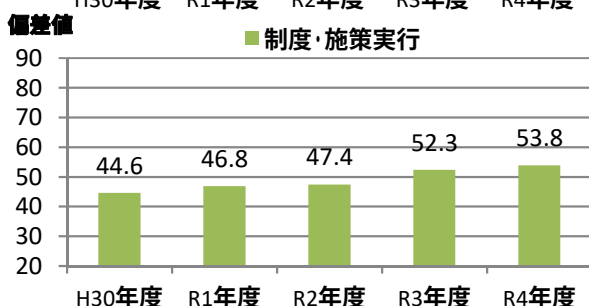
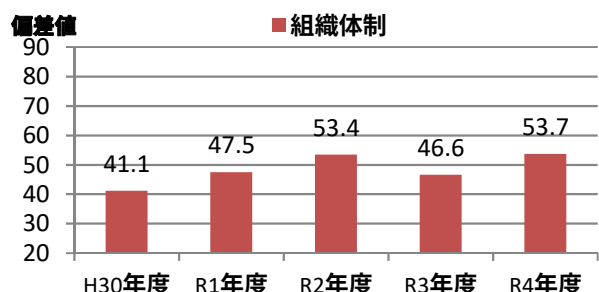
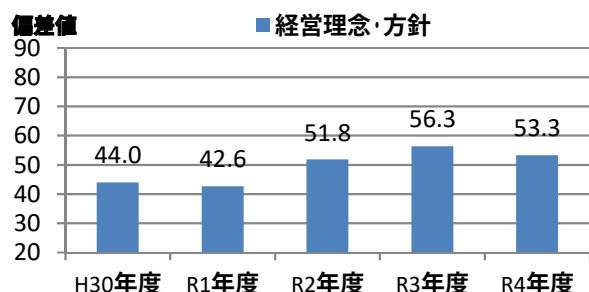
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

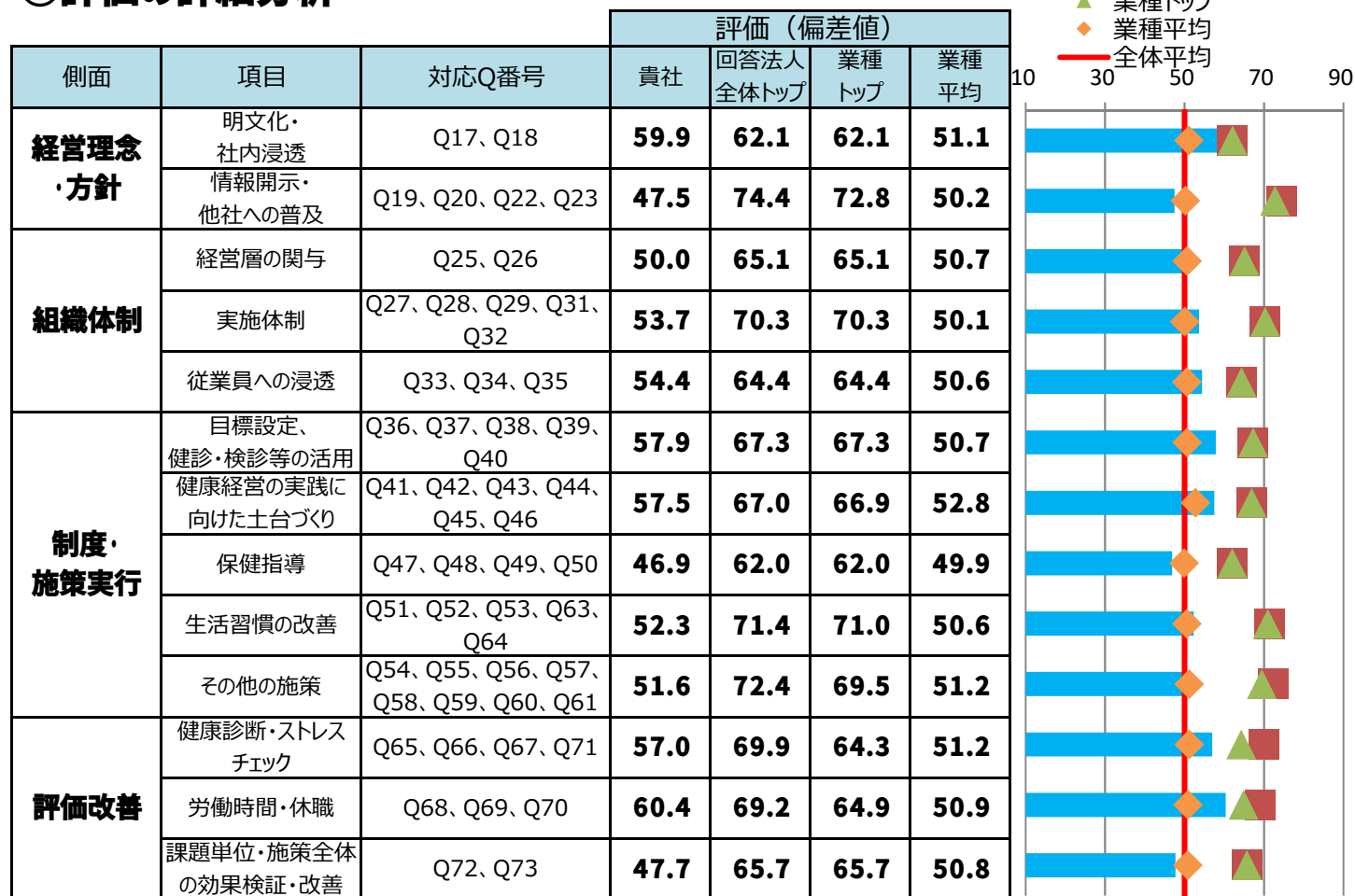
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1251～1300位 | 1451～1500位 | 1101～1150位 | 1251～1300位 | 1201～1250位 |
| 総合評価      | 45.1       | 47.5(↑2.4) | 52.5(↑5.0) | 52.4(↓0.1) | 53.8(↑1.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上                                                                    |
|                  | 働く場所や子育ての場所にとらわれないライフスタイルの支援。健康で生産的な働き方の実現支援                                     |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 「それぞれが自由なライフスタイルを形成できる社会の実現」<br>従業員の能力開発、多様な人材の活躍支援、健康経営等の推進等を実行し、サステナブルな基盤を構築する |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                             |
| URL    | <a href="https://neo.co.jp/sustainability/">https://neo.co.jp/sustainability/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 17     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 13     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 12.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供     |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | サークル活動のチャットルームなど業務外での利用も許可することにより、活性度を上げている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 野菜中心の弁当を注文できる仕出弁当業者を選定し、バランス良い昼食がとれるようサポートを行っている。              |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                         |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 野球大会や駅伝大会への参加補助等を通じて、社内の運動促進サポートを行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 50.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 48.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                     |  |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | <b>メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応</b>                                                                             |  |
|               | 課題内容   | ストレスチェックの結果を衛生委員会にて共有・確認しながら課題を確認している。2021年度は一定の層に高ストレス者が多いことが分かった。<br>高ストレス者の面談受診率が低かったため、面談へのハードルを下げるできないか検討を行った。 |  |
|               | 施策実施結果 | 部門長へ高ストレス者へのフォローの働きかけと部門長への面談を実施して、ストレスの軽減と原因の究明を図った。高ストレス者の面談を希望する方へは産業医面談も行えることとし、面談しやすい環境を提供した。                  |  |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 今年度のストレスチェックにて改善状況を確認する。<br><br>希望者への産業医面談案内は行ったが希望者は昨年度は出なかった。今年度も引き続き案内を行うこととする。                                  |  |
|               | 課題のテーマ | <b>女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進</b>                                                                                   |  |
|               | 課題内容   | 婦人科健診の受診補助対象に年齢制限があったため、若年層の婦人科健診が受診しにくい状況にあった。                                                                     |  |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 婦人科健診の受診補助対象に年齢制限がなくなったため受診率が大幅に向上した。婦人科健診受診の重要性や検査内容について産業医によるセミナーを行い、婦人科健診を受診しやすくなるようフォローを行った。                    |  |
|               | 効果検証結果 | 婦人科健診受診補助対象 2020年度→34% 2021年度→100% に向上。<br>受診者数については 2020年度 乳房検査 5名 子宮検査 4名からの<br>変化を2022年度健康診断結果にて確認予定。            |  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ランドコンピュータ

英文名: R&amp;D COMPUTER CO.,LTD.

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

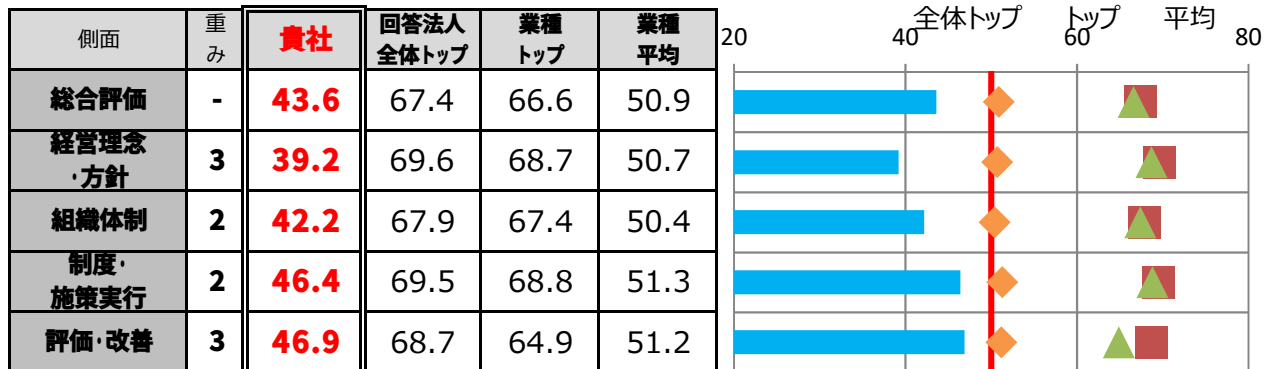
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2401~2450位 / 3169 社中

■総合評価: 43.6 ↓0.3 (前回偏差値 43.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



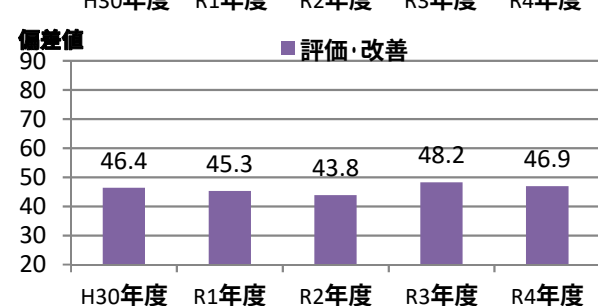
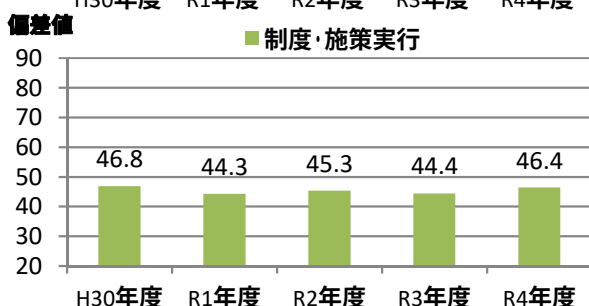
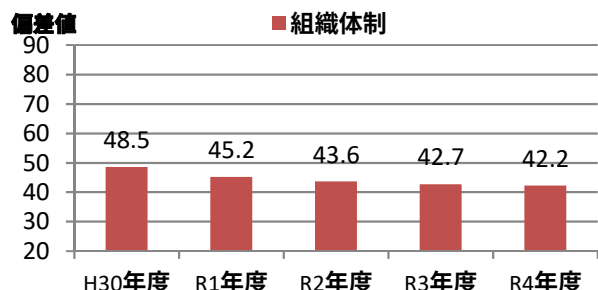
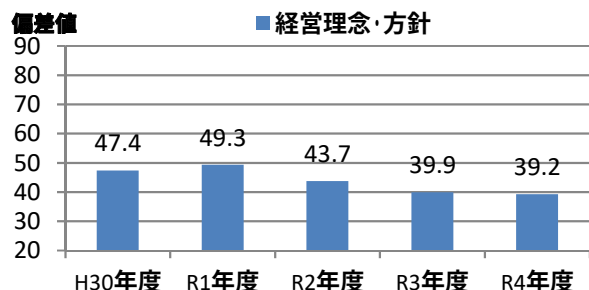
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

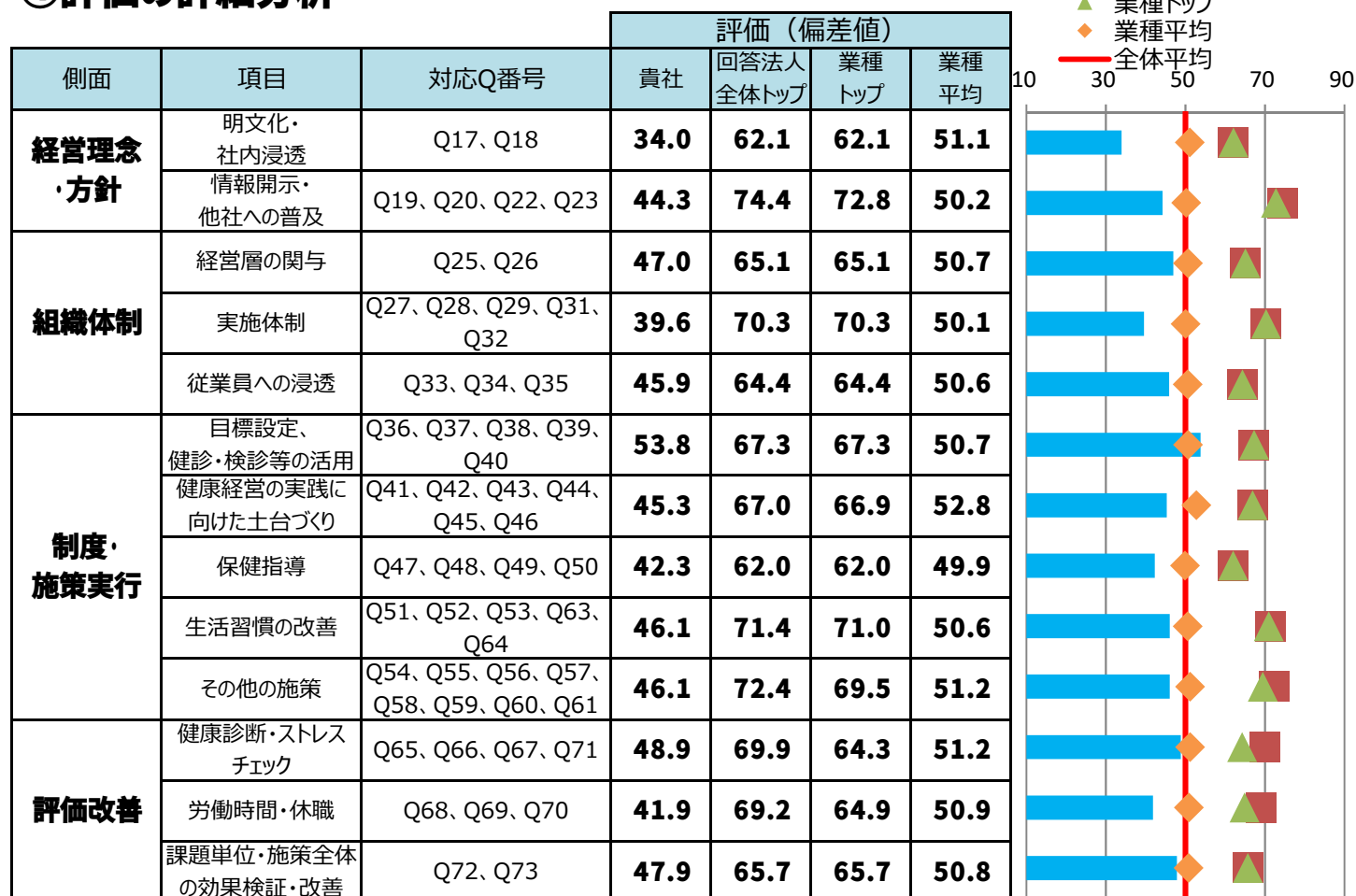
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1151~1200位 | 1501~1550位 | 1801~1850位 | 2151~2200位 | 2401~2450位 |
| 総合評価      | 47.2       | 46.3(↓0.9) | 44.0(↓2.3) | 43.9(↓0.1) | 43.6(↓0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.rand.co.jp/corporate/health.php">https://www.rand.co.jp/corporate/health.php</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 5.9 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.6 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 懇親会参加者に対しての金銭支援。                   |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 48.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                            |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 自社農園で栽培した無農薬野菜の配布及びメールでの通知 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 立ち会議スペースの設置                                 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 82.8 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 40.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 47.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 41.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 45.2    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 41.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                    |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容       | システム開発業務の技術者は深夜の作業も発生することがあり、睡眠不足などの健康被害が懸念される。また、睡眠不足からストレスや神経系にも影響がでることが予想される                                                                                    |
|               | 施策実施<br>結果 | 在宅勤務実施の強化<br>※出勤率を通常の30%以下（平均2日／週以下）とする。<br>前後2時間までの時差出勤を可とし、適正な睡眠時間を確保しやすくする。                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | 現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、産業医による全社員を対象とするアンケートをとり、在宅勤務をしていない社員はストレス指数が15.5に対し完全に在宅勤務をしている社員のストレス指数は14.0となっている。<br>産業医の分析結果によると生活習慣は2年間で改善しており、特に睡眠時間の増加が認められる。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                                    |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社オークネット

英文名: AUCNET.INC

■加入保険者: オリентコーポレーション健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

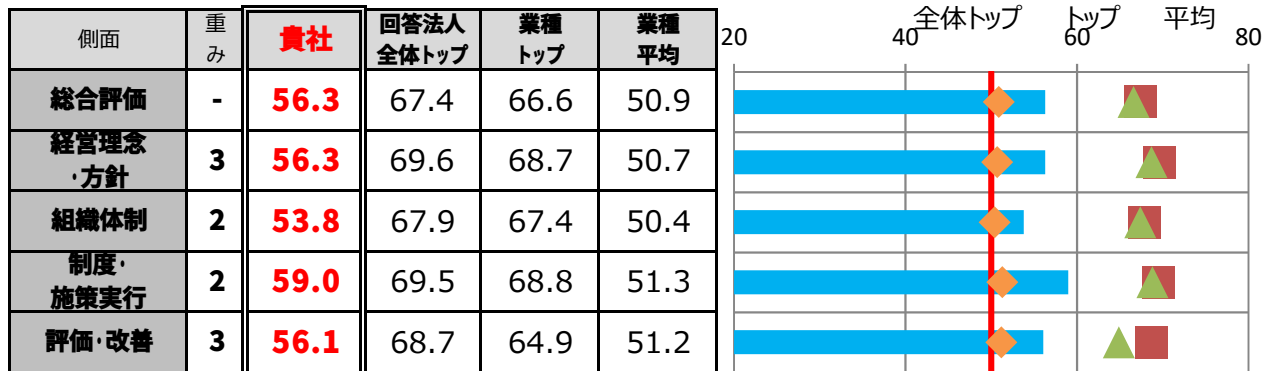
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 3169 社中

■総合評価: 56.3 ↑1.2 (前回偏差値 55.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



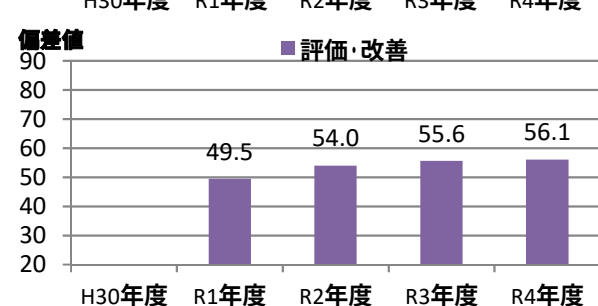
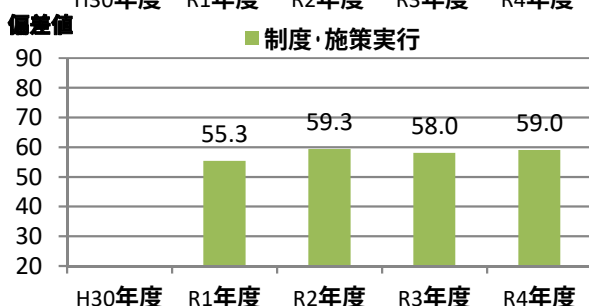
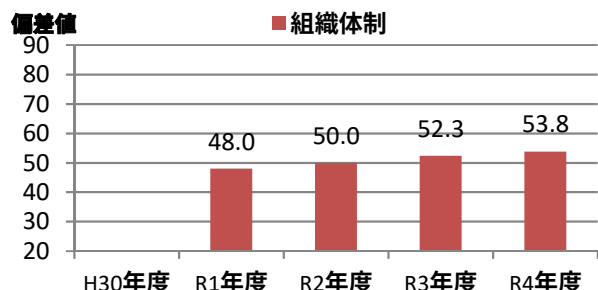
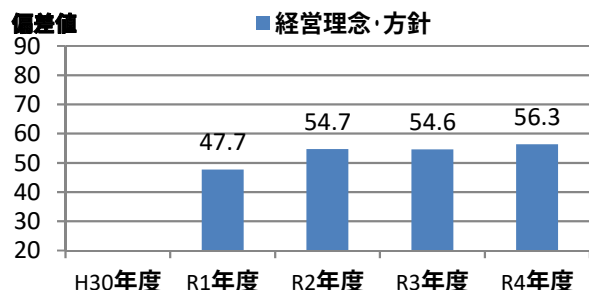
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

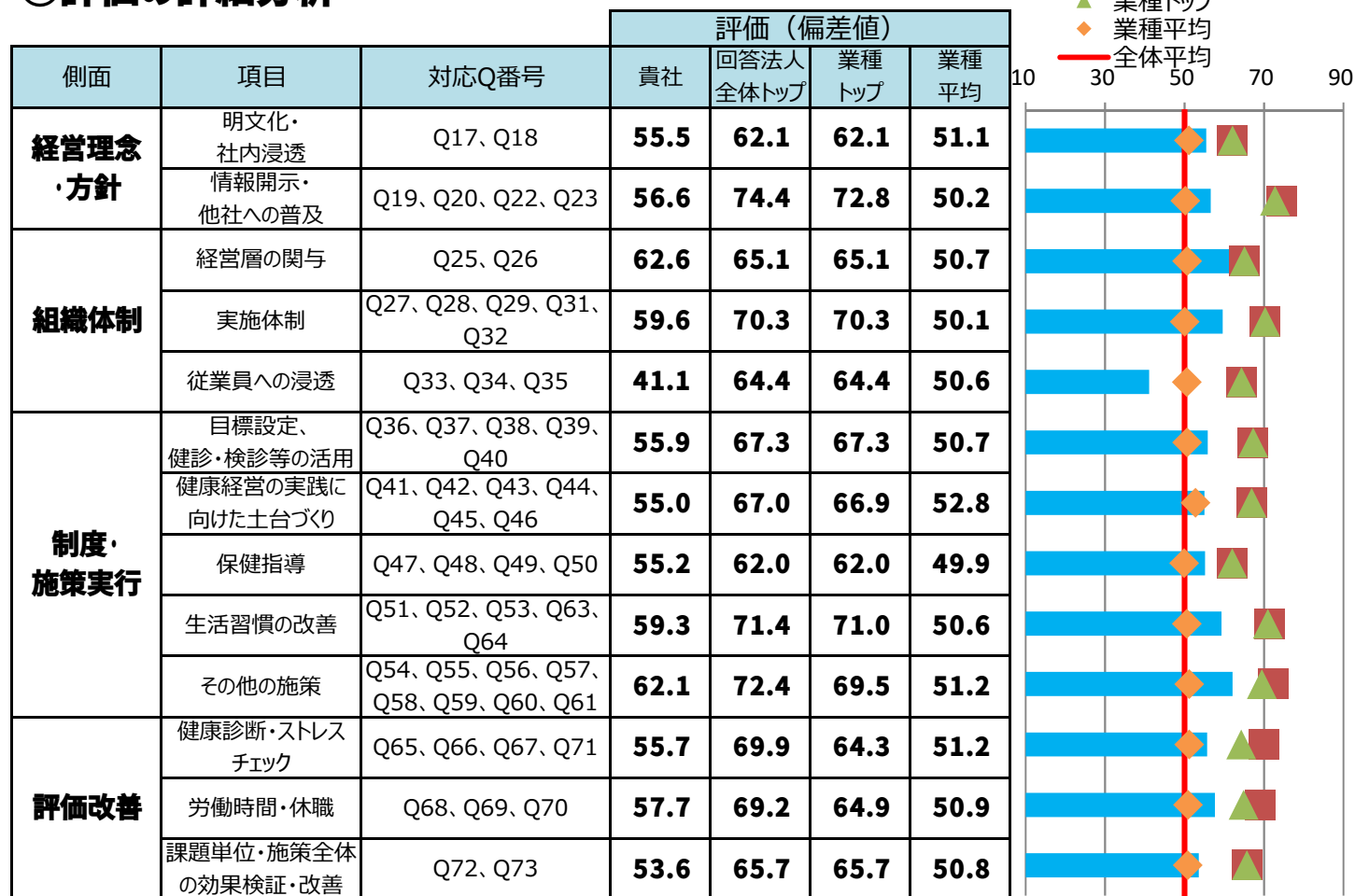
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1251~1300位 | 901~950位   | 901~950位   | 901~950位   |
| 総合評価      | -      | 49.8(-)    | 54.5(↑4.7) | 55.1(↑0.6) | 56.3(↑1.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の喫煙率が30%を超えており、健康被害によるパフォーマンスの低下を危惧している。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>喫煙率低下に向けた施策を実施して、禁煙に取り組む雰囲気作りをし、喫煙率を下げたい。2025年までに喫煙率27%を目指す。</p>            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                  |
| URL    | <a href="https://www.aucnet.co.jp/health/">https://www.aucnet.co.jp/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 16     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 46                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 81.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 地域の一斉清掃イベントへの参加、環境保全ボランティアの実施等の社会貢献活動を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.7                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 16.6 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康サポートアプリ「カロママプラス」を従業員に提供し、カロリー記録等のサポートを実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.7                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 28.1 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動機能のチェックを定期的実施                                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康サポートアプリ「カロママプラス」を従業員に提供し、各々の健康課題に沿った運動サポートを実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.7                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 28.1 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 5.1 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 61.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 61.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 57.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                 |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                       |
|               | 課題内容       | パルスサーベイの結果から、約半数の従業員が十分な睡眠をとれていない（どちらともいえないを含む）ことが分かったため、睡眠時無呼吸症候群（SAS）の高リスク者がおり、重症化の恐れがあると考えた。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 全従業員を対象に、睡眠時無呼吸症候群（SAS）の検査費用補助施策を行った。それをきっかけに8名がSAS検査を受け、必要な治療を受けることとなった。                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 治療期間には個人差があるため、効果が得られるまでの期間にも差があるが、施策をきっかけに治療を始めた従業員の半数に、睡眠の改善が見られた。                            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                     |
|               | 課題内容       | 柔軟な働きかたが求められる中で、コロナ禍の緊急的な在宅勤務を正式に制度化し、QOLと生産性を両立していくことが求められるようになった。                             |
|               | 施策実施<br>結果 | リモートワーク制度を導入し、育児や介護、療養と仕事の両立や家族と過ごす時間や趣味の時間の増加を促した。現在は、毎月従業員の約70%が制度を利用している。                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 制度の利用者を対象に行ったアンケートでは、リモートワークのメリットとして、プライベートの充実（38%）、集中作業の効率化（71%）との回答があった。                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社オロ

英文名: oRo Co., Ltd.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

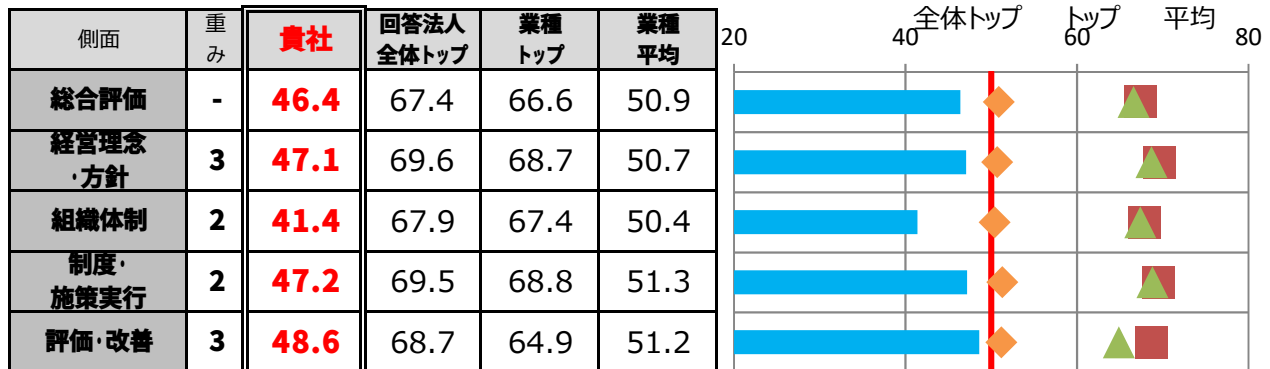
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2101~2150位 / 3169 社中

■総合評価: 46.4 ↓0.9 (前回偏差値 47.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



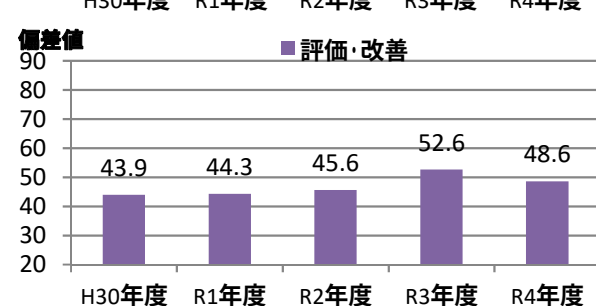
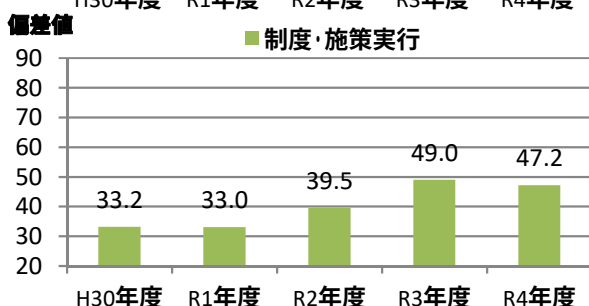
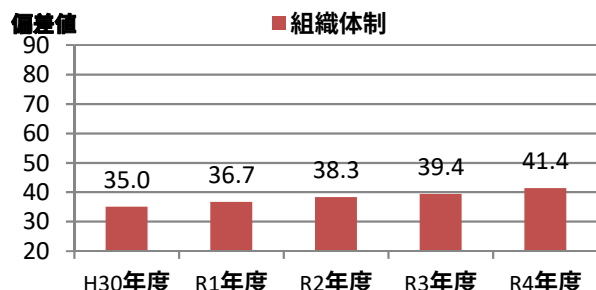
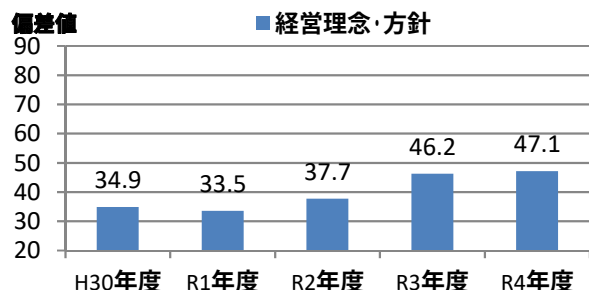
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

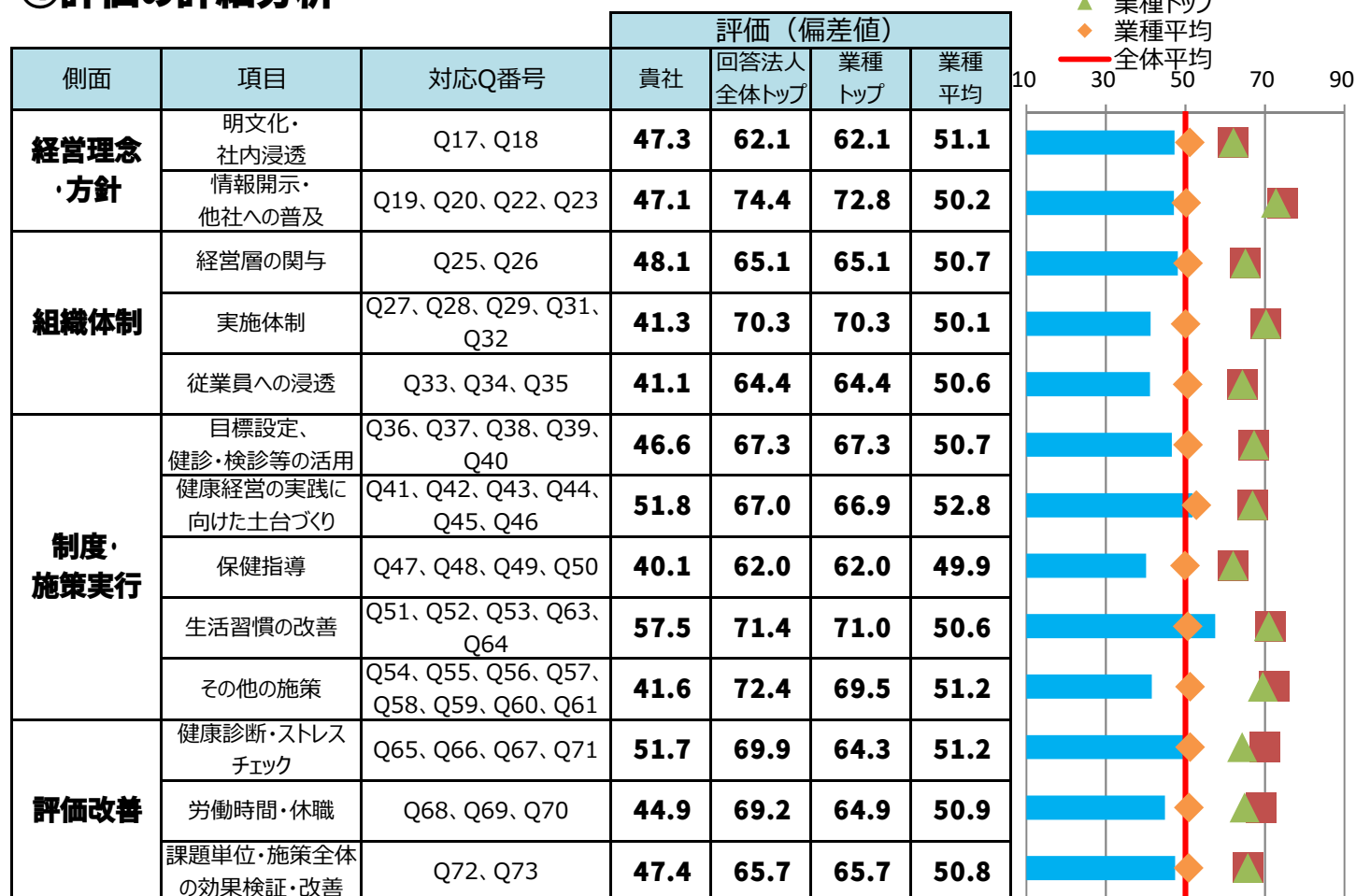
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1601~1650位 | 2001~2050位 | 2051~2100位 | 1851~1900位 | 2101~2150位 |
| 総合評価      | 36.2       | 37.3(↑1.1) | 40.6(↑3.3) | 47.3(↑6.7) | 46.4(↓0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                            |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員が安心して業務に取り組むことができ、経営理念を実現するためには、従業員の心身両面の健康維持・増進は欠かすことのできない重要な取り組みの一つである。</p> <p>従業員一人ひとりが個性や能力を最大限に発揮できない状況がある場合、それを解消していかなければならない。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員全員が当社で業務にあたる中で自己実現に近づくことが期待する効果である。</p>                                                                                                                              |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.oro.com/ja/corporate/healthmanagement/">https://www.oro.com/ja/corporate/healthmanagement/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 15     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | グリーディングシステムを使用し、感謝を送られた側にグッズと交換可能なポイントを付与している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 60.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                            |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 糖分含有飲料の社内自販機での販売に対して、購入を補助している金額を無糖飲料より10円下げた。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎月平均歩数8000歩を超えると「健康促進手当」を付与している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 30.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 10.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 44.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 39.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 36.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.6    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 45.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 62.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                             |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                 |
|               | 課題内容       | 全社の残業時間は年々減少傾向であるが、社会的に働き方改革が加速していることを受け、さらなる労働環境改善を図り、社員の心身の健康を増進することが課題である。                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 残業時間が目標値より増加傾向である社員に定期的にリマインドメールを送り、該当社員の管理者にも実情を共有し改善を促した。                                                 |
|               | 効果検証<br>結果 | 取り組みを行った結果、2020年度の全社平均残業時間は19.0時間となり、2019年度と比較し1時間の短縮となった。ただし残業時間の多寡は組織によって偏りがあるため、その是正も含めて今後の課題となる。        |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                   |
|               | 課題内容       | コロナによるリモートワークが普及したことを受け、出社機会が減った分従業員の運動習慣が減ってしまった。運動不足による不健康を回避するためにも、運動習慣を意識的に創ることが課題である。                  |
|               | 施策実施<br>結果 | 月間1日あたり平均歩数が8,000歩を超えた人を対象に「健康促進手当」を新設。また5月と10月にウォーキングイベントを実施した。                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | それぞれが自分の日々の歩数に自覚的になることで、自身の運動習慣を意識するようになった。また、5月の参加率が20%台だったのに対し、10月の参加率が30%台を記録し、運動習慣を意識している人が増えている結果となった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 S Y Sホールディングス

英文名: SYS Holdings Co.,Ltd.

■加入保険者: 中部アイティ産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

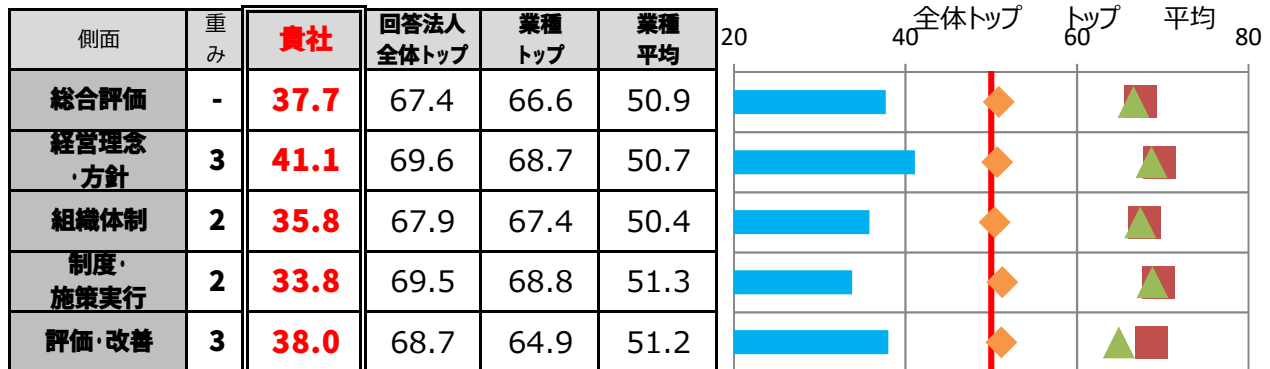
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2801~2850位 / 3169 社中

■総合評価: 37.7 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



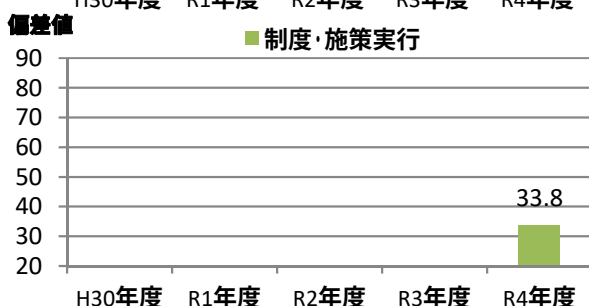
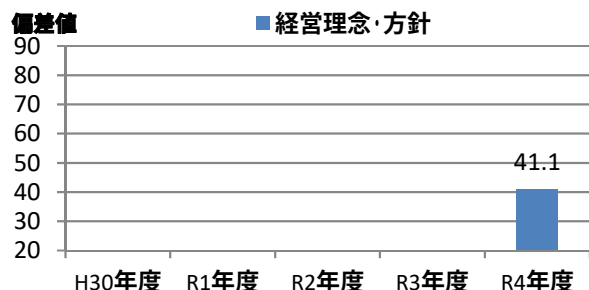
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

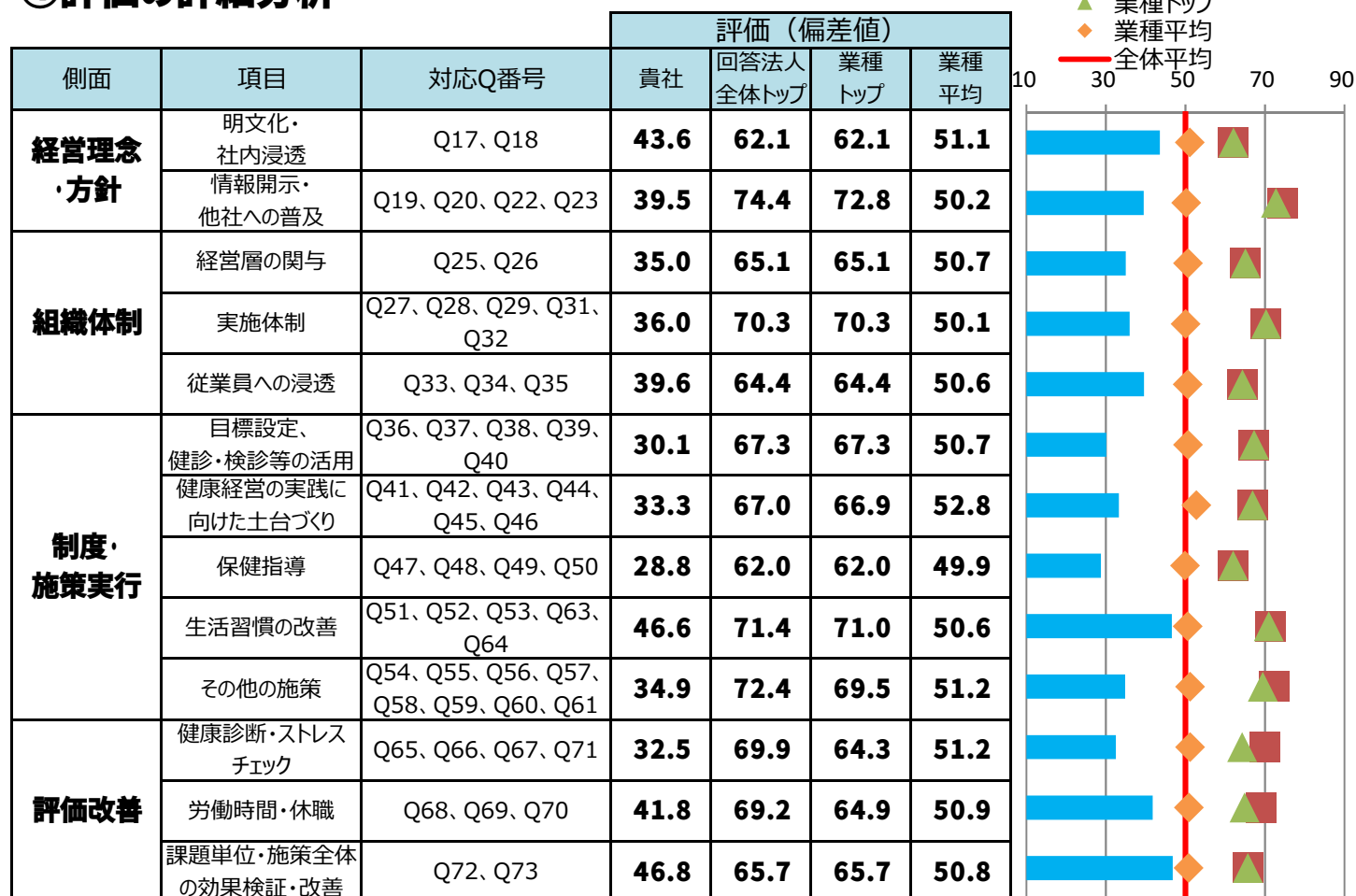
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2801~2850位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 37.7(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                               |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>少子高齢化等によりIT人材は慢性的に不足しており、未経験採用・教育に力を入れている。<br>退職によるIT人材の流出は損失であり、事業活動における課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 仕事と生活の両立を図れるような就労環境の整備、従業員にとって働きやすい職場環境の整備をすることにより、従業員満足度の向上、従業員の定着率向上、離職率の低減を目指す。            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                            |
| URL    | <a href="https://www.syshd.co.jp/jp/sustainability/health.html">https://www.syshd.co.jp/jp/sustainability/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 96.3 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 94.5 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員からの積極的な発信・利用を促進することを目的とした、一般的な常識の範囲で利用できるツールの導入 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 朝食キャンペーン、腹八分目キャンペーン、野菜摂取週間といった食生活改善運動を実施している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 65.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | スマートフォンアプリを提供し、ウォーキングイベントの実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 12.7 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 33.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 30.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 42.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 28.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 34.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 39.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 25.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                     |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                         |
|               | 課題内容   | 長時間残業の従業員にヒアリングを行ったところ、トラブルの発生や納期逼迫による残業が多く発生していた。業務集中により一部の従業員に多くの残業が発生している場合もあり、作業の平準化等の改善が必要である。 |
|               | 施策実施結果 | 増員等による作業の平準化を行い、長時間の残業は発生の都度解消している。                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 平均残業時間は昨年とあまり変化がないが、長時間残業者（年500時間以上、月45時間超が5回以上又は月最大80時間以上）が昨年の33名から47名へと増加している。                    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                   |
|               | 課題内容   |                                                                                                     |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：勤次郎株式会社

英文名：Kinjiro Co.,Ltd

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

上場

■所属業種：情報・通信業

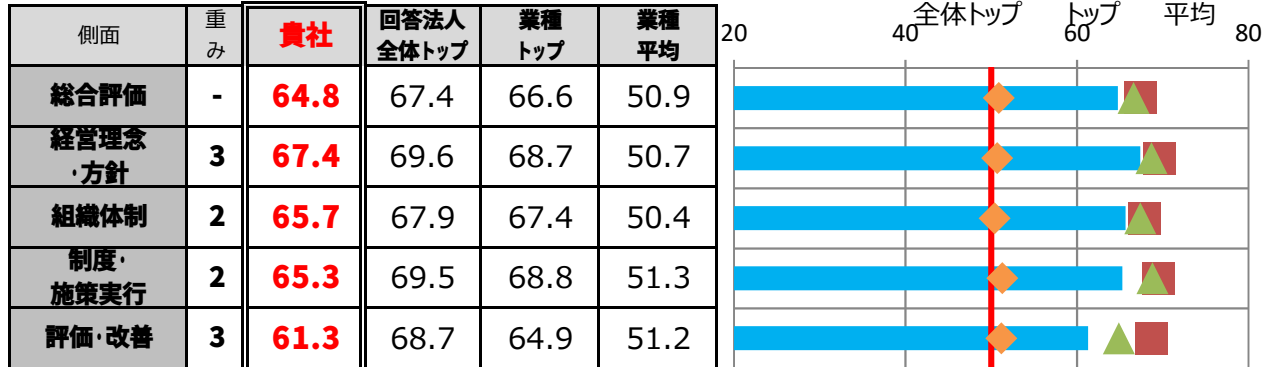
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1～50位 / 3169 社中

■総合評価：64.8 ↑1.0 (前回偏差値 63.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



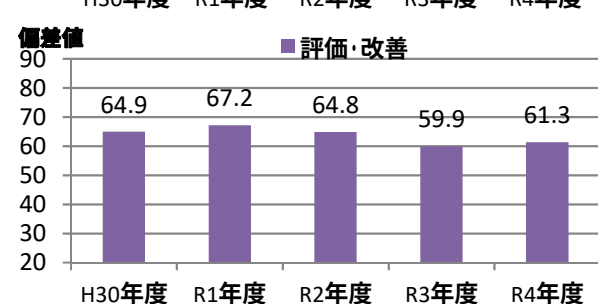
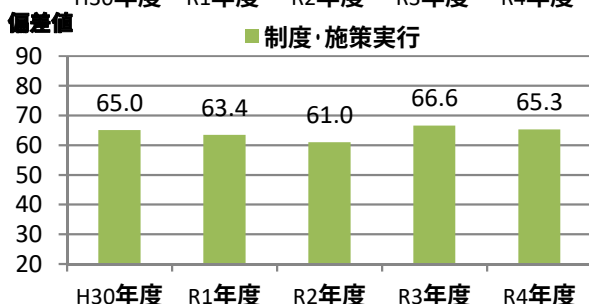
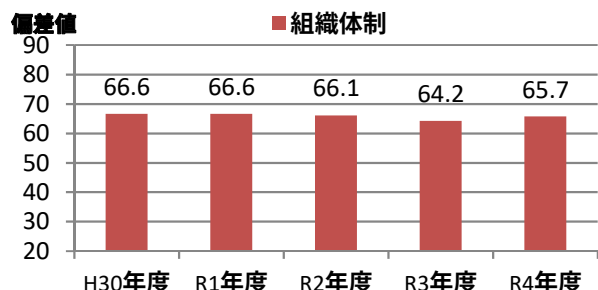
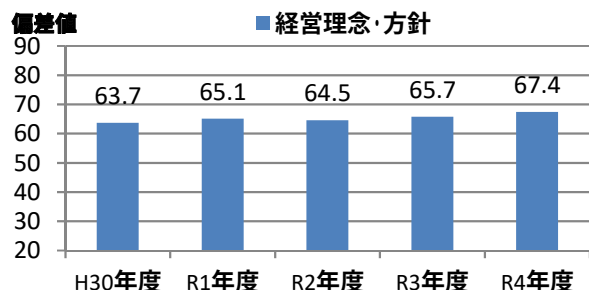
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

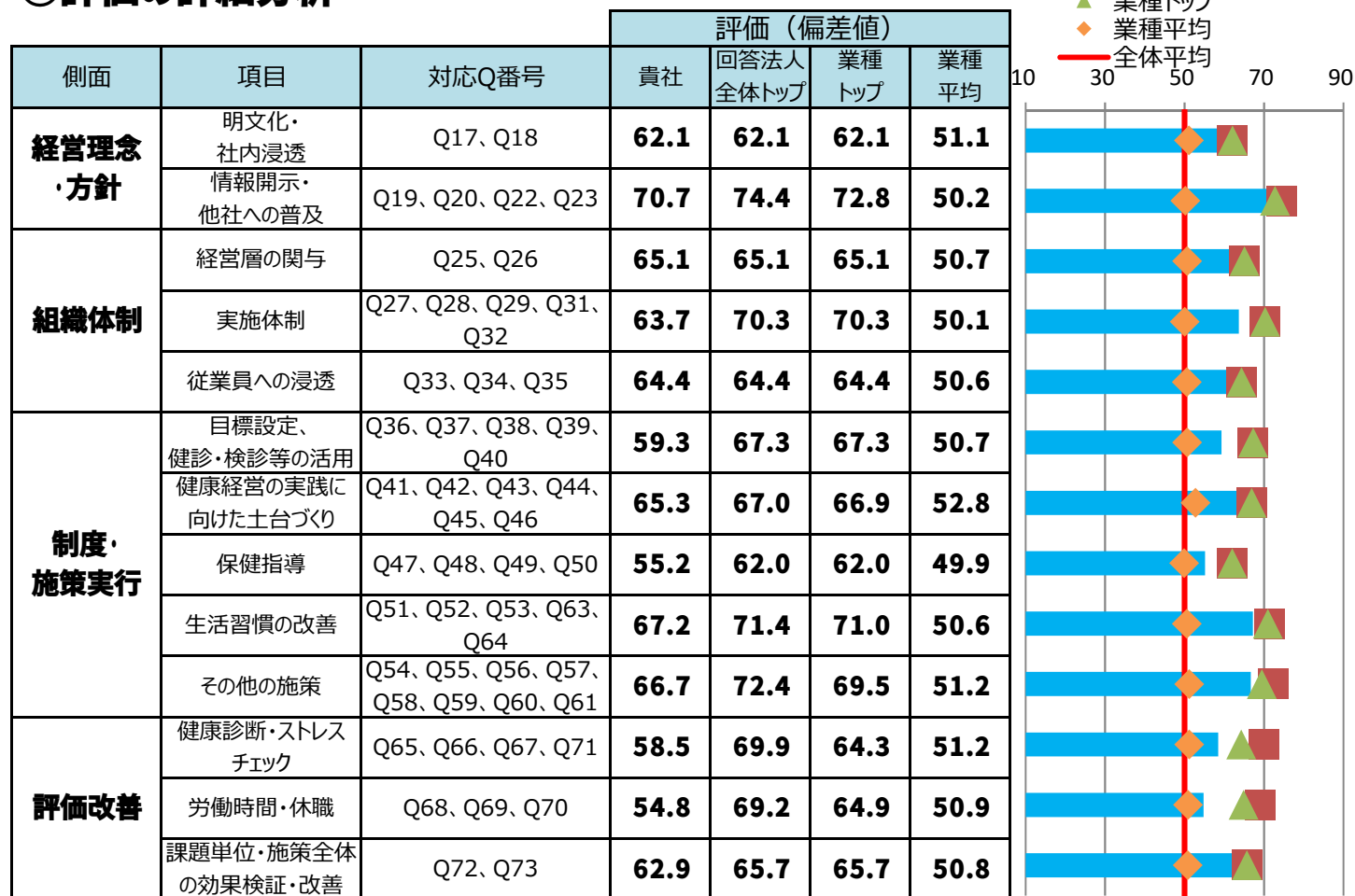
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度  | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|---------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 51～100位 | 1～50位      | 51～100位    | 51～100位    | 1～50位      |
| 総合評価      | 64.9    | 65.7(↑0.8) | 64.2(↓1.5) | 63.8(↓0.4) | 64.8(↑1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社   | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員のパフォーマンス指標をプレゼンティーズムとし、毎回ストレスチェックと同時に定量的に計測している。また、他にもワークエンゲイジメント、パルスサーベイなどを用いて定期的にPDCAを回している。最終的に目標をパフォーマンス向上(プレゼンティーズム向上)としており、そのマイルストーンには組織の活性化、組織間コミュニケーション活性化などを項目毎に施策を作成している。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>20代の従業員自ら「勤次郎元気プロジェクト」を立上げ健康経営と健康増進を推進。また、サーベイ結果や健康経営KPIをもとに健康経営推進チームが本部毎にヒアリング、該当者には1on1ミーティングを行った結果、高ストレス該当者率が改善。「新卒サポートプロジェクト」を実施し、定期的にストレスチェックや職場受入体制を測定し、面談している。このような施策により離職率も減少し、更に働きやすい環境づくりを目指す。</p>           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト                                                                                |
| URL    | <a href="https://www.kinjiro-e.com/sustainability">https://www.kinjiro-e.com/sustainability</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 12                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 37     | 回 | 37                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 若手で構成した勤次郎元気プロジェクトで健康増進イベント開始。優勝本部へコミュニケーション活動費増額。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 3か月に一度健康に関するテーマでリーフレットと現物支給を行う。理解度・満足度調査で75%以上の高評価 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                               |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 勤次郎元気プロジェクトで歩数イベントを行い、表彰・賞金やコミュニケーション費増額、SNSでも発信。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 66.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 81.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 66.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | コロナ禍で社員間のコミュニケーション量や機会が減少したことにより、社内の「報連相」や部署間コミュニケーションも減少し、業務遂行困難が発生しプレゼンティーズムが悪化した。生産性の向上を健康経営課題と捉え、KPI設定し課題の改善に乗り出した。社内若手社員を集め勤次郎元気プロジェクト発足し社員自らが生産性高く働くためにどうするかを考え、いきいきと働くためにコミュニケーション活動を展開することとした。   |
|               | 施策実施結果 | 本部対抗ウォーキングラリーには開始5日目で社員の56.1%が参加。その後増加している。HPを立上げラリー成績を掲載しており、アクセス数は伸びている。プロジェクトの活動自体にも従業員の関心が向いている。                                                                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 従業員が徐々に関心を寄せ、参加率が向上しつつある。このまま、全社員が意欲的に参加することで、1日の平均歩数が伸びつつある。また、自社アプリの活用率も高くなり、自社製品に対する愛着や興味も同時に伸長していることがわかった。今後は、この結果が維持できるように、新たな施策を投入していく計画を策定中。若手社員が全従業員を牽引し、社の健康増進を推進する構図が描けるようになってきた。              |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 年々新卒者のストレスチェック状態が悪化していることから、新卒のみに何度かストレスチェックを行いサポートすることを早期に決定。目標は、高ストレス該当者率の改善。新卒サポートプロジェクトと命名し、入社から半年の間に3回のストレスチェック実施し、分析し、ハイリスク者には人事部が面談を行った。また、ポピュレーションアプローチとして全本部別に分析し、本部長に説明とともに返却し、本部内改善に役立ててもらった。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 1回目は分析結果の本部返却のみに留まり、本部の自主性に任せたため、2回目の高ストレス該当率は悪化。高ストレス該当者などへ人事担当者が早期に個別面談を行った結果、高ストレス該当者が減少した。(当社判定)                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 当社新卒の傾向として判明したことは1.早期対応が必要。2.ハイリスクアプローチが重要。3.個別面談が有効であった。総合的には、今回の新卒サポートプロジェクトは、まだ他の問題もあるが、課題とした高ストレス該当者率の改善率9.6%(当社判定)となり達成されたと考える。ただ、まだ他の課題があるため、高ストレス該当者率改善を維持しつつ、新卒者のメンタル不調を未然に防ぎ、ひいては生産性向上へつなげていく。  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社野村総合研究所

英文名：Nomura Research Institute

■加入保険者：野村証券健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

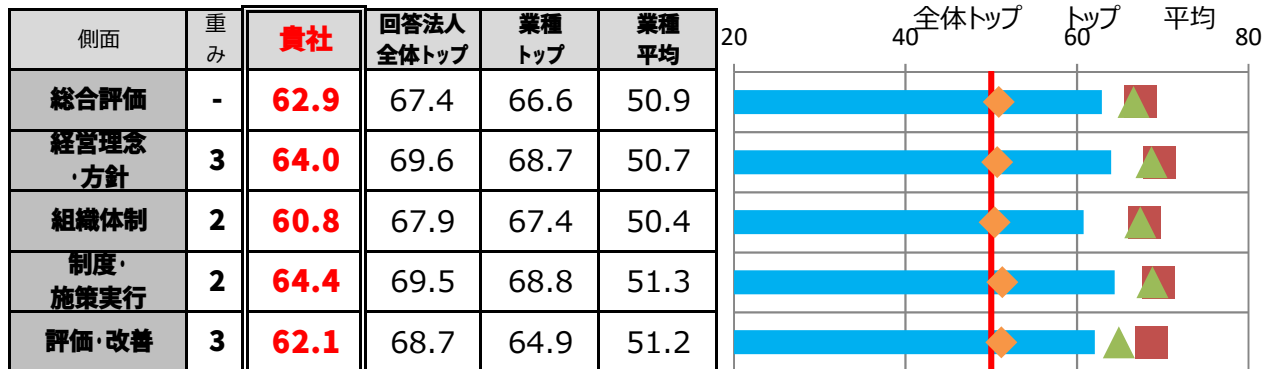
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：151～200位 / 3169 社中

■総合評価：62.9 ↑1.7 (前回偏差値 61.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



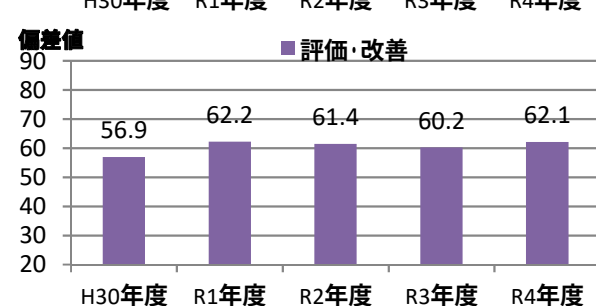
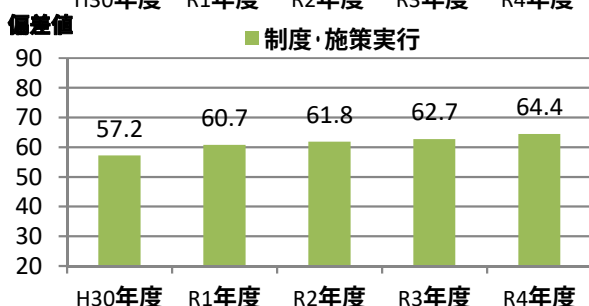
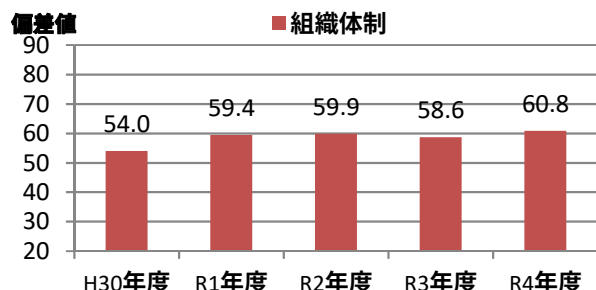
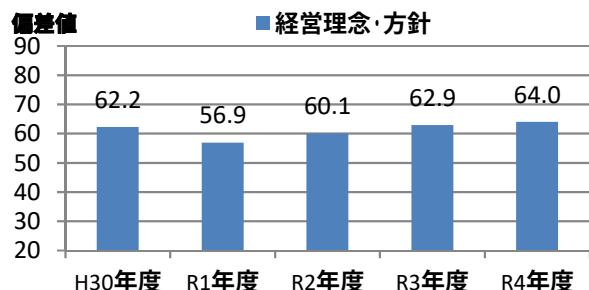
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

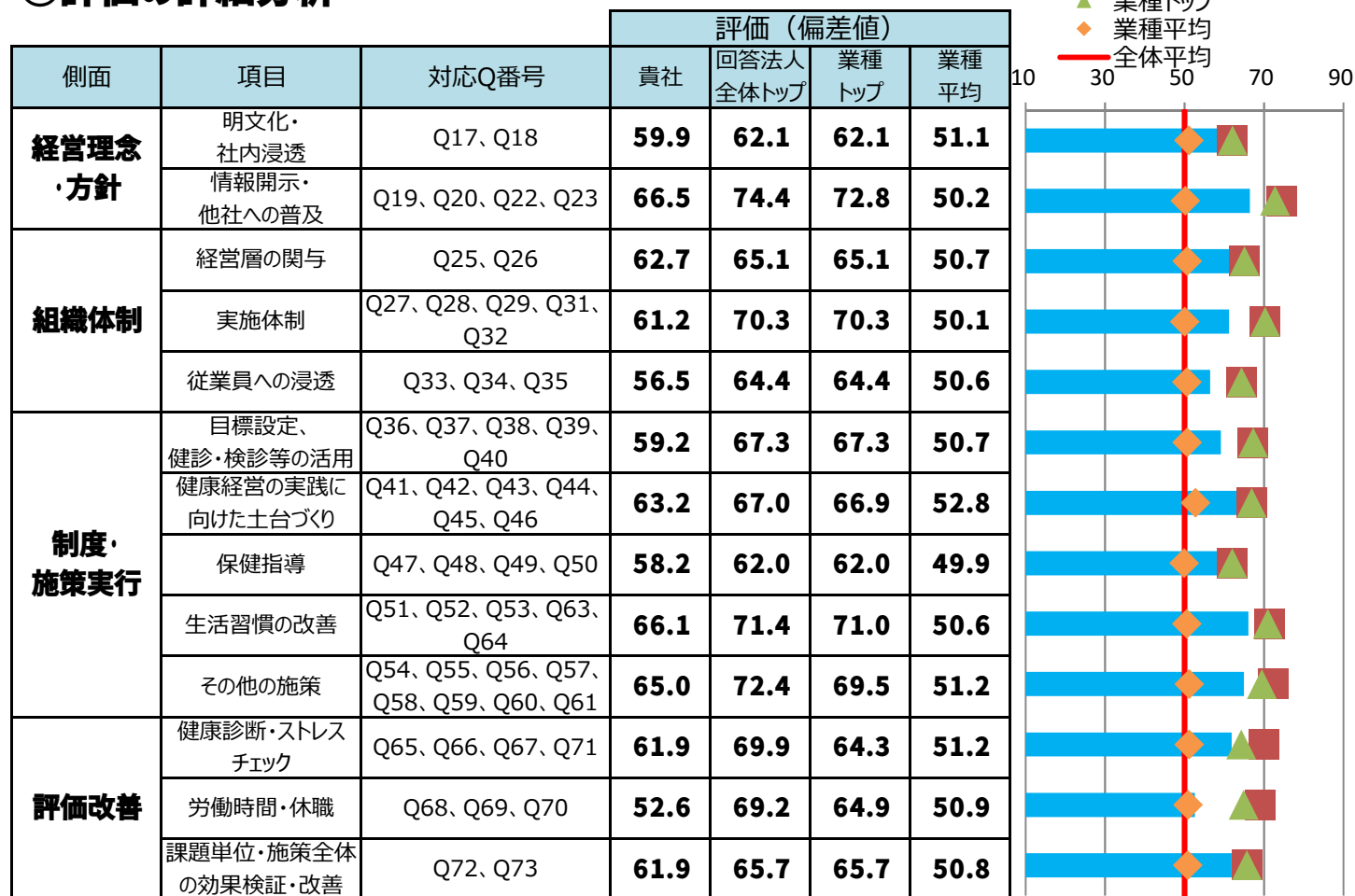
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 351～400位 | 351～400位   | 301～350位   | 251～300位   | 151～200位   |
| 総合評価      | 58.0     | 59.8(↑1.8) | 60.8(↑1.0) | 61.2(↑0.4) | 62.9(↑1.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>人が最大資源となる業務につき、個人及び組織の活性化と持続的な成長には不可欠である。従って「社員が心身とも健全に生き活きと働き続けられる」環境や状態を常に維持・向上させていくことが課題となる。                |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 守りの観点では、アブセンティズム・プレゼンティズムの低減効果であり、攻めの観点では、心身とも健全に生き活きと働き続けられることは従業員パフォーマンス向上に繋がり、ひいては業績の向上だけでなく、組織活性化や企業価値向上などの多方面に好循環の効果をもたらす。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.nri.com/jp/sustainability/social/health_and_productivity_mgmt">https://www.nri.com/jp/sustainability/social/health_and_productivity_mgmt</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 52     | 回 | 20                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 72.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 2021年度はコロナ禍を鑑み、部室毎のオンライン懇親会ケータリング費用を税込5千円／人まで補助。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 自社の健診集計から食事影響が大きい項目への対策、適切な食事タイミングや摂取バランスの指導など |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 専用アプリへ歩数記録を奨励、インセンティブ付与。付与ポイント増加キャンペーンと社内販促。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 31.7 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 10.4 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 15.4 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 4.3  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 62.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 63.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 68.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 【課題】事業影響やBCP観点より、社員及び家族が新型コロナ罹患によって被る健康リスクを低減する必要性。<br>【根拠】テレワーク主体の業務に移行したが、新型コロナに罹患する社員は毎月、一定数発生。故に将来的な業務パフォーマンスの維持・安定に向け、既存の感染症予防策の徹底に加え、新型コロナワクチン職域接種により、集団免疫獲得にも取組んだ。                                                                                                               |
|               | 効果検証結果 | 2021年夏～秋に職域接種1-2回目、2022年春に3回目も実施。<br>社員や家族、お取引先など総勢4万弱が新型コロナワクチン職域接種を実施。<br>・社員の7割超が、2021年8月迄に2回目の接種を完了することができ、新型コロナ罹患患者数を低く抑え、クラスター発生を防止する等の効果に寄与した。<br>・接種に参加した取引先からは感謝状の贈呈があり、社内に周知した。取引先を含めた健康意識の向上や、健康リスク面からのBCP強化に寄与できた。                                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 【課題】高負荷（長時間労働）社員数の減少。<br>【根拠】長時間労働はメンタルヘルスに最も影響を与える要因の1つだが、一方で明瞭かつ定量的で、先行指標でもある為、対応が講じ易い。<br>業種的にも元々長時間労働の傾向でしたが、コロナ禍のテレワークで、全体の労働時間が延びがちとなり、高負荷な社員に業務集中する傾向も著明化した為、長時間労働の削減が喫緊の課題。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 長時間労働の定義や違反時ペナルティを定めて周知し、勤怠は機械的に収集。月次で長時間を確認し、ライン連携や対象者ケアに活用。管理職研修などで周知徹底し、月次の対象者へのラインケアは定着。<br>2020年度比で、法定外労働の月45時間超を6(%)→5名に削減し、有休取得率64.1%→67.1%と取得日数13.7日(0.06%)→14.5日(0.09%)へ向上。<br>対象年度も業務繁忙により労働時間平均は前年度と同値だが、ラインケア等の管理を効果的に運用し続けたことにより過度な労働の集中を低減し、かつ繁閑のメリハリに応じた有休取得を推進することができた。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本システム技術株式会社

英文名: Japan System Techniques Co.,Ltd.

■加入保険者: JAST健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

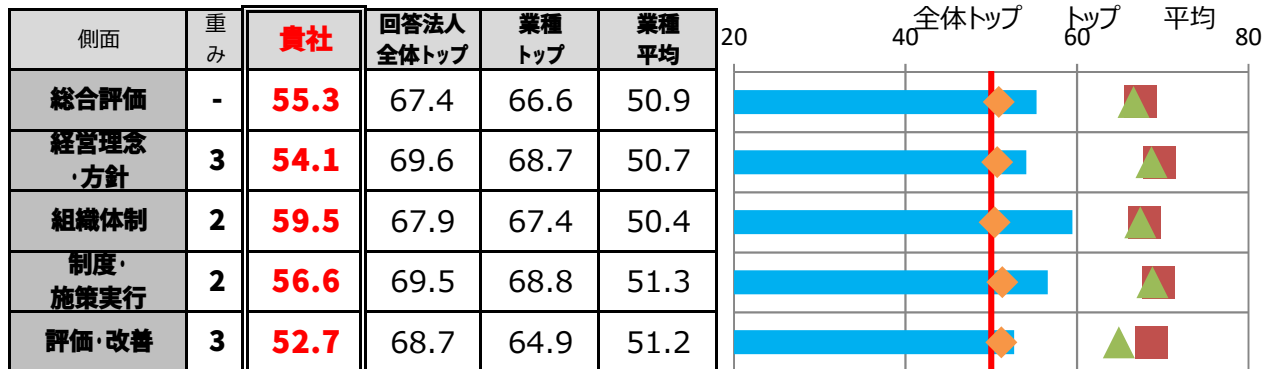
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 3169 社中

■総合評価: 55.3 ↑2.9 (前回偏差値 52.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



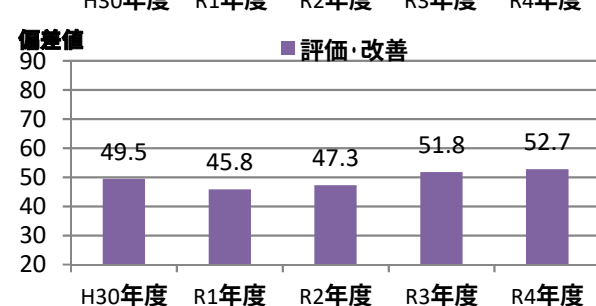
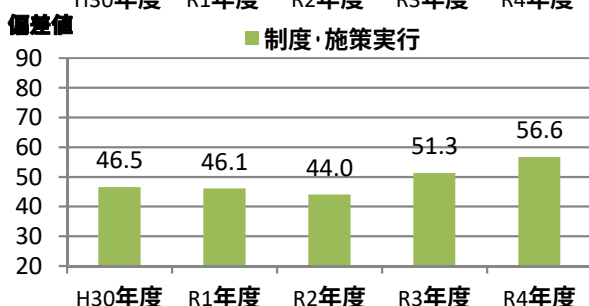
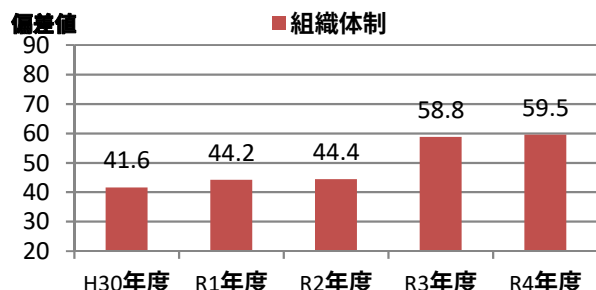
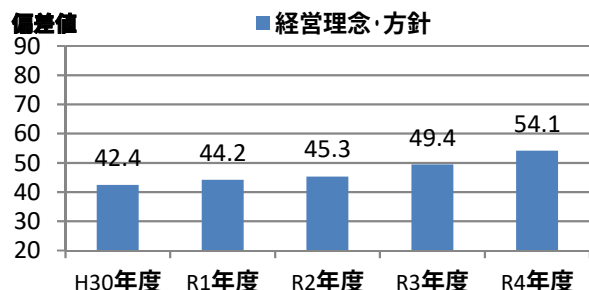
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

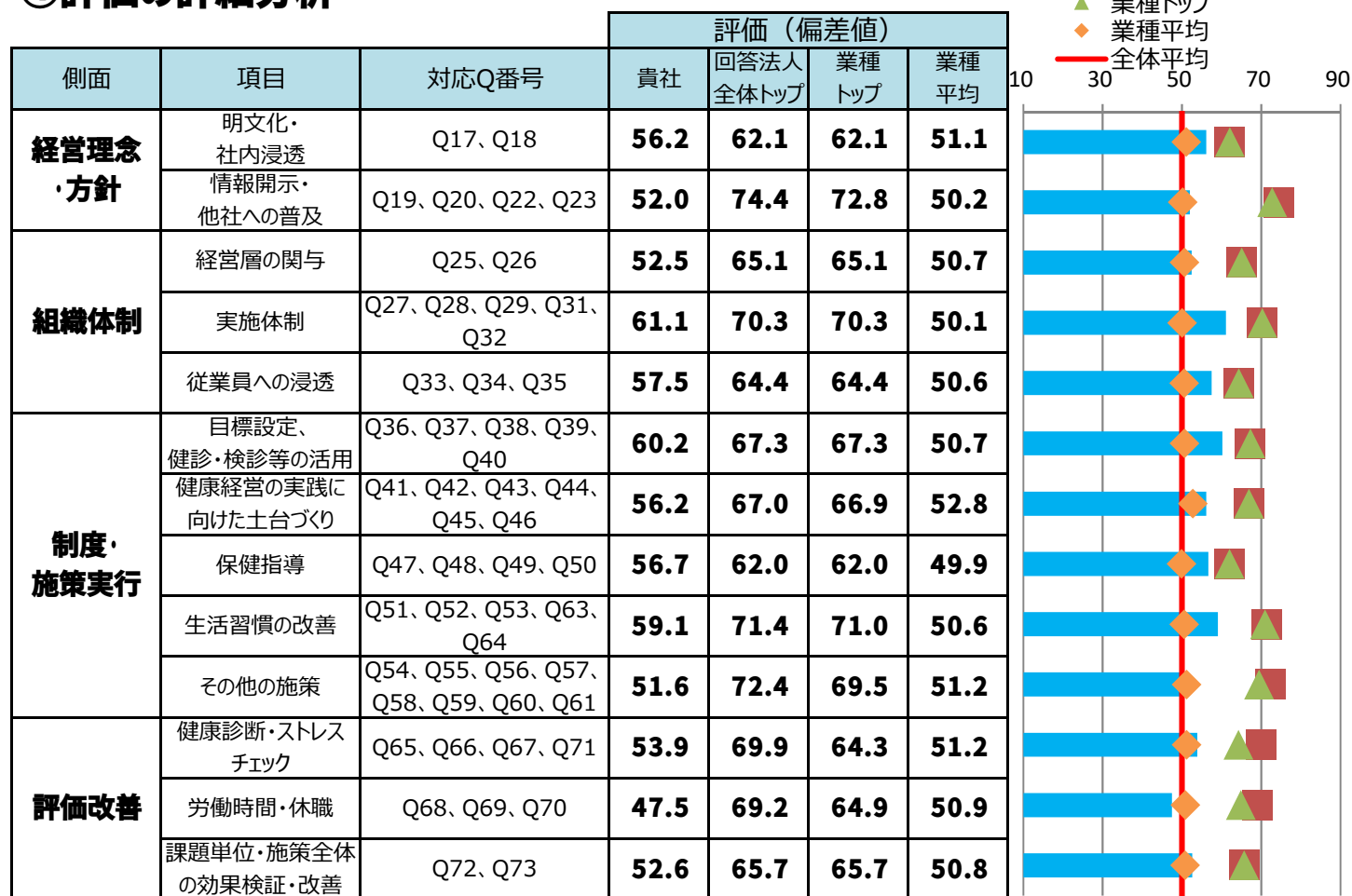
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1251~1300位 | 1601~1650位 | 1701~1750位 | 1251~1300位 | 1001~1050位 |
| 総合評価      | 44.9       | 45.1(↑0.2) | 45.5(↑0.4) | 52.4(↑6.9) | 55.3(↑2.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>当社が長期的・継続的な成長を実現するために、従業員の健康増進を経営の重要課題として捉え、従業員の健康の維持・増進と企業生産性の向上および従業員一人ひとりの働きがいの向上を目指す。</p>                                                                                |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>①プレゼンティーズム・アブセンティーズムの低減、従業員エンゲージメント向上による生産性向上。</p> <p>②適切な健康管理による医療費抑制。この2本柱で健康経営を推進することで、医療ビッグデータサービスを提供する企業としての社会的責任を果たす。</p> <p>働きやすい風土醸成、ウェルビーイング、人財成長・定着を実現。データを利活用した健康経営を促進し、そのノウハウを社会に還元する。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.jast.jp/corporate/healthmanagement/">https://www.jast.jp/corporate/healthmanagement/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 26     | 回 | 5                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 2.3 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 運動不足を解消する目的として、健保が提供するアプリを使用したウォーキングイベントを実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.3                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 36.7 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                             |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                         |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 健康診断後、個別の保健師面談にて各々の健診結果や生活スタイルを踏まえた保健指導を実施。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 51.8                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 歩く習慣づけを目的として、ウォーキングイベントを通年開催している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.3                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 36.7 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 7.8 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 60.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 当社の平均年齢は35.8歳と若いですが、脂質及び肝機能検査において「要精密検査」「要治療」の社員が多い傾向にある。<br>脂質有所見者割合：2018年10.4%、2019年10.0%、2020年9.6%<br>肝機能有所見者割合：2018年11.8%、2019年14.2%、2020年15.0%                                                    |
|               | 施策実施結果 | 2020年の健診結果でLDL-コレステロール180以上の東京の社員に保健師面談を実施。2021年は有所見者割合は減少し、治療者の割合は上昇した。一方、肝機能有所見者へは介入せず、変化が見られなかった。                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 2021年の脂質有所見者割合：9.6→6.4%（東京11.5→7.3%）治療者の割合：2020年5.2→5.8%（東京3.9→5.0%）<br>有所見者の減少は治療効果であると言えるが、前年まで同水準で推移していたことや、肝機能では変化がなかったことから、保健指導により適切な行動をとれた社員が増えたと考える。2021年度は東京にて全員面談を実施したため、効果は2022年度の結果により検証する。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 長時間労働による睡眠不足は、業務パフォーマンス低下を招き、ひいては業績悪化に繋がる。業績の低い部門メンバーは、エンゲージメントポイントが低く、ストレス度合いが高いという相関関係を、エンゲージメントサーベイ、ストレスチェックの組織分析結果から確認している。                                                                        |
|               | 施策実施結果 | 勤務実績から長時間労働となりそうな社員を抽出し、月中複数回、管理職向けに注意喚起。更に毎月の勤怠確定後、全社員の労働時間と有給休暇取得状況を管理職へ公開することで、月間の労働時間が削減できている。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 平均月間総労働時間は5ヵ年連続して減少していることを確認。<br>173.1H（2017）、169.9H（2018）、165.3H（2019）、163.9H（2020）、162.3H（2021）<br>更に健康診断問診票の記載内容から、睡眠の満足度が改善していることを確認。<br>満足度：50.9%（2018）、48.7%（2019）、56.7%（2020）、59.9%（2021）       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: シンプレクス・ホールディングス株式会社

英文名: Simplex Holdings, Inc.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

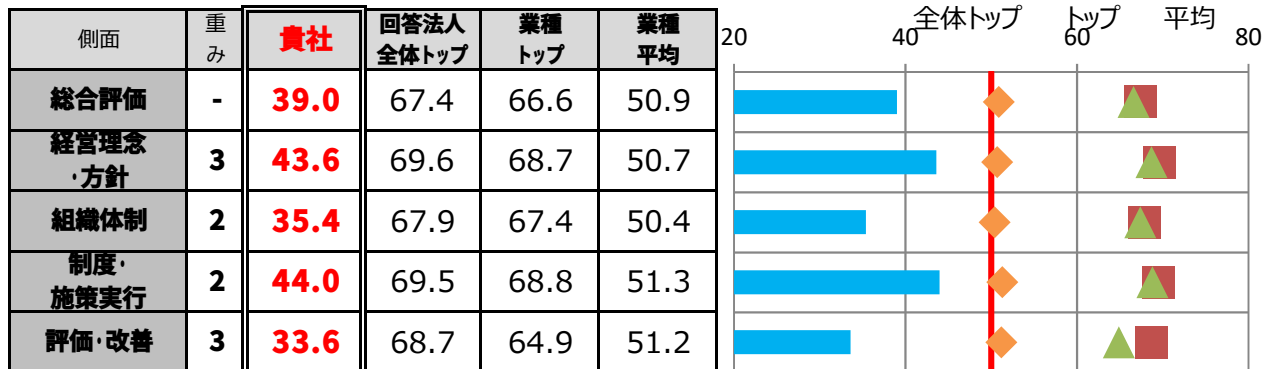
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2701~2750位 / 3169 社中

■総合評価: 39.0 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



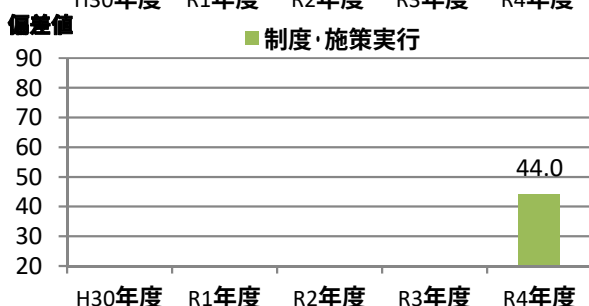
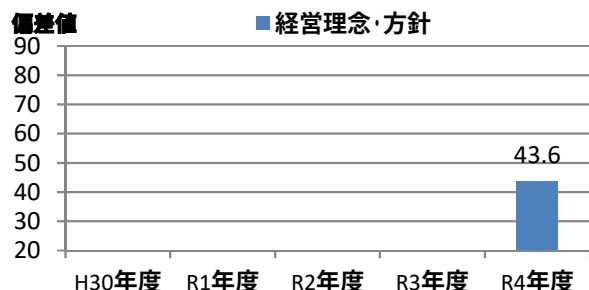
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

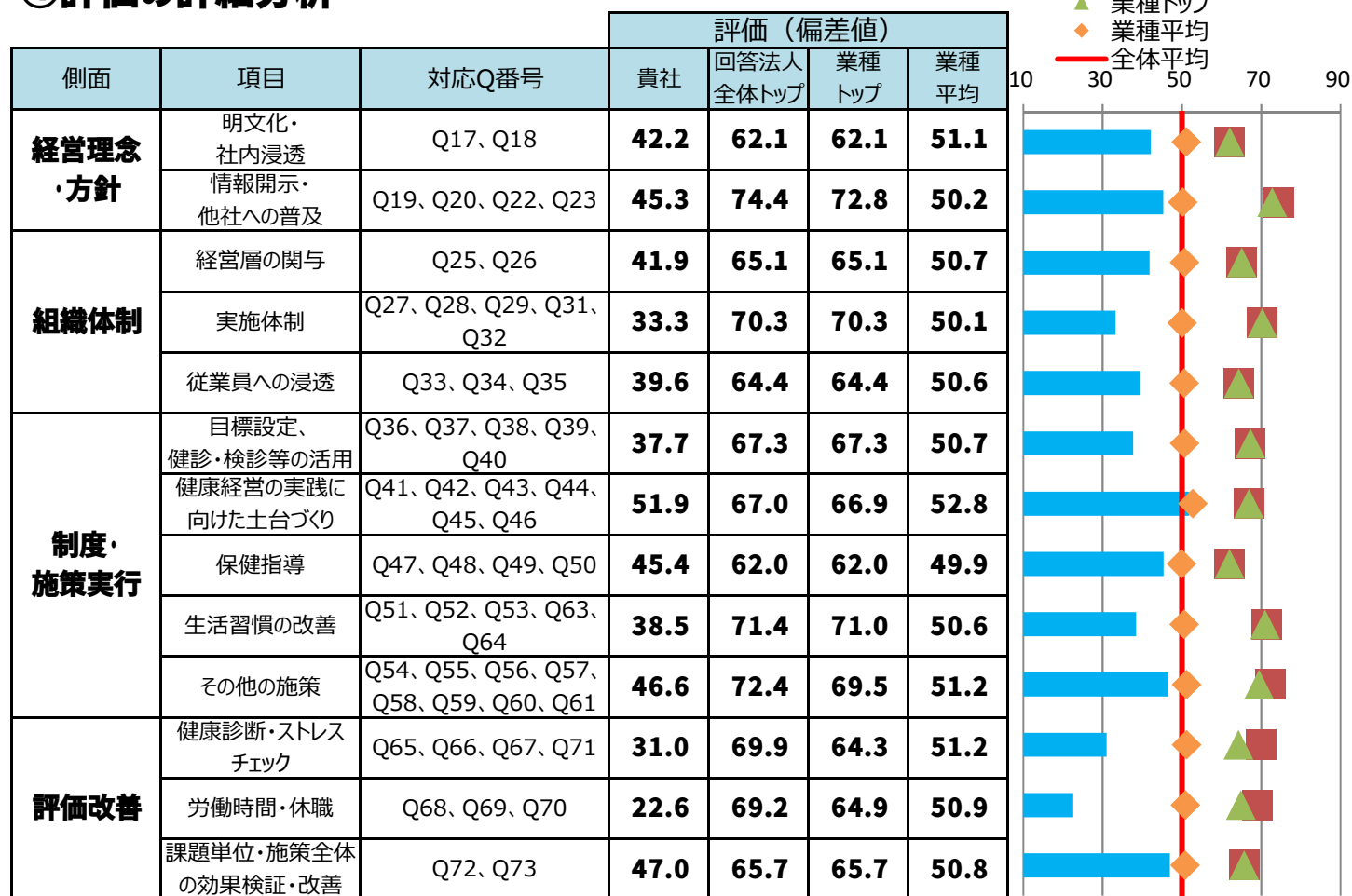
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2701~2750位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 39.0(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>当社グループは、働く人の健康増進を重視し、健康管理を経営課題として捉え、その実践を図ることで、働く人やその家族の心身の健康の維持・増進と、会社の生産性向上を目指した企業活動を行っている。しかし、社員に対して既に個別には多くの「取り組み」を行っているが、十分に認知されていない（あるいは実効性に疑問を持たれる）ケースがあり、実効性を伴った効果が十分に発現されていない点が課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>既に実施している健康経営に係る諸施策を体系化したうえで、社員に周知を行って取り組みへの参加を促し、その実績を把握・検証することで、実効性の向上を図る。また、対外的にも継続的に実績を含めた開示を充実し、実効性の認知の向上に努める。結果として、従業員のパフォーマンスの向上に寄与することを期待する。</p>                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                    |
| URL    | <a href="https://www.simplex.holdings/sustainability/conditioning/">https://www.simplex.holdings/sustainability/conditioning/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 14     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 25     | 回 | 5                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 30.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 46.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Slackを全社導入してコミュニケーションの促進を図っている           |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 仕出弁当の提供等を実施している。                                               |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 立ち会議スペースを設置している。                            |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 37.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 42.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 41.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 37.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 43.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 24.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 45.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 31.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                           |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                               |
|               | 課題内容   | 会社の規模が拡大する中で、様々なライフステージ・ライフイベントの社員が長期に渡って働き続けられるような体制・環境を整備するニーズや必要性が高まっている状態である。エンゲージメントサーベイでもワークライフバランスの項目の数値が低くでていた。   |
|               | 施策実施結果 | 一定の職位以上の社員に対し希望する働き方を申告してもらい、対象社員全員の働き方を確定し、当該社員及びその上司に対し、できるだけ業務を調整する働きかけを行った。                                           |
|               | 効果検証結果 | 施策を実施してから間もないが、定量的にはワークライフバランスのポイントが52ポイント（制度発表前）から55ポイントまで上昇し、定性的にはエンゲージメントサーベイのコメントでもワークライフバランスに対する会社の姿勢に対して好意的な回答が増えた。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                         |
|               | 課題内容   |                                                                                                                           |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                           |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ウイングアーク1st株式会社

英文名: WingArc1st

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

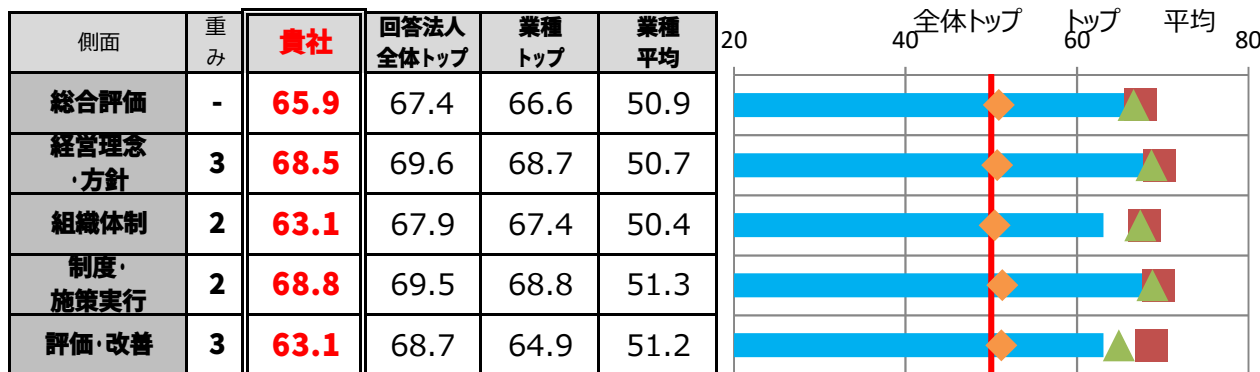
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1~50位 / 3169社中

■総合評価: 65.9 ↑2.0 (前回偏差値 63.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



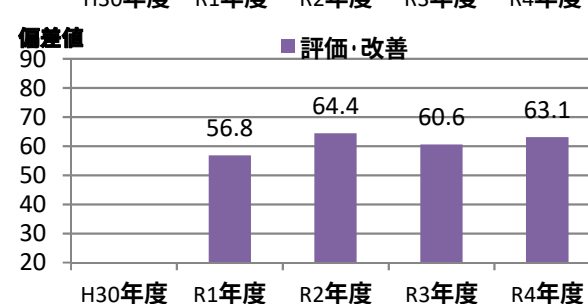
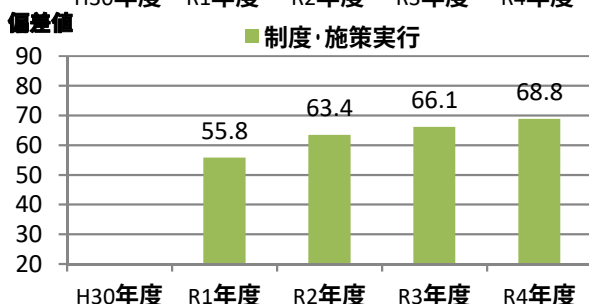
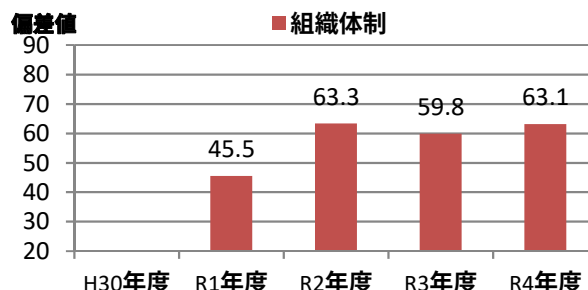
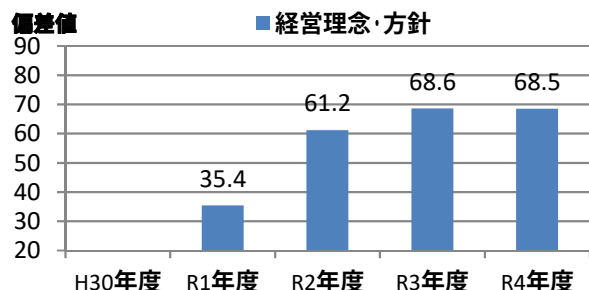
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

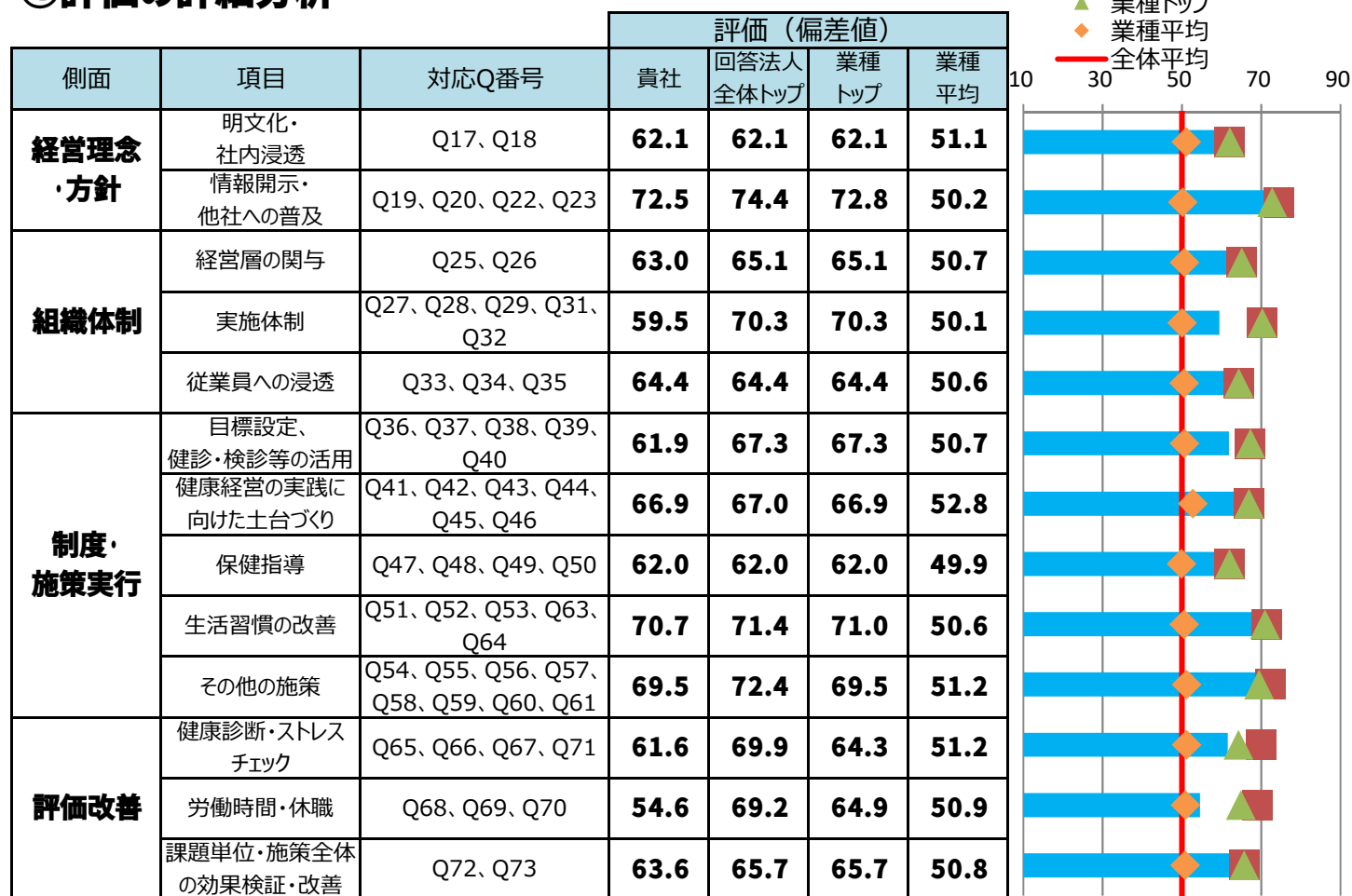
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度       | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|-------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1401~1450位 | 101~150位    | 1~50位      | 1~50位      |
| 総合評価      | -      | 47.9(-)    | 63.0(↑15.1) | 63.9(↑0.9) | 65.9(↑2.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社       | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>会社として多様な働き方を推奨する中で100%リモートワークを推進している。自律的に働くことを自己管理しつつ、顔が直接見えない中で社員同士が円滑かつ自由闊達なコミュニケーションを図りながら業務を推進し、最大のパフォーマンスを発揮していくことが求められている。健康経営を通じて、個人・組織に働きかけ、社員一人ひとりが心身ともに最高のコンディションで業務に取り組めるようにしていくことが不可欠である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康づくりを全社、職場毎、個人毎の施策階層で推進・浸透させていくことで社員一人ひとりの心と体を整えていくとともに、働きやすい職場づくりの推進＆ワークライフバランスの充実を図ることで働く幸せとワークエンゲージメントの向上に繋げていく。それらによって、全社的なプレゼンティーズムやアブセンティーズムの損失を減らしていくことを目指している。</p>                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                 |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                  |
| URL    | <a href="https://www.wingarc.com/company/humanrights.html">https://www.wingarc.com/company/humanrights.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 46     | 回 | 27                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 自社製品のコミュニケーションツール「dejiren」を活用、業務及び業務外コミュニケーションを活性化 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全社員健康面談で個人ごとの食生活について確認し適切なアドバイスを提供。意識・行動変容に繋がっている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎年春と秋に全社員ウォーキング大会を実施。自社製品を使って歩数累積状況を見える化し関心を持たせている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 84.1 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 59.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 81.0 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 32.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 66.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 61.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 61.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 77.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 69.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                           |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 100%リモートワークが継続していることにより、ライフスタイルの悪化に伴うストレスの蓄積や、仕事における孤独感に伴うメンタルヘルスへの悪影響が懸念される。社員一人ひとりの心身の健康状態に着目しフォローしていくと共に、上司・同僚含め社員同士が的確にサポートし合える環境作りが必要と考えている。                                                         |
|               | 施策実施結果 | 全社員健康面談を通じて保健師より個別ケアを推進(参加率/FY20:99%,FY21:100%)。面談で把握した課題を管理職研修で共有し職場サポートを強化(参加率/FY20:82%,FY21:76%)                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 上司・同僚の支援や心理的安全性に関するスコアが継続して高まったとともに、高ストレス者の割合が減少(FY19→FY20→FY21:11.7%→8.7%→7.4%)、ワークエンゲージメントが向上した(104→109→112)。FY22の9月末時点で休職者0名を実現。全社員健康面談の満足率は向上(FY20:68%,FY21:72%)しているが、アンケート結果を踏まえて質を高め、効果を最大化していく。    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | FY18→FY20にかけて肥満率(35.8%→35.3%)、健康管理不良者率(71.6%→72.1%)がほぼ変わっていないもしくは増加している。100%リモートワークのため周囲から体調不良等に気づきにくい環境のため、全社的に生活習慣を整え肥満率や健康管理不良者を減らしていく。リモートワークで自然と改善される食事や睡眠と異なり、意識的な取り組みの必要な運動と喫煙に関する生活習慣改善が重要と考えている。 |
|               | 施策実施結果 | 運動：多様な仕掛けを取り入れウォーキングイベントを開催、年2回いずれも80%以上が参加。禁煙：就業規則に就業時間中禁煙を記載、リモート禁煙宣言の下、喫煙者全名の家族へ社長からの手紙を送付。                                                                                                            |
|               | 効果検証結果 | 運動習慣者比率、喫煙率が今まで以上のペースで大きく改善した(FY19→FY20→FY21:運動19.0%→22.4%→28.7%、喫煙21.4%→19.2%→15.9%)。運動習慣がない社員・喫煙している社員においても無関心期割合が減少し意識変容が生まれているため(運動17.4%→14.7%→14.1%、喫煙17.1%→20.4%→18.3%)今後も行動に1歩踏み出す仕掛け強化を図っていく。     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社カオナビ

英文名: kaonavi, inc.

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

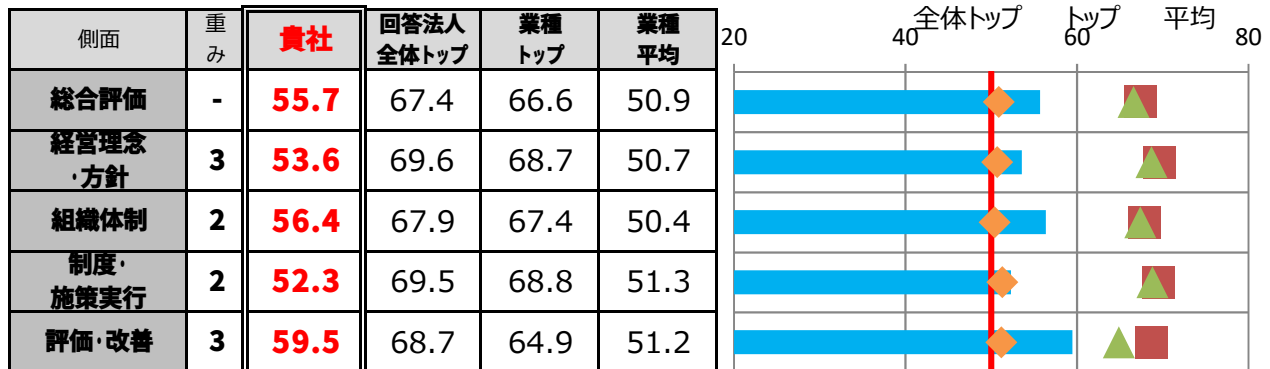
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 951~1000位 / 3169 社中

■総合評価: 55.7 ↑2.3 (前回偏差値 53.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



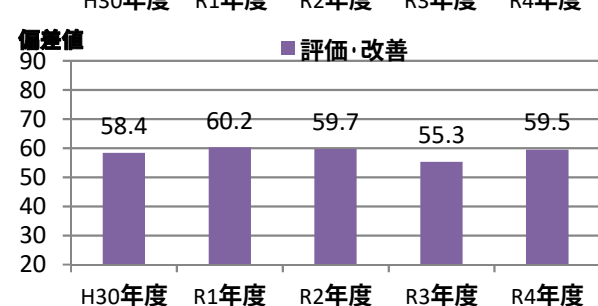
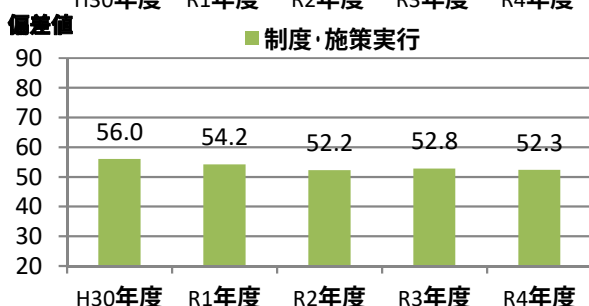
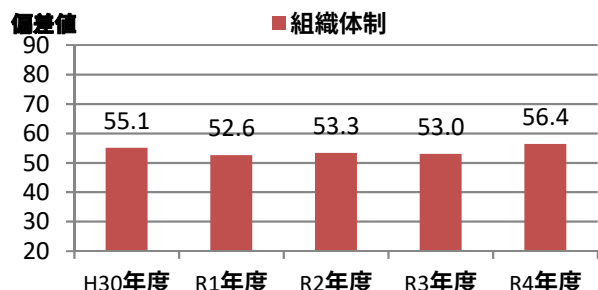
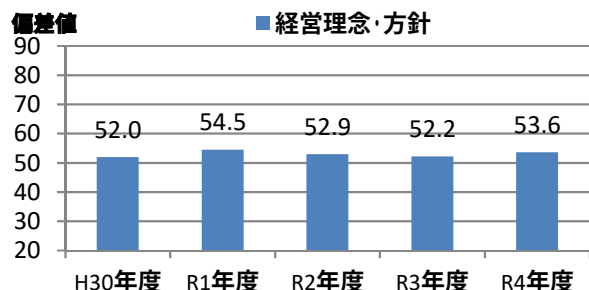
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

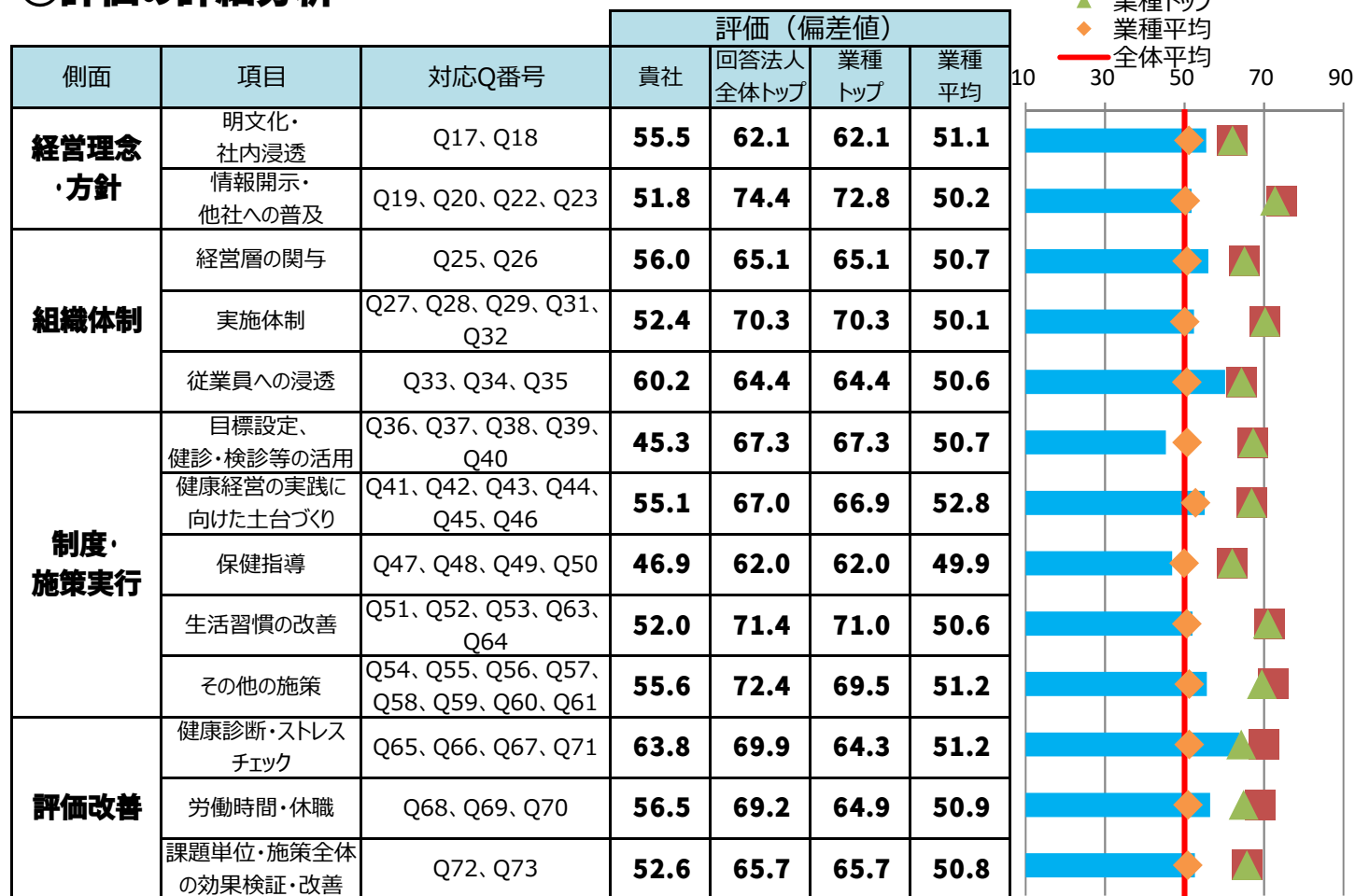
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 551~600位 | 751~800位   | 901~950位   | 1151~1200位 | 951~1000位  |
| 総合評価      | 55.1     | 55.8(↑0.7) | 54.9(↓0.9) | 53.4(↓1.5) | 55.7(↑2.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員およびご家族の心身の健康保持・増進、快適な職場環境の形成が、パフォーマンスの向上を目指す上で大きな課題である。</p>                                                                                               |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・感染症の社内集団感染0%の維持を目指す。</li> <li>・場所や時間に捉われずに、働き方が選択できることにより、従業員の身体や心身の健康を保てる環境を用意し、パフォーマンスの向上を目指す。</li> <li>・メンタルヘルスケアをすることにより、社内の生産性を高める。</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                         |
| URL    | <a href="https://corp.kaonavi.jp/sustainability/society/">https://corp.kaonavi.jp/sustainability/society/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 16     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 13                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 25.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                        |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                    |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 目的に応じてフロアを区分化し、不特定の社員が顔を合せられる接点を作りました。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 96.0                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | オフィス内の飲料・食料を設置。糖質が控えめで、プロテイン・ビタミン摂取ができる食品を中心に揃える。              |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置      |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 昇降式デスク・姿勢矯正の効果がある椅子の設置。会議室も固めな椅子にし、長時間座らないように工夫。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 62.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                              |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | 残業時間数が多い、働く場所の制限が厳しい、プライベートの時間（子育て、介護、趣味、兼業など）の確保が難しい環境だと、パフォーマンスの低下や離職に繋がるリスクが高くなる。そのため、会社が働き方を強制するのではなく、自分に合った働き方を選択できることが重要だと考える。         |
|               | 施策実施結果 | 「MY WORK STYLE 制度（スーパーフレックスタイム制・スイッチワーク・働く場所を選択できる・兼業推奨）」により、プライベートとの両立がしやすくなり、パフォーマンスの向上にも繋がっている。                                           |
|               | 効果検証結果 | 上記制度の導入により、子育てや趣味との両立がしやすくなり、パフォーマンスの向上にも繋がりました。<br>・平均残業時間29分/日（2022年3月期実績）<br>・スイッチワーク利用率65%（2021年4月度従業員アンケート結果）<br>・兼業率19.65%（2022年3月末現在） |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 感染症予防のため、コミュニケーションを取る機会に制限があり、孤独感やストレスを感じる社員が少なからずいることが課題でした。対策として、オンラインやオフラインの両面でのコミュニケーション機会を創出し、心身の不調などを事前に察知することが重要だと考えました。              |
|               | 施策実施結果 | パルスサーベイの回答結果の傾向分析を行い、事前ヒアリングなどを実施。毎月上司との1on1MTGやオンライン/オフラインイベント（マネージャー会、家族を招くカオナビTOWN）を開催し、コミュニケーションの活性化を図ったことで、心身の不調の改善に繋がった。               |
|               | 効果検証結果 | 密にコミュニケーションを取ることで、従業員側からの相談も増え、事前に対策を取ることができるようになった。また定量的な数値を計測することにより、モチベーションが低い社員に対し、面談をする機会を提供しやすくなり、パフォーマンスを維持することができました。                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 J M D C

英文名: JMDC Inc.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

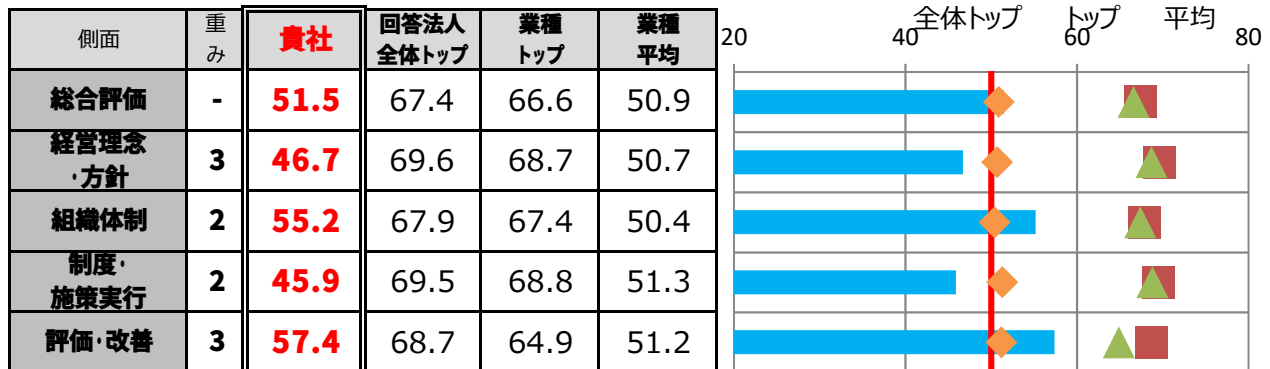
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1451~1500位 / 3169 社中

■総合評価: 51.5 ↓0.5 (前回偏差値 52.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



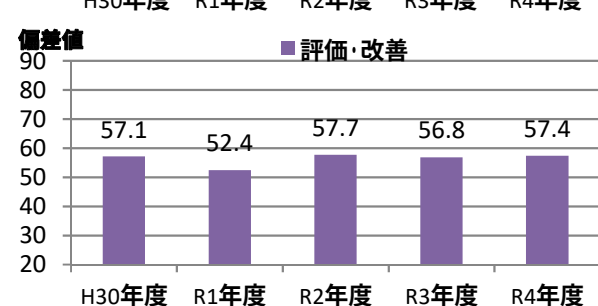
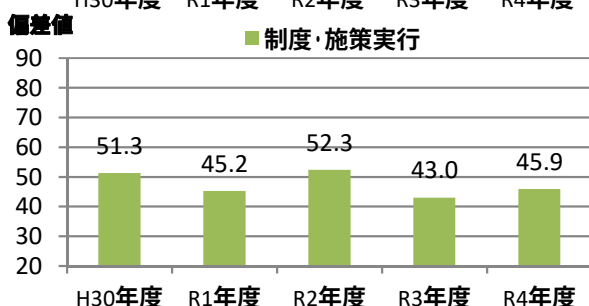
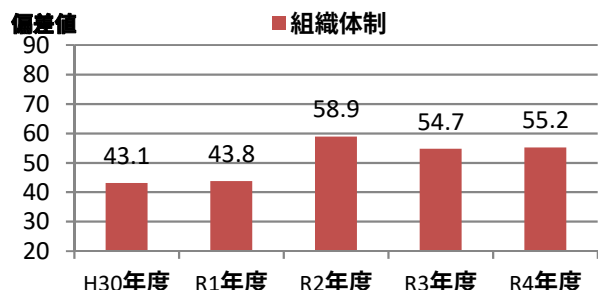
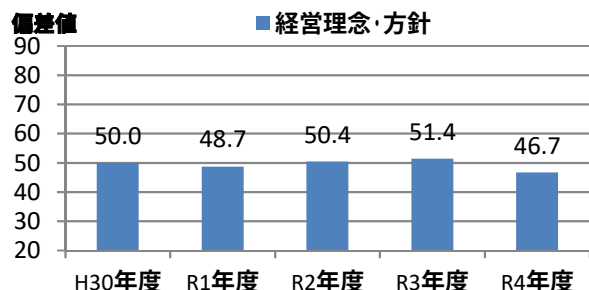
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

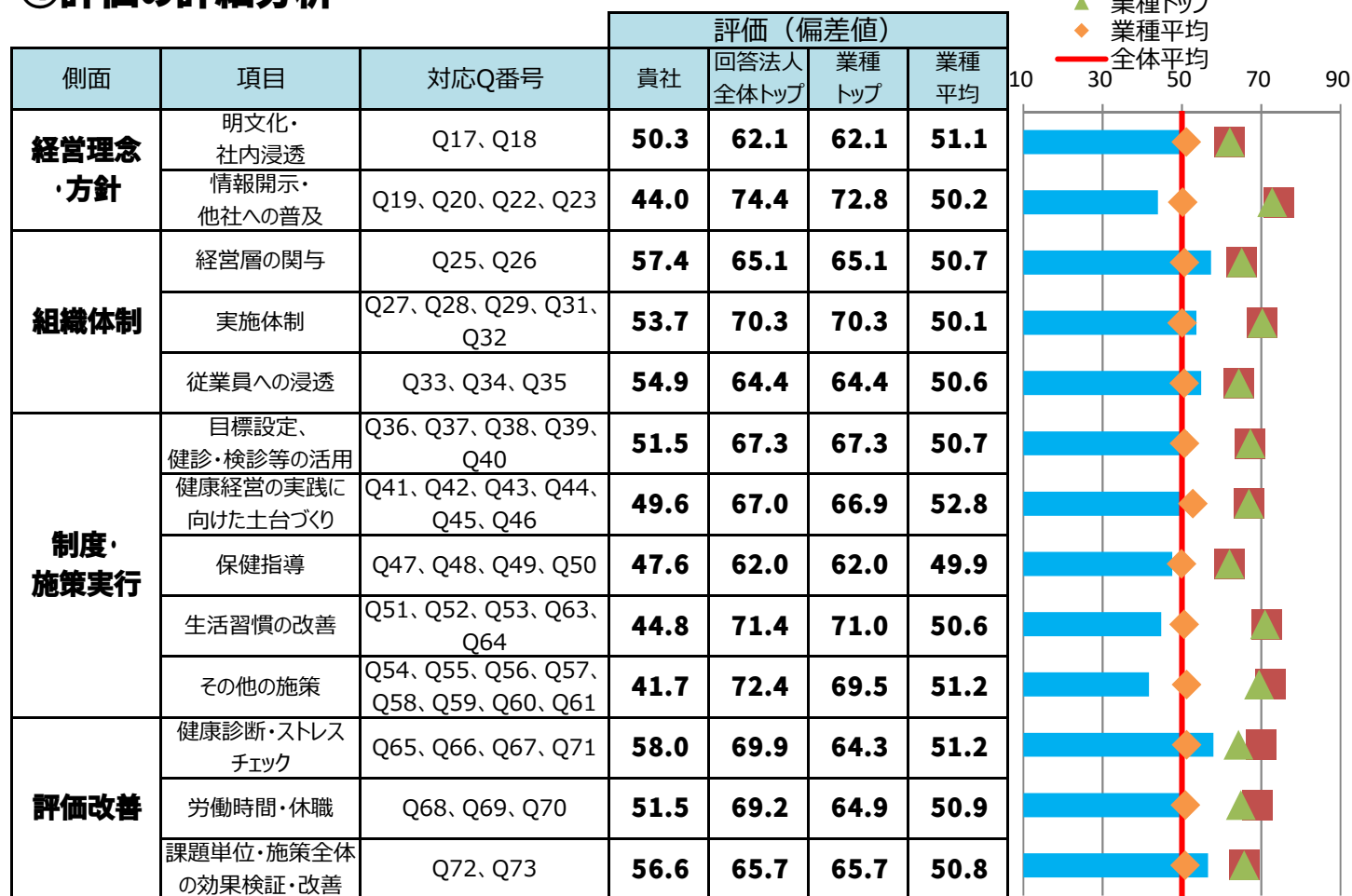
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度    | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 951~1000位 | 1401~1450位 | 901~950位   | 1351~1400位 | 1451~1500位 |
| 総合評価      | 50.4      | 48.1(↓2.3) | 54.7(↑6.6) | 52.0(↓2.7) | 51.5(↓0.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社     | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>健康で豊かな人生をすべての人に対して提供するのが弊社のミッションです。しかし、社員の平均年齢が比較的若いこともあり、自身の健康や生活習慣については関心が高くない社員もいるほか、健康診断結果が有効に活用されていない現状もあります。心身共に健康な時から健康管理・健康増進を行い、従業員のパフォーマンスを向上させるのが課題です。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営で社員の健康度を向上させることにより、アブセンティーズムやプレゼンティーズムが改善し、パフォーマンスが向上すること。また弊社の「健康年齢」にて、効果測定を定量的に行い実践を重ね得た知見を弊社サービスへ生かすことができること。</p>                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.jmdc.co.jp/declaration/">https://www.jmdc.co.jp/declaration/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 24     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 22.8 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 91.4 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |     |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                  |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 部活動に対する費用補助をしている。2021年度は感染状況により参加者が減少した。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 6.4 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 自社システム「PepUp」で食事記録や食習慣改善目標の設定を推奨している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 83.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年に2回ウォーキングイベントを開催し、参加賞や達成歩数に応じたインセンティブを提供している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 45.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 47.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 社員の平均年齢が比較的若いこともあり、健診結果において受診勧奨レベルに該当する者の割合は比較的少ないが、生活改善が必要な者の割合は一定数にある。現状は、自らの健康状態に対しての関心や行動変容が十分とは言えないと考える。そのため、定期健康診断結果や日々の生活記録を十分に活かし、生活習慣病予防に繋げる必要があると考える。 |
|               | 施策実施結果 | 自社システムを利用し、各自がスマートフォンやPCで簡単に健診結果を確認できるようになっている。また、同システム内で生活習慣病予防プログラムやウォーキング大会等のイベントを実施している。                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 自社システムであるPep Upの登録率は8割を超え、ウォーキング大会の参加率も上昇している。結果として、健康年齢の2020年度と2021年度の比較では、平均値が0.4歳改善した。                                                                       |
|               | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | メンタルヘルス不調者の休職が年間を通じて発生していることに伴い、休職後の職場復帰や就業と治療の両立に関する支援の確立と体制の強化をする必要性がある。                                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 休職後の職場復帰者に対しては、個別に担当者の設定や増員をして、復職プログラムに則ったサポートの実施、体制の強化を図り、再休職や離職を予防している。                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 2021年度における12名のメンタル不調に関連した休職者について、復帰プログラムの実施・復帰後のサポートにて、約67%がその後復職、就業している。                                                                                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社クレスコ

英文名: CRESCO

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

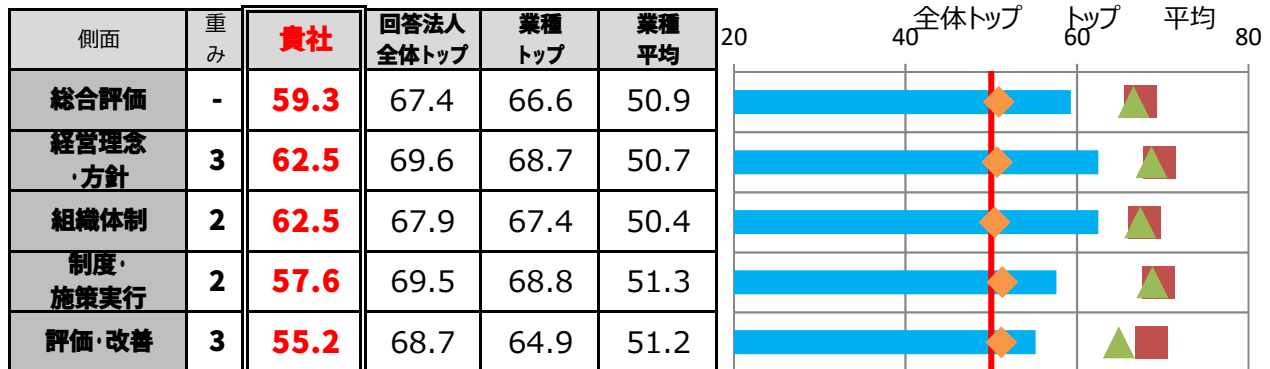
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 601~650位 / 3169 社中

■総合評価: 59.3 ↑3.1 (前回偏差値 56.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



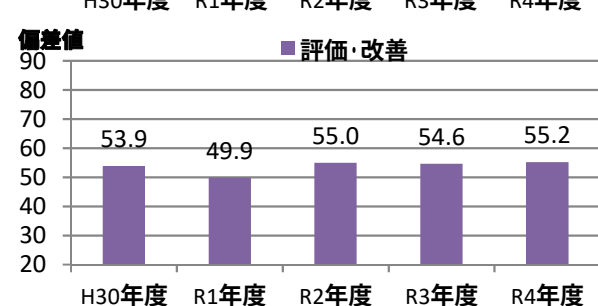
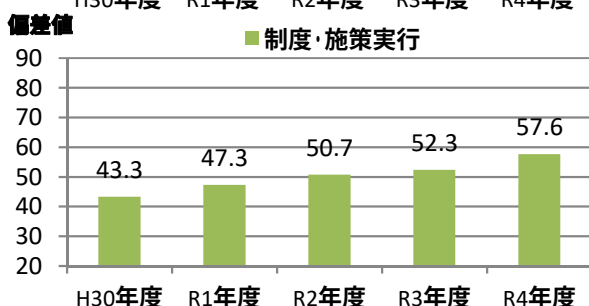
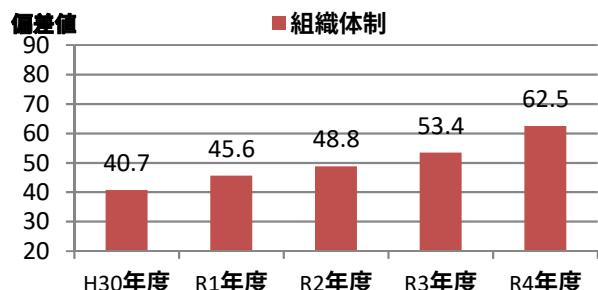
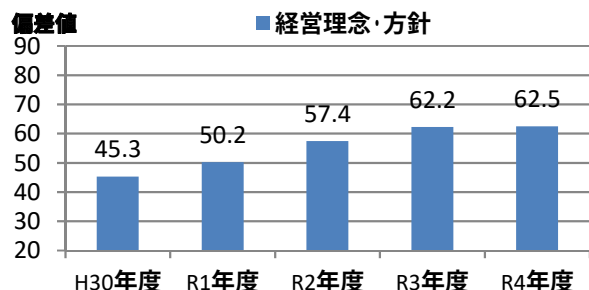
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

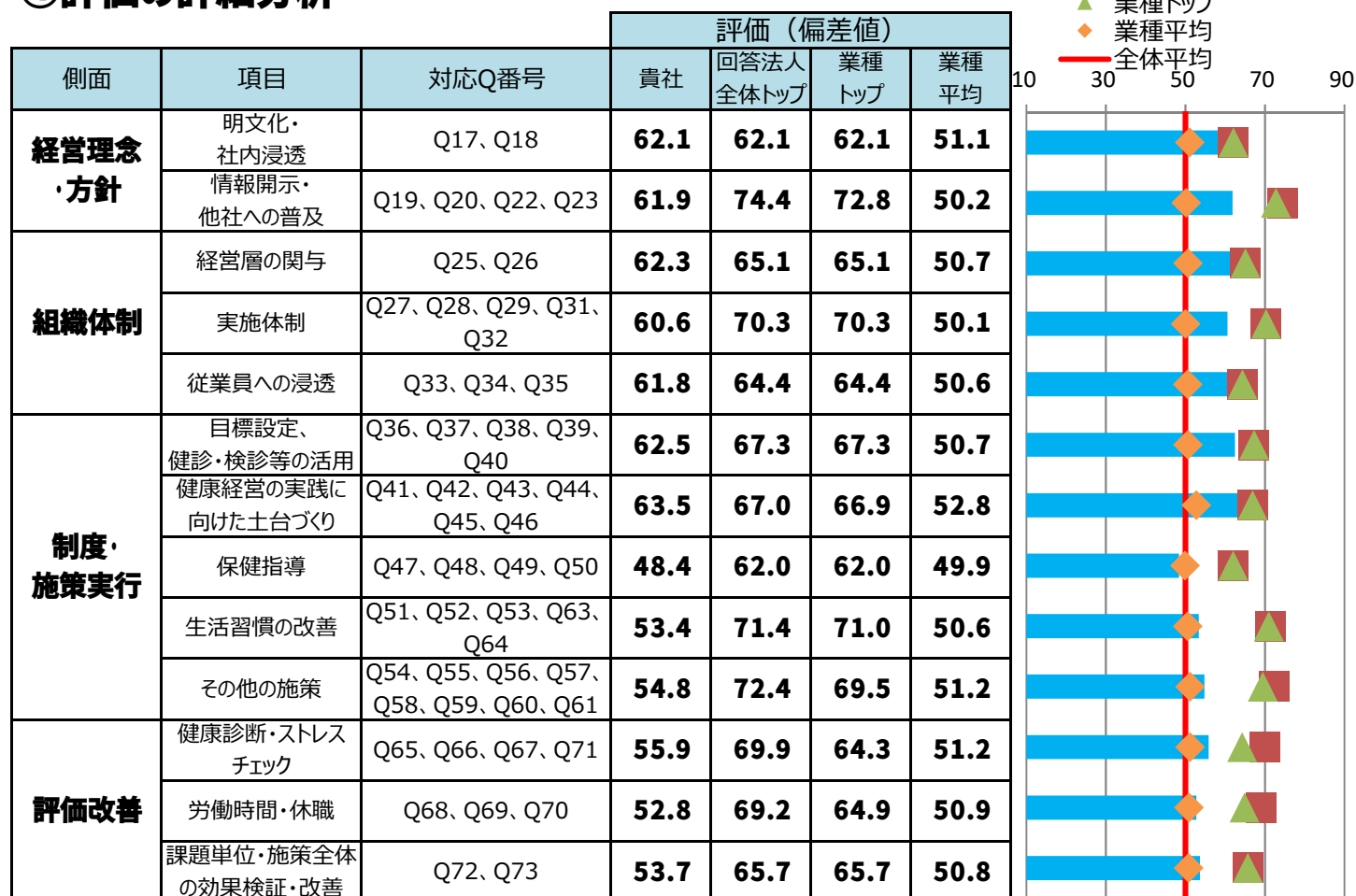
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1201~1250位 | 1351~1400位 | 1001~1050位 | 801~850位   | 601~650位   |
| 総合評価      | 45.5       | 48.6(↑3.1) | 53.6(↑5.0) | 56.2(↑2.6) | 59.3(↑3.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                      |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>健康上の問題による業務パフォーマンスの低下を回避し、社員一人ひとりが心から仕事を楽しみ実力を発揮することで、お客様や社会の成長に貢献し、その利益を社員へ投資・還元するサイクルを確立したい。</p>    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>プレゼンティーズムを測定し、健康問題による出勤時の生産性低下を可視化することで、健康増進のための行動につなげ生産性の向上につながるよう目指す。</p> <p>プレゼンティーズム値：2021年 12.2%、2020年 12.2%、2019年 16.1%</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.cresco.co.jp/corpinfo/kenko-keiei/">https://www.cresco.co.jp/corpinfo/kenko-keiei/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 在宅勤務の増加に伴い一部分を除いてフリーアドレスとし、出社時にオンライン会議をできるブースを増設 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | カロリーチェック、摂取カロリー、運動によるカロリー消費の記録ができるアプリを提供 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 在宅勤務、地方勤務問わず参加可能なスマホアプリで歩数計測する期間限定ウォーキングイベント実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.4 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 64.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 47.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                              |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | 健康に関するアンケートをとったところ「ワークライフバランスに満足していない」と回答した割合は38.77%だった(前年度39.06%)。改善傾向にはあるものの、長時間労働と、それによる健康障害のリスクも懸念されるため引き続き改善が必要である。                                     |
|               | 施策実施結果 | 有休取得奨励日を年間8日設け、祝日とつなげることで休暇をとりやすくした。毎月の定時退社日や、休憩時間の正しい取り方等に関する周知を実施。                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 「ワークライフバランスに満足していない」割合は38.77%とわずかだが減少した。残業時間は前年度より増加(19.3→19.7時間)したものの、年次有給休暇取得率は前年度より向上(67.3→74.1%)した。                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 経営課題と健康課題を結びつけ、健康課題(睡眠)を解決するための取組みで経営課題(生産性向上)への効果を期待する。                                                                                                     |
|               | 施策実施結果 | 春と秋にウォーキングイベントを実施し、個人戦256名、チーム戦32チーム参加。新人研修中にストレス調査を行い、生活習慣が乱れている社員を保健師面談でフォロー実施。                                                                            |
|               | 効果検証結果 | 健康に関するアンケートをとったところ「睡眠が十分にとれていない」と回答した割合は23.38%だった(前年度23.53%)。生産性の調査で「通常の勤務時に実行できる『仕事の実績』を100%としたときの評価」が90%未満という回答が44%→40%→39%と年々減少してきており、施策の効果が現れ始めていると思われる。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: T D Cソフト株式会社

英文名: TDC SOFT Inc.

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

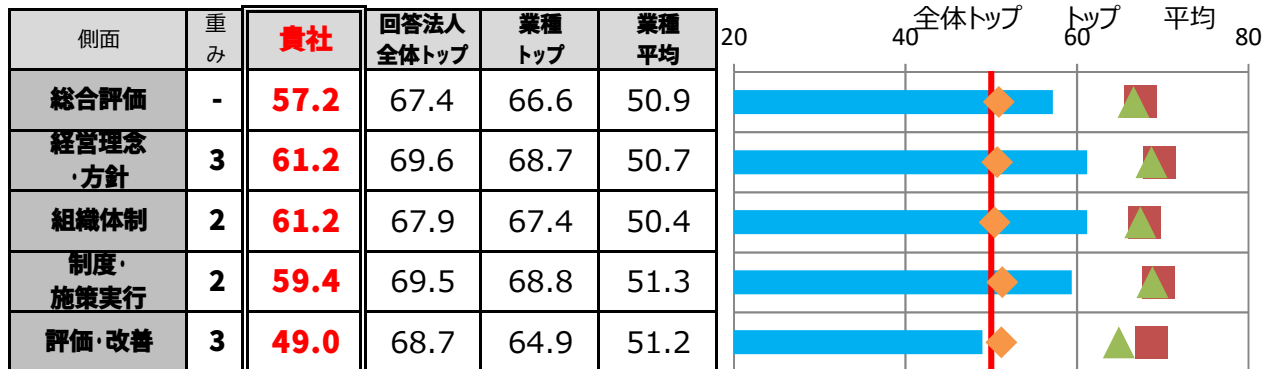
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 3169 社中

■総合評価: 57.2 ↓1.5 (前回偏差値 58.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



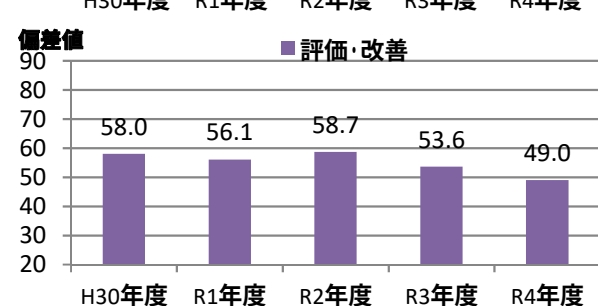
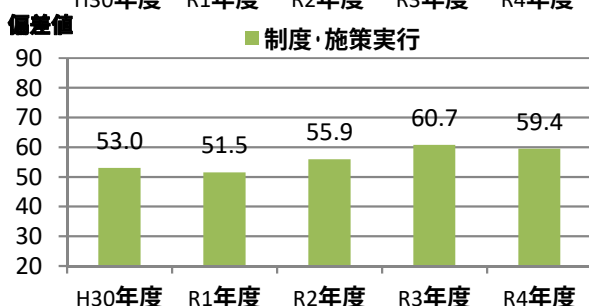
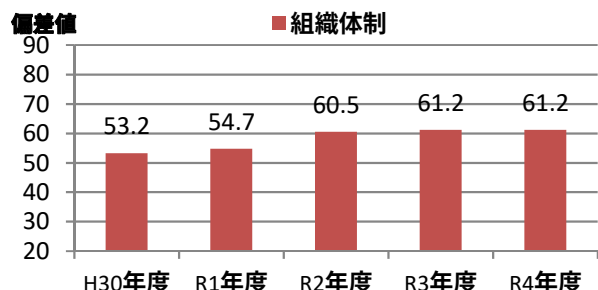
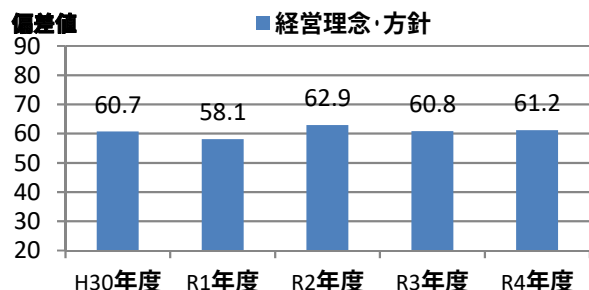
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

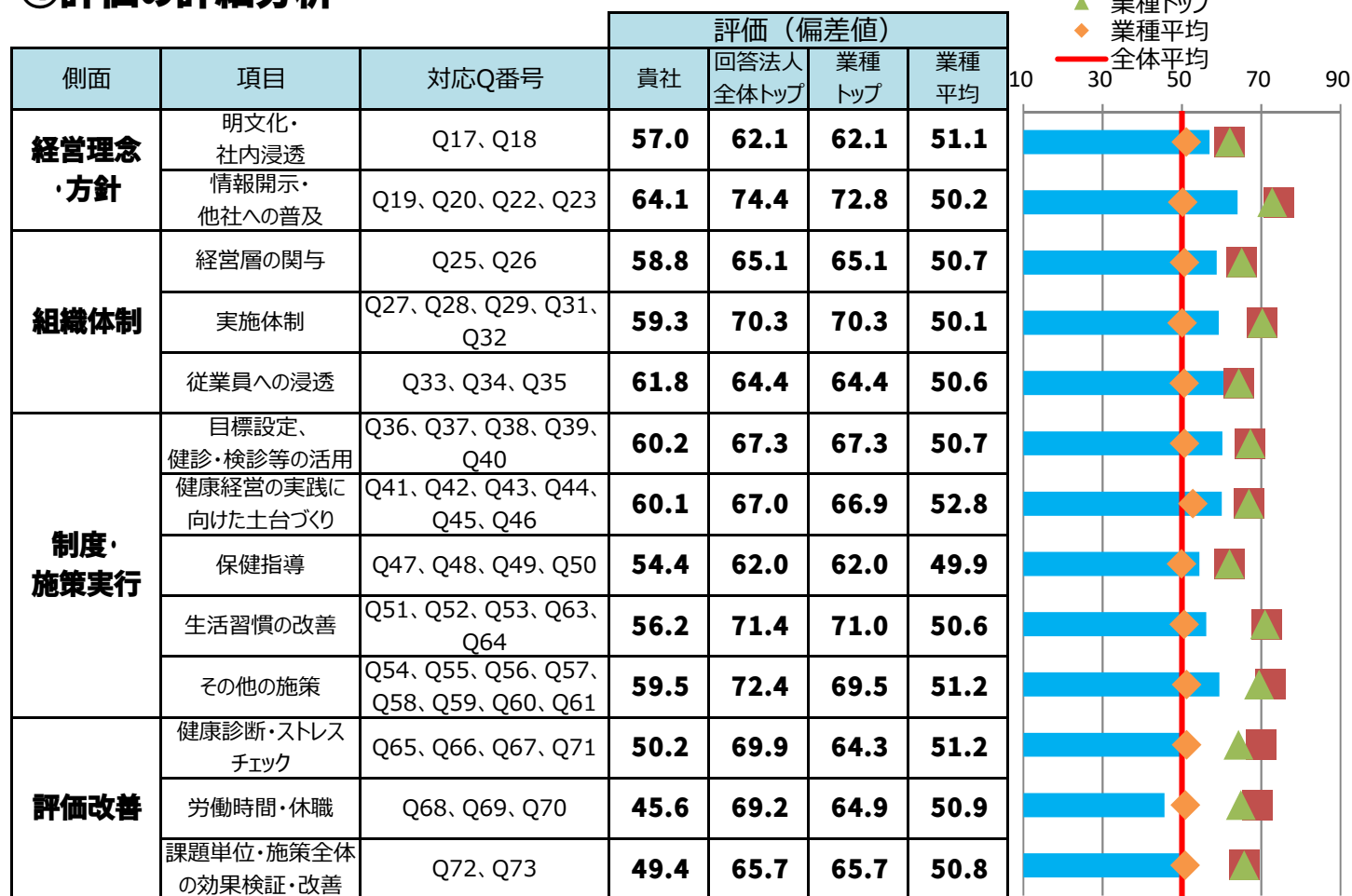
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 501~550位 | 751~800位   | 401~450位   | 551~600位   | 801~850位   |
| 総合評価      | 56.4     | 55.5(↓0.9) | 59.8(↑4.3) | 58.7(↓1.1) | 57.2(↓1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                        |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>社員とその家族が健康を増進させることで、「働きやすい、やりがいのある会社」づくりを推進し、パフォーマンスを向上させることが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>より高いパフォーマンスを発揮することで、お客様に最適なサービスを提供するとともに、社会と共に発展することを目指す。</p>                                       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.tdc.co.jp/company/hoshinindex/health_policy/">https://www.tdc.co.jp/company/hoshinindex/health_policy/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>12</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |              |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                           |   |                             |              |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供  |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 従業員間で気軽にコミュニケーションをはかれるようマイクロソフトのTEAMSを導入。 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他             |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 軽食がとれる自動販売機を設置。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 保険者主催のウォーキングイベントへの参加啓蒙    |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>33.7</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |              |   |
|-------|------|---------|--------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>100.0</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |              | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |              | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 60.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 55.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                             |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                   |
|               | 課題内容   | 血糖、高脂血症の数値が高い傾向があり、数値悪化につながる生活習慣（運動習慣、食事時間）がやはり低い結果となっている。                                                  |
|               | 施策実施結果 | 2021年度にさらに保険スタッフを拡充し、健康診断結果に基づく保険指導の充実を図り、受診行動に繋げている。BMIを指標とした保健指導対象者を絞った取り組みを実施                            |
|               | 効果検証結果 | 問診において、適正な夕食時間の数値がやや改善している。<br>（当社HP健康経営方針の頁参照）                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                 |
|               | 課題内容   | 政府、および同業他社（JISA）の動向と比較し、総作業時間の削減が課題となっている。JISAの掲げる第一フェーズの目標値と同水準の総作業時間とすることを目標として、所定外時間の削減と有給休暇取得の促進に取り組んだ。 |
|               | 施策実施結果 | 時短啓蒙として業務改善に繋がる情報展開と休暇取得啓蒙を継続的に実施し稼働時間低減に繋げた。有給取得はKPIを設定し毎月の経営会議で部門毎の実績を確認。稼働削減は真因の特定の為の意識調査を全社で実施。         |
|               | 効果検証結果 | 前年度比で所定外時間は微増し有給取得率は向上し成果としては一進一退。<br>前年比で所定外時間は微減。有給取得率は微増。                                                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: Zホールディングス株式会社

英文名: Z Holdings Corporation

■加入保険者: YG健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

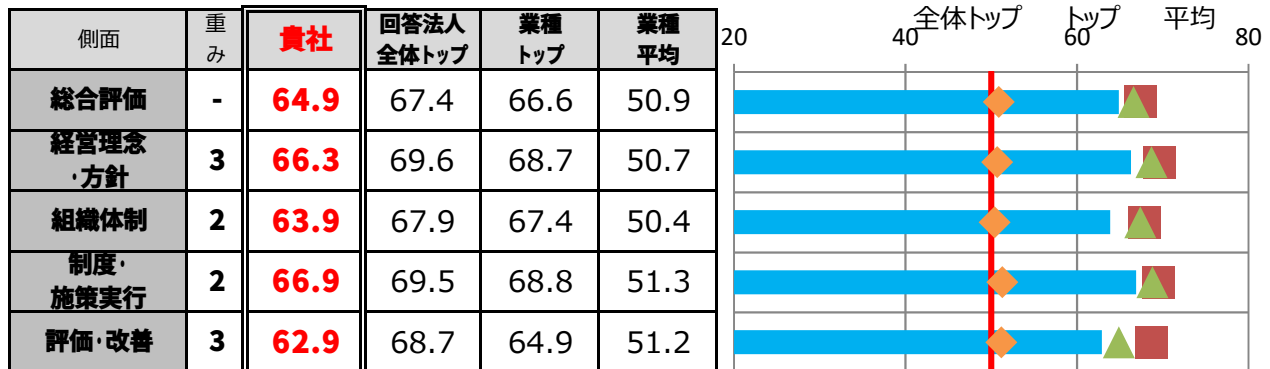
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1~50位 / 3169 社中

■総合評価: 64.9 ↓0.2 (前回偏差値 65.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



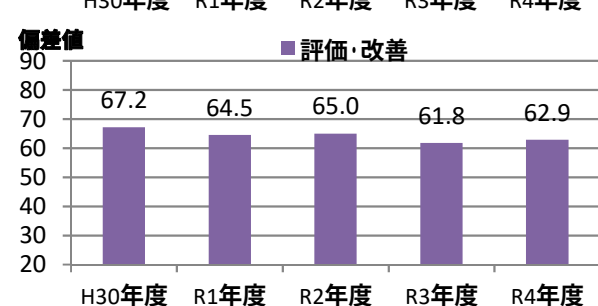
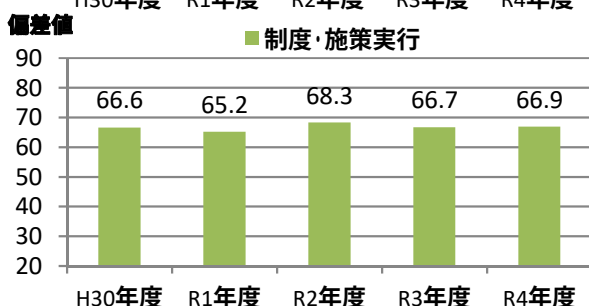
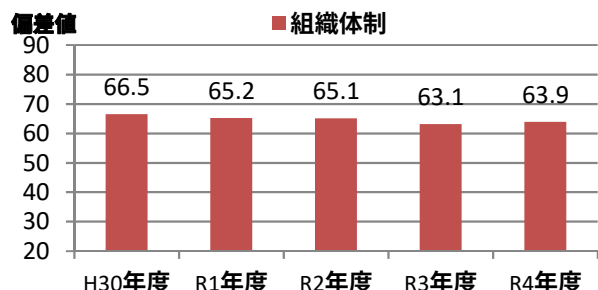
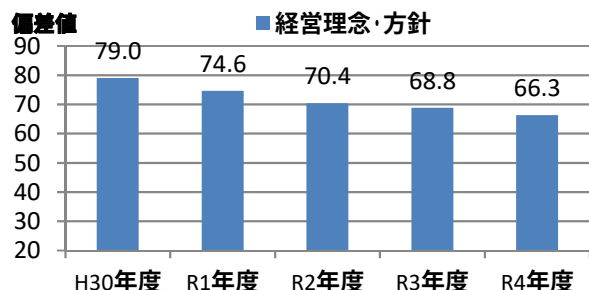
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

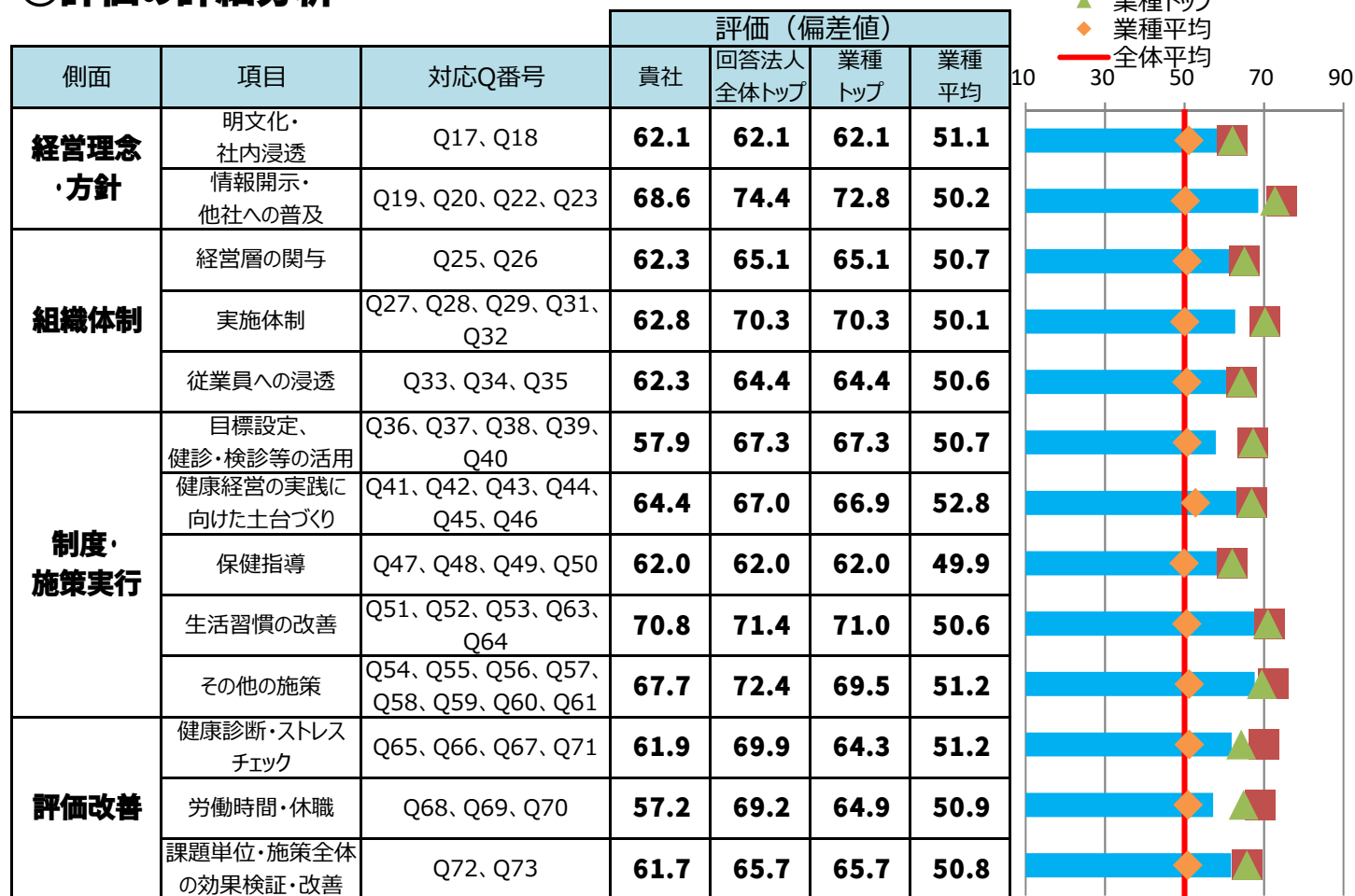
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1~50位  | 1~50位      | 1~50位      | 1~50位      | 1~50位      |
| 総合評価      | 70.4   | 67.8(↓2.6) | 67.3(↓0.5) | 65.1(↓2.2) | 64.9(↓0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                   |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>企業の社会的責任</b><br>人財の強化。「採用」「多様性」「学び・経験」「Well-being」という4つの視点から、人財の育成・強化に取り組み、新たな価値創造、成長戦略の実現への貢献 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 各社・グループの成長戦略実現に寄与する採用・人財獲得の推進、新たな価値創出につながる多様性の確保、学び・経験機会の創出、Well-beingの向上                         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <b>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</b><br><a href="https://www.z-holdings.co.jp/sustainability/stakeholder/09/">https://www.z-holdings.co.jp/sustainability/stakeholder/09/</a> |
| URL    |                                                                                                                                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数     |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|------------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>54</b>  | 回 | <b>5</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>134</b> | 回 | <b>23</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>86.9</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>86.6</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |              |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 全従業員へチャットサービス「Slack」、Web会議システム「Zoom」を提供。 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                  |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート      |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | YG健康保険組合の健康管理（食記録/食習慣情報提供）アプリ提供。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>95.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                  |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施        |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | YG健康保険組合の健康管理（歩数記録/運動情報提供）アプリ提供。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>95.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>14.7</b> | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>13.8</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 65.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 62.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 64.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 71.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 67.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | Zホールディングス株式会社は、誰一人取り残されことなく、どのような立場の人であっても尊重され尊厳が保たれ、それぞれの人が最大限のパフォーマンスを発揮していきいきと働いていける社会を目指している。2017年度健康診断結果分析により有所見率の中で生活習慣病に繋がる因子がBMIおよびLDLだと判明。日本人の死亡約6割が生活習慣が原因の病気によることから、生活習慣病の発生予防を課題とした。         |
|               | 施策実施結果 | 独自に設けた10月の健康増強月間イベント「UPDATEコンディション月間」をオンライン開催。開催1ヶ月後アンケートでイベントを目にし、歩数が増えた人は約1058名。行動変容（歩数の増加）が実現。                                                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 「UPDATEコンディション月間」でアプリを活用した1日4000歩達成（個人・グループ）でインセンティブを与える約1ヶ月のオンラインウォークイベントを毎年開催。個人達成者は前年比23%増の2734名。イベント後定性調査（インタビュー）よりイベント開催頻度を増やして欲しい、オンラインなので他拠点の仲間とグループが作れ良かった等の声もあり、施策効果が見込めた。2022年度は5月・10月の2回開催が決定 |
|               | 課題のテーマ | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 情報通信業ではメンタルヘルス不調者の退職者が多く、復職後の再退職者や退職者の発生が課題となっている。新しい働き方が促進され働き方を自己管理することが必要となるなかで、復職後の再発防止策を強化して従業員の就労定着を図る支援が求められる。                                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 復職に際しては、体調不良の要因・振り返りなどを丁寧に確認し再発防止策に努めている。また、仮復職制度も活用し、上司・人事・産業保健スタッフとの連携も強化しながら復職支援体制を整えている。                                                                                                             |
|               | 効果検証結果 | 復職支援プログラム導入前（～2014）の出社継続率68.0%。導入後2017年度より80%以上を維持し2021年度84.6%、前年度比で退職者数・再退職者数の増加なし。在宅勤務は上長が部下の体調や業務状況を把握することが難しく就業定着のハードルとなると思われたが、「復職準備期に復帰を模した生活リズムを整えること」や「復職後6か月間の産業保健スタッフの継続支援」により職場復帰支援体制を強化できた。  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社IDホールディングス

英文名：ID Holdings Corporation

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

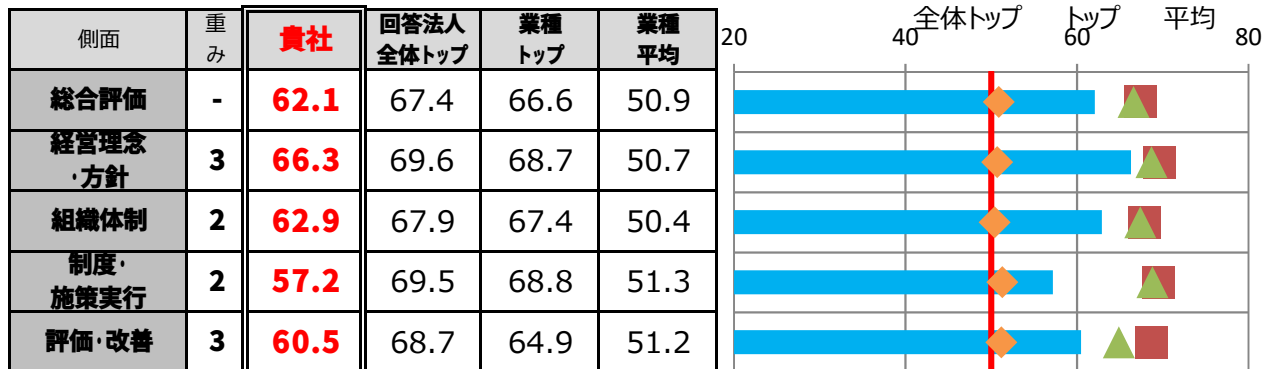
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 251～300位 / 3169 社中

■総合評価： 62.1 ↓0.2 (前回偏差値 62.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



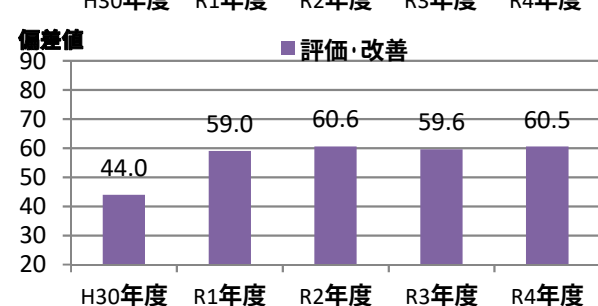
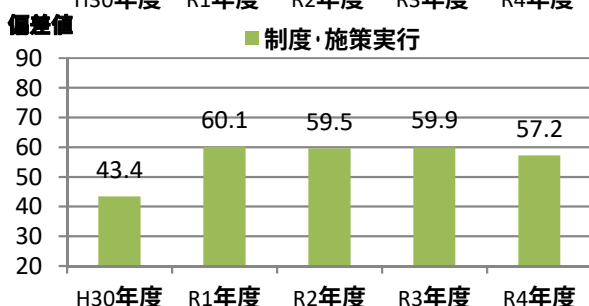
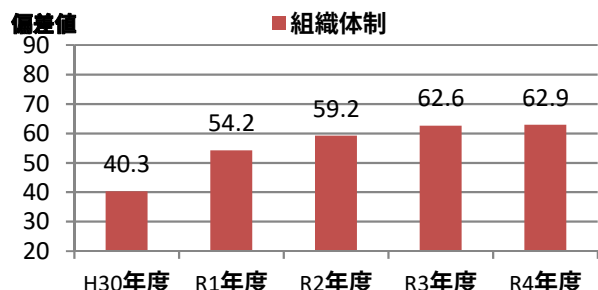
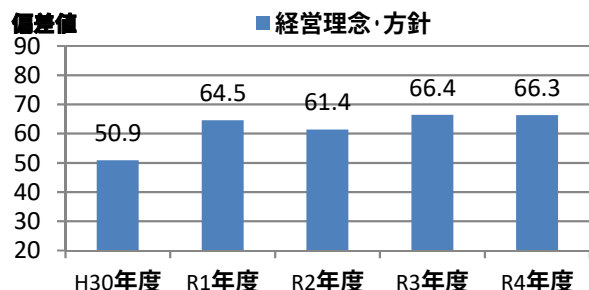
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

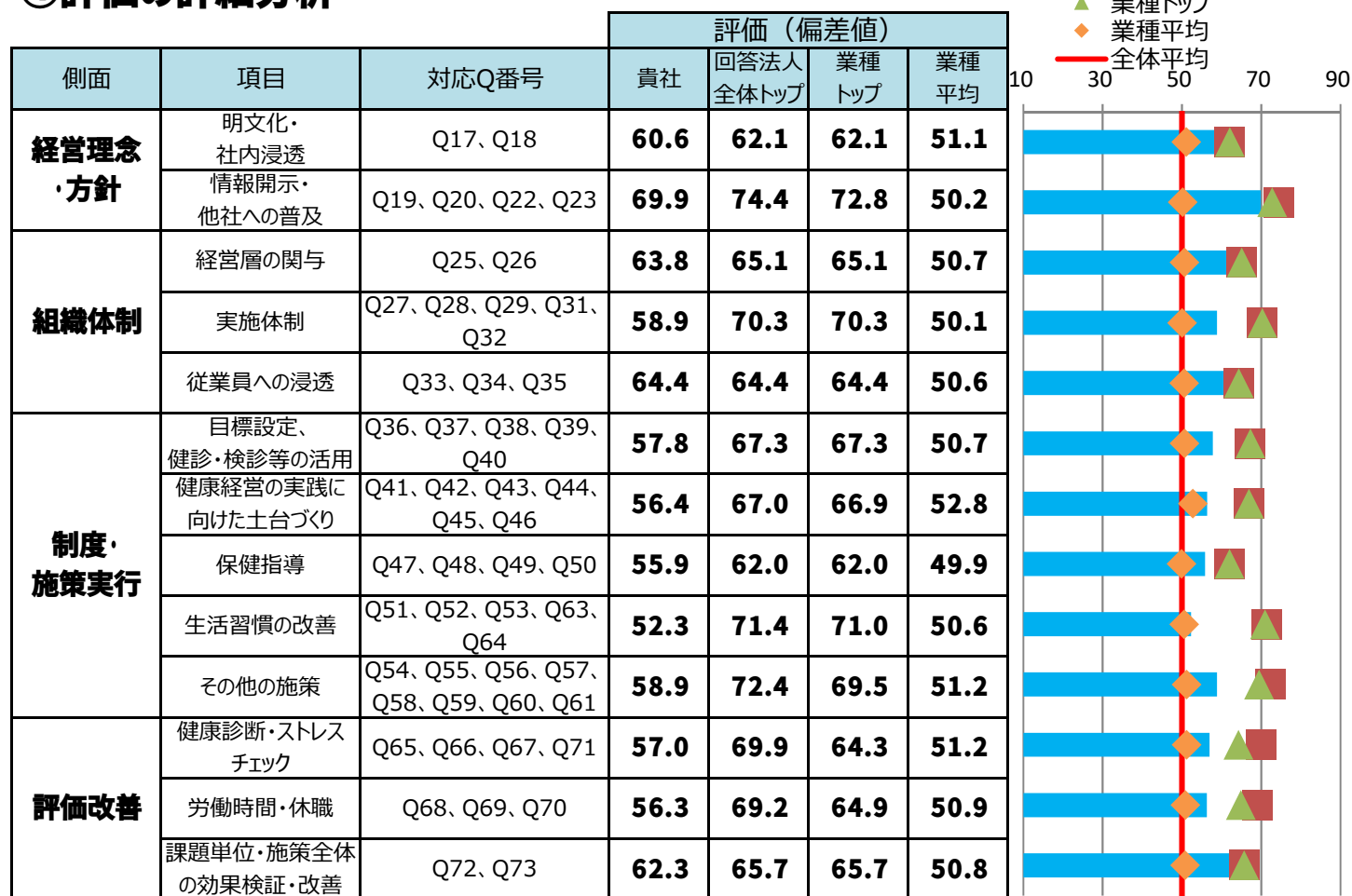
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1251～1300位 | 301～350位    | 351～400位   | 151～200位   | 251～300位   |
| 総合評価      | 45.2       | 59.9(↑14.7) | 60.3(↑0.4) | 62.3(↑2.0) | 62.1(↓0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>経営理念に掲げている「Wakuwakuする未来創り」のためには従業員が健康で生き活きと活躍することが大前提です。しかしながらプレゼンティーイズムが低い状況が散見されています。コロナ禍により、働き方が大きく変わる中、従業員の個別の状況把握も難しく、従業員の生産性の低下は、経営上においてもリスクと考えます。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>組織の労働機能指数は、従業員の生産性向上のための重要な指標と全社的な経営課題としてとらえ、全部署長へのコーチングとプレゼンティーイズム改善のためのアクションプランの作成と実行中です。Wfunの測定結果から外部委託企業による指標を昨年度の91.1%から95%までアップすることにより、生産性の向上とプレゼンティーイズムの改善に繋がると期待します。</p>         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.idnet-hd.co.jp/sustainability/labor_practices.html">https://www.idnet-hd.co.jp/sustainability/labor_practices.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 横断的な組織のコミュニケーション委員会で、テーマを決めたイベントや役員参加の会話集会を毎月1回開催 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | グループ会社で栽培した農薬を使用しない野菜を使用したサラダランチの提供やカロリー表示。昼食費用の補助             |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 35.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員が登場するオリジナルストレッチVTRを作成し、1日に2回放映してストレッチ運動を促進。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 35.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 20.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.5    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容       | ストレスチェックの結果分析により、メンタル疾患を未然に防止し健康経営へ繋げるとともに、プレゼンティズムの実態を把握しその比率を下げることににより生産性の向上を課題としています。                                                                                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 | 結果及びグループの傾向について、セミナー形式の勉強会により代表取締役を含む役員・部長にて実態と課題を共有。部単位にて改善に向けた「アクションプランシート」を作成し、6か月後にその検証を実施。                                                                                                          |
|               | 効果検証<br>結果 | 各部長によるアクションプランの策定により、部長自ら改善に向け率先垂範する傾向が出て参りました。結果として前年対比で数値が良化した部が悪化した部を上回り、全社平均も良化いたしました。勉強会でのグループセッションによる課題や実態の共有、改善に向けた意識改革による成果として今後も継続して参ります。また、睡眠やメンタルヘルスをテーマとしたセミナー実施により、多面的に健康に向けた生活改善を訴求しております。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容       | 健康診断結果より、高血圧・高血糖・高コレステロール・肥満の健康課題を抱えている社員の割合が多く、食生活や飲酒に加え喫煙もその原因の一つと考えています。社員の喫煙率低下に向け、2019年から東京都禁煙コンソーシアムに参画し、最終的にグループ喫煙率を12%まで削減することを目指しています。                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 禁煙希望者による、禁煙チャレンジに向けたワークショップを毎月1回、半年間開催。禁煙に成功した体験談・禁煙外来の紹介・喫煙に至る行動パターンの把握・喫煙による健康被害の紹介等により禁煙の重要性を啓蒙。                                                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 喫煙者の約40%は「出来れば禁煙したい」と考えており、この層へのアプローチがポイントと考えております。今回のワークショップによる禁煙成功者は参加者9名中5名でした。今後成功者にも啓蒙側に入ってもらい成果へ繋げて参ります。なお、2018年に25.3%であった喫煙率は、全社的啓蒙活動により2021年には18.5%まで下がりました。                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社オービックビジネスコンサルタント

英文名:

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

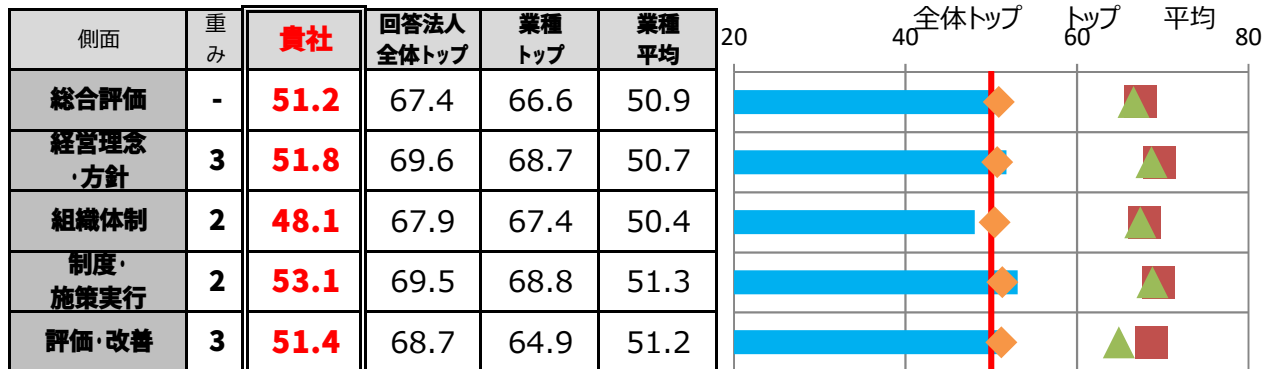
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1501~1550位 / 3169 社中

■総合評価: 51.2 ↓0.2 (前回偏差値 51.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



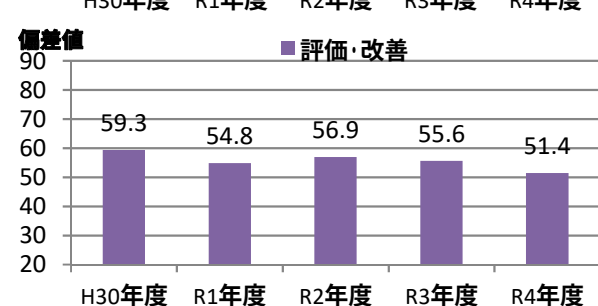
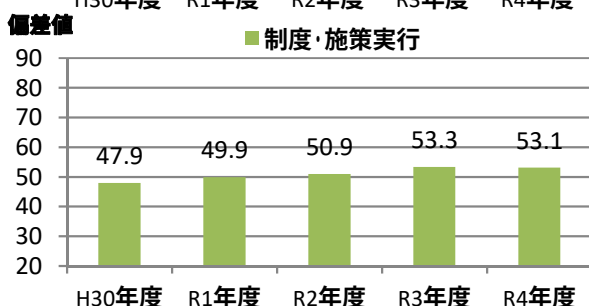
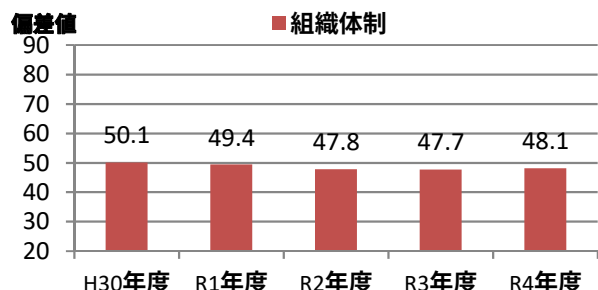
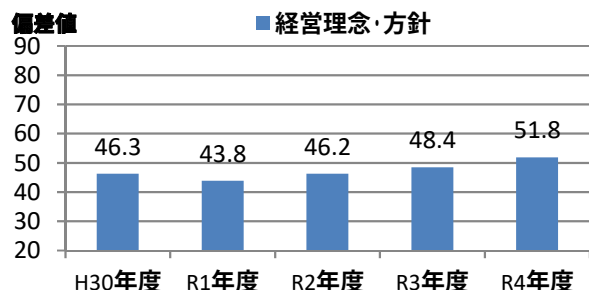
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

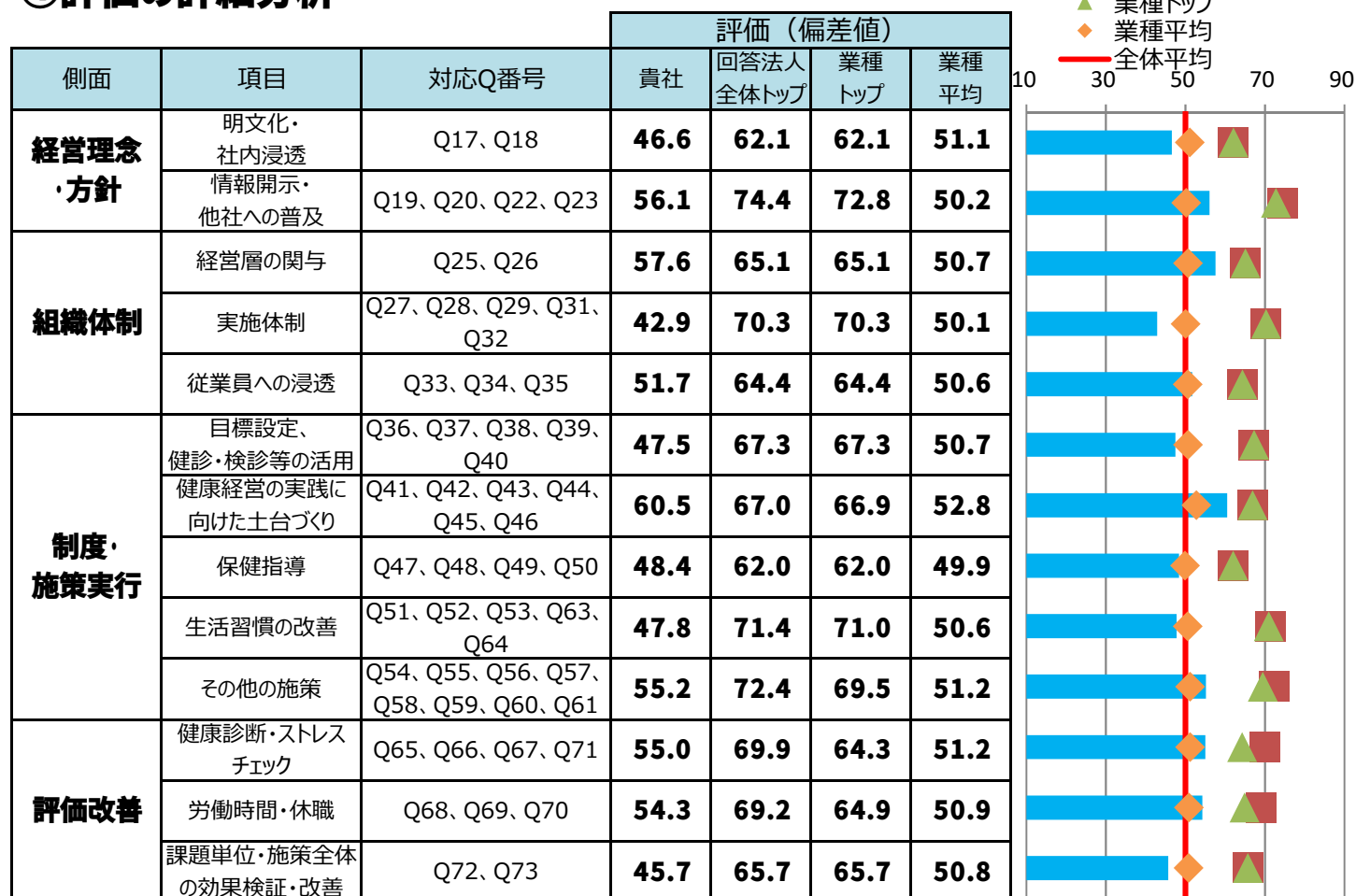
|           | 平成30年度    | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|-----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 951~1000位 | 1301~1350位 | 1301~1350位 | 1401~1450位 | 1501~1550位 |
| 総合評価      | 50.1      | 49.4(↓0.7) | 50.7(↑1.3) | 51.4(↑0.7) | 51.2(↓0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社     | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                            |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>長時間労働が長年の問題となっており、新型コロナウイルスによる日常生活および働く環境の大きな変化も相まって休職者数が増加傾向にある。会社の財産である従業員の健康が脅かされていることは、組織の活性化および持続可能な経営を行う上で重要な課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員の健康に注力して1人ひとりのパフォーマンスを高めることでワークライフバランスの推進および売上向上に繋がり、結果として組織が活性化するものと考えている。また取組みを行うことで大切な従業員への投資が進み、各外部機関からの評価を得ることも併せて期待している。          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                          |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://corp.obc.co.jp/sustainability/">https://corp.obc.co.jp/sustainability/</a><br><a href="https://corp.obc.co.jp/sustainability/health/">https://corp.obc.co.jp/sustainability/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>13</b> | 回 | <b>13</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>57.2</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |              |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                            |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 座席を指定しないことで周囲に座るメンバーを自由にして、コミュニケーションの促進を図っている。 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>27.4</b>                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 生活習慣病の予備群へ健康講話への参加を促し、積極的に栄養指導を受けるよう人事からも受診勧奨している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>8.6</b>                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>57.7</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置     |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | フリーアドレス制を導入した拠点を中心に昇降式デスクを積極的に導入。運動不足の解消に繋げている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>27.4</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>10.0</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 63.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 56.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                         |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容       | 製品開発における過密スケジュール、退社しやすい雰囲気の醸成不足により、長時間労働が顕在化している。社員の健康や業務の生産性に影響するため、改善が必要である。                                                                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 法定外労働時間について、月45時間を超える従業員が大幅に減少し、運動習慣者比率が3.5%も上昇した。                                                                                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 新型コロナウイルス感染症防止の目的で導入した在宅勤務制度により通勤時間の削減や業務効率化に繋がりを、結果としてワークライフバランスが向上したという意見が多かった。自身の時間が出来たことにより、健康を意識して運動を始めた従業員が多くなったと推測する。                                                            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容       | 季節的な流行はあるが、インフルエンザ罹患者が発生することにより業務の停滞、納期への影響が見られ、それも長時間労働に繋がる一因となることが懸念されており、会社として感染防止を図ることが課題だった。                                                                                       |
|               | 施策実施<br>結果 | インフルエンザ罹患者の大幅な減少。                                                                                                                                                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 会社が費用を負担し社内出張予防接種を実施するなど予約も事務担当者が行い取りまとめた結果、予防接種受診率の大幅な向上に繋がりを、大変好評だった。感染症を併発すると命の危険にもなること、予防接種の必要性を訴え続け、各拠点での受診率も向上した。毎年効果が大きく出ているので次年度以降も実施予定であり、より多くの従業員に活用してもらえるよう社内アナウンス等の改善を検討する。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤忠テクノソリューションズ株式会社

英文名：ITOCHU Techno-Solutions Corporation

■加入保険者：CTCグループ健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

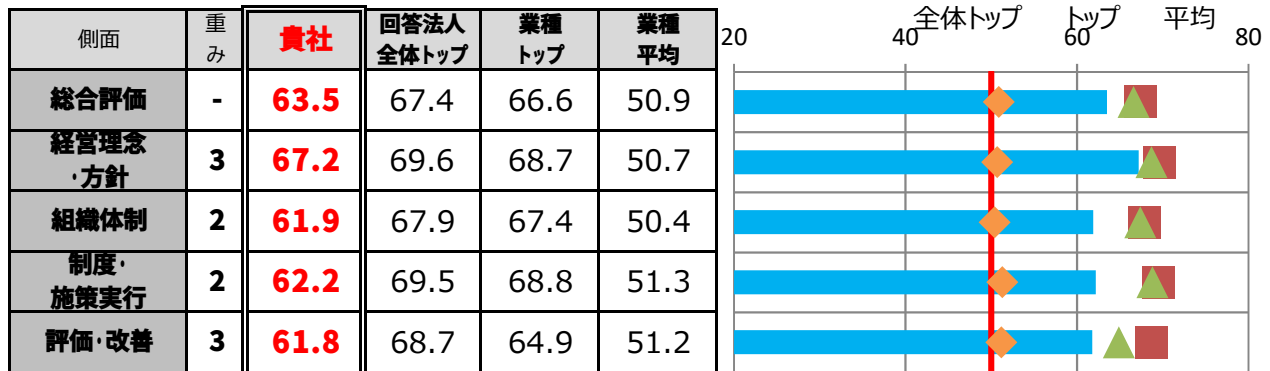
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：101～150位 / 3169 社中

■総合評価：63.5 ↑3.6 (前回偏差値 59.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



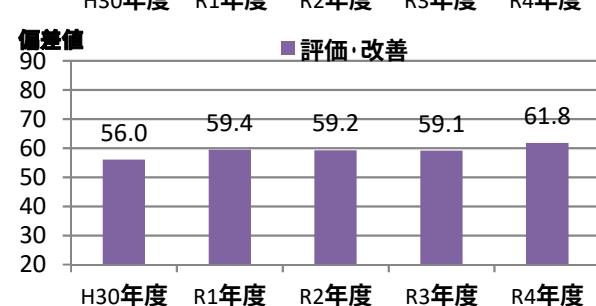
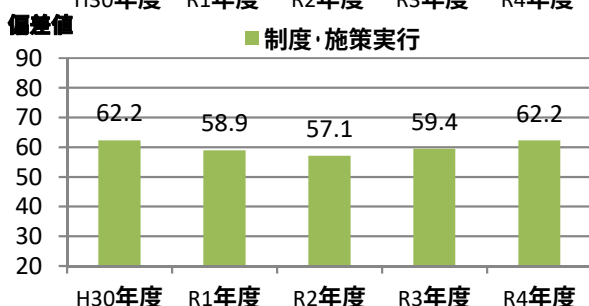
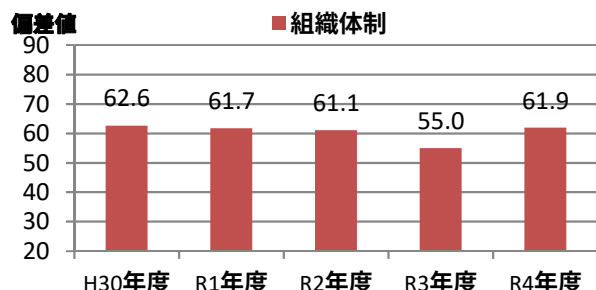
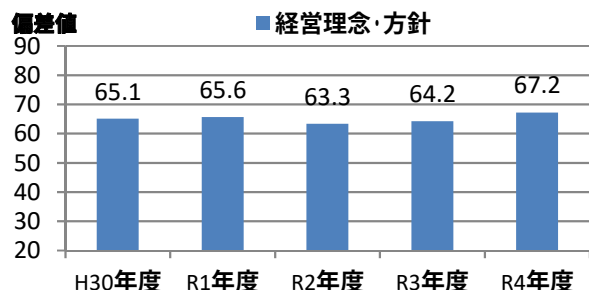
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

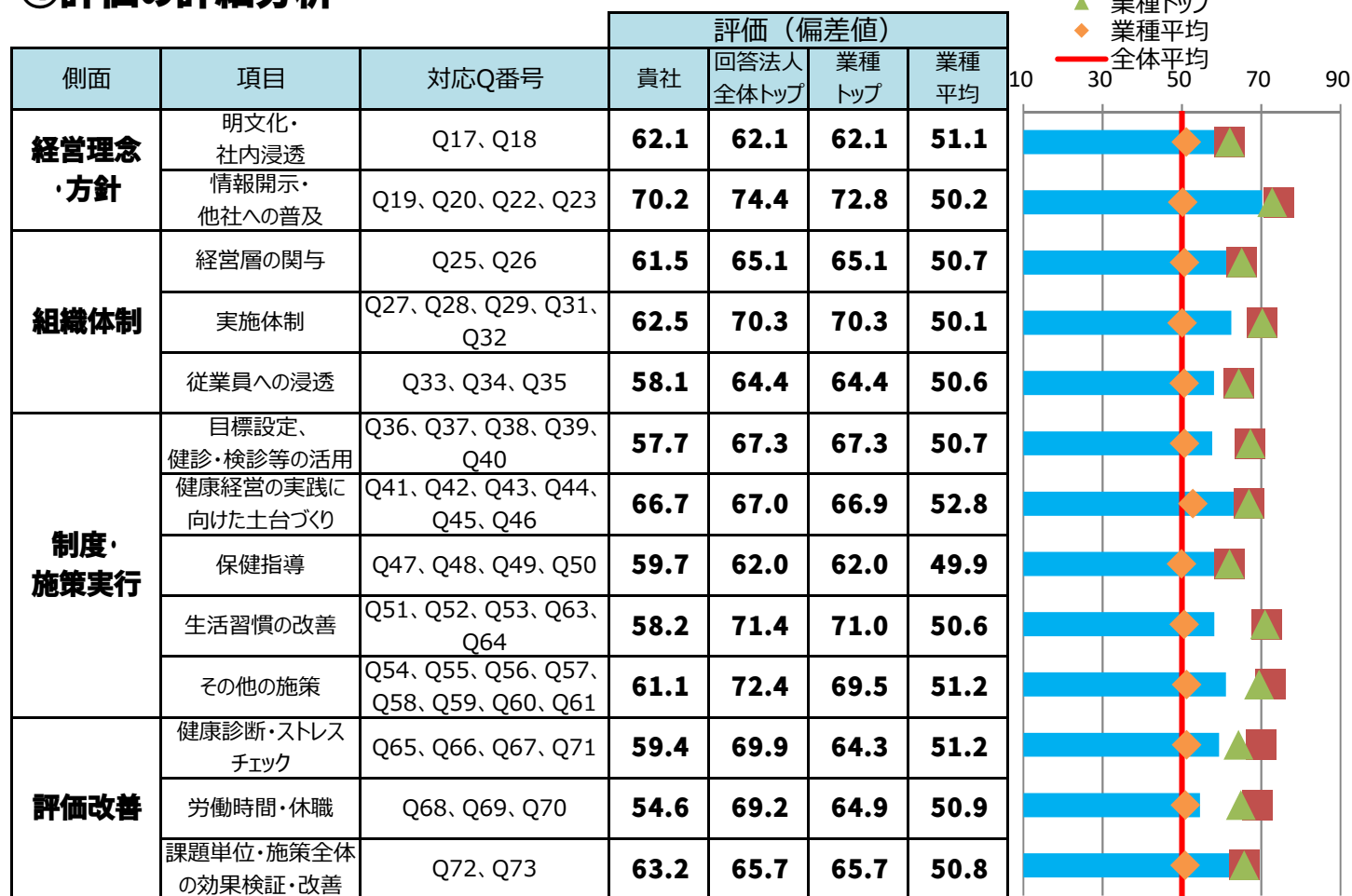
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 101～150位 | 201～250位   | 351～400位   | 401～450位   | 101～150位   |
| 総合評価      | 61.9     | 61.6(↓0.3) | 60.4(↓1.2) | 59.9(↓0.5) | 63.5(↑3.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>新型コロナウイルスの感染拡大以降、出社とテレワークを併用した働き方など社員を取り巻く環境が大きく変化し、社員の健康づくりや働きがいのあり方も変化している。社員の自律と協働を具現化させる「働き方」と「職場風土」を実現させながら、社員の心身の不調を予防し、社員の働きがいや生産性を高めることが課題となっている。</p>                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>多様で柔軟な働き方を実現させる制度や職場環境を整備し、社員の働きがいや生産性を高め、新たな価値を創造する人材を育成し、社員の健康と幸福、企業価値の向上を図る。具体的指標として、①主観的健康感（FY21 80.4%→FY23KPI 83%以上）、②主観的パフォーマンス得点（FY21 5.97点→FY23KPI 7.0点以上）、③働きがいがある者の割合の向上（FY21 75.6%よりも上昇）を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 統合報告書                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.ctc-g.co.jp/company/ir/cont_file_dl.php?af=E4%BA%BA%E6%9D%90%E6%88%A6%E7%95%A5%E8%A9%B3%E7%B4%B0%E7%B7%A8&amp;f=ATTACHMENT_FILE1_37.pdf&amp;src=[%0],[%1]&amp;rep=11,37">https://www.ctc-g.co.jp/company/ir/cont_file_dl.php?af=E4%BA%BA%E6%9D%90%E6%88%A6%E7%95%A5%E8%A9%B3%E7%B4%B0%E7%B7%A8&amp;f=ATTACHMENT_FILE1_37.pdf&amp;src=[%0],[%1]&amp;rep=11,37</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 18     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 42     | 回 | 9                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 87.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                             |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 時間と場所を選択でき、会社間交流を図るCTC流ABW実践、ハード・ソフト面から環境整備を実施。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康バージョンアップチャレンジを通じた食事管理アプリの提供、動画による食習慣改善情報の提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康増進イベントでのWebアプリ提供、歩数対抗戦、商品交換ポイント付与、正しい歩き方動画の配信 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 51.6 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 40.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 65.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | コロナ禍における外出自粛や生活様式の変化に伴い、身体活動が低下した社員の割合が増加。2020年度の健康診断において肥満や脂質異常、肝機能障害の有所見者の割合が増加し、生活習慣病の悪化が懸念され、日常の身体活動を促す施策の強化が課題となっている。                                                             |
|               | 効果検証結果 | オンライン運動セミナー、活動量計の購入補助、健診後のeラーニングなど、身体活動を促すきっかけづくりや保健指導を実施。eラーニングの受講率は8割。                                                                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 生活様式や健康意識の変化に伴い、運動習慣者の割合はFY19 19.8%→FY21 24.0%へと望ましい方向に改善するが、日常的な身体活動（1日1時間以上の歩行）を 実践する人の割合はFY19 47.0%→FY21 28.4%へと大幅に減少。平日の身体活動不足の解消、座りすぎの予防など、新たな課題が認められ、今年度の施策にて身体活動促進対策の見直しを図っている。 |
|               | 効果検証結果 | セルフケアeラーニング、チャットツールや仮想オフィスなどのツールの提供、1on1推進、タウンホールミーティング開催など、多方面からコミュニケーション活性化の施策を実施。各施策とも8割以上の社員が利用。                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 高ストレス者の割合はFY19 9.3%→FY21 8.6%、働きがいがある人の割合FY19 73.1%→FY21 75.6%と望ましい方向へ改善傾向がみられている。                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エクスネット

英文名：XNET Corporation

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

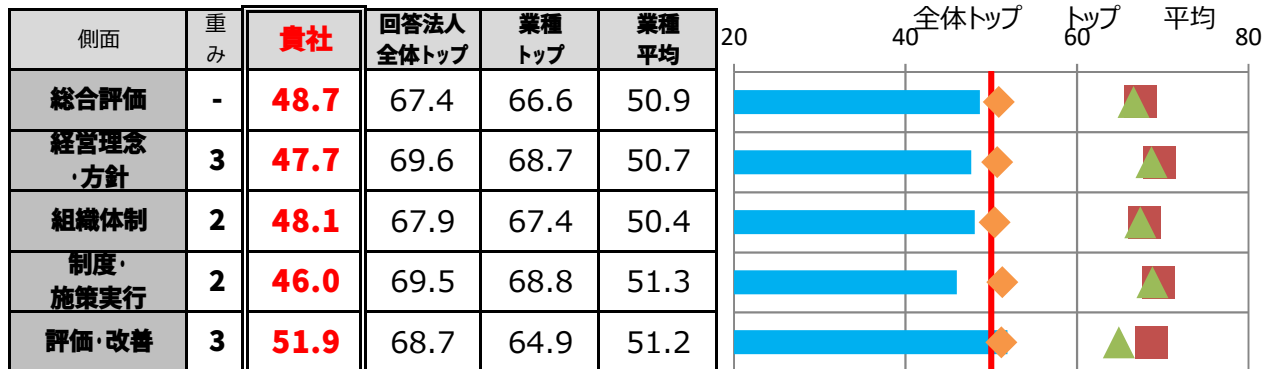
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価： 48.7 ↓0.9 (前回偏差値 49.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



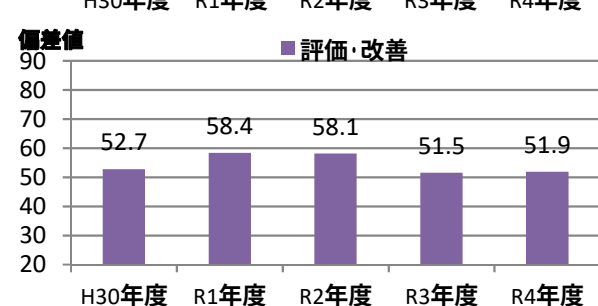
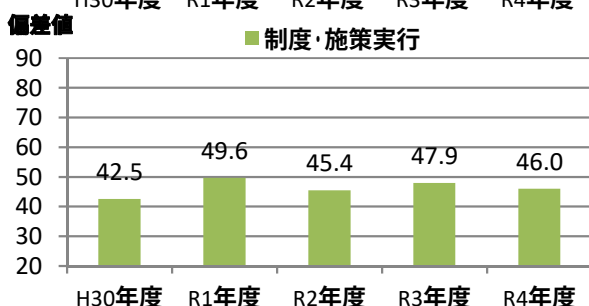
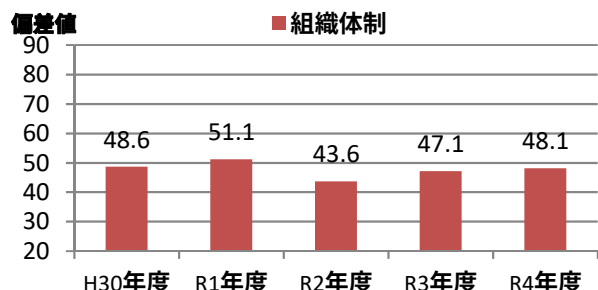
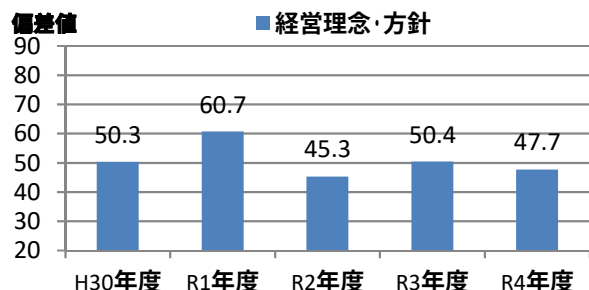
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

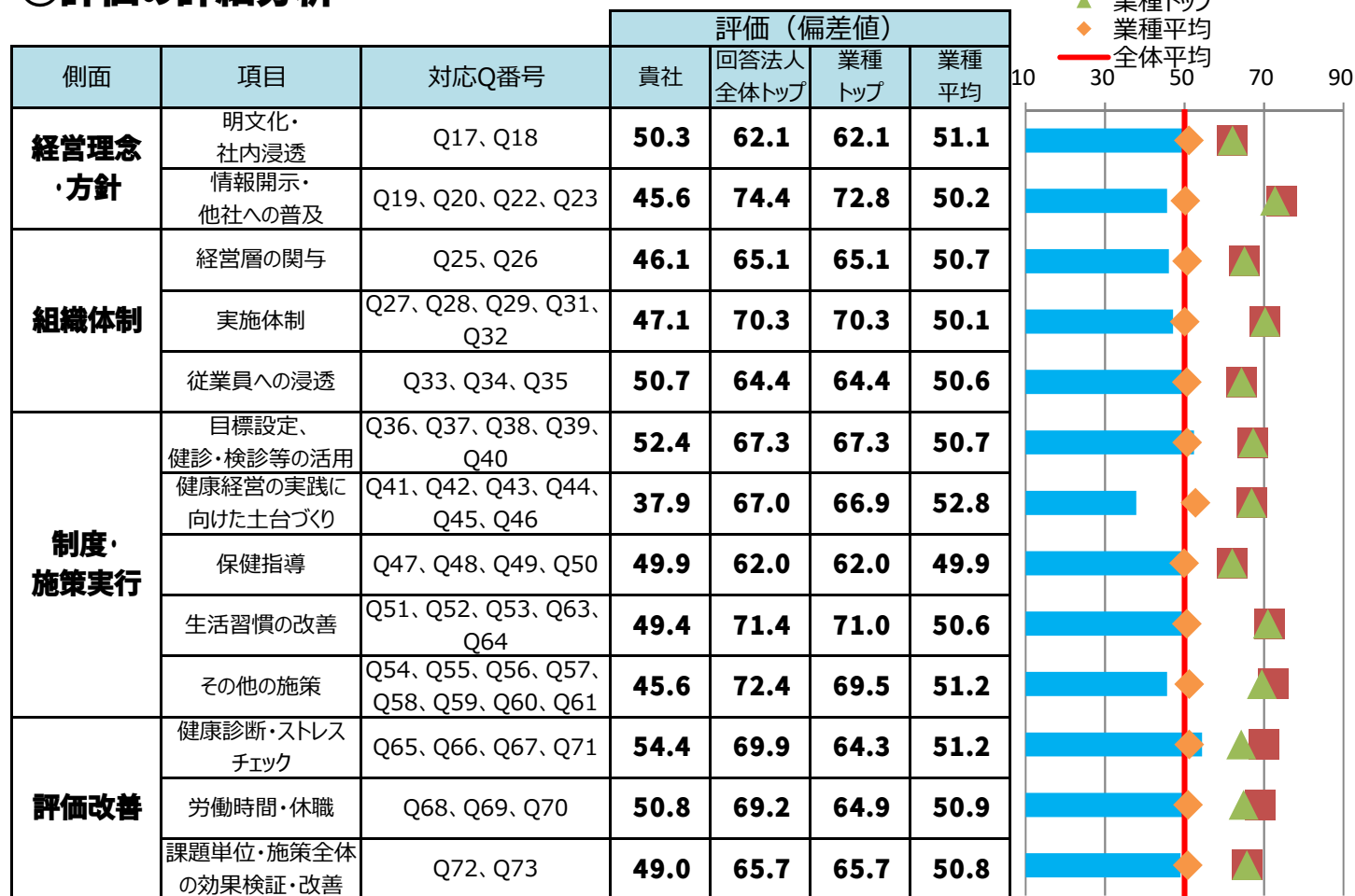
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1101～1150位 | 751～800位   | 1451～1500位 | 1601～1650位 | 1801～1850位 |
| 総合評価      | 48.1       | 55.9(↑7.8) | 48.8(↓7.1) | 49.6(↑0.8) | 48.7(↓0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                            |
|------------------|--------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>その他</p> <p>社員の人材力アップと成長。</p>            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康診断結果の良化による「生産性向上」、「働きがいのある会社」の実現。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                              |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのESGについての独立したページ</p>                                                                 |
| URL    | <p><a href="https://www.xnet.co.jp/if/sus3.html">https://www.xnet.co.jp/if/sus3.html</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 28     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 24.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 92.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 2021年に休憩室を設け社員間のコミュニケーション推進の場を用意した。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 25.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | スマートミール認可を受けた仕出弁当の提供をうけることができる環境を整備しております。                     |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 6.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合主催のウォーキングイベントイベントへの参加促進を目的に基準をクリアした社員に商品を提供。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 50.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 30.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 39.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 38.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 41.0    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 58.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                        |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 近年、法定外労働時間（月45時間超・月80時間超）の年間延べ発生人数が微増の傾向にあり、改めて課題として認識。昨年度から改善に向けて取り組んでいる。<br>〈法定外労働月45時間超の年間年間延べ発生人数（100人当たり）〉<br>2019年度27名⇒2020年度28名 |
|               | 施策実施結果 | 2021年度から「法令を超える基準による、本人に対する医師（産業医を含む）の面接・指導の実施（Q55）」と、超勤対象者の上長に対し、産業医からの更なる情報連携強化を実施。                                                  |
|               | 効果検証結果 | 改善傾向にある。<br>〈法定外労働月45時間超の年間年間延べ発生人数（100人当たり）〉<br>・2020年度28名⇒2021年度15.3名                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 社員を対象とした当社の健康課題に関するアンケートの結果、インフルエンザ罹患による休暇が多いなど、インフルエンザ蔓延を抑制すべきといった意見が多く寄せられた。                                                         |
|               | 施策実施結果 | インフルエンザ予防接種を社内実施。費用を会社が一部負担。社内接種の場合は、健保組合補助と合わせ社員の費用負担なし。2018年度より、社内接種の対象を派遣社員、協働者まで拡げる。                                               |
|               | 効果検証結果 | インフルエンザ罹患者は、2019年度8名、2020年度0名、2021年度0名。施策の効果が出ている。                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 I C

英文名: IC CO.,LTD.

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

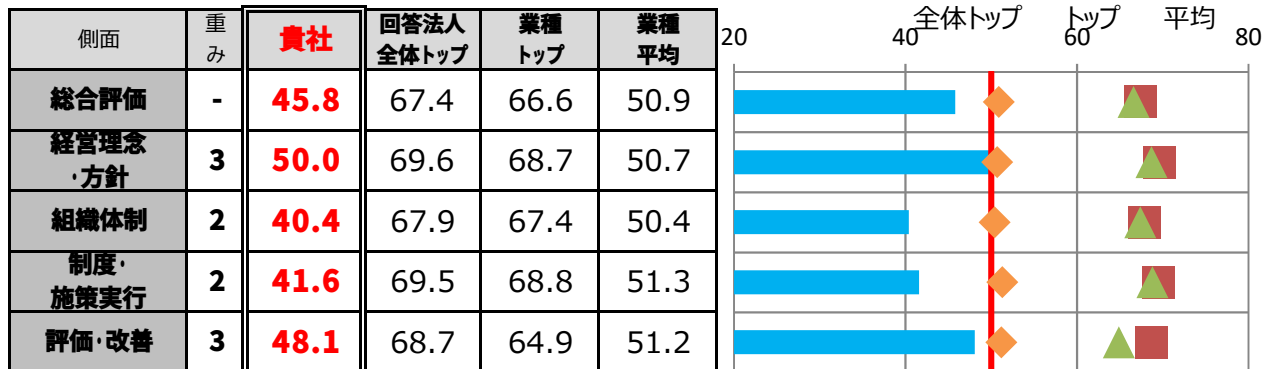
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2151~2200位 / 3169 社中

■総合評価: 45.8 ↑2.4 (前回偏差値 43.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



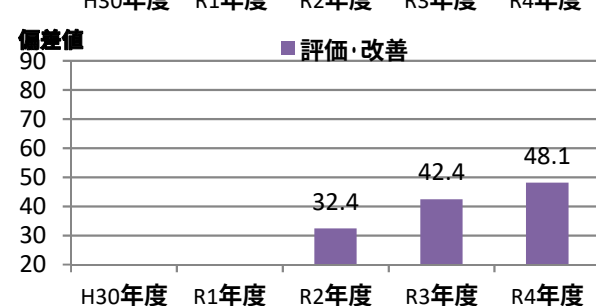
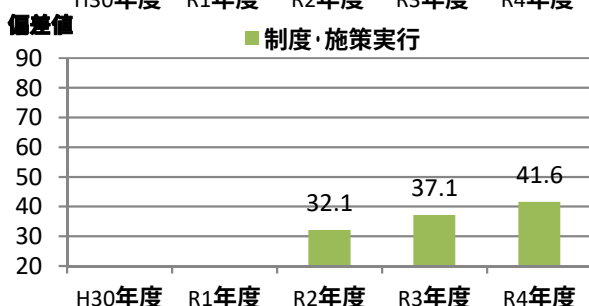
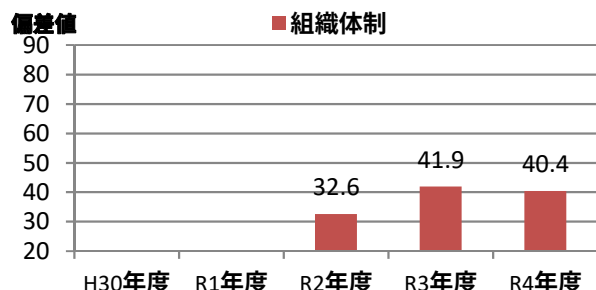
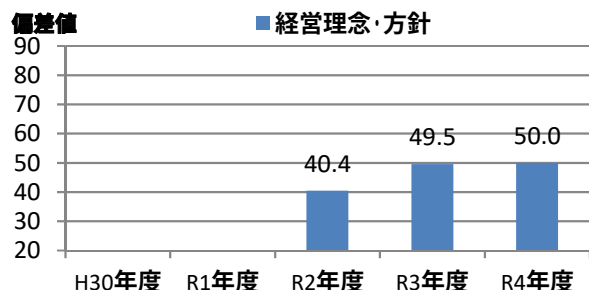
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

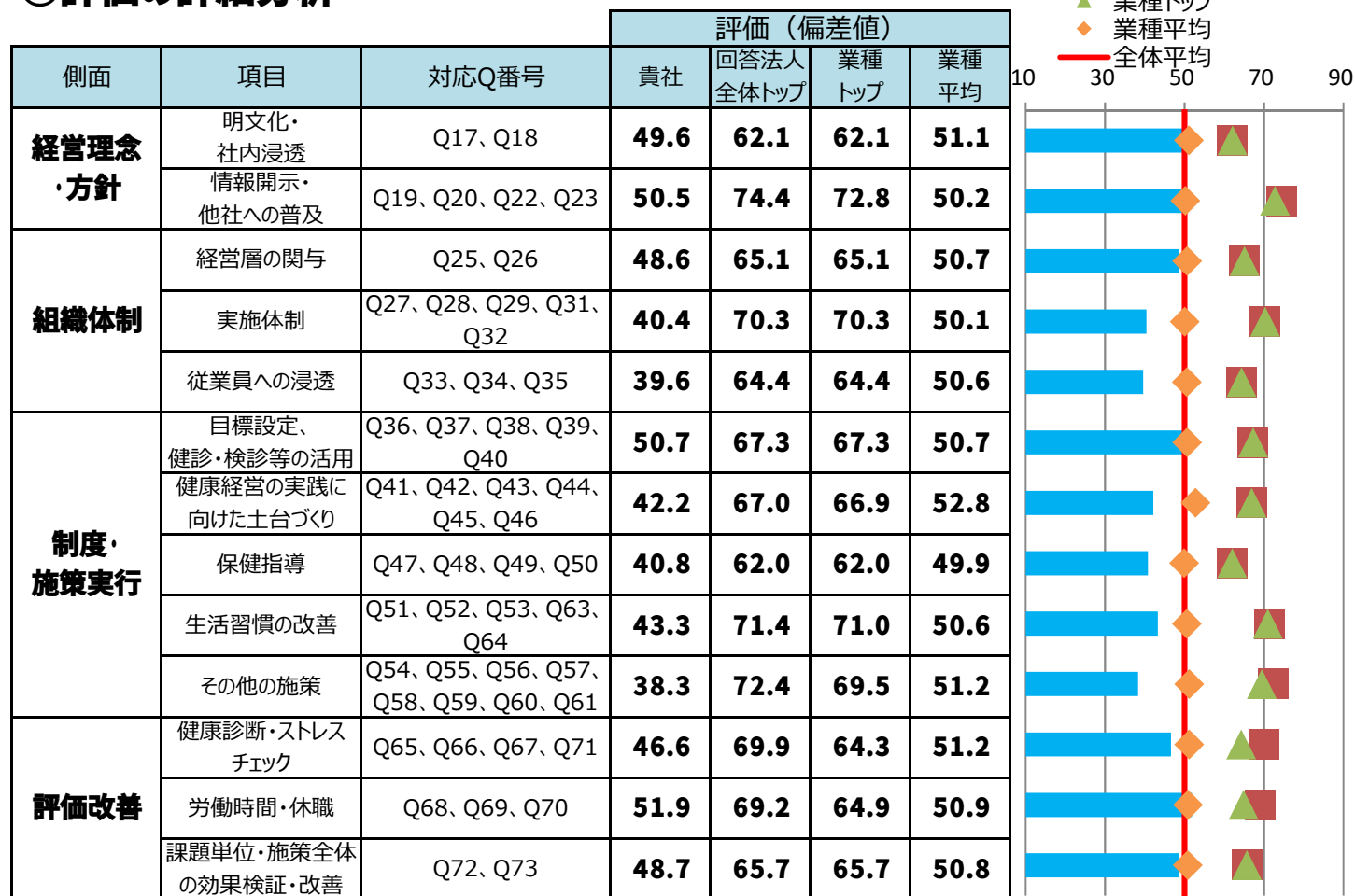
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2301~2350位 | 2201~2250位 | 2151~2200位 |
| 総合評価      | -      | -     | 34.8(-)    | 43.4(↑8.6) | 45.8(↑2.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>弊社業態において従業員がお客様先に常駐しての作業が8割強となる。その様な状況下で生産性の向上とお客様からの信頼を得る上で重要な課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>アブセンティーズム、プレゼンティーズムの低減およびワークエンゲージメントの向上する事に期待している。それにより生産性向上とお客様からの信頼をより得られることを目指す。</p>               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.ic-net.co.jp/esg/healthmanagement.html">https://www.ic-net.co.jp/esg/healthmanagement.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数   |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |          | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>4</b> | 回 | <b>4</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |            |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>5.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>80.0</b> | % |
|------------------------------|------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供     |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | サークル活動を推奨し施設利用料等の金銭支援を行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>14.0</b>                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 会社で提供している自動販売機（飲料）についてカロリー表示を行い健康的な飲料を提供するよう業者と協議 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健保組合提携ジム活用を推奨（広報誌展開）  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>4.0</b>            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 44.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 43.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 44.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 43.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.1    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 35.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                  |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                             |
|               | 課題内容       | インフルエンザによるアブセンティーズムの減少を目的とした予防接種全額負担（健保組合補助金含む）を被扶養者含めて実施        |
|               | 施策実施<br>結果 | 全従業員にメールにて周知。206人の従業員が制度を利用。                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | 被扶養者も補助対象にしたことで内82名の扶養者が制度を利用。今後SNS等媒体を増やし周知徹底、幅広く展開し制度を利用してもらう。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                |
|               | 課題内容       |                                                                  |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社イーエムシステムズ

英文名: EM Systems Co., Ltd.

■加入保険者: 大阪薬業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

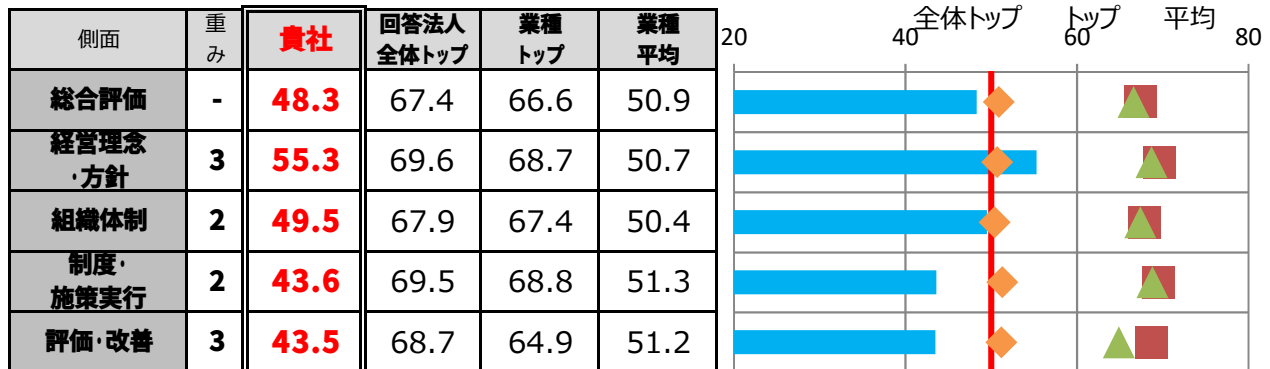
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 3169 社中

■総合評価: 48.3 ↑5.4 (前回偏差値 42.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



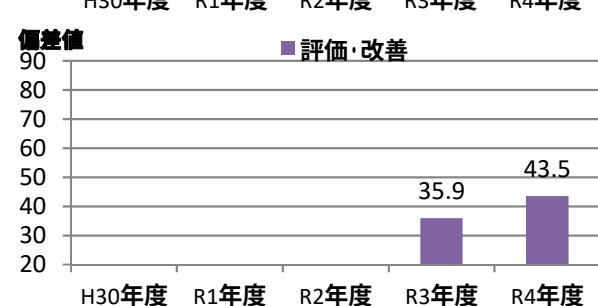
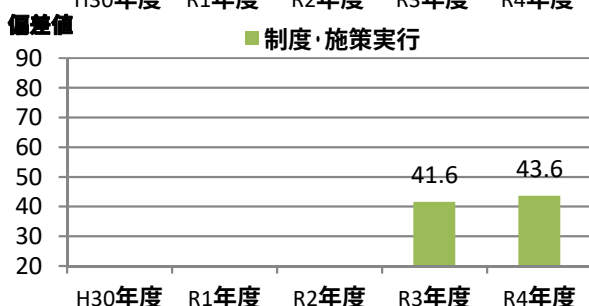
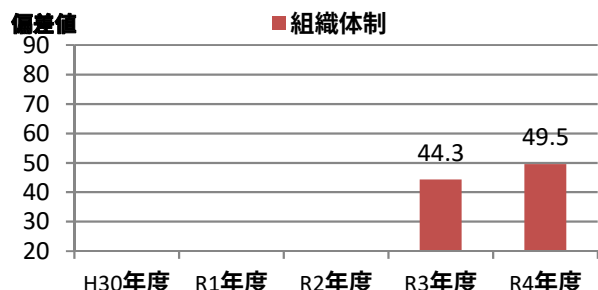
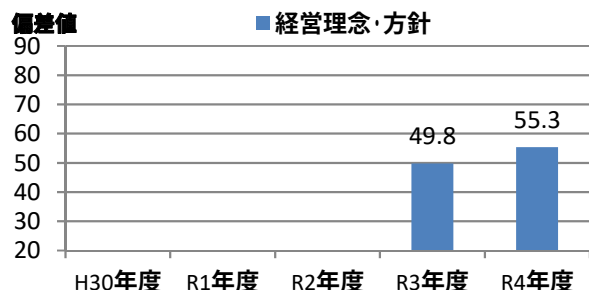
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

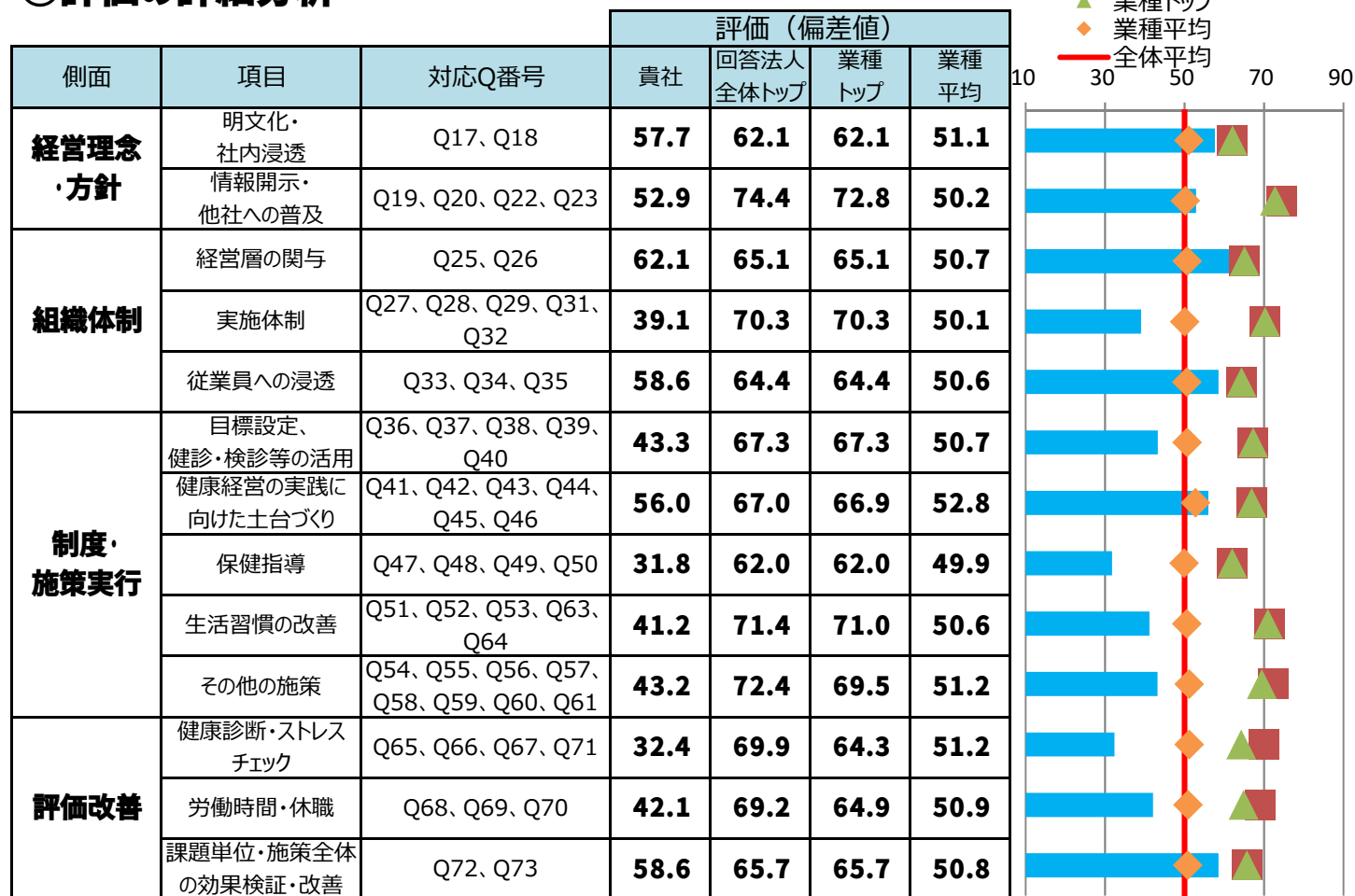
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2251~2300位 | 1851~1900位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 42.9(-)    | 48.3(↑5.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                            |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>従業員の健康維持・増進と働きやすい職場環境の整備など仕組み、制度の改善が課題である。</p>                                                                     |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営の各施策の実施により、「健康でいきいきと長く働き続けることができる」「パフォーマンスを最大限に発揮して働くことができる」ことを理想とし、従業員エンゲージメントの調査結果が2030年時点で、2021年時点から比較して1.0pt 以上の数値改善を目標とする。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                               |
| URL    | <a href="https://emsystems.co.jp/sustainability/social.html">https://emsystems.co.jp/sustainability/social.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 15     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 26.9 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | グループウェアのチャットを利用可能にし、勤務場所が異なる社員同士の円滑なコミュニケーションが可能 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                             |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 漢方観点から見た季節の食養生についての健康教室を実施。全社員が生活に組み込める環境を設置する。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウォーキングイベントを実施。アプリの配布と成績上位チームへ、参加チームに抽選で景品を進呈。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 74.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 30.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 35.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 43.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 48.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 39.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                           |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | メタボリックシンドローム予備軍対象者が健保全体と比較して約3%も多く、その原因となる健康状況・生活習慣の中でも運動習慣リスクを保有する割合が健保全体と比較して特に高い状況となっており、従業員の運動習慣の定着化が喫緊の課題である。                        |
|               | 施策実施結果 | 国内グループ企業を対象に、アプリを利用したウォーキングイベントを開催。初回の参加者数目標は社員の2割の112人だったが、チラシを作成して貼るなど事前告知に力を入れた結果、360人が参加した。                                           |
|               | 効果検証結果 | 定性的な効果を把握するために参加者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち69%が「以前より歩くようになった」と回答、62%が「健康に対する意識が高まった」と回答した。初回は参加しなかった社員の中にも「次回は参加したい」という声もあがっている。               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルス感染拡大を受け、当社もテレワーク等の新しい働き方がスタンダードになりつつあり、オンラインツールを利用する等、直接顔を合わせない工夫が広がっていることから、社員間の目的以外の会話が期待できる場が減少。コミュニケーションの促進や組織の一体感の醸成が課題である。 |
|               | 施策実施結果 | 国内グループ企業を対象に、アプリを利用したウォーキングイベントを開催。参加者全員の歩数ランキングを確認でき、いいね！を送り合う機能が付されているものを選択。参加者360人の多くがいいね！を送り合った。                                      |
|               | 効果検証結果 | 定性的な効果を把握するために参加者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち66%が「ウォーキングイベントを通してコミュニケーションが増えた」と回答した。                                                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ウェザーニューズ

英文名：weathernews Inc.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

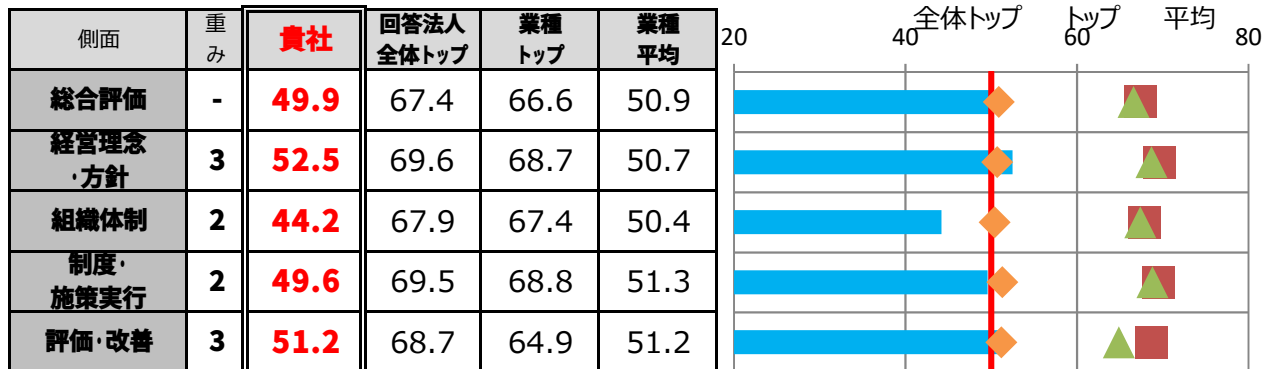
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1651～1700位 / 3169 社中

■総合評価： 49.9 ↑6.5 (前回偏差値 43.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



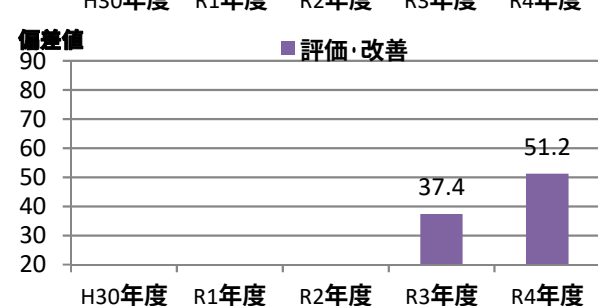
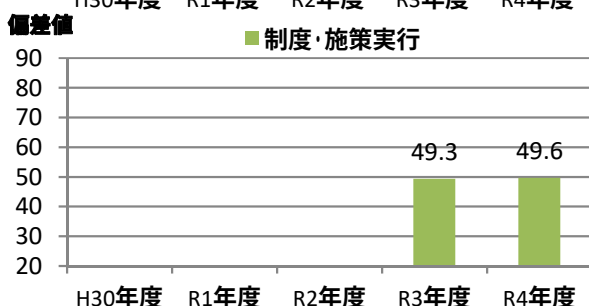
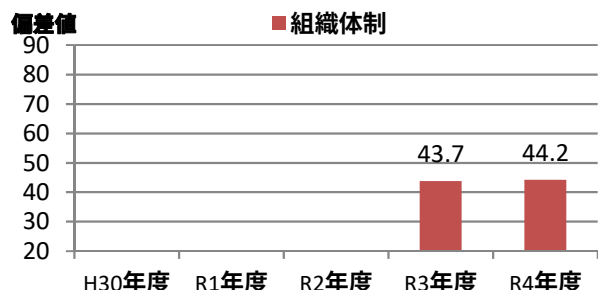
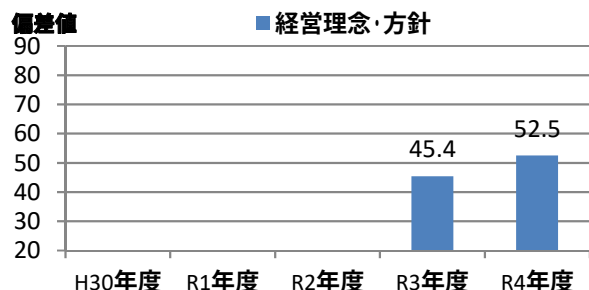
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

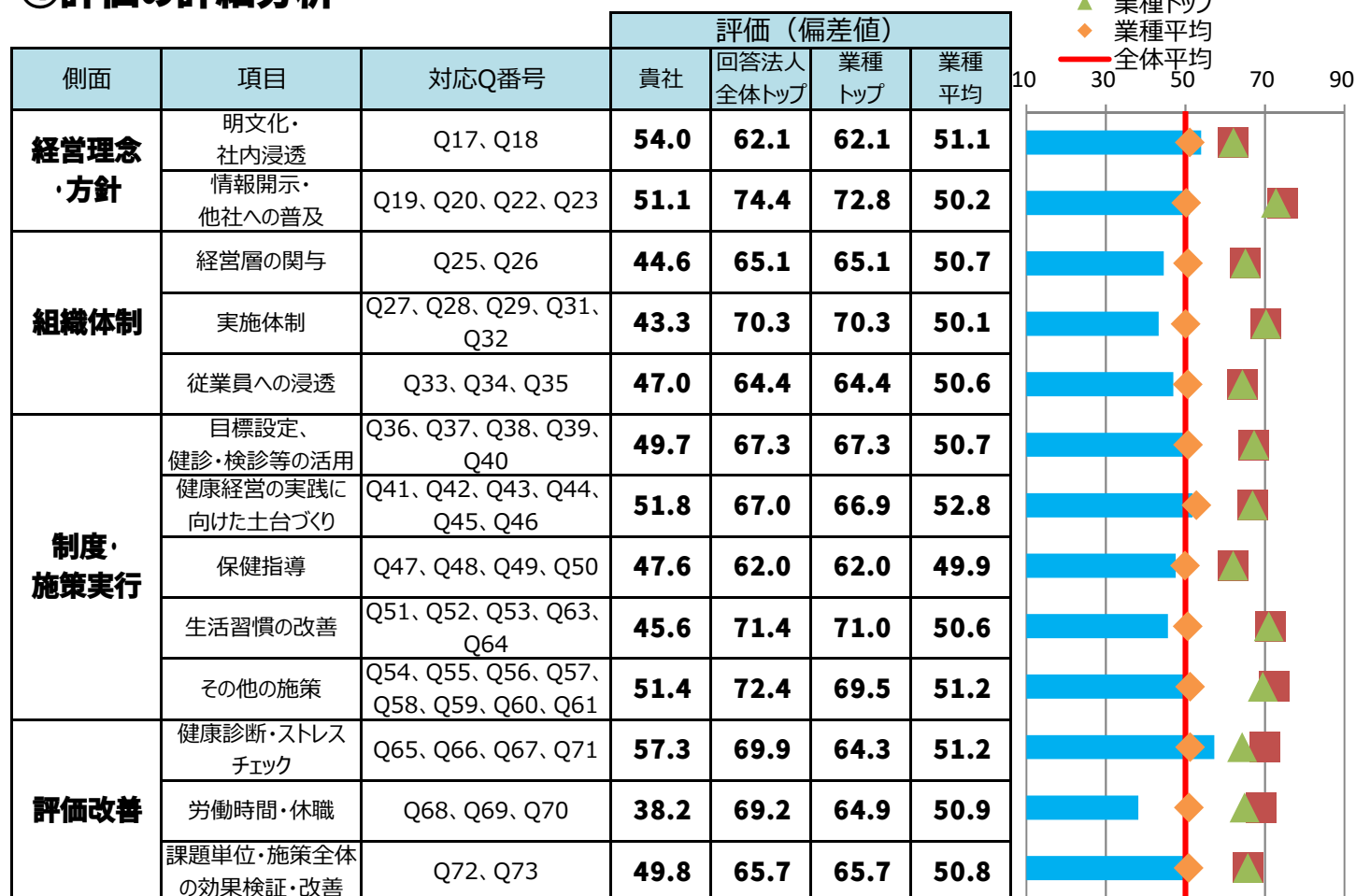
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2201～2250位 | 1651～1700位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 43.4(-)    | 49.9(↑6.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                  |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>気象による災害リスクは24時間365日絶え間なく存在することから、当社においては、一部のスタッフは、交代勤務制となり、通常勤務スタッフと比較して、身体的に負担がかかりやすいため、特に深夜業従事者に対する健康管理とメンタルヘルスケアが必要と捉えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康維持・増進活動に対する積極的な支援と推進によって、スタッフが持てる力を存分に発揮して、豊かで健康な社会の発展に貢献する会社を目指す。具体的には健康診断受診率100%、産業医による要所見者への二次検査勧奨実施、専門医による保健室を設置することによりメンタル不調に伴う長期の休職者数の低下を目指す。</p>     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://jp.weathernews.com/sustainability/theme04/">https://jp.weathernews.com/sustainability/theme04/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>13</b> | 回 | <b>3</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>57</b> | 回 | <b>7</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>65.9</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>40.3</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                          |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 社員を対象にスポーツサークルを開催。場所の提供、備品の費用負担など全面的にバックアップしている。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>19.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>27.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                        |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                    |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 定期的に無農薬の新鮮な旬の野菜を社員に配布し、健康的な食生活を支援している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>16.1</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                             |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 定期的にフィットネスによる健康促進を行っている他、ヨガや野球、テニス等催し、参加補助金も提供。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>19.2</b>                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>26.7</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>55.2</b> | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>62.0</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 42.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.0    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                 |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容       | コロナ禍の影響が長引く中、リモートワークなどの業務形態も増えた為、スタッフ間の定期的な直接コミュニケーションの機会が少なくなったこと。                                                                                                             |
|               | 施策実施<br>結果 | 毎月1on1を継続的に実施。また、3か月毎に実施者から内容を収集することによりコミュニケーションを強化した。                                                                                                                          |
|               | 効果検証<br>結果 | 1on1を実施することによりスタッフがリーダーとのコミュニケーションを意識的にとれるようになった。2021年12月の1on1実施アンケート結果では、89%が満足と回答。また、ストレスチェック集団分析のうち、総合健康リスク100を超えるチームについて、積極的に個別面談を実施した結果、次年度のストレスチェックでは、総合健康リスクが100以下に下がった。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容       | 正確な労働時間の把握のため、休憩時間・残業時間の実績に応じ定期的なフォローアップを行っていたが、管理監督者においては実施してこなかった。管理監督者についても労働時間の見直しが課題であった。                                                                                  |
|               | 施策実施<br>結果 | 毎月定例会で管理監督者についても労働時間の適正化を確認。                                                                                                                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 2020年度の管理監督者の残業時間が80時間以上90時間未満が4名、90時間以上100時間未満が5名、100時間以上はなしであったが、2021年度は残業時間が80時間以上90時間未満が1名、90時間以上がいなくなった。                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: J F E システムズ株式会社

英文名: JFE Systems, Inc.

■加入保険者: J F E 健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

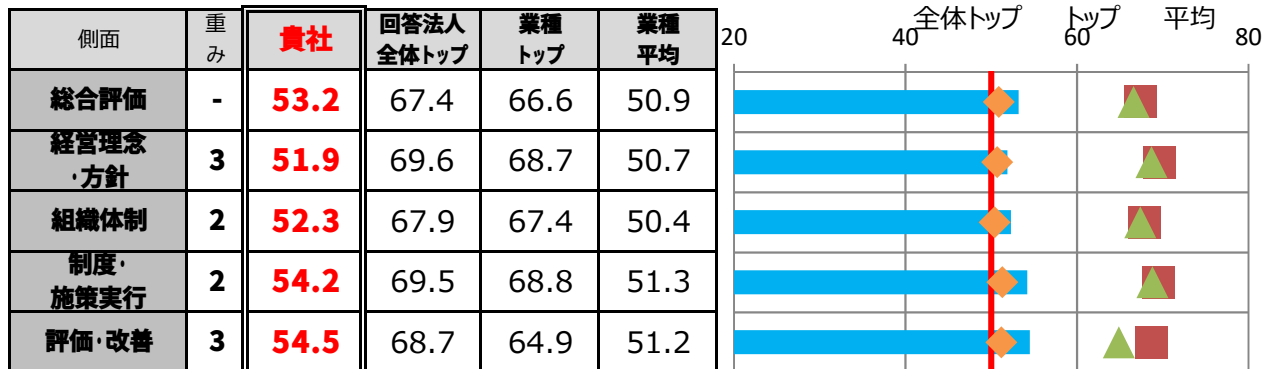
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 3169 社中

■総合評価: 53.2 ↑2.7 (前回偏差値 50.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



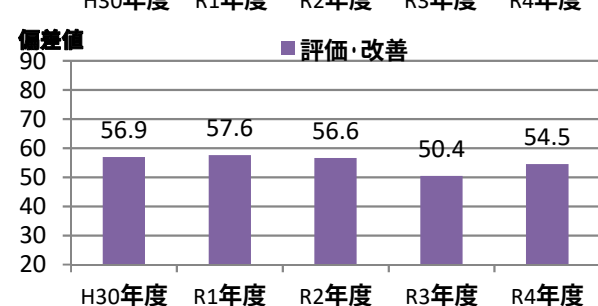
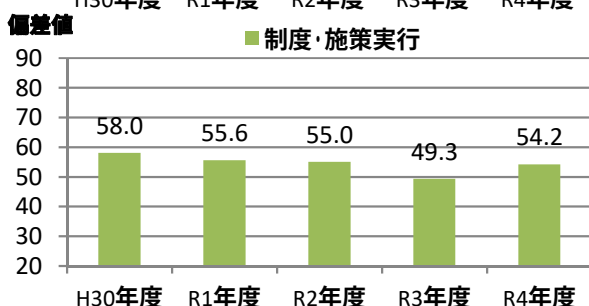
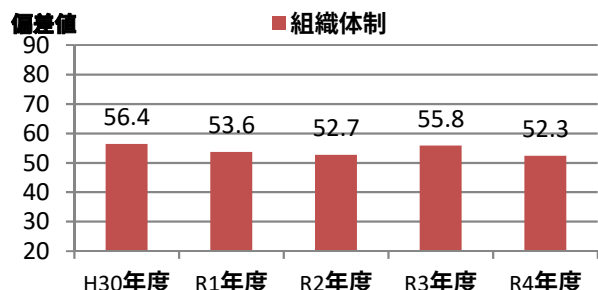
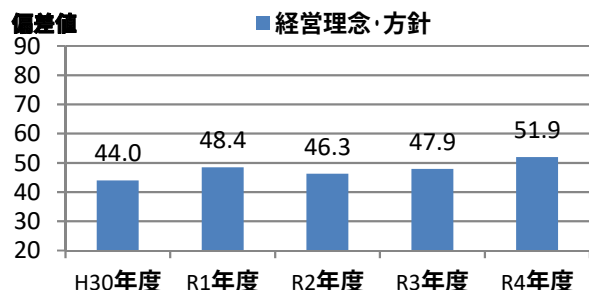
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

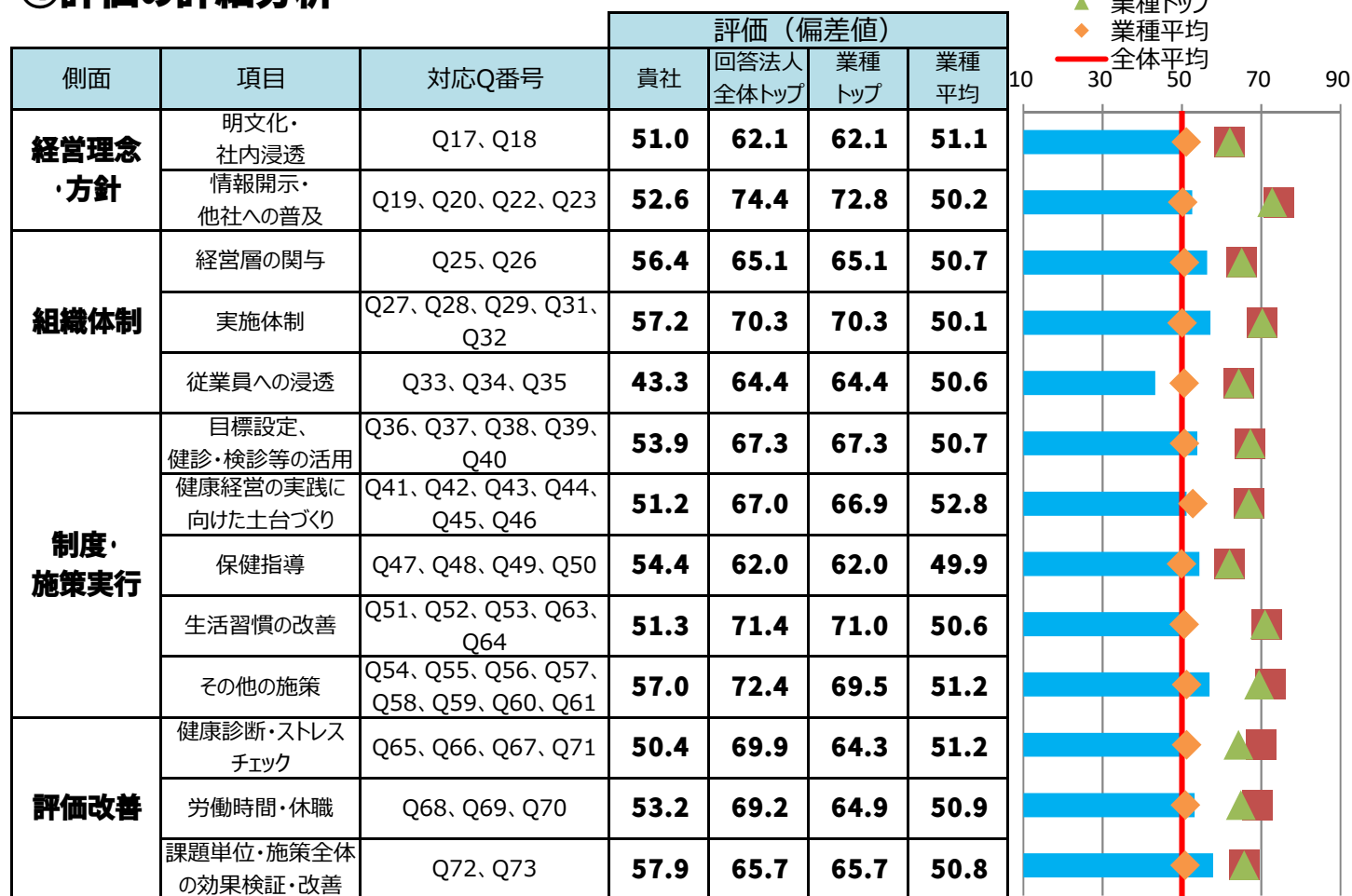
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 751~800位 | 951~1000位  | 1101~1150位 | 1501~1550位 | 1251~1300位 |
| 総合評価      | 53.3     | 53.6(↑0.3) | 52.4(↓1.2) | 50.5(↓1.9) | 53.2(↑2.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                        |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>企業理念の実現のためには、社員一人ひとりの安全と健康は欠くことができないという認識のもと、すべての社員がいきいきと働くことができる職場を実現していきます。（健康宣言より） |
| 健康経営の実施により期待する効果 | わが社は、先進的な情報サービス企業として豊かな社会の形成に貢献し顧客・株主をはじめ関係する方々の信頼に応え新しい価値の創造に努め絶えざる成長をめざします。（企業理念）                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.jfe-systems.com/sustainability/society/health.html">https://www.jfe-systems.com/sustainability/society/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>15</b> | 回 | <b>3</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>18.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                               |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 本社をフリーアドレス対応に整備、希望に応じ実施できる環境構築。一部管理部門を除き多くの部署で導入。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健保提供のアプリで食生活改善に寄与する情報を提供。   |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                  |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 年2回健保がウォーキングイベント開催。目標達成時にはポイントを付与。運動習慣の定着に寄与している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>19.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>11.0</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 41.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                      |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                    |
|               | 課題内容       | メンタル疾患からの復職後に、再発、休職となるケースが少なくない、このため、再発することなく安定した勤務を円滑に取り戻すことができる仕組みが必要である。                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 復職後から3か月間の継続した復帰支援プログラムを導入し、2021年3月～2022年4月迄に復職者19名全員がプログラムに参加                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 参加者のうち、99%がプログラムを終了。プログラム期間中に再発することなく順調に職務に復帰できている。                                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                     |
|               | 課題内容       | メンタル不調に関しては重篤な精神疾患よりもストレス反応による適応障害を発症するパターンが多く。ストレス耐性を高めるためにも認知行動療法等セルフケアについての知識を深める必要がある。           |
|               | 施策実施<br>結果 | 就業時間内に専門医による認知行動療法オンラインセミナー開催（社員の15%が当日に視聴）オンデマンド配信も実施。多くの社員が視聴できるようにした。また、認知行動療法に関する関連図書を各事業所に配布した。 |
|               | 効果検証<br>結果 | セミナーに関しては参加者アンケートを実施。セルフケアに対する知識が深まったとの回答が9割を超えた。                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社インテリジェント ウェーブ

英文名: Intelligent Wave Inc.

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

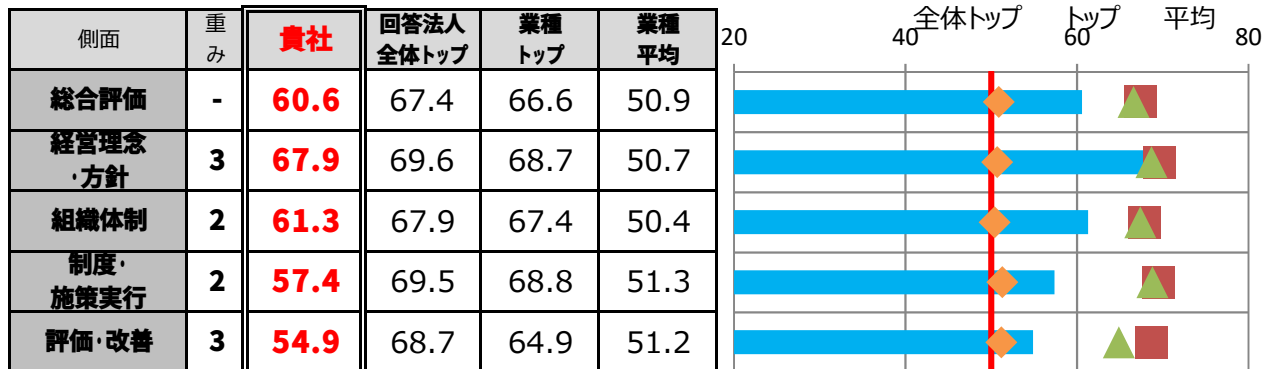
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 3169 社中

■総合評価: 60.6 ↑5.0 (前回偏差値 55.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



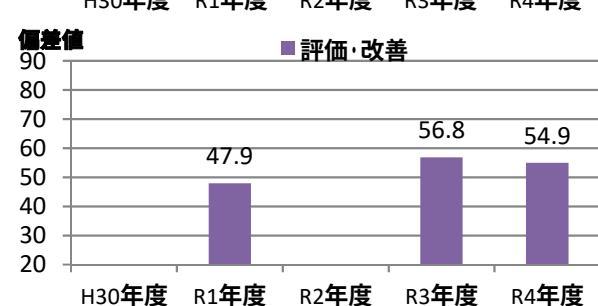
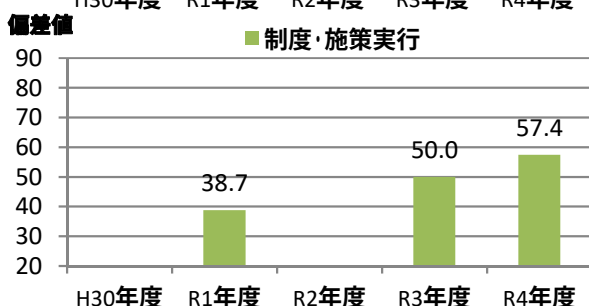
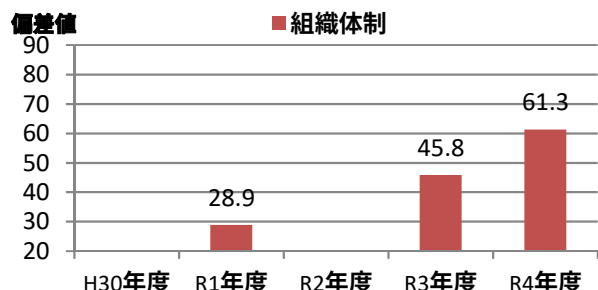
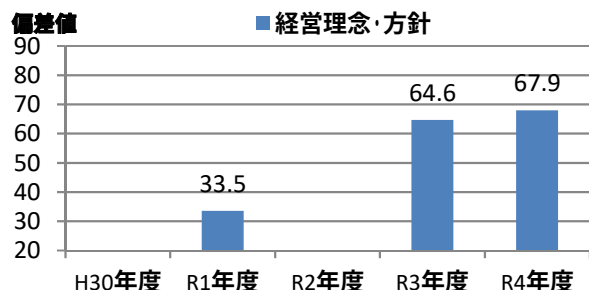
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

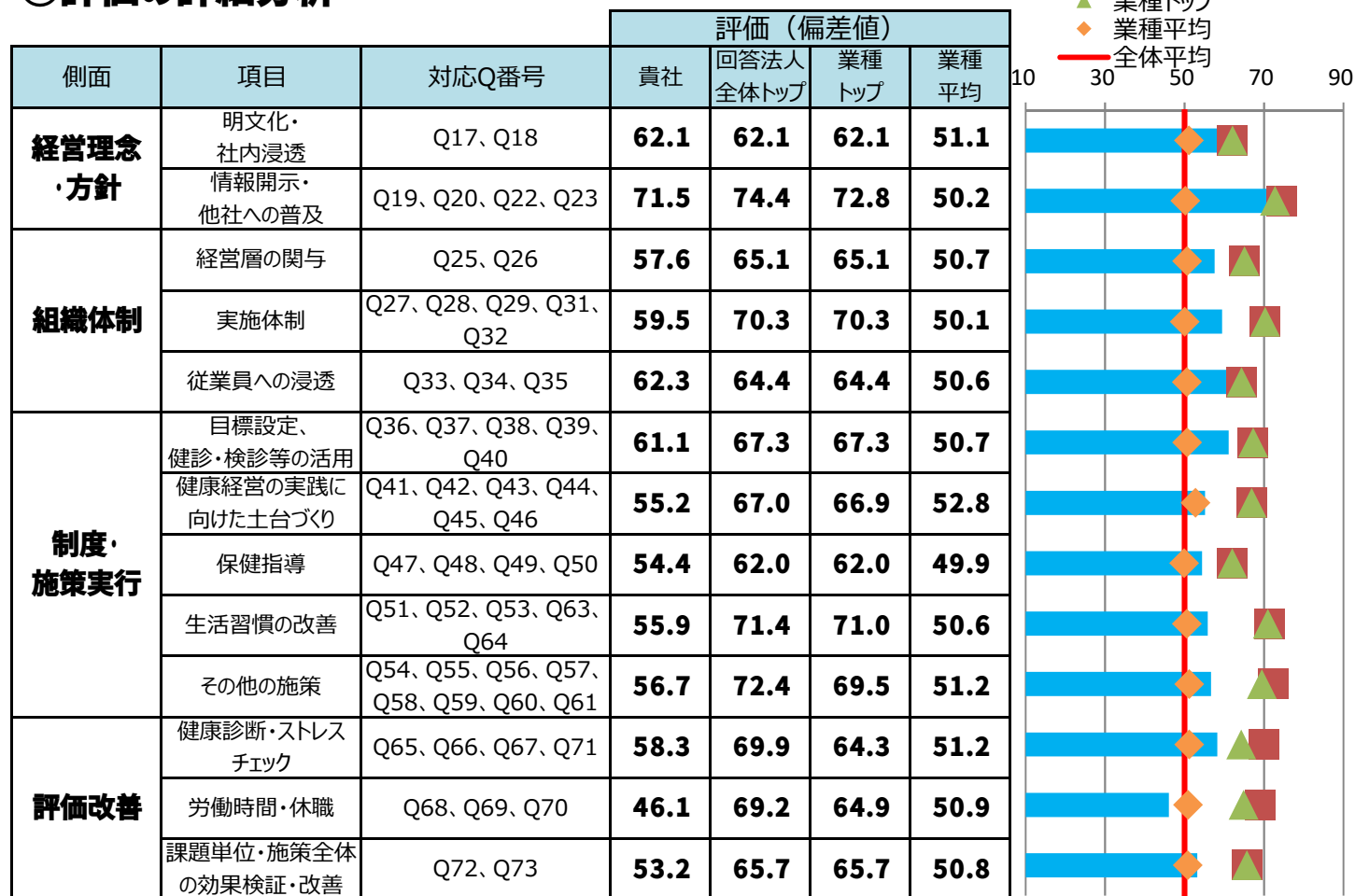
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度 | 令和3年度    | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|-------|----------|------------|
| 総合順位      | -      | 2001~2050位 | -     | 901~950位 | 451~500位   |
| 総合評価      | -      | 37.9(-)    | -     | 55.6(-)  | 60.6(↑5.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社 | 2869社    | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>当社において最も重要な経営資源は人財であり、ESGのSの観点からも従業員の健康に投資していくことは非常に意味がある。当社が中長期的に成長していくために、事業の要となる従業員への健康投資をより高めていく必要がある。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>これまで以上に従業員への投資を行うことで、従業員の生産性の向上、人財の定着、採用率の強化等の効果を期待している。今後、労働時間の維持・削減を始め各種施策を実行し、2020年度比で2023年までにプレゼンティーズムの3%の向上と、業績向上の双方を目指す。</p>       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                 |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.iwi.co.jp/sustainability/health-and-productivity-management/">https://www.iwi.co.jp/sustainability/health-and-productivity-management/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 19     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 15     | 回 | 5                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 93.1 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | チャットアプリを全社員が活用している。WEB社内報を2週に1回掲載し、個人や部門の紹介を行っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 長時間労働かつ夜型勤務からの脱却と健康増進による生産性の向上を目的に無料の朝食サービスを提供している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 51.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場内に運動器具やジム、運動室等を設置                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内のリフレッシュスペースに卓球台やパワープレートを設置し、社員の運動習慣の向上に寄与している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.9 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 100.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                               |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 24時間365日稼働するシステムへの対応やリリース前の繁忙期対応のため、夜勤やシフト制の業務実施等、食生活を含む生活リズムが乱れやすい職場環境の従業員がいる。                                                                               |
|               | 施策実施結果 | 夜型勤務からの脱却と健康増進による生産性の向上を目的に、社員及び当社内に常駐で勤務している協力会社の社員を対象に、平日8時から9時半の間に無料の朝食を提供。当サービスは、全体の約5割の社員が利用。                                                            |
|               | 効果検証結果 | 現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために無料朝食サービス利用者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち45%が「制度の利用により生産性が向上した」と回答した。また、全従業員を対象に行ったアンケートでは31.5%が「この1年間で食生活習慣が改善している」と回答した。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 24時間365日稼働するシステムへの対応やリリース前の繁忙期対応のため、労働時間が長くなる傾向があった。時間外労働を削減し、仕事以外の時間を創出することが課題                                                                               |
|               | 施策実施結果 | 2017年から全管理職参加の月次の会議体を主催し、長時間労働があった部署には経営者から直接指導。社員1人あたりの月平均労働時間は、2017年の179時間から2022年に163時間に減少（9%削減）                                                            |
|               | 効果検証結果 | 2017年から比較して、9%の労働時間が削減できている。一方で、業績は増収増益を実現しており、社員のワークライフバランスを保ちつつ、生産性向上に寄与していると判断している。                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: B I P R O G Y 株式会社

英文名: BIPROGY Inc.

■加入保険者: BIPROGY健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

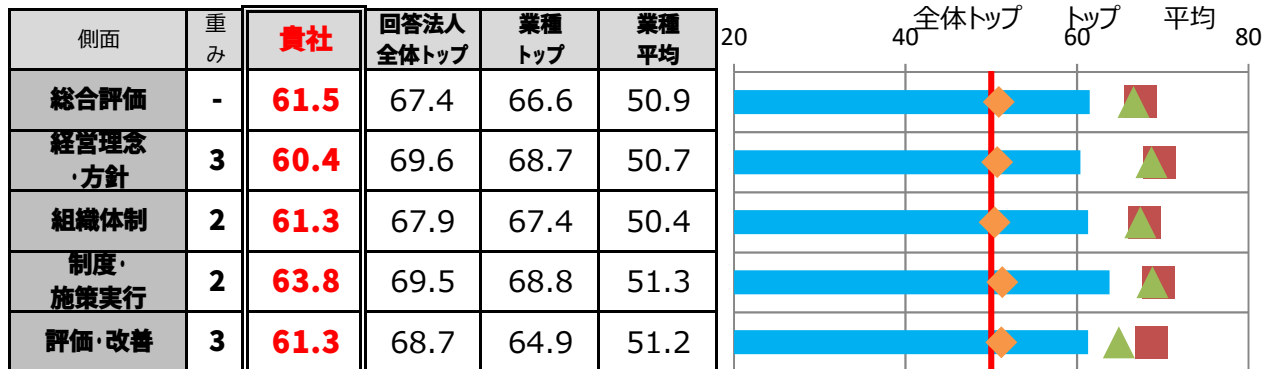
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 3169 社中

■総合評価: 61.5 ↑1.0 (前回偏差値 60.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



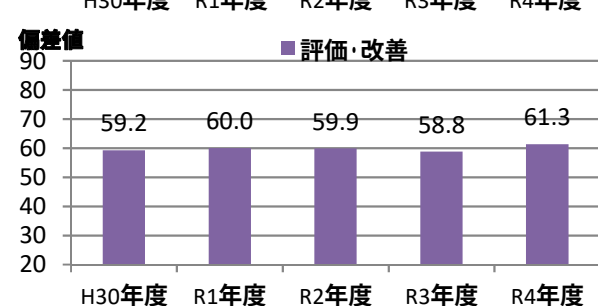
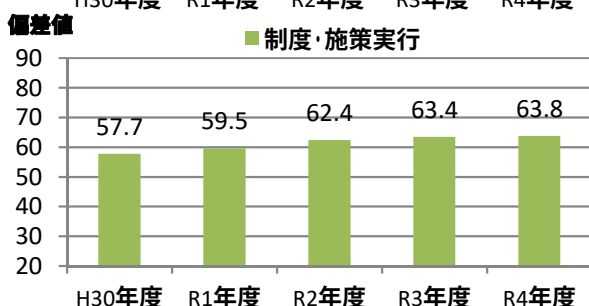
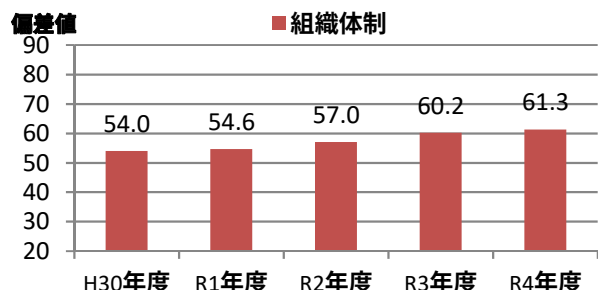
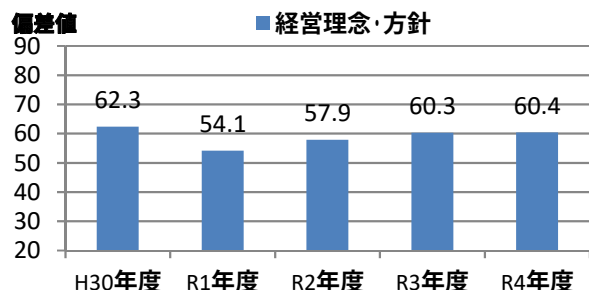
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

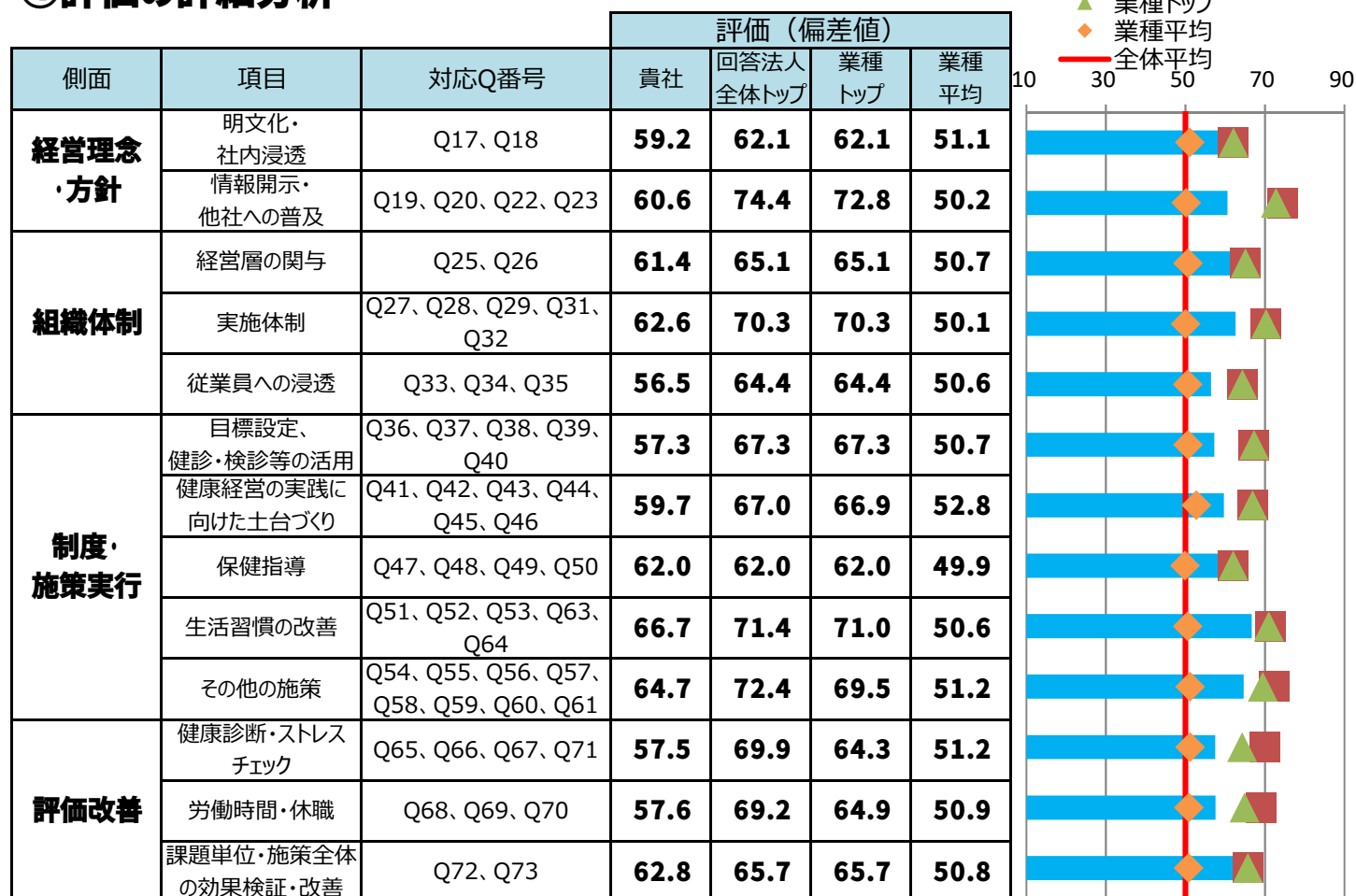
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 301~350位 | 601~650位   | 451~500位   | 351~400位   | 301~350位   |
| 総合評価      | 58.6     | 57.1(↓1.5) | 59.2(↑2.1) | 60.5(↑1.3) | 61.5(↑1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員のウェルビーイング（精神的・身体的・社会的に良好で幸せな状態）を高め生産性や創造力を強化することが企業価値の向上を目指す上で大きな課題である。</p>                                                                                        |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員のウェルビーイングが高まり、労働生産性やエンゲージメントが向上することを期待している。まずは労働生産性指標の一つであるアブセンティズム損失の低減を目標とし、メンタル不調による休職者の総休職日数の低減（2023年度末までに2019～2020年度の平均値の5%減少を達成）および、身体的なリスクが高いⅡ度・Ⅲ度高血圧者への指導対応（2023年度末までに100%対応）を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| URL    | <p><a href="https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/107?response_id=278">https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/107?response_id=278</a> （健康経営）</p> <p><a href="https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/95?response_id=265">https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/95?response_id=265</a> （マテリアリティ）</p> <p><a href="https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/108">https://biprogy.disclosure.site/ja/themes/108</a> （人財データ）</p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>47</b> | 回 | <b>6</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |              |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |              |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供      |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | Microsoft TeamsやYammerによる従業員間のコミュニケーションツールを提供 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 社員食堂でカロリーや塩分を自動表示。野菜の小鉢を提供。ヘルシーメニュー提供しスマートミール認証取得。             |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>71.0</b>                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>95.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                            |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                  |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健康ポイントプログラム（アプリ・Web）にて記録した歩数に応じたインセンティブを提供 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>33.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>12.0</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 61.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 65.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 63.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | メンタルヘルス不調の影響を継続して分析しているが、アブセンティーズムへの影響度が前年度から4ポイント下がったものの、依然としてアブセンティーズム損失全体の約71%を占めていることが判明した。労働生産性を改善するためには、メンタルヘルス不調対策の強化継続が必要である。                                                               |
|               | 施策実施結果 | 健康ポイントプログラムによる歩行・食事・運動改善の促し（全従業員の33%が利用）、カウンセリングの利用促進（高ストレス属性者を抽出し約600名に個別連絡）、オンラインセミナーなどを継続して実施。                                                                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | メンタル不調によるアブセンティーズム損失は、全体の約71%と前年度比4ポイント改善。総休職日数も減少している。引き続き在宅勤務を行っており、前年比で身体指標（肥満・高血圧等）は改善、不定愁訴や生活習慣が若干悪化の状況。コロナ前の2019年比では、以前の傾向と同じく「身体指標」が悪化、その他は改善の傾向であり、コロナ初年度であった2020年度が通常とは異なる傾向になっていたと分析している。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | メンタルヘルスと並び、肩こり・腰痛がプレゼンティーズムに与える影響が大きいと分析。また当社では長期的に従業員の高齢化や女性比率向上を見込んでおり、肩こり・腰痛を訴えるものが更に増加すると予想されるため対策が必要である。コロナ禍での在宅勤務者の増加に伴うデスクワーク環境の悪化も課題となってきた。                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | マッサージチェア、ヘルスキーバ、肩こり腰痛対策アプリ導入（延べ1040人月利用）を実施。また在宅勤務者増加対応としてデスク環境改善セミナー、ヨガセミナー、フィットネスライブ配信を実施（延べ820名参加）。                                                                                              |
|               | 効果検証結果 | 前年度比で肩こりは10%増加、腰痛は増減なし。コロナ禍での在宅勤務者増加・継続の影響が大きいと考えているため継続評価が必要と認識している。セミナー全体の満足度は88.7%と高く、特にデスク環境改善セミナー参加者は受講後、肩こり、目の疲れ、頭痛を感じる日数が30%改善しており、継続して実施に効果があると評価している。                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 都築電気株式会社

英文名: TSUZUKI DENKI CO.,LTD.

■加入保険者: 電設工業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

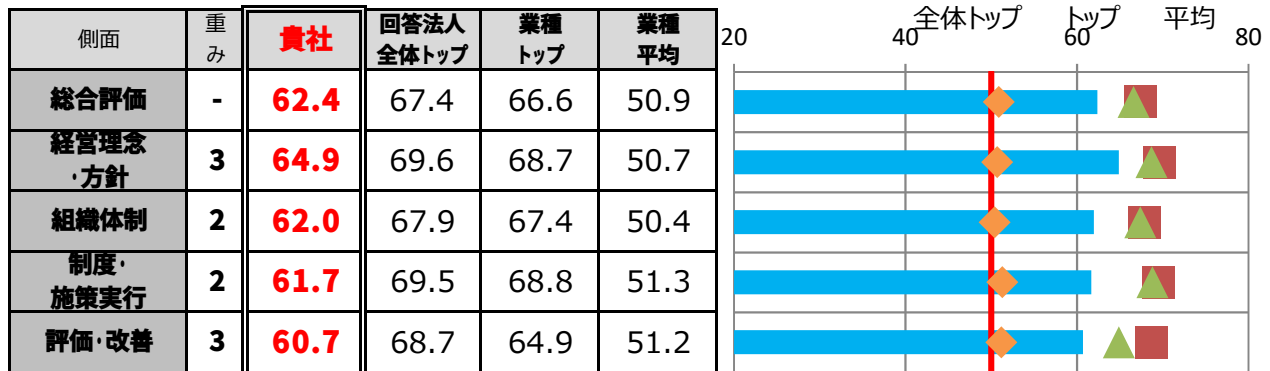
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 3169 社中

■総合評価: 62.4 ↑1.5 (前回偏差値 60.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



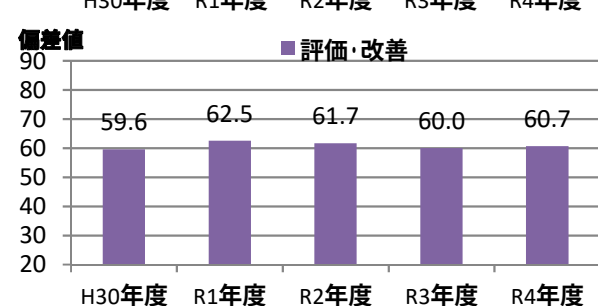
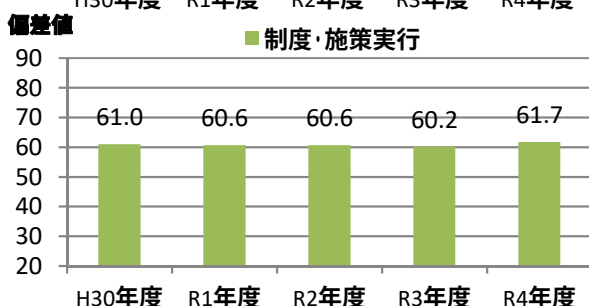
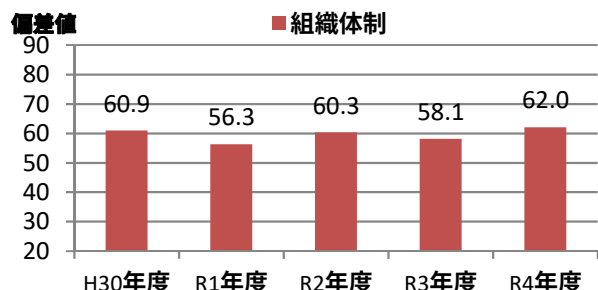
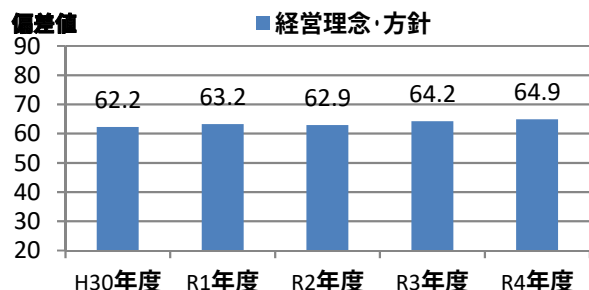
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

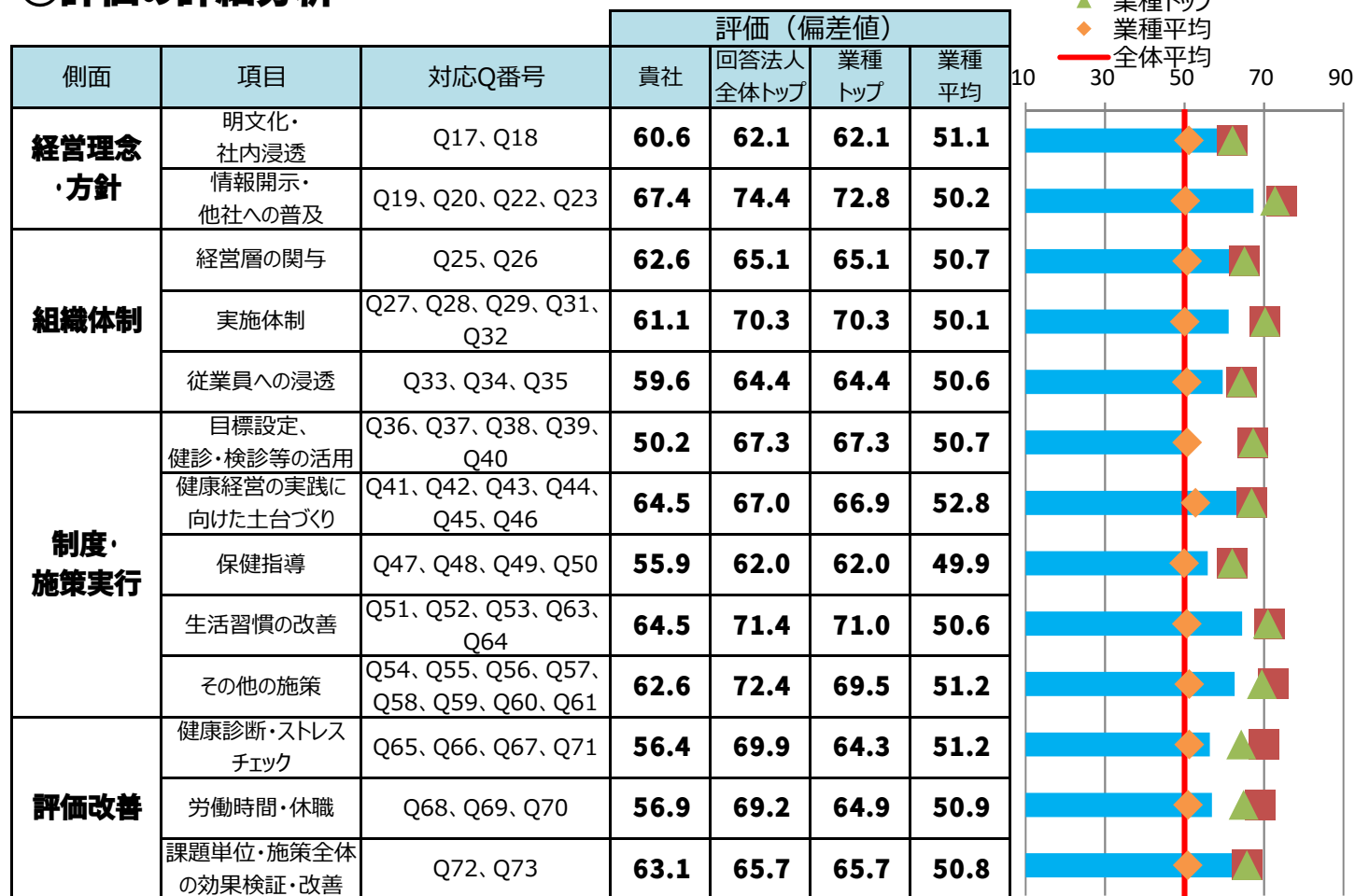
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 151~200位 | 201~250位   | 201~250位   | 301~350位   | 201~250位   |
| 総合評価      | 61.1     | 61.1(↑0.0) | 61.6(↑0.5) | 60.9(↓0.7) | 62.4(↑1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>ツツキグループではパーパスである「人と知と技術で、可能性に満ちた“余白”を、ともに。」を実現するための土台として、従業員と家族をはじめとするステークホルダーの「心身共に健康」を維持・増進することが重要な課題であると考えている。身体や心の状態が健やかであることは、その上位にある「創意工夫・挑戦」や「自己実現」などに安定的・継続的に向き合う基礎であると捉えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営を通じて従業員の「心身の健康」と「創意工夫・挑戦」や「自己実現」など経営理念の実践そのものである「挑戦」を支えたい。目標指標として抑えるべき指標（プレゼンティーズム等）と、高めるべき指標（創造的生産性）を健康経営KGIとして設定し、健康経営KGIに影響するエンゲージメントや仕事満足度等の健康経営中間KPI、それらの土台となる健康状態を表す健康経営アウトカムを指標として設定している。</p>            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.tsuzuki.co.jp/company/health/">https://www.tsuzuki.co.jp/company/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 41     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 43.1 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | ディーセント・ワーク推進の一環として自律性・生産性の高い働き方を実現のためにオフィスリニューアル実施 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | スマートライフチャレンジシステムにて食品摂取多様性ポイントを記録する。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 2021年度オフィスリニューアルにより立ち会議スペース、立って仕事ができるデスクスペースを設置した。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 64.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 58.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 当社では最終的な健康経営の目標の1つとしてプレゼンティーズム低減を目指しているが、プレゼンティーズム損失割合は2019年度15.9%から2020年度17.3%と大きく悪化した。悪化者の特徴を分析すると在宅勤務に不向きな業務の従事者やコミュニケーションに課題を感じている従業員で生産性が低下していることが分かった。コロナ禍による生活・就業環境の変化に応じたコミュニケーションの取り方が課題である。 |
|               | 施策実施結果 | 以下の動画と資料を、社内掲示板でリリースした。施策：新しい働き方のリテラシー向上に向け、ワークスタイルガイドをリリース 総再生回数533回 従業員の4割以上が視聴している。                                                                                                                |
|               | 効果検証結果 | 2021年度はコミュニケーション（気軽さ）のスコアが向上しており、さらにコミュニケーション（気軽さ）のスコアが高い人はプレゼンティーズムの低減に繋がっていることが確認できた。一方で、2021年度の全社的なプレゼンティーズム損失割合については18.0%とさらに悪化していた。身体愁訴やコミュニケーションの他、関係の質や心理的安全性について新たに関係が確認できたため対策を講じていきたい。      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 当社では健康関連の最終的な目標指標として健診結果の適正者数の向上を目指している。高血圧・高血糖のリスク者や肥満者は他社データと比較して多くないが、コロナ禍において、肥満者は増加傾向にあること、肥満と高血圧・高血糖に相関があることが分かった。体重増加者は特に20代、30代の若年層に多いことも分かり、健診状態にかかわらず全社的に肥満予防のための生活習慣の維持・改善に取り組むことが課題である。   |
|               | 施策実施結果 | 運動や食事などの生活習慣改善施策をオンライン化。2021年度の参加率は55% RIZAPの生活習慣と運動に関するセミナーを全2回開催。アーカイブ配信を実施。2021年度の参加率は43.1%であった。                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 2020年度に在宅勤務による運動量低下によって悪化していた運動習慣が2021年度改善傾向となり、食事習慣も顕著な悪化は認められない。肥満者や、高血圧・高血糖については顕著な変化はないが改善傾向にある。健康管理システム導入と専属の産業医契約により、健診結果が適正ではない対象者を特定し改善に向けての勧奨が可能となったことから、生活習慣リスク者に積極的な参加を働きかけ施策を実施していきたい。    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：鈴与シンワート株式会社

英文名：SUZUYO SHINWART CORPORATION

■加入保険者：鈴与健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

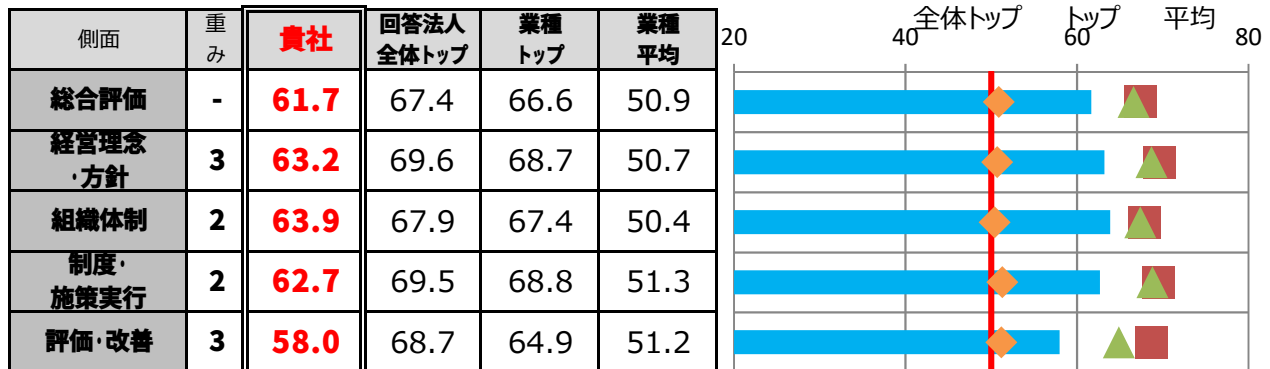
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.7 ↑0.2 (前回偏差値 61.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



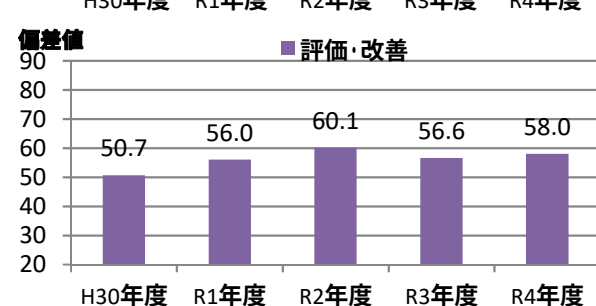
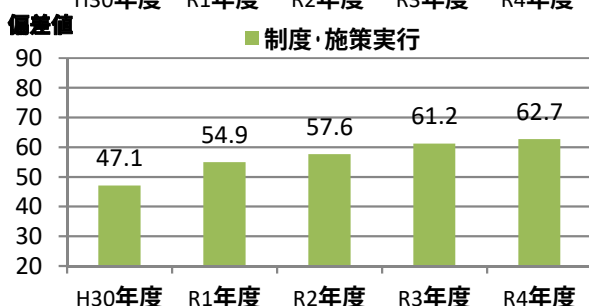
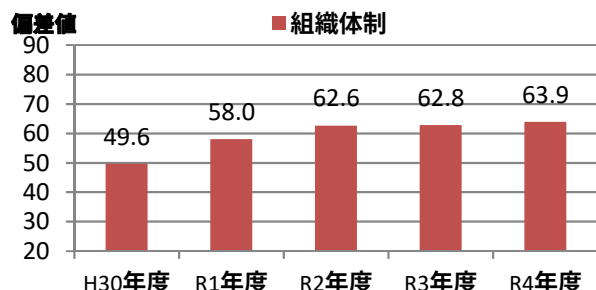
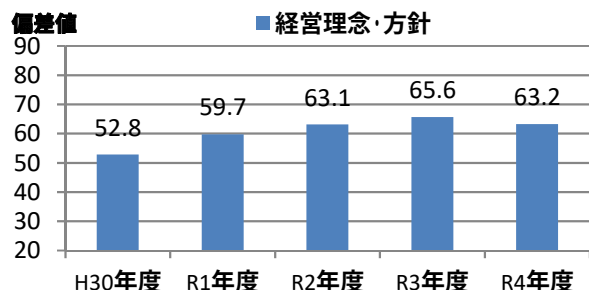
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

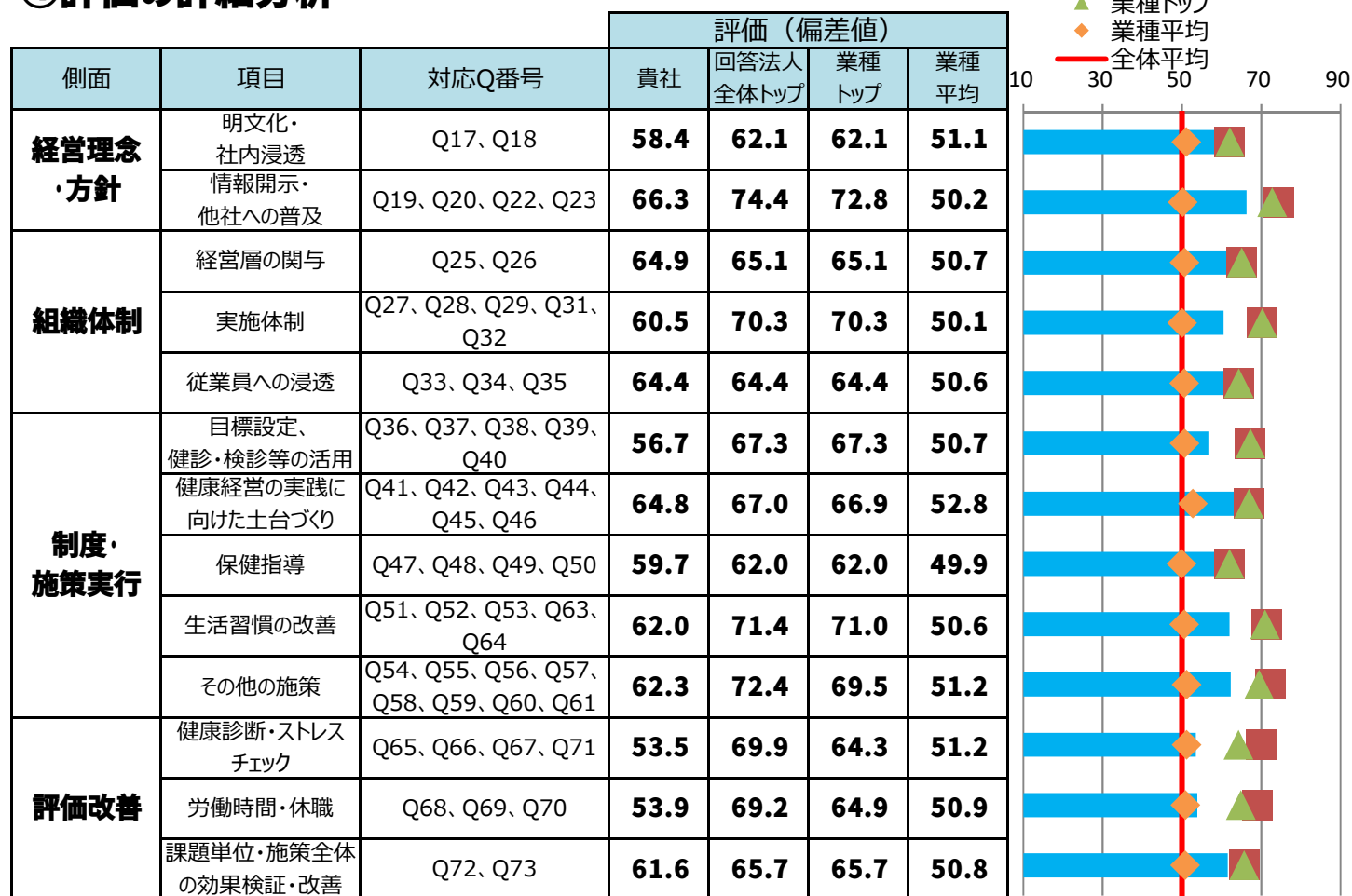
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1001～1050位 | 551～600位   | 251～300位   | 251～300位   | 301～350位   |
| 総合評価      | 50.0       | 57.3(↑7.3) | 61.0(↑3.7) | 61.5(↑0.5) | 61.7(↑0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                            |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>IT企業である当社にとって、従業員こそが最大の財産であり、従業員一人ひとりの価値の総和が企業価値であり、その成長は企業価値の向上に直結すると考えている。中長期的な企業価値向上と持続的な成長のため、「従業員一人ひとりが心身ともに健康で生き活きとビジネスの現場で活躍できること」を経営上の課題として、健康経営の施策を推進する。</p>         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>「従業員一人ひとりが心身ともに健康で生き活きとビジネスの現場で活躍できること」の指標として、ワークエンゲージメント指数の向上、さらにその効果として、営業利益率向上を指標とする。ワークエンゲージメント指数は、活力、熱意、没頭を問う設問で測定し、現在3.14、今年度目標3.22、5年後には3.50を目指す。営業利益率は現在2.53%、今年度目標は2.90%、5年後は3.00%超を目標とする。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.shinwart.co.jp/company/health.html">https://www.shinwart.co.jp/company/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>13</b> | 回 | <b>12</b>         | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>12</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>32.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>88.5</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |              |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 社内ポータル「On-line Café」開設でコミュニケーション活性化。チャットアプリで雑談可能に。 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | アプリで個々人の課題認識を踏まえた食生活改善に繋がる目標を設定し、行動を記録、行動変容を促している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>66.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |            |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                       |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 会社で加入する福利厚生サービスを通じて職場外のスポーツクラブの利用補助を実施している。 |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>2.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>17.3</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>5.6</b>  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 60.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | かねてより、メタボリックシンドロームとしての内臓脂肪型肥満を起因とする糖尿病、高血圧症、高脂血症該当者及びこれらの予備軍の割合が高いことに着目。過去3年度の健診結果における35歳以上のBMI25以上者の割合は2018年度44.5%→2019年度43.3%→2020年度44.1%と高い状態で推移、世間と比較し生活習慣病発症リスクが高い傾向が続いており、特定保健指導活用を強く働きかけ、改善策を推進中。 |
|               | 施策実施結果 | 2020年度に続き保健師・管理栄養士と1対1で実施する3か月間のオンライン生活習慣改善プログラムを実施。実施率は2020年度の63.2%を大幅に下回る43.8%となったが、世間の倍程度の実施率を維持。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 35歳以上で適正体重を維持できていない従業員の割合は37.2%と、2020年度実績44.1%から大きく改善した。2019年度・2020年度に連続して特定保健指導を受けた従業員62名のうち51.6%の体重が平均3.42kg減少し、2021年度の改善に繋がったことから、特定保健指導がその後の運動習慣や食生活改善等の行動変容に繋がった結果として次年度の健診結果に統計的に有意に効果として現れたことを確認。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                                                                          |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                                                                          |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ビジョン

英文名: Vision Inc.

■加入保険者: ひかり健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

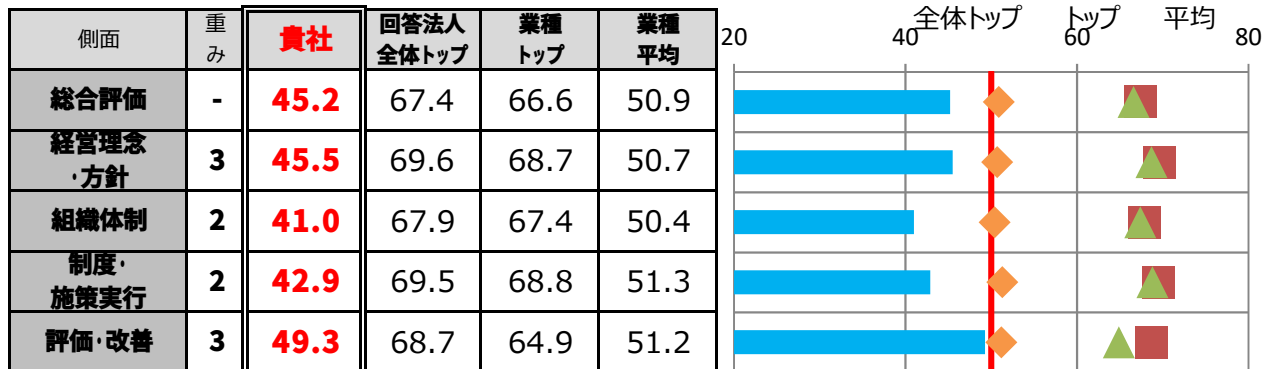
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 3169 社中

■総合評価: 45.2 ↑8.2 (前回偏差値 37.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



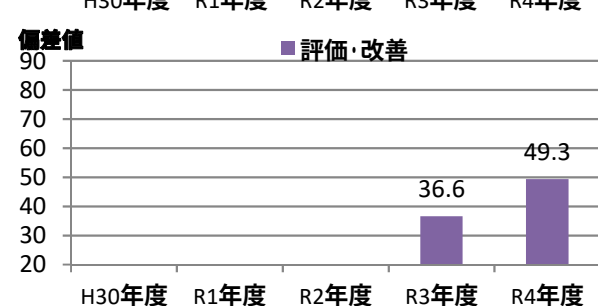
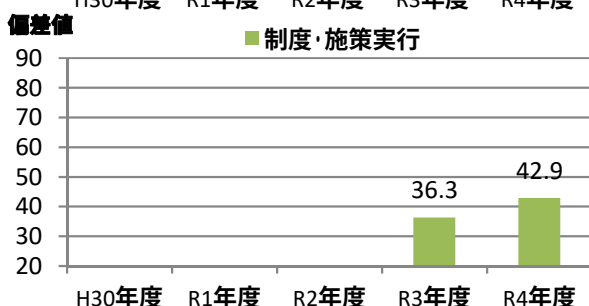
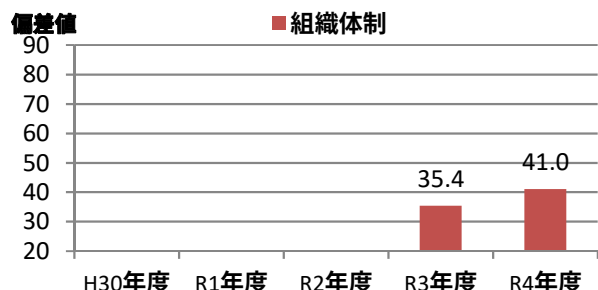
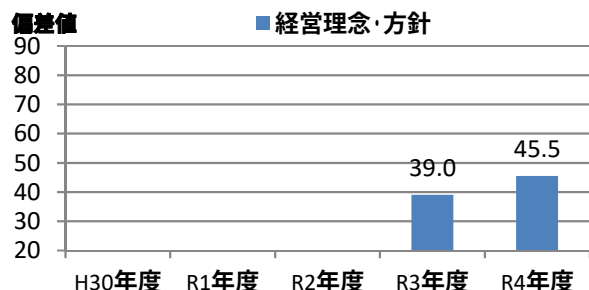
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

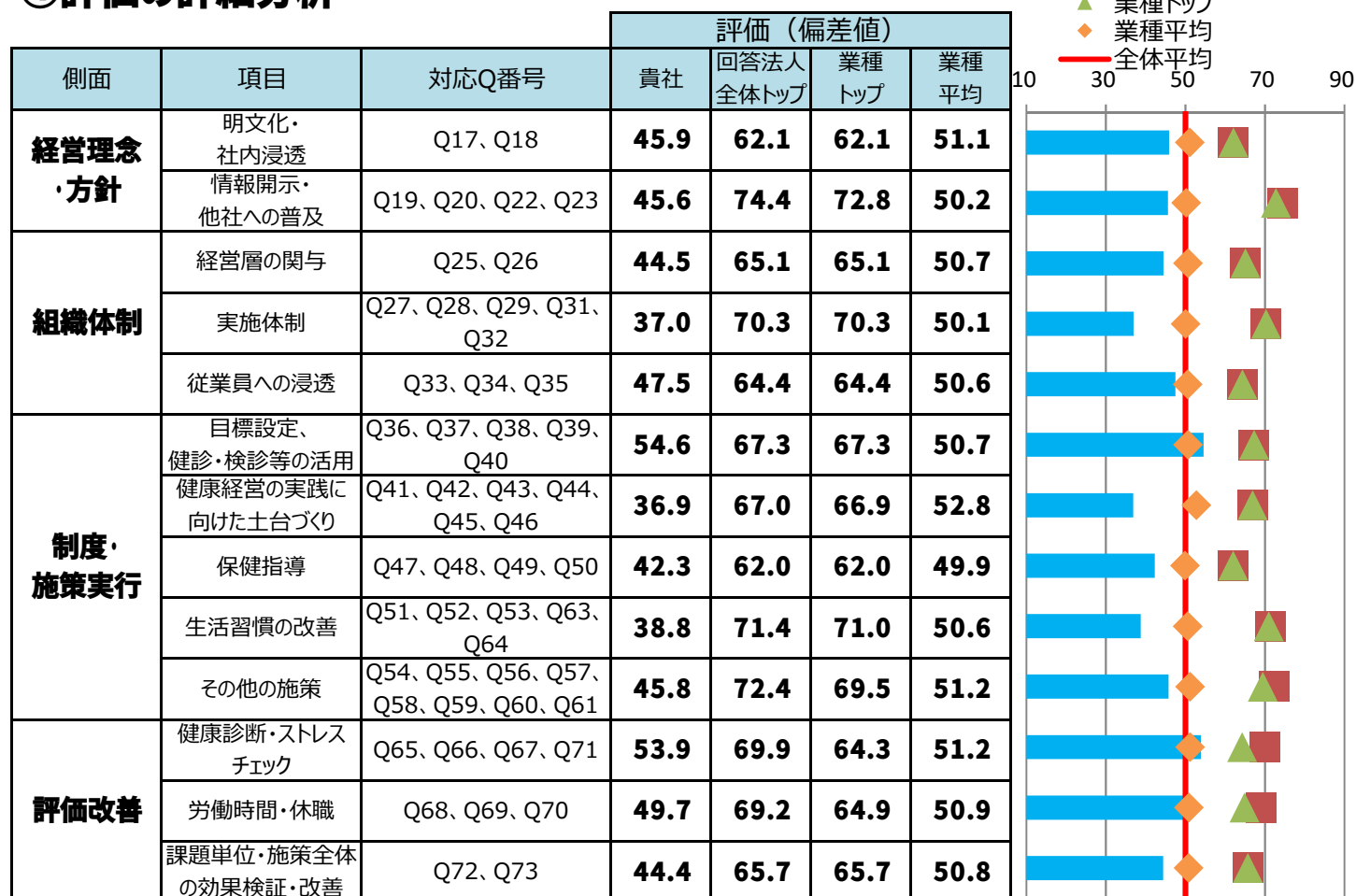
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2551~2600位 | 2251~2300位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 37.0(-)    | 45.2(↑8.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>労働人口が減少する中で、全ての従業員に健康で長く働いてもらうことが、事業活動を推進する上で大きな課題である。</p>               |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>適正な労働時間や有休取得率を向上させ、ワークライフバランスを確保することで、従業員が長く働きたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、5年後の平均残業時間18時間を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.vision-net.co.jp/company/health-management.html">https://www.vision-net.co.jp/company/health-management.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 5                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内SNSを使用し、業務上の情報共有の他、サークル活動における情報共有も行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 歩数管理アプリを各自のスマートフォンにインストールし、日々の歩数を計測し、ランキング発表している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 35.8                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 37.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                             |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                   |
|               | 課題内容   | テレワークを導入したことにより通勤に伴う運動機会が低下している。現在の健康状態にかかわらず生活習慣病罹患防止に備えて、従業員の健康意識の醸成が課題。                                                  |
|               | 施策実施結果 | 歩数管理アプリを各自のスマートフォンにインストールし、日々の歩数を計測する。個人別および部署別で競わせるイベントを開催することで、徒歩で移動することを意識する従業員が増えた。                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、イベント参加者にヒアリングしたところ、「徒歩で移動することを意識するようになった」と回答した。                                               |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                            |
|               | 課題内容   | 上司と部下の人間関係のみならず、同僚間、事業所内、他部署とのやりとりそれぞれの場面において人間関係がうまくいかず、ストレス関連疾患に罹患する従業員や退職する従業員が存在する。安定して人材を確保するためにメンタルヘルス不調者の早期発見、対応が課題。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | メンタルヘルス不調にかかわらず、欠勤日数が増加気味の従業員が発生した場合は「人事部門へ連絡、また希望がある場合は産業医との面談を実施すること」を社内通知した。                                             |
|               | 効果検証結果 | 産業医による面談回数は増えたものの、メンタルヘルス不調による休業者数が減少した。                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社USEN-NEXT HOLDINGS

英文名: USEN-NEXT HOLDINGS Co.,Ltd.

■加入保険者: USEN-NEXT GROUP健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

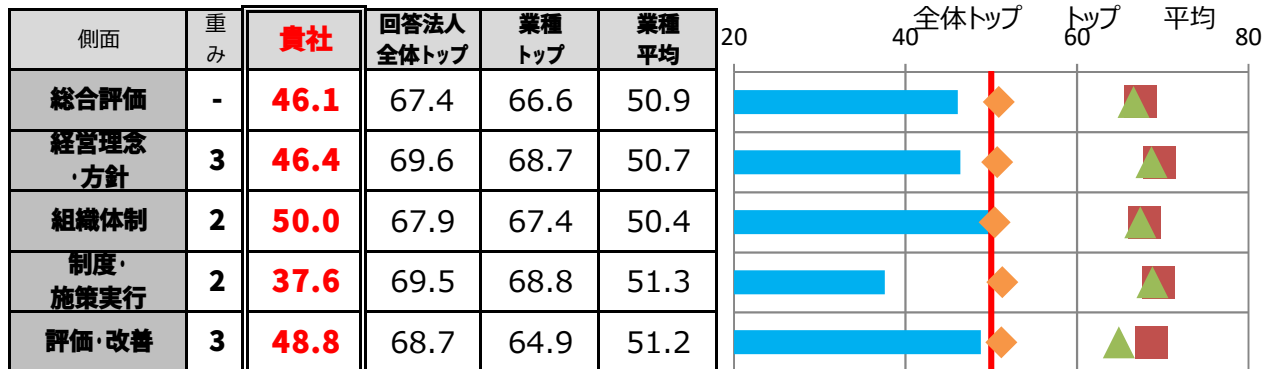
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2151~2200位 / 3169 社中

■総合評価: 46.1 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



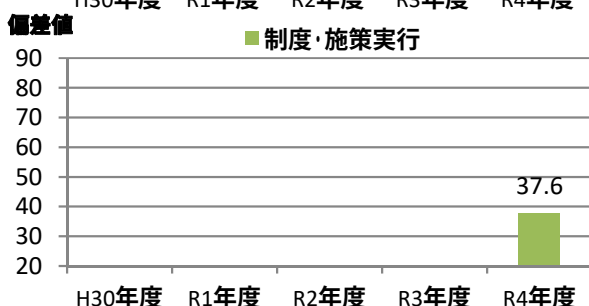
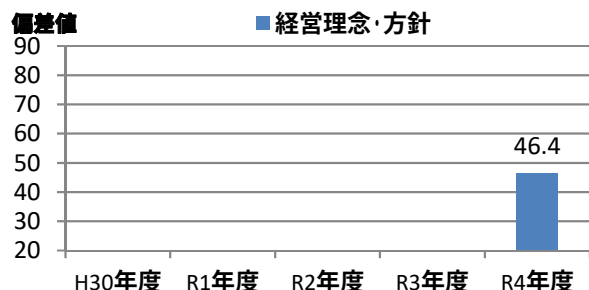
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

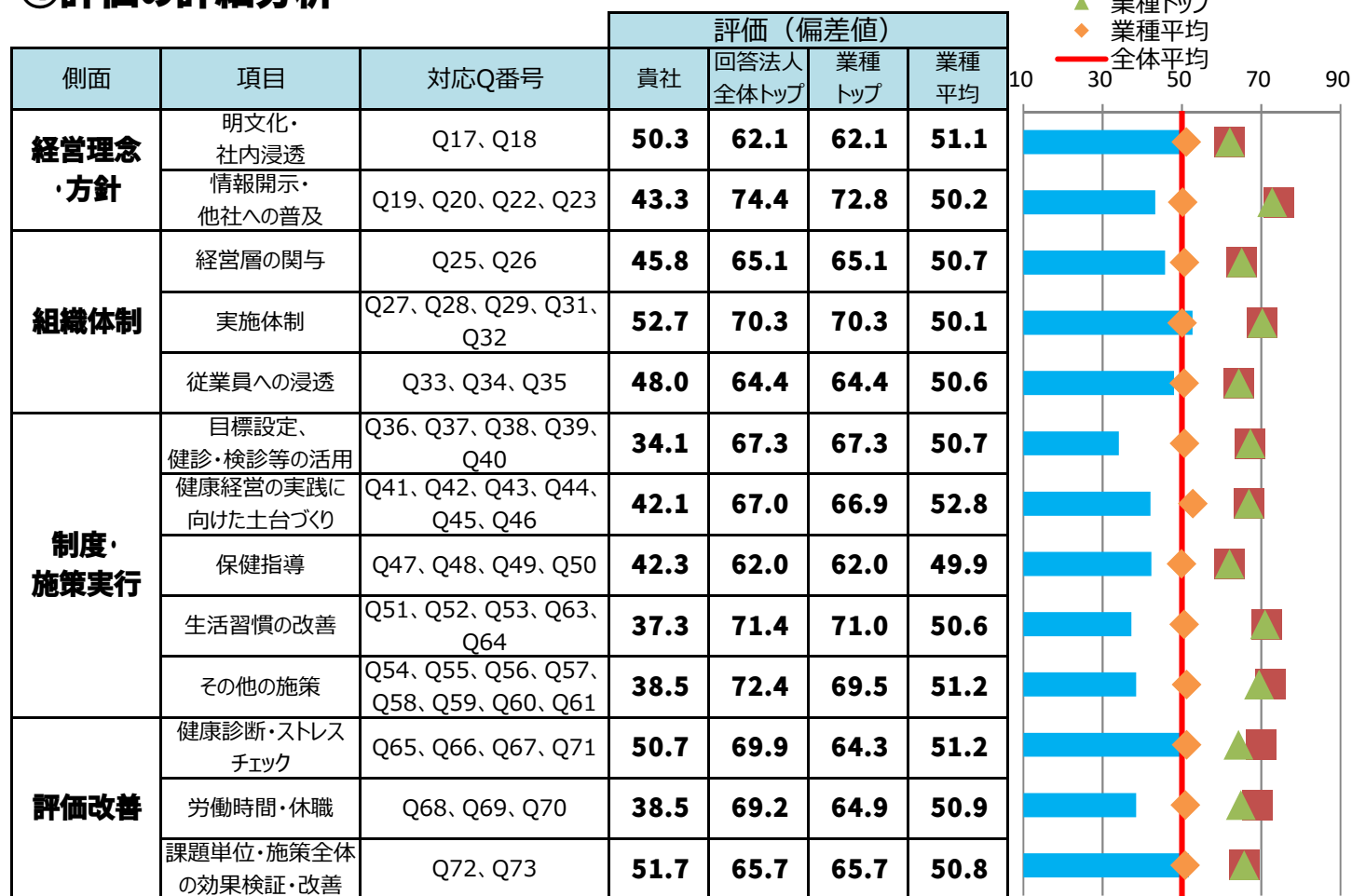
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2151~2200位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 46.1(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>新型コロナウイルスの感染拡大や、Withコロナにおいての新たな生活様式や働き方の変化の中で、これまで当たり前だった行動が制限されることによるメンタルヘルスの不調や今後の生活への不安・ストレスの増大、運動不足による体調不良などの健康面への悪影響が顕在化すると考えられます。それらは社員の心身の健康や仕事の生産性、長期的な活躍を脅かす、重要な課題と捉えています。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>先進的な健診センター、健診DB化による経年管理、オンライン医療相談、フィジカル・メンタル・エンゲージメントや生産性の可視化、ポイントの付与・還元による持続的・能動的な健康増進などから成る当社独自の健康経営プログラム「Well.U」により、社員がイキイキと生産性高く活躍しつづけられること、また社員とご家族が健康で幸福で居続けられることを期待しています。</p>                                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                         |
| URL    | <a href="https://usen-next.co.jp/sustainability/">https://usen-next.co.jp/sustainability/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 17     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                        |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | グループ社員なら誰でも創部・参加ができる社内部活制度"BUKATSU"という制度があります。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 3.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供               |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 本社カフェテリアにて低価格で朝食・軽食・昼食等の販売を行っています。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 39.3                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                         |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                   |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | RIZAP法人プログラムや提携スポーツクラブ・プールの利用補助を行っています。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 42.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 34.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 39.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 34.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 47.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 37.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                               |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                   |
|               | 課題内容       | 長時間労働から起こる生産性低下、固定時間制によるワークライフバランスの偏り                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | 2018年より、従来の固定時間制（9：30～18：00）を廃止し、始業・終業時刻を社員自らの決定に委ねるコアタイムのないフレックスタイム制度を導入しました。                |
|               | 効果検証<br>結果 | より社員が柔軟に、そしてメリハリをつけて自らの仕事に向き合い生産性を高め働くことが出来ています。それにより、フレックスタイム制度を活用し良い制度だと感じている社員は90%を超えています。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                             |
|               | 課題内容       | 会社間・組織間のコミュニケーションが少なく縦割り組織になってしまうこと、従業員同士のコミュニケーションが希薄になりInnovationが起こりにくくなってしまうこと            |
|               | 施策実施<br>結果 | 2018年より、本社移転や全国主要拠点のリノベーションを行い、同時にフリーアドレス制度を導入してABW（Activity Based Working）の方針を根付かせました。       |
|               | 効果検証<br>結果 | コミュニケーションがとりやすくなり、グループ社員なら誰でも創部・参加ができる社内部活制度"BUKATSU"においては、会社や組織を超えた社員が同じコミュニティに入って活動を行っています。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: コネクシオ株式会社

英文名: CONEXIO

■加入保険者: 伊藤忠連合健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

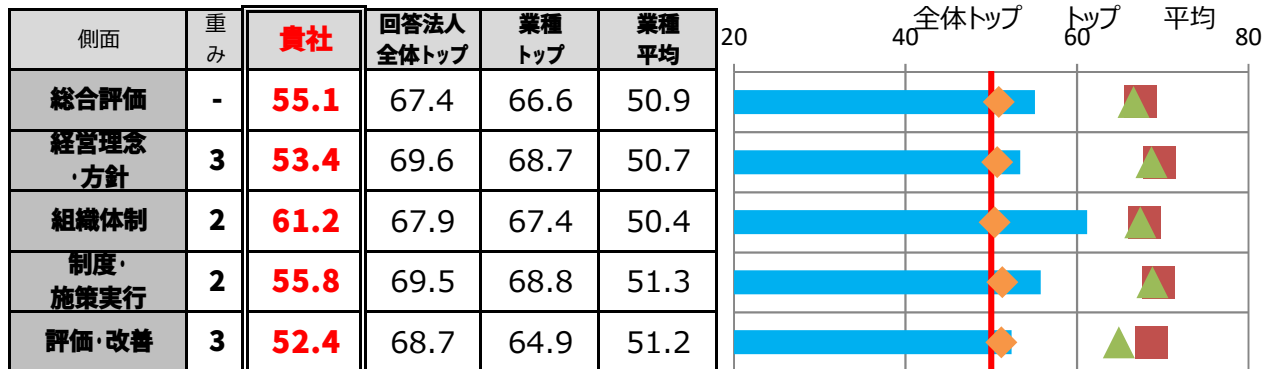
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 3169 社中

■総合評価: 55.1 ↓1.4 (前回偏差値 56.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



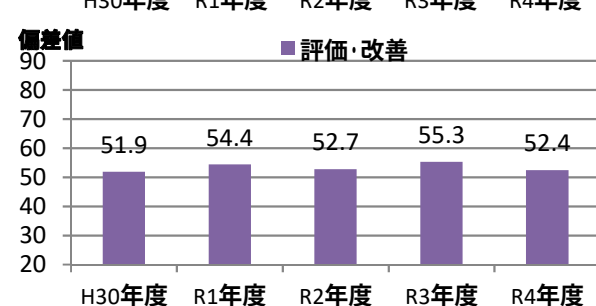
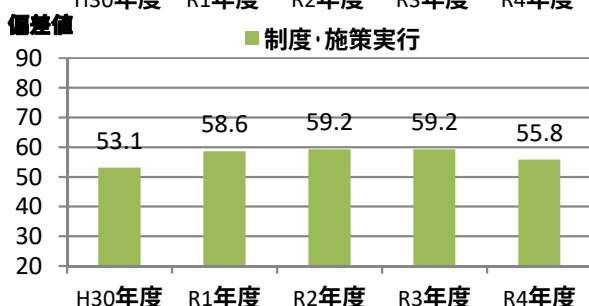
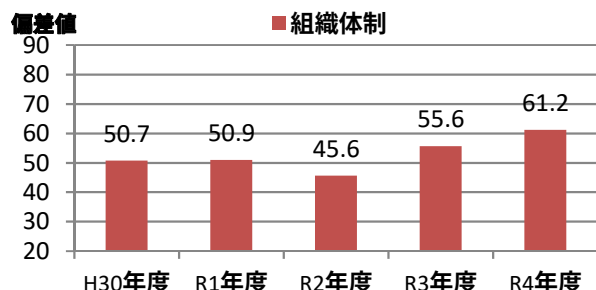
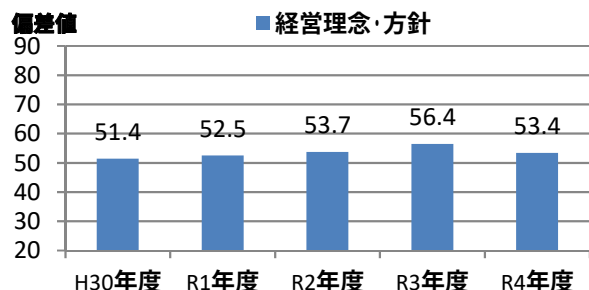
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

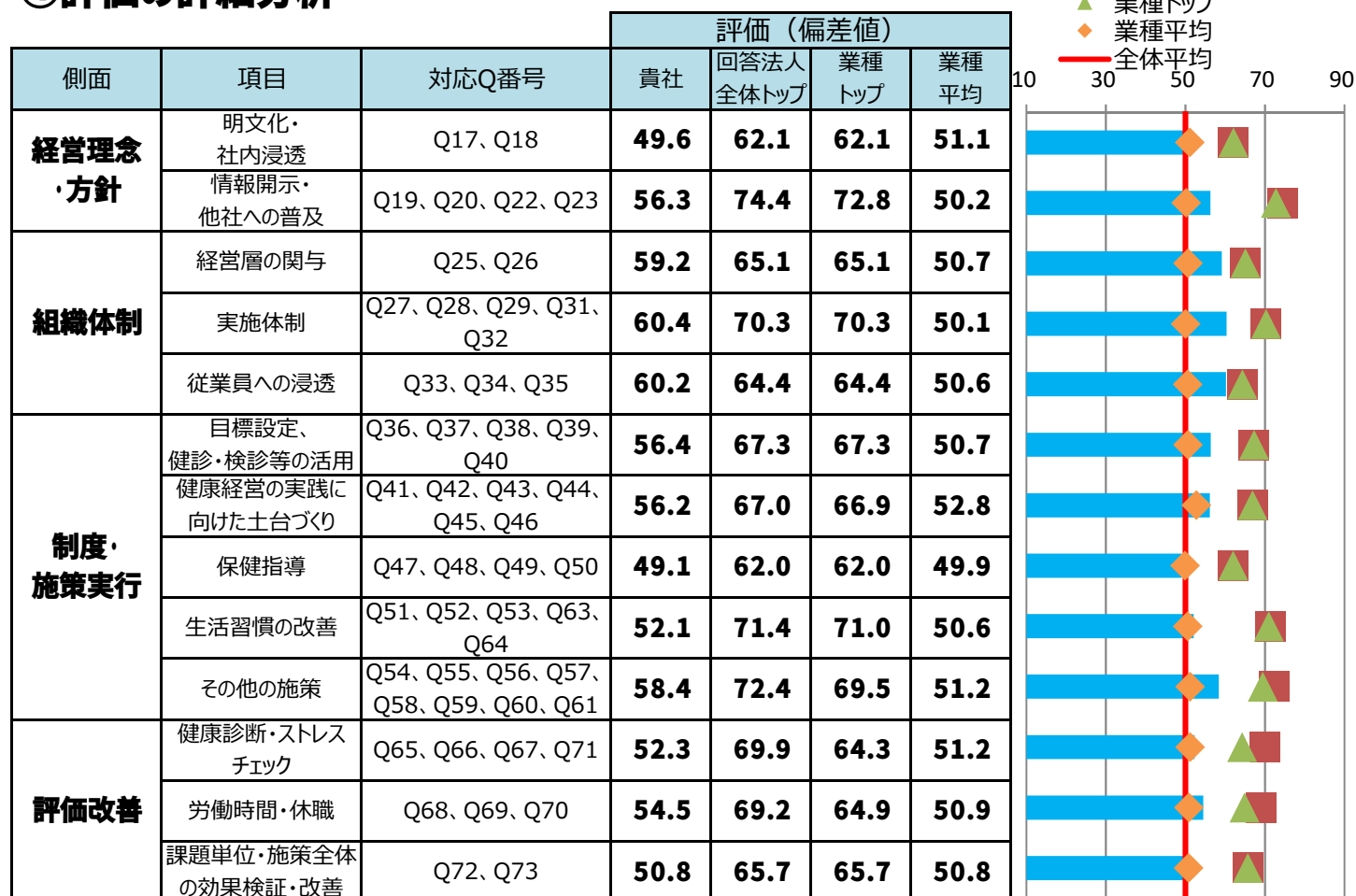
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 851~900位 | 901~950位   | 1051~1100位 | 801~850位   | 1001~1050位 |
| 総合評価      | 51.9     | 54.0(↑2.1) | 52.9(↓1.1) | 56.5(↑3.6) | 55.1(↓1.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>中長期的な企業価値向上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ニューノーマルな時代に即した、新たなコミュニケーションスタイルの確立</li> <li>・働きやすい職場環境づくりや社員が健康維持や健康増進に興味を持ち、自発的に取り組む風土の醸成</li> <li>・年次有給休暇取得率の向上</li> <li>・労働生産性の向上（労働時間の適正化）</li> </ul>                                             |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・効果的な情報発信・共有を行うことでコミュニケーション機会を増やし、より安心・安全な職場環境を構築</li> <li>・健康維持や健康増進に興味を持ち、自発的に取り組む風土を醸成することでイキイキ仕事、イキイキ生活できる社員の仕事と生活の調和の実現</li> <li>・年次有給休暇取得率向上することで心身のリフレッシュとともにオンオフのメリハリをつける</li> <li>・デジタル化の推進、サービス残業の撲滅</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 統合報告書                                                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.conexio.co.jp/ir/library/integrated-report/2021/">https://www.conexio.co.jp/ir/library/integrated-report/2021/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 17     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 11     | 回 | 7                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 3.5 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                      |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 帰属意識を高め、同じ気持ち、目的を持つため、全社表彰制度を導入/投票にて集計表彰、表彰対象件数34件 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 4.2 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | アプリで発注でき会社で受取出来る弁当導入（割引あり）ごちクルNOW                              |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 13.2                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |     |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施          |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | ウォーキング施策を導入、アプリ登録で一元管理で社内チーム対抗にて取組 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 3.5 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 0.1 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.2    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                      |
|               | 課題内容       | 世間相場の喫煙率16.7%と比べ当社の2019年度の喫煙率が37.7%と高い<br>禁煙施策を実施するが参加率が低い                                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | 産業医と連携した情報配信や健保組合とのコラボヘルスにて禁煙サポートプログラムの実施→2021年度の禁煙成功率85.7%                                                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 全社の喫煙率が37.7%から33.1%へ減少<br>禁煙施策参加者の満足度100%と非常に好評であるため、参加者を増やし継続強化していきたい<br>禁煙施策の社内で実施する以外にも健保施策の積極的案内や座談会でサポート出来ているため今後は新たな施策や健保との共同支援など実施していく。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                      |
|               | 課題内容       | 保健指導を通じて生活習慣病に対する改善意識は高いが、実施度合いは低く危機感が低い                                                                                                       |
|               | 施策実施<br>結果 | 保健指導⇒対象者253名に対して191名実施<br>実施率75.5%                                                                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | 指導後アンケートにて改善意識が91.1%となり、実施への変化は△0.6%とやや下がったものの、改善意識に関しては持続されている。<br>継続してアンケート調査にて分析し、有効的な改善予防を提供していく                                           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本電信電話株式会社

英文名: Nippon Telegraph Telephone Corporation

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

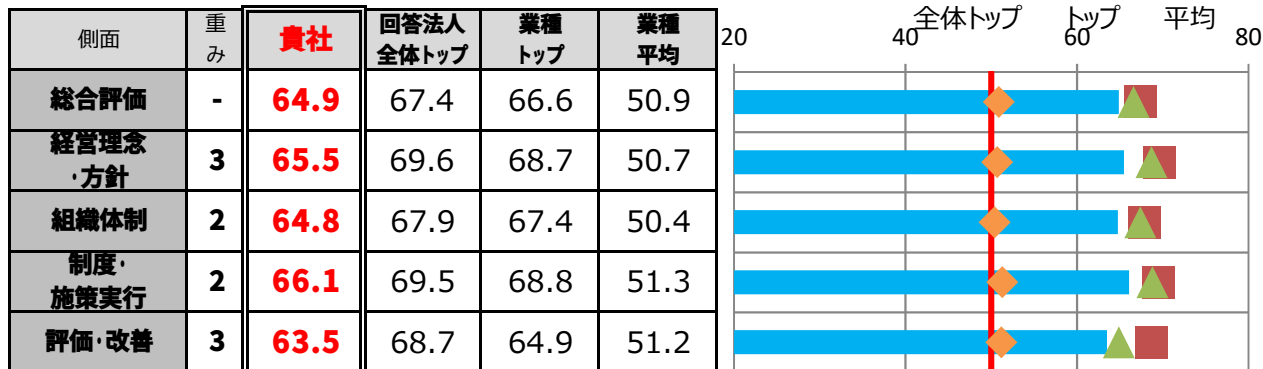
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1~50位 / 3169 社中

■総合評価: 64.9 ↑1.4 (前回偏差値 63.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



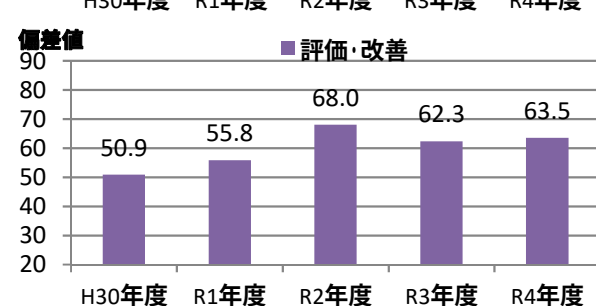
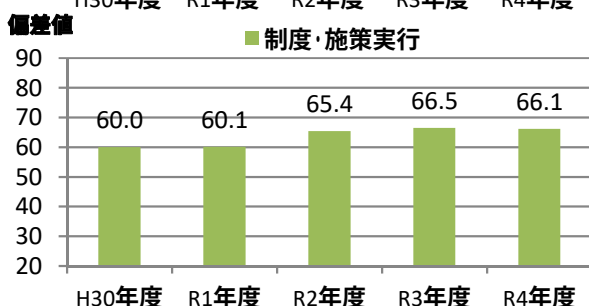
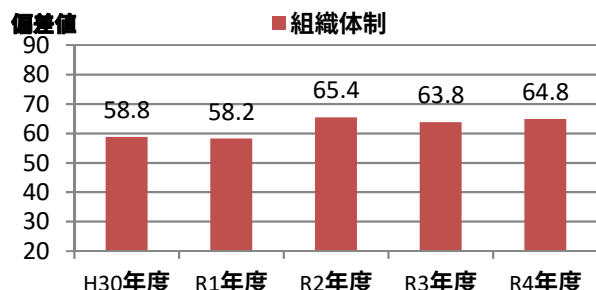
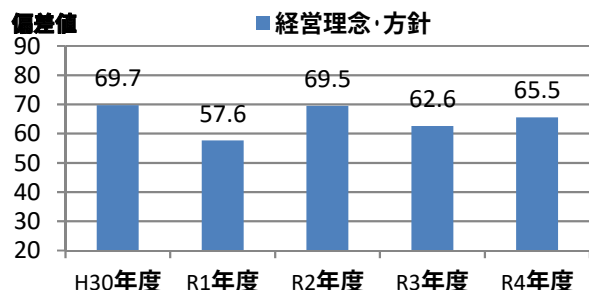
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

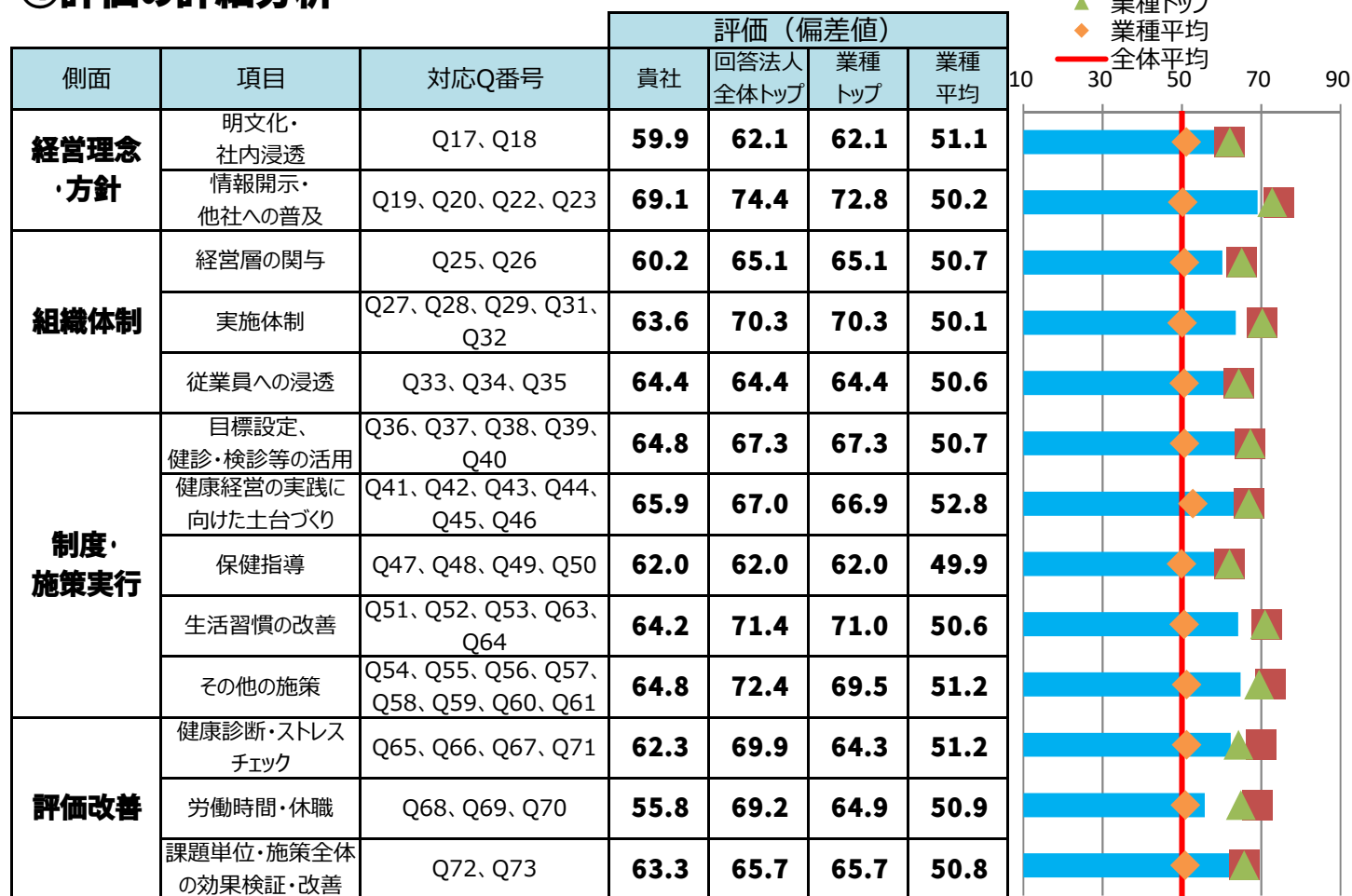
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 201~250位 | 551~600位   | 1~50位      | 51~100位    | 1~50位      |
| 総合評価      | 60.9     | 57.7(↓3.2) | 67.4(↑9.7) | 63.5(↓3.9) | 64.9(↑1.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                   |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>従業員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるとの考えを全社方針としており、その実現に向け、アブセンティズム・プレゼンティズムの改善等による社員のパフォーマンス向上・企業価値の向上が課題</p>           |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>・アブセンティズム、プレゼンティズムの改善等を通じた、労働生産性の向上に繋げるため、メンタルヘルス休務者数のさらなる低減や、特定保健指導対象者数の低減</p> <p>・健康状態の改善による、医療費総額の抑制（健康保険組合とのコラボヘルス推進により、社員の高齢化が進む中においても前年比2%以下の増加率の実現）</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                    |
| URL    | <a href="https://group.ntt/jp/csr/data/report.html">https://group.ntt/jp/csr/data/report.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 15     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 42     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.6 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内コミュニケーションツール等を利用                       |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 従業員の健康に配慮し、栄養バランスを考慮したヘルシーメニュー等を提供                             |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 87.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 構造的な運動機会の提供を目的に、立ち会議を主としたオフィス設計。在宅勤務時でもスタンドでの会議を推奨 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 80.6 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 66.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 70.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 65.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 63.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 59.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                             |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容       | NTTとして2014年～2018年に掛けてメンタルヘルス休職者が増加傾向（2014年度：0.73%、2018年0.85%）にあり、低減に向けた取り組みが課題。休職者の発生はアブセンティズムによる企業活動上の損失の最たるものと認識し最も重要なものとして課題設定。<br>メンタル不調者の早期発見・早期改善に向けパルスサーベイを新たに導入し、セルフケア・ラインケアに繋げる取り組みを実施。            |
|               | 施策実施<br>結果 | メンタルヘルス休職者率：2019年0.76%→2020年0.49%→2021年0.40%<br>パルスサーベイ実施率：2021年平均64%                                                                                                                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 前年より実施した、パルスサーベイ等によるメンタルヘルス休暇・休職に至る前段階での不調発見及び、早期のセルフケア・ラインケアの取り組みにより、休職者の減少に繋がった。特に、食事・睡眠に関する不調結果を重視し、上長による一次対応、上長を介さない医療職面談等の組織的な対応を徹底。さらなる定量根拠をもった有効施策の実施に向け、人事・健康データの統計分析によるリスク優位者への因子解消の取り組みを開始。       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容       | 産業医との連携による健康経営施策検討において、医学的知見からメンタルヘルス休職者発生の前段階指標として、「睡眠により十分な休養が取れているか」が重要な指標であるとの情報に基づき課題設定。自社の状況として33.5%の方が十分な休養が取れていないことから本数値の改善に向け、睡眠・食事に関する社外講師を招いたセミナー等を継続実施。                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | 「睡眠により十分な休養が取れている人」2019年：66.5%⇒2020年：77.9%⇒2021年：78.2%<br>睡眠・食事に関する社外講師を招いた独自研修：参加率98%                                                                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 前年より開始したセミナーの内容改善を行い、より実践・継続が容易な内容とし、アンケートにて「研修内容を今後実践するか」で「続けていく」以上の割合が91.3%と、行動変容への一定の効果を確認。昨年に続き睡眠数値が高水準であったが、働き方の変化等複合的な要因の結果と分析。<br>次年度は、メンタル高リスク者へ「睡眠での生産性向上訴求」等、主体的参加を促す工夫や、生産性改善の見える化（QQmethod）を実施。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: KDDI 株式会社

英文名: KDDI CORPORATION

■加入保険者: KDDI健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

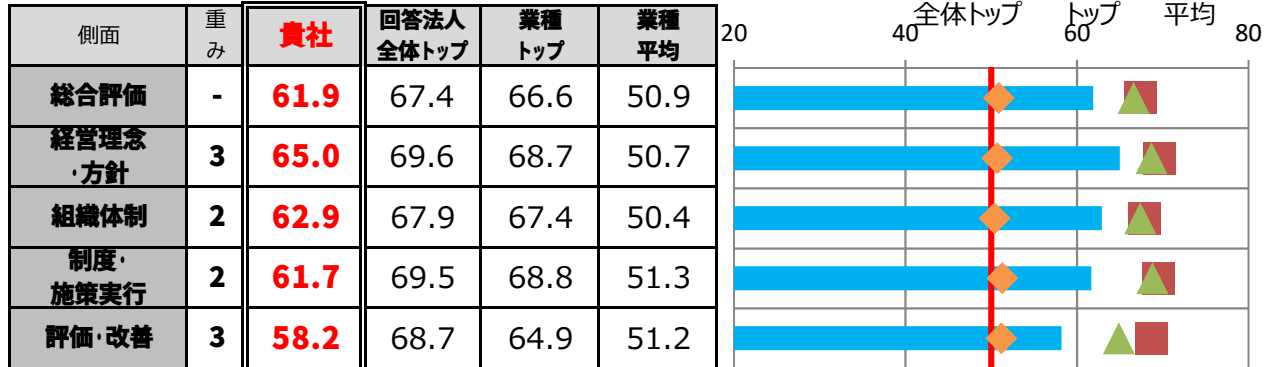
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 251~300位 / 3169 社中

■総合評価: 61.9 ↑1.8 (前回偏差値 60.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



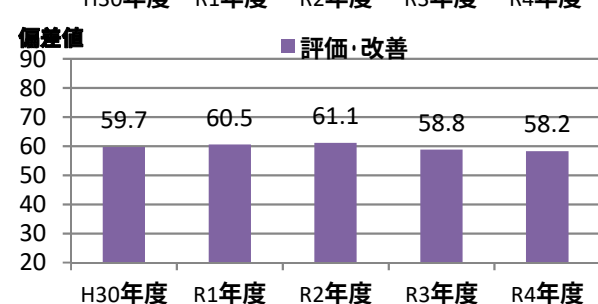
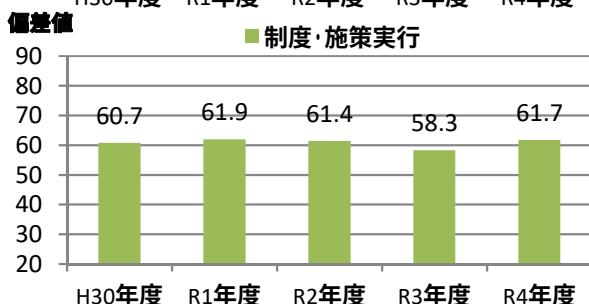
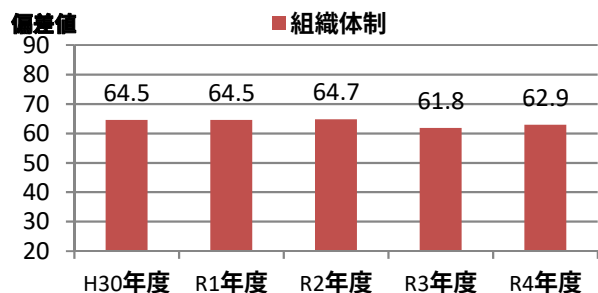
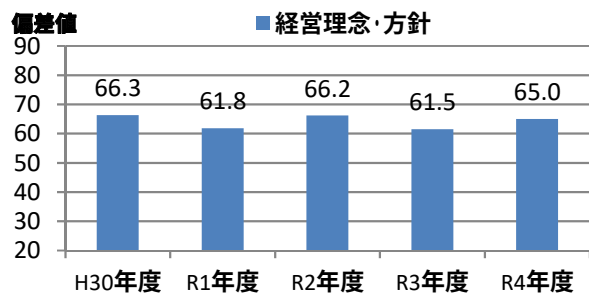
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

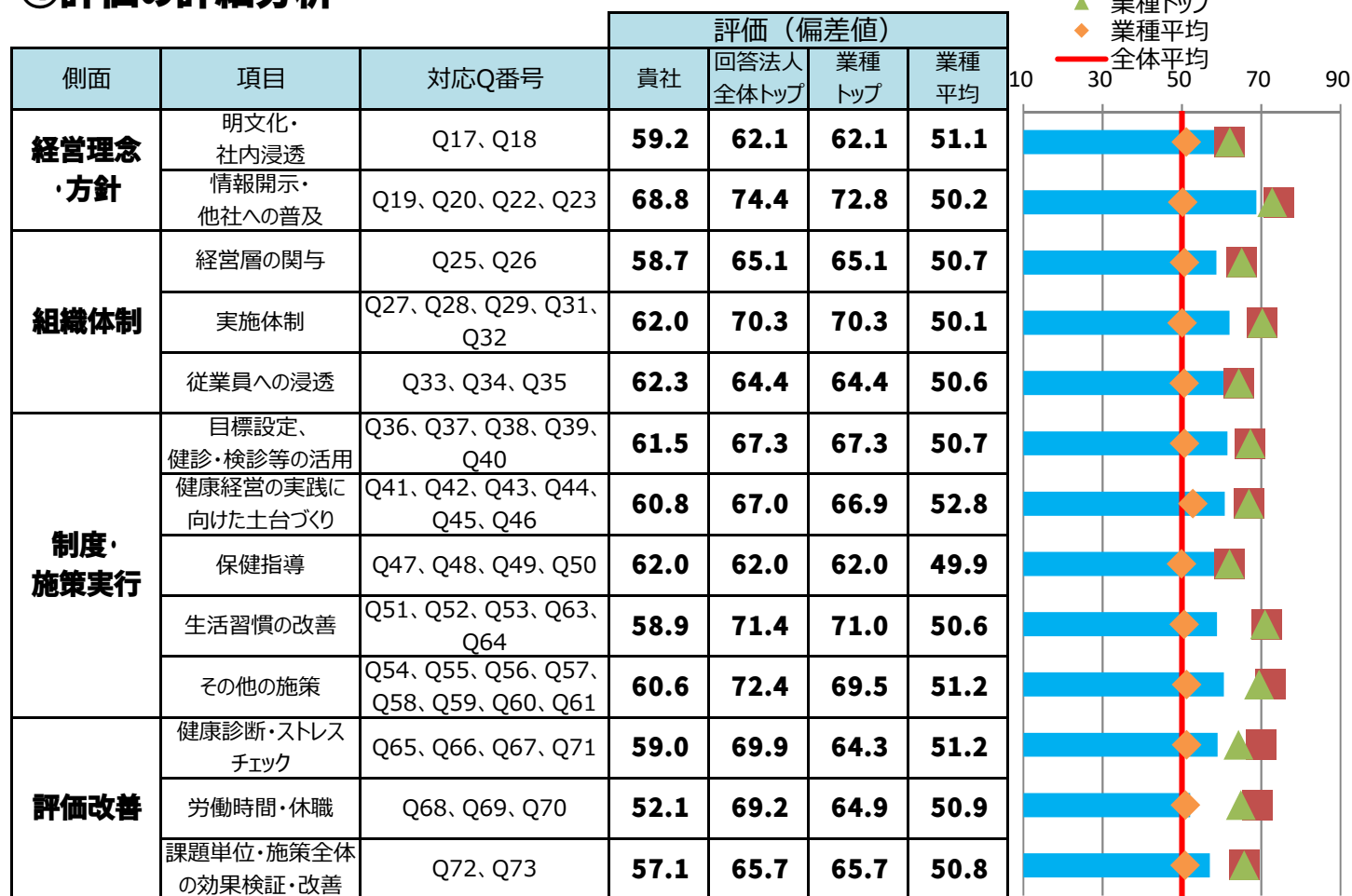
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 101~150位 | 151~200位   | 101~150位   | 401~450位   | 251~300位   |
| 総合評価      | 62.9     | 62.0(↓0.9) | 63.4(↑1.4) | 60.1(↓3.3) | 61.9(↑1.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                            |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>その他</p> <p>中期経営戦略として、社会の持続的成長と企業向上を目指すサステナビリティ経営を根幹に置く中で、サステナブルな社会に貢献できる企業であるために、下記3点が課題である。</p> <p>(1) 社員の健康に関する意識変革と自発的な行動変容</p> <p>(2) 環境変化に応じた働き方改革</p> <p>(3) 社員が心身ともに健康で活性化する組織</p>               |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>2019年から健康経営を推進する専門部署を設置し、社員の健康に関するリテラシー向上を目的とした施策や、社内カウンセラーによる13,500名超の全社員面談を実施する中で、不適切な労働時間の低減、社員の心身の不調の早期発見により、社員が安心して仕事に取り組むことができる。結果、組織活性化につながり、持続的企業の成長、ステークホルダーはもとより、通信事業を通じてサステナブル社会へ貢献を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.kddi.com/corporate/sustainability/employee/health/">https://www.kddi.com/corporate/sustainability/employee/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.6 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 22年度は「コミュニケーション」をテーマとし職場の最小単位であるグループ単位でディスカッションを実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 87.9                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                        |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 保健師による健診前、健診後、対象者への栄養指導を実施。併せて相談窓口も設置。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 39.6                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 16.1 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | スマホを活用した健康アプリ（歩数カウント、生活習慣の記録、血圧・体重の記録他）の提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 75.1 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 6.5 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 1.4 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 61.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 61.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 63.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                    |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 定期健診結果で高リスク者の社員12.8%全員に対して、受診勧奨し、コロナ感染関連の理由がある者を除き、100%の受診結果確認を達成しているが、健康管理部門による継続フォローだけでは、一定期間経過後に高リスク者になってしまうことが多い。特に、高リスク者の中でも高血圧重症域、糖尿病重症域の者では就業制限を長期間に渡り外せないことが多く、生産性を下げていると考えられる為、改善が必要である。  |
|               | 施策実施結果 | 高血圧及び糖尿病重症域の対象者47人に人事労務担当者と対象社員の上司同席で改善勧告のための「産業医面談」を実施、目標値と期限を記載した「改善勧告書」を発行の上、継続的フォローを実施（実施率100%）。                                                                                               |
|               | 効果検証結果 | ・2020年度から上記の方法を開始し、対象者数が2020年度 77人から2021年度 41人に減少した                                                                                                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 社員の悩みが個別化、多様化してきている中、社員の健康状態や職場環境の課題に対応する社内カウンセラーに求められる技術、組織介入の仕方が難しくなっている。特にメンタルヘルスケアにおいては、メンタルへの対応、予兆者の早期発見により、メンタル休職者の低減が大きな課題である。                                                              |
|               | 施策実施結果 | ・社内カウンセラーによる全社員（約13,500名）面談を年2回実施。通期実施率100%。<br>・メンタル不調者を早期に発見し、産業医・保健師へ申し送りし適切な対応（医療リファー）を行う。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | ・社内カウンセラーによる社員面談時にメンタル不調者を判断。医療リファー対応割合は、20年度下期2.2%→21年度下期は1.6%に減少。医療リファー実数も21年度上期より、21年度下期は▲100件減少。<br>・社員面談の満足度（NPS）は21年度上期4.27⇒下期4.31と上昇傾向。<br>・ストレスチェック総合健康リスク120超部署の割合は、21年度8.4%→22年度5.2%に減少。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ソフトバンク株式会社

英文名：SoftBank Corp.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

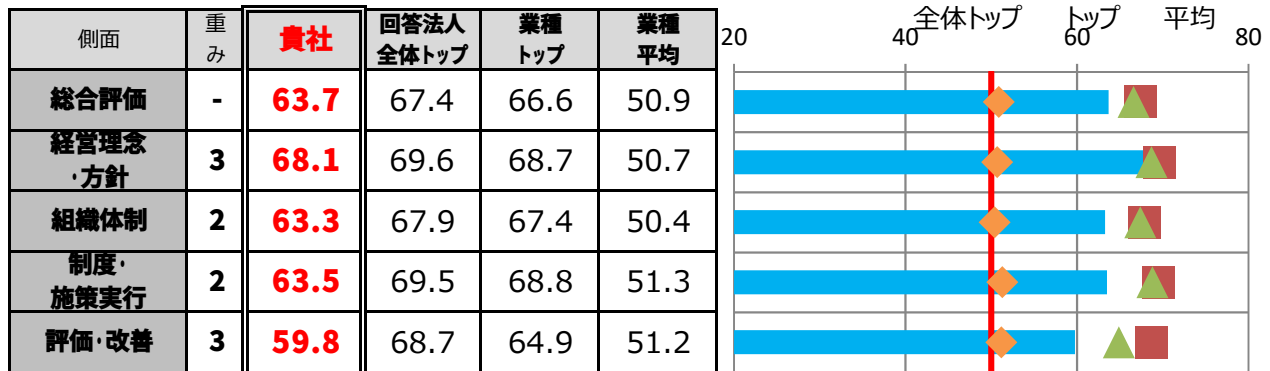
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：51～100位 / 3169 社中

■総合評価：63.7 ↑2.0 (前回偏差値 61.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



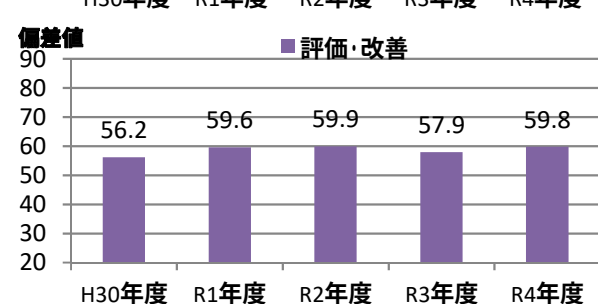
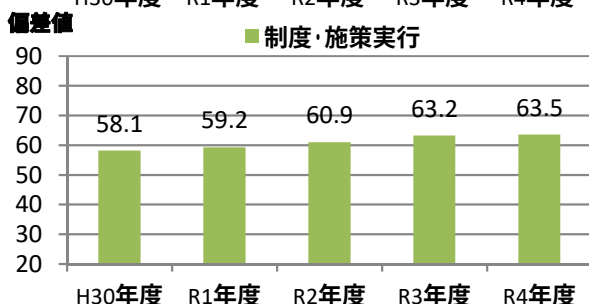
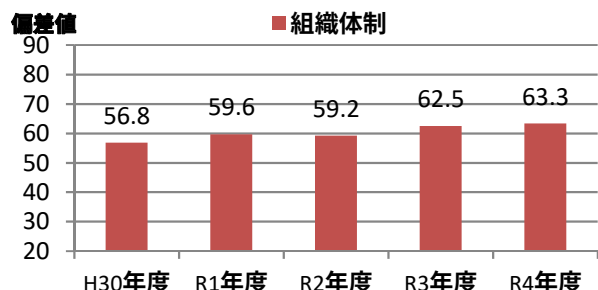
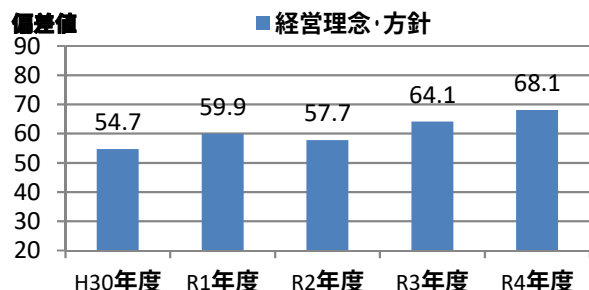
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

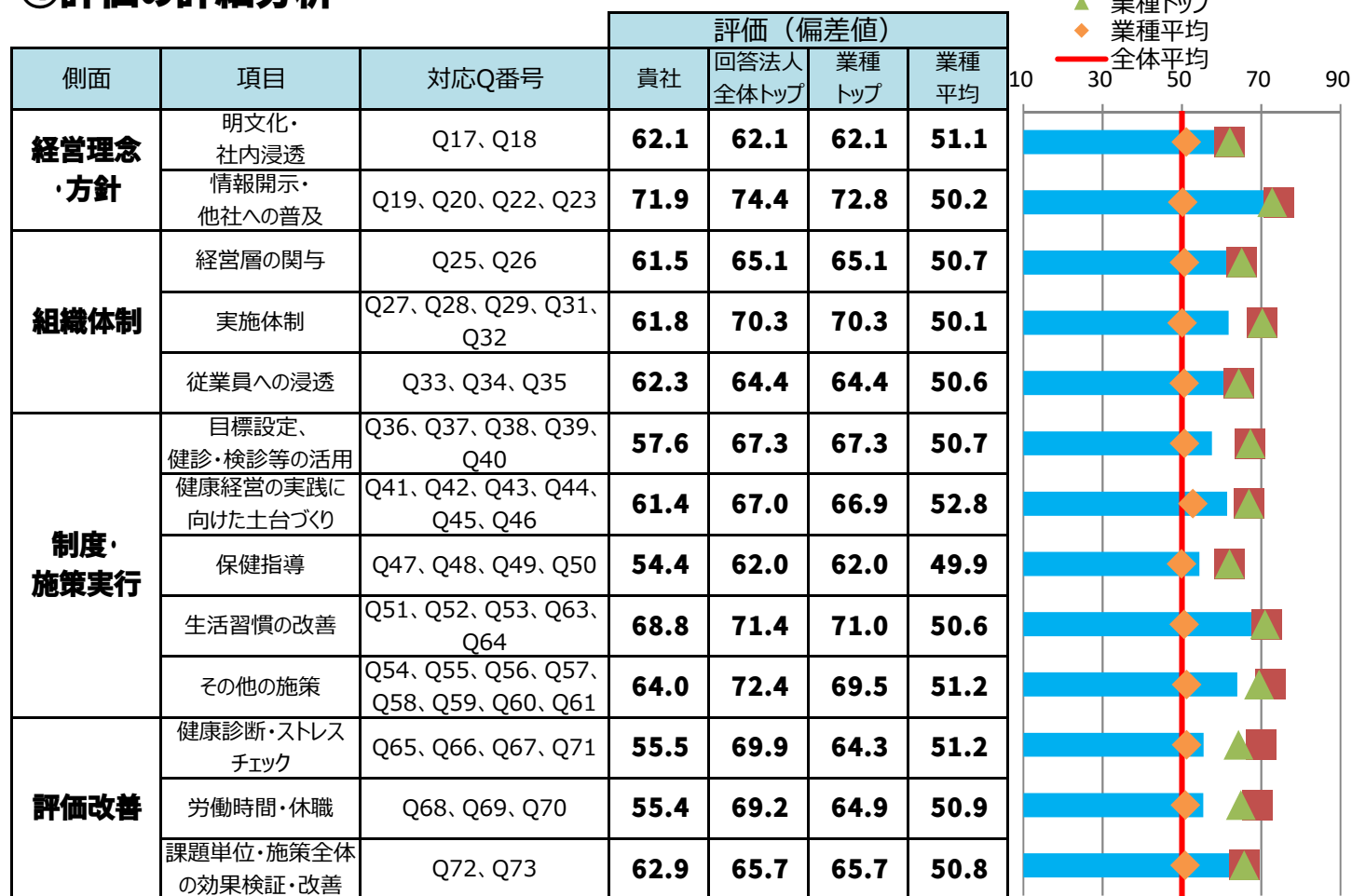
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 451～500位 | 351～400位   | 451～500位   | 201～250位   | 51～100位    |
| 総合評価      | 56.4     | 59.6(↑3.2) | 59.3(↓0.3) | 61.7(↑2.4) | 63.7(↑2.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>社員一人一人が心身共に健康で、常に活力あふれた集団であることが最も大事な基盤だと考え、心身の健康だけでなく、働きがいに関するKPIも設定し従業員のパフォーマンスをより向上させていきたいと考えている。有所見率・喫煙率・年休取得率・時間外労働時間・ストレスチェックにおけるいきいき度や総合健康リスクの中でも、健康診断の結果から特に「定期健康診断有所見率」「喫煙率」を課題と捉えている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康リスクを減らし継続的に働いていくために有所見率を毎年0.5%減（2021年度時点 57.9%）、喫煙率を毎年1%減（2021年度時点 25.8%）を目指し、喫煙率においては2030年度には20%未満を目指す。またメリハリある働き方を実現し、社員のパフォーマンスを向上させることを期待し、その上で業務の効率化による時間外労働時間の減少、年休取得率70%以上維持を目指す。                             |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.softbank.jp/corp/philosophy/human-resource/wellness/">https://www.softbank.jp/corp/philosophy/human-resource/wellness/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 51     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 59.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | テレワークでのコミュニケーション円滑化に向けてコミュニケーションツール「Slack」を全社導入 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 社員食堂・ラウンジにて主菜・副菜バランスよくカスタマイズできるデリやスマートミール認証メニューを提供             |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 18.9                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 4.3 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全社員に配布している業務用携帯電話のヘルスケアアプリの歩数機能を利用した歩行奨励を行っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 1.0  | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 47.8 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 1.0  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 41.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 64.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 71.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 66.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 全体の喫煙率は2016年度より緩やかに減少しているが全国平均16.7%(2019年度)又はITS健保の平均喫煙率21.7%(2020年度)と比較しても弊社の26.8%は高い状況。特に販売業務従事者所属本部の喫煙率が40.8%と高く、禁煙外来費用補助の利用も少ない。生活習慣病対策の一環としても「喫煙者の禁煙促進」「非喫煙者の健康確保」を目的に受動喫煙対策について早急に取り組む課題であると捉えている。          |
|               | 施策実施結果 | ・総務部門と連携し本社ビル移転時に喫煙室を廃止（休憩室として利用20箇所）。<br>・禁煙外来補助を実施し19名が禁煙成功。他禁煙メルマガ月1配信や禁煙成功者インタビュー記事を全社展開。                                                                                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 2020年度の喫煙率26.8%から2021年度は1%減を目標に取り組みを実施。<br>コロナ感染予防対策として在宅推奨とした中、就業時間内禁煙の再徹底及び外部喫煙室（3密での喫煙）での感染の危険性等をメルマガに発信。また喫煙率の高い部門の人事担当者で連携し、禁煙成功者インタビュー内容とあわせ、現状の喫煙率等も周知することで喫煙率の低減に注力。その結果2021年度の喫煙率は25.8%と1%低下し目標達成。       |
|               | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 定期健康診断の結果より、有所見率が2020年度・2021年度と変わらず57.9%。年代が高くなるにつれ危険因子複数保有者（肥満、血圧、脂質、糖代謝）は増加傾向にある。<br>また特定保健指導実施率も低い現状。（2020年度 31.5%）<br>全社員に年1回実施している健康意識調査の結果から、コロナ禍で在宅勤務が増加したことによる運動量の低下も課題であると考え。                            |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ・健康診断受診率100%継続に向け督促強化。<br>・特定保健指導実施率向上に向け督促強化、参加・継続に向けITS健保と連携。<br>・BMI25以上の希望社員を対象にダイエットプログラム実施。185名参加。                                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | ・健康診断受診率は2019年度より3年連続100%達成。<br>・再検査受診率は2020年度の58.7%から2021年度は65.1%へ上昇したが、有所見率は2020年度57.9%、2021年度も57.9%で横ばい。<br>・歩数イベントは886名が参加し運動の習慣化を促進、ダイエットプログラムでは平均約3kgの体重減。<br>・特定保健指導率は2020年度31.5%から、2021年度は57.7%に25pt以上上昇。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 沖縄セルラー電話株式会社

英文名: OKINAWA CELLULAR TELEPHONE COMPANY

■加入保険者: KDDI健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

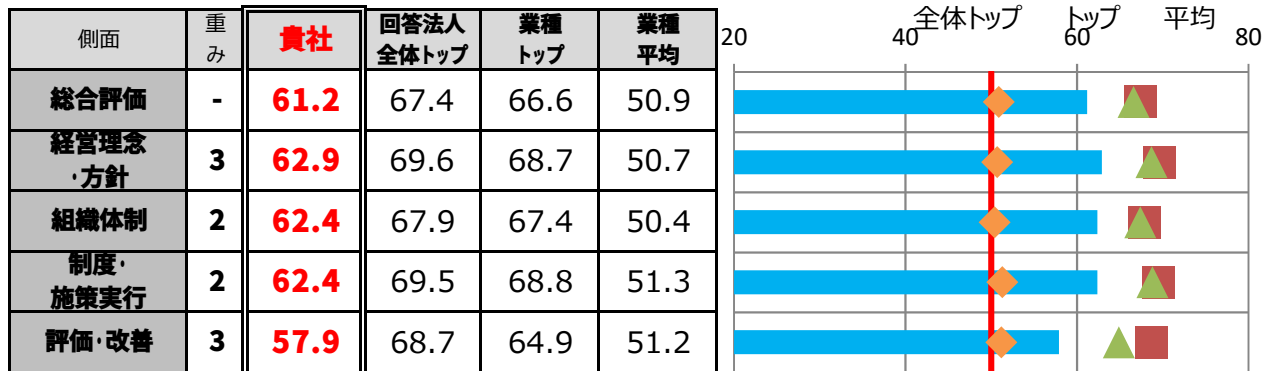
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 3169 社中

■総合評価: 61.2 ↓0.6 (前回偏差値 61.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



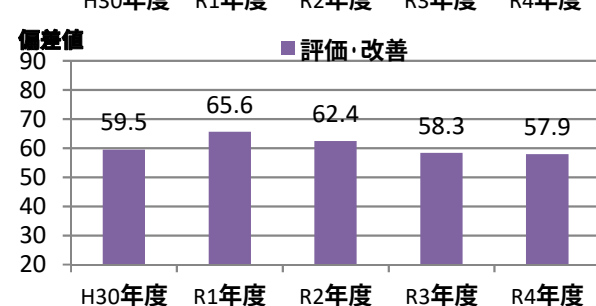
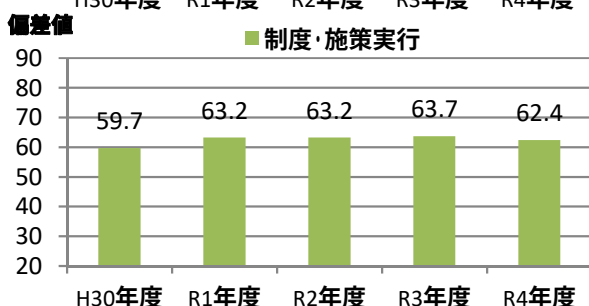
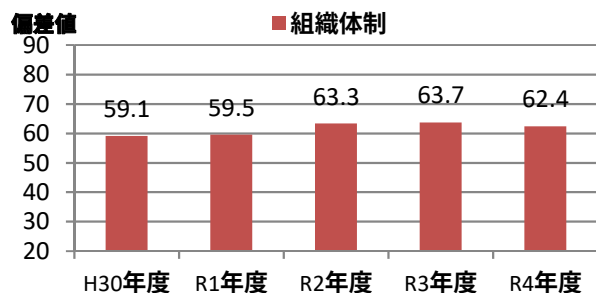
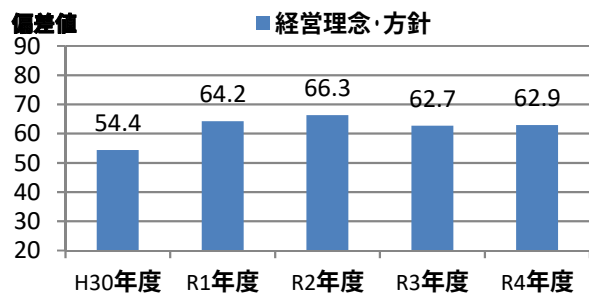
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

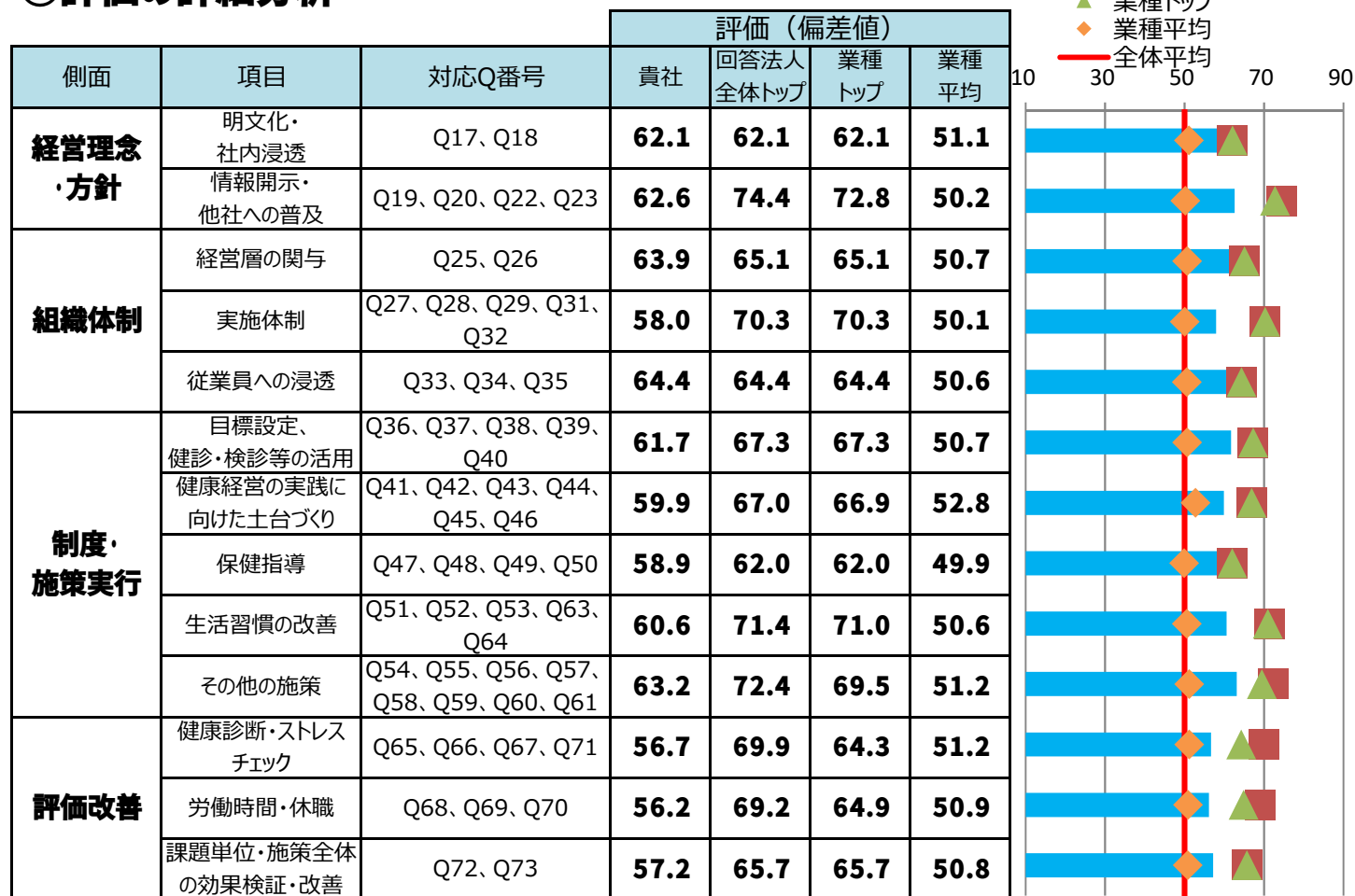
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 351~400位 | 51~100位    | 51~100位    | 201~250位   | 351~400位   |
| 総合評価      | 58.0     | 63.5(↑5.5) | 63.9(↑0.4) | 61.8(↓2.1) | 61.2(↓0.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>社員が健康にイキイキと働くことで、個人のパフォーマンスを最大限に発揮し、生産性の向上を実現する。</p>         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>働く社員のパフォーマンス向上により、組織全体が活性化し会社業績の向上に資することを期待している。生産性向上によって、経営目標である増収、増益、連続増配の3増を実現する。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                               |
| URL    | <a href="https://okinawa-cellular.jp/corporate/health/">https://okinawa-cellular.jp/corporate/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与            |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 感謝を伝え合い賞賛する風土を醸成するために「Unipos」アプリを活用している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                        |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート            |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 自社開発アプリ「JOTOホームドクター」を活用しカロリー管理を徹底している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 自社開発アプリ「JOTOホームドクター」を活用し期間中の平均歩数を競い合うイベントを実施している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 50.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 62.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 62.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 62.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                               |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                     |
|               | 課題内容       | リモートワークが増加したことにより外出機会が減少し、全体的に運動不足による体重増加やそれ以外の体調不調者の割合が増加していた。                                                                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 全社員参加型のオンラインウォーキングイベントを開催。参加率も98%を超えて従業員同士のコミュニケーションも活性化された。                                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 | 今回は、1日5,000歩を超えた場合のポイントを加算したルールを設定したことにより、前回のイベントより期間中の平均歩数が1,287歩増加した。また、参加者の平均歩数が5,000歩以上を超えた割合が前回の40%に対して今回は62%まで増加した。                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                              |
|               | 課題内容       | リモートワーク時のコミュニケーション不足を主因としたメンタル不調による休職者が増加。                                                                                                    |
|               | 施策実施<br>結果 | 外部カウンセラー（精神保健福祉士および公認心理士の有資格者）による休職者およびカウンセリング希望者の面談を月1回～2回の頻度で実施。休職者の面談率は100%。                                                               |
|               | 効果検証<br>結果 | メンタル不調による休職者が3%を超えていたが、保健師により、休職に至る前にカウンセリングや医療機関への受診勧奨、必要に応じ業務負担軽減などの介入を行った結果、目標としている3%以下に抑えられている（現在2%）。長期休職者の復職後も定期面談を行い、再休職防止に努めている（再休職0%） |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社NTTドコモ

英文名: NTT DOCOMO, INC.

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

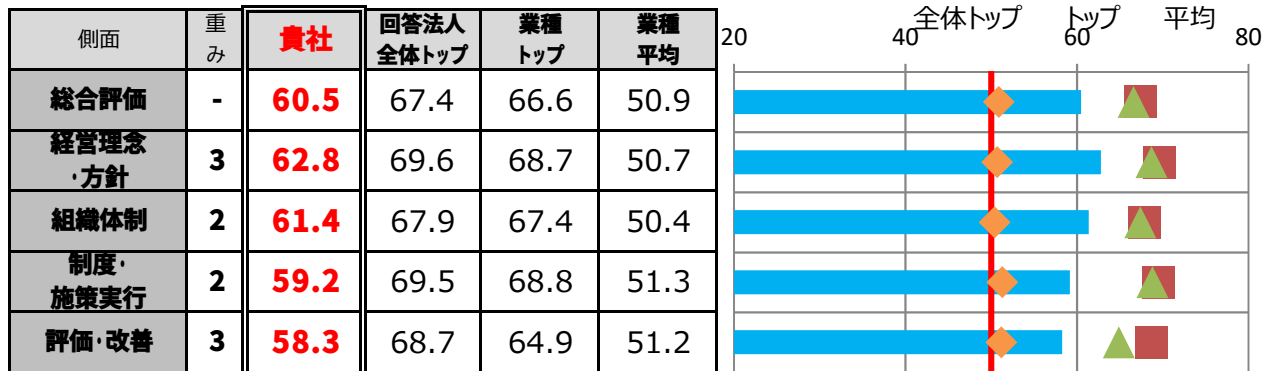
■所属業種: 情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位: **451~500位** / **3169 社中**■総合評価: **60.5** ↑4.2 (前回偏差値 56.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



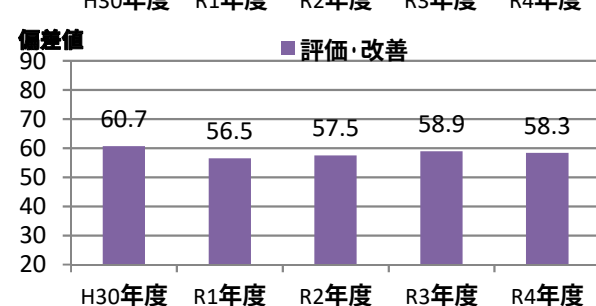
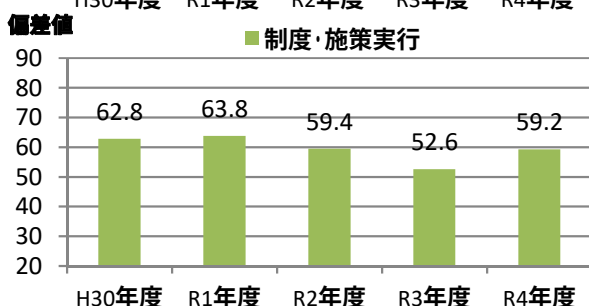
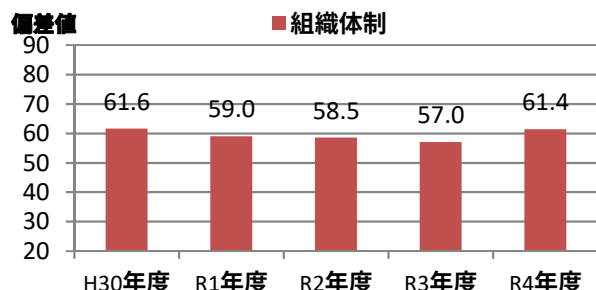
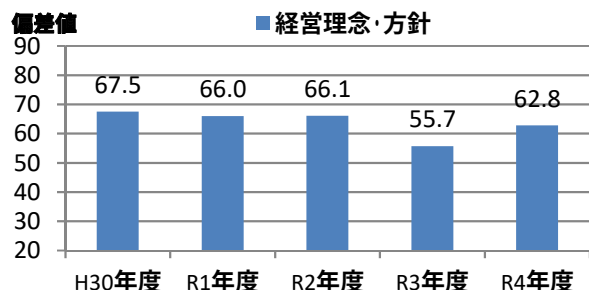
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

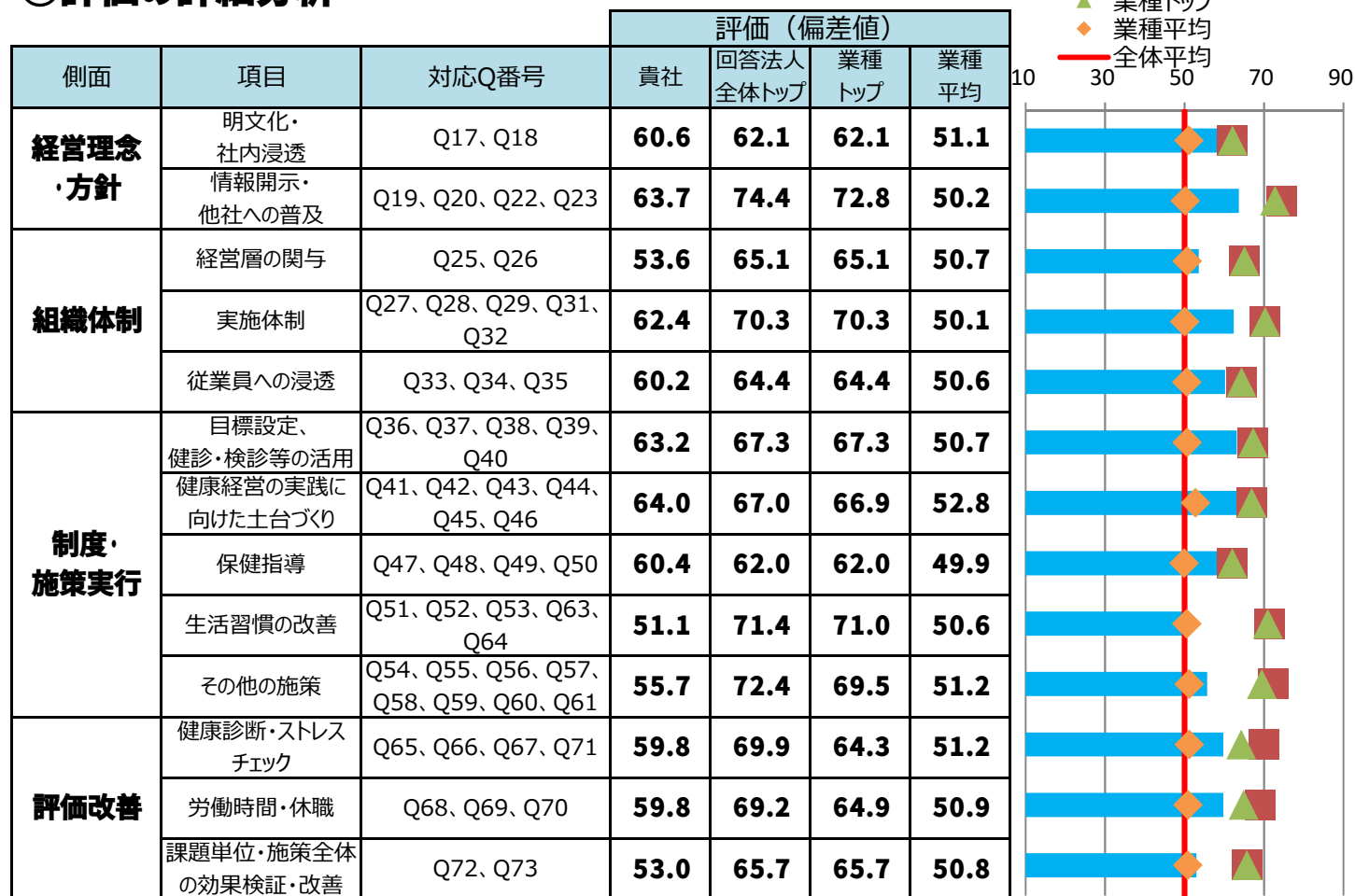
|           | 平成30年度  | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|---------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 51~100位 | 201~250位   | 301~350位   | 801~850位   | 451~500位   |
| 総合評価      | 63.6    | 61.3(↓2.3) | 60.7(↓0.6) | 56.3(↓4.4) | 60.5(↑4.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社   | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>健康経営によりめざすものとして、プレゼンティーズムの減少、アブセンティーズムの減少を掲げているが、リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加してきており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。</p>                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標(2023)」にて4つのKPIを設定している。</p> <p>①特定保健指導対象者率14.5%以下②特定保健指導完了率55%以上<br/>③ストレスチェック受検率98.5%④非喫煙率88%以上</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|       |                                                                                                             |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類 | CSR報告書                                                                                                      |
| URL   | <a href="https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/report/">https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/report/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 14     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 52     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 84.9 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | Slackに社員同士の交流や相談チャンネルを提供している             |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 時間栄養学に基づいた食事時間や食事量を管理する     |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 16.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 運動アプリを提供し、2か月のイベント期間を設けることで、運動習慣の創出ならびに定着化を図った。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 53.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 1.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 66.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 65.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 55.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                   |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                  |
|               | 課題内容       | メンタル不調者の増加に伴い、未然に対象予備軍を防ぐ必要がある。                                                                                                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | メンタル不調との関わりの深い睡眠に焦点を当て睡眠サーベイを社員6,755名に実施。抑うつ度・不眠度を調査し、ハイリスク対象者1,010名に対して睡眠改善セミナー、希望者への個別の改善プログラムを実施。                                                              |
|               | 効果検証<br>結果 | メンタル不調の対象となる可能性のある対象者1,010名のうち、9割の社員が抑うつ度正常～軽度まで改善でき、未然にメンタル不調予備軍への介入ができた。また、対象以外の社員についても、睡眠に関する知識向上や質の改善のための動画や資料を配信することで、生産性の向上へつながった。                          |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容       | リモートワーク下におけるコミュニケーション不足ならびに運動不足                                                                                                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | フィットネスアプリを利用し、オンラインでの組織対抗運動イベントを実施                                                                                                                                |
|               | 効果検証<br>結果 | 参加率：(個人)約40%、(チーム)約94%<br>運動習慣が無かった参加者の約60%が週60分以上の運動を4週以上継続した。<br>体調が良くなった、体重が減ったなど変化を感じた人は全体で約35%を占め、短期間で効果をえることができた。<br>約35%の社員が、コミュニケーションの活性化、会社への好感度が向上していた。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エムティーアイ

英文名: MTI Ltd.

■加入保険者: 通信機器産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

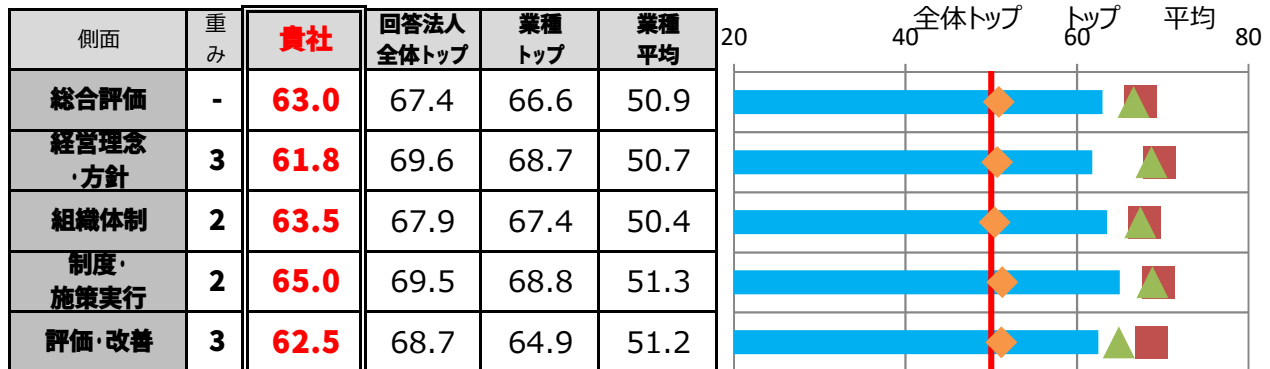
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 151~200位 / 3169 社中

■総合評価: 63.0 ↑3.3 (前回偏差値 59.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



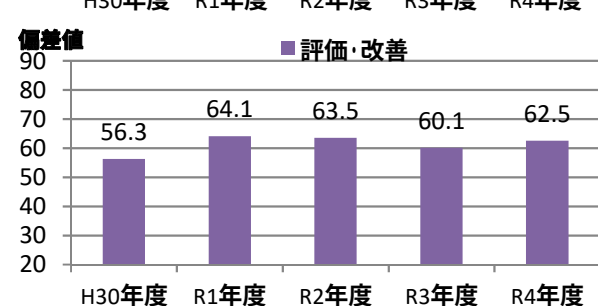
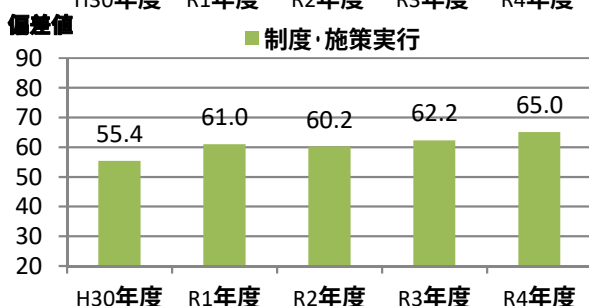
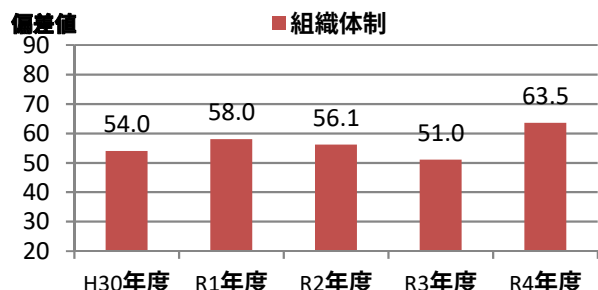
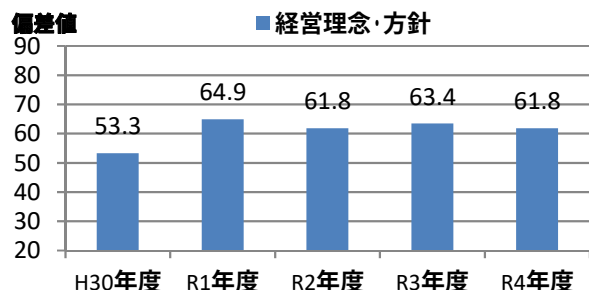
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

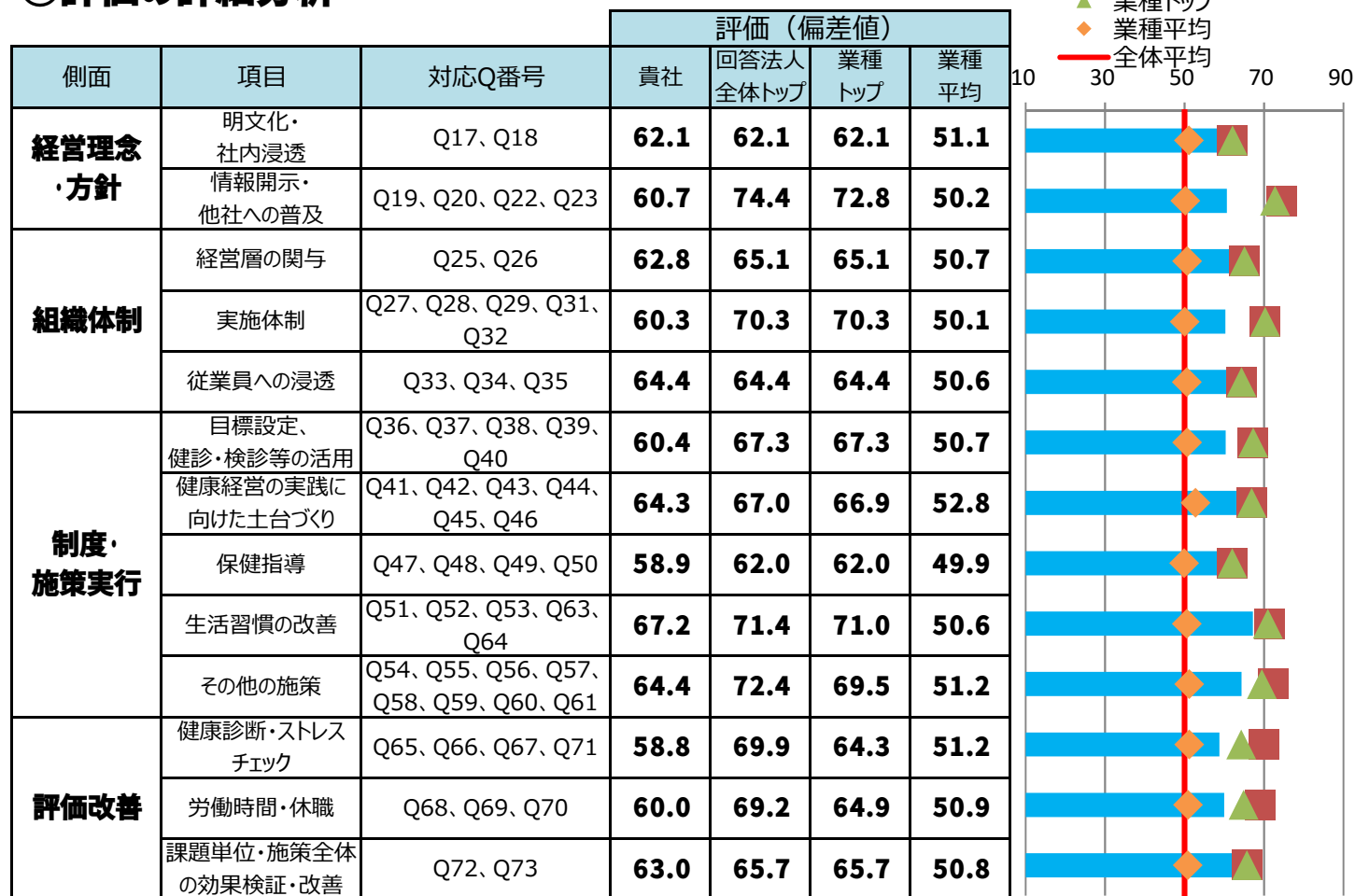
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 601~650位 | 101~150位   | 301~350位   | 451~500位   | 151~200位   |
| 総合評価      | 54.7     | 62.5(↑7.8) | 60.9(↓1.6) | 59.7(↓1.2) | 63.0(↑3.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>新規サービスの創出や営業利益の増加には従業員一人ひとりの生産性を高めることが重要である。プレゼンティーズム、アブセンティーズムを低減しワークエンゲージメントを向上させることで生産性を高められることから、阻害要因となる不定愁訴、メンタル不調、健康状態を改善していくことは課題である。</p>                             |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員一人ひとりが最高のパフォーマンスを発揮して仕事に臨めることを期待する。具体的な指標として①パフォーマンススコア（SPQ東大1項目版）の全従業員平均を80点にすること、②全従業員における高ワークエンゲージメント率（自社アンケート）の割合を50%にすることを最終目標（2025年度までに達成）とする。①の現在値は76.5点今年度の目標は78点、②の現在値は45%今年度の目標は47%である。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.mti.co.jp/?page_id=21557">https://www.mti.co.jp/?page_id=21557</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 16     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 35     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.7 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供     |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Microsoft社のTeamsを全社で導入し、コミュニケーションの円滑化を図っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 従業員一人ひとりへカロリーが記録ができるアプリを提供し、健康的な食生活のサポートをしている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 61.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 業務時間中にオンラインでのヨガやエクササイズ、ラジオ体操等の実施時間を設け運動習慣醸成を図っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.7 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 11.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 66.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 61.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 64.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 63.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 健康意識調査の結果では、約7割の従業員がストレス系症状による不調を抱えており、ストレス系症状が他の症状と比べて約1.2倍生産性低下と関係性が強い。メンタルヘルスによる休職者は2018年度から前年度をみても12→19→16名/年と増加。ICTサービス開発会社である当社の業務内容上、業務負荷が増加してしまう時期あるのは避け得ない為、在宅勤務でもラインケア、セルフケアを実施できる環境構築は課題。                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 保健師・産業医等によるオンライン講話（延べ参加人数：566名）ラインケア機能付アプリ提供（全従業員普及率：61%）心身の健康に関する情報をまとめたポータルサイトを開設（月間閲覧数：247pv）<br><br>ストレスチェック偏差値を前年度と比較すると、50.1→50.5点と上昇。全国平均の50点を上回る。健康意識調査では、依然としてストレス系症状と生産性低下の相関は強い（約1.2倍）ものの不調を訴える従業員の割合は68.8%→66.6%と減少。メンタルヘルスによる休職者も16名→5名と大幅に改善。在宅勤務に対応したラインケア、セルフケアを実施できる環境が構築され、ストレス低減の効果が出ている。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 全従業員を対象とした健康意識調査で、女性(20代、30代)のパフォーマンススコア（SPQ東大1項目版）は全体と比較して3.6点低い数値。女性(20代、30代)の約8割が生理痛等の月経前後に起こる不調に悩んでいることが判明。当社がフェムテック事業（ルナルナ）を推進していることから、自ら率先して施策を実施することは非常に重要。女性特有の健康課題に対応した環境作りと不調者の現状が課題。                                                                                                              |
|               | 効果検証結果 | オンライン婦人科受診と低用量ピル服薬の支援施策の継続（参加者の継続率：約8割・全女性従業員の参加割合：約4%・生理による欠勤：0.2→0日・不調による年間損失額：約22万円→約5万円）<br><br>全従業員向けの健康意識調査は、女性(20代、30代)のパフォーマンススコア（SPQ東大1項目版）は前年度と比較し73.6→72.9点、生理痛・月経障害の割合は80→78%となった。施策参加者へのアンケート結果は、施策参加前と比較し生理中に発揮できる仕事のパフォーマンス得点（100点満点）54.6→71.3点、日常生活への影響日数3.9日→1.5日となった。全体への影響は低いが参加者の改善は著しい。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ベルパーク

英文名: Bell-Park Co.,Ltd.

■加入保険者: 東京都電機健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

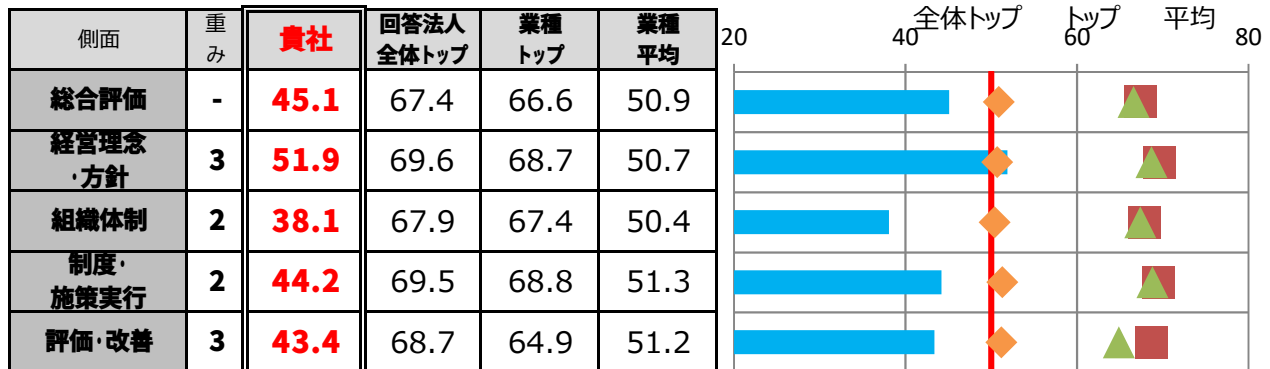
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 3169 社中

■総合評価: 45.1 ↑1.6 (前回偏差値 43.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



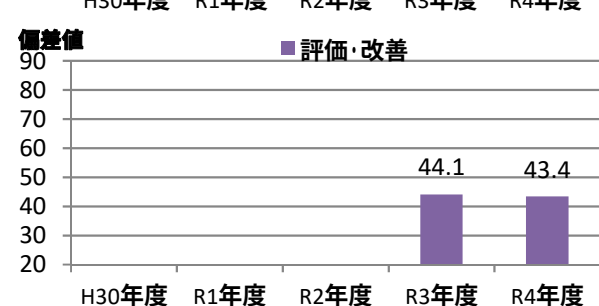
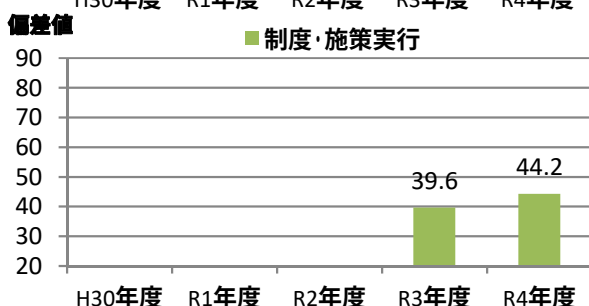
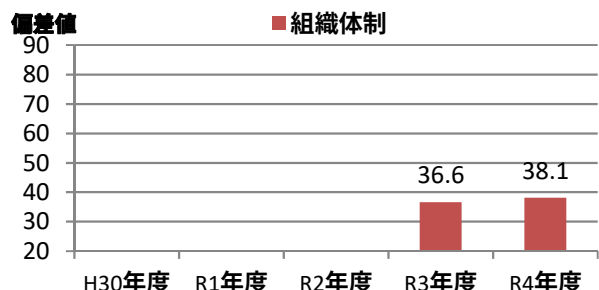
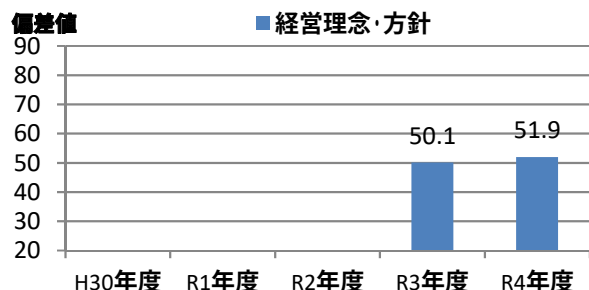
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

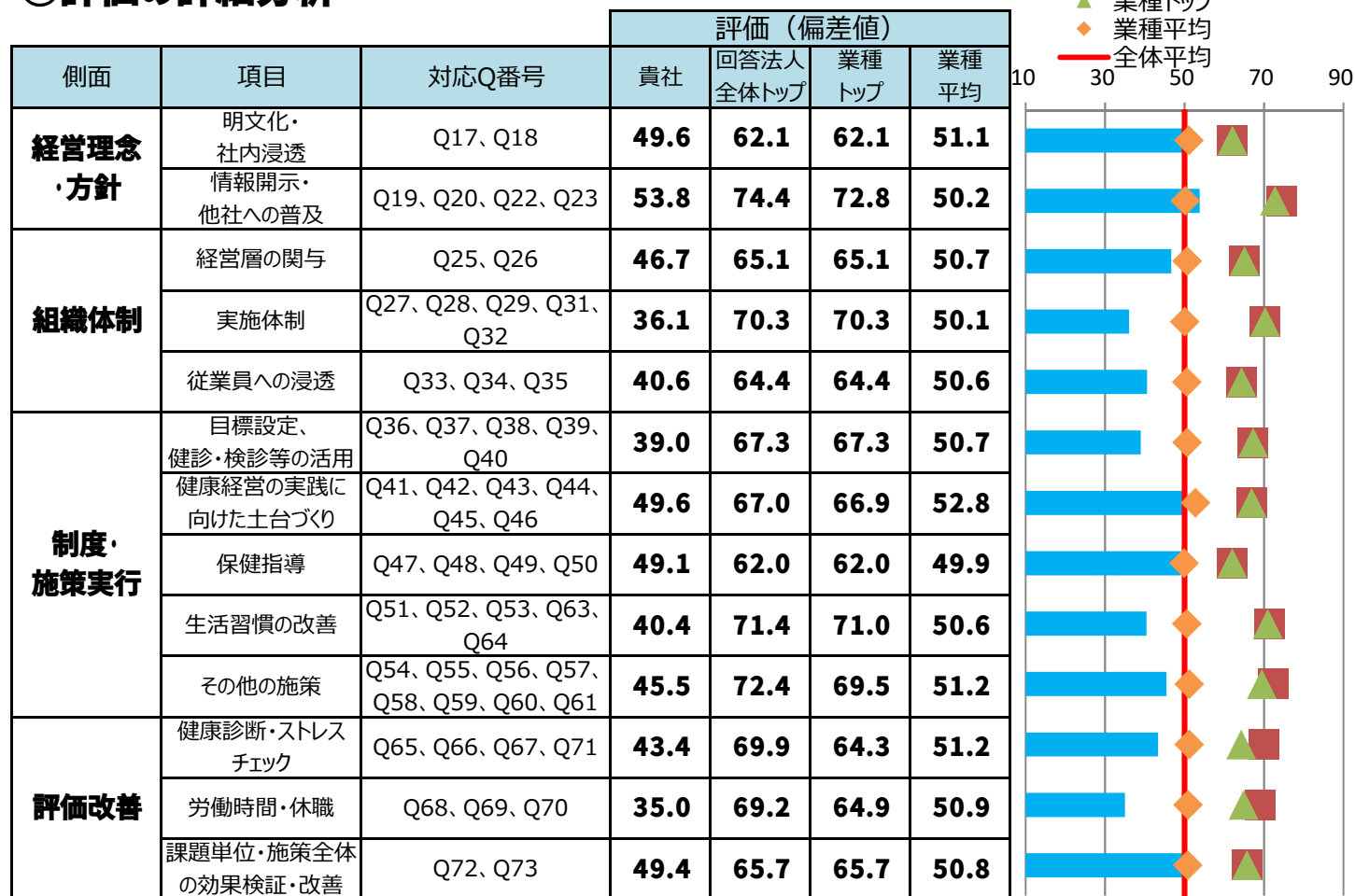
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2201~2250位 | 2251~2300位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 43.5(-)    | 45.1(↑1.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>業種の特徴として、比較的従業員の退職率が高いことが課題である。長く健康的に安心して働ける職場環境を整備することで、従業員の定着率向上につなげていきたい。そのためのKPIとして、残業時間と有休休暇取得日数を定めている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>すべての部署において、有休が取得しやすい環境、適切な残業時間を維持することで、中長期で働ける職場環境を整備し、現在働いている従業員の1年後の定着率90%以上を維持したい。</p>                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.bellpark.co.jp/sustainability/employee/">https://www.bellpark.co.jp/sustainability/employee/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>13</b> | 回 | <b>0</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>7</b>  | 回 | <b>4</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>92.8</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         |                                          |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>98.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 従業員に対して食生活改善の情報を配信  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                               |   |                             |            |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助         |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 職場外のスポーツクラブを無料で利用できる環境を整えている。 |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>92.0</b>                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>0.7</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>91.3</b> | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 41.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 26.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 43.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 41.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 38.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 39.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 2020年度の全体の喫煙率は、37.2%と高い喫煙率となっていたため、生活習慣病対策の一環としても、喫煙者の禁煙促進及び非喫煙者の健康の確保が課題であると捉えている                                             |
|               | 施策実施結果 | 2021年9月に全従業員に対して、2022年4月より就業時間中の喫煙を禁止とする旨の通知並びに禁煙外来の治療完了者に対して、補助金を支払うことにして、会社全体として、禁煙を促すようにした。                                 |
|               | 効果検証結果 | 2021年12月度において全体の喫煙率は32.1%と2020年の37.2%と比較すると5.1%低下した。上記施策により一定の成果がでたと考えている。                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 2020年度の定期健康診断の受診率は、91.6%と100%にほど遠い状況であり、重要な課題として捉えている。また有所見率は24.8%で、そのうちの特定保険指導完了率は0%であったため、特定保健指導を受けるための体制整備が早急に行うことが課題である。   |
|               | 施策実施結果 | 定期健康診断100%に向けた周知・督促強化<br>部門長の評価に部下の健康診断受診を100%させる項目を追加<br>特定保健指導を受けるように保健師から対象者へアプローチをする。                                      |
|               | 効果検証結果 | 2021年度の健康診断受診率は91.6%となり、2020年度84.9%より6.7%上昇したものの、まだ100%となっていないため、前年度の取り組みを継続する。<br>特定保健指導完了率は54.4%となり、大幅に上昇したため、前年度の取り組みを継続する。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社学研ホールディングス

英文名：GAKKEN HOLDINGS CO.,LTD.

■加入保険者：学研健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

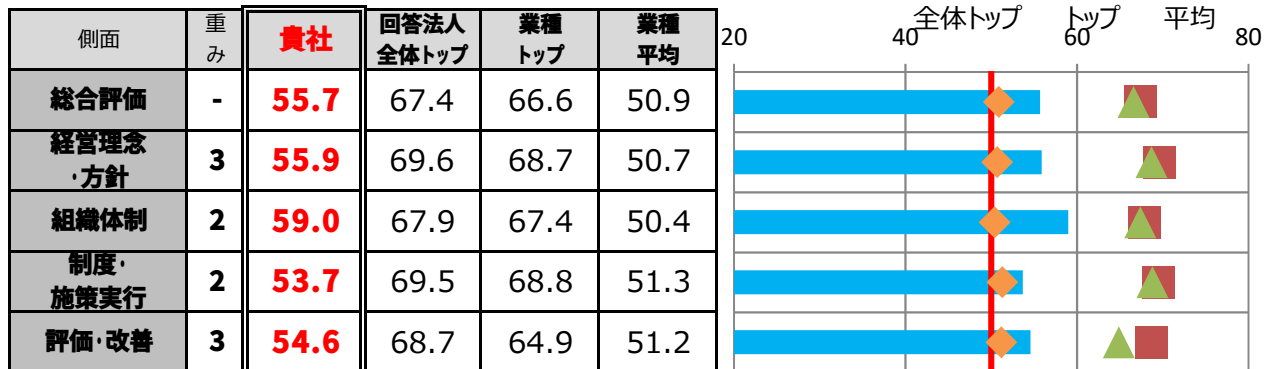
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 951～1000位 / 3169 社中

■総合評価： 55.7 ↑1.6 (前回偏差値 54.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



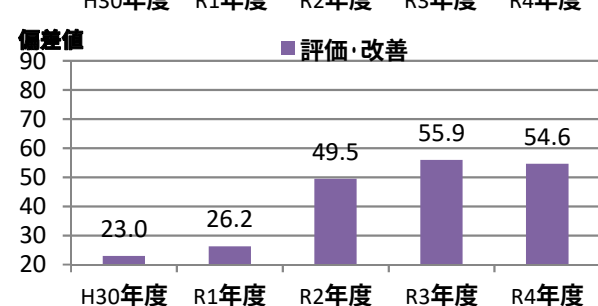
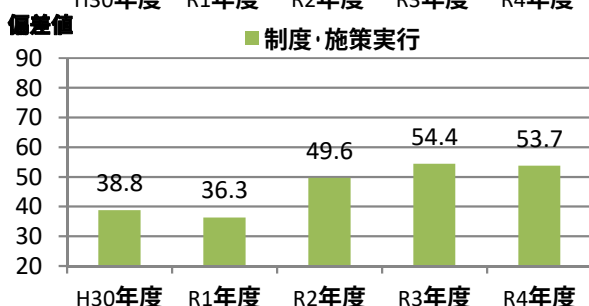
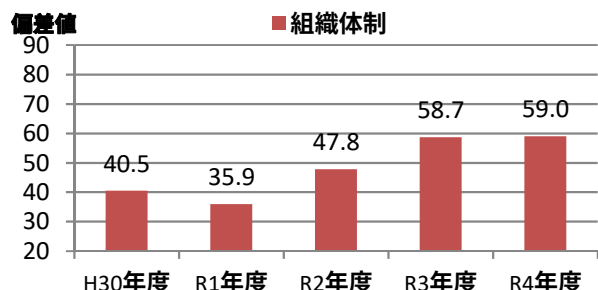
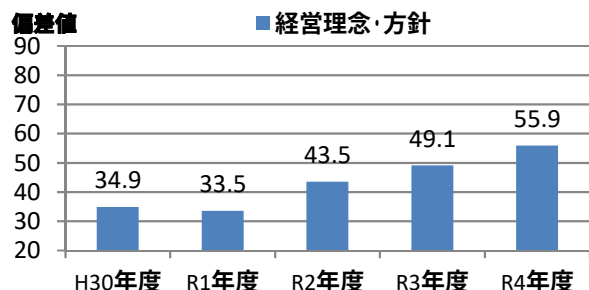
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

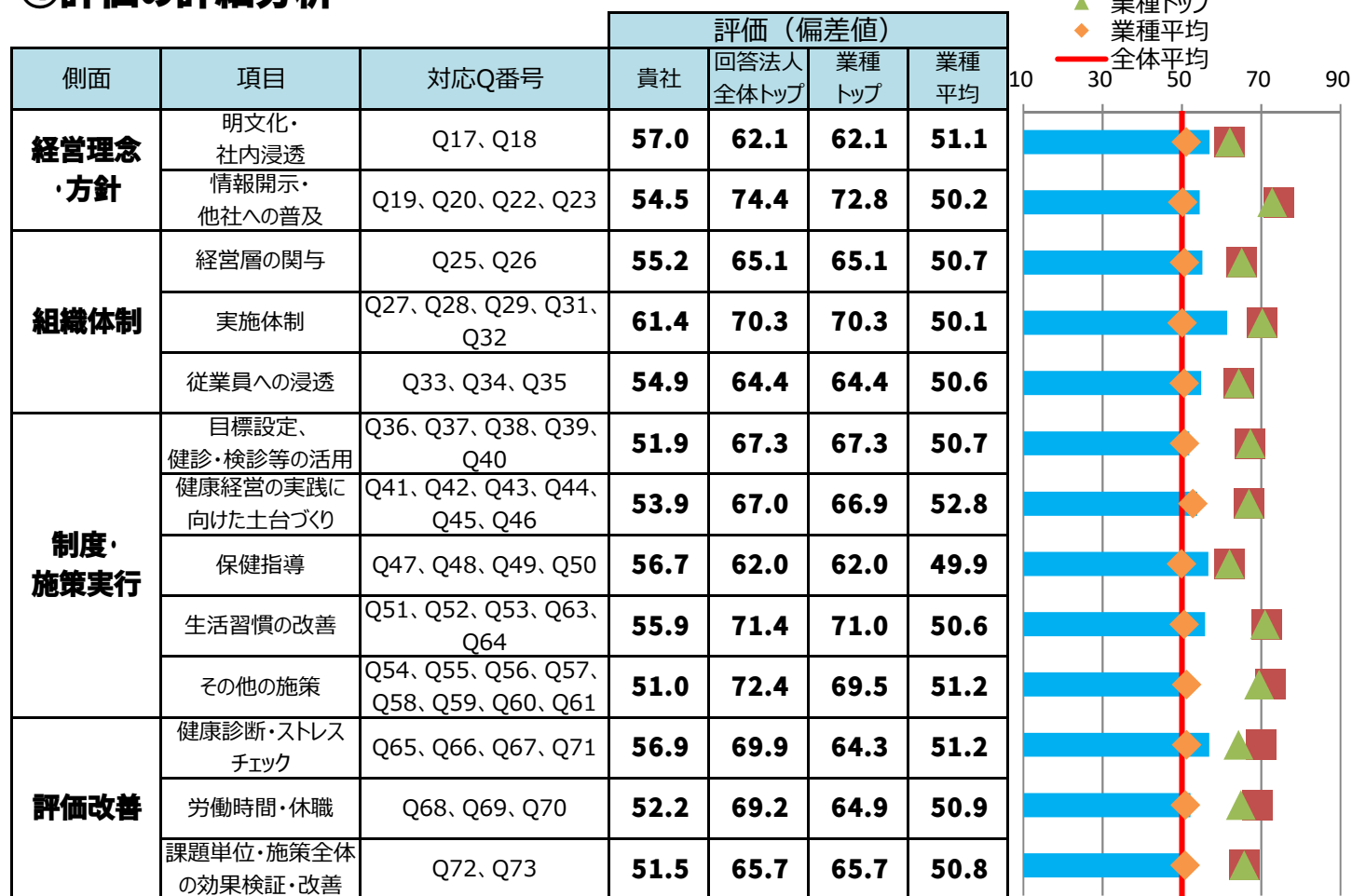
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度       | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|-------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1651～1700位 | 2201～2250位 | 1551～1600位  | 1051～1100位 | 951～1000位  |
| 総合評価      | 34.8       | 32.4(↓2.4) | 47.4(↑15.0) | 54.1(↑6.7) | 55.7(↑1.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社       | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>コロナ禍により社会・生活は加速度的に変化しており、当社自体もDX加速とグローバル展開を掲げ自ら変革し続ける事を標榜している。そのため、変化の速さ・激しさ、多様化する環境や価値観、先の見通せない状況等職場における不安やストレス要因が従来より増加している。このような中でも、社員個々がそうした変化を前向きにとらえ、仕事で特性を活かし、多様性が力に変わる健康な職場環境を作ることが重要な経営課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営実施により、心身ともに健康で働きがいを持って生き活きと働く従業員を増やすと共に、一人ひとりの個性・強みを活かす柔軟な働き方を実現することで、多様な価値観を組織の力に変え創造性を発揮することのできる職場環境を目指す。それにより「ウェルビーイング」を実現し「持続的な企業価値の向上」を達成したいと考える。</p> <p>目標指標 メンタルヘルス不調者減少・プレゼンティーズム改善・エンゲージメントスコア向上</p>                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                |
| URL    | <a href="https://ghd.gakken.co.jp/csr/safety_and_health/">https://ghd.gakken.co.jp/csr/safety_and_health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 36     | 回 | 9                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 家族・従業員間のコミュニケーション促進や思い出作りとして、クイズ大会や実験教室をオンラインで実施。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 7.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 期間中毎日野菜を摂取したか申告する「野菜を食べようキャンペーン」を開催。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.9 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全従業員を対象としたウォーキングイベントを実施。各自が切磋琢磨し合い、運動習慣の定着につながった。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 36.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 43.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 47.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 58.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容       | 業態の特性上、有休取得率の向上及び長時間労働の削減が課題としてあった。2016年度を基準として、改善<br>するように取り組みを実施し続けている。<br>◆有給取得率 2016年：49.3%<br>◆平均月間総労働時間 2016年：169時間<br>◆法定外労働月45時間越え人数 2016年：351人                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 | 20時を過ぎる残業は原則禁止、ノー残業デーの実施<br>4～10月に5日間の有給消化を義務化、誕生日や家族行事時に有給取得促進<br>新就業システムを導入し法定外労働時間が基準を超えるとアラートが出る仕様に変更                                                                                               |
|               | 効果検証<br>結果 | 有給取得率はこの5年間で大幅に向上し、法定外労働時間が45時間を越えている人数も2016年～2021<br>年で351人→182人と半数近く減少。<br>◆有給取得率 2021年：65.9%<br>◆平均月間総労働時間 2021年：165時間<br>◆法定外労働月45時間越え 2021年：182人<br>新就業システムの導入は今年の2月のため、今後更なる時間外労働の削減に繋がることが予測される。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                                                                         |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アイネット

英文名：I-NET CORP.

■加入保険者：首都圏デジタル産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

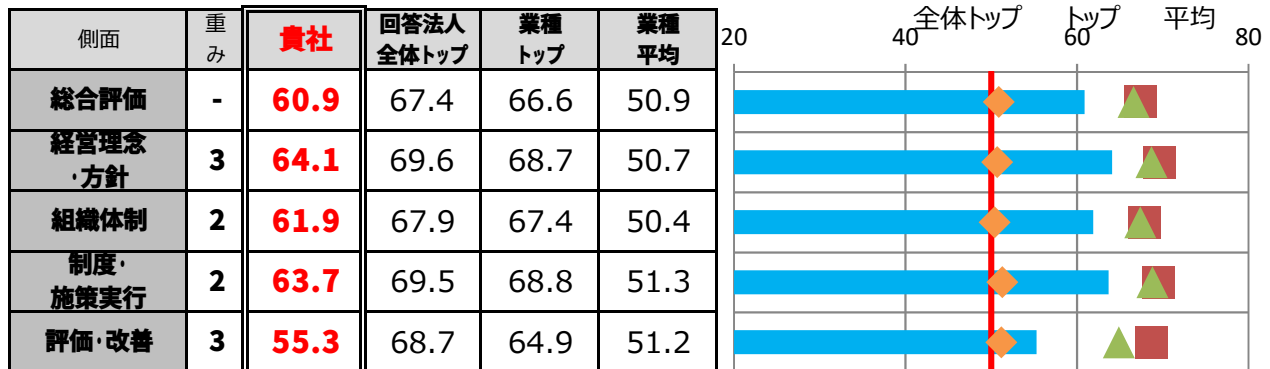
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 401～450位 / 3169 社中

■総合評価： 60.9 ↑1.1 (前回偏差値 59.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



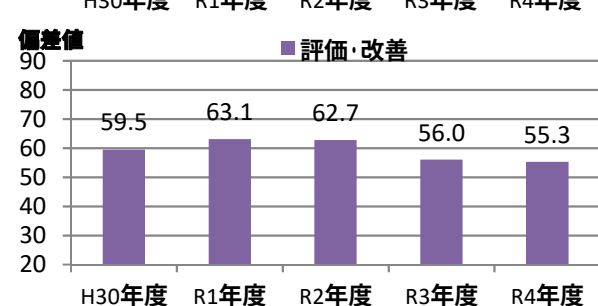
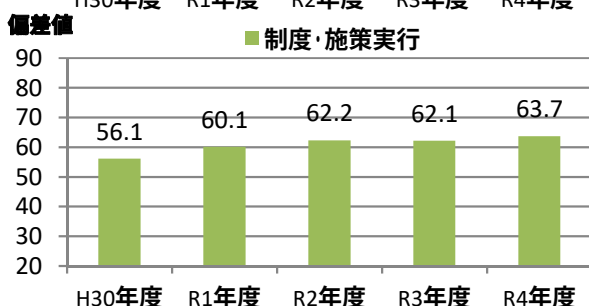
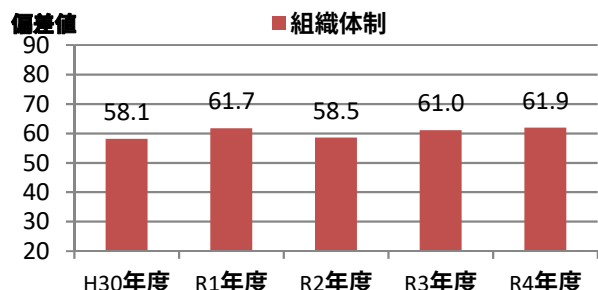
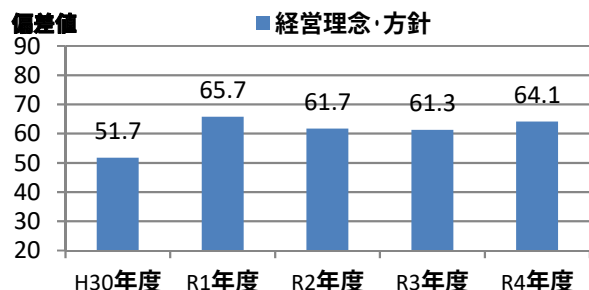
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

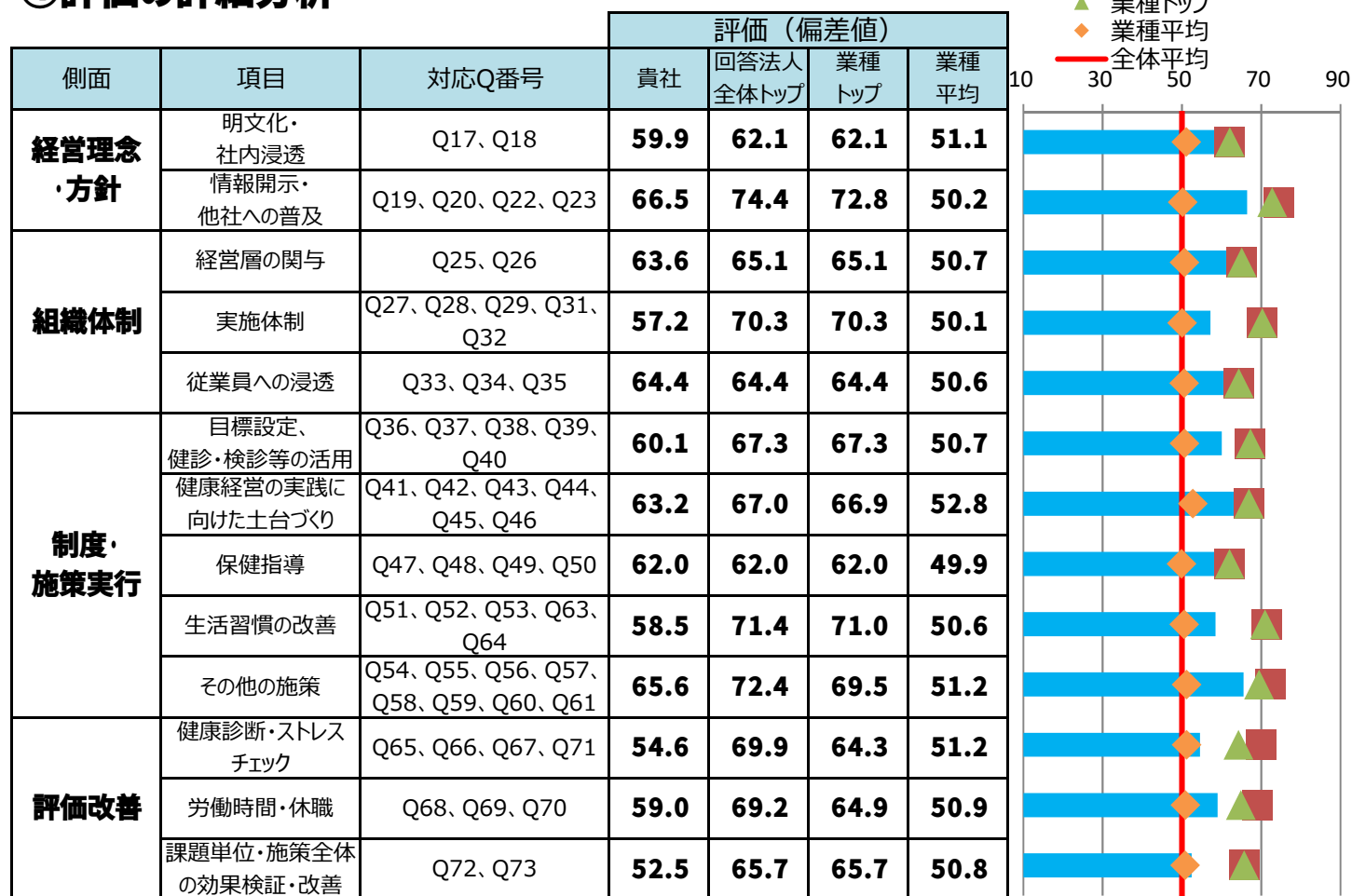
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 501～550位 | 101～150位   | 201～250位   | 401～450位   | 401～450位   |
| 総合評価      | 55.9     | 63.0(↑7.1) | 61.5(↓1.5) | 59.8(↓1.7) | 60.9(↑1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>定年再雇用による平均年齢上昇や生活習慣が起因となる疾病の増加など健康課題が増えている。このような状況下、経営方針である『持続的成長を可能にするエクセレントカンパニーへ』を実現するためには従業員とその家族が健やかに生活し、従業員がやりがいを感じながら元気に働き続けることが必要である。結果として従業員一人一人のさらなるエンゲージメント向上とともにパフォーマンスの向上を目指す。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営への取り組みが従業員の一人一人のこころとからだの健康維持・増進のためのきっかけづくりとなることにより、アブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善および心理的安全性の確保・エンゲージメント向上、生産性の向上の効果を期待している。さらには人材の確保や定着率の上昇ならびに企業価値の向上にも効果が出ることを期待している。</p>                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.inet.co.jp/sustainability/social/health-management.html">https://www.inet.co.jp/sustainability/social/health-management.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 16     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供       |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Chatluckの導入、個人間のやり取り以外にもテーマ毎のグループを作成して促進。顔写真掲載 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 自社データセンター内に社員食堂を設置しており、社員の健康状態を考慮した献立を日替わりで提供。                 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 34.8                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 46.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 朝活イベントを実施し、ラジオ体操の実施や自身の健康状態を図る取り組みを行った。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 21.5                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 17.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 4.1  | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 94.3 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 95.2 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 66.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 65.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|       |        |                                                                                                                                                                                                         |
|-------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果検証① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                        |
|       | 課題内容   | ストレスチェックと会社独自の社員アンケートを毎年実施し会社全体や組織ごとの職場のストレス状況を確認している（回答率94.24%）。年ごとに組織の見直しや中途採用者の増加、新入社員の入社など人材の多様化によりストレス状態は変動している。また、在宅勤務・フレアドレスの導入といった働き方に対してセルフケア・ラインケア・専門職によるケア・コミュニケーション等の各方面から取り組みを継続していく必要がある。 |
|       | 効果検証結果 | 新任管理職全員にラインケア試験受験義務化。上司部下の面談機会増となる評価制度変更。eラーニング、動画配信。新人へは、全員にセルフケア試験受験義務化、メンター設置、人事・産業保健スタッフによる全員面談。                                                                                                    |
| 効果検証② | 効果検証結果 | 全社員向けeラーニング研修を実施、新入社員はセルフケア試験を受検（合格率86.15%）し、新任管理職は全員が産業医による対面ラインケア研修を受講し、メンタルヘルスのリテラシー向上を計れた。ポピュレーションアプローチとハイリスクアプローチを総合的に推進した結果、社員満足度調査におけるプレゼンティズム指標（東大一項目）では平均85.3%と昨年より0.8%UPしており効果が見られている。        |
|       | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                               |
|       | 課題内容   | 2018年度喫煙率は26%であったが、2020年度時点では23.4%まで減ってきた。また社内アンケートでは、喫煙者のうち約4分の1が「機会があったら禁煙したい」と回答していた。喫煙率は緩やかに減少しているものの喫煙の健康リスクは重く、また非喫煙者の健康や職場環境への影響も鑑み一人でも多く卒煙に繋がったため喫煙率低下を継続的に進める必要がある。                            |
| 効果検証② | 施策実施結果 | 終日禁煙日設定、就業時間内の禁煙時間制度、全社員に煙草の健康影響や受動喫煙防止の理解を目的としたeラーニングを実施継続中。禁煙外来補助制度のインセンティブを増額、制度利用率向上を図った。                                                                                                           |
|       | 効果検証結果 | 2021年度の健康診断問診票の結果では、喫煙率が21.9%と前回より1.5%減少したが目標値の12.0%までに更なる施策が必要である結果となった。直近の対策として「喫煙者を採用しない」事を決定明示した。今後は全社員向けeラーニングの増や禁煙外来費用補助制度による禁煙達成者の声の社内発信等の継続的な啓発活動を実施していく事に加え「非喫煙者へのインセンティブ」や「喫煙時間制限の厳格化等」を検討する。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東宝株式会社

英文名: TOHO CO., LTD

■加入保険者: 東宝健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

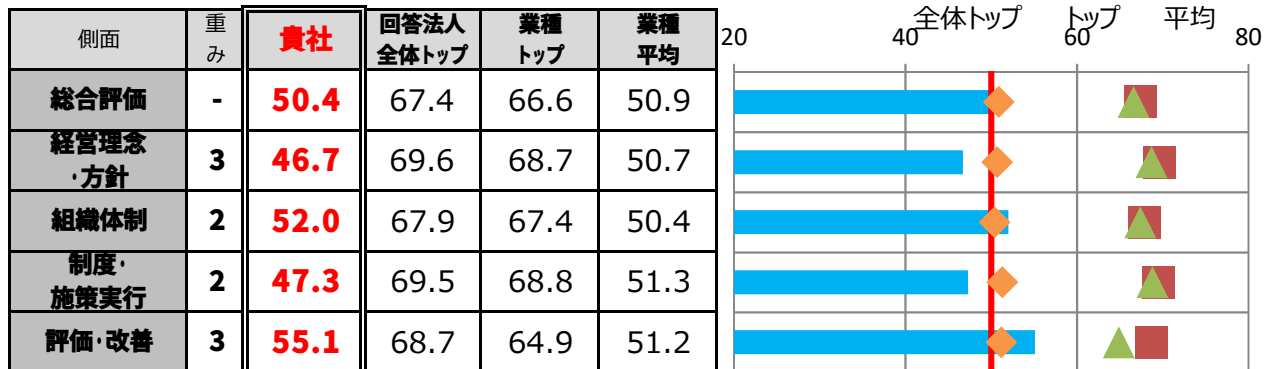
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1601~1650位 / 3169 社中

■総合評価: 50.4 ↑5.0 (前回偏差値 45.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



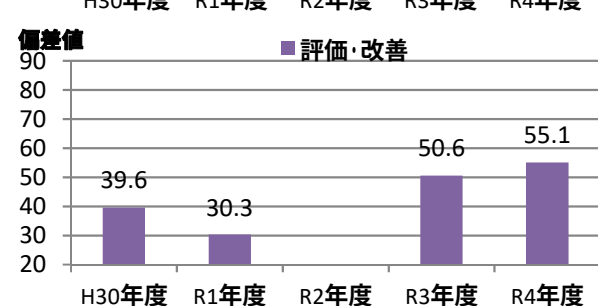
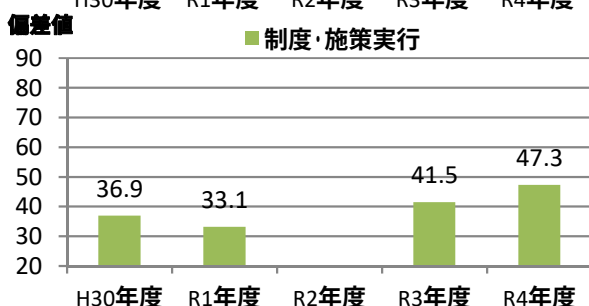
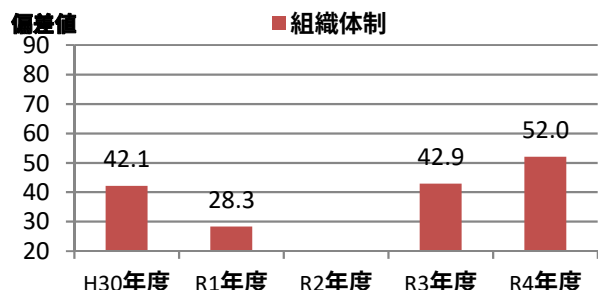
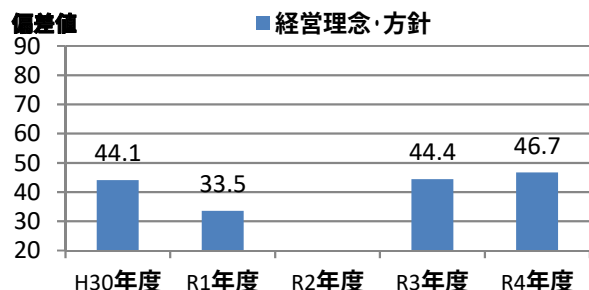
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

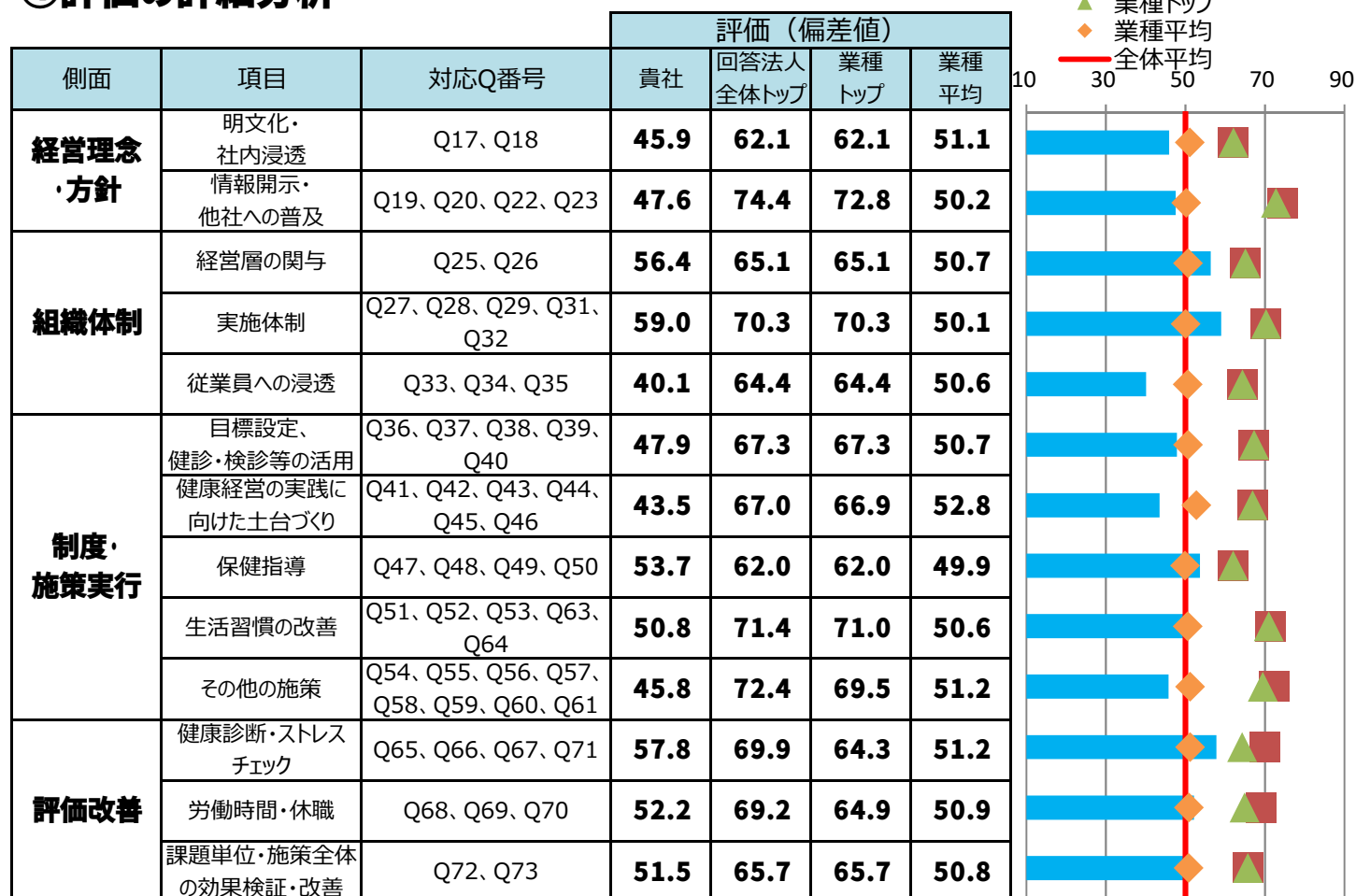
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | 1451~1500位 | 2251~2300位 | -     | 2051~2100位 | 1601~1650位 |
| 総合評価      | 40.6       | 31.4(↓9.2) | -     | 45.4(-)    | 50.4(↑5.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>当社は創立100周年に向けた成長戦略を掲げて、新たな価値を創造できる「人材」が成長の大きな原動力となるとの認識の元、「人材」の確保・育成に注力していく方針を宣言している。また、サステナビリティの方針として「誰もが健康でいきいきと活躍できる職場環境をつくりまします」と掲げ、従業員が心身共に健康で持てる能力を最大限に発揮できる職場環境の実現が、企業と従業員を共に成長させるための重要課題であると考えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>「心のケア・働きがい」「生活習慣の改善」「健康診断」「働き方改革」の取り組みの4本柱を設け、多角的な施策によって、ワーク・エンゲージメントも含めた、総合的な「健康」の改善を目指している。</p>                                                                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                            |
| URL    | <a href="https://www.toho.co.jp/assets/pdf/company/kenkoukeiei2022.pdf">https://www.toho.co.jp/assets/pdf/company/kenkoukeiei2022.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 39     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | フロアや部門を超えたフリーアドレスを導入することにより、社員同士の偶発的なコミュニケーションを増やす |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 54.7                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | AI健康アドバイスアプリ（カロママプラス）を従業員を対象に導入し、周知、利用促進を行なっている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 89.1                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 35.3 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助     |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 提携スポーツクラブを利用する際に補助を行なっている |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 92.3                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 8.6 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 0.8 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.5    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                        |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 2019年の「年休取得5日義務化」をきっかけに、従業員のリフレッシュ、ワークライフバランスの促進、生活時間の確保のためには会社側から休暇取得の推進をすることが重要であると改めて認識し、法令基準を上回る休暇取得の推進を健康経営の取り組み課題の一つとした。         |
|               | 施策実施結果 | 「ゆうゆうプロジェクト」という休暇取得推進のための社内キャンペーンを展開し、各職場に休暇取得推進責任者を選任した。また、年間カレンダーを作成し「休暇取得推奨日」を設定および周知した。                                            |
|               | 効果検証結果 | 「ゆうゆうプロジェクト」以前の2018年の年間一人平均の年休取得日数は7.99日であったが、プロジェクト開始後の2019年は10.67日と大きく上昇した。2020年はコロナ禍による休業の影響もあり、取得日数は8.95日と減少したが、2021年は10.87日に改善した。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                        |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                        |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ

英文名: NTT DATA Corporation

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

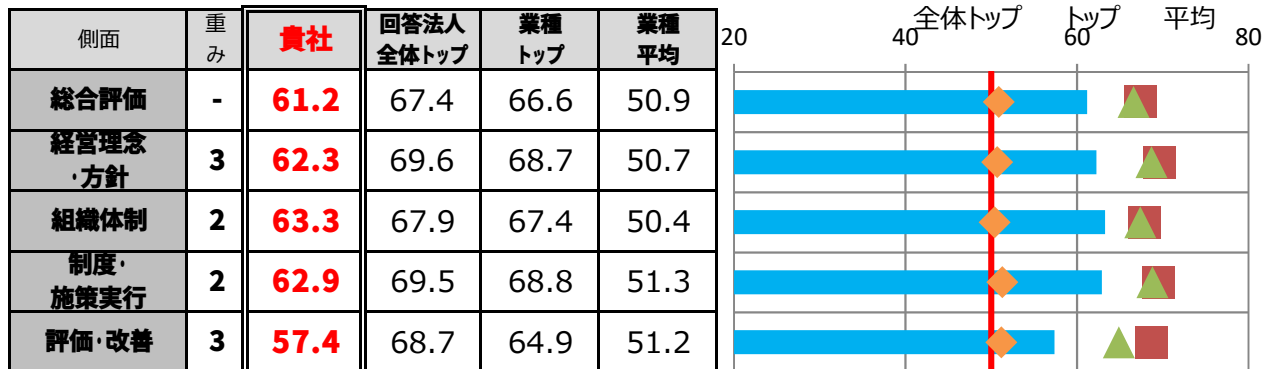
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 3169 社中

■総合評価: 61.2 ↓2.3 (前回偏差値 63.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



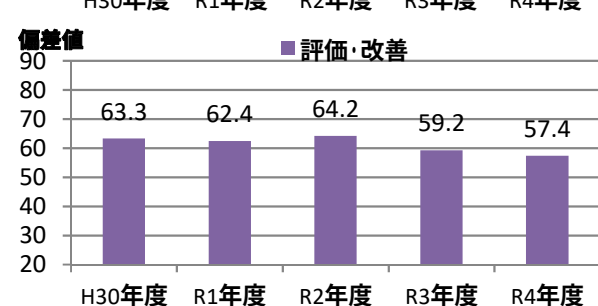
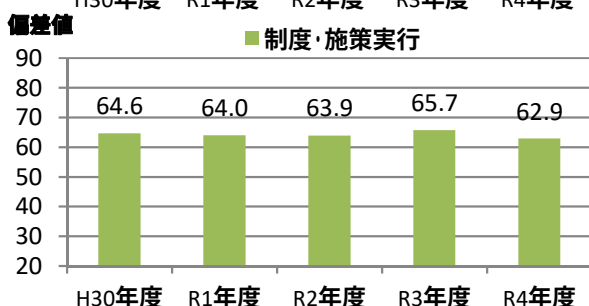
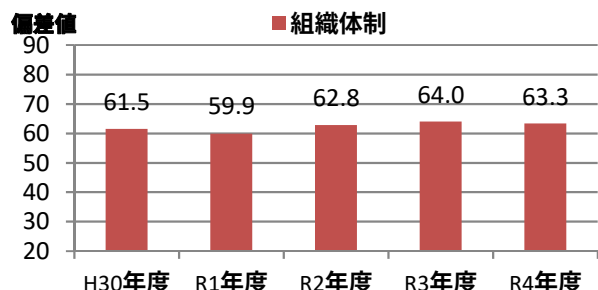
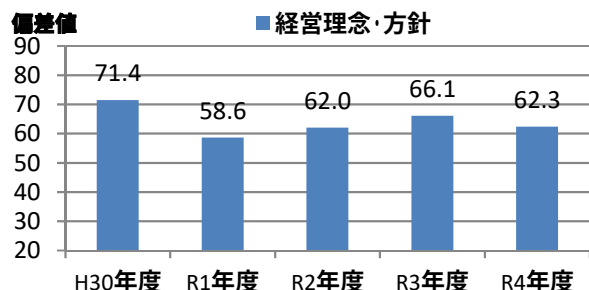
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

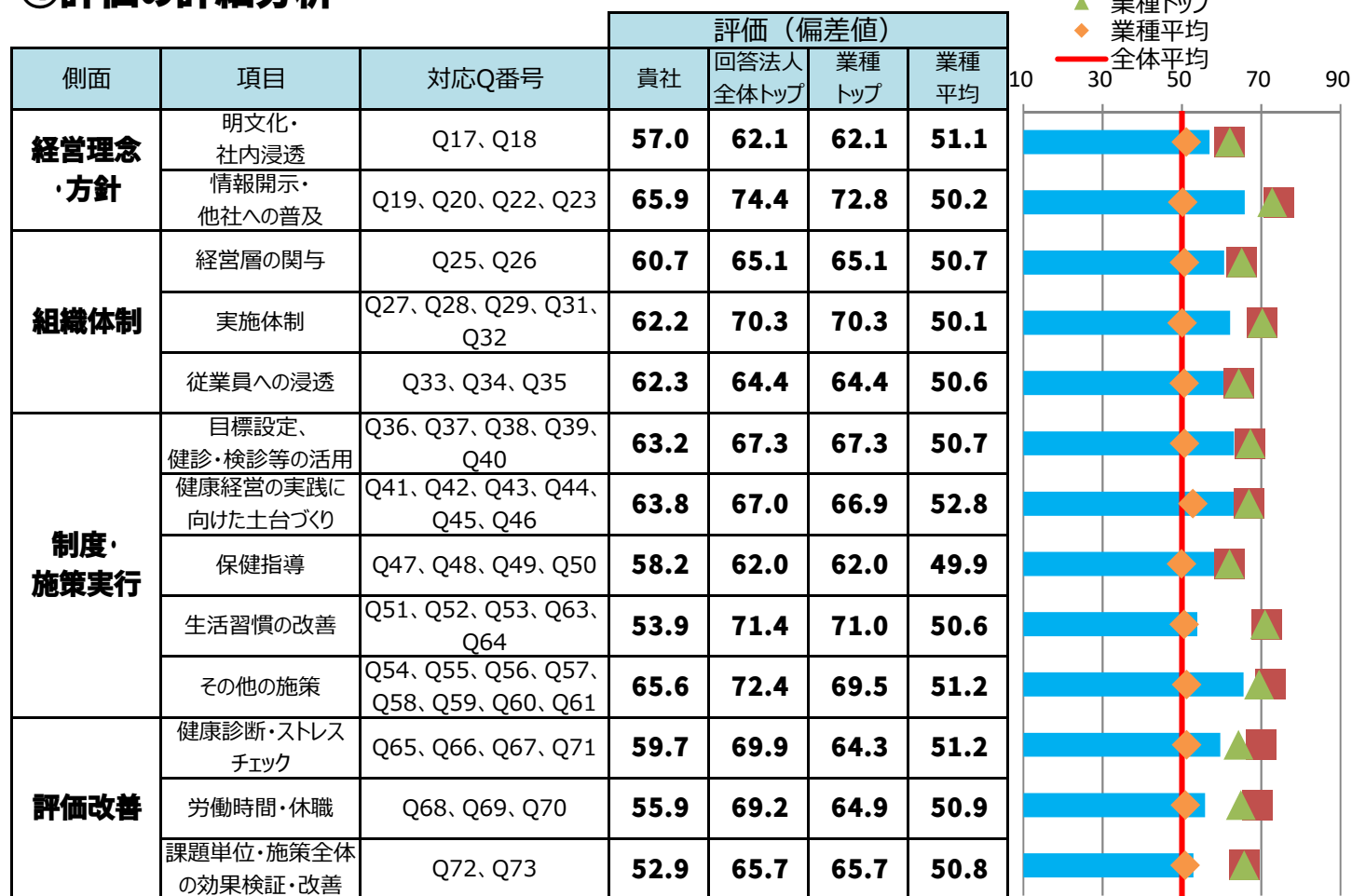
|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1~50位  | 251~300位   | 101~150位   | 51~100位    | 401~450位   |
| 総合評価      | 65.8   | 61.1(↓4.7) | 63.2(↑2.1) | 63.5(↑0.3) | 61.2(↓2.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                               |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>その他</p> <p>従業員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、企業の収益拡大にもつながるという考え方のもと、世界的に高度IT人材が不足する中、多様なニーズに合わせた働き方の促進や企業文化の醸成により、優秀な人材の確保・維持をし続けること。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーション、エンゲージメント、生産性を向上させ、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながるとともに、パフォーマンスとEX（EmployeeExperience）を高める働き方を実現し、社会全体の働き方改革の推進。</p>           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                            |
| URL    | <a href="https://www.nttdata.com/jp/ja/sustainability/employee/health/">https://www.nttdata.com/jp/ja/sustainability/employee/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 16     | 回 | 8                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 51     | 回 | 17                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 32.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 99.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Teamsを全社導入し、日々のコミュニケーションが行いやすい環境整備       |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                               |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 当社保健師と社員食堂において、栄養バランスを考慮したヘルシーなメニューを検討し、本社内全食堂で提供 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | からだ改善のミッションや健康増進活動をするとポイントが得られるアプリを導入し、健康保持・増進を促進 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 30.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 65.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | リモートワークの推進により、対面でのコミュニケーションによる職場を中心とした対応が難しくなり、運動不足や座位時間が長くなることにより起こり得る身体不調などリモートワーク特有の新たな課題が発生。リモートワークという時間と場所を選択できる柔軟な働き方ができる一方で、メンタル不調にならないよう、会社としてラインケア、セルフケアを支援し、ストレス関連疾患の発生予防、早期発見・対応の仕組みづくりが課題 |
|               | 施策実施結果 | 1・2年目、不調者が多い30代に対し、セルフケア研修を実施。管理職向けラインケア研修、全社員に毎月パルスサーベイを実施し、上長部下のコミュニケーションを促進、優良な職場の組織の取り組み事例を社内展開                                                                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 研修後アンケートで満足度・理解度等5段階4以上の高評価であった。様々な施策により、社員・上長間でコミュニケーションが随時図られ、変調が見られたときは産業医・保健師にも相談等もあり、コロナ禍以前と比較して、メンタル休業者率は減少。また、リモートワーク推進以降、ストレスチェックでの高ストレス者割合が減少し、総合健康リスクも78と良好な状態を維持している。                      |
|               | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 特定保健指導の実施において、予約を取ること、医療機関へ受診に行くことなどのハードルが高いことから特定保健指導の完了率が低かった（取り組み開始前6%）。コロナ禍においては、医療機関への受診控え等も影響し、高い完了率を維持し続けることが課題。                                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 特定保健指導を社内保健師がオンラインで実施する方法と健保組合が提供するICT型特定保健指導の選択制を取り、社員が受診しやすい環境を整備。また、未予約者に対して予約勧奨を定期的に行い、受診勧奨を徹底。                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 2021年10月の保険者から厚生労働省への報告数値において、特定保健指導の実施率47.5%とコロナ禍においても高い実施率を維持。                                                                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ピー・シー・エー株式会社

英文名:

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

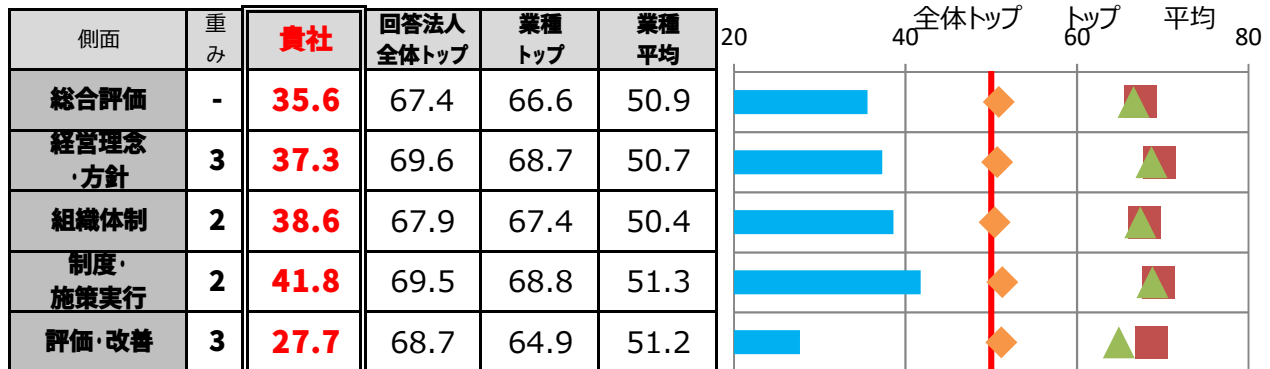
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2901~2950位 / 3169 社中

■総合評価: 35.6 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



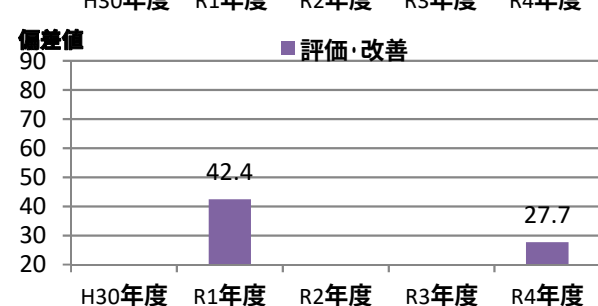
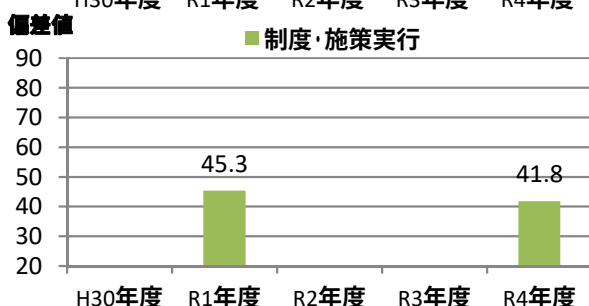
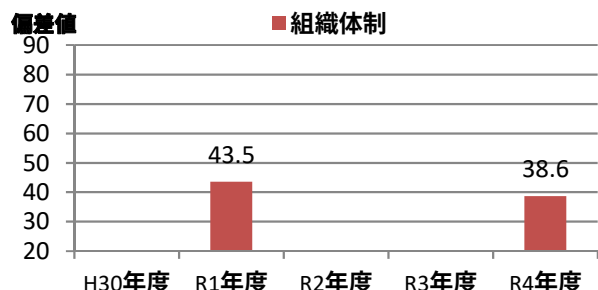
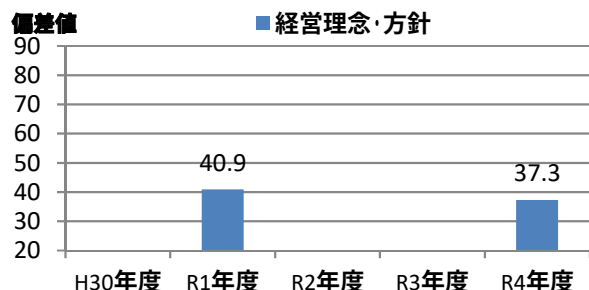
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

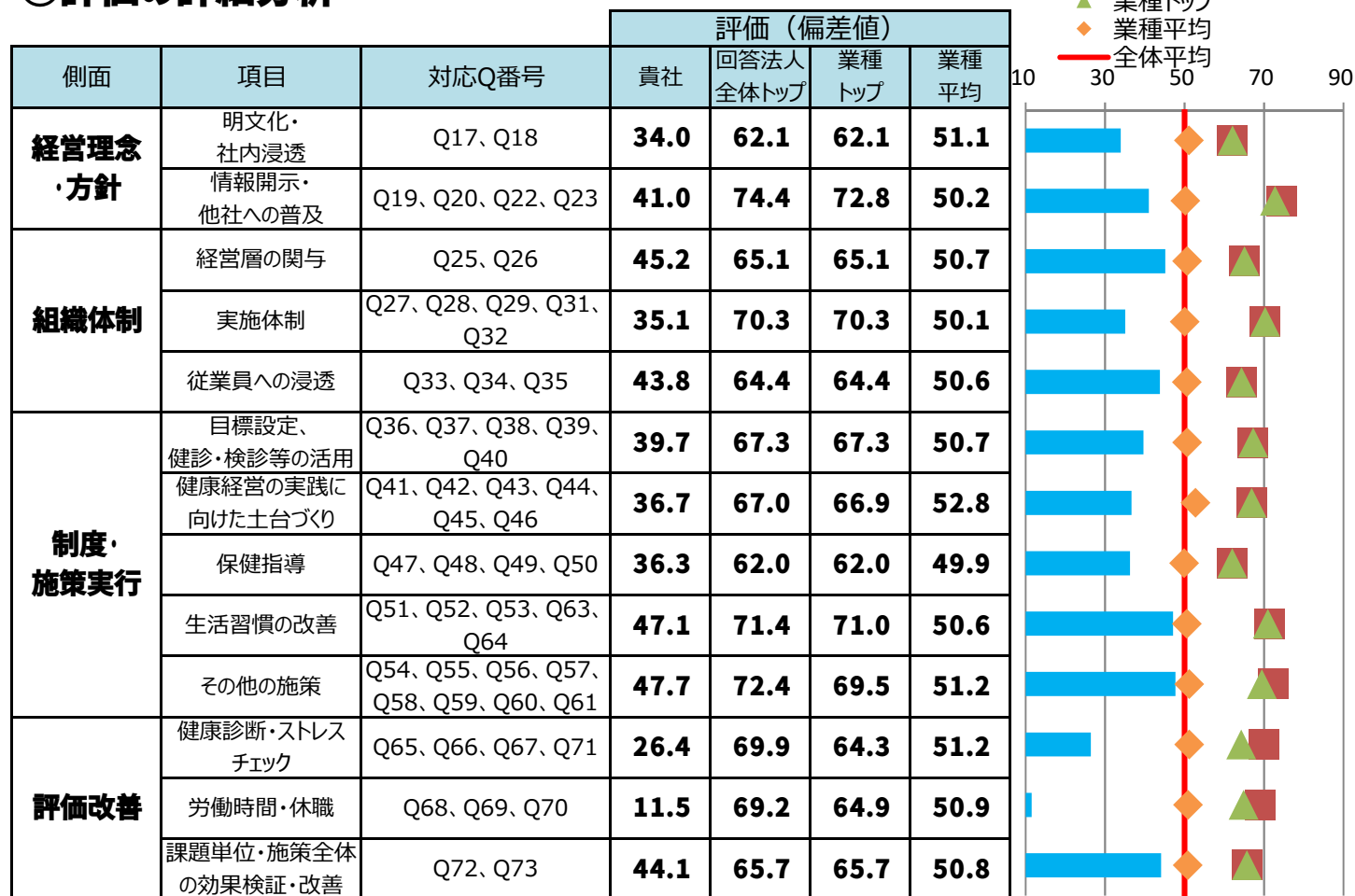
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | 1751~1800位 | -     | -     | 2901~2950位 |
| 総合評価      | -      | 42.8(-)    | -     | -     | 35.6(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                       |
| URL    | <a href="https://corp.pca.jp/company/healthmanagement.html">https://corp.pca.jp/company/healthmanagement.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 昨年全事業所フリーWifiを整備して有線を廃止したり、Slackというチャットアプリを導入しています |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 自社で農場を持っていて、そこで育てた野菜【ほうれん草などの葉野菜】を従業員に無償で提供しています。              |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 年に数回山歩きイベントを実施したり、部活動の推奨で野球部などの支援や利用補助を行っています。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 31.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 30.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 31.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 21.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 34.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 36.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                           |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | メンタル不調予防の為にストレスチェックが2021年度では回答率が95%であった。そのうち高ストレス者判定になった従業員が約15%ほどだったが、産業医面談を実施した従業員は数名ほどだった。不調の早期発見・ケアに向け 産業医面談の実施率の向上と高ストレス者傾向分析（拠点・職種など）の取り組みが必要だと感じた。 |
|               | 施策実施結果 | ①高ストレス者に対して会社から定期的な産業医面談の促進<br>②産業医以外に産業カウンセラーと契約してオンライン面談が実施可能な環境の整備<br>③高ストレス者傾向分析を可視化して経営プロジェクト会議で報告実施。                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 在宅も増えてきている中で自宅オンラインで面談ができるのは利用しやすいという声は増えてきている。サービスを導入して間もないので期間を定めて集計し、面談数を把握して実施率が改善されているのか検証をしていく。                                                     |
|               | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | インフルエンザ及びコロナウイルス等の感染症予防について、国や東京都の方針に従い、随時対応や会社としてメッセージ発信し、従業員及び家族の健康を1番に考えてきた。ただ、感染者数の増加と比例し、社内でも感染者が増加している。改めて、在宅勤務体制の見直し、社内ビルの感染対策等の取り組みが必要と感じている。     |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ①在宅勤務手当の拡充 3000円→5000円<br>②ビル内の位置情報システムの導入による密の回避<br>③衛生用品備蓄の拡充                                                                                           |
|               | 効果検証結果 | 在宅勤務が定着しているが、出社率が高まる中で、改めて感染予防対策による在宅勤務の効果を再確認できた。位置情報の共有が可能になったことで、「密を回避する」という、基礎的な事項を、社員が再度確認することができた。                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ビジネスブレイン太田昭和

英文名：Business Brain Showa-Ota Inc.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

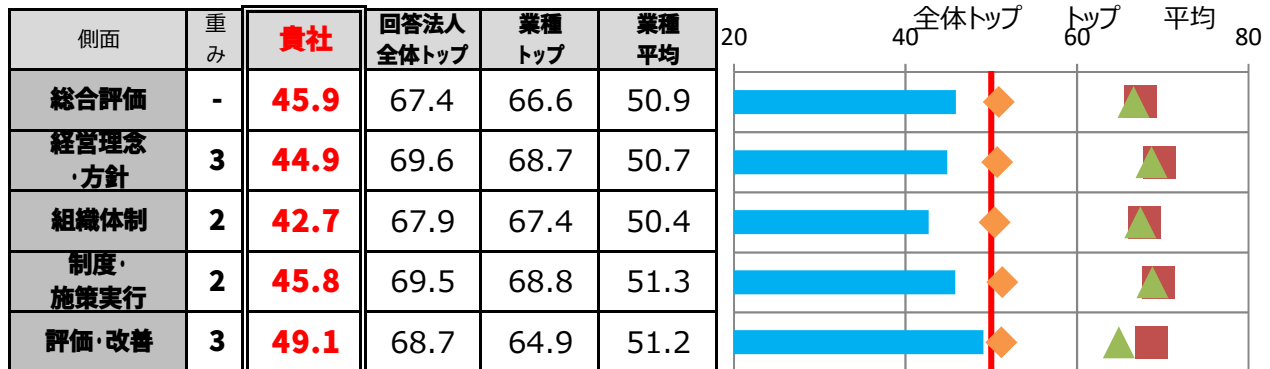
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2151～2200位 / 3169 社中

■総合評価： 45.9 ↑3.2 (前回偏差値 42.7 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



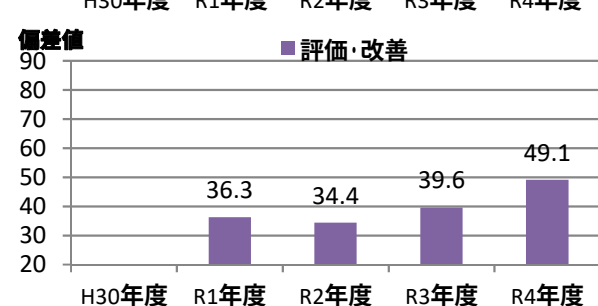
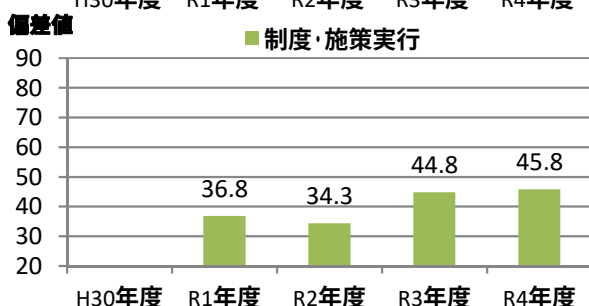
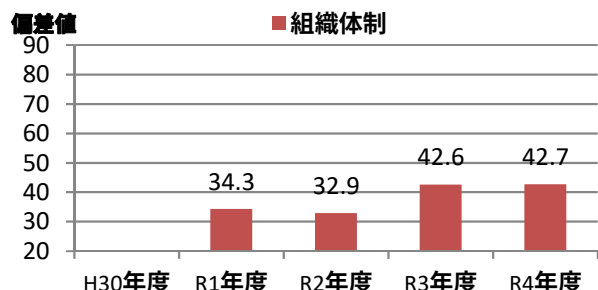
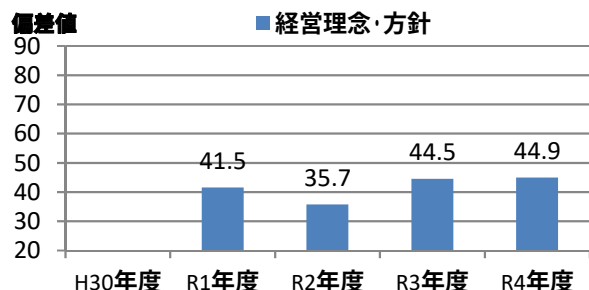
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

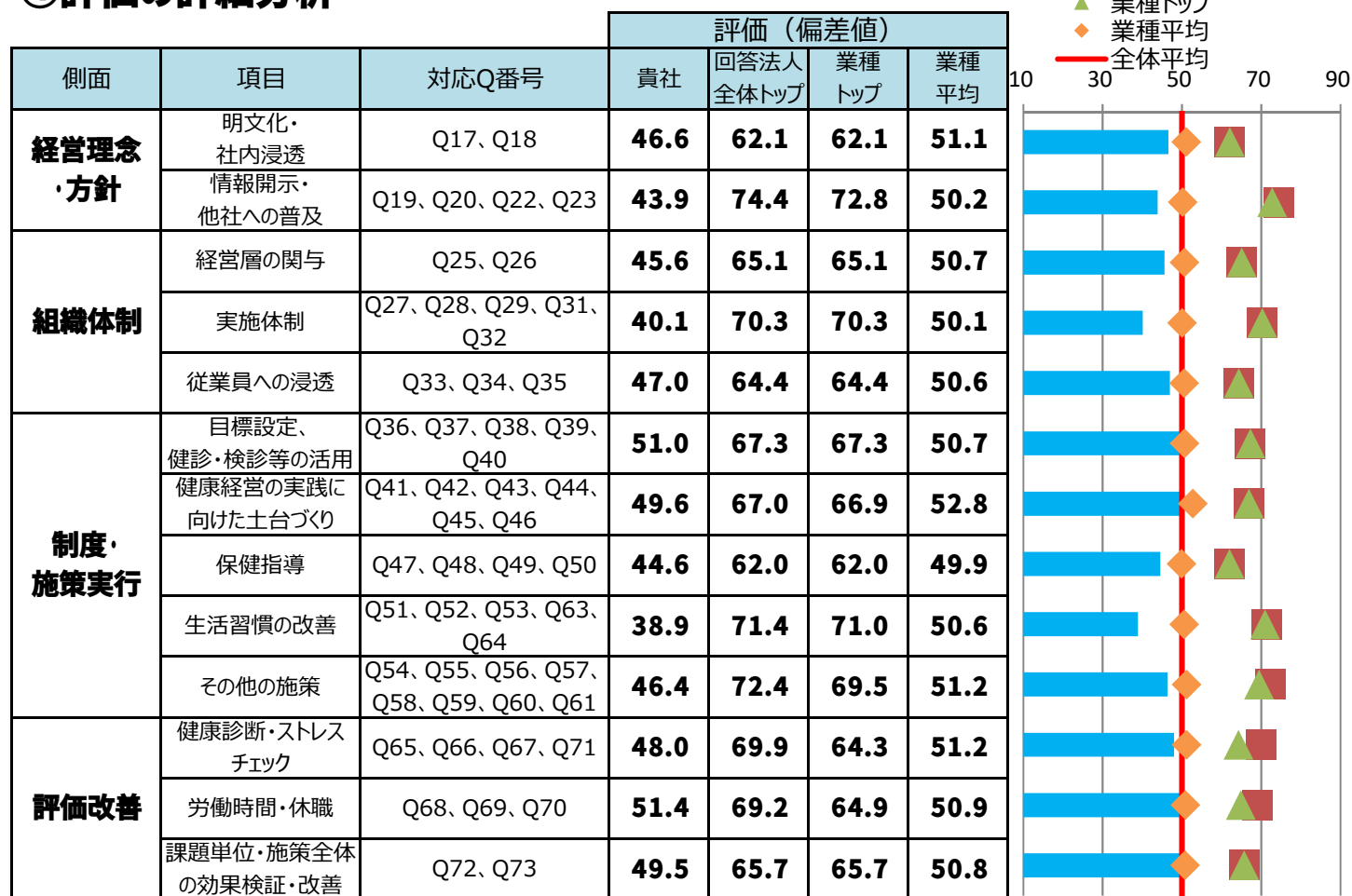
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 2001～2050位 | 2301～2350位 | 2251～2300位 | 2151～2200位 |
| 総合評価      | -      | 37.6(-)    | 34.5(↓3.1) | 42.7(↑8.2) | 45.9(↑3.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>企業理念の①お客様の企業価値向上を通じた社会貢献、②お客様の発展の原動力、③お客様の利益増加に貢献を実現するため、最重要の財産である社員自らが、積極的に健康保持・増進に取り組み、日頃から健康に対する意識を持てるようにすることが課題。                                      |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康を意識する機会の創出およびコミュニケーション活性化を狙いとしたウォーキング等のイベント開催により、エンゲージメント向上を目指す。<br>（社員が帰属意識を持ち、長く働き続けたいと思えるようになる）<br>また、社内外にメンタルヘルス等の相談窓口を設置することで、社員の心理的安全性向上を目指す。<br>（社員が安心・安全な職場環境であると感じられる） |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.bbs.co.jp/health-management/">https://www.bbs.co.jp/health-management/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 15     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 11     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 25.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員主体で立ち上げたクラブ活動について、活動時の人数に応じた支援金を支給している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康に配慮した食事を一部会社負担することで、気軽に利用できるようにしている。                         |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウォーキングイベントの開催をしている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 25.0 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 44.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 45.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 41.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 36.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                         |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                        |
|               | 課題内容       | メンタル不調者がコロナ禍以降増加しており、その早期発見および対応により、社員にとっての安心・安全の職場環境が求められる。                                                                                                            |
|               | 施策実施<br>結果 | 隔週で実施している健康アンケートの内容を見直し、体調不良者の確認だけでなく仕事への充実度および体調面について上長との連携有無・産業医面談希望を確認し、早期発見・対応につなげている。                                                                              |
|               | 効果検証<br>結果 | EAPサービス利用件数：2022年8月時点で19件(2021年度は26件、8月時点では6件)<br>産業医との健康相談件数：2022年8月時点で5件(2021年度は1件)<br>※産業医健康相談件数は、復職時や長時間労働者とは別<br>隔週アンケートによる充実度・体調面および産業医面談希望確認により、相談のしやすい環境となってきた。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容       | テレワーク勤務の浸透が、社員同士のコミュニケーション低下の一要因となっており、コミュニケーション活性化の施策が求められる。                                                                                                           |
|               | 施策実施<br>結果 | 4週間のチーム参加を必須としたウォーキングイベントを開催。<br>(別途表彰式も開催)<br>2021年7月：167名(23チーム)の参加<br>2022年5月：310名(43チーム)の参加 ※グループ会社含む                                                               |
|               | 効果検証<br>結果 | イベント後のアンケートでは「職場のコミュニケーションが活性化した」と回答した者が6割以上いた。<br>(2021年7月：63%、2022年5月：69%)<br>その他、「運動を意識するようになった」と回答した者は今期は7割超えた。<br>(2021年7月：60%、2022年5月：77%)<br>※2022年11月も開催予定。     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社D T S

英文名: DTS CORPORATION

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

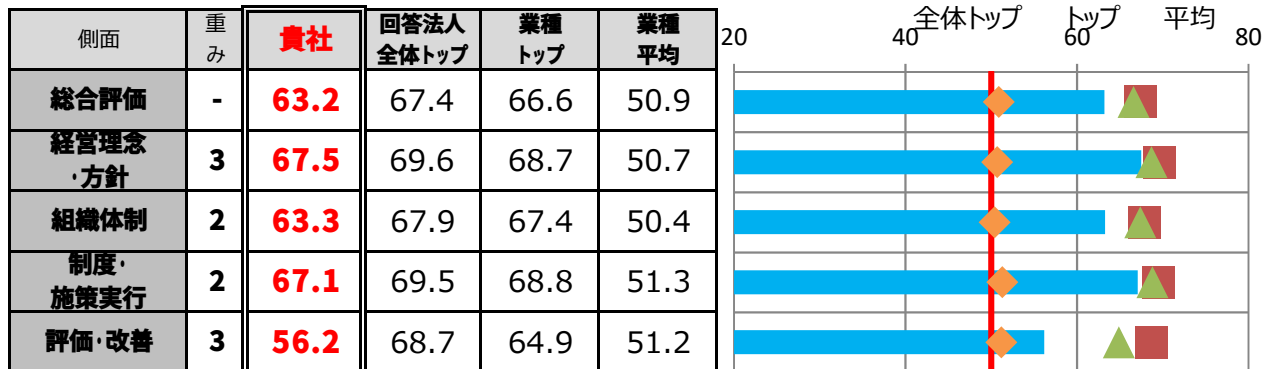
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 101~150位 / 3169 社中

■総合評価: 63.2 ↑0.7 (前回偏差値 62.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



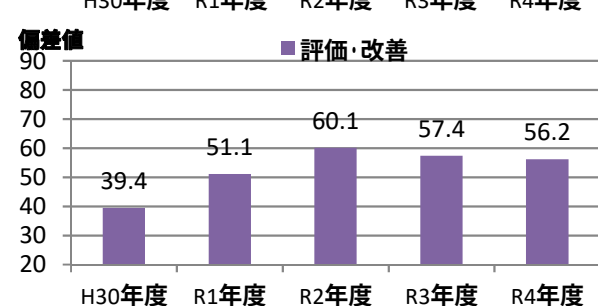
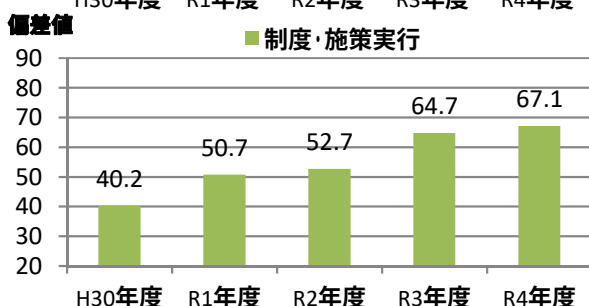
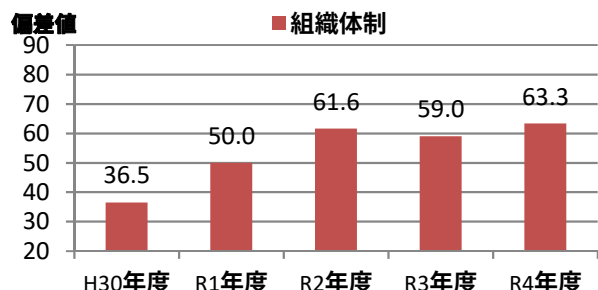
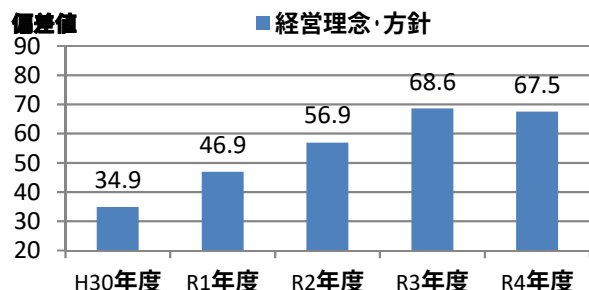
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

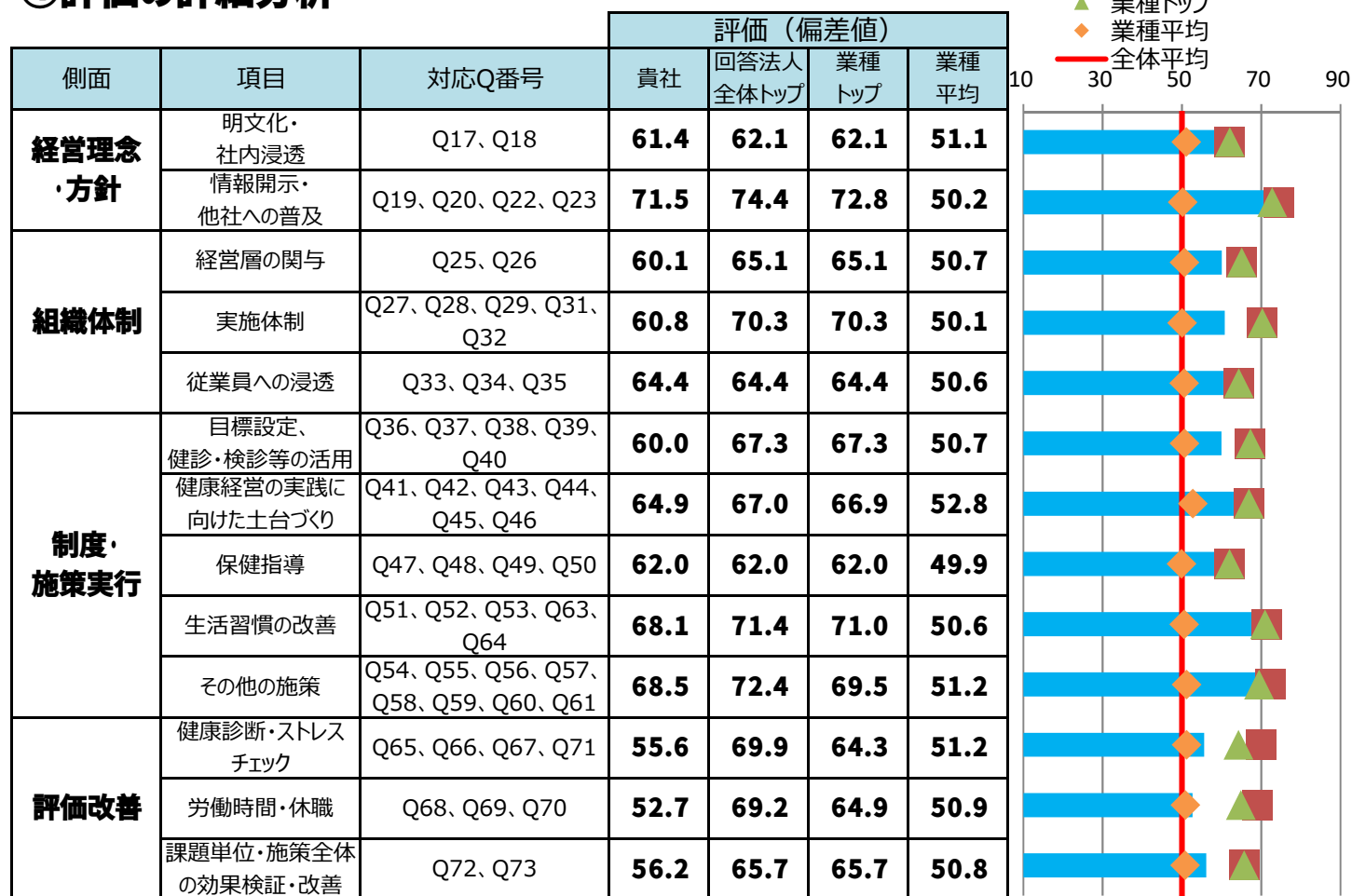
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1551~1600位 | 1301~1350位  | 601~650位   | 101~150位   | 101~150位   |
| 総合評価      | 37.7       | 49.5(↑11.8) | 58.0(↑8.5) | 62.5(↑4.5) | 63.2(↑0.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>高齢化社会において、すべての社員が健康で長く生き生き働くことができる環境の構築が、社員・会社の持続的な成長を実現する上で重要な課題である。</p>                                                                                                   |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>具体的な目標として、時間外労働22時間以下、有給休暇取得率78%を目指す。また健診受診率100%、ハイリスク者の削減、ワークエンゲージメントの向上、プレゼンティズムの改善、健康情報の発信等により①過重労働の抑制、②健康を理由とした離職の抑制、③健康状態の改善、④健康問題による生産性低下の削減、⑤健康リテラシーの向上を実現し、「社員が健康で長く生き生き働くことができる環境」を整備する。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.dts.co.jp/sustainability/social/health/">https://www.dts.co.jp/sustainability/social/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 36     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 82.4 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | テレワーク時にもコミュニケーションが取れるようZOOM使用を推奨。申請者には有料アカウントを発行。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                           |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | その他                                       |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 健康チャレンジキャンペーンのインセンティブでアプリの使用料や朝食代の補助をしている |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 5.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリを使用した部署対抗のウォーキングイベントを開催した |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.9 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 2.4   | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 97.1  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 61.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 77.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 64.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                   |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 時間外労働について、業界平均19.2H（JISA）を上回る状況である。また、ストレスチェックの結果から、時間外労働の多い社員は「高ストレス者割合」が高い傾向が見られたため、長時間労働を削減することが課題。                                                                                            |
|               | 施策実施結果 | 週1回のノー残業デーを就業規則に規定し実施。幹部会議にて月の中間時点で残業時間の多い社員について対策を報告。3ヶ月210時間以上の社員へ健診・産業医面談を実施。                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 2021年度の平均時間外労働は、目標値20時間に対し23時間5分となり、目標には達しなかった。                                                                                                                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 2021年度のハイリスク社員は減少傾向。<br>しかし定期健康診断受診後の再検査・精密検査の受診率が健保組合平均よりも低い。<br>継続してハイリスク社員を減少させるには、ハイリスク予備軍に対する予防対応が課題。                                                                                        |
|               | 施策実施結果 | 当社独自のハイリスク者の基準「レッド・イエロー・グレー」を設けており、社員各自が健診結果数値を入力することでハイリスク判定できるツールを導入。                                                                                                                           |
|               | 効果検証結果 | 2021年度のハイリスク対象者のフォローアップ実施率は100%。また、対象者への指導により精密検査受診率、特定保健指導受診率が改善した。さらに、保健指導や健康情報の発信等により睡眠時間・運動習慣化率・喫煙率が改善した。<br>一方、生活習慣の改善意欲が低下傾向であり、またコロナ過で運動不足との声も多いため、健康増進施策（健康ポイントによるインセンティブ・ウォーキングイベント）を実施。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 K S K

英文名: KSK

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

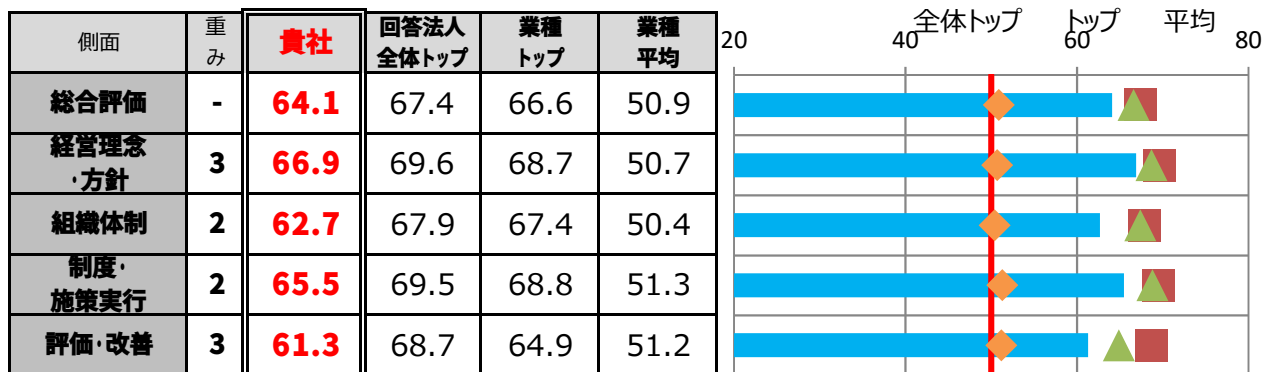
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 51~100位 / 3169 社中

■総合評価: 64.1 ↓0.3 (前回偏差値 64.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



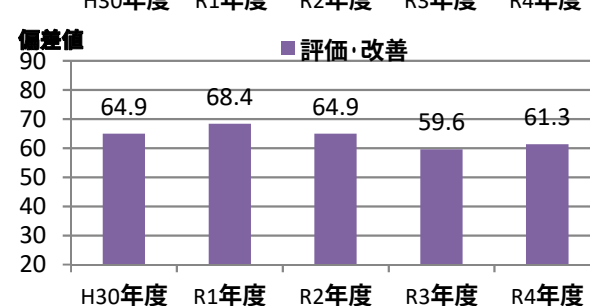
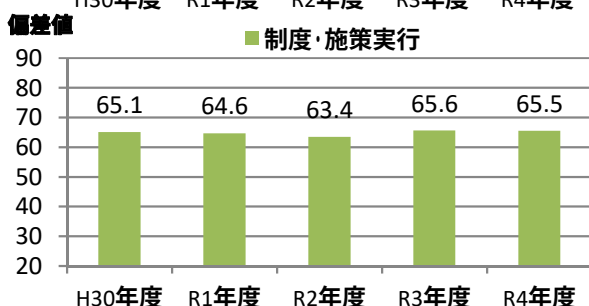
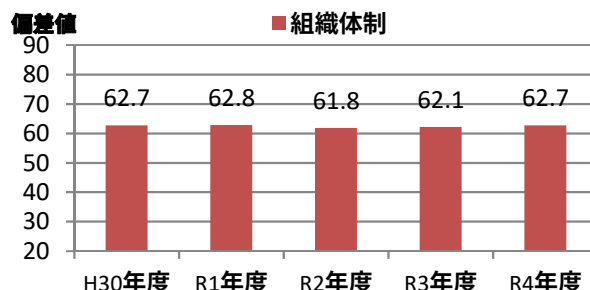
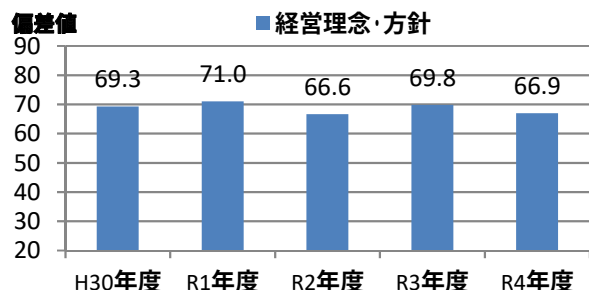
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

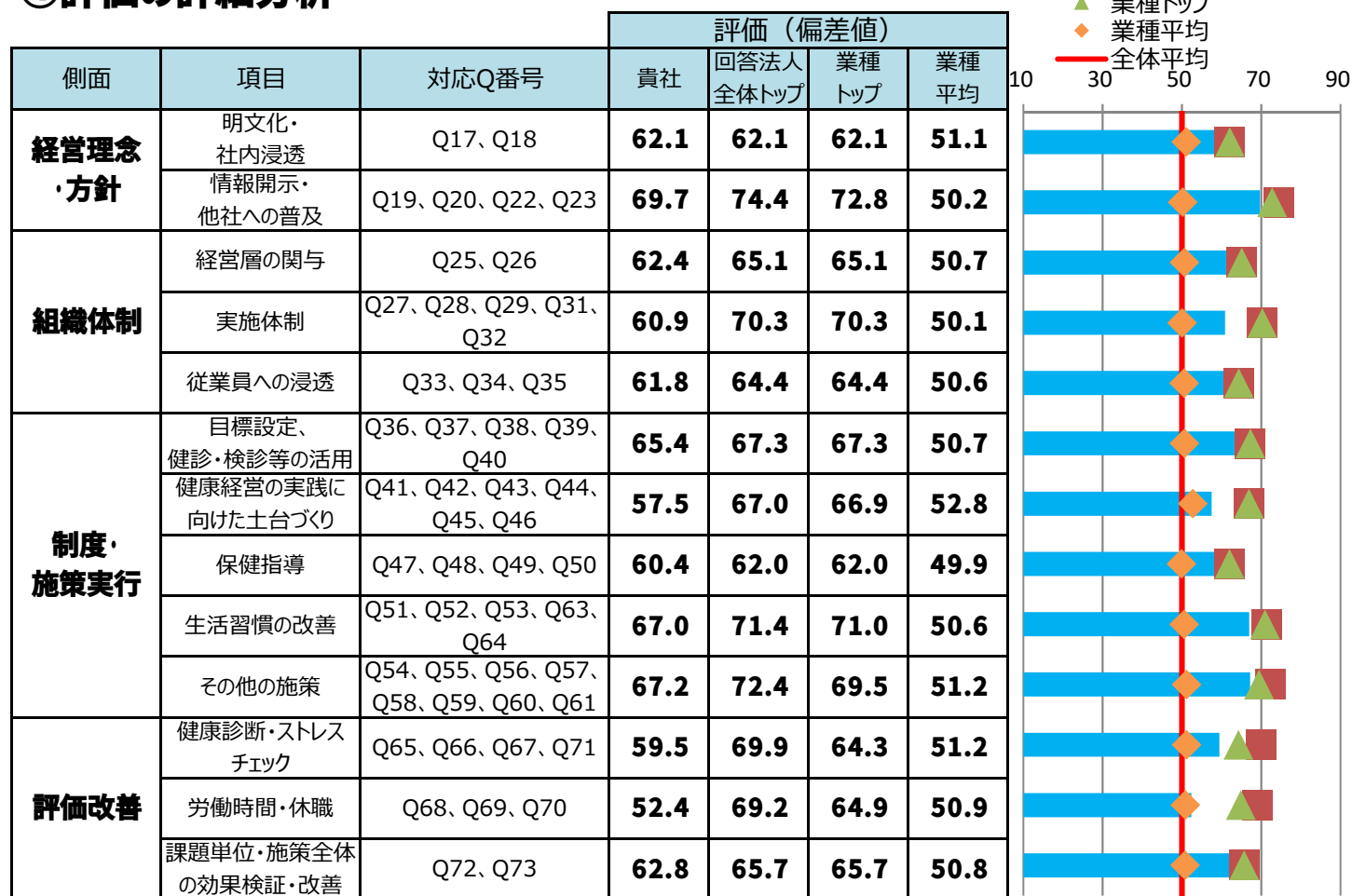
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1~50位  | 1~50位      | 1~50位      | 1~50位      | 51~100位    |
| 総合評価      | 65.8   | 67.3(↑1.5) | 64.5(↓2.8) | 64.4(↓0.1) | 64.1(↓0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>企業価値を高め長期的、継続的な成長を実現させることが重要な課題と捉えている。そのためには、その主体となる社員一人ひとりの心身両面の健康が不可欠であると考え、社員の健康維持・増進を実現することが必要である。</p>                                          |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員が自らの健康の維持・増進に努めヘルスリテラシーを向上させることで、企業生産性が向上することを期待している。2025年までに社員のヘルスリテラシー指標（CCHL尺度）を現在の3.6から4.0以上とすることを目標とし、その達成のためHP上で公開している相対的プレゼンティズム、アブセンティズム、エンゲージメントサーベイの結果改善を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.ksk.co.jp/sustainability/white500/">https://www.ksk.co.jp/sustainability/white500/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>11</b> | 回 | <b>10</b>         | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>24</b> | 回 | <b>24</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>10.8</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供              |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | オンラインでの食事会支援制度にて飲食費用の補助を行い、コミュニケーションの活性化を促している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>84.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                        |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                    |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 野菜摂取を促すキャンペーンを定期的に実施し、野菜摂取率の向上を目指している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>29.1</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健康促進プログラムに参加する社員へ、活動量計や専用Webサイトの提供等、運動促進の支援を行っている。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>73.6</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |            |   |
|-------|------|---------|------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>0.2</b> | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>4.4</b> | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>3.3</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 69.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 63.2    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 72.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 有所見率は全国平均よりも高い状態が続いており、2020年度は肥満、脂質、肝機能、血圧、血糖値の有所見率が悪化していた。対象者に行ったアンケート結果から、約4割の社員がコロナ禍での受診等、抵抗を示しており、受診率は微減していた。要受診判定者の精密検査・治療等の受診を促進し、重症化予防のための対策が必要である。                          |
|               | 施策実施結果 | 生活指導や血圧有所見者への自己測定の指導及び、受診勧奨の施策「エンジェルアシスト」により、2021年度は80%の受診率。実施状況を上司の評価対象に追加、結果改善者へのインセンティブ付与実施。                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 有所見率の悪化が見られた5つの項目の内、脂質、肝機能、血圧、血糖値において改善し、血圧の自己測定によりコントロール率は7.8%向上した。満足度調査により、6割以上の社員が施策への満足度を高く評価した。上司の評価項目に追加したことで受診しやすい環境が醸成されたことや、生活指導による社員のヘルスリテラシー向上により、各所見有所見率の改善に繋がったと考えられる。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | コロナ禍によりテレワークが増加したことによるコミュニケーション不足や、相談しにくい環境が懸念された。コミュニケーション不足はメンタル不調の発生、エンゲージメントや仕事への活力の低下といったリスクに繋がる。また、社内のメンタル不調者が増加傾向であり、テレワーク環境がその一因にもなりえることから、コロナ禍でもコミュニケーションを図ることが必要である。      |
|               | 施策実施結果 | 経営層による施策への推進メッセージの発信および参加、オンライン食事も：平均5回/人参加、読書会：1735名が参加、上司と部下の1on1MTG：平均7.8回/人、コミュニケーションツールを導入。                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 2021年度エンゲージメントサーベイは5.41（前年度 5.35）、チーム力サーベイは86.04（前年度 83.01）、ストレスチェック項目「上司による支援」は9.4（前年度 9.1）で、全て改善した。アンケートでは、80%がオンライン食事にによってコミュニケーションが活性化したと回答した。各施策の実施回数の増加が各指数の改善に繋がったと考える。      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社シーイーシー

英文名: Computer Engineering &amp; Consulting Ltd.

■加入保険者: シーイーシー健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

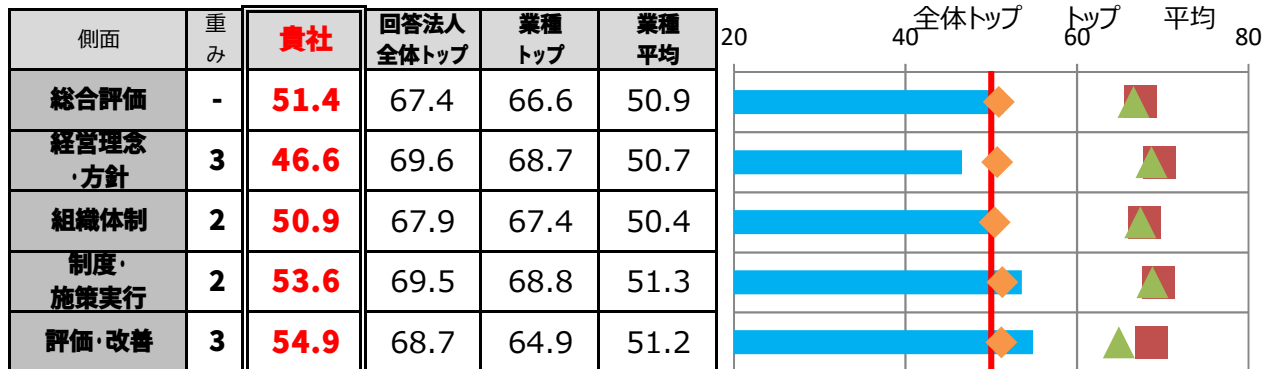
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1501~1550位 / 3169 社中

■総合評価: 51.4 ↑8.1 (前回偏差値 43.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



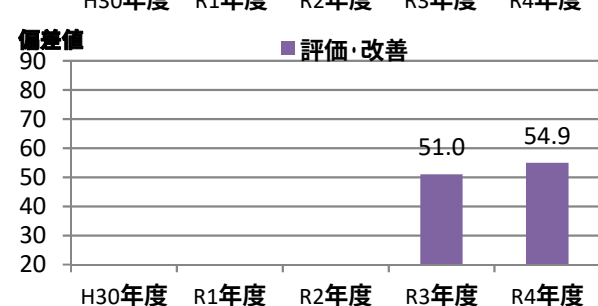
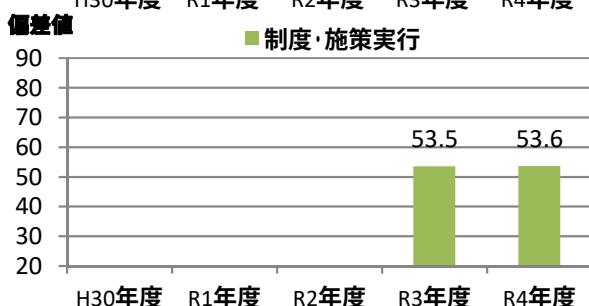
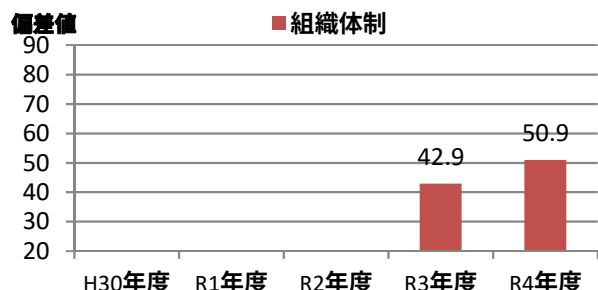
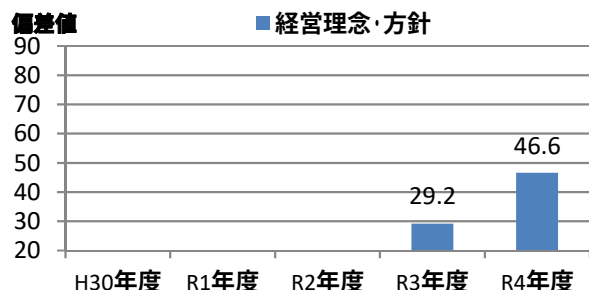
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

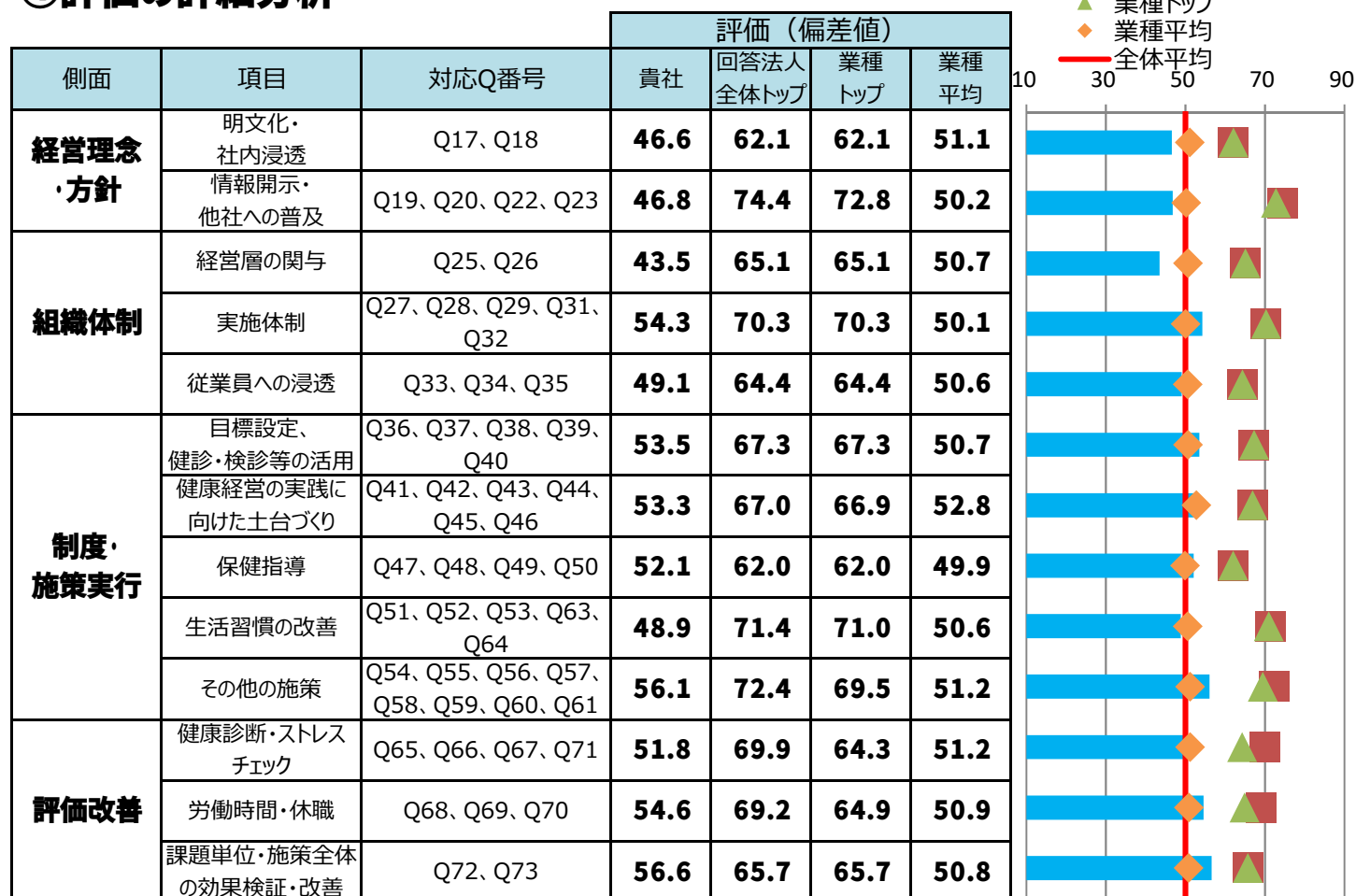
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2201~2250位 | 1501~1550位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 43.3(-)    | 51.4(↑8.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                               |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>従業員のメンタルヘルス等の健康づくりに積極的に取り組み、従業員の健康増進・活力向上によって従業員の健全な労務提供がなされ、当社の生産性を高めて顧客や地域、社会全体の発展に貢献し、ひいては中長期的に地域・社会における価値を高め持続的な経営を実現する。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員ひとりひとりが健康で活力に満ちて社員自らが生み出したいと思う成果は直接的に業績向上につながることも従業員だけでなく人材市場や地域社会など様々なステークホルダーに自社の企業統治（ガバナンス）の状況を意識した経営を行っている」と注視される。</p>                              |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.cec-ltd.co.jp/esg/health_management.html">https://www.cec-ltd.co.jp/esg/health_management.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 会社の福利厚生事業の一環として従業員がクラブを設立し、活動費用について補助金を支給するもの |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 6.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 衛生委員会による健康指導、社内報による健康コラム掲載 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.3 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | スマホ運動会（ウォーキングイベント）の開催     |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 21.6 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.8    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                              |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | これまで上昇傾向にあった有給取得率がコロナ禍になったことによる在宅勤務が増加したことも要因であるかもしれないが低下したため、ワークライフバランスの風土がやっとでき始めた矢先であったため、この風土を定着させるためにも再度有給取得しやすい職場環境の醸成することが必要である。      |
|               | 施策実施結果 | 計画的に有給が取りやすいように各事業所の目につきやすい箇所に有給取得奨励日ポスターを貼ったり、勤怠システムのお知らせ欄に有給取得奨励日を掲載を行うとともに事業部長会で計画有給申請率の状況を周知した                                           |
|               | 効果検証結果 | 結果として、コロナ禍前の水準までは戻らなかったが70%に近い取得率まで回復し、目標であった厚生労働省「令和3年就労条件総合調査」の情報通信業の平均65%を超える結果となった。                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 昨年から続くコロナ禍での生活の変化により、若い世代を中心にメンタル面に不調を来たす人が増加。ストレスチェックの結果においても「周囲の支援不足」や「やる気・自信の低下」を感じる人の割合が全国のストレスチェック 平均を上回り、管理者による職場のメンタルケアがより重要であり改善が必要。 |
|               | 施策実施結果 | 当社の健保組合の「メンタル相談」を対応いただいている臨床心理士を講師に招き「メンタルヘルスマネジメントセミナー」を管理職向けに実施した                                                                          |
|               | 効果検証結果 | セミナーを実施ことによる定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために利用者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち約90%が「研修で得た知識を活用したい」と回答があった。                                               |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社クレオ

英文名: CREO CO., LTD.

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

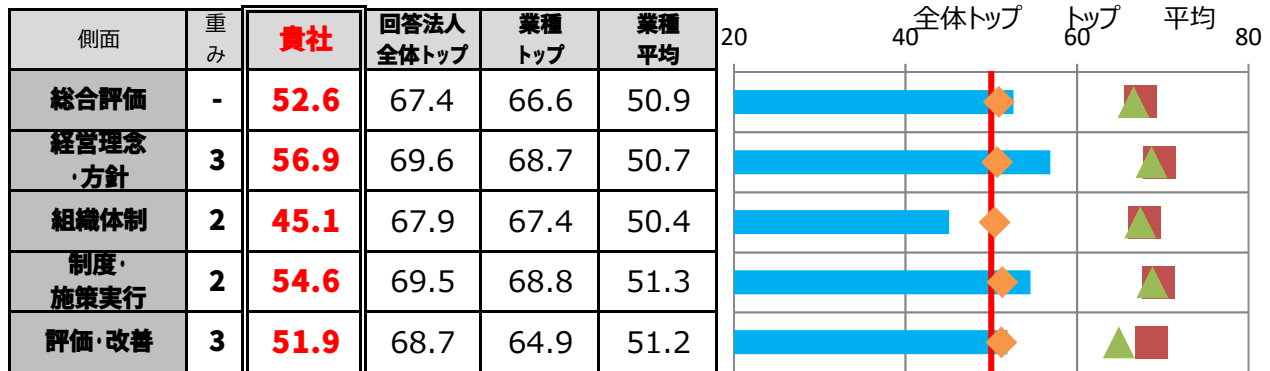
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1351~1400位 / 3169 社中

■総合評価: 52.6 ↑0.0 (前回偏差値 52.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



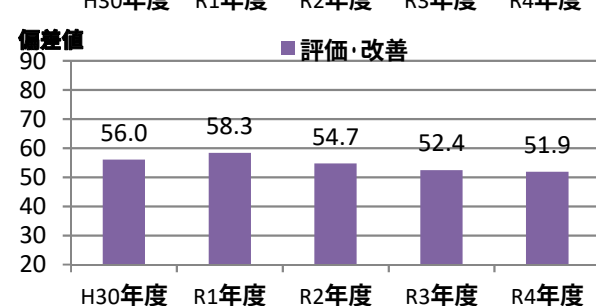
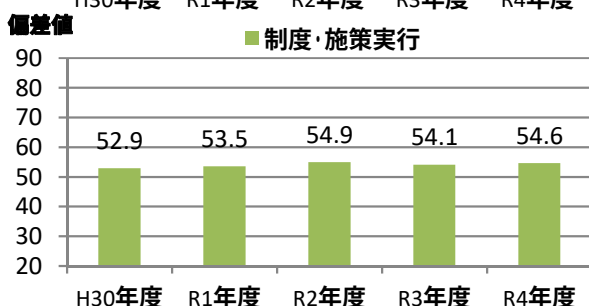
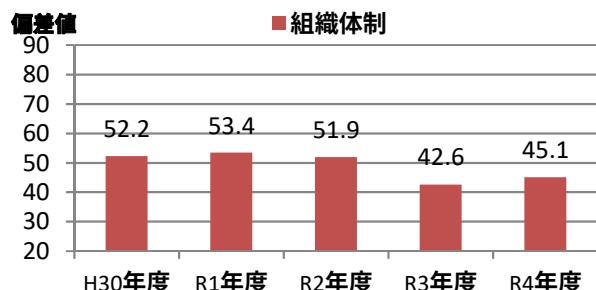
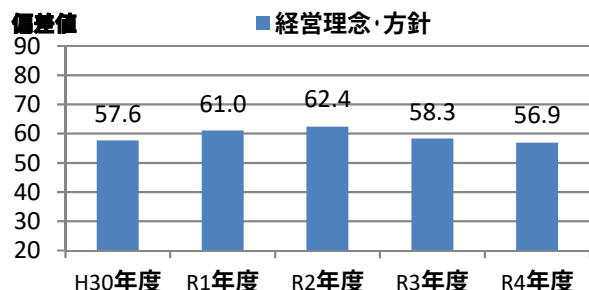
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

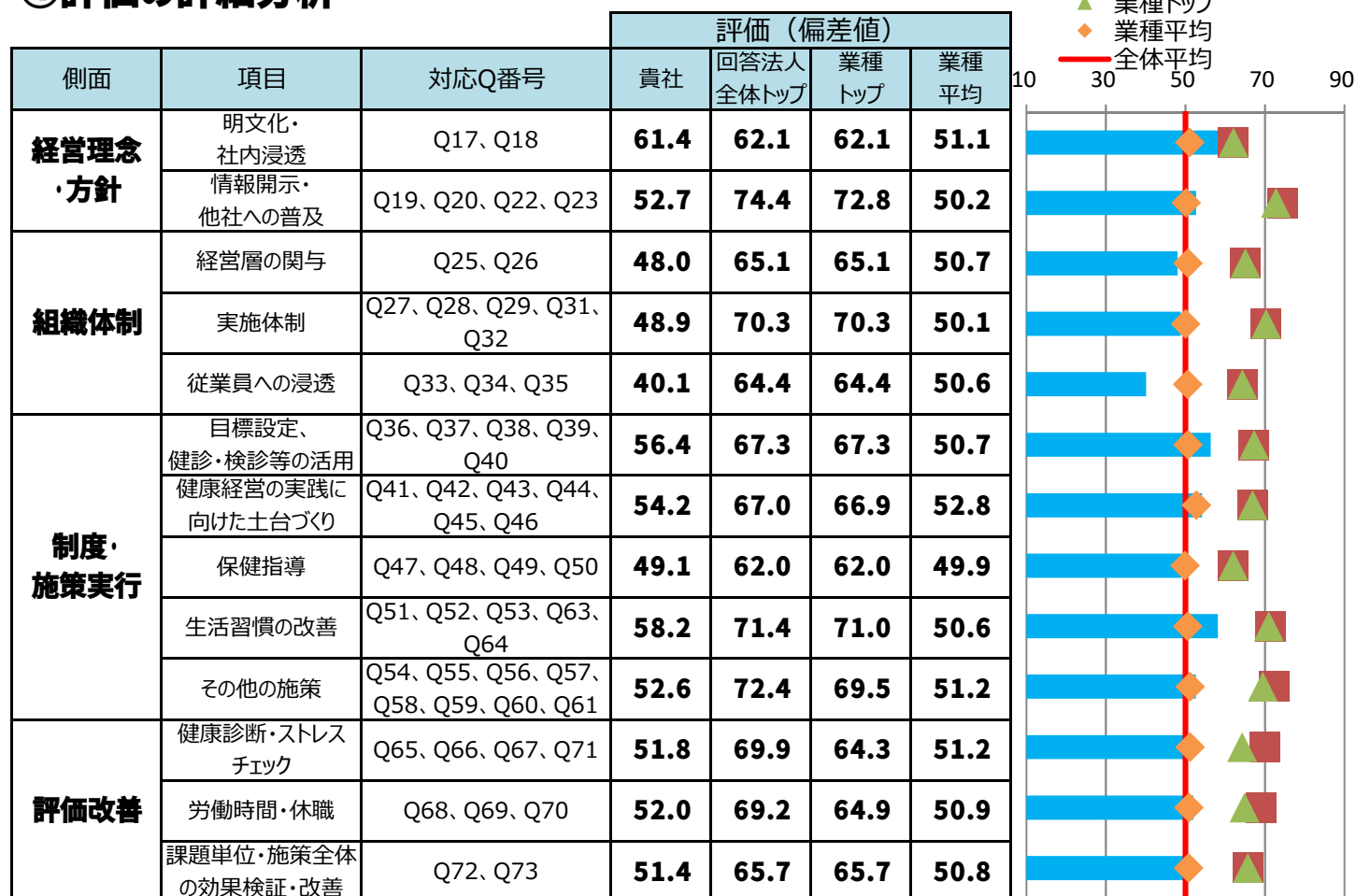
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 601~650位 | 601~650位   | 751~800位   | 1251~1300位 | 1351~1400位 |
| 総合評価      | 54.8     | 57.2(↑2.4) | 56.5(↓0.7) | 52.6(↓3.9) | 52.6(↑0.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                            |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>企業を支える最も重要な資源は人財であることから、老若男女を問わず、社員が心身とも健康で、一人ひとりが自律的に健康の向上に取組み、長く働き続けること（定着）の実現が事業活動を推進する上で重要な経営課題の一つである。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員の心身の健康を維持・改善することにより、社員のエンゲージメントの向上、アブセンティズム・退職率の低減に繋がることを期待している。</p>                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.creo.co.jp/corporate/health/">https://www.creo.co.jp/corporate/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 11     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 22     | 回 | 13                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.5 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 部署で固定していた座席をフリーアドレス化し、組織の壁を越えたコミュニケーションができるよう環境を整備 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 97.0                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社員に健康管理端末を配布し、食生活の管理を推進。生活習慣病の未病化を目的に健康管理アプリを導入。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 61.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                             |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 各事業所で15時にラジオ体操を行っている。在宅勤務の社員へは、週に1回エクササイズ動画を送付。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 6.6 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 62.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 41.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                             |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                           |
|               | 課題内容       | 新型コロナウイルス蔓延により、在宅勤務が増え、コミュニケーションの機会が減少。<br>従業員間のコミュニケーションの促進及び活性化が急務であり、課題であると認識している。                                                                       |
|               | 施策実施<br>結果 | 全従業員に対して、会社支給の携帯電話を配布し、いつでもコミュニケーションが取れる体制を構築。また、アプリでチャットができるよう環境を整備した。                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | 「従業員間のコミュニケーション」について、人事アンケートを実施したところ85%が日頃のコミュニケーションに問題ない事を確認できた。                                                                                           |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                   |
|               | 課題内容       | 法定項目にて再検査となった従業員の受診率が低かったため、健康な状態を維持する上で早期対応が課題と認識し、経過観察者を除く再検査対象者を減らすことが課題となる。                                                                             |
|               | 施策実施<br>結果 | ①再検査対象者及び所属上長への受診督促<br>②看護職からのサポート                                                                                                                          |
|               | 効果検証<br>結果 | 健康診断の結果（再検査対象者率）<br>2021年度の健康診断後の再検査受診率および再検査対象者出現率が改善。<br>・再検査対象者出現率：2020年度：14.7%⇒2021年度：11.3% ※3.4ポイント改善<br>・再検査受診率：2020年度：94.7%⇒2021年度：100.0% ※5.3ポイント改善 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: SCSK株式会社

英文名: SCSK Corporarion

■加入保険者: SCSK健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

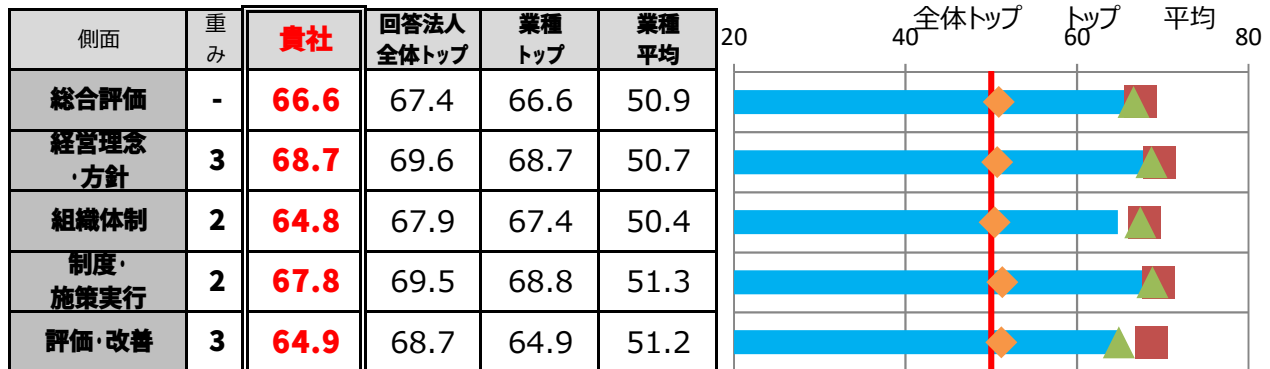
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1~50位 / 3169社中

■総合評価: 66.6 ↑0.1 (前回偏差値 66.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



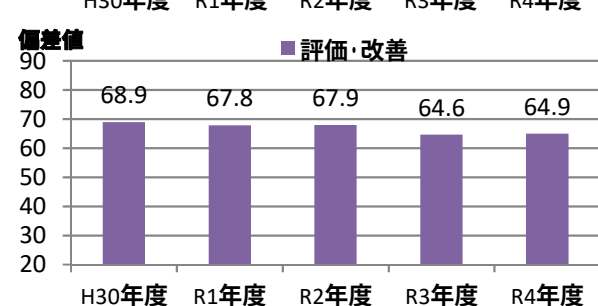
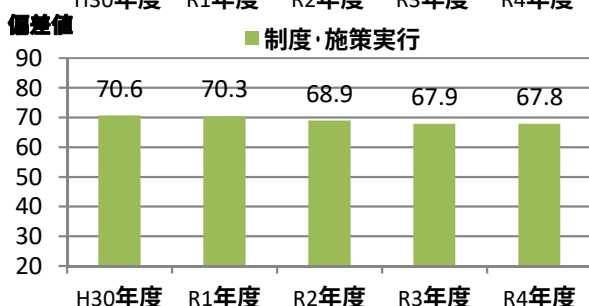
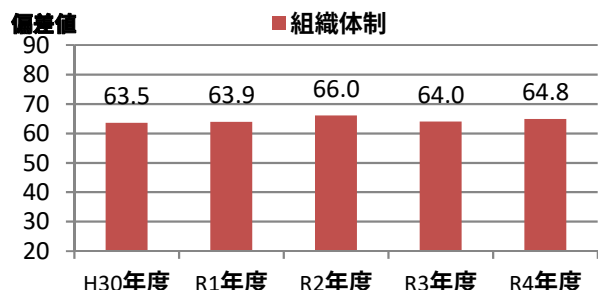
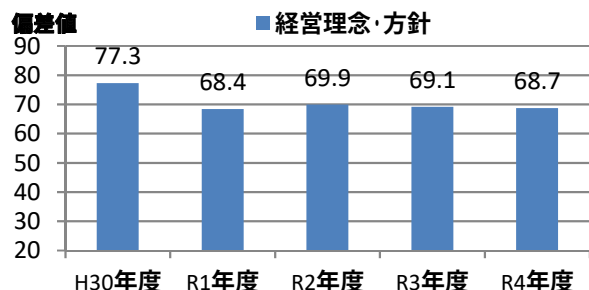
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

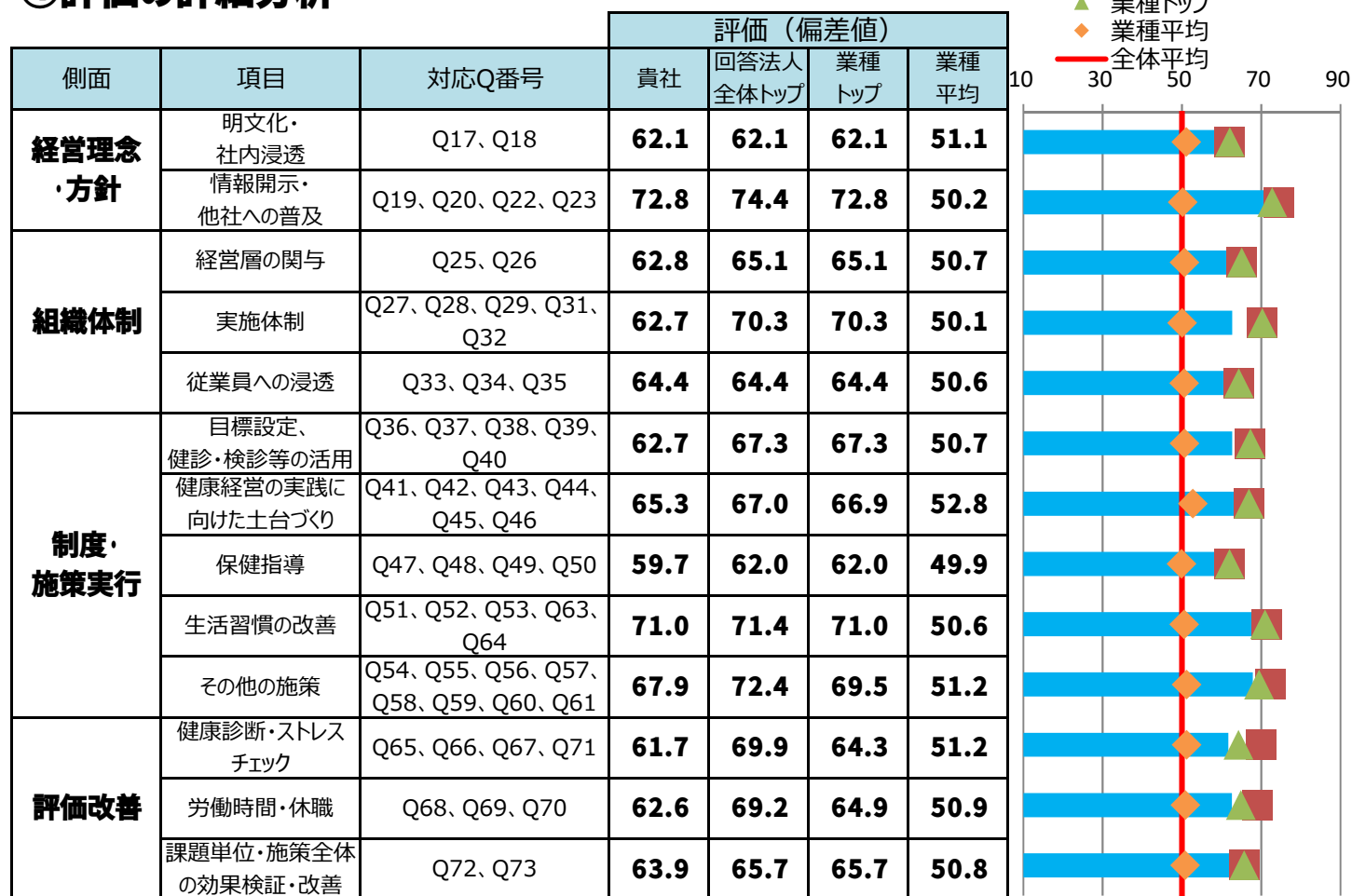
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1~50位  | 1~50位      | 1~50位      | 1~50位      | 1~50位      |
| 総合評価      | 70.9   | 67.7(↓3.2) | 68.3(↑0.6) | 66.5(↓1.8) | 66.6(↑0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>成長戦略の「サステナビリティ経営」を推進する上で土台となる働き方改革と健康経営に関する施策を継続強化し、働きがいや心の豊かさを感じられるウェルビーイング経営へ深化させる。当社がさらなる企業成長を実現するためには個々の自律的成長を促すと共に、事業を通じた社会貢献やつながりを高める必要がある。検証方法：社員意識の変化（2021年度：91%）／ワーク・エンゲイジメント（2021年度：51.8）の数値変化</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>長年健康経営推進により培った無形資源とも言える社内の風土を活かし、健康推進とウェルビーイング経営に取り組むことで、社員のパフォーマンスやエンゲイジメントの向上につなげる。その結果、お客様への最高のサービス提供を通じて、持続的な社会課題の解決に貢献することを期待する。また、グループ各社、パートナー企業等、全てのステークホルダーと働き方改革、健康経営のノウハウを共有することで健康経営の普及に貢献する。</p>                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                      |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p> <p><a href="https://www.scsk.jp/corp/csr/professionals/health/index.html">https://www.scsk.jp/corp/csr/professionals/health/index.html</a></p> |
| URL    |                                                                                                                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 14     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 89     | 回 | 39                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 99.2 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Teamsのチャネル機能の活用、またインナーコミュニケーションサイトで各種イベントの実施。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 「健康わくわくマイレージ」で食生活の習慣を毎日記録し、インセンティブ付与により食事習慣の改善を促す。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 「健康わくわくマイレージ」で日々の歩数の記録に加え、ウォーキングイベントを実施し活動量の増加を促進。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.8 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 1.2 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 7.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 67.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 67.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 67.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 68.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 2015年度から健康増進施策の基盤として実施している健康わくわくマイレージ（参加率：98.8%）の効果として社員の意識変化や行動習慣の良化がみられたが、コロナ前と比較して平均歩数が約2,000歩減少、ウォーキング実施率（年間平均歩数8,000歩以上の人の割合）も28.2ポイント減少し、活動量が低下。新しい生活様式により減少した活動量を増やし、行動習慣や意識の改善に向けた施策が必要である。      |
|               | 効果検証結果 | 経営トップメッセージの他、役員会での現状報告、新入社員や中途入社者（希望者全員）に活動量計を配付。また、健康経営の取り組みについて各家庭に健康経営白書を郵送。家族含め、課題への行動変容を促した。                                                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 健康わくわくマイレージによる健康に良い行動習慣の定着。経営トップの発信や専門職のコラム発信、健康リテラシー各種セミナー実施により生活習慣が改善。平均歩数は、2022年3月7,968歩（2020年4月6,731歩）と増加に転じ、ウォーキング実施率6.5ポイント増加。（2020年度46.1%⇒2021年度52.6%）但しコロナ以前よりは低い水準のため、引き続き意識行動変容に関する施策の強化を実施する。 |
|               | 効果検証結果 | 健康に関するアンケート結果から分かる各年代の課題やニーズに合わせたコンテンツを用意したことで、受講必須のセミナーにおいても事後アンケートでは活用度と満足度ともに90%を超えた。また、2021年度の健康に関するアンケートから、ヘルスリテラシーを高群と低群に分けてパフォーマンス発揮度の平均を比較したところ、2.3ポイントの差があった。引き続き健康リテラシーを身に付け実践するための取り組みを継続する。  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社TKC

英文名: TKC Corporation

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

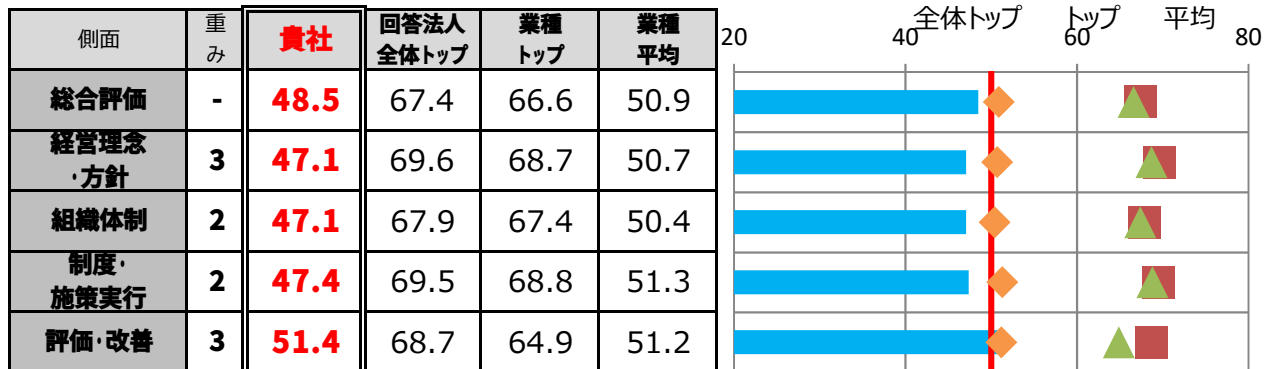
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 3169 社中

■総合評価: 48.5 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



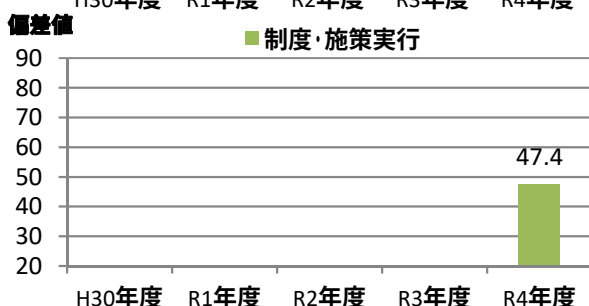
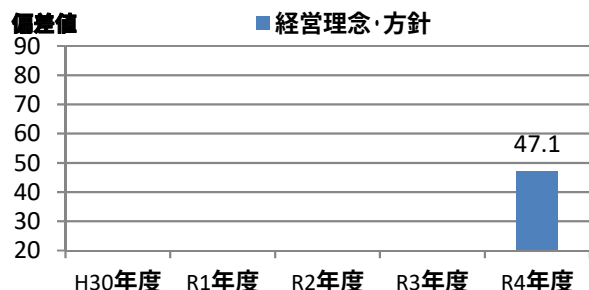
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

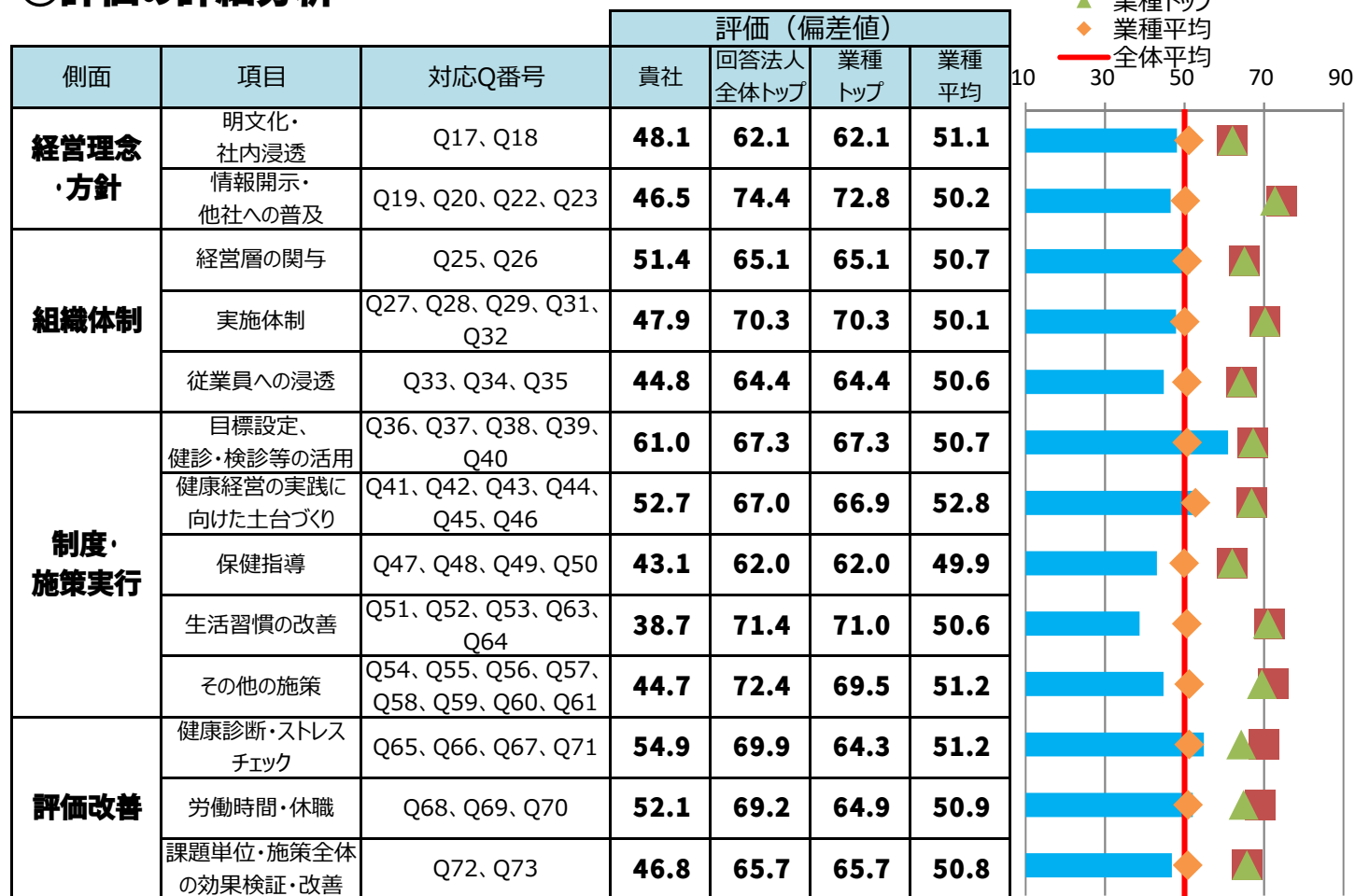
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1851~1900位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 48.5(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                     |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>「すべての社員が健康で働くこと」、そのためには自ら健康増進を意識し、健康により学ぶ姿勢にも意欲を見せ、生産性向上に結び付けることで、すべての顧客へ貢献することが課題です。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康であることが、働く環境としての安心と学ぶ意欲を育て、それが顧客への貢献につながると考えています。                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのESGについての独立したページ                                                               |
| URL    | <a href="https://www.tkc.jp/sustainability/">https://www.tkc.jp/sustainability/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 14     | 回 | 12                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 13     | 回 | 7                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 90.5 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 52.4 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                         |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                     |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 上司側と部下側に分け、職場での関係性構築のための研修を開催。2022年度開始。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員食堂にて専門スタッフが策定した日替わりメニューを毎日提供（テレワーク50%のため実施率50%）              |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 50.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                            |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助      |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合により運動施設等の利用補助がなされている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                  |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                |
|               | 課題内容       | コロナ禍における対面機会が少ないことから、上司と部下、同僚間のコミュニケーション不足（精神的な支え等）を懸念する社員が多い。                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 全部門への毎日のWe b朝礼・終礼の実践を明示した社長業務命令の発信により、対面でのコミュニケーション不足を補完。                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 全従業員へのリスクアンケートの結果、社長業務命令の発信等によって前年比でコミュニケーション不足を危惧する回答者数が減少した（326名⇒116名）。                        |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                             |
|               | 課題内容       | 新型コロナウイルスを含む感染症への感染を危惧する社員が多い。                                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 社長方針「自らは感染しない。自らが原因で顧客等周囲に感染させない。」の下、新型コロナウイルス感染防止対策に係る勤務態勢（社長業務命令）、テレワーク制度・時差出勤制度に関する規定の整備等を実施。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 全従業員へのリスクアンケートの結果、社長業務命令の発信等によって前年比で新型コロナウイルスを含む感染症への感染を危惧する回答者数が減少した（112名⇒76名）。                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士ソフト株式会社

英文名：FUJI SOFT INCORPORATED

■加入保険者：富士ソフト健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

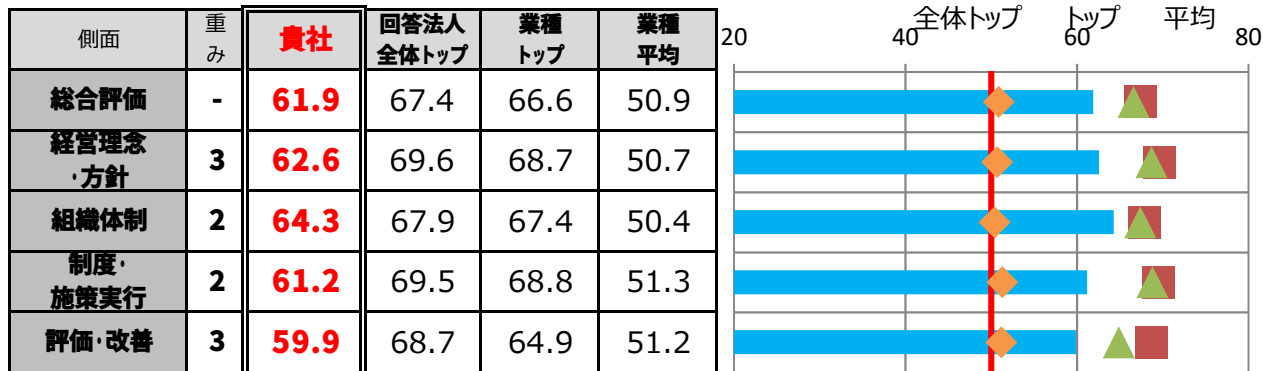
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.9 ↑1.7 (前回偏差値 60.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



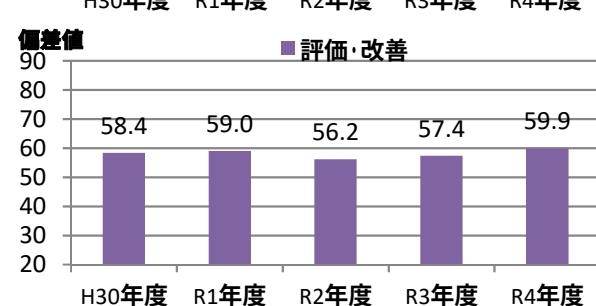
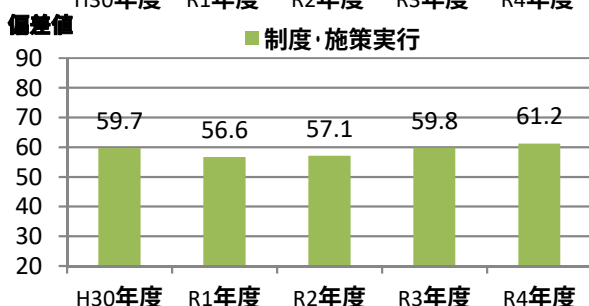
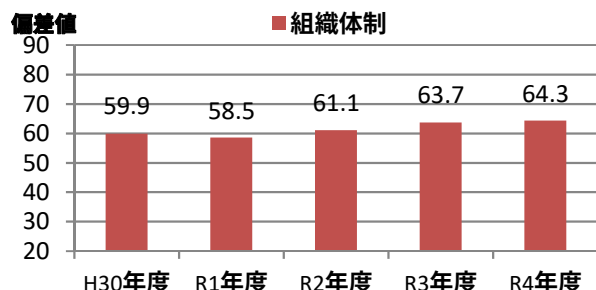
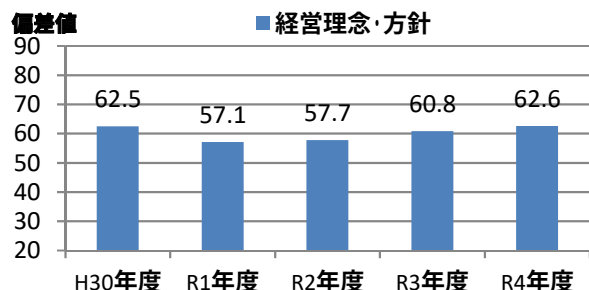
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

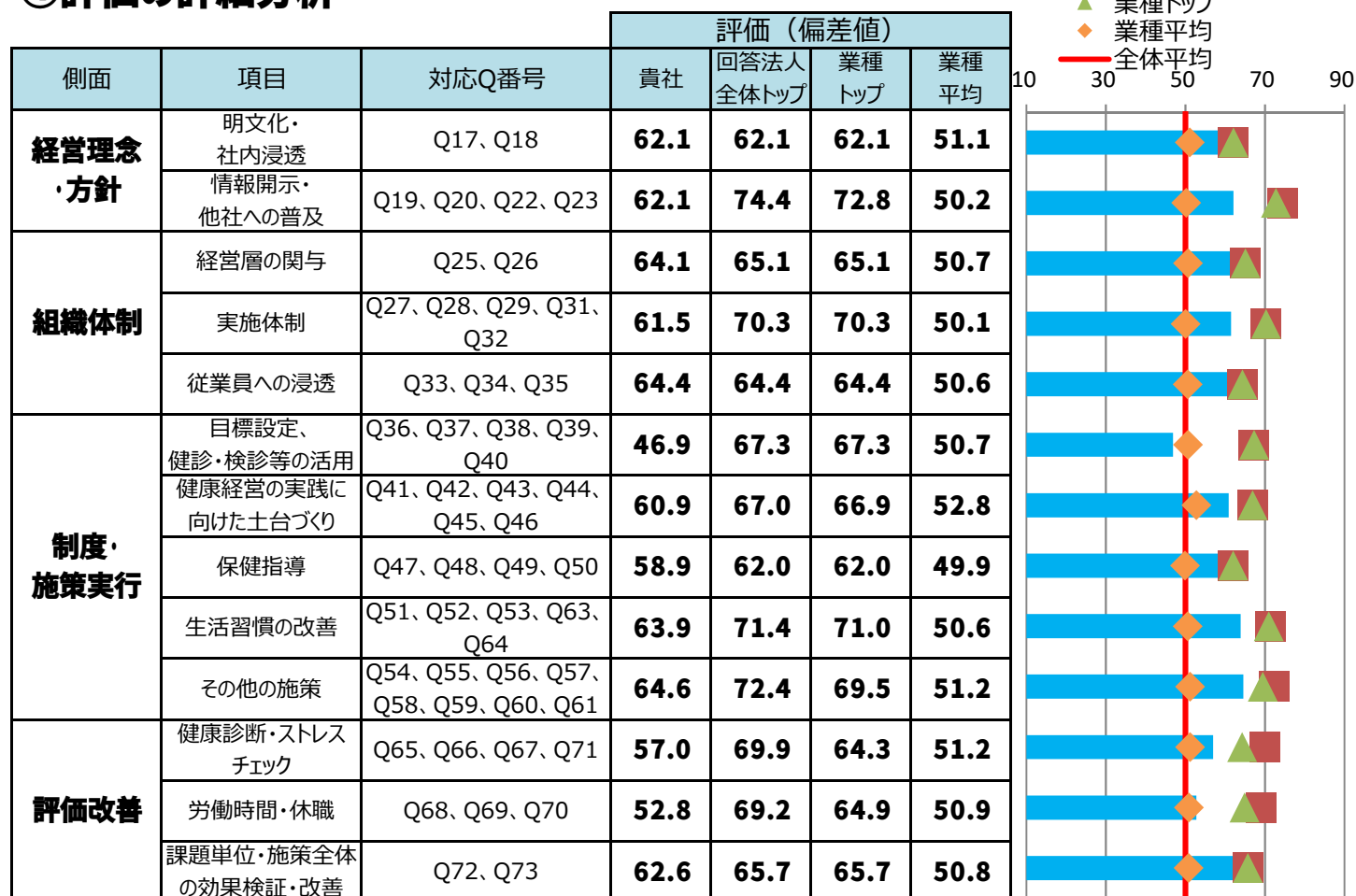
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 201～250位 | 501～550位   | 601～650位   | 351～400位   | 301～350位   |
| 総合評価      | 60.3     | 57.9(↓2.4) | 57.8(↓0.1) | 60.2(↑2.4) | 61.9(↑1.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                         |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>1) メンタル発症リスクの予防・早期発見<br>2) 高ストレス職場環境の把握と個別メンタルケア<br>3) 高稼働や職場環境の変化等、傷病原因となりやすい事象への適切な対処         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 1) アラート察知の仕組みと体制構築により、発症リスクの低減につなげる<br>2) 高ストレス原因分析とメンタルケア相談支援の個別ケアにより高ストレス環境の改善を図る<br>3) 適切な労務管理の指導により、職場環境の安心安全意識を高める |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト                                                                                                                                            |
| URL    | 富士ソフトHP>CSR>健康経営の取組み（健康宣言）<br><a href="https://www.fsi.co.jp/company/certifications/kenko.html">https://www.fsi.co.jp/company/certifications/kenko.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 17     | 回 | 10                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 77     | 回 | 61                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | FAMオフィス（バーチャルオフィス）の積極利用により円滑なコミュニケーションを促進 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 53.8 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康ポータルサイト「Pepup」を利用し、体重等の記録を行ったり健康年齢を可視化できるようにしている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 89.6 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 昇降式デスクを設置し、デスクワークの長時間座位姿勢を改善・解消させるための取組みを行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 64.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 65.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|       |        |                                                                                                                                           |  |  |
|-------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
| 効果検証① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                 |  |  |
|       | 課題内容   | ・肝機能、脂質の有所見率が30代以降に増加<br>・特定保健指導のリピーターが増加（早期に生活習慣の改善が必要）<br>⇒病気で休職やパフォーマンス低下リスクを低減する為、生活習慣・症状が固定化する一歩手前をターゲットとした対策が必要                     |  |  |
|       | 施策実施結果 | ＜施策＞保健師によるメール＆保健指導で、医療機関の受診確認の実施により、<br>全体の有所見率の低減と保健指導による改善率の向上を図る<br>＜実施結果＞2021年度重症化予防の実施率67.7%                                         |  |  |
|       | 効果検証結果 | ＜有所見率＞2020年度 58.8% ⇒2021年度 ●●%<br>＜保健指導による改善率＞2020年度35.1% ⇒2021年度 41.3%<br><br>有所見率、改善率共に、大きく改善した。                                        |  |  |
| 効果検証② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                         |  |  |
|       | 課題内容   | テレワークによる働き方の変化、コミュニケーション不足を起因とした様々な課題の解消<br>・チャット等の文字コミュニケーション増加による相談しづらい環境の改善<br>・テレワークによる孤立感、不安感の増加<br>・働き方が在宅中心と通勤中心で異なることによるストレス機会の増加 |  |  |
|       | 施策実施結果 | ・FAMオフィス（バーチャルオフィス）を社員及びパートナー社員にも導入し、コミュニケーションの円滑化、働き方の多様化の受容を浸透させ、促進する環境を整備。                                                             |  |  |
|       | 効果検証結果 | ・テレワークにおける制度の満足度：2020年度85%⇒2021年度89%にUP<br>・働き方の違いによる高ストレス割合を検証した結果、在宅中心は全社平均より低く、通勤中心でも大幅な改善が見られた。<br>                                   |  |  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NSD

英文名：NSD CO., LTD.

■加入保険者：NSD健康保険組合

上場

■所属業種：情報・通信業

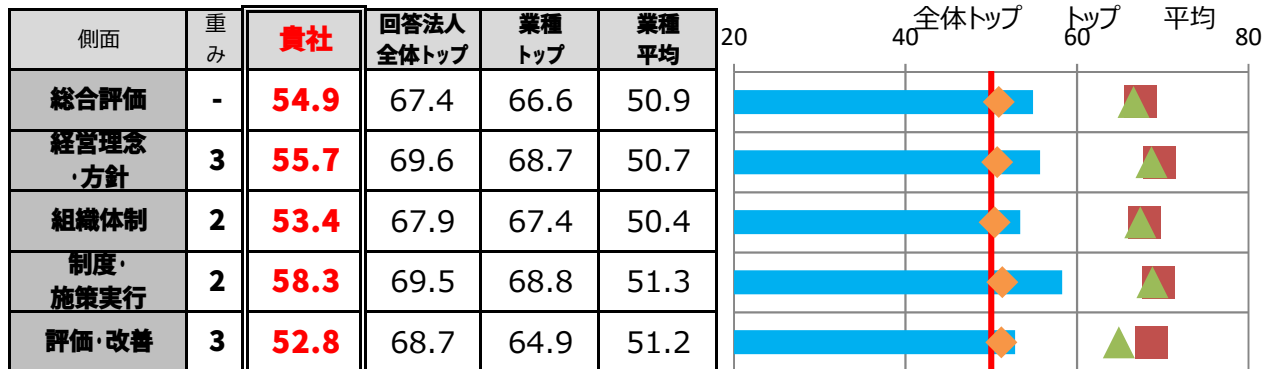
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1051～1100位 / 3169 社中

■総合評価：54.9 ↓1.7 (前回偏差値 56.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



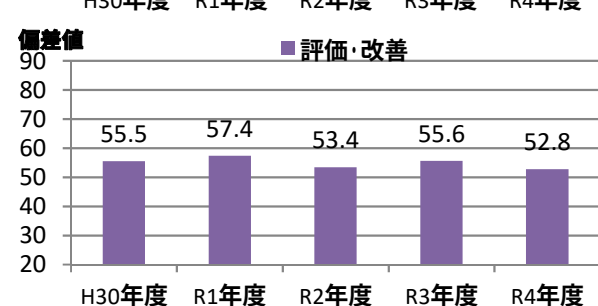
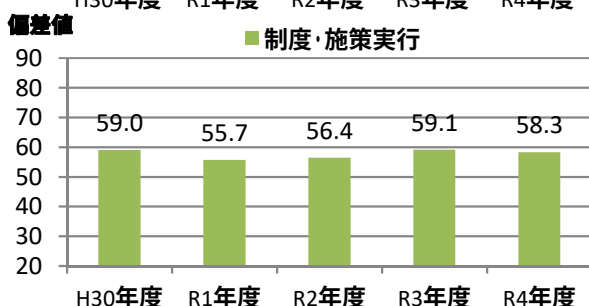
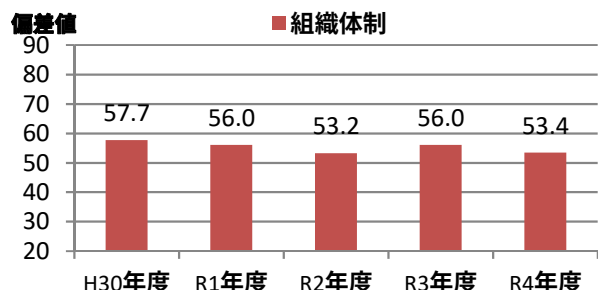
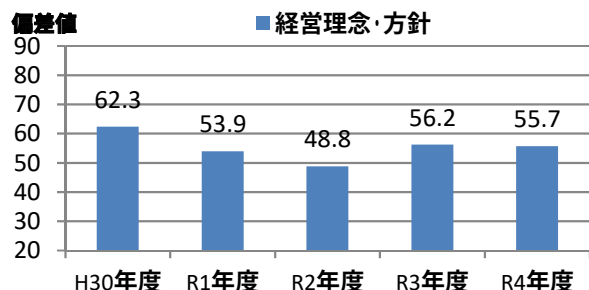
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

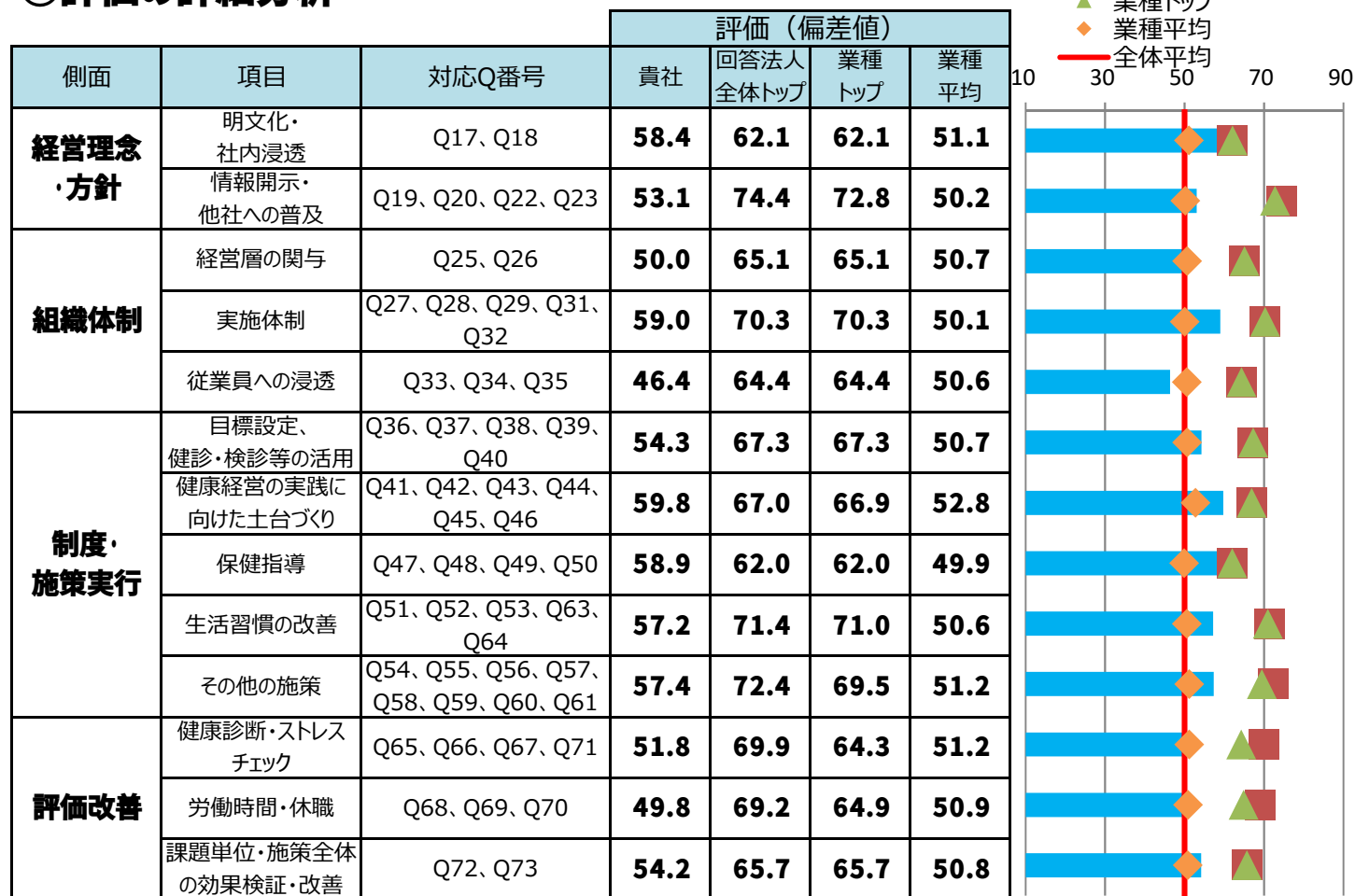
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 301～350位 | 751～800位   | 1101～1150位 | 801～850位   | 1051～1100位 |
| 総合評価      | 59.0     | 55.7(↓3.3) | 52.6(↓3.1) | 56.6(↑4.0) | 54.9(↓1.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                               |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>企業の社会的責任</b><br>社員一人ひとりが能力を十分に発揮し活躍するには、心身の健康や私生活の充実が不可欠である。当社は社員の健康を経営の重要課題と位置づけ、社員が健康で安全に働ける環境の整備と維持に努め、取り組みを通じて、会社の持続的な成長を目指す。                                          |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員の生活習慣の改善に伴う健康診断結果の改善（具体的な指標としてBMI30以上の社員5%を目指している）、およびメンタルヘルス不調の早期発見・早期対応による高ストレス者および休職者の減少。最終的な指標として、プレゼンティーズムおよびアブセンティーズムの低減、ワークエンゲイジメントの向上、平均勤続年数の向上、一人当たり医療費の削減を掲げている。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.nsd.co.jp/corp/kenkou.html">https://www.nsd.co.jp/corp/kenkou.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>13</b> | 回 | <b>0</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>35</b> | 回 | <b>6</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>87.8</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | その他                                               |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | Web環境および社内会議室での交流会を推奨し軽食代として一人当たり3,000円のQUOカードを支給 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>98.7</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |            |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                   |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 希望者に、血糖トレンドと食事、睡眠、運動との相関を可視化するサービスを自社開発アプリで提供 |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>1.5</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |             |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                     |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 歩数計を搭載した自社開発アプリにて歩数に応じた健康ポイントを付与し、健康関連グッズに交換。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>97.7</b>                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>46.9</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>15.6</b> | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>1.1</b>  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 56.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容       | 課題：リスクの高いBMI30以上の社員の減少<br>根拠：全従業員の適正体重者率（BMI25未満）が2019年度65.9%と昨年度比0.9%減。30代の肥満化が顕著であり、主な原因は運動不足（2019年度運動習慣比率13.4%）と考えられた。また、コロナ禍による外出自粛やテレワークにより、運動不足による体重増加が懸念されていた。                                    |
|               | 施策実施<br>結果 | ●BMI30以上の社員対象に運動と食生活改善に特化した3か月間の減量プログラムを実施→参加者48名（参加率23%）<br>●自社開発アプリにて、毎週健康に関する設問とその解説を配信→設問回答率 27.1%                                                                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証<br>結果 | ●減量プログラム→参加者のうち減量成功28名、BMI30未満達成9名と一定の成果はあった。しかしながら、参加率23%であったため全体としてBMI30以上の社員割合は目標の4.5%には到達しなかった。2022年度は参加率の向上が課題である。<br>●自社開発アプリによる設問と配信<br>→「自分の心と体の健康維持、悪化防止のために、意識的に行っていることがありますか」との質問へYesの回答70.2% |
|               | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容       | 課題：メンタルヘルスに関する基礎知識の習得および相談窓口（保健師の浸透）による早期発見・早期対応<br>根拠：不調者本人からの窓口への相談が少ないこと、また、メンタル不調が悪化した後など、人事部への相談タイミングが遅いこと                                                                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施<br>結果 | メンタルヘルスセルフケア（基礎知識と相談窓口の周知）及びラインケア（管理職の安全配慮義務と保健師への相談タイミング等）研修をeラーニングにて実施<br>→セルフケア受講率87.8%ラインケア受講率87.6%                                                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 | 社員がメンタルヘルスの理解を深めた。<br>→研修後のアンケートにて、「内容が理解できた」との回答がセルフケア、ラインケア共に99.8%となった。<br>相談窓口への相談件数が増えている。また相談をきっかけとした不調者の発見も増加傾向である。今後は経年で相談件数等を把握することでさらなる改善につなげていく。                                               |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: コナミグループ株式会社

英文名: KONAMI GROUP CORPORATION

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

上場

■所属業種: 情報・通信業

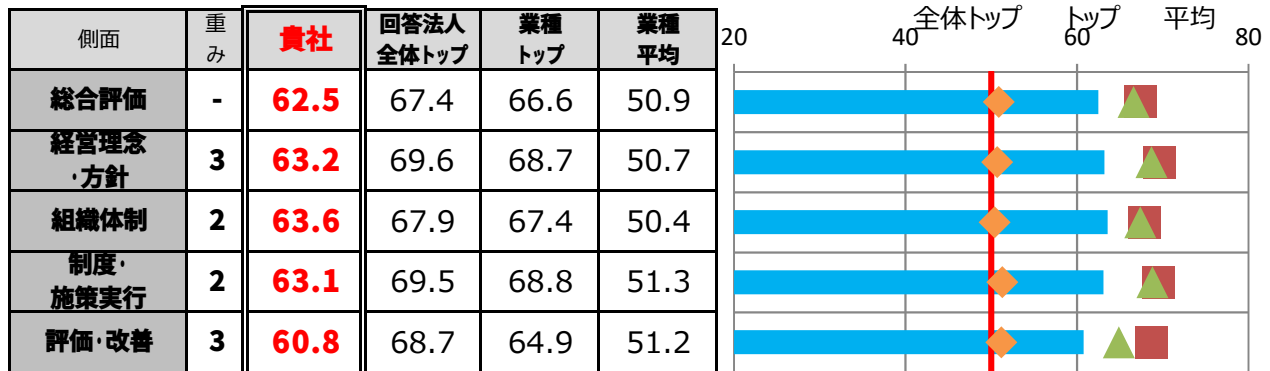
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 3169 社中

■総合評価: 62.5 ↑0.8 (前回偏差値 61.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



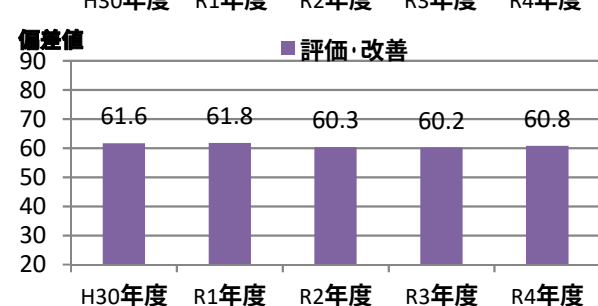
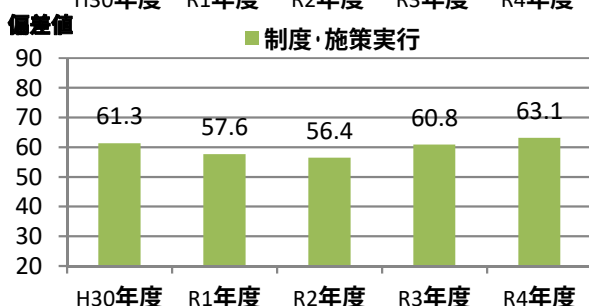
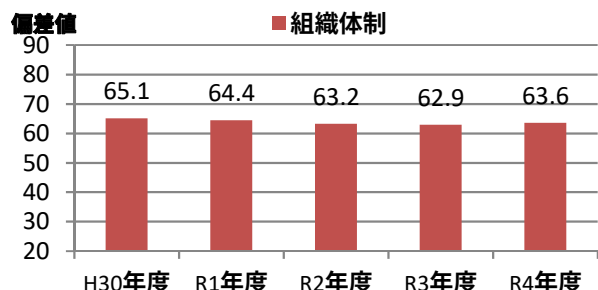
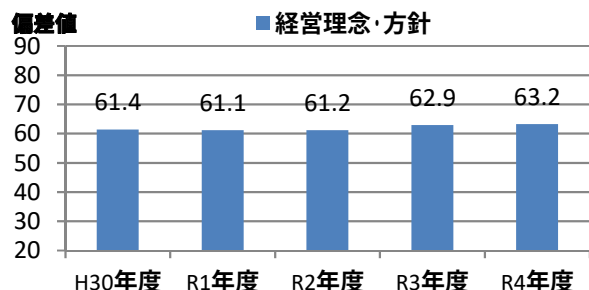
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

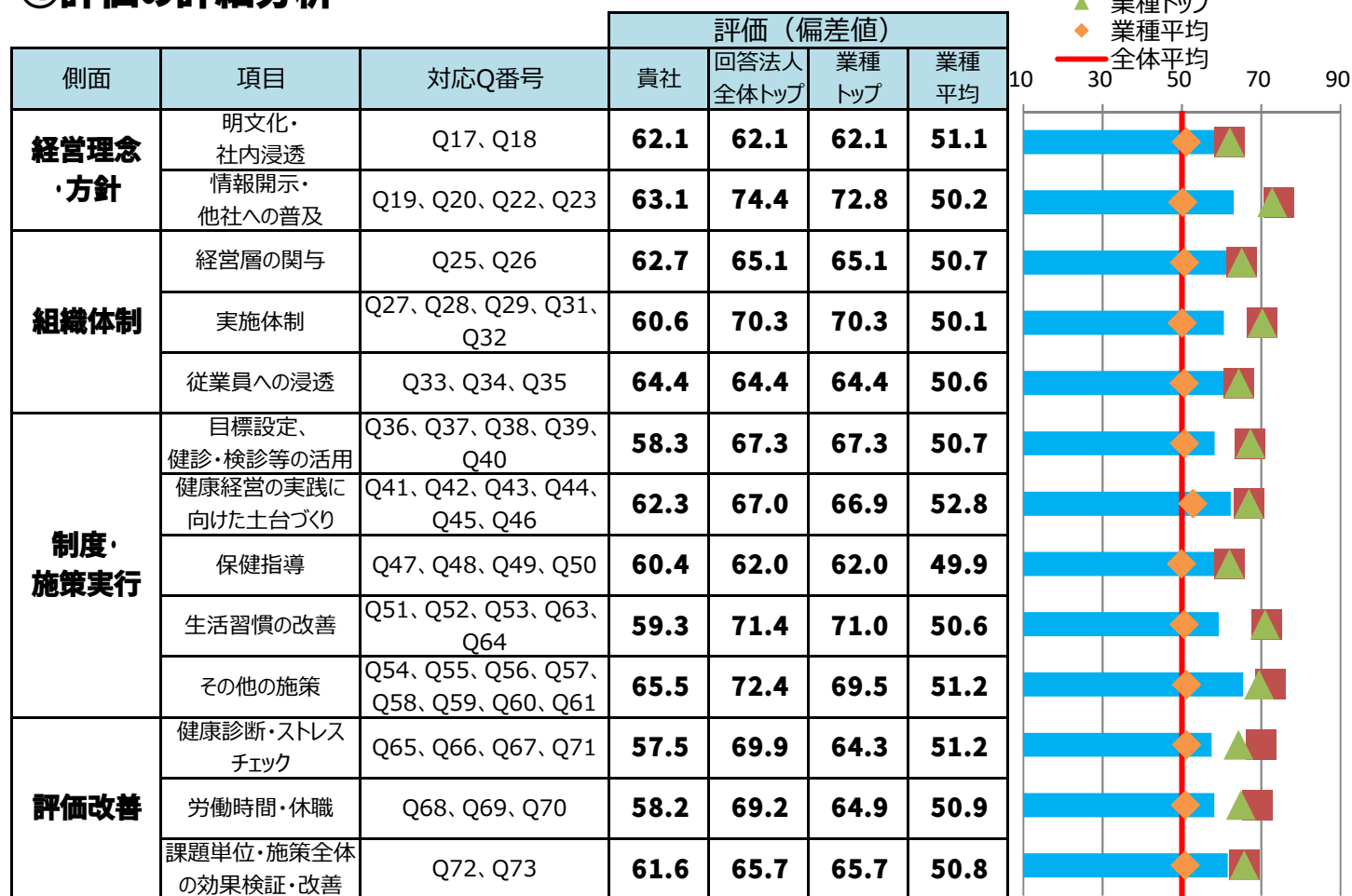
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 101~150位 | 201~250位   | 351~400位   | 201~250位   | 201~250位   |
| 総合評価      | 62.2     | 61.3(↓0.9) | 60.4(↓0.9) | 61.7(↑1.3) | 62.5(↑0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                              |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>新型コロナウイルスの感染拡大で在宅勤務をする機会が増えたことが、従業員の心身の健康状態に影響を与え、生産性の低下を招いていることが大きな課題である。                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員の仕事に対するモチベーションの向上を期待している。具体的な指標としては、従業員の心身の健康状態を改善するため、運動習慣者比率35%を目指し、またワークライフバランス改善のため、有給休暇取得率70%以上を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                            |
| URL    | <a href="https://www.konami.com/sustainability/ja/staff/health_management.html">https://www.konami.com/sustainability/ja/staff/health_management.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 9      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 4      | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社内イントラにすべての従業員が利用することができるチャット機能が実装されている  |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 休憩時間中に事業所内の共有スペースにて、事業所内で作った弁当、または外部業者の弁当の販売を行っている             |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 75.4                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | コナミスポーツクラブの利用料を、健康保険組合と会社で補助しており無料で利用することができる |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 52.8 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.8    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 62.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 62.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容       | メンタルヘルス不調の発生予防、早期発見<br>メンタルヘルス不調を退職リスク、職場の労働環境の悪化の原因と捉え、従業員の健康保持、労働生産性向上のためにも予防策を講じる必要があると考える。                                                                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 | ストレスチェックの結果や相談窓口への問い合わせ内容を集約し、さらに退職率などの指標と組み合わせた分析を行う事で、未然に防ぐ手立てを講じられるよう、リスクを抱える部署の早期発見を図った。                                                                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | リスクを抱えている部署を特定し、該当部署へのアプローチ、監督者への教育指導、配置転換等を実施し、メンタルヘルス不調を未然に防ぐ取り組みに繋ぐことが出来た。直接の因果関係があるかどうかは更なる検証が必要だが、ここ数年の退職率は徐々に低下傾向にある。                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容       | 有給休暇取得率の低水準。<br>ワークライフバランス達成のために有給休暇取得が不可欠であると考えていたものの、多忙により取得が出来ない、また職場で取得し辛い雰囲気があるなどの理由で取得率が伸び悩んでいた。                                                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | 労働時間の削減に向けた業務効率化施策、有給休暇取得推奨日の設定、会議体での目標進捗報告の実施等の取り組みを行い、休暇を取得しやすい環境づくりと有給休暇取得に対する意識改革を図った。                                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | 従業員から休暇を取得しやすくなったなどの声が聞こえるようになり、推奨日の定着や取得率の向上も踏まえると、職場で有休を取得しやすい雰囲気の醸成が出来上がりつつある。コロナ禍を経て業務計画が後ろ倒しになっている傾向もあり前年よりも有給休暇が取り辛くなる可能性があるが、従業員の健康保持のため、業務効率化の施策を平行して進めながら70%の目標設定を維持して引き続き取り組みを行っている。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ヤマトシステム開発株式会社

英文名: YAMATO SYSTEM DEVELOPMENT Co.,Ltd.

■加入保険者: ヤマトグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

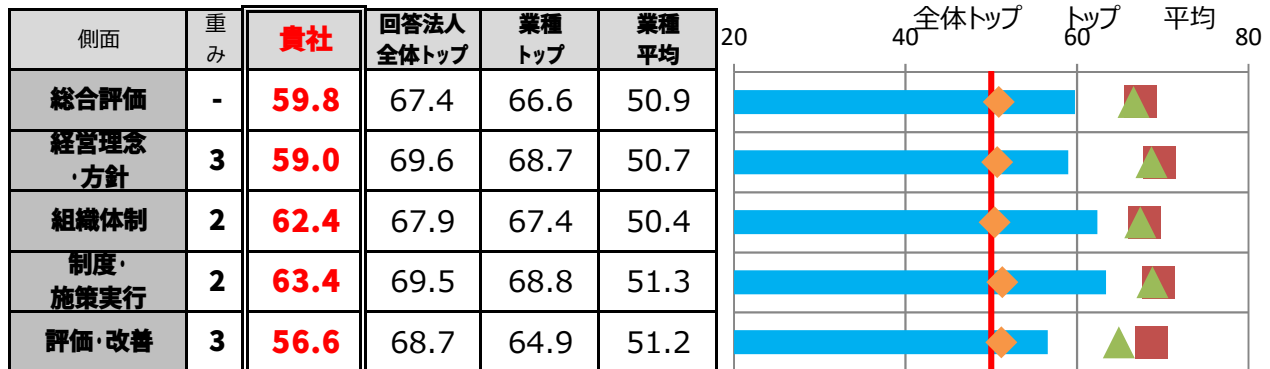
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 551~600位 / 3169 社中

■総合評価: 59.8 ↑2.3 (前回偏差値 57.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



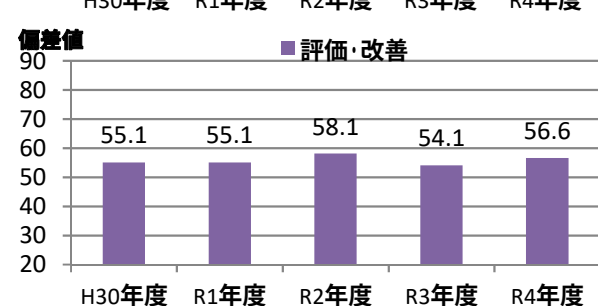
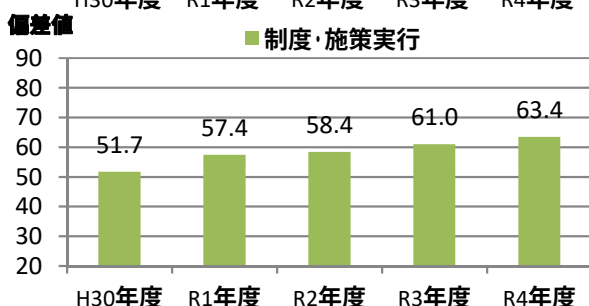
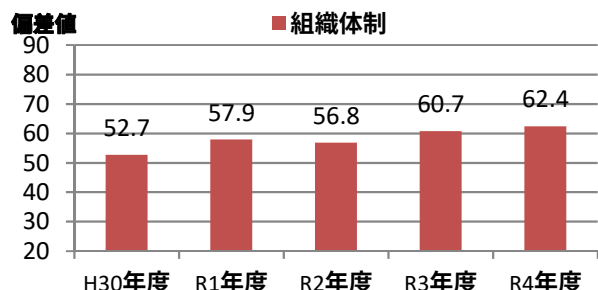
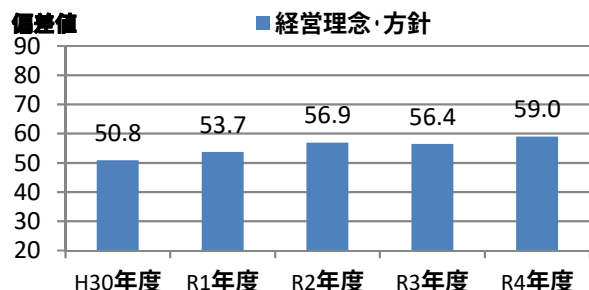
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

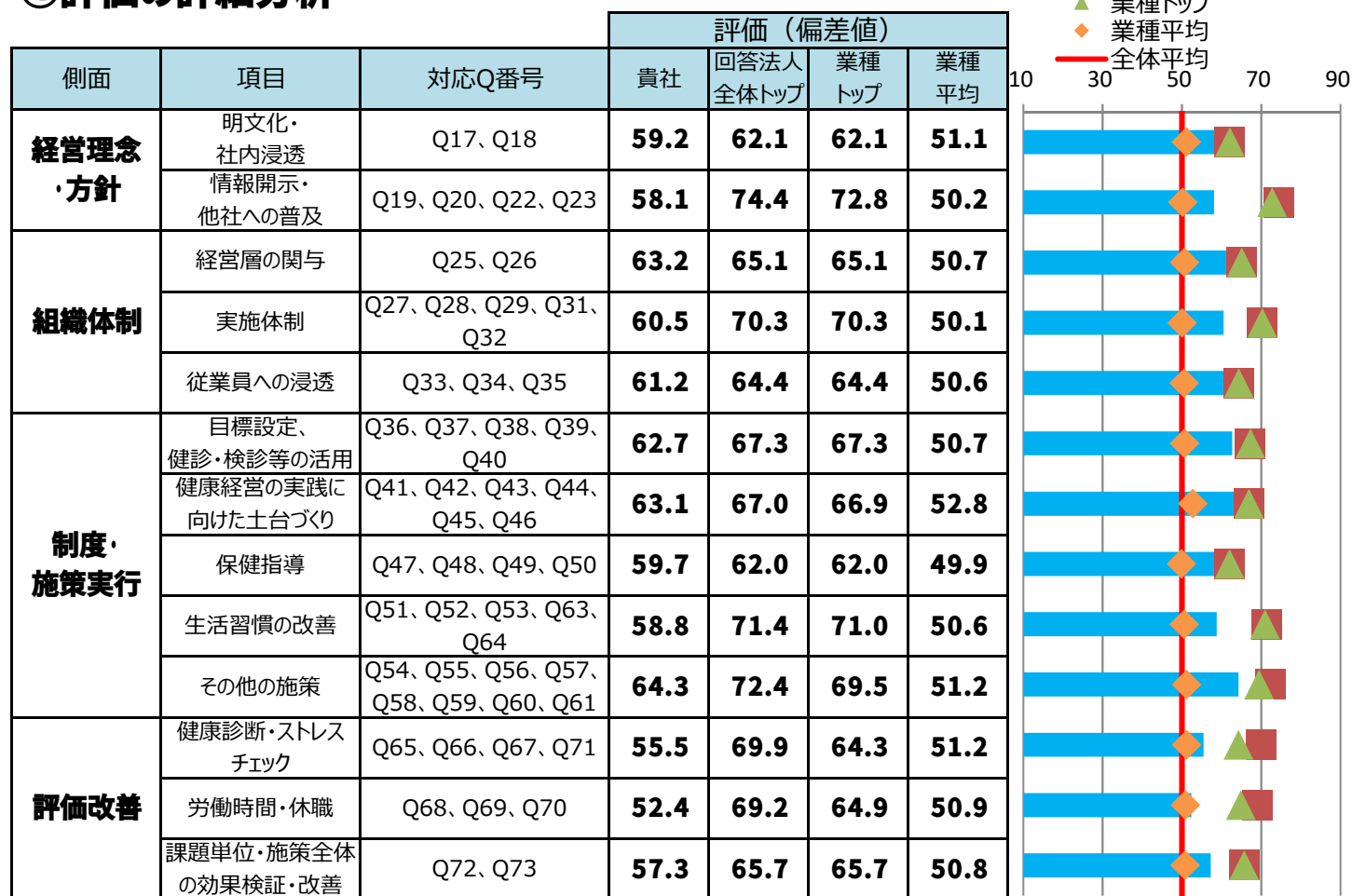
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 801~850位 | 751~800位   | 651~700位   | 701~750位   | 551~600位   |
| 総合評価      | 52.3     | 55.7(↑3.4) | 57.5(↑1.8) | 57.5(↑0.0) | 59.8(↑2.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>中長期的な企業価値向上</p> <p>三方よし（売り手・買い手・世間）にプラスして四方よし（社員）とする。社員が心身ともに健康で両面からイキイキしていないと三方よしを実現できない。ITで未来に笑顔を生み出すというミッションを達成する力の原動力は「人財」である。そして、人財である従業員が最大のパフォーマンスを発揮し、生き生きと働けるような職場環境を築き上げていくことが企業の使命と考える。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>現在コロナの影響で、様々な働き方の変革期にある。従業員のワークライフバランスにとって良好な変化もあるが、従業員同士のコミュニケーションなど、デメリットも多々出てきている。健康経営推進の一環で、プレゼンティーズムサーベイでメンタル不調の予兆や労働機能障害を可視化し、パフォーマンス低下を極小化すると同時に、ワークエンゲージメントを3年後4点満点中2.66点まで上げていくことを期待している。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.nekonet.co.jp/company/kenko">https://www.nekonet.co.jp/company/kenko</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 9                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 82.1 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.2 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | フリーアドレスオフィス環境に社員が慣れたこともあり管理職の執務も他部署でおこなうことを推奨している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 83.4                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 99.8 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                   |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 企業健保組合提供の健康管理アプリを被保険者のスマートフォンにインストールして活用している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 44.8                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 春と秋の2回歩く習慣を定着させるためにチームで競う「歩活イベント」を開催している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 44.8                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.9 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 10.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 80.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 67.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.5    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 51.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 2020年度の正社員の所定外労働時間が平均26時間、有給休暇の取得率62.3%と前年・前々年から悪化傾向であった。テレワークなど在宅勤務比率が高くなり管理者による業務進捗管理が行き届かないケースが増えていた。                                                                                              |
|               | 施策実施結果 | 職場全員がテレワーク勤務申請で1週間の仕事内容を把握し仕事の偏りを解消した。また有休取得日数を半年単位で申請する社内ルールとして定めた。結果、所定外労働を18時間、有給休暇70%の目標を達成できた。                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 所定労働時間と有休取得状況は衛生委員会、人事管理責任者への月次報告事項として牽制を継続した。時間超過社員の多い職場については業務量の従業員への配分バランスを管理者と人事責任者が協議して調整した。経営層の参加するコンプライアンスリスク委員会で労働時間、休暇取得の目標達成率を定期的に確認して現場管理者の牽制を行った結果、2021年度の所定外労働時間15時間、有休取得率70.7%で目標クリアした。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 全従業員の29%を占める女性社員が健康に就労するために女性特有の健康課題に関する知識習得と理解は全従業員の課題であるとする。また、産休育休から復職する社員の支援についても制度の充実が必要である。                                                                                                     |
|               | 施策実施結果 | 管理者および管理者を目指す社員の研修項目に女性の健康課題講義を含める。また、e-ラーニング学習で男女問わず学ぶ機会を作った。乳がんなどの女性特有の疾病について健保からの啓発動画提供を要請した。                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 男性社員からは全体教育を受けたことでハラスメント疑義の懸念が減り女性の健康の向き合うことができた（アンケート回答）。検診車巡回を増やすほどがん検診の申込み数が前年度から19.1%増加して健康意識が向上した。                                                                                               |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社四国日立システムズ

英文名: Shikoku Hitachi Systems.Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

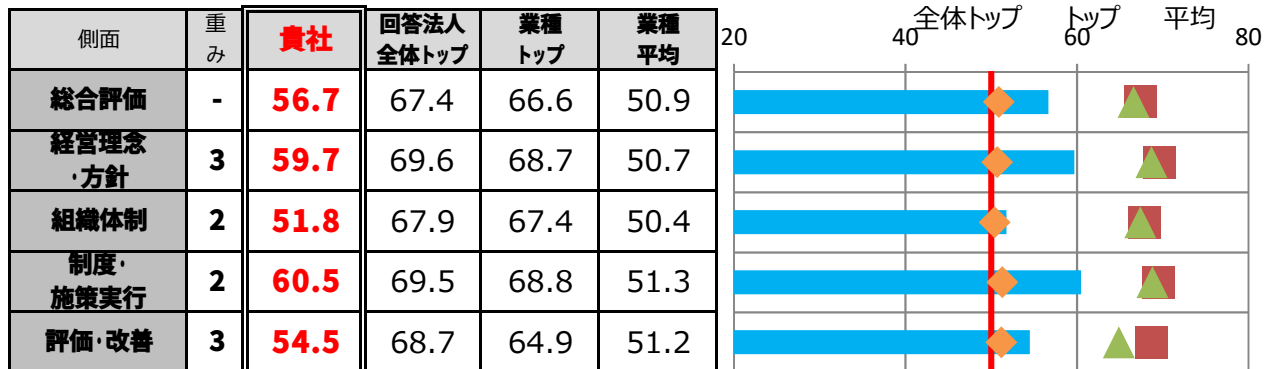
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 3169 社中

■総合評価: 56.7 ↑1.3 (前回偏差値 55.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



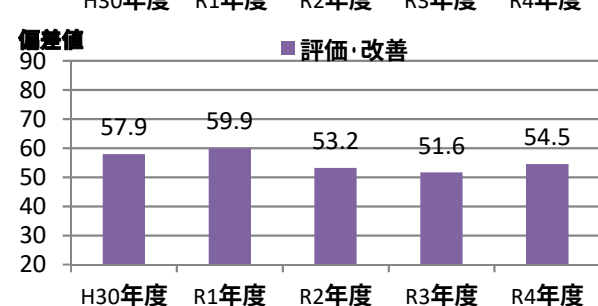
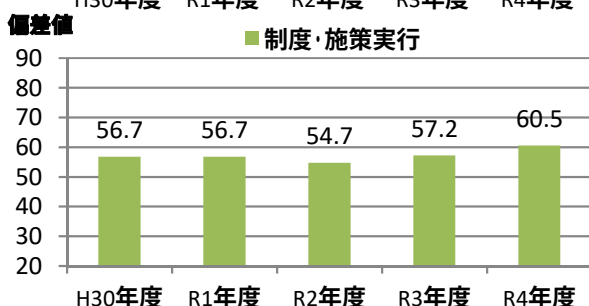
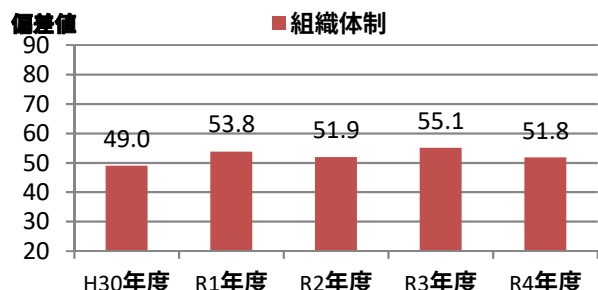
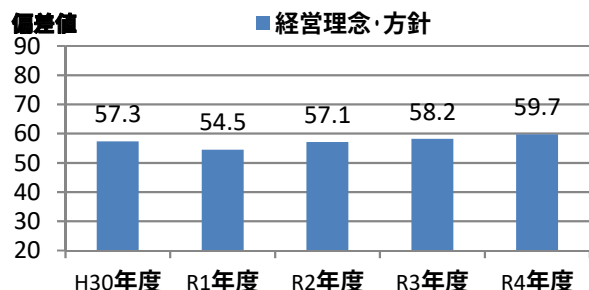
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

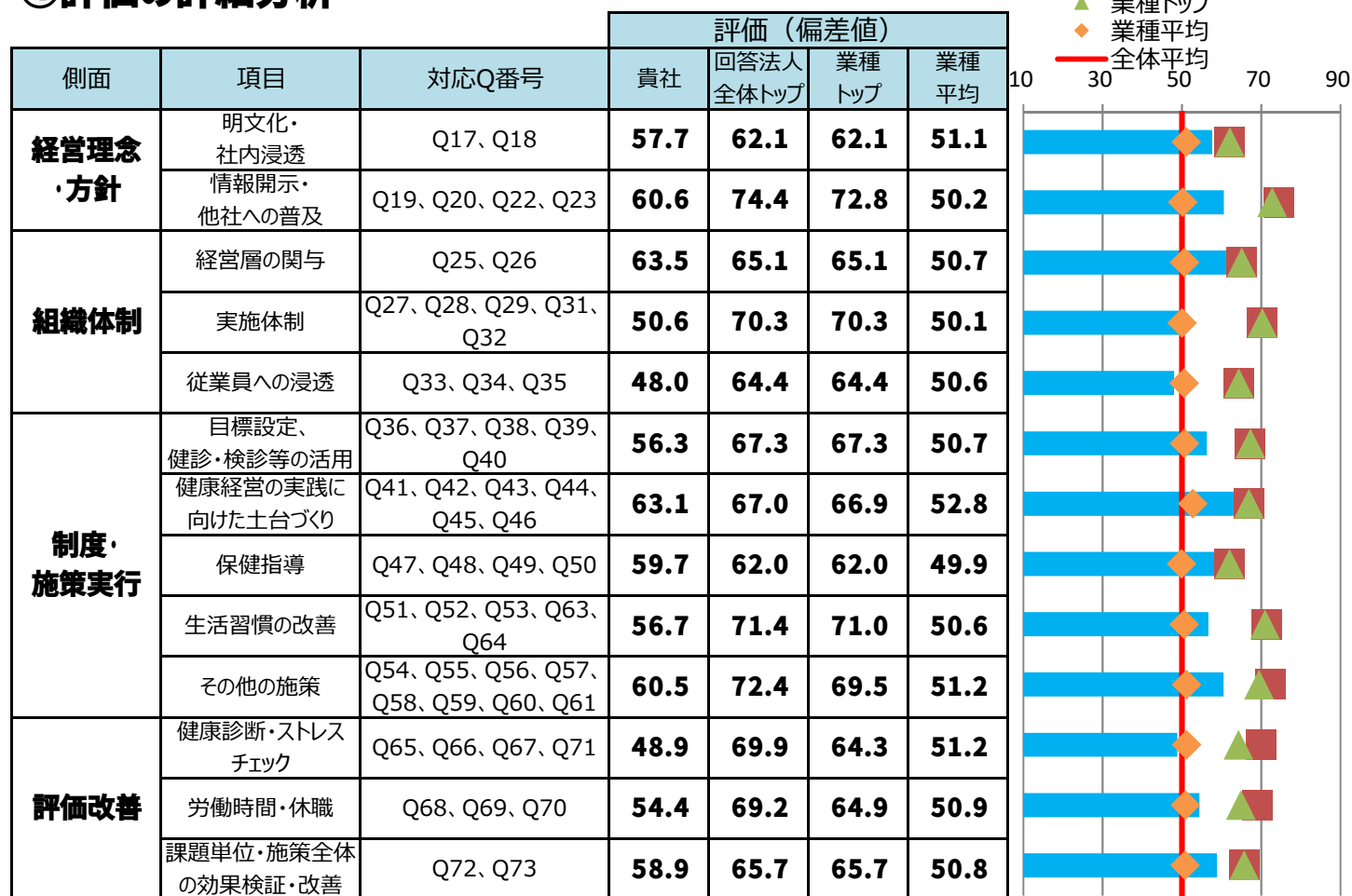
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 551~600位 | 701~750位   | 951~1000位  | 901~950位   | 851~900位   |
| 総合評価      | 55.6     | 56.4(↑0.8) | 54.4(↓2.0) | 55.4(↑1.0) | 56.7(↑1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>安全で健康な職場を維持するため、安全管理体制の整備・メンタルヘルスケア・健康管理など、従業員の心身の健康維持に向けたきめ細かい対応を実施し、従業員のパフォーマンス向上を図り、仕事の効率化と生産性の向上を目指す。そして、健康の維持・増進の施策を積極的に推進し、健康に対する従業員の主体的な行動を支援していく。                |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員一人ひとりが仕事と生活を両立させながら能力を十分に発揮できるよう、定時退勤日設定・時間外労働削減や全社一斉年休行使日の設定(5日/年)等による有給休暇取得推進(目標:16日/年)・特別休日の設定(2日/年)など支援施策を充実。また、健康に関するセミナーやイベントを定期的に開催し、健康意識の向上を図っている。(がん・禁煙等の健康セミナー、ウォーキングイベント(年3回)等を実施) |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.shikoku-hitachi-systems.co.jp/about/health.html">https://www.shikoku-hitachi-systems.co.jp/about/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 可能な限りフリーアドレスを導入し、他部署員とのコミュニケーションをはかれるようにしている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 60.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康相談窓口を設置し、電話・Webで相談が可能。ただし実績は個人情報に配慮し人数は未集計。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウォーキングイベントの開催や歩数計と体組成計を配布し、アプリで歩数と体重・体脂肪を管理を可能にした |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 80.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 60.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                           |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 2018年度の定期健診問診結果による運動習慣獲得者は、11.6%と低く、高血糖該当者も5.5%と高値を示していた。糖尿病による症状は、無自覚のうちに進行することが多く、放置することで、生産能力の低下が懸念されていた。<br>まずは、自身の健康状態を知り、運動習慣をつけてもらうことから着手しようと考えた。  |
|               | 施策実施結果 | 全従業員を対象に希望者を募り、体組成計と活動量計を配布。アプリと連携して、継続的にデータ管理を可能にした。活動量が増えることで、体重の減少や、健康状態が改善するということを体感できるきっかけになった。                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 2021年度の定期健診問診結果による運動習慣獲得者は、15.8%と上昇。それに伴い、ウォーキングキャンペーン参加率も増加（2018年：77.3%→2020年度：80%）し、運動習慣の獲得に繋がったと考えられる。高血糖該当者の割合も、2018年：5.5%から、2021年：4.7%と低下した。         |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 時間外労働時間の目標を「24h/月・人」、年次有給休暇の取得日数を「16日/人」として従来より様々な対策をしているが、2020年度の実績で、時間外労働26.5h/人・月、年次有給休暇の取得日数が13.5日と達成できていない状況。ストレスチェックにおいても、高ストレス者が全体の14.2%と、高い状況である。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | フレックス勤務・在宅勤務について、より多くの従業員が活用できるように制度改定を実施。定時退勤日（毎月第3水曜日）、全社一斉年休行使日（5日）の制定など、ワークライフバランス向上支援施策の充実を図った。                                                      |
|               | 効果検証結果 | 上記制度の活用により、効率のよい業務遂行や、精神面のリフレッシュを実現。時間外労働実績が2021年度は24.1h/人・月に改善した。また年次有給休暇についても、取得日数が2021年度は14.0日と向上した。<br>ストレスチェックでの高ストレス者についても、全体の12.9%と減少した。           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ハマゴムエイコム株式会社

英文名: Hamagomu Aicom Inc.

■加入保険者: 横浜ゴム健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

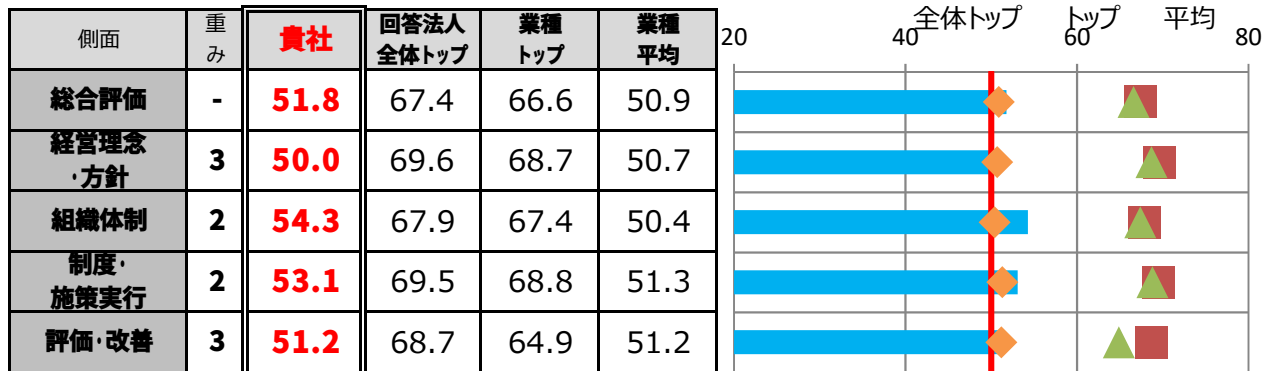
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1401~1450位 / 3169 社中

■総合評価: 51.8 ↓2.7 (前回偏差値 54.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



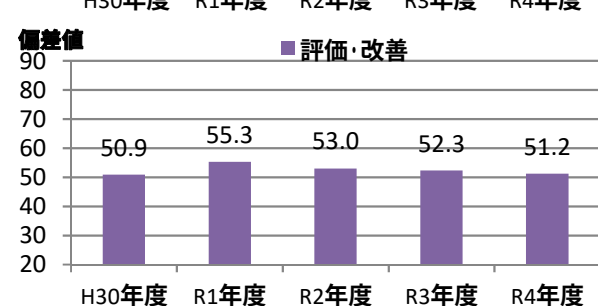
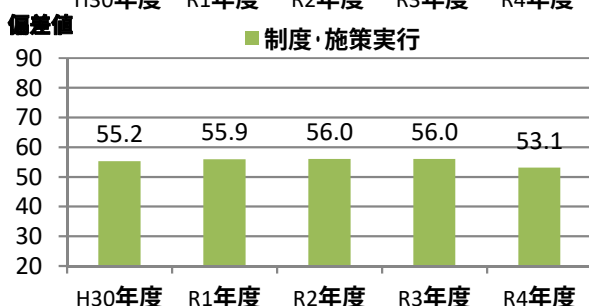
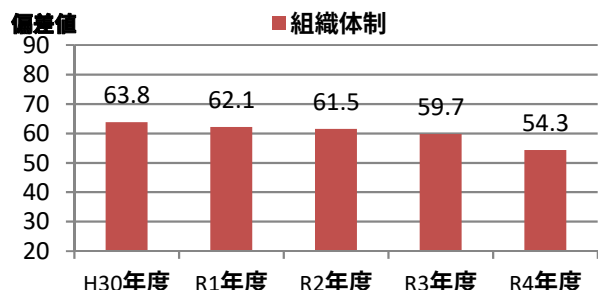
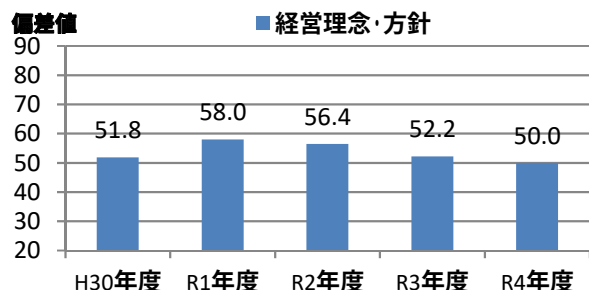
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

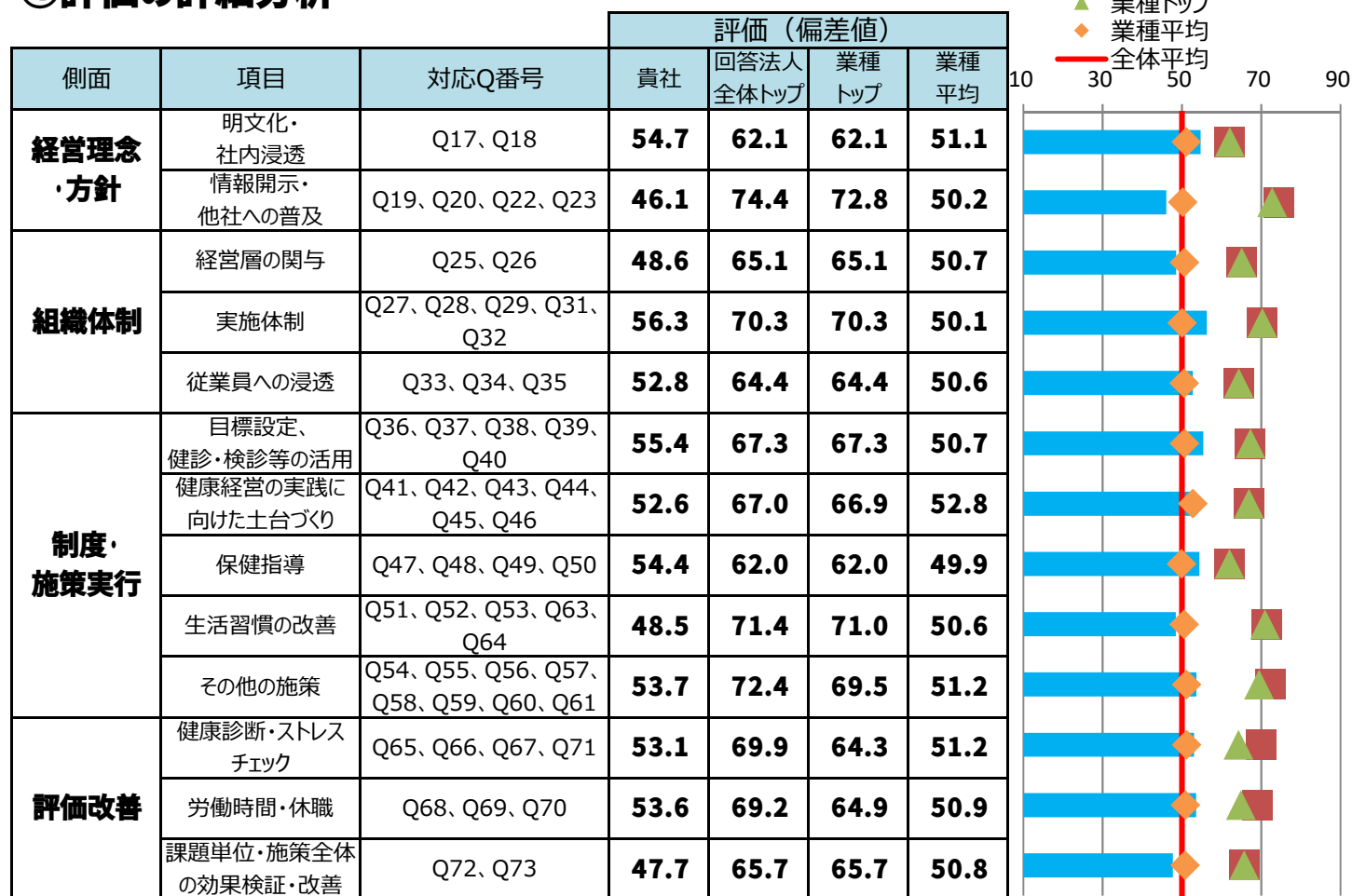
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 601~650位 | 551~600位   | 751~800位   | 1001~1050位 | 1401~1450位 |
| 総合評価      | 55.0     | 57.6(↑2.6) | 56.3(↓1.3) | 54.5(↓1.8) | 51.8(↓2.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>人材定着や採用力向上</p> <p>新卒や中途で人材採用を補充し続けていくことが難しいので、既存の社員の定着が必要不可欠である。またIT業界であるため、従業員の退職や休職が、そのまま売上に直結する構造なので、既存社員が、長く健康的にパフォーマンスを発揮し続けていくことで、事業の継続性を保つ必要がある。</p>                            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>欠員というのは、売上に直結するため、退職者や休職者が発生しないよう取り組まなければならない。特に休職について、メンタルヘルス関連だけではなく、高齢化に伴い、がんやなどで長期休職するケースもあり、復職後も定時勤務に戻るのに時間がかかるため、健康経営の観点から日頃の健康管理に注意するよう啓発していくことで、事業収益に大きな影響の出さないことを目標としている。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                               |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.aicom.co.jp/csr/hm/">https://www.aicom.co.jp/csr/hm/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全従業員に対し、年一回以上の社会貢献活動を実施することを義務化している。  |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 栄養バランスのとれた仕出弁当を提供し、金額の一部会社補助をしている。                             |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | オンラインスポーツ大会を開催   |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 60.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                         |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                        |
|               | 課題内容       | 業務の繁忙時期の差が激しく、特に納品前やトラブル発生時などでは一時的に高稼働になることがあり、特定の従業員が高稼働の時期が継続してしまうと体調不良に陥ることがあった。また、スキルアンマッチなどにより職場や仕事に慣れず、体調不良やメンタル不調に陥ることもあった。      |
|               | 施策実施<br>結果 | 専任担当者を配置し、新規発生人数を最小限に留めるよう努めている。                                                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 選任担当者を配置したことで、一過性のものなどであれば、仕事をしながらもしくは短期間の休職で上手く職場復帰できるケースが増えてきた。<br>しかしメンタルヘルスの疾患は増えずとも減らず、毎年一定数発生したり、再発する者もいるので、引き続き経過を従業員の状況を観察している。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                             |
|               | 課題内容       | 管理職を含む全従業員の時間外勤務が、概ね月平均20Hを下回るようになったが単月では80Hを超える者もいる。また、年休の取得も進んできたが、取得日数にばらつきがある。                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 在宅勤務制度を活用し、通勤時間の削減や出社と在宅による労働時間のメリハリなどを付けることで労働時間の適正化を図っている。また年間で年次有給休暇5日間の取得を全従業員に義務付けている。                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | 時間外は劇的に減ってきているわけではないが、高稼働者も限定的であり、全社的に見ると業界水準、世間水準などと遜色ない数値であるので、この数値を継続するよう努めている。                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 静銀ITソリューション株式会社

英文名: SHIZUGIN IT SOLUTION CO.,LTD

■加入保険者: 静岡銀行健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

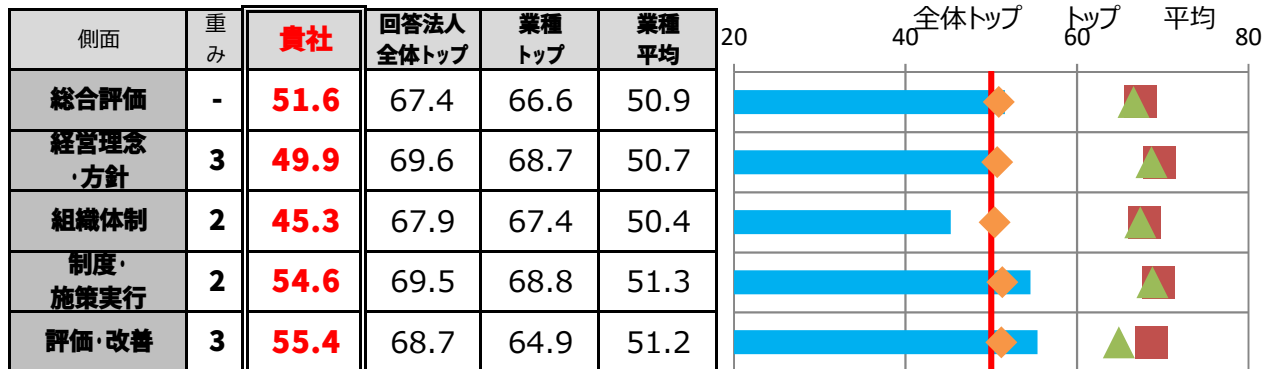
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1451~1500位 / 3169 社中

■総合評価: 51.6 ↓1.4 (前回偏差値 53.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



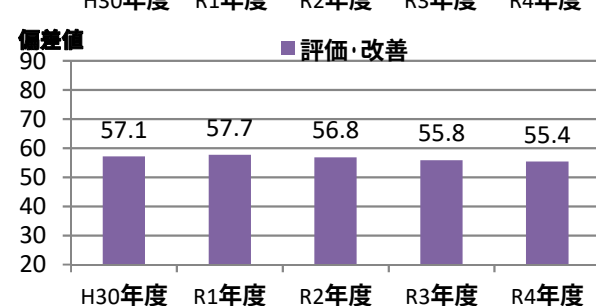
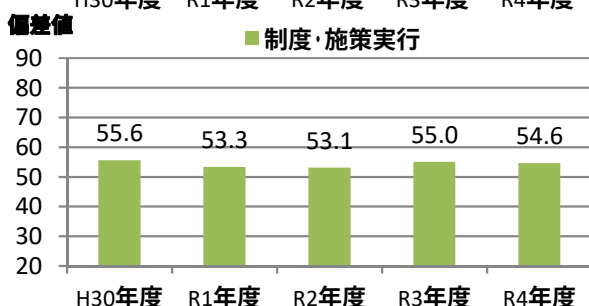
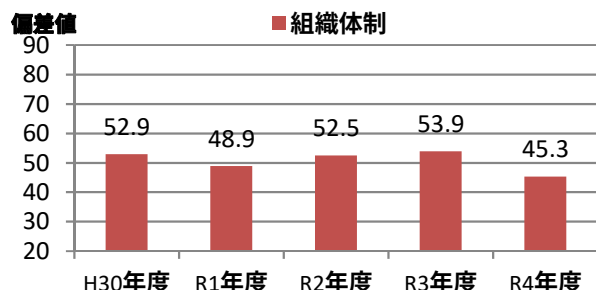
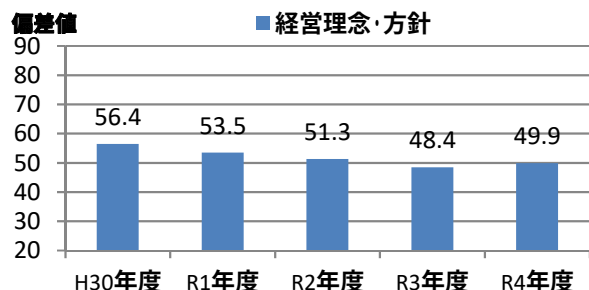
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

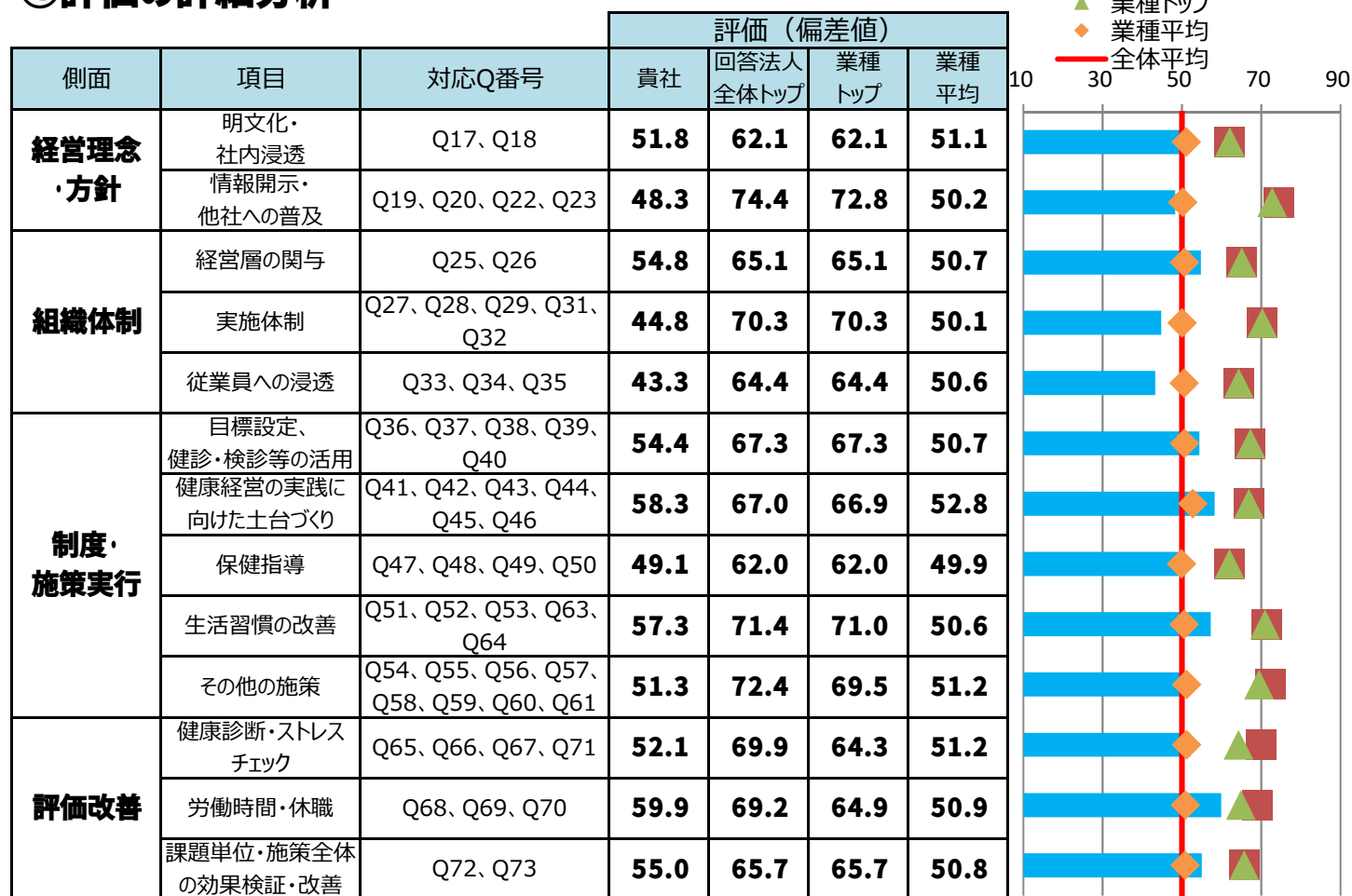
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 551~600位 | 951~1000位  | 1001~1050位 | 1201~1250位 | 1451~1500位 |
| 総合評価      | 55.6     | 53.8(↓1.8) | 53.6(↓0.2) | 53.0(↓0.6) | 51.6(↓1.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                              |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>人材定着や採用力向上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全従業員が健康で長く安心して働くことができる環境の提供</li> <li>・当社健康経営の取り組みについて、応募者が共感や魅力を感じてもらうことで、入社希望者の増加につなげる</li> </ul> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・高い専門性や創造力を発揮し業績向上・生産性向上につなげる</li> <li>・健康を理由とした退職者ゼロ、傷病による休暇、欠勤、休職者ゼロ</li> <li>・当社への応募者の対前年比増加</li> </ul>            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.shizuoka-cs.co.jp/kenkou/">https://www.shizuoka-cs.co.jp/kenkou/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 9      | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 97.5 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | ・趣味などを紹介するD Bを開設し、全従業員が投稿、閲覧 ・会議や在宅勤務にSNSやチャットを活用 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 97.5                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員食堂にて健康に配慮したメニューを提供                                           |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置             |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 1日2回、業務を中断し社内放送に合わせて数分間の職場体操を実施 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 97.5                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 56.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 55.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 64.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                   |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | ストレスチェックにおける集団分析の結果、例年、ソーシャルスキル（人づきあいの技術）の項目において「注意」または「やや注意」の判定を受けており、メンタルヘルス不調の予防の観点からも従業員間のコミュニケーションの促進が重要である。                                 |
|               | 施策実施結果 | 毎年1回、社内コミュニケーション活性化を目的とした「いきいき職場づくり研修」を全社員を対象に実施している。                                                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 世代・部署を跨いだ対話ワークショップを実施し、活発な意見交換が交わされている。「様々な部署の方と知り合う良いきっかけ作りとなった。」「対話を通じて多様な考え方が参考になった。」「リラックスした雰囲気ですぐに学べた。この雰囲気を職場へ持ち帰り実践していきたい。」など前向きな声も多く聞かれた。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 社会インフラである銀行システムを安定稼働させるためには、要員の確保が極めて重要であるため、新型コロナウイルスのクラスターを発生させない。                                                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ①入館者の体温・健康状態確認・手指消毒②システム運用部署への入室制限③使用するエレベーター・トイレの指定④会食・県を跨ぐ移動の自粛要請⑤ワクチン職域接種⑥在宅勤務・時差勤務の推進⑦飛沫防止パネルの設置                                              |
|               | 効果検証結果 | 2022年8月末時点で当社社員の新型コロナウイルス感染者は18名。クラスター発生はなし。                                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社インテック

英文名：INTEC Inc.

■加入保険者：T I S インテックグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

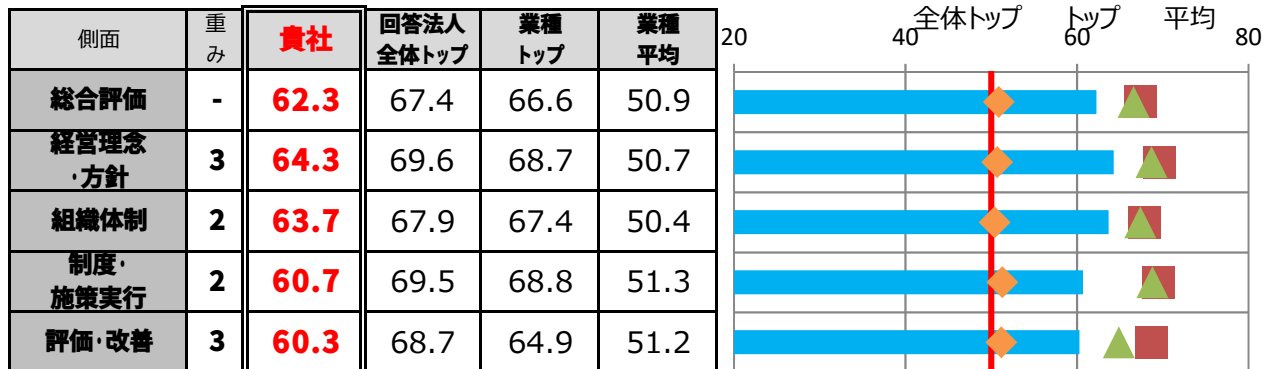
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：251～300位 / 3169 社中

■総合評価：62.3 ↑4.3 (前回偏差値 58.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



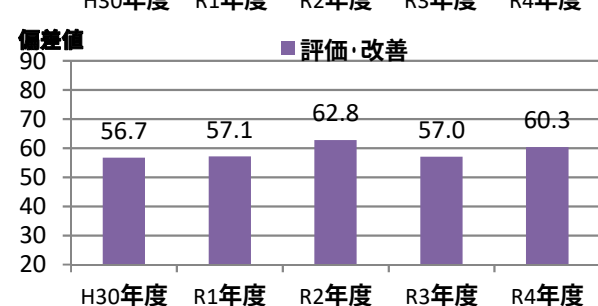
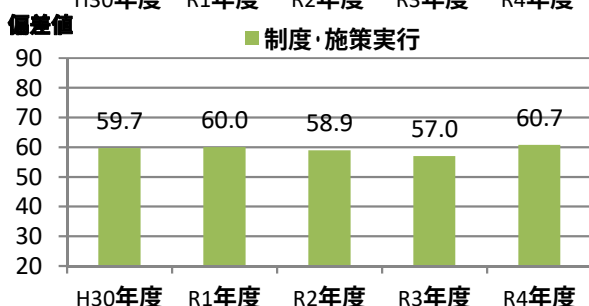
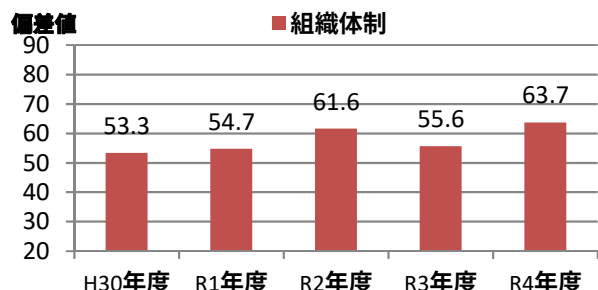
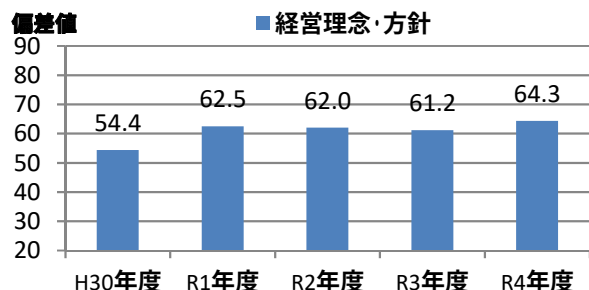
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

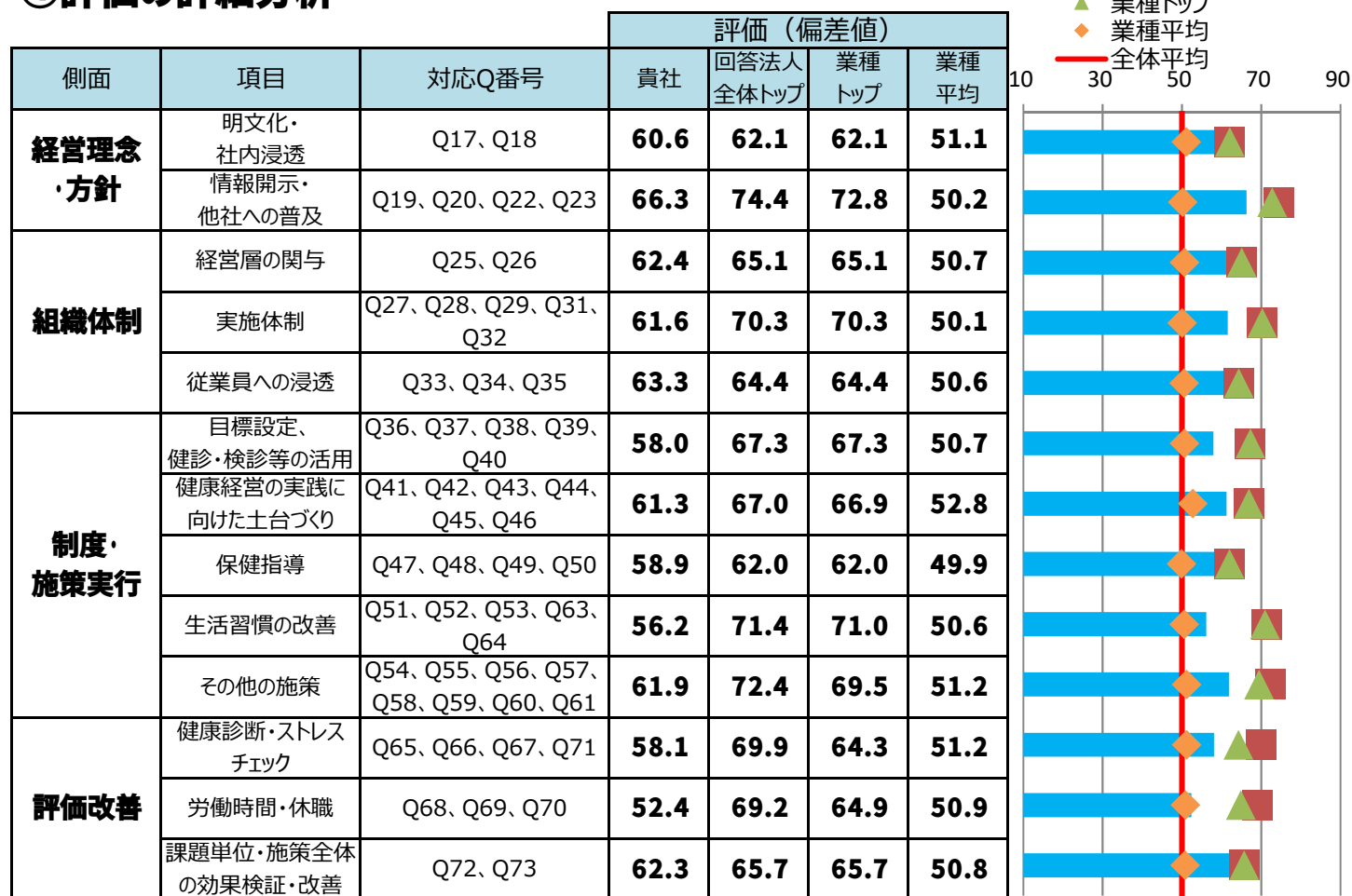
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 501～550位 | 401～450位   | 201～250位   | 651～700位   | 251～300位   |
| 総合評価      | 56.2     | 58.8(↑2.6) | 61.5(↑2.7) | 58.0(↓3.5) | 62.3(↑4.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>当社は、金融や製造、流通、サービス、公共など多くの分野のお客様にICTを通じて貢献し、豊かなデジタル社会の一翼を担うことを使命としており、その使命を果たす従業員の「働きがいの向上」と「生産性の向上」を特に重要な経営課題としている。そのためには従業員が、現在はもちろん未来にわたり、心身ともに健康で充実した社会生活を営めるよう「からだ」「こころ」「健康増進」の施策を進めることが大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営の推進により従業員の健康度が高まり、従業員の私生活の充実やエンゲージメント向上に波及し、パフォーマンスが向上することを期待する。また健康経営を重視し健康に投資する会社として、企業イメージが向上し、それにより、新たな発想、事業創造や生産性の向上など好循環が生まれ、優秀な人材が定着し、採用力が向上することも期待する。具体的な目標指標として次年度プレゼンティーイズムは20%への低減を目指す。</p>                            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                        |
| URL    | <a href="https://www.intec.co.jp/company/csr/healthcare.html">https://www.intec.co.jp/company/csr/healthcare.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 19     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 23     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 2.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 感謝の気持ちを伝えるエピソードを募集して従業員による投票を実施し、上位者に10万円を贈呈している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 45.3 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食事や運動、睡眠等のライフログを管理できるAI健康アプリを導入し、意識改革、行動変容に繋げている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.3 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウォーキングイベントを開催し、人間ドックや健康増進グッズの費用として使用できるポイントを付与。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 1.8 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 60.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 60.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、当社は2019年より在宅勤務主体の業務へと移行。2018年から2020年の健康データによると、肥満・血圧・血糖・脂質・肝機能において健康リスクが高まっており、運動不足が推察される。感染予防と健康維持のバランスが取れた新しい働き方が求められているが、全事業所従業員の生活面を全て把握することは困難であり、従業員の生活習慣改善のための健康支援強化を行うこととなった。  |
|               | 施策実施結果 | 従業員の生活習慣改善のため、私生活でも活用できる健康アプリを全事業所の従業員に無償提供した。「食事」「運動」「睡眠」をセルフモニタリングできるICT環境を整え、全事業所参加型の健康イベントも実施。                                                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 健康アプリによるイベントは全事業所毎にチーム編成（約250チーム）し、健康スコア（生活習慣等を数値化）を競い合う企画を立案し実行。役員層、執行役員もチームとして参加いただき、全社一丸としての健康施策を加速。さらにコラボヘルス向上を図るため、アプリ初期登録者には、健康保険組合の福利厚生ポイントを付与する仕組みも構築。結果として導入一か月程度で約900名がアプリ利用となり、全社の健康支援強化に繋がる。 |
|               | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 女性の健康をサポートしていくにあたり、会社全体で女性の健康に関し理解を深め、当たり前で発言できる職場風土の醸成を課題としている。そのために2018年度より女性の健康セミナーを実施、初回は女性従業員のみを対象としていたが、2019年度からは対象者を全従業員とし取り組んでいる。しかし、2021年度生理休暇取得者年間のべ50名であることから、依然生理などに関して発言しづらい傾向が存在していると考え。   |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 全従業員向けで女性の健康課題セミナーを開催した。男性が参加しやすいよう男性講師を起用。オンラインで実施したことで、これまでで最多の参加者73名（うち男性19名）となった。                                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 本セミナーは女性の健康課題について、女性のみならず男性も正しく理解し対策を学ぶことを目的に実施したが、アンケート結果の満足度は83%、参加者からは「具体的なケア方法を学び実践している」「組織マネジメントにおいても、性差を超えた相互理解は重要だと感じた」と前向きな意見が上がり、女性の健康に対する理解が深まっている。今後はさらに参加していない層への呼びかけや、全社員向け施策の展開を行う予定である。   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: Q s o l 株式会社

英文名: Qsol Corporation

■加入保険者: 九州電力健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

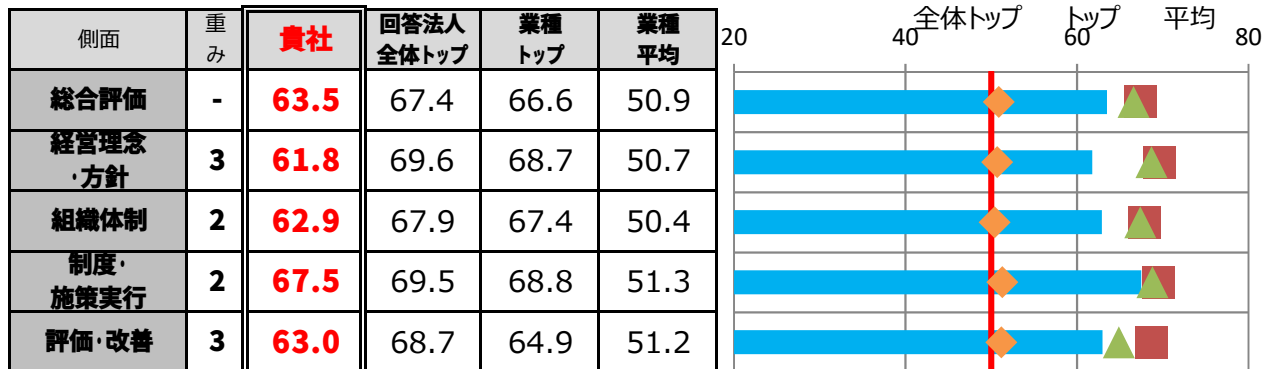
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 101~150位 / 3169 社中

■総合評価: 63.5 ↓0.4 (前回偏差値 63.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



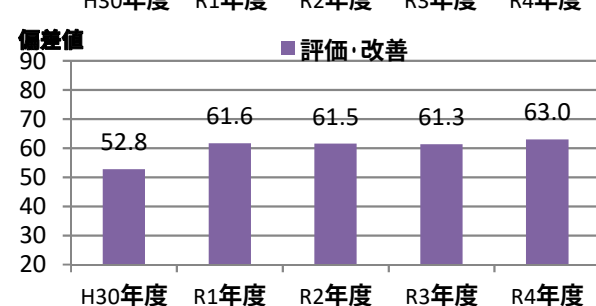
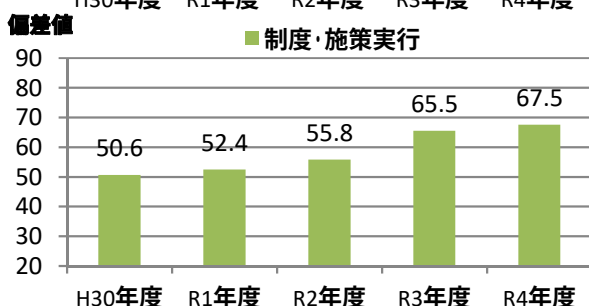
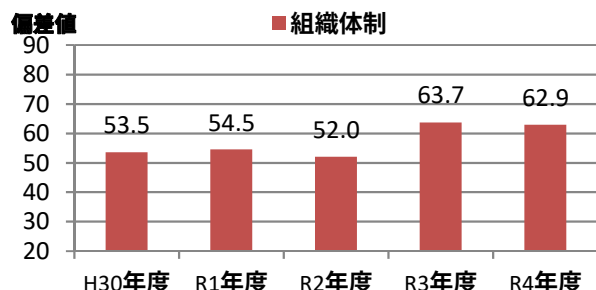
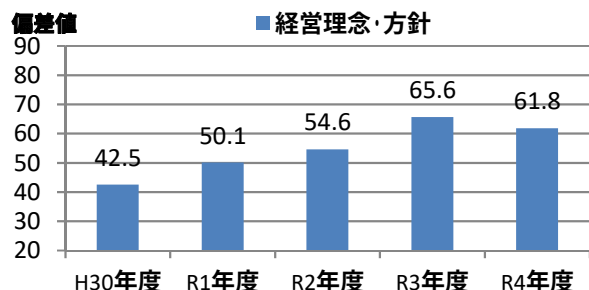
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

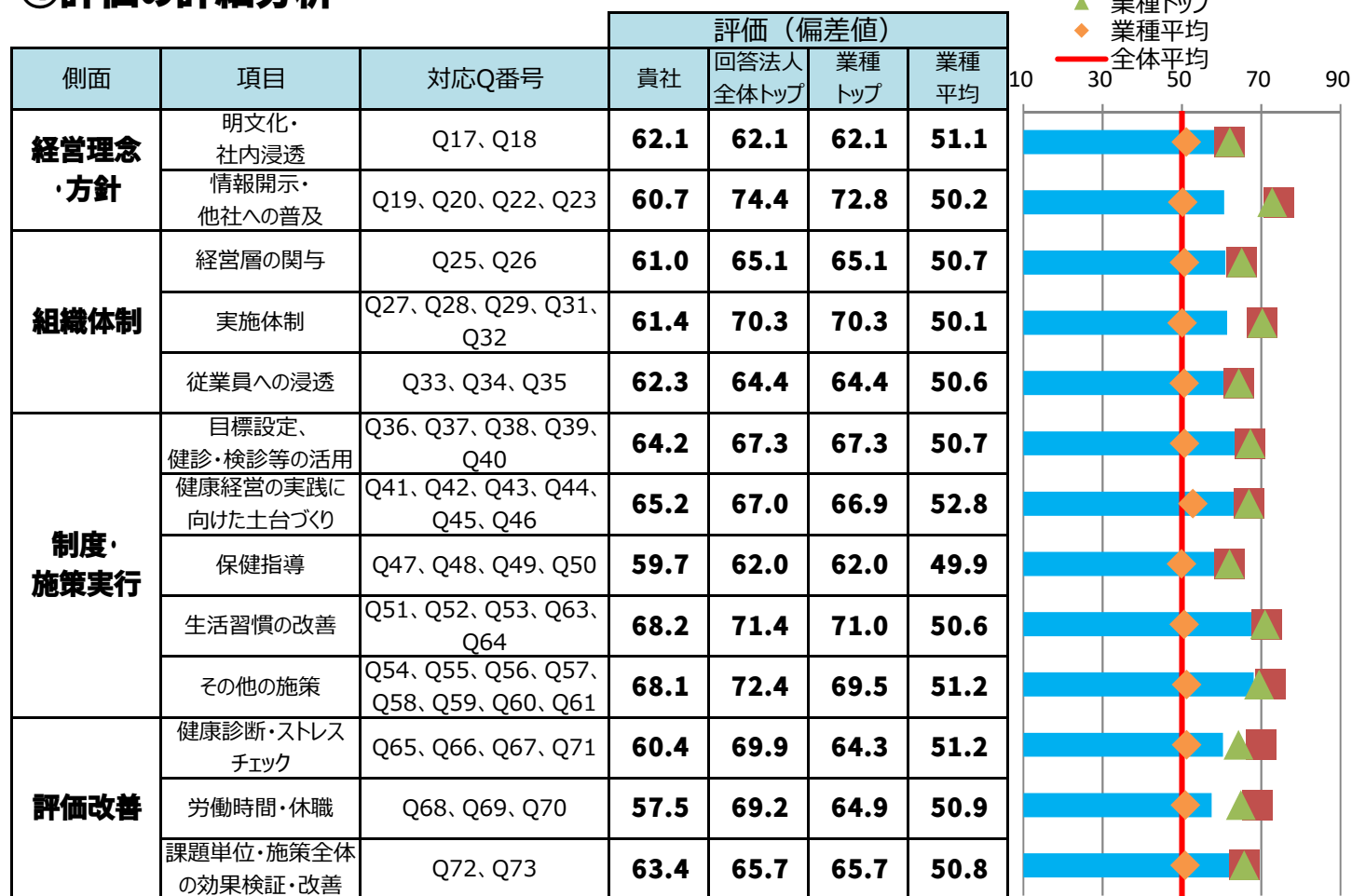
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1051~1100位 | 851~900位   | 751~800位   | 1~50位      | 101~150位   |
| 総合評価      | 49.2       | 54.9(↑5.7) | 56.4(↑1.5) | 63.9(↑7.5) | 63.5(↓0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>当社は、会社の成長が社員の生活の充実に寄与する、成果を実感できる会社を目指しており、健康経営を通じて、社員の健康増進や活力を向上させ、最終的に、企業の成長や企業価値向上に繋げていくことが課題である。</p>                                                                                                                                            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康課題への各施策を実施(健康投資)することにより、社員の健康が増進し、活力が向上することによって、以下の指標を達成し、全社の生産性が向上することを期待している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員意識調査で仕事にやりがいや達成感があると回答した者を69%から75%以上に引き上げ</li> <li>・健康状態による労働生産性への影響調査(Wfun)で「A判定」を連続取得</li> <li>・社員ひとり当たりの欠勤・休職の日数を3.1日から2日以下に改善</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.qsolcorp.co.jp/company/health-management/">https://www.qsolcorp.co.jp/company/health-management/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 9      | 回 | 5                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 52     | 回 | 25                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 75.2 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 勤務場所に拘わらず、社員間でコミュニケーションが取れるよう、Web会議やチャットアプリ等を提供 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                     |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | ウォーキングイベント時に同イベントで使用している健康管理システムを活用し、食事記録の管理を推奨 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 7.9 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社員に貸与しているウェアラブル端末を活用し、年2回、ウォーキングイベントを開催し、入賞者を表彰 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 63.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 87.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 29.2 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 2.3  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 65.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 68.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 73.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 65.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 65.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容       | 2020年度のストレスチェックの結果、「高リスク部署（総合健康リスク120超）」が2グループあったため、該当グループにおいて、職場環境の改善に向けた取り組みが必要である。                                                                                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 高リスク部署と判定されたグループが詳細な追加調査（MIRROR）に基づき職場環境改善を行った結果、2021年度のストレスチェック結果は2グループとも総合健康リスクが全国平均(100)以下に改善した。                                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | ストレスチェックの結果高リスク部署と判定されたグループの総合健康リスクが改善されるとともに、2021年度の従業員意識調査において、「現在の仕事にやりがい・達成感を感じている」と回答した者が昨年度の69.2%から81.1%へと大幅に上昇し、目標の75%を達成したことから、社員のワークエンゲージメントが向上したと推察。                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容       | 2021年の肥満率は28.0%であり、2014年度以降横ばいで改善しない状況が続いている。肥満は、生活習慣病と深い因果関係があることから、改善が必要である。                                                                                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 全社員を対象に年2回実施しているウォーキングイベントにおいて、BMI値25以上者の運動習慣定着を目指し、対象者の参加率70%を目標に実施したが、平均参加率は64.9%であった。                                                                                                                |
|               | 効果検証<br>結果 | 全社の参加率は、前年度の平均85.2%から63.3%に低下しており、運動習慣定着者率は前年度比12%減となったが、一方で適正体重者率は増加（前年度比0.8%増加）した。また、メンタルヘルス以外の疾病等による年間長期欠勤・退職者数が前年度から2名増加していることから、アブセンティーズムの低減に繋げていくことができるよう、今後も生活習慣病予防に資する施策を評価・改善しながら、継続的に取り組んでいく。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社QUICK

英文名：QUICK Corp.

■加入保険者：日本経済新聞社健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

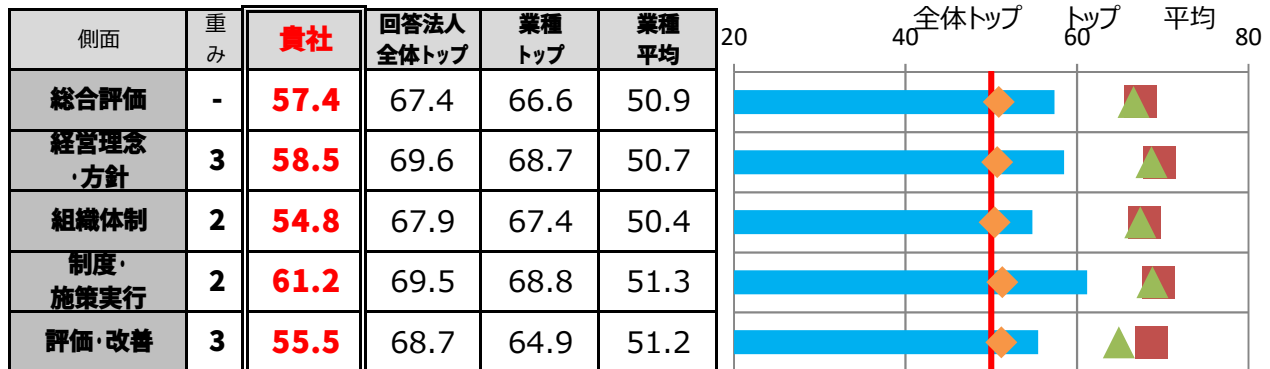
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 801～850位 / 3169 社中

■総合評価： 57.4 ↓1.8 (前回偏差値 59.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



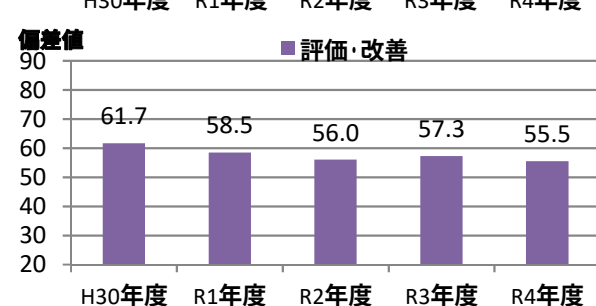
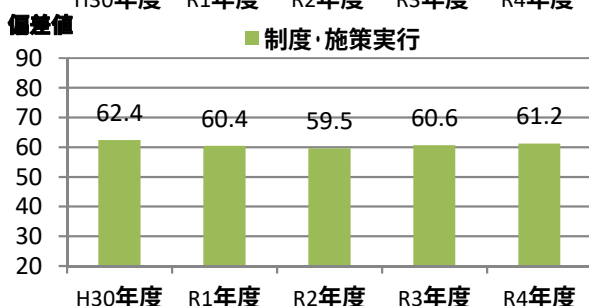
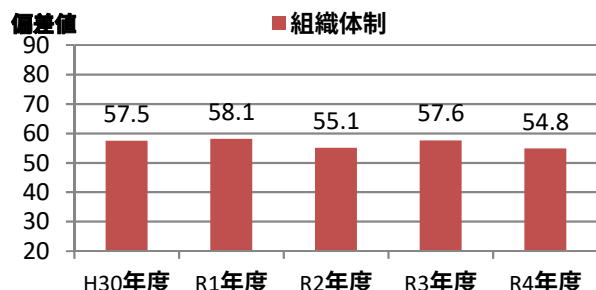
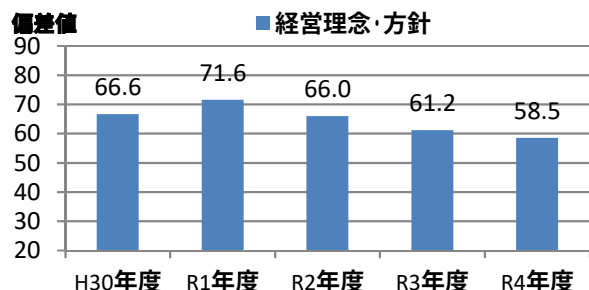
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

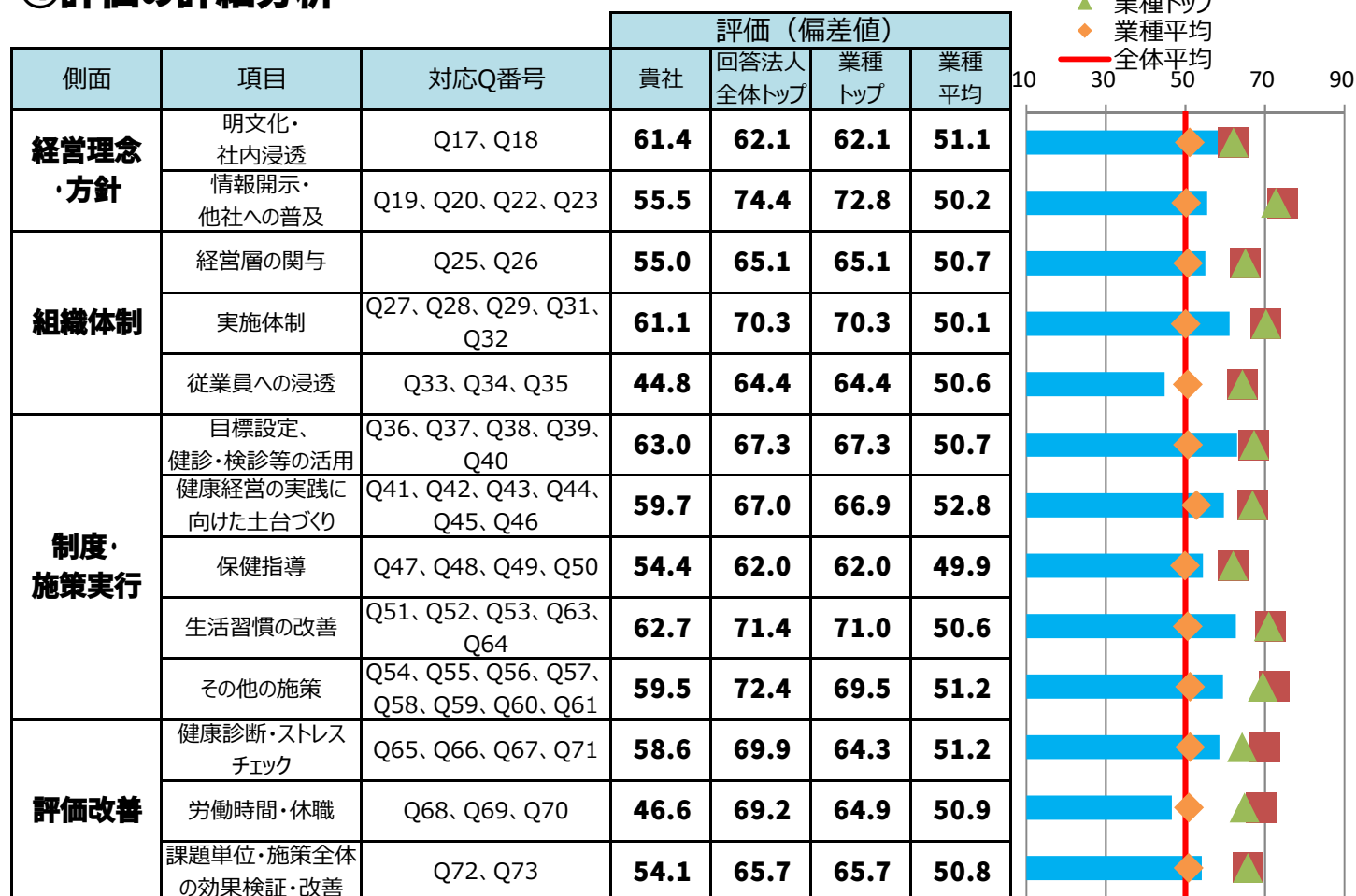
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 101～150位 | 101～150位   | 451～500位   | 501～550位   | 801～850位   |
| 総合評価      | 62.5     | 62.7(↑0.2) | 59.5(↓3.2) | 59.2(↓0.3) | 57.4(↓1.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                            |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>・全社的にコロナ禍による社員的生活習慣病リスクの上昇傾向がみられる（体重、BMI値の増加）。パフォーマンス低下に繋がらないための対策が必要。<br>・高齢社員の比率が高まっている。健康リスクが高いため、この層の健康維持は事業活動の継続で大きな課題となっている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | ・社員一人ひとりが健康を維持し、生き活きとした職場を作ることによって生産性を向上させ、業績に繋げていくこと。<br>・高齢社員が働きやすい環境を整備し、健康リスク低減のサポートを行い、継続勤務を後押しすることで、会社全体のパフォーマンスを向上させていく。                            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                                                                                                                |
| URL    | <a href="https://corporate.quick.co.jp/recruit/management/">https://corporate.quick.co.jp/recruit/management/</a><br><a href="https://corporate.quick.co.jp/recruit/whatsnew/547/">https://corporate.quick.co.jp/recruit/whatsnew/547/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>44</b> | 回 | <b>6</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>15.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                        |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 各フロアにカフェテリアを設け、社員間のコミュニケーションがとりやすい環境を整備した。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>80.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                      |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                  |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 毎週1回、社員向けに野菜を無料配布。社内イントラで野菜の栄養素など公開。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>80.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 社内各フロアに昇降式デスクを設置し、会議や業務が行えるようにしている。         |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>20.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>20.0</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 56.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 61.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                              |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容       | 受動喫煙対策はすでに10年以上前から社員の代表とである社員会と共同で行ってきていた。喫煙者は年々減少していたが、喫煙後の臭いなどによる受動喫煙は問題として残っていた。                                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内喫煙室の完全廃止</li> <li>・保健師による禁煙教室</li> <li>・スワンスワンデーの啓蒙活動</li> </ul>                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 喫煙率は2020年度13.3%から2021年度12.57%に減少した。                                                                                                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                    |
|               | 課題内容       | ・2020年以降、コロナ禍による受診控えが起こり、健診結果の再受診率が低下していた。重症化が懸念されたため、2021年以降は再受診勧奨を重点課題として捉え、施策を実施した。                                                                       |
|               | 施策実施<br>結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・対象者全員に保健師が健康管理アプリを利用した再受診勧奨を行う。</li> <li>・所属上長への協力依頼（通院への配慮など）。</li> <li>・産業医との面談や健康リテラシーセミナーで再受診の重要性を説明。</li> </ul> |
|               | 効果検証<br>結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・昨年度より再受診率が向上した（67.0%→68.7%）。</li> <li>・重症化の懸念が軽減出来てきているが、施策は継続して実施していきたい。</li> </ul>                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック コネクト株式会社

英文名：Panasonic Connect Co., Ltd.

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

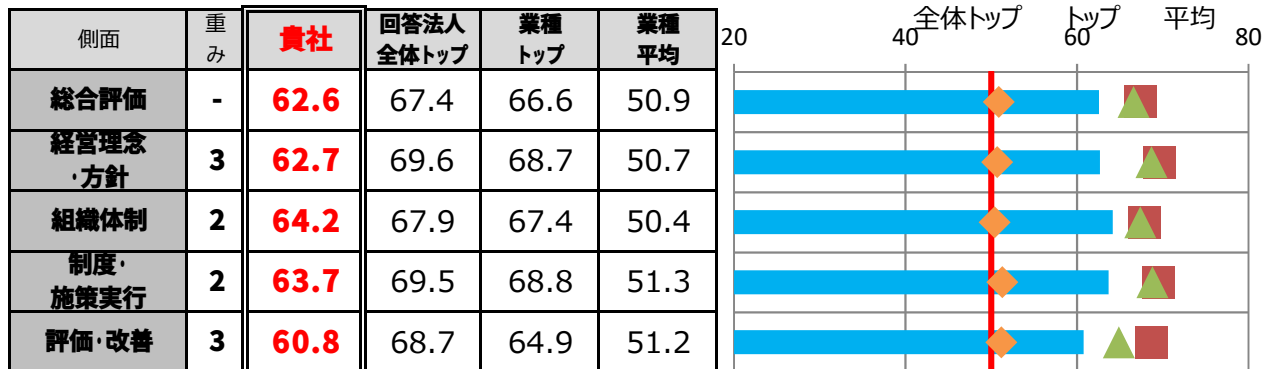
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 201～250位 / 3169 社中

■総合評価： 62.6 ↑2.9 (前回偏差値 59.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



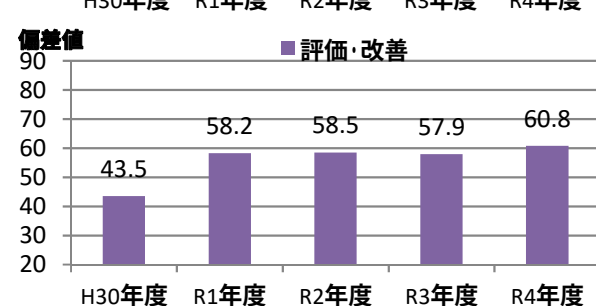
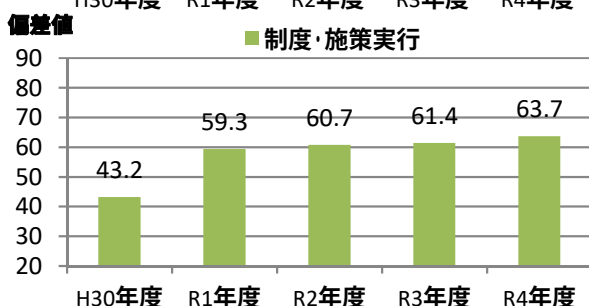
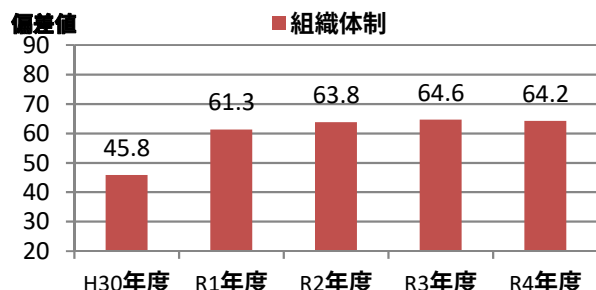
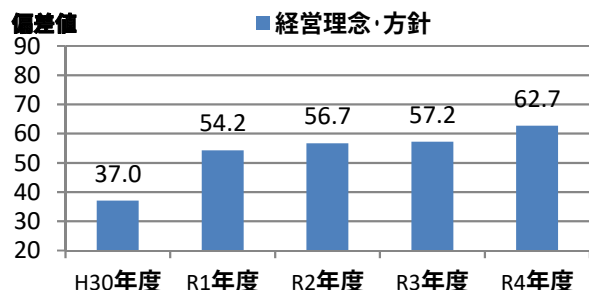
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

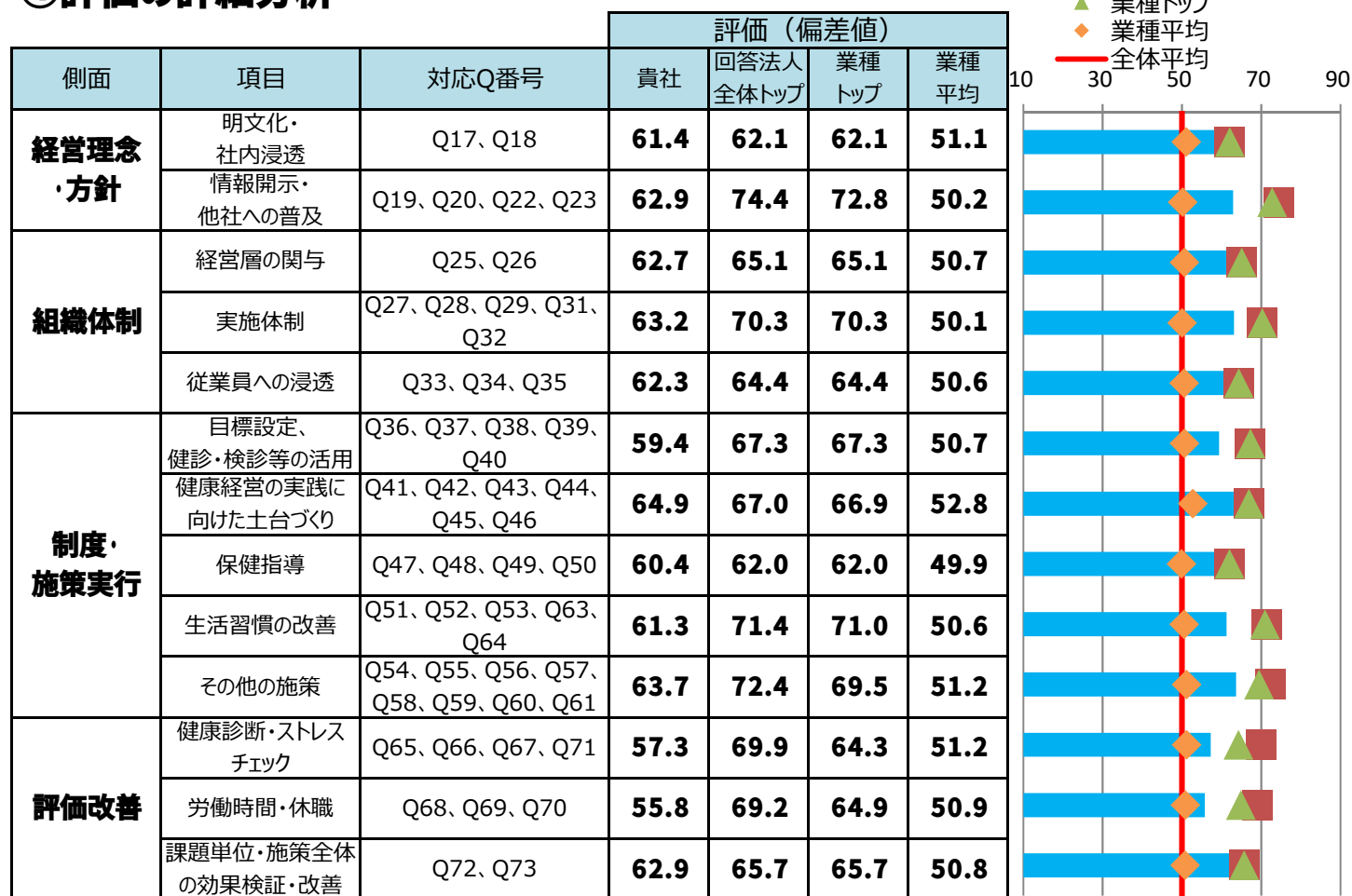
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1351～1400位 | 501～550位    | 451～500位   | 451～500位   | 201～250位   |
| 総合評価      | 41.9       | 57.8(↑15.9) | 59.5(↑1.7) | 59.7(↑0.2) | 62.6(↑2.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>社員のエンゲージメント向上は、企業の成長の原動力と考える。一人ひとりの心身の健康を最優先に「組織カルチャーとマインドの改革」へ投資と、「生活習慣病を中心とした各種疾病予防、早期治療」を行うことによってプレゼンティーズム、アブセンティーズムの低減を目指す。社員が自覚し行動することによって当社のパーパス「現場から社会を動かし未来へつなぐ」を実現する。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>全社員がいきいきと活躍できる「働く環境」の構築。エンゲージメントの向上、プレゼンティーズム、アブセンティーズムの低減を目指し、ウェルビーイングを実現する。特に従業員意識調査の「エンゲージメント」「個人の尊重」「社員を活かす」の項目に注目し、これらの項目の数値をグローバルエクセレントカンパニー基準（スコア上位25%）達成を目指す。</p>                                      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://connect.panasonic.com/jp-ja/about/sustainability/health">https://connect.panasonic.com/jp-ja/about/sustainability/health</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 17     | 回 | 17                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 37.1 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                             |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全社の事業場でフリーアドレスを実現。製造研究等の作業者へもオープンミーティングコーナー等設置。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 栄養バランスのとれたメニュー（スマートミール基準適合）を毎日提供、栄養表示（エネルギー・塩分等）               |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 45.9                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 26.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 職場対抗のウォークラリーを開催し、チーム上位と個人上位に表彰・賞品付与し安全衛生委員会で情報共有 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 25.5 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 34.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 61.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 66.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                                |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容       | 継続実施している従業員意識調査で、コミュニケーションの活性化が社員のエンゲージメントに影響することが証明されている。さらに2017年以降、質の高いコミュニケーションを求める社員が増加している。一方、部下の成長を支援する1on1の満足度や、対話スキル不足、組織によるばらつきも確認できた。働く環境が多様化する中で質の高いコミュニケーションの実現できる環境整備・スキル向上が重要である。                |
|               | 施策実施<br>結果 | ・全拠点のオフィス改革（生産性・健康・安全を重視した投資）<br>・組織責任者研修（ハラスメント研修・アンコンシャスバイアス研修他）<br>・1on1ポータルサイト立ち上げ（マニュアル・ノウハウ・事例・参考文献）                                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | ・オフィス改革「生産性」「活き活き度」「ワークスタイル」等で効果測定。<br>「生産性」6.77pt→7.32pt「活き活き度」3.83pt→3.95pt（北浜オフィス例）<br>・社員充実度「職場環境の満足度」2017年→2021年14ポイントアップ。<br>・全社員向け調査「1on1満足度」（好意的回答）前年70.8%→83.9%<br>・「上司は話しやすい雰囲気を作っているか」前年87.6%→88.9% |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容       | DEI推進を通じ社員のエンゲージメントの向上を目指しているが、女性社員割合の少ない事業部で男性に比べ女性の肯定回答率が低い傾向があることが分かった。多様な社員が活躍するためにはジェンダーギャップ解消・女性特有の健康課題への相互理解が重要である。女性特有の健康課題をタブー化しないマインド改革やアンコンシャスバイアス研修等の実践により、健康保持増進と活躍促進・キャリア形成の両立が重要である。            |
|               | 施策実施<br>結果 | 事業部選抜女性リーダーメンター制度（13名）<br>アンコンシャスバイアス研修（主幹職）①eラーニング：1,813名/2,162名 受講率84% ②振り返り研修：1,361名/2,162名 受講率63%                                                                                                          |
|               | 効果検証<br>結果 | ①従業員意識調査で「職場で全ての人が公平に扱われている」「私は一個人として尊重されている」の項目が前年より2P～4P上昇。社員エンゲージメント（肯定回答率）67.8%前年より1.2P上昇。<br>②各事業場別の社員の声を聞く活動スタート（CHAMP制度）子育てに関する制度（例：ファミリーサポート休暇）生理休暇等への希望や意見が集まり、現場の課題が明確化。2022年度中に名称変更・対象拡大につながった。     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アミック

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

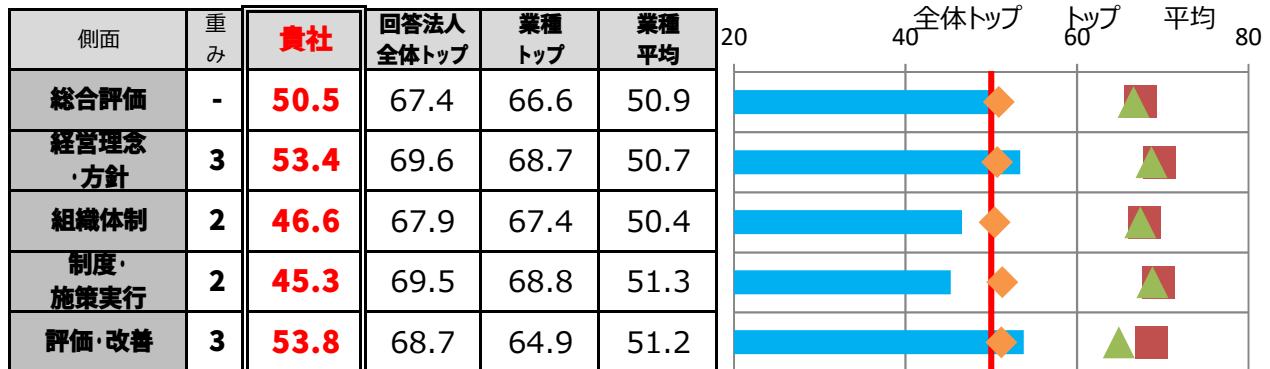
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価：50.5 ↑0.4 (前回偏差値 50.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



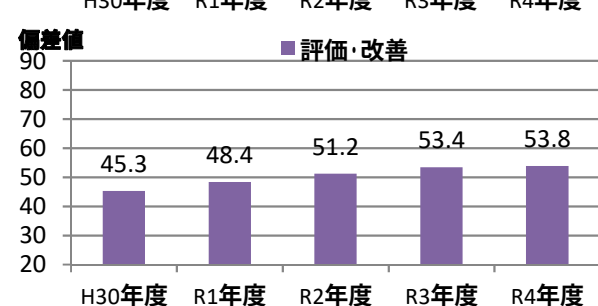
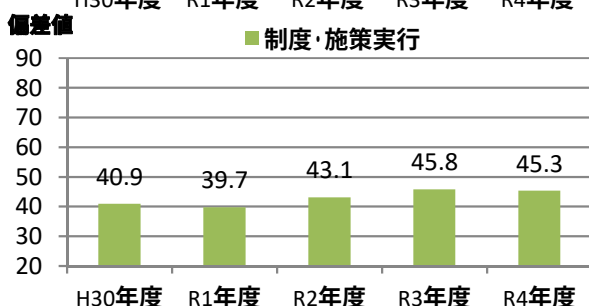
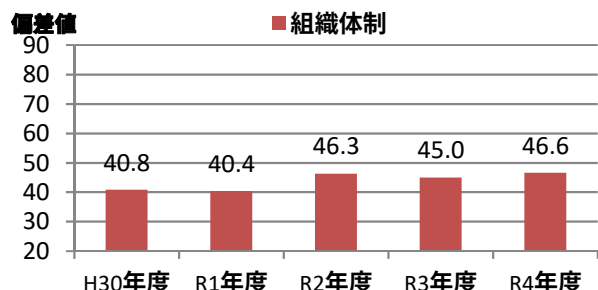
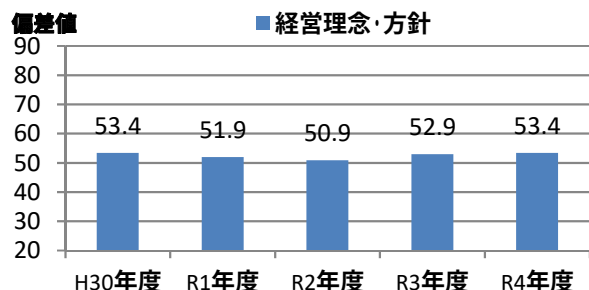
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

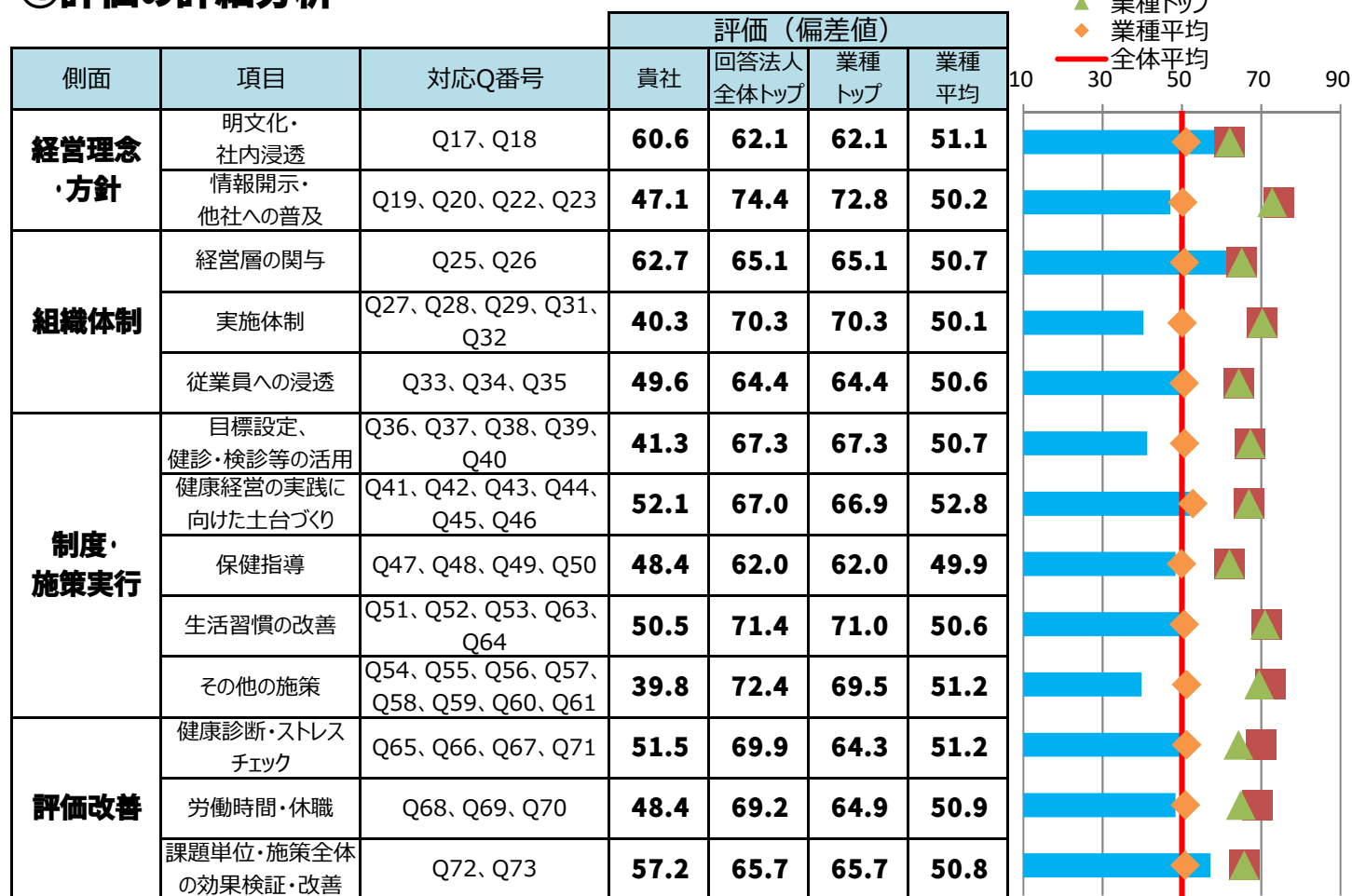
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1201～1250位 | 1551～1600位 | 1451～1500位 | 1551～1600位 | 1551～1600位 |
| 総合評価      | 45.5       | 46.1(↑0.6) | 48.5(↑2.4) | 50.1(↑1.6) | 50.5(↑0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>2020年度のストレスチェックの結果、総合的な健康リスクの値がIT系業界の平均値より高かった。また、2018年7月 88、2019年7月 92、2020年7月 103とリスクの値が上昇し続けていた。ストレス関連疾患の発生を予防し、社員が心身ともに健康で個人の能力を仕事上で最大限に発揮できる職場環境の実現が健全な事業活動を行う上での大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>ストレス状態の改善により、アブセンティーズムやプレゼンティーズムを低減。同時に職場の心理的安全性を高めることができ、個々が強みを最大限に発揮し高い成果を上げ続け、自立した人財の育成が進み、組織全体の生産性向上につながるという効果を期待している。ストレスチェックの総合的な健康リスク値を指標とし、最終目標値 90。2023年9月末を達成期限に設定している。</p>                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                 |
|--------|-----------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                     |
| URL    | <a href="https://www.ammic.co.jp/">https://www.ammic.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>14</b> | 回 | <b>14</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>90.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                      |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 対象者の多い2拠点フリーアドレスオフィスとしコミュニケーション促進を図っている。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>86.0</b>                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>86.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 栄養管理された冷凍置き弁当を残業食として設置し遅い時間にならず手軽に健康的な食事が採れる様にしている             |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>73.0</b>                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>12.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |             |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置   |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 会議室フロアと執務室の階を分けて設置し、会議室への移動に階段を使用するように推奨している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>73.0</b>                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>90.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>90.0</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 42.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 45.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 47.6    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 32.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | ふじのくに事業所健康度チャートによる生活習慣病のリスク保有率が、2016年度結果で全国平均より低いものの自社前年比で上昇した。生活習慣病は心筋梗塞や脳卒中などに発展する恐れがあり、人財の喪失やそれによる業務や会社経営への影響が大きなリスクとして考えられる。生活習慣病の発生を予防することを課題と捉え、リスク保有率を指標としてその推移で効果を測ることとし、低減するための取組を継続している。                  |
|               | 施策実施結果 | 欠食や遅い時間の食事・早食いを防止し食習慣の改善を図る為、就業中の中抜け可・食事代支給・休憩室に食事できるコーナー常設・昼休憩ずらし可としている。全従業員中、5割以上がいずれかの施策の利用実績がある。                                                                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 協会けんぽ、事業所カルテの「メタボリックシンドローム該当率※」の推移で効果を検証。※リスク保有率の新基準<br>2018年度 12.2% → 2019年度 11.3% → 2020年度 15.0%<br>感染症対策の在宅ワークが値の大幅な上昇要因の1つと考えられる。事業所カルテのデータでは運動習慣と睡眠習慣の値が静岡支部平均や同業態全国平均と比較してかなり低く、これらを重大な要因と捉えた対策が必要とわかった。      |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 2017年度のストレスチェックの結果、高ストレス者の数が従業員数の15%を超えていた。高ストレスによりメンタルヘルス不調や健康障害を発症させない継続的な取り組みが必要である。                                                                                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 部門毎に健康経営目標を立て活動。全従業員対象にセルフケア、管理者対象にラインケア研修を実施し参加率は各90%超。検証精度向上の為2021年度からストレスチェックは7月・2月の年2回の定期実施とした。                                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | ストレスチェック結果の高ストレス者の数と割合で検証。直近で数・割合、共に僅かに減少。各部での健康経営目標設定と取組の効果がみられたか。<br>2017年度 18人（15.0%） → 2018年度 12人（9.8%） → 2019年度 21人（17.5%） → 2020年7月 14人（12.0%） → 2021年2月 13人（10.2%） → 2021年7月 23人（16.7%） → 2022年2月 20人（15.9%） |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社Phone Appli

英文名: Phone Appli Inc.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

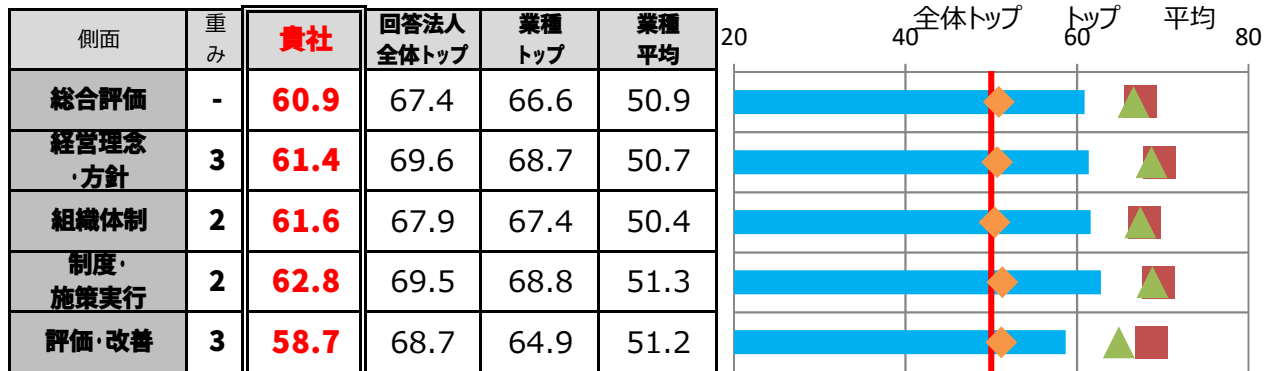
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 3169 社中

■総合評価: 60.9 ↑1.1 (前回偏差値 59.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



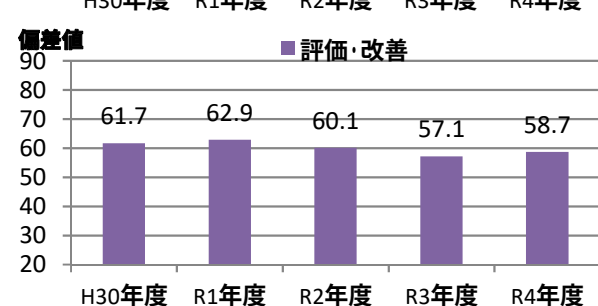
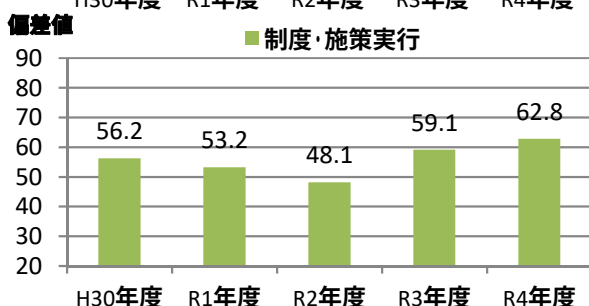
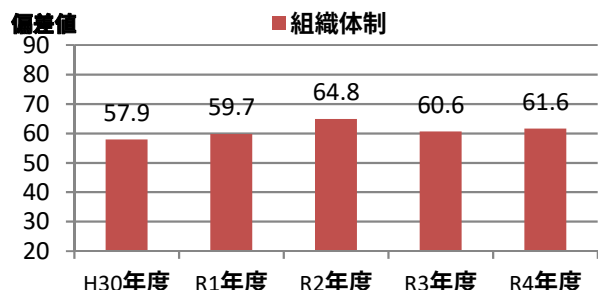
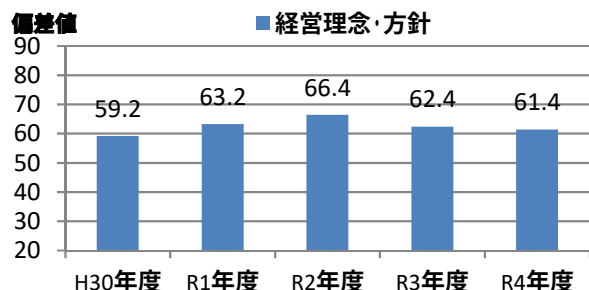
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

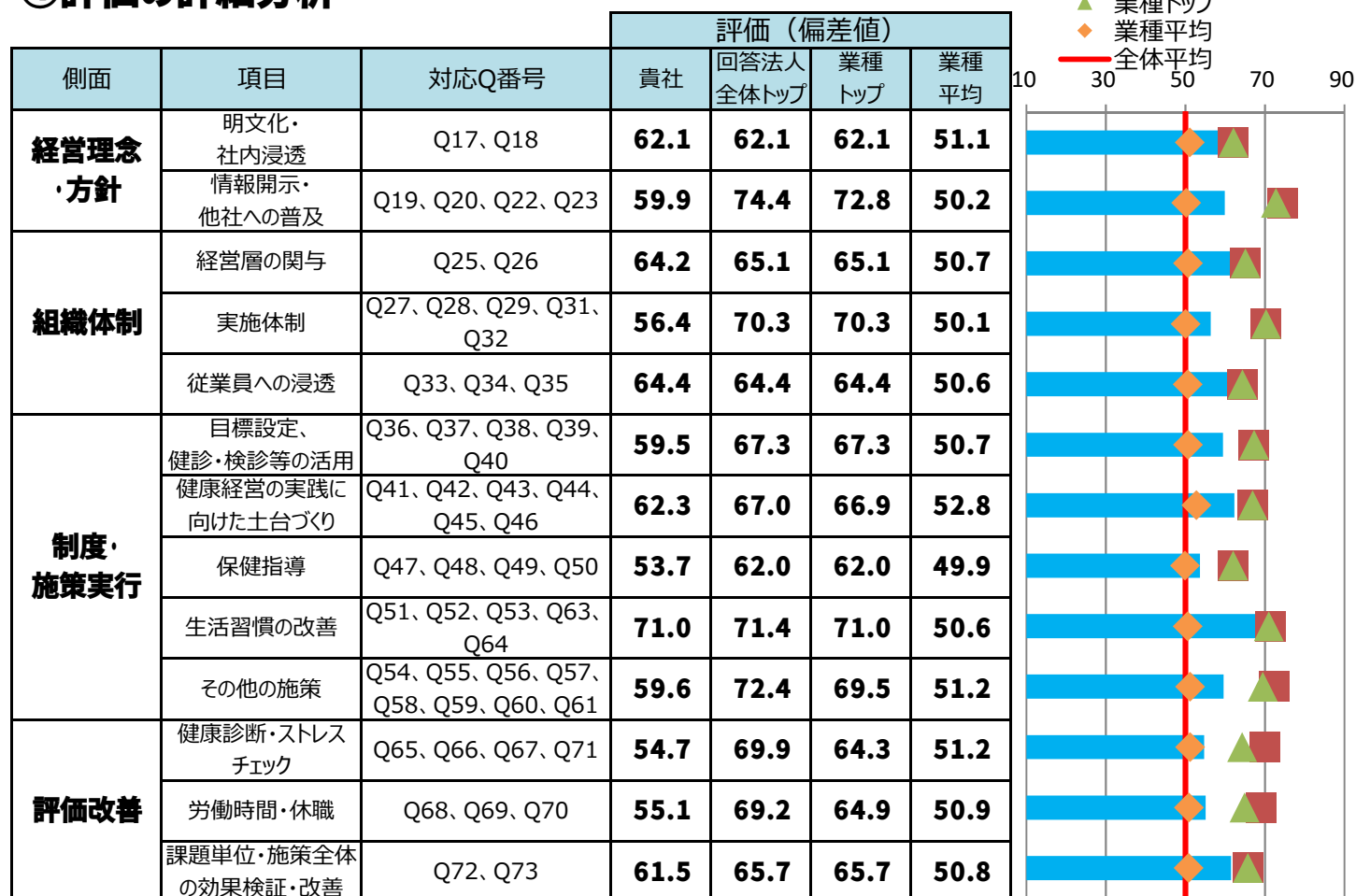
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 351~400位 | 301~350位   | 351~400位   | 401~450位   | 401~450位   |
| 総合評価      | 58.5     | 60.4(↑1.9) | 60.5(↑0.1) | 59.8(↓0.7) | 60.9(↑1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>PHONE APPLIの社員をはじめとして、関わるすべての人々が精神的・身体的、さらには社会的に健康で幸せに働き続けられる企業となることを目指している。その過程においては一人ひとりが持てる力を最大限発揮して、自分自身を成長させながら、人生をより豊かにしていくことが重要であり、組織と個人いずれもが成長し続けていくことを課題としている。                   |
| 健康経営の実施により期待する効果 | リカーリングビジネスの売上成長が前年度比46.7%アップという、成長過程の企業でありながら、従業員の身体的・精神的・社会的健康の実現も期待する。2025年度には従業員の幸福度を2020年度より20%向上させることを目標とし、具体的に2020年度から2021年度にかけて以下の数値を目標とする。<br>・有給取得率：47%→75%<br>・平均月間所定外労働時間：12時間→10時間<br>・アブセンティーズムを3日以下 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                         |
| URL    | <a href="https://phoneappli.net/company/well-being/">https://phoneappli.net/company/well-being/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 51     | 回 | 51                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全従業員を対象にTeamsアカウントを付与し、組織情報へアクセスでき、誰とでも連絡を取り合える |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 半期に1回、野菜摂取週間を実施し、社員同士でレシピの共有や社内報による栄養指導コラムを配信している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置       |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 昇降機や立ち会議スペース、バランスを鍛えるスツールなど自身にあった設備をフリーアドレスで選択できる |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 53.5 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 63.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 65.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 73.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 67.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 従業員が主体となり、健康年齢を改善していくことが課題。定期健康診断の結果より、全社員を対象に健康年齢を算出・フィードバックしている。2020年度は実年齢と健康年齢の差：-0.54（男性平均：-0.12、女性平均：-1.43）となった。健康年齢が実年齢より高くなるほど生活習慣病のリスクなどが高くなる可能性があることから、従業員のヘルスリテラシーの向上や行動変容に向けた施策が必要である。       |
|               | 効果検証結果 | 全従業員を対象とする個人戦や部署対抗戦などによるウォーキングイベントを毎月実施。さらに有志によるウェルネス推進チームにより、全従業員に向けたイベントやワークショップを毎月実施。                                                                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 2021年度健康年齢：-1.14（男性：-0.97、女性：-1.47）に改善した。2022年4月に実施したアンケートでは、ヘルスリテラシーに関する項目において、全従業員の85%が自身で情報の収集や活用ができていると回答。2020年度と比較し、血圧リスク者が1.4%→0.5%、高血圧による治療者が6.3%→4.6%、血糖リスク者が0.6%→0.5%、糖尿病管理不良者が2.4%→1.3%に減少した。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 従業員の生産性低下防止のため、組織の幸福度を継続的に向上させていくことが課題である。当社の目指す働き方「社員みんながいきいきと働き、パフォーマンスを最大限に発揮する」を継続的に実現するために、組織の幸福度を可視化し、定期的な対話をもって働きがいが高めることが必要である。                                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 組織の幸福度スコアを毎月、全従業員を対象に測定し、数値を経営陣およびマネージャの評価指標に設定。結果も毎月全社会議で共有している。さらに毎週上司と部下で1on1を行うなど、個々人との対話も行っている。                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 2020年11月から現在まで、継続して幸福度スコアの測定を実施。結果をもとに、従業員と経営陣とマネージャが全方向の対話を重ねた結果、幸福度スコアの継続的な向上が見られた。（3.5%向上）さらには新卒の3年以内離職率が2019年度入社：27.3%が2020年度入社以降：1.8%まで減少し、アブセンティーズムは2.16日となった。                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊田通商システムズ株式会社

英文名：TOYOTA TSUSHO SYSTEMS CORPORATION

■加入保険者：豊田通商健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

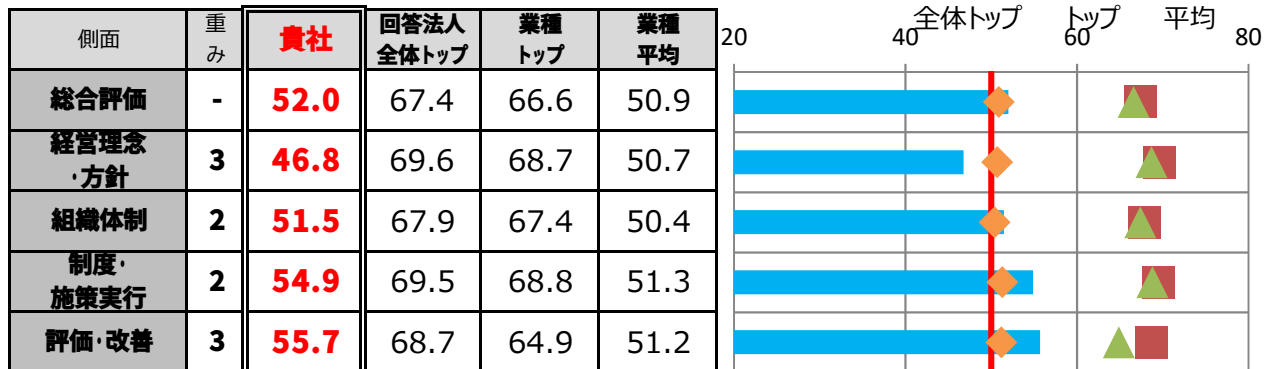
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1401～1450位 / 3169 社中

■総合評価： 52.0 ↓1.6 (前回偏差値 53.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



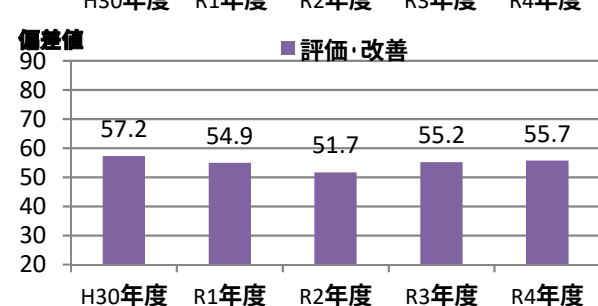
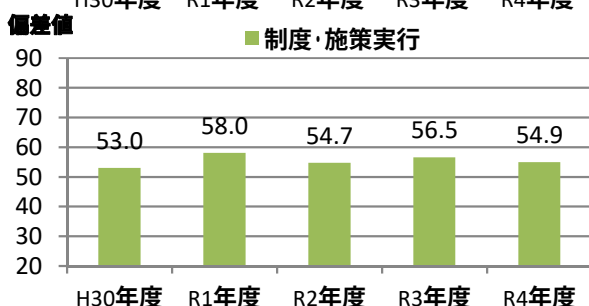
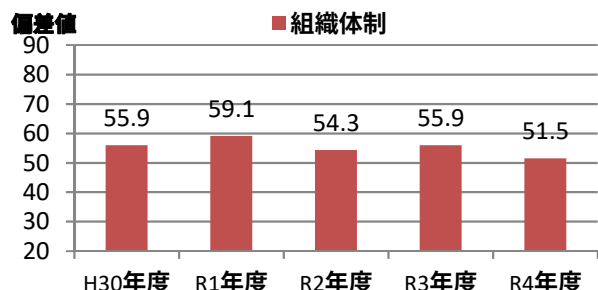
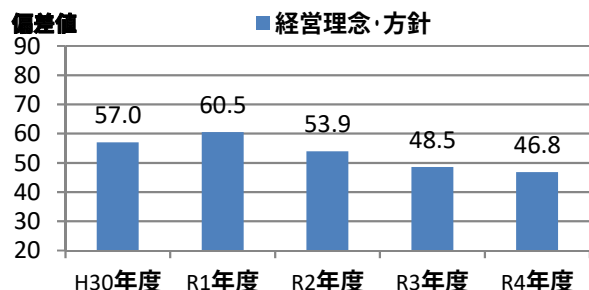
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

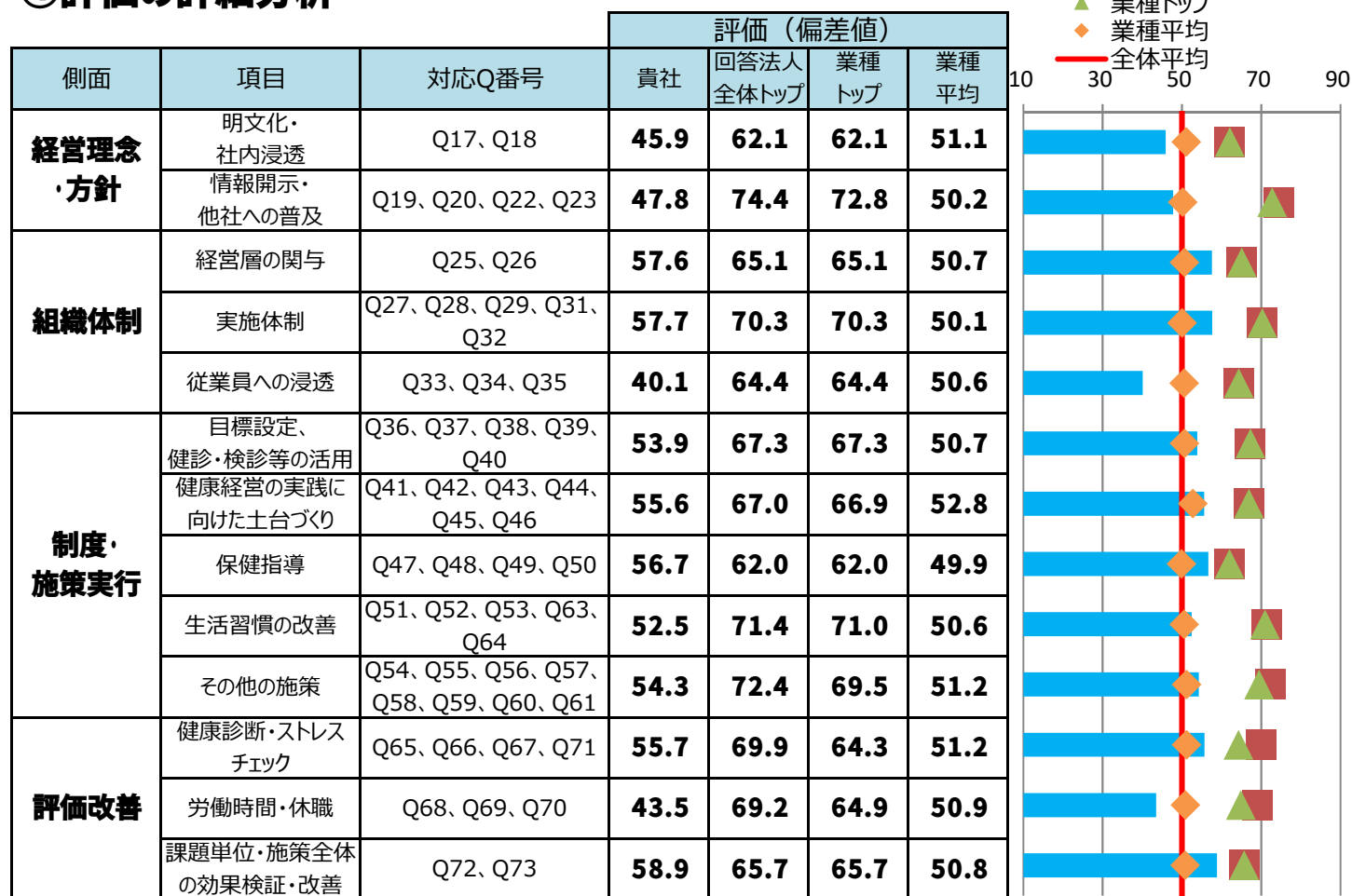
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 551～600位 | 501～550位   | 1001～1050位 | 1101～1150位 | 1401～1450位 |
| 総合評価      | 55.6     | 58.0(↑2.4) | 53.5(↓4.5) | 53.6(↑0.1) | 52.0(↓1.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>慢性的な人材不足の中で、社員一人一人が安心安全で健康に働く環境を提供し続けることが事業活動を推進するうえで課題である。</p> <p>2021年度21名の中途採用を目標とし、14名の採用を実現したが、採用活動において健康経営の推進を会社方針に掲げることは応募者の心理的安全性を高める大きな要因になり得ると考え、経営層とも意見交換の機会を定期的に設定した。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員のワークライフバランスの実現と働きがいのある職場であることを実感してもらうことを期待する。具体的な指標として全社へ有休取得率70%以上の提示、また男性の育児休暇の取得促進やメンタル不調者を出不さない職場づくりを目的にラインケアの教育を実施する。効果測定の為、毎年定期的に満足度調査を実施し、全社平均のポイント2%増を目指す</p>                                        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト                                                                                                  |
| URL    | <a href="https://www.ttsystems.com/jp/corporate/philosophy">https://www.ttsystems.com/jp/corporate/philosophy</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 7      | 回 | 7                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社を対象にいきワク活動※を推進（※イキイキワクワク働く環境を自ら考え実践する活動） |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 75.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康情報として社員にメール配信、産業医によるセミナー実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 26.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社でゴルフコンペを年2回開催。参加者は毎年増加しており、福利厚生制度による費用補助もある |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 43.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.6    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 役職者全員に対するヒアリングを実施した結果、部下のメンタルケアは上司にとって重要な役割であるが、役職者自身のメンタルケアを要望する声が多いことがわかった。ラインケアセミナーは数年に1回の割合で実施していたが、役職者同士の横の繋がりを作ることや最新事例を共有する機会を増やすこと、相談先との連携が必要なことを伝えて役職者の心的負荷を軽減することが必要と考えた                      |
|               | 施策実施結果 | 役員を含む全役職者を対象としてラインケアセミナーを実施した。<br>参加率86%、参加者の満足度100%の結果を得た                                                                                                                                              |
|               | 効果検証結果 | ・役職者が互いのコミュニケーションの取り方の工夫などを聞く機会が持て、部下のメンタル不調時の参考になったという声が聞けた<br>・現場でのフォローだけでなく保健師、産業医への相談・情報提供が有効であることが理解でき、行動の選択肢が増えたとの意見があり、健康管理担当への早期相談が行われる機会が増えた<br>・早期の相談により不調者への早期対応が実現できたことから、平均休職期間が前年比40%短縮した |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | それぞれの従業員のライフステージ/ワークライフバランスに合わせた仕事の効率化とコロナ渦によるコミュニケーションの円滑化が課題。                                                                                                                                         |
|               | 施策実施結果 | オフィスのフリーアドレス化を実施し、多様な働き方に対応できるオフィス環境を構築し柔軟で生産性の高い働き方をサポートしている                                                                                                                                           |
|               | 効果検証結果 | 従業員の好奇心と創造力が刺激され、円滑なコミュニケーションが促された。<br>フリーアドレスにより、ソロワーク、チームワーク、リフレッシュなど、用途に応じた快適な空間を実現。<br>従業員満足度調査による「職場の快適性」スコアは5点満点中、期待度4.0、満足度3.7で非常に高いスコアを示した                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルムシステムサービス株式会社

英文名：FUJIFILM System Services Corp.

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

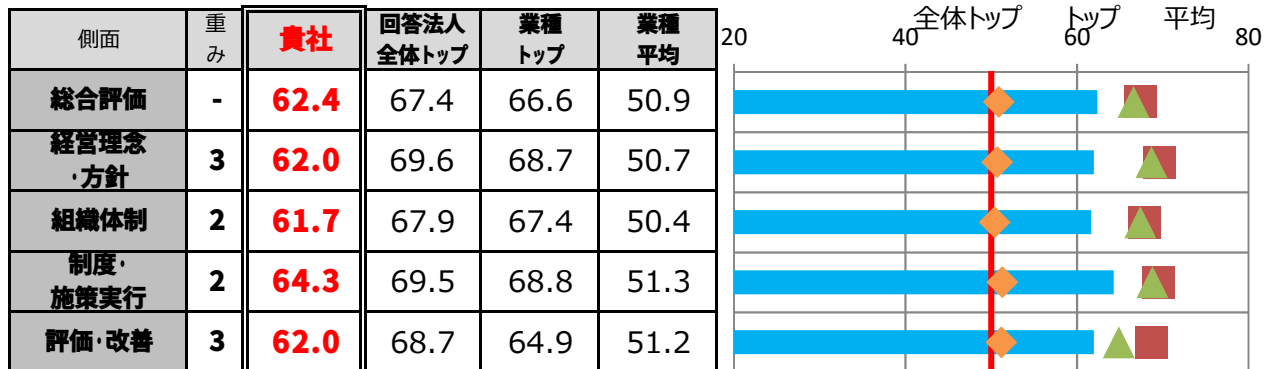
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：201～250位 / 3169 社中

■総合評価：62.4 ↓0.1 (前回偏差値 62.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



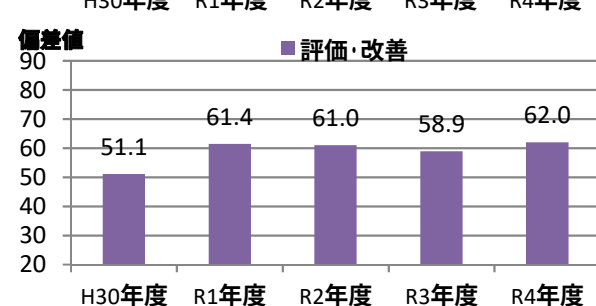
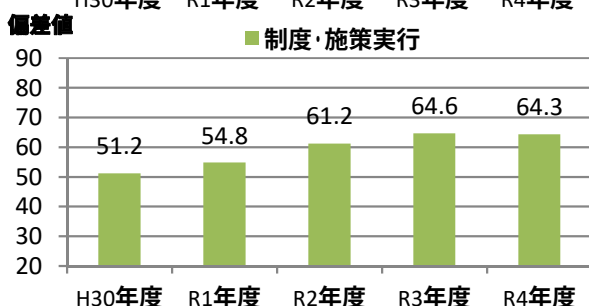
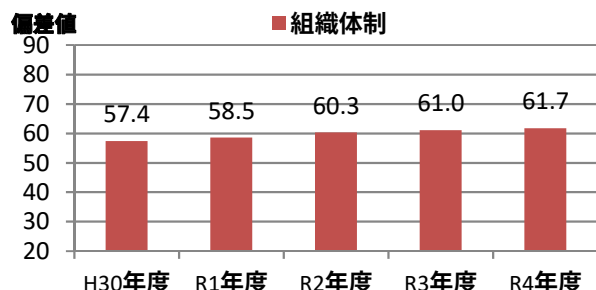
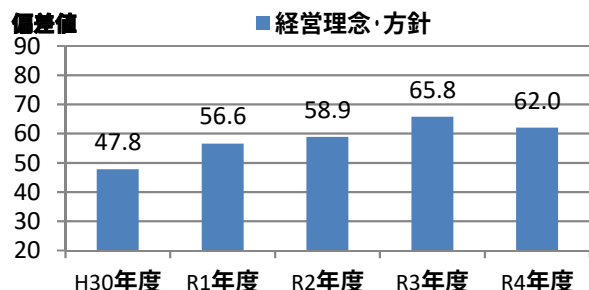
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

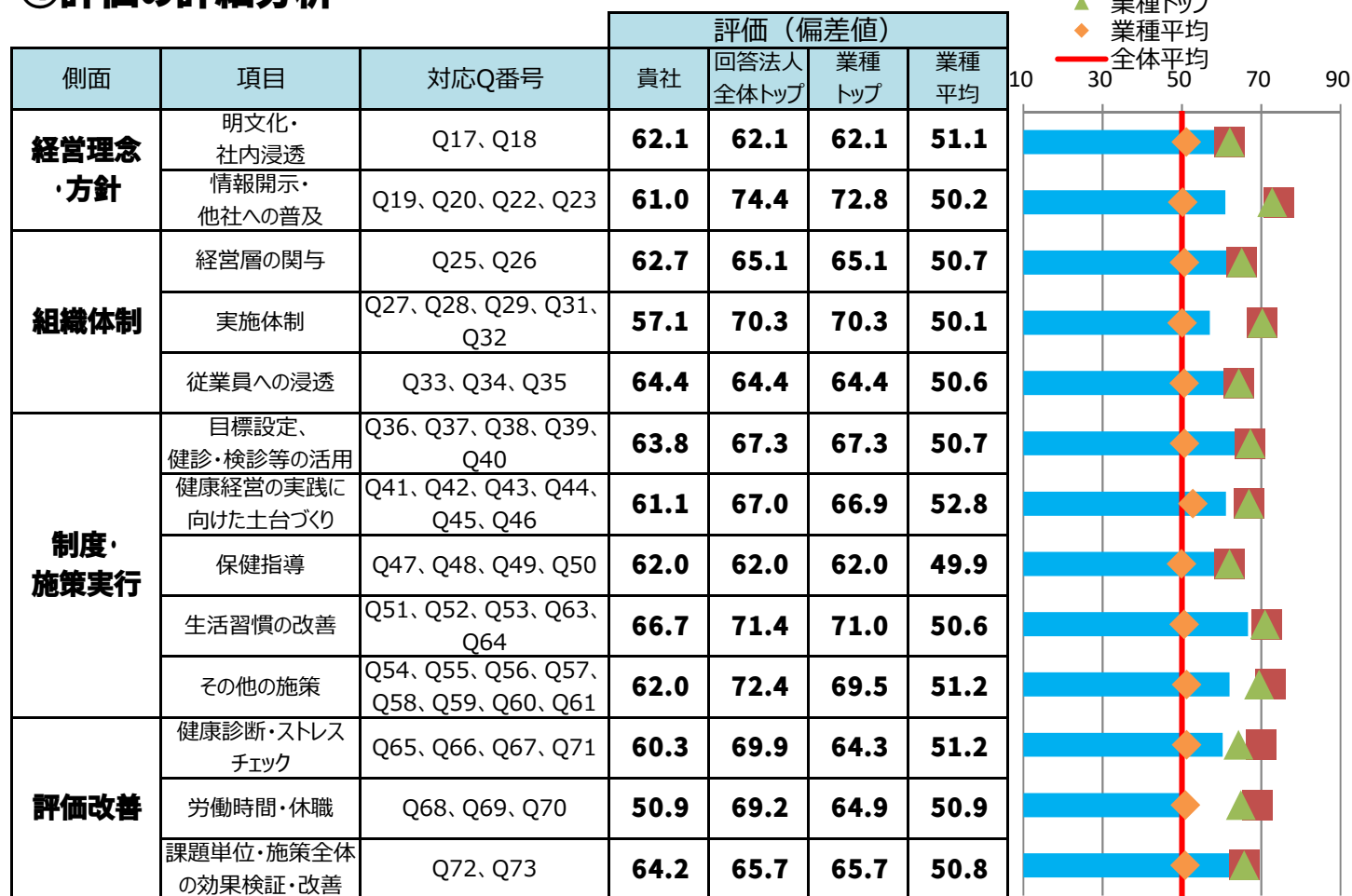
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 851～900位 | 501～550位   | 351～400位   | 101～150位   | 201～250位   |
| 総合評価      | 51.4     | 58.1(↑6.7) | 60.3(↑2.2) | 62.5(↑2.2) | 62.4(↓0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                    |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>会社の持続的成長の実現のためには、人材の確保が経営課題の一つであり、健康経営を進めることによって、いきいきと健康に、当社で働き続けたいと思う従業員数が増えることが課題である。</p>            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>当社で継続して働くことによって、心身ともに健康体になり、ワークエンゲージメントが高まり、QOLが向上していることを実感し、当社で長く働き続けたいと思う従業員数が増えることを期待している。具体的な指標として、2023年までに離職率3%以下を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.fujifilm.com/fbss/company/society/healthcare">https://www.fujifilm.com/fbss/company/society/healthcare</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 1      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 2      | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 95.4 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリでウォーキングイベントを開催し、チームメンバーに励ましのメッセージを送り合えるようにしている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 85.4                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.1 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康レコメンデーションアプリを導入し、健診結果をベースに、その対象者の健康状態に合ったレシピ等を配信 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 85.4                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 51.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年2回にウォーキングイベントを開催し、チーム対抗戦を企画。参加者全員に記念品を授与している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 85.4                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.1 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 42.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 8.0  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 63.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 60.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 66.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 69.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 定期健康診断の結果より二次健診が必要な対象者に受診勧奨レターを送付していたが、その後、なかなかレターを返信しない対象者に対しては1回リマインドを実施するだけに留まっていたため、二次健診受診率が2017年度は27.0%、2018年度は59.0%と伸び悩んでいた。平均年齢も40代となり、このままでは高リスク者の割合が年々増加することが危惧され、早期発見・早期治療の二次予防に力を入れる必要があった。 |
|               | 施策実施結果 | 2020年度より二次健診に要す時間を就業時間とみなして良いことを制度化。3か月以内に受診しない対象者に対して上長経由で受診勧奨。2020年度は二次健診受診率88.6%、2021年度は88.9%に増加。                                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | アブセンティズムにおいて、年間の全従業員のフィジカル疾患による休職日数・欠勤日数の合算値が2019年度と2021年度を比較すると11.3%改善した（2019年度：424日、2021年度：376日）。また新規発生者による休職日数・欠勤日数の合算値においても、30.1%と大幅に改善しており、新規発生者の抑制、重症化防止に繋げることができた（2019年度：424日、2021年度：296日）。     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 就業時間中に喫煙のため離席する者がいたり、サードハンド・スモークの影響を危惧する声が従業員より多く寄せられるようになった。また、喫煙率が全国平均より高く、平均年齢も40代を超えたことに伴い、肺がんになるリスクを抱えた従業員を減らす必要があった（2019年度の当社の喫煙率：20.4%、全国平均：17.8%）。                                             |
|               | 施策実施結果 | 2020年4月1日に事業所内の全ての喫煙室を撤去。同日より就業時間中の喫煙を禁止することを就業規則に明記し、ルール化。喫煙者には個別に禁煙プログラムの案内をメールで周知し、喫煙者の4.1%が参加。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 喫煙率が2019年度は20.4%であったが、2020年度18.0%、2021年度16.3%に改善した。また、有所見率においても、2019年度30.9%から2020年度30.3%、2021年度30.1%に改善した。                                                                                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: フォーサイトシステム株式会社

英文名: Foresight System Co.,Ltd

■加入保険者: シーイーシー健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

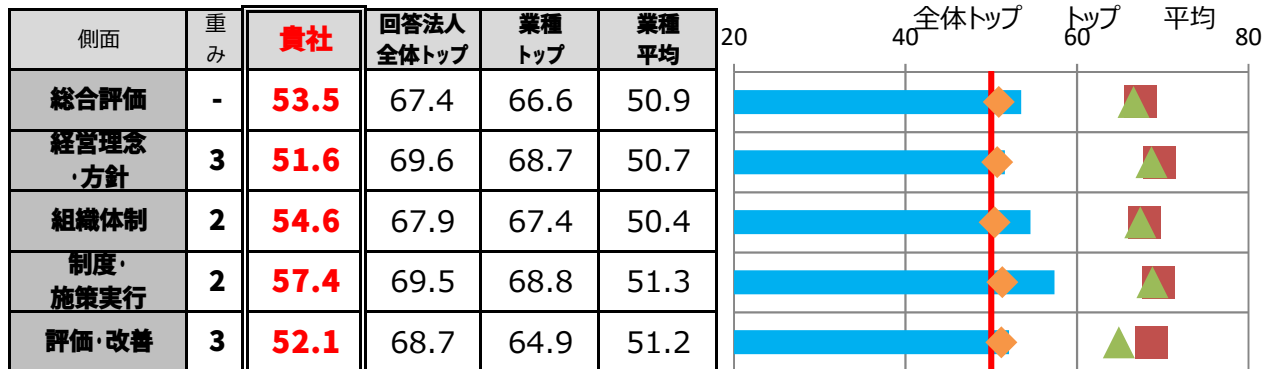
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1201~1250位 / 3169 社中

■総合評価: 53.5 ↑0.5 (前回偏差値 53.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



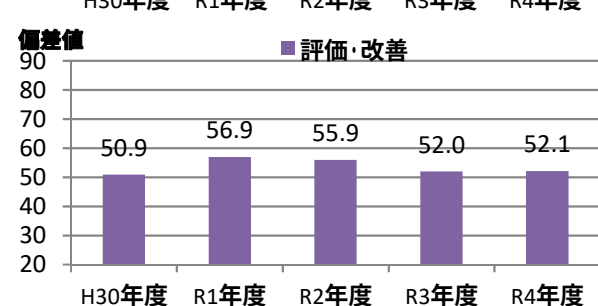
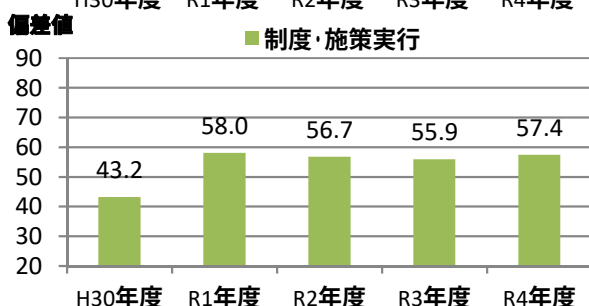
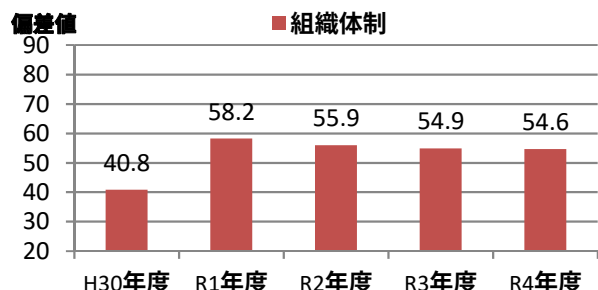
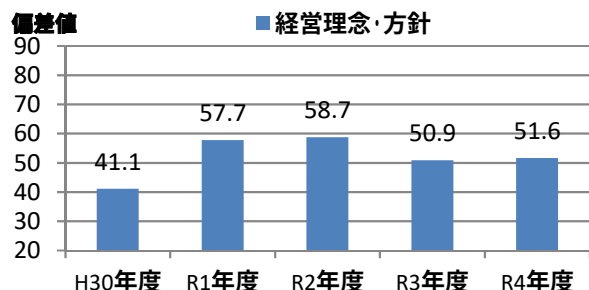
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

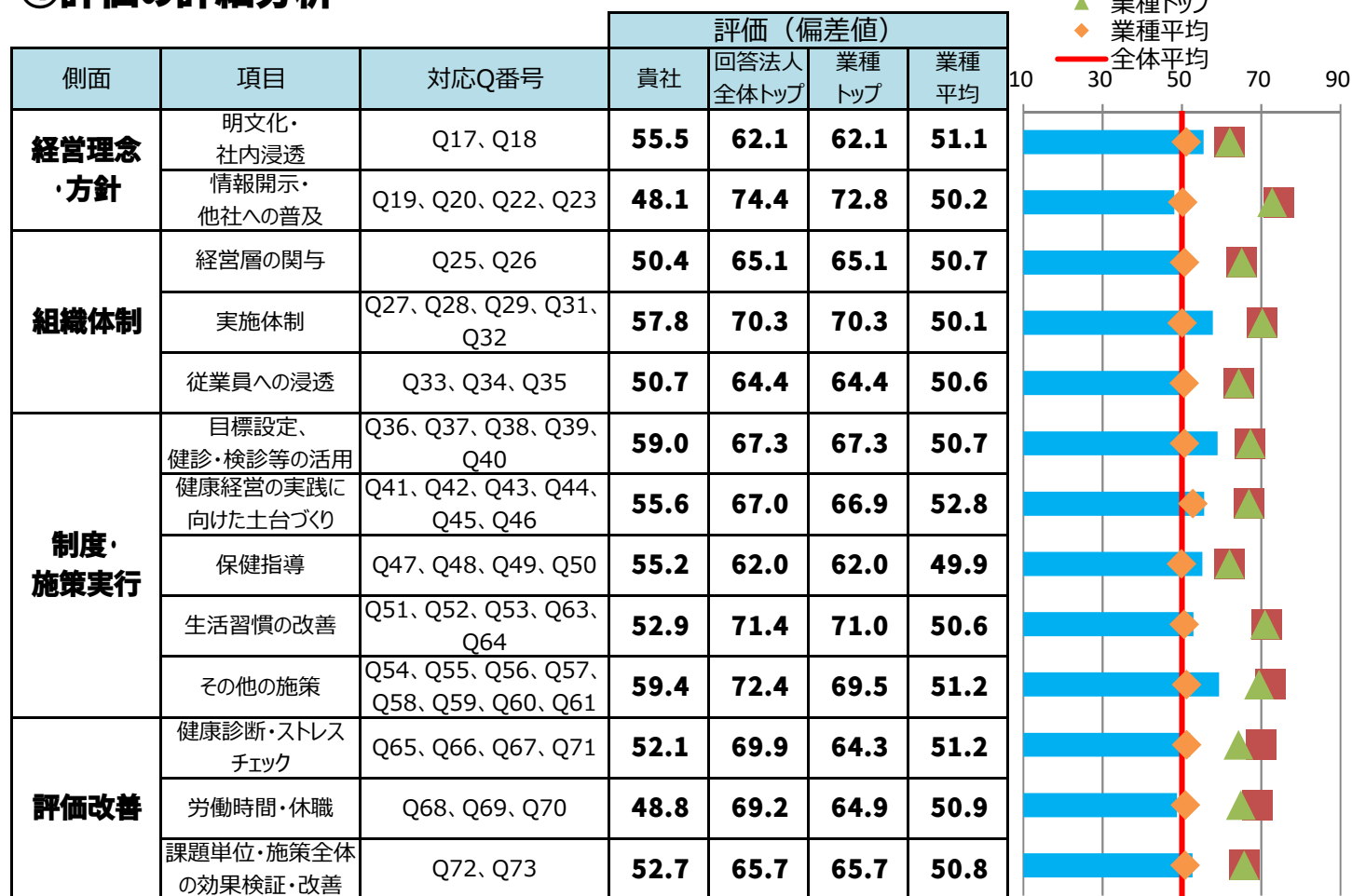
|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1301~1350位 | 551~600位    | 701~750位   | 1201~1250位 | 1201~1250位 |
| 総合評価      | 43.6       | 57.6(↑14.0) | 56.9(↓0.7) | 53.0(↓3.9) | 53.5(↑0.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                     |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>団塊世代が定年を迎え、また新規採用が難しい中で、現行従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が働き続けたい会社と感じられることを期待している。具体的な指標として新卒従業員の5年後定着率80%を目指し、また、産休・育休復帰後の就業継続率100%を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.foresight.co.jp/Kenkokeiei">https://www.foresight.co.jp/Kenkokeiei</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 23     | 回 | 11                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員旅行や夏季イベント実施し、金銭の補助を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 55.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 特定健診基準で該当者には管理栄養士から健康増進プログラムにて生活習慣改善をサポートしている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 24.3                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 17.4 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウォーキングキャンペーンを実施し、歩数計アプリの提供を実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 23.8 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 68.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 48.6    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                    |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                          |
|               | 課題内容       | 業務内容上、身体を使う仕事ではなくデスクワークなので、運動不足がちで健康でない人が多い傾向なので、改善が必要である。                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | 従来は定期健康診断結果で再検査・要精密検査者も本人に任せきりにしていたが、疾病の発生予防のため、会社が介入し、再検査・要精密検査となっている者に受診100%を目標とし、受診を促した。                        |
|               | 効果検証<br>結果 | 再検査対象者98名中50名が再検査を受診した。再検査率は51%と目標値（100%）には届いていないが、昨年より再検査率は向上しており効果はあった。                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                               |
|               | 課題内容       | 従業員のインフルエンザ予防接種の補助を毎年行っているが、昨年はコロナの影響で従業員・ご家族の受診者数が前年を下回ってしまった。                                                    |
|               | 施策実施<br>結果 | 予防接種率向上のため、補助額を500円増額した。また、職域接種を検討し本年度より、福岡で実施することとなった。                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | インフルエンザ予防接種の実施人数であるが、2020年269名に対し、2021年は214名であった。補助額を増額し、職域接種を実施したにもかかわらず前年と比較して人数は減ってしまった。コロナワクチン接種が影響したものと推測される。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：京セラコミュニケーションシステム株式会社

英文名：KYOCERA Communication Systems Co., Ltd.

■加入保険者：京セラ健康保険組合

非上場

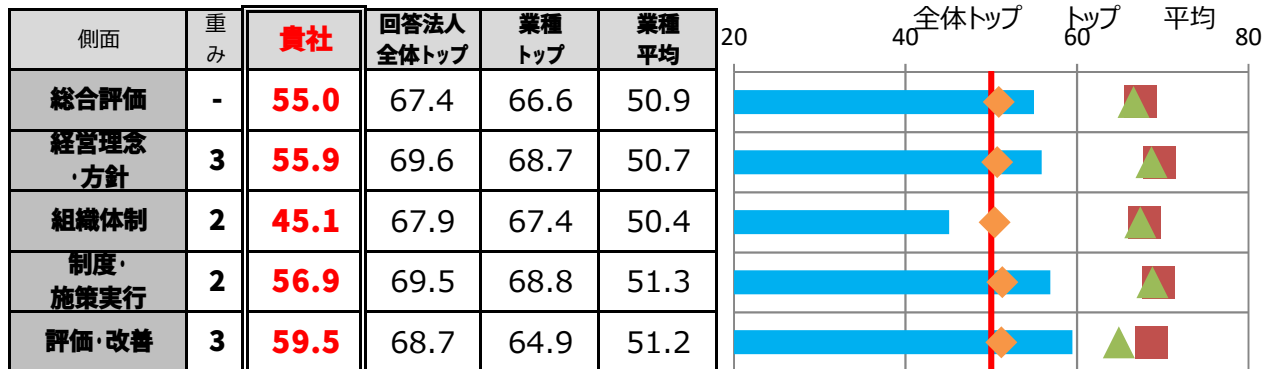
■所属業種：情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位：**1051～1100位** / **3169 社中**■総合評価：**55.0** ↓6.6 (前回偏差値 61.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



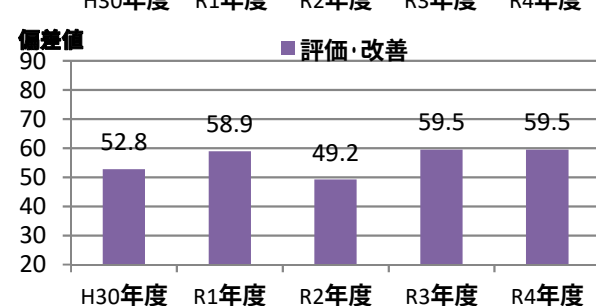
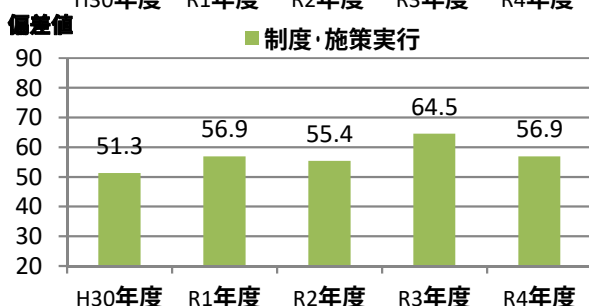
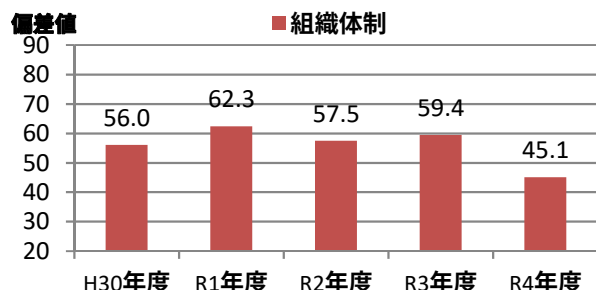
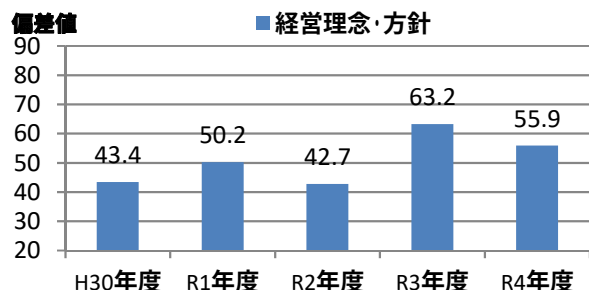
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

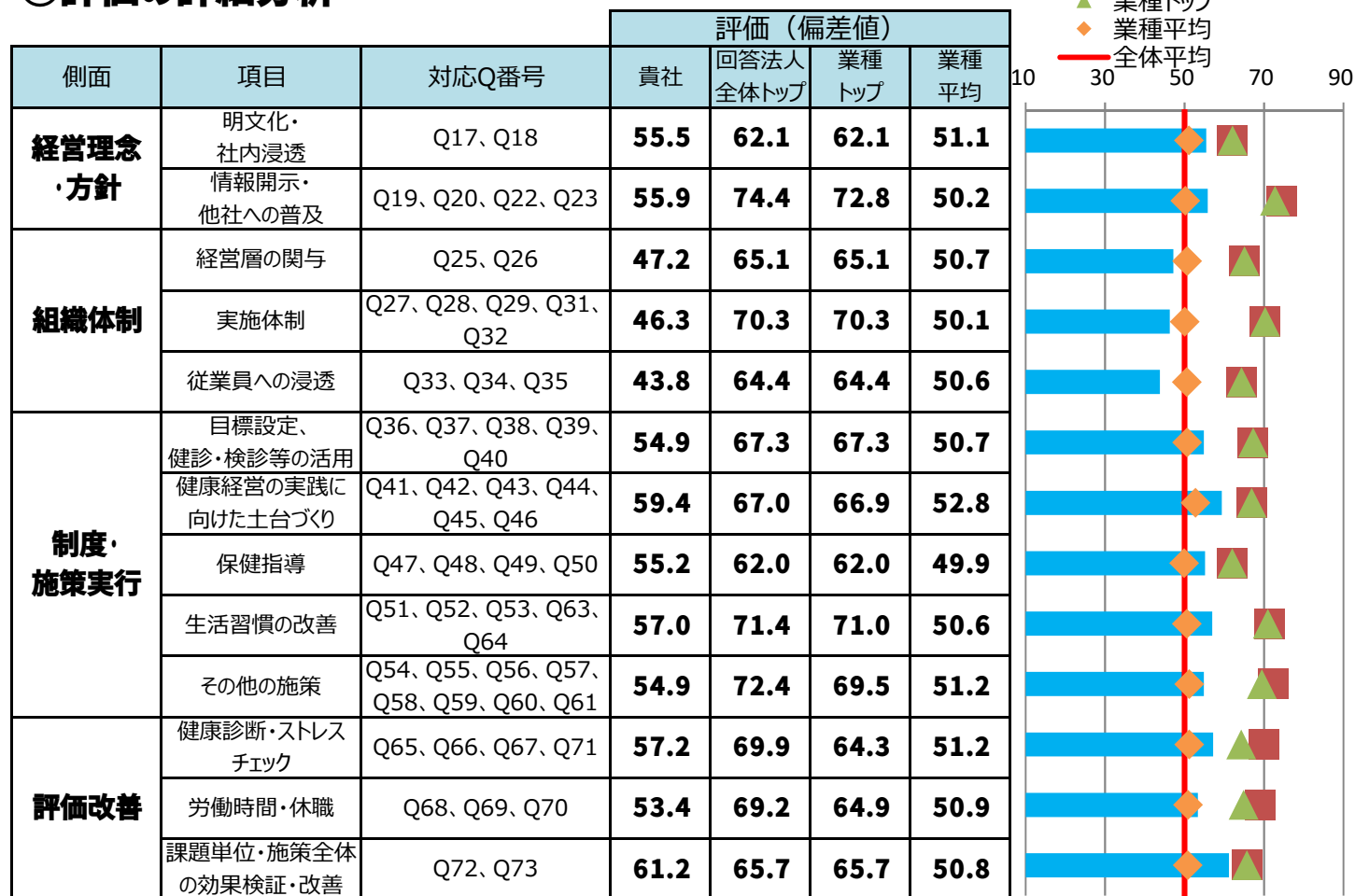
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度    | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度       | 令和4年度      |
|-----------|-----------|------------|------------|-------------|------------|
| 総合順位      | 951～1000位 | 651～700位   | 1351～1400位 | 201～250位    | 1051～1100位 |
| 総合評価      | 50.2      | 56.6(↑6.4) | 50.2(↓6.4) | 61.6(↑11.4) | 55.0(↓6.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社     | 2328社      | 2523社      | 2869社       | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>その他</p> <p>京セラコミュニケーションシステムは「働く仲間が幸せになる会社」を目指している。長時間労働やメンタルヘルス疾患等の健康被害が発生しており、「総労働時間の削減」・「メンタルヘルス疾患の削減」・「喫煙率の低減」の3つが、健康経営理念を達成する上で大きな課題となっているため、継続して取り組む必要がある。</p>                                          |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>2023年度に重点課題の平均残業時間10時間・プレゼンティーイズム60点以上、アブセンティーイズム3.0日以下・全社員喫煙率15%を目指して職場の課題改善に注力している。従業員が仕事を通じてやりがい・喜びを感じながら自己実現や成長ができ、互いに働く仲間を思いやる会社となることは経営理念「全従業員の物心両面の幸福を追求すると同時に、人類、社会の進歩発展に貢献すること」の実現にも繋がると期待している。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.kccs.co.jp/company/kccs/health-and-productivity/">https://www.kccs.co.jp/company/kccs/health-and-productivity/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | <b>11</b> | 回 | <b>0</b>          | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>24</b> | 回 | <b>1</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>97.2</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供       |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | LINEWORKSを導入し、チャットやノート機能を利用してコミュニケーションを促進している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>89.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康に配慮した食堂メニュー・仕出弁当の提供や特定保健用食品認定の飲料を自動販売機に設置している。               |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社長や役員、社員で複数の体操動画を作成し、朝礼で配信。常時実施できるよう社内ポータルに掲載している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>81.0</b> | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>84.0</b> | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>61.0</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 67.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 63.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 健康診断問診結果から、日本国内の2020年度喫煙率16.7%に対し、当社従業員の喫煙率は2020年度25.0%・2021年度22.43%と依然高い結果となっている。喫煙は、喫煙者が様々な疾病に罹る危険性を高め健康寿命を短くする恐れがあると共に、受動喫煙により多くの非喫煙者の健康に悪影響を及ぼす可能性がある為、改善が必要。                                   |
|               | 施策実施結果 | 非喫煙者を含めた全社員に向けた禁煙推進ワークショップを開催し、そのうち喫煙者の参加率は92.7%。また、禁煙外来受診で禁煙達成した方に会社から奨励金を支給し、自己負担額0円にする施策で2名が禁煙達成。                                                                                                |
|               | 効果検証結果 | 社内で行った2022年度行動変容調査の喫煙習慣に関する設問の回答から、禁煙施策に注力し始めた2021年4月以降、148名が禁煙活動を開始したことが確認できた禁煙に取り組んでみようと考えた社員が増えたことで、喫煙率（全年齢）も2020年度25%から2021年度22.4%へ低減している。                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | メンタルヘルス不調による休職者数が多い。コロナ禍による出社制限で、コミュニケーションが不足し、仕事内容に適応できなかったり人間関係に悩まれる人が増えたことが要因だと考えている。また、メンタルヘルス不調による休職者や予兆のある者に対し、現場責任者、所長、労務担当を巻き込んだ対応が取れておらず、サポート体制が不十分であった。メンタルヘルス不調の一次予防対策も不十分だったと考えている。     |
|               | 施策実施結果 | 全国の所長、労務担当が参画するメンタルヘルス協議会を発足し、メンタルヘルス疾患による休職者の発症分析と支援状況を共有する。会議9回。メンタルヘルス不調の一次予防として、階層別研修を実施。計10回。                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 2021年度休職者数 30人、2020年度年間休職者数 38人 ▲8名<br>メンタルヘルス不調者へのサポート体制を整え、早期発見早期対応につとめたことで、休職者の早期復職、休職に至るまでに現場復帰を支援し、休職者数が削減したと思われる。また、階層別研修を実施したことで、メンタルヘルス不調者への適切な対処などラインケア・セルフケアの重要性の認識が高まり、一次予防の強化が図れたと思われる。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社NTTデータMSE

英文名: NTT DATA MSE CORPORATION

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

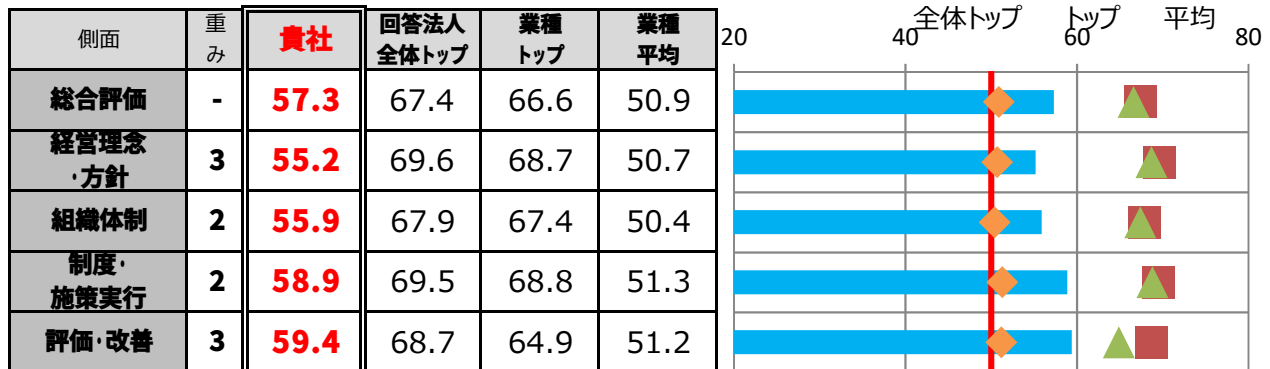
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 3169社中

■総合評価: 57.3 ↓0.5 (前回偏差値 57.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



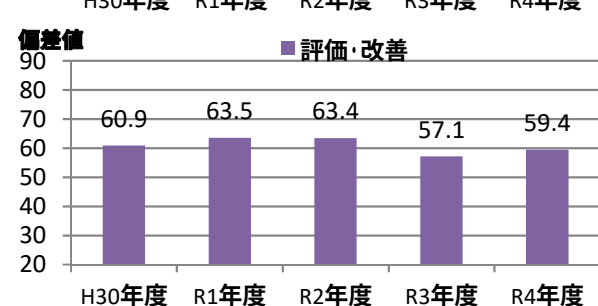
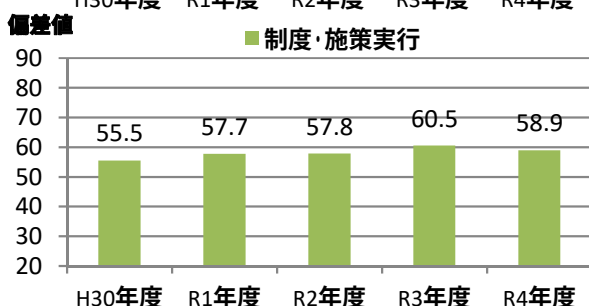
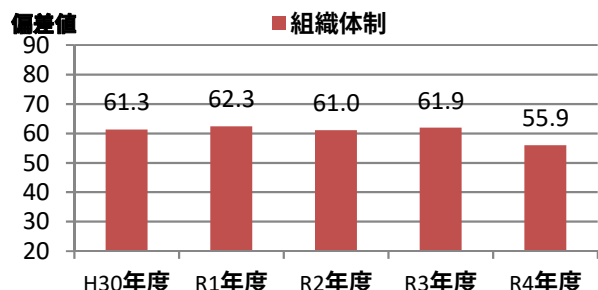
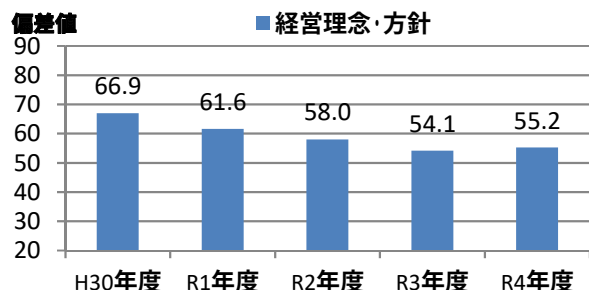
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

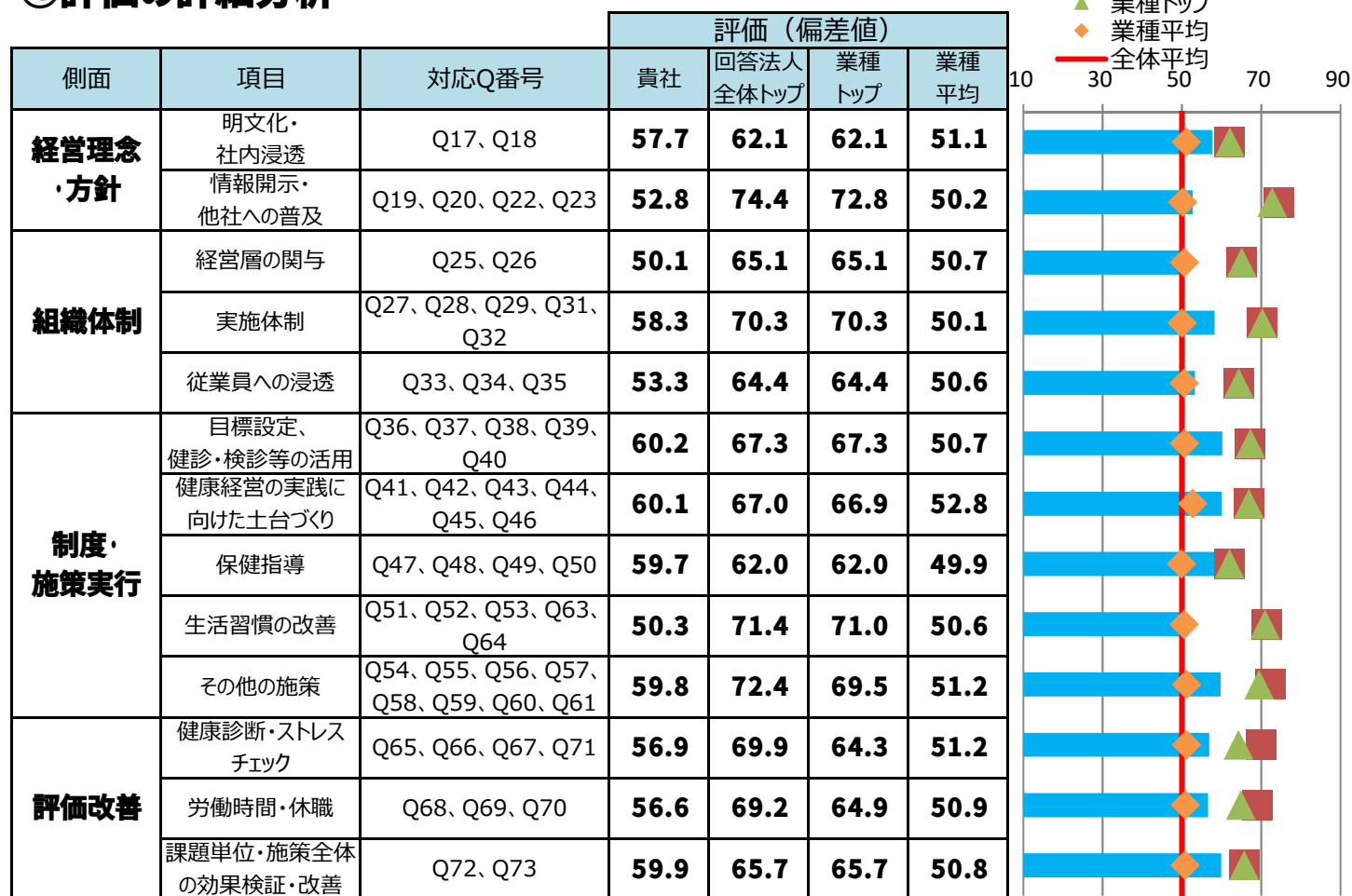
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 151~200位 | 201~250位   | 351~400位   | 651~700位   | 801~850位   |
| 総合評価      | 61.2     | 61.5(↑0.3) | 60.2(↓1.3) | 57.8(↓2.4) | 57.3(↓0.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>「社員一人ひとりが健康であることがモチベーション・生産性を向上させ、会社の成長・発展を支える」という考え方のもと、特にメンタル不調やフィジカル不調を極小化することで社員の全体パフォーマンスを最大化させる。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | ・アブゼンティーズムおよびプレゼンティーズムの極小化<br>・社員エンゲージメント向上                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                          |
| URL    | <a href="https://www.nttd-mse.com/company/csr">https://www.nttd-mse.com/company/csr</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 9      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 6.9 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供       |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Zoom、Teams等のコミュニケーションツールの拡充や、社内HP上の役員コラムでの情報発信 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健保事業者主催セミナーを無料で提供。肥満・脂質の要改善者を対象に食生活を含めた指導。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 21.9                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 69.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 「dヘルスケア」アプリの登録促進、利用の推奨を全社員に向けて発信。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 83.6 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 56.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 62.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 社員の心身の健康を独自にスクリーニングする目的で約10年間全社的に実施している健康調査票によると、当社社員の平均睡眠時間は5.6～5.8時間と6時間未満の状況が続いており、全国平均と比較しても睡眠時間は少ない傾向があった。長期に持続する睡眠不足はうつ病の罹患率を高めるとともに、生活習慣病等様々な身体疾患も増悪させる。また、業務面でも良好なパフォーマンスが出ず、プレゼンティーズムの低下も懸念される。 |
|               | 施策実施結果 | 睡眠教育を含めた個々の健康問題への支援（面談等）において、2021年度から健康調査票の実施回数を1回/年から2回/年に強化し、定期的な状況把握と支援の機会を増やした。                                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 平均睡眠時間は2018年の5.8時間から6.1時間へ増加、5時間台の割合が減少し、7時間台の割合が増加した。睡眠で十分な休養が取れている人の割合も、2018年の59.9%から68.6%へ増加した。健康調査票の身体症状として、「疲れやすい」13%→7%へ「下痢」12%→8%「頭痛」15%→12%に改善を得た。                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                                                                          |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                                                                          |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: N E Cネクサソリューションズ株式会社

英文名: NEC Nexsolutions, Ltd.

■加入保険者: 日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

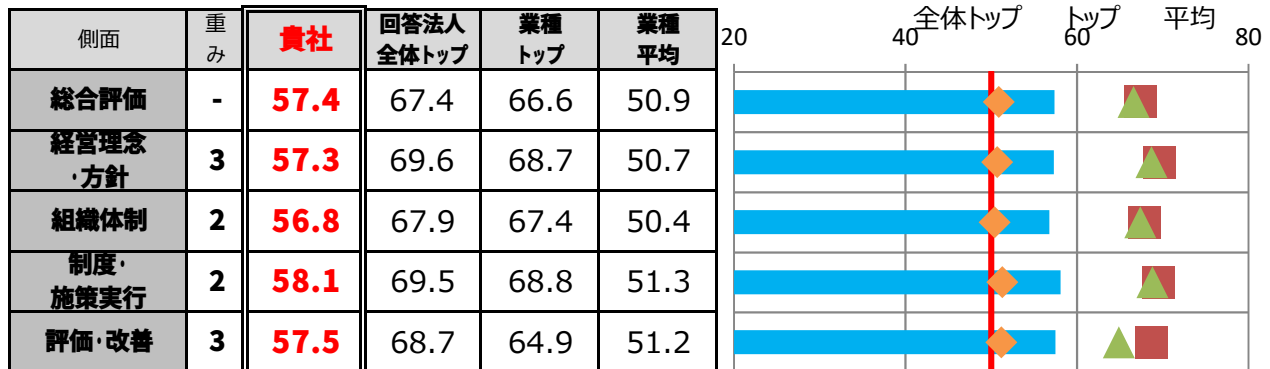
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 3169 社中

■総合評価: 57.4 ↑0.5 (前回偏差値 56.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



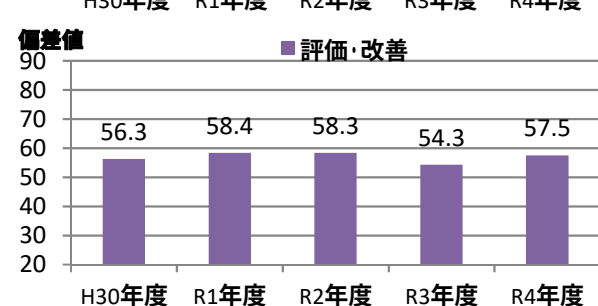
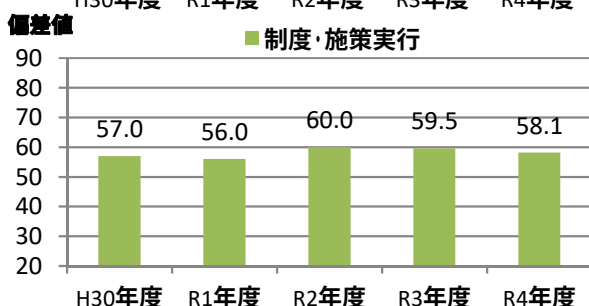
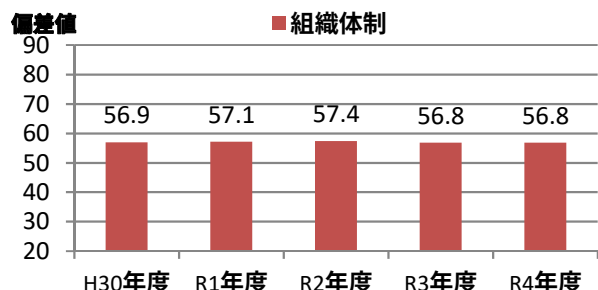
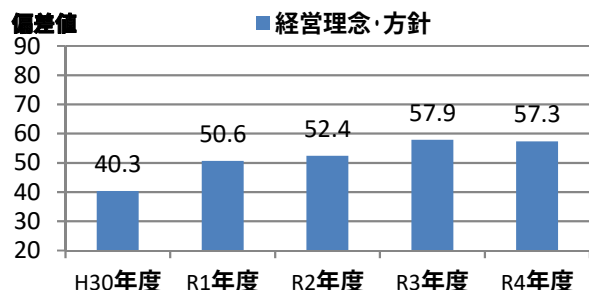
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

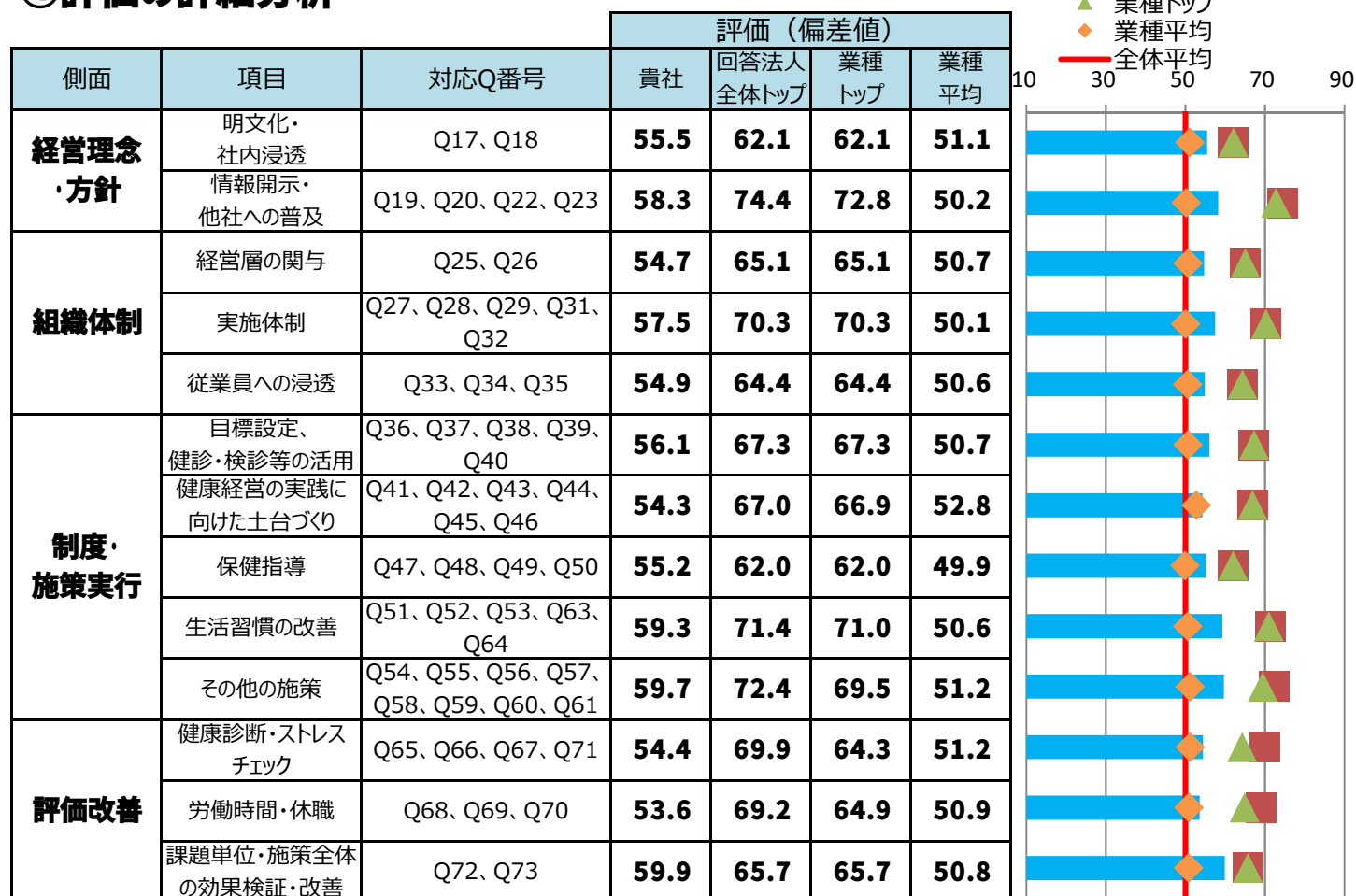
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 851~900位 | 801~850位   | 701~750位   | 751~800位   | 801~850位   |
| 総合評価      | 51.8     | 55.3(↑3.5) | 56.7(↑1.4) | 56.9(↑0.2) | 57.4(↑0.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>中長期的な企業価値向上、事業継続拡大には、従業員の平均年齢が上昇し続ける中、従業員が安定したパフォーマンスを発揮できるように健康維持・改善を図ることが最大の課題である。</p>                                                                           |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営・健康増進活動を通じて、社員のヘルスリテラシーの向上と社員自らが心身のコンディションを整えることを意識した自律的な行動の定着化により、社員がここで働き続けたいと思う会社になることで、業績向上、企業価値向上への貢献に期待する。アブセンティーズム前年比△5%、ワークエンゲージメント前年比+5P、ストレスチェック受検率80%以上等を健康経営指標として達成を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                        |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p> <p><a href="https://www.nec-nexs.com/activity/csr/health/">https://www.nec-nexs.com/activity/csr/health/</a></p> |
| URL    |                                                                                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 60     | 回 | 48                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供             |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全社員がTeams、Zoomを活用することで、働く場所によらずコミュニケーションがとれるようにしている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康アプリ・ハピルスを全従業員に加入奨励し、その一機能を活用することでこれに取り組んでいる |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 45.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康アプリ・ハピルスを全従業員に加入奨励し、その一機能を活用することでこれに取り組んでいる |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 45.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 1.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 63.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                    |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                   |
|               | 課題内容   | ここ3年のメンタル不調によるアブセンティズムはほぼ横ばいの状況で、休養に至る前の一次予防策が課題であった。                                              |
|               | 施策実施結果 | 前年度比5%低減を目標に、全管理職に対するパワハラ防止研修、全従業員に対するセルフケア研修、及びストレスチェックハイリスク者に対する職場改善指導（本人同意がある場合）を実施した。          |
|               | 効果検証結果 | 前年度と比較し5%低減を達成できた。今後も毎前年度比5%低減を目標に活動を継続していく。                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                        |
|               | 課題内容   | コロナ禍により急速に在宅勤務へのシフトを行ったが、勤務実績が自主申告制であったため、正確な勤務時間の把握が難しい状況にあり、ワークライフバランスに問題がでないかの確認が課題であった。        |
|               | 施策実施結果 | 在宅勤務時のPC接続時間のデータを勤務管理システムに取り込むことで正確な時間を把握し、長時間残業に至る前に勤務管理システムからのアラームにより上司からの指導や、長時間残業の産業医指導を可能にした。 |
|               | 効果検証結果 | この結果、在宅勤務での不要不急のPC接続が減りワークライフバランスの確保、従業員の健康維持に貢献できていると判断する。                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社高知電子計算センター

英文名：Kochi Computing Center

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

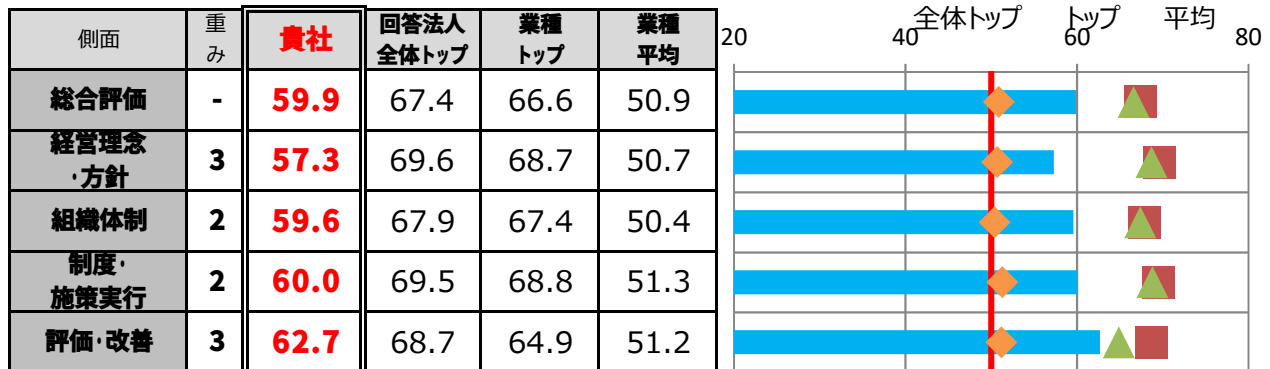
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 551～600位 / 3169 社中

■総合評価： 59.9 ↑2.2 (前回偏差値 57.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



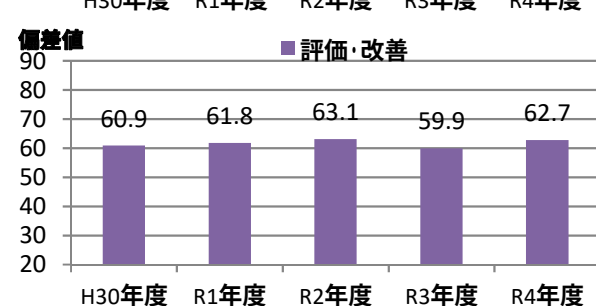
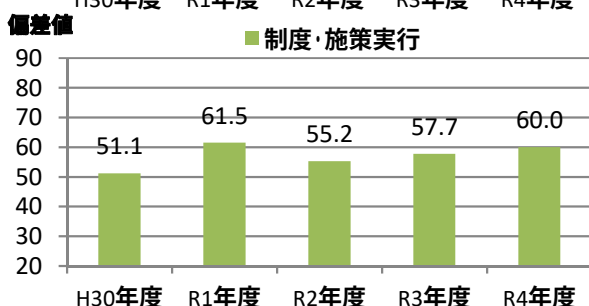
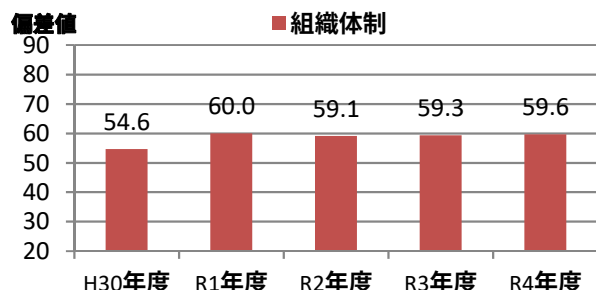
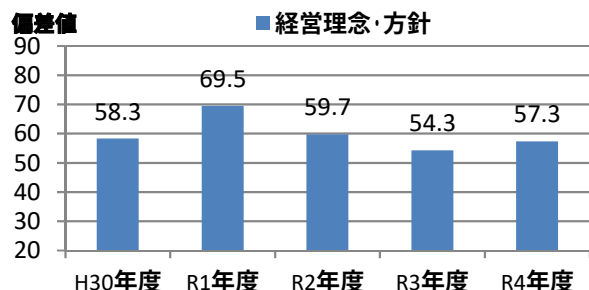
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

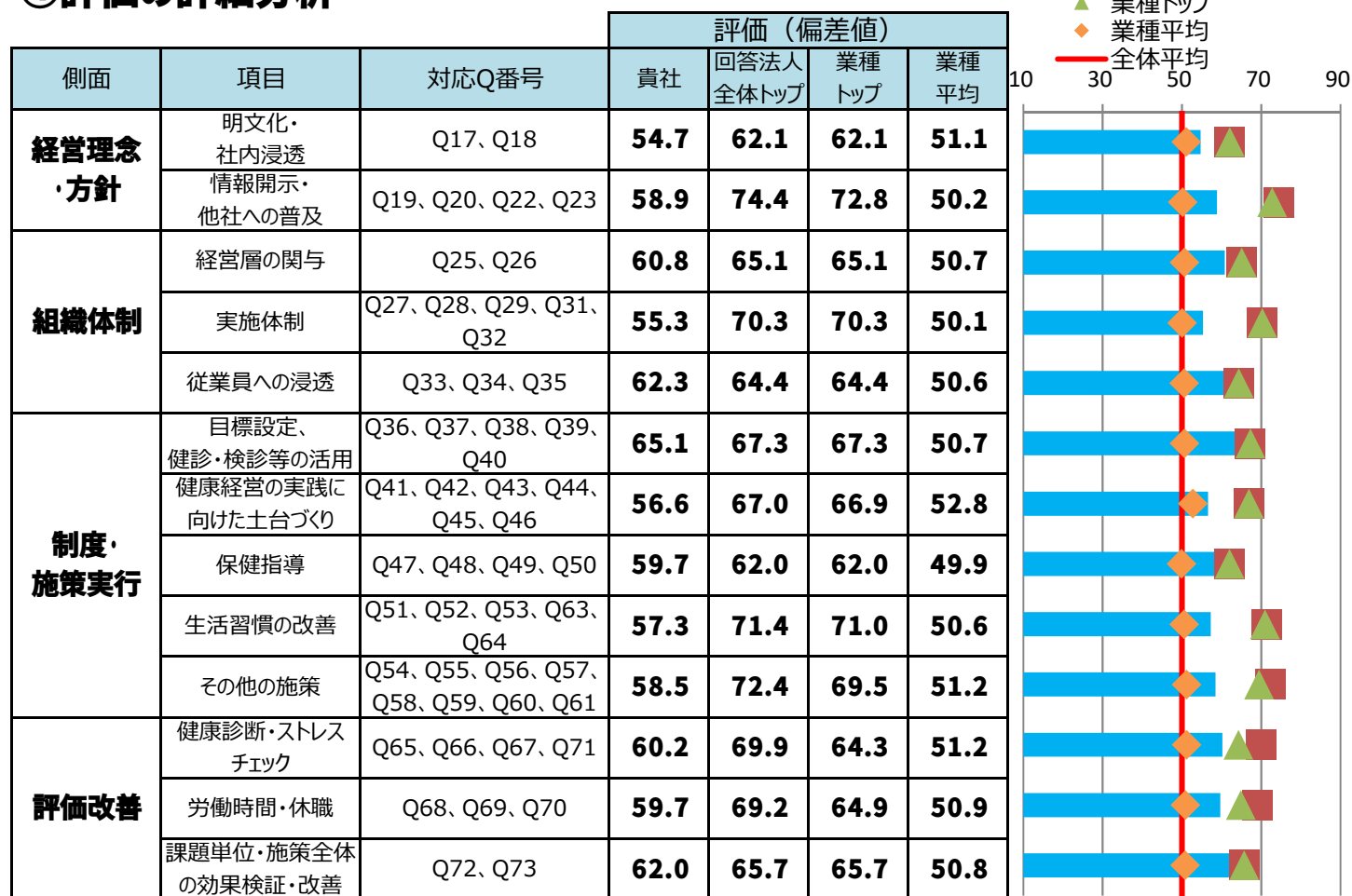
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 501～550位 | 51～100位    | 401～450位   | 651～700位   | 551～600位   |
| 総合評価      | 55.9     | 63.7(↑7.8) | 59.7(↓4.0) | 57.7(↓2.0) | 59.9(↑2.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                         |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>健康の維持・増進</li> <li>予防保全の推進</li> <li>心の健康維持、教育研修の充実</li> <li>職場環境の整備</li> </ul> 上記方針は、当社が事業活動を推進する上で大きな課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員自らが健康推進活動に対する高い意識を持ち、目標の達成を期待している。具体的な指標として、法定項目の受診率100%の継続・生活習慣病の予防と予備軍の改善・高ストレス者割合の低減・ワークライフバランス推進目標(①残業時間18H以内/人・月②有給休暇取得15日超/人・年)他、各項目を推進し離職率0を目指す。               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.kcc-kochi.co.jp/about/active.html">https://www.kcc-kochi.co.jp/about/active.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 57     | 回 | 11                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | コミュニケーションツールを使用して、プロジェクト・各種グループ等のコミュニケーションの促進を実施。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 健康チャレンジ活動として各自が目標設定(減塩・野菜の摂取)を行い、達成状況に応じて表彰を行っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                      |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置  |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 始業開始前の会社全体でのラジオ体操の実施 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 10.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 64.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 62.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 63.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 61.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 生活習慣病の予防として、メタボ・高血圧・糖代謝異常・喫煙比率は前年度減となっているが、脂質異常症の増加は、コロナ禍による運動不足、飲酒機会の変化が要因であり、前年割合が高い結果であった。生活習慣病の予防や予備軍は、生産性の低下や重症化リスクに影響があり改善が必要である。                                                                  |
|               | 施策実施結果 | コロナ禍で個人の生活習慣の変化によるところもあるが、二次検査対象者を産業医へ連携し保険指導の受診率が100%各自減塩・野菜の摂取・運動・節酒・禁煙の取組みを習慣づけており、低減項目が大幅に改善した。                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 脂質異常症の低減を目的とした生活習慣病の改善に取組み、直近3ヵ年の実績は、R1年度36.8%、R2年度37.5%、R3年度44.7%と高い傾向にあるが、その他4項目は、大幅に減少している。メタボ(R2年度29.3%、3年度15%)、高血圧(R19.7%、3年度13%)、糖代謝異常(2年度27.8%、3年度18%)、禁煙比率(2年度19.2%、3年度11.5%)脂質異常症2023年度35%を目指す。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 管理職による部下のメンタル不調への気づきの遅れが課題であり、ラインの役割や部下への声掛け等・部下への関わり・フォローが必要である。                                                                                                                                        |
|               | 施策実施結果 | 教育研修(ラインケア・セルフケア)、カウンセリング体験・メンター制度を行っている。また、ストレスチェックの結果等については、経営会議で付議で報告しており、経営層から立案を受け実施している。                                                                                                           |
|               | 効果検証結果 | メンタルヘルス教育や面談対応等で社員の心のケアを行っており、管理職に対して部下のちょっとしたいつもと違う様子に気づき、声をかける・話を聞くなど話しやすい環境に心掛けている。結果、高ストレス者割合(R2年度18.1%、R3年度17.2%)の実績となっており、ストレス割合が低下している。2023年度は5%を目指す。                                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTデータSMS

英文名：NTT DATA SMS Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

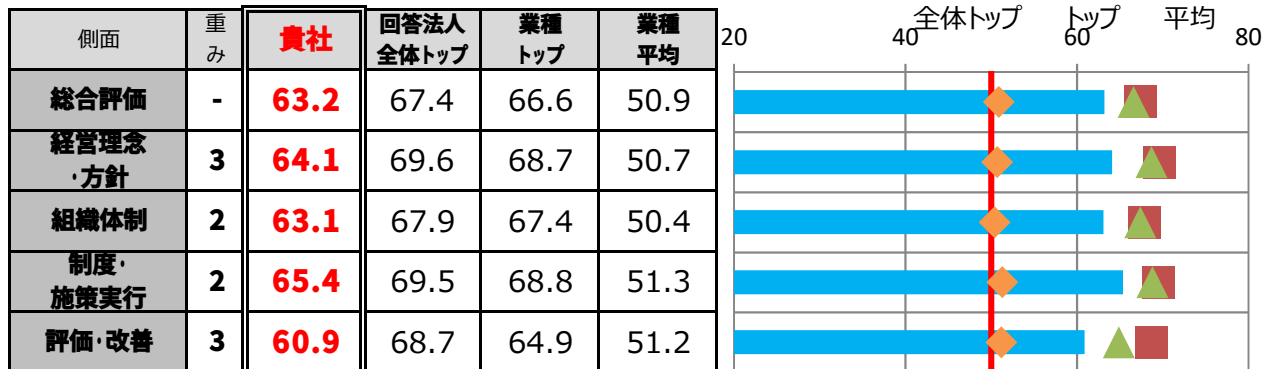
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：101～150位 / 3169 社中

■総合評価：63.2 ↑3.4 (前回偏差値 59.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



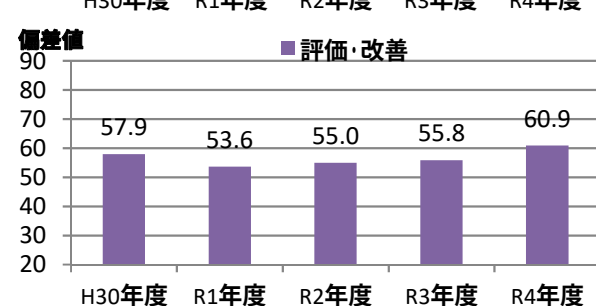
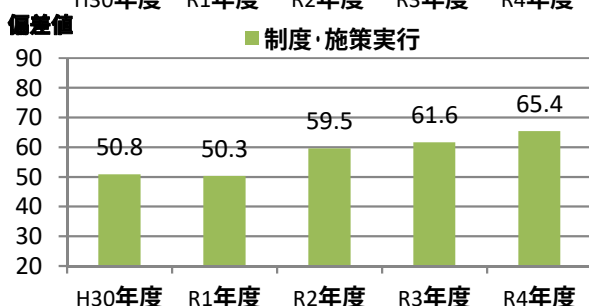
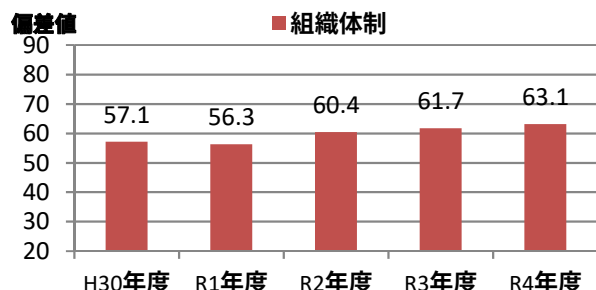
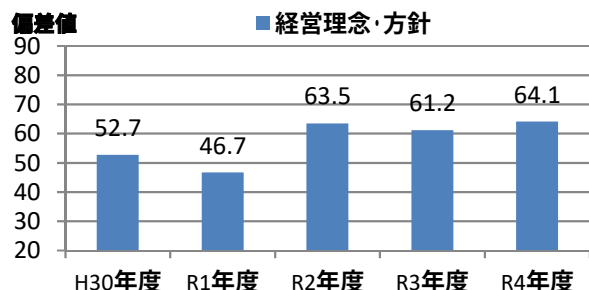
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

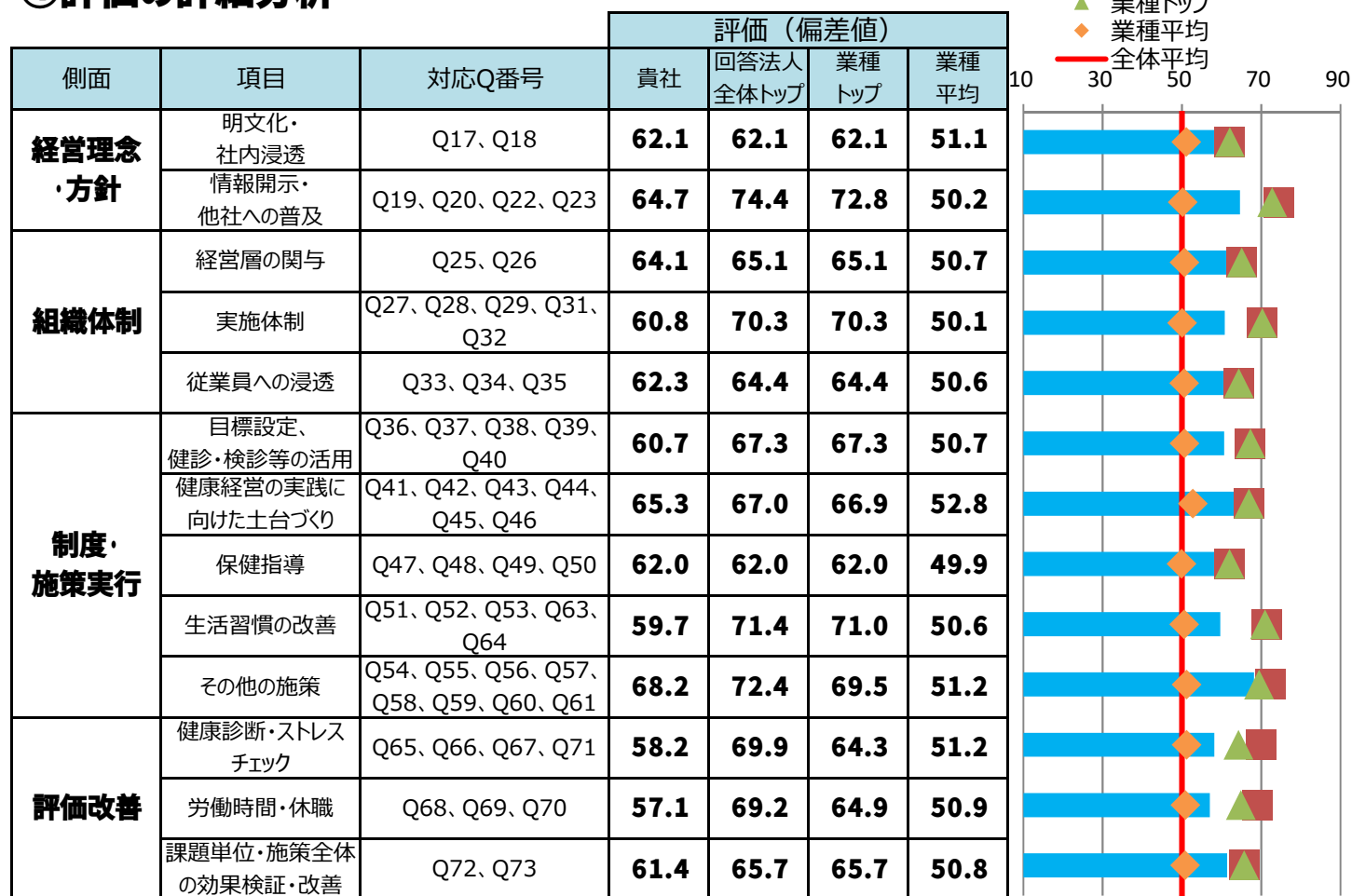
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 651～700位 | 1151～1200位 | 451～500位   | 451～500位   | 101～150位   |
| 総合評価      | 54.1     | 51.4(↓2.7) | 59.5(↑8.1) | 59.8(↑0.3) | 63.2(↑3.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>当社は大規模システムの運用といった社会インフラの根幹を担うエッセンシャルワーカーが多く在籍しており、8割以上の社員がお客様先の重要なシステムの運用業務に従事している。社員が体調不良などで離脱したり低いパフォーマンスで業務にあたることはオペレーションのミスや、重大なインシデントに繋がりがかねないため、社員を人財と考え、心身ともに健康で自身のパフォーマンスを高く発揮し続けられるよう健康経営を推進する。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>「SMS健康経営グランドデザイン（FY2022～2025）」で設定した各種施策を実施し、会社と社員が一体となって健康経営を推進。設定した各種KPI（詳細は以下の通り）をFY2025までに達成、PDCAサイクルを確立することで上記課題を解決することを期待する。（①ワークエンゲイジメントの向上②プレゼンティズムの低減③アブセンティズムの低減④生活習慣病リスク者減）</p>                                                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                   |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                    |
| URL    | <a href="https://www.nttdata-sms.co.jp/company/health.html">https://www.nttdata-sms.co.jp/company/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 8                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 32     | 回 | 18                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 60.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 会議・チャットツールとしてTeamsを全社員に導入し日々のコミュニケーションを行いやすい環境を整備。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全社員に健康を意識した飲むお酢とクレドカード（SMS健康経営グランドデザイン、健康行動6箇条）を配布 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | NTTグループが提供する運動促進ツール健康ポータルへの登録促進 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 60.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 10.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 13.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 62.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 61.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 66.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 65.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 63.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|         |              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |       |            |         |              |       |  |              |       |  |              |
|---------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------|------------|---------|--------------|-------|--|--------------|-------|--|--------------|
| 効果検証①   | 課題のテーマ       | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |       |            |         |              |       |  |              |       |  |              |
|         | 課題内容         | 健康経営の浸透・社員の健康リテラシー向上のため、全社横断組織である健康経営ワーキンググループを全社員から公募し設立。施策を検討する上で健康課題把握のため全社員にライフスタイル調査（運動・食事・睡眠・嗜好の四項目から調査）を実施。分析の結果、生活習慣要改善者率が74.2%。特に改善が必要な項目が運動習慣であった。NTT健康保険組合の健康スコアリングレポートでも運動習慣者率が低かったため課題と選定。                                                                                                                                                               |  |       |            |         |              |       |  |              |       |  |              |
|         | 施策実施結果       | 健康経営ワーキンググループ主体で実施 ①全社員へfitbit（歩数可視化ツール）配布（配布率100%）②グループ共通運動コミュニティサイト、健康ポータル登録促進 ③ウォーキングイベント実施や情報発信                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |       |            |         |              |       |  |              |       |  |              |
| 効果検証②   | 効果検証結果       | <b>■アウトプット</b><br>健康ポータル登録率/FY2019 16% FY2020 49% FY2021 60%<br><b>■アウトカム</b><br>①適正体重維持者率/FY2019 62.8% FY2020 63.1% FY2021 63.8%<br>②運動習慣者率/FY2019 なし FY2020 22.3% FY2021 25.3%<br>③健康スコアリングレポート順位/FY2019 39位 FY2020 20位 FY2021 10位                                                                                                                                  |  |       |            |         |              |       |  |              |       |  |              |
|         | 課題のテーマ       | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |       |            |         |              |       |  |              |       |  |              |
|         | 課題内容         | 当社の喫煙者率はグループ平均や全国平均と比べても高い。またNTT健康スコアリングレポートの血圧リスク保有者率が健康保険組合全体の平均と比べても高く、喫煙と血圧の関連性を危惧している。しかし喫煙は本人の嗜好という観点から禁煙の強制や罰則を課したり、大多数の非喫煙者がいる中で禁煙にインセンティブを与えることはグループとしても慎重に検討しなければならず、まずは禁煙に関し理解者を増やすため以下施策を実施。                                                                                                                                                              |  |       |            |         |              |       |  |              |       |  |              |
| 効果検証②   | 施策実施結果       | ①経営トップより定期的に社員の喫煙率や経年変化について啓発・情報発信 ②喫煙による健康リスクや受動喫煙の問題などを情報提供 ③ライフスタイル調査で喫煙に関するアンケートを実施 ④禁煙に関する研修を実施                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |       |            |         |              |       |  |              |       |  |              |
|         | 効果検証結果       | <b>■アウトカム</b> <table border="0"> <tr> <td></td> <td>①非喫煙率</td> <td>②血圧リスク保有者率</td> </tr> <tr> <td>※40歳以下含</td> <td>FY2019 73.6%</td> <td>15.6%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>FY2020 75.8%</td> <td>15.8%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>FY2021 77.8%</td> <td>13.8%</td> </tr> </table> 今後は研修だけでなく禁煙補助剤や禁煙外来の補助等の導入を検討。対象者については社員だけでなく、同居家族が喫煙者の場合でも受動喫煙リスクがあるため柔軟に検討。 |  | ①非喫煙率 | ②血圧リスク保有者率 | ※40歳以下含 | FY2019 73.6% | 15.6% |  | FY2020 75.8% | 15.8% |  | FY2021 77.8% |
|         | ①非喫煙率        | ②血圧リスク保有者率                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |       |            |         |              |       |  |              |       |  |              |
| ※40歳以下含 | FY2019 73.6% | 15.6%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |       |            |         |              |       |  |              |       |  |              |
|         | FY2020 75.8% | 15.8%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |       |            |         |              |       |  |              |       |  |              |
|         | FY2021 77.8% | 13.8%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |       |            |         |              |       |  |              |       |  |              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アイエスエフネット

英文名：ISF NET, Inc.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

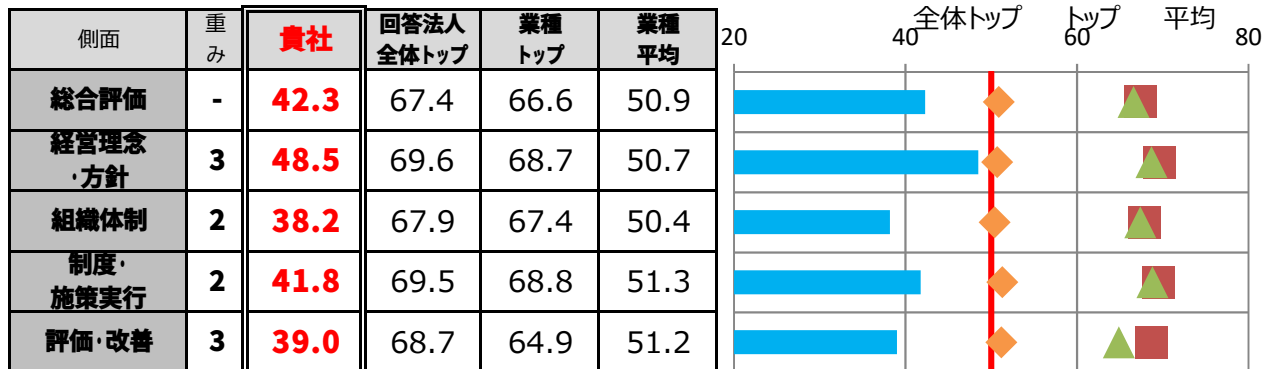
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2501～2550位 / 3169 社中

■総合評価： 42.3 ↑1.8 (前回偏差値 40.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



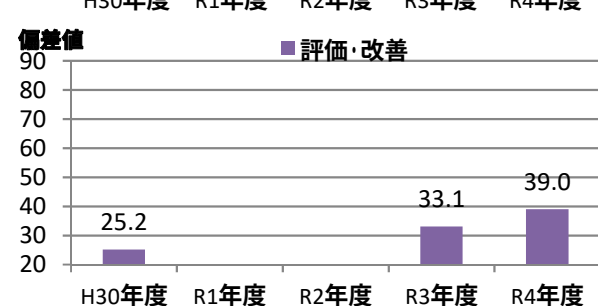
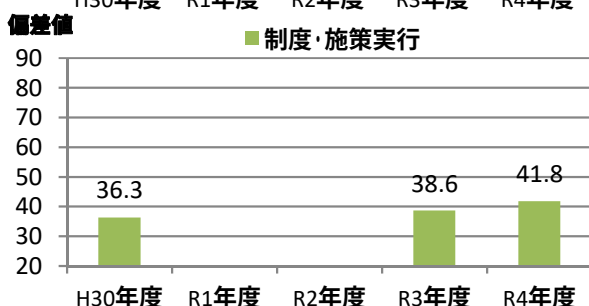
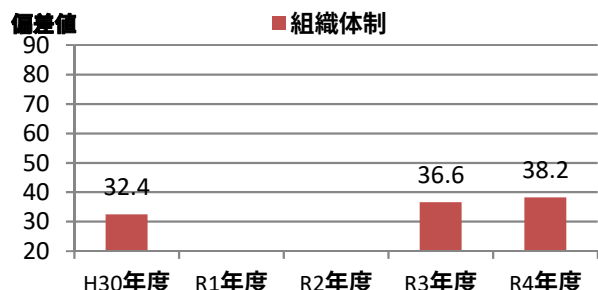
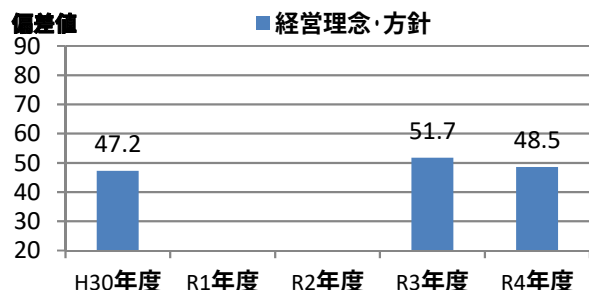
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

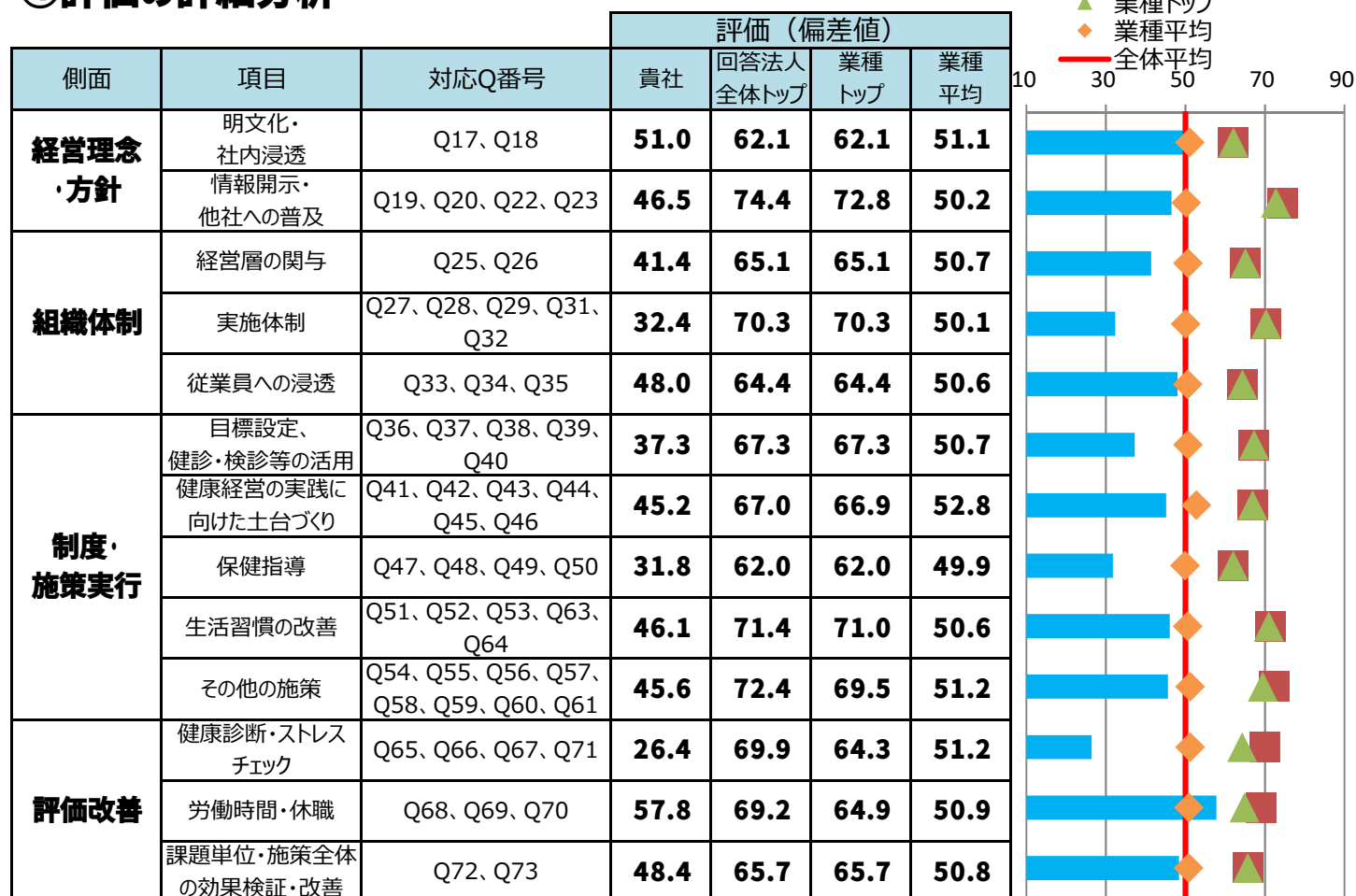
|           | 平成30年度     | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | 1601～1650位 | -     | -     | 2401～2450位 | 2501～2550位 |
| 総合評価      | 36.6       | -     | -     | 40.5(-)    | 42.3(↑1.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>2021年に「アイエスエフネット健康づくり企業宣言」を策定いたしました。とくに「生活習慣病への取り組み」「睡眠、休養への取り組み」「禁煙への取り組み」を経営上の課題としています。</p> <p>また「健康の追及」を弊社のスローガンに掲げ、社員一人ひとりが、心身ともに健康でワクワクと楽しんで働ける環境整備、そして多様な個性をもつすべての方に安心して働ける雇用を創出していくことを目指しています。</p>                     |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>期待する効果としては、上記のような就労環境や雇用創出により、企業価値を向上していくことです。具体的には、以下の3点に注力して取り組んでいます。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 社員が自ら健康づくりに取り組める社内環境の構築</li> <li>2. 産業医や社内委員会とともに、長時間労働の是正、メンタルヘルスケア、復職支援の実施</li> <li>3. 勤務時間中の喫煙禁止、周囲の方への配慮した喫煙ルールの厳守</li> </ol> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                      |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p> <p><a href="https://www.isfnet.co.jp/sustainability/employee_health.html">https://www.isfnet.co.jp/sustainability/employee_health.html</a></p> |
| URL    |                                                                                                                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 18     | 回 | 8                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 11.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 内勤社員を中心に、チャットアプリSlackを用いて従業員間の円滑なコミュニケーションを促進している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 23.1                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康的な食事やレシピをアプリから閲覧、また食生活改善にむけて目標設定を可能としている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健保組合が主催するウェーキングイベントの情報共有を行い、参加の奨励を行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 40.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 26.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 38.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 45.2    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 38.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 2020年より、新型コロナウイルス感染症の影響が続く状況において、従業員の感染症予防のための環境づくりを課題としています。2020年のパンデミックの状況を鑑み、いち早くテレワークやオフピーク通勤を導入しましたが、これらの働き方に加え、感染症の予防や重症化を防ぎ、従業員の健康を守るために、ワクチン接種を希望する従業員が、速やかに接種を受け、安心して働ける制度を準備することが急務となりました。                                                          |
|               | 施策実施結果 | 上記の課題を踏まえ、昨年より新型コロナのワクチン接種のための特別休暇を導入しました。この休暇では、従業員が3回のワクチン接種を受けるために、半日から1日の休暇を自由に選び、休暇を取得できる制度です。                                                                                                                                                           |
|               | 効果検証結果 | 2021年4月～2022年3月の期間で、全従業員2,311名が1550回、本特別休暇を取得しました。会社の取り組みとしてこの特別休暇を全社的に発信することにより、従業員の身体・健康に限らず、安心にもつながっていると考えています。また体質や持病等の理由から、ワクチン接種ができない方への配慮についても、同時に社内へ発信することにより、すべての従業員が安心できる環境づくりを行っています。                                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・退職から退職が増加</li> <li>・復職までの不安があり退職が延長される</li> <li>・味方の存在や相談する相手がいないことで孤独を感じていた</li> </ul>                                                                                                                               |
|               | 施策実施結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・退職中 月1回連絡（電話やオンライン会議）</li> <li>・通院の都度、医師より問診内容の共有</li> <li>・復職の診断後、人事と連携し産業医面談を促す</li> <li>・復職時に配慮すべき点を産業医から伺い、復職時に配慮する</li> </ul>                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・退職からの退職の減少（特に東京本社）</li> <li>・復職支援により復職までがスムーズに人事部と連携できている</li> <li>・メンタルダウンの退職者は、定期的に状態を確認することで長期化を防ぐこともできている</li> <li>・メンタルダウンによる自傷行為が減少できている</li> <li>・リワークへの調整や復職までの不安が軽減されている</li> <li>・復職後の活躍も支援できている</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ユードム

英文名：

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

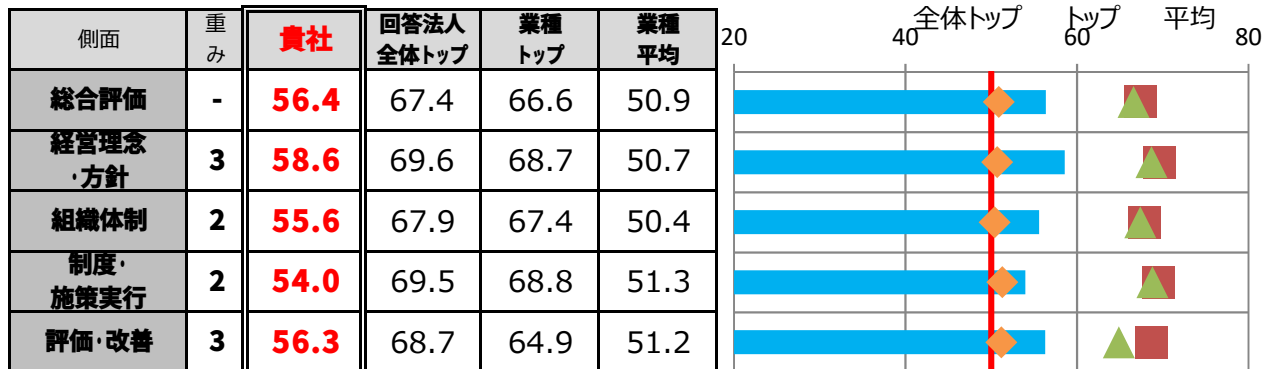
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 56.4 ↑3.6 (前回偏差値 52.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



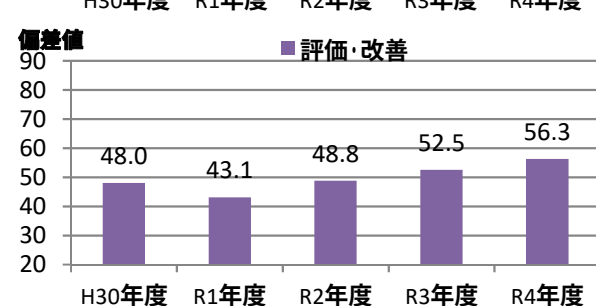
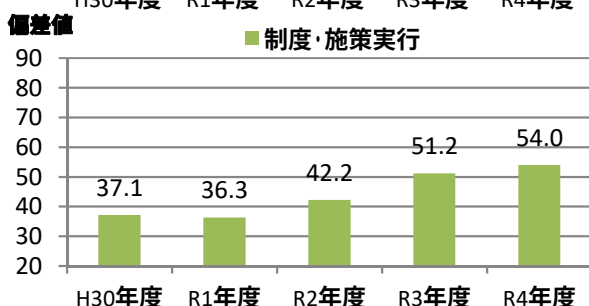
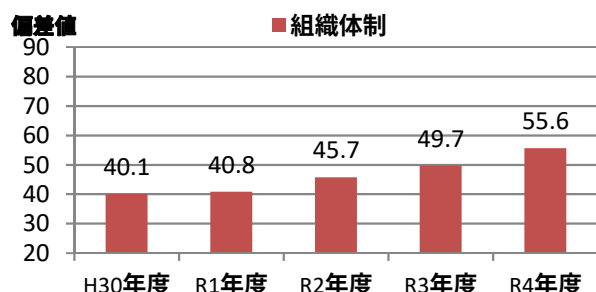
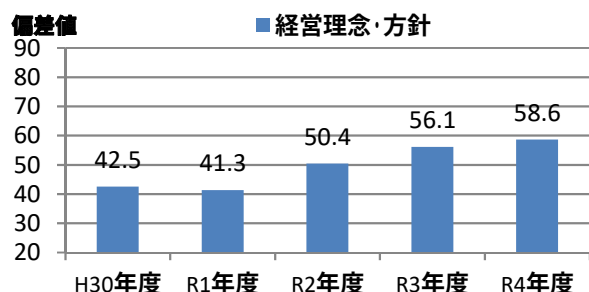
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

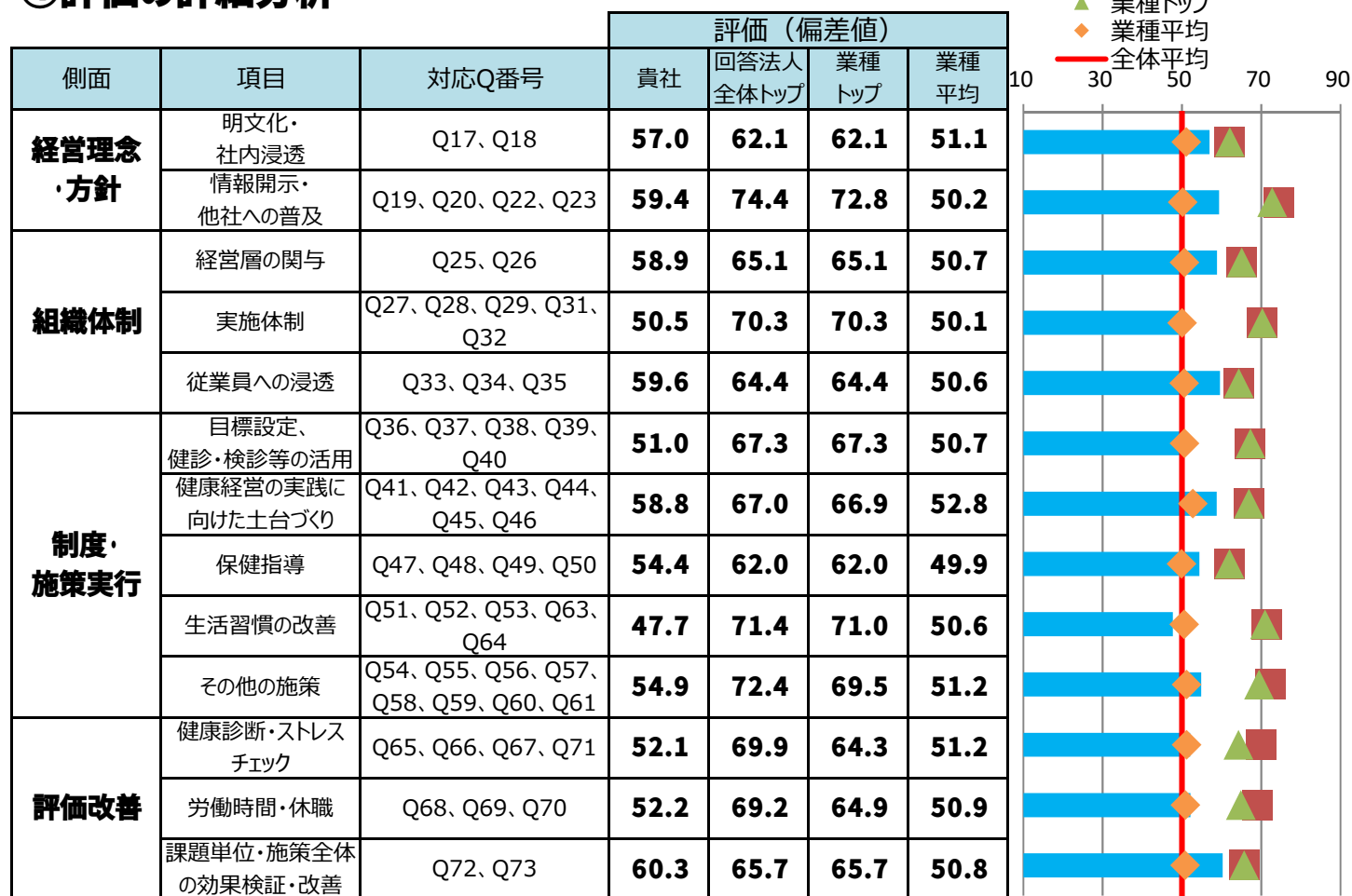
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1401～1450位 | 1851～1900位 | 1551～1600位 | 1251～1300位 | 901～950位   |
| 総合評価      | 41.5       | 40.7(↓0.8) | 47.3(↑6.6) | 52.8(↑5.5) | 56.4(↑3.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>中長期的な企業価値向上</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 病気を理由に休暇を取得する従業員も少なく無く、生産性や品質低下により発生する障害や影響から、企業価値の低下を防ぐ。</li> <li>2. 粗悪な労働環境から生まれる会社に対する不満や、帰属意識の欠如から会社の財産でもある人材流出を防ぐ。</li> <li>3. 企業価値低迷による採用活動への影響を防ぐ。</li> </ol> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 日々の体調管理を怠らず、また働きやすい環境を構築する事で、心身共に健全な状態での業務を通し、生産性・品質の向上が期待され、強いては顧客信頼・満足度更に企業価値向上が期待される。</li> <li>2. 健康経営と働き方改革を両立させ、離職率低減を目標に、3年後3%台を目指す。</li> </ol>                                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |             |
|--------|-------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト |
| URL    |             |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 14     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | SNSを利用し任意Grを作成する事ができ全従業員～ローカルGrのコミュニケーションの場を提供している |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 減塩調味料を会社負担で常備し、社内で食事をする従業員の減塩対策 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 42.2                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 29.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康増進インセンティブ目的に身体年齢測定を実施し実年齢との差(若返り)を退職金加算に連携 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 92.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 75.2 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 6.3 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 56.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 当社アブセンティーイズムは、全体の休暇に占める割合として測定しており、その割合は、健康状態の把握・維持・改善をする事で変化すると考えています。その為にも、以下施策の参加を通し健康に対する意識向上&行動が課題です。<br>・身体年齢測定： 実年齢との差を測り、現状把握と改善意識の気付きから、健康リテラシー向上と併せ参加率向上を図る。                          |
|               | 施策実施結果 | ・実施時期：4月(目標設定)、10～12月(測定)、通年(周知活動)<br>・準備活動：セミナー開催3月                                                                                                                                            |
|               | 効果検証結果 | ・全従業員の75.2%が参加・測定実施(目標85.0%)<br>目標未達はコロナ禍における行動制限や行動意識が背景にある。<br>・アブセンティーイズム上昇<br>コロナ禍における行動制限や行動意識が背景ある故の施策実行不可も要因。<br>・プレゼンティーズムの必要性認識<br>アブセンティーイズム予備軍の把握、対策の必要性を再認識し施策検討。                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 仕事に十分慣れていない若年層のメンタルヘルス不調者割合も少なく無く、仕事上有益なキャリアコンサルティング(自信を持ってもらう)実施と、不安にさせない為のコミュニケーションの充実が必要。<br>加えて、コロナ禍における行動制限や行動意識を背景とした問題解決が必要。                                                             |
|               | 施策実施結果 | ・キャリア形成の為のeラーニングサイトを提供・受講、及び研修実施した。<br>・メンター・メンティー(3年生迄)精度を拡充(機会増、費用補助拡大など)し、懇親会(相談会)を実施・報告を行った。                                                                                                |
|               | 効果検証結果 | ・新入社員全員を含む、全従業員の28.7%が受講。<br>受講結果のアンケートを実施し、若年層のキャリア形成の有益性を再確認。<br>・コロナ禍ではあるが、リモート開催など工夫し4回/年(四半期毎×グループ)の計画に対し各グループ毎予定通りの開催となり、メンター・メンティー夫々の感想を収集し、状況の確認及び指導提案を実施し、有益性を再確認した。<br>全従業員の27.2%が参加。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東京海上日動コミュニケーションズ

英文名：

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

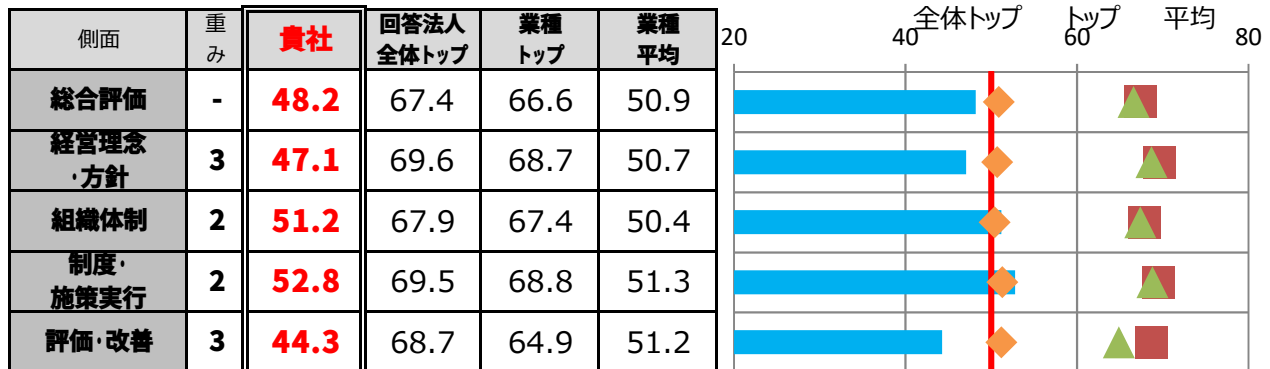
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価：48.2 ↑1.4 (前回偏差値 46.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



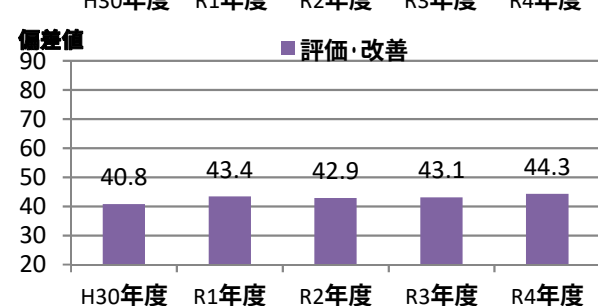
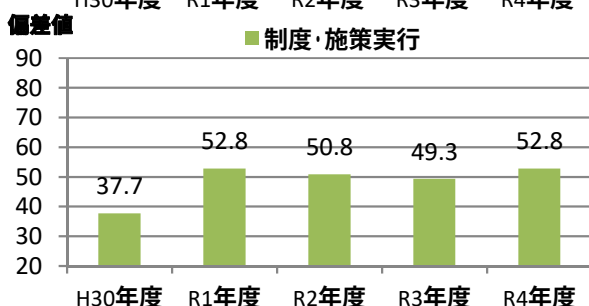
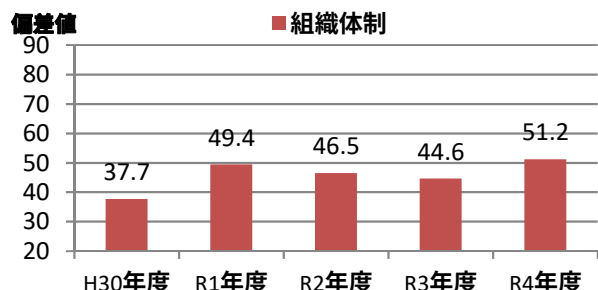
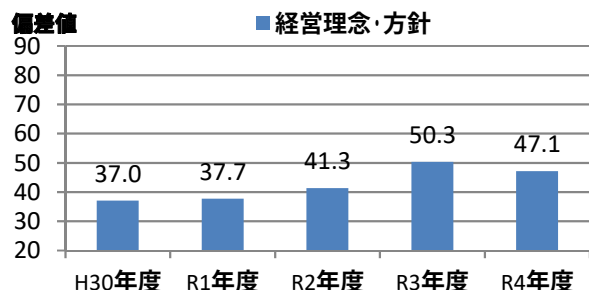
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

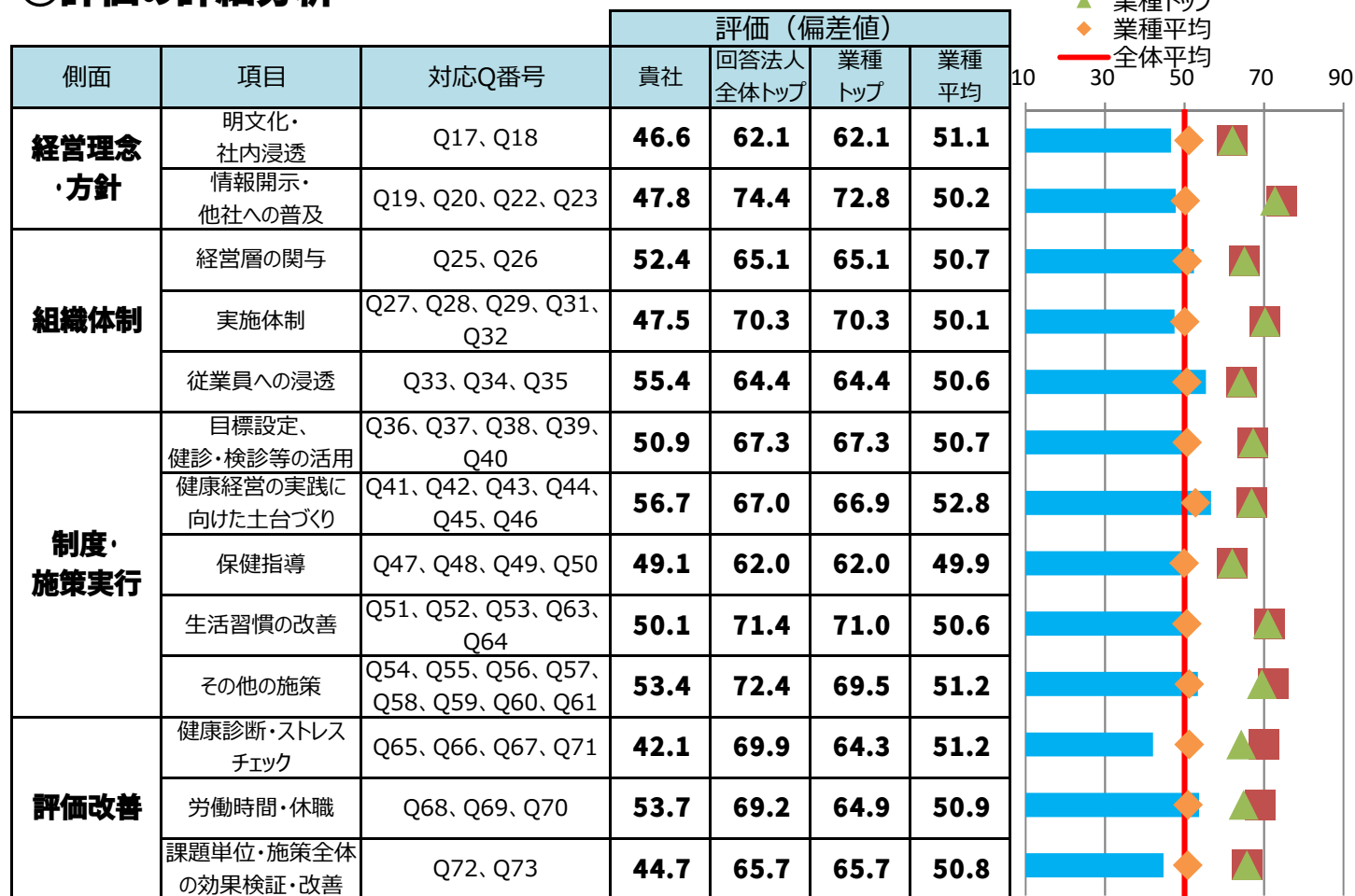
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1501～1550位 | 1601～1650位 | 1751～1800位 | 1901～1950位 | 1901～1950位 |
| 総合評価      | 38.1       | 44.8(↑6.7) | 44.7(↓0.1) | 46.8(↑2.1) | 48.2(↑1.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                      |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>「社員の健康増進に対する意識改革」当社で働く社員の平均年齢は約40歳。年齢構成を見てもミドル層の40～49歳が最も多く、この先5年後10年後を見据えた際に、社員の健康状態が組織の活性化に影響を及ぼす可能性が出ることを危惧している。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員ひとりひとりが健康増進の重要性を十分に理解し、社員とその家族が健康であることで働く意欲に繋がりを、しいては組織の活性化に繋がると考えている。                                                             |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                               |
| URL    | <a href="https://www.tcc21.com">https://www.tcc21.com</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 11     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | コミュニケーション促進のため、各部署において社員間の交流の場を設け、それに対して補助をしている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 70.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 54.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 自販機にカロリー表示、傾向志向の高い商品を導入し社員が常に健康を意識する環境をつくっている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |     |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 健康月間を設け、全社員参加のイベントを開催。管理職から参加を促し、個人賞・部署賞で表彰している。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 9.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 1.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 43.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 33.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 56.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 56.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                  |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                        |
|               | 課題内容       | デスクワークのため、運動不足となっている現状。有所見者も多いため、日頃から対策が必要。                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 毎年10月を健康促進月間と位置付け、健康になる取り組みを実施してもらっている。<br>ポイント制でゲーム感覚で参加でき、ポイント数が高い人に賞品を贈呈している。 |
|               | 効果検証<br>結果 | アンケートにて、健康を意識する良い機会となった。これからも継続していくという意見あり。                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                |
|               | 課題内容       |                                                                                  |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

|    | 評価項目                             | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|----|----------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1  | 健康経営の方針等の社内外への発信                 | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2  | ①トップランナーとしての健康経営の普及              | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3  | 健康づくり責任者の役職                      | Q25                                   | ○     |
| 4  | 産業医・保健師の関与                       | Q29                                   | ○     |
| 5  | 健保組合等保険者との協議・連携                  | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6  | 健康経営の具体的な推進計画                    | Q36                                   | ○     |
| 7  | ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）            | Q37(a)                                | ○     |
| 8  | ③受診勧奨に関する取り組み                    | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9  | ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施        | Q40(a)                                | ○     |
| 10 | ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 | ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 | ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 | ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 | ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 | ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 | ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 | ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 | ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 | ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 | ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 | ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 | 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 | 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 | 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 | 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 | 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 | 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 | 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: シンポー情報システム株式会社

英文名:

■加入保険者: K Tグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

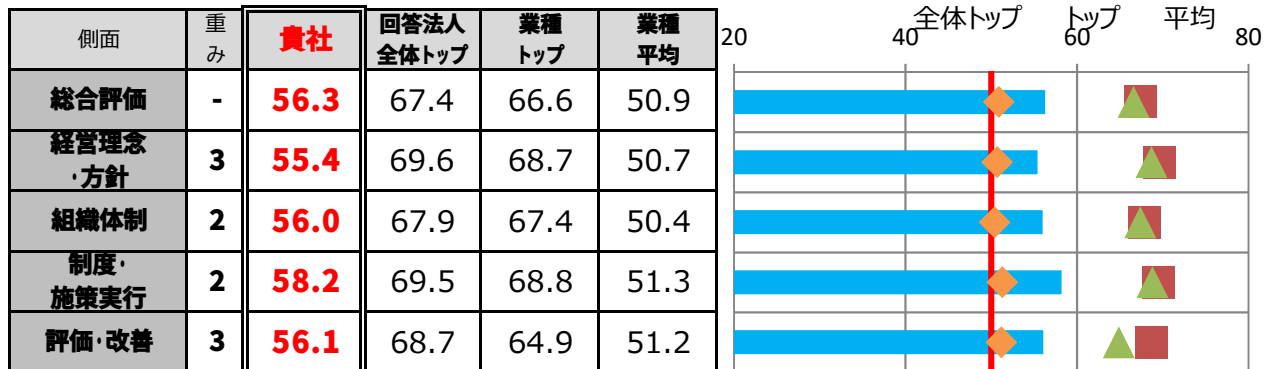
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 901~950位 / 3169 社中

■総合評価: 56.3 ↓0.4 (前回偏差値 56.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



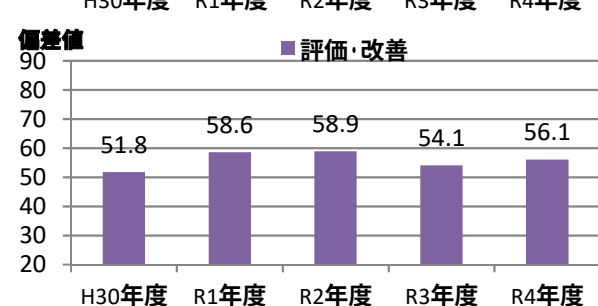
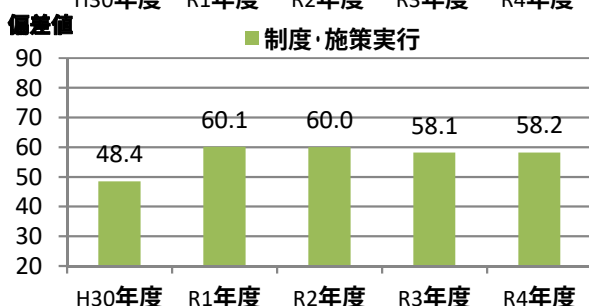
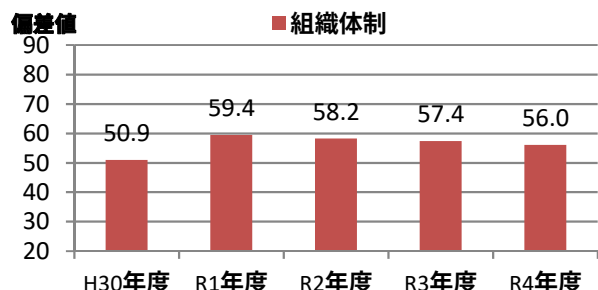
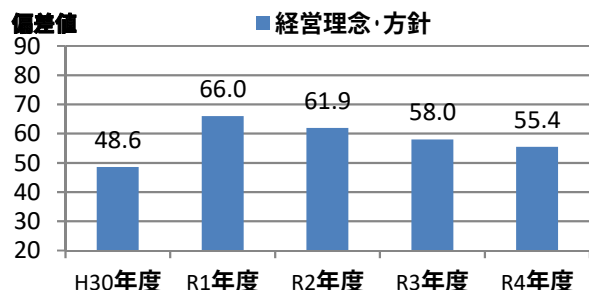
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

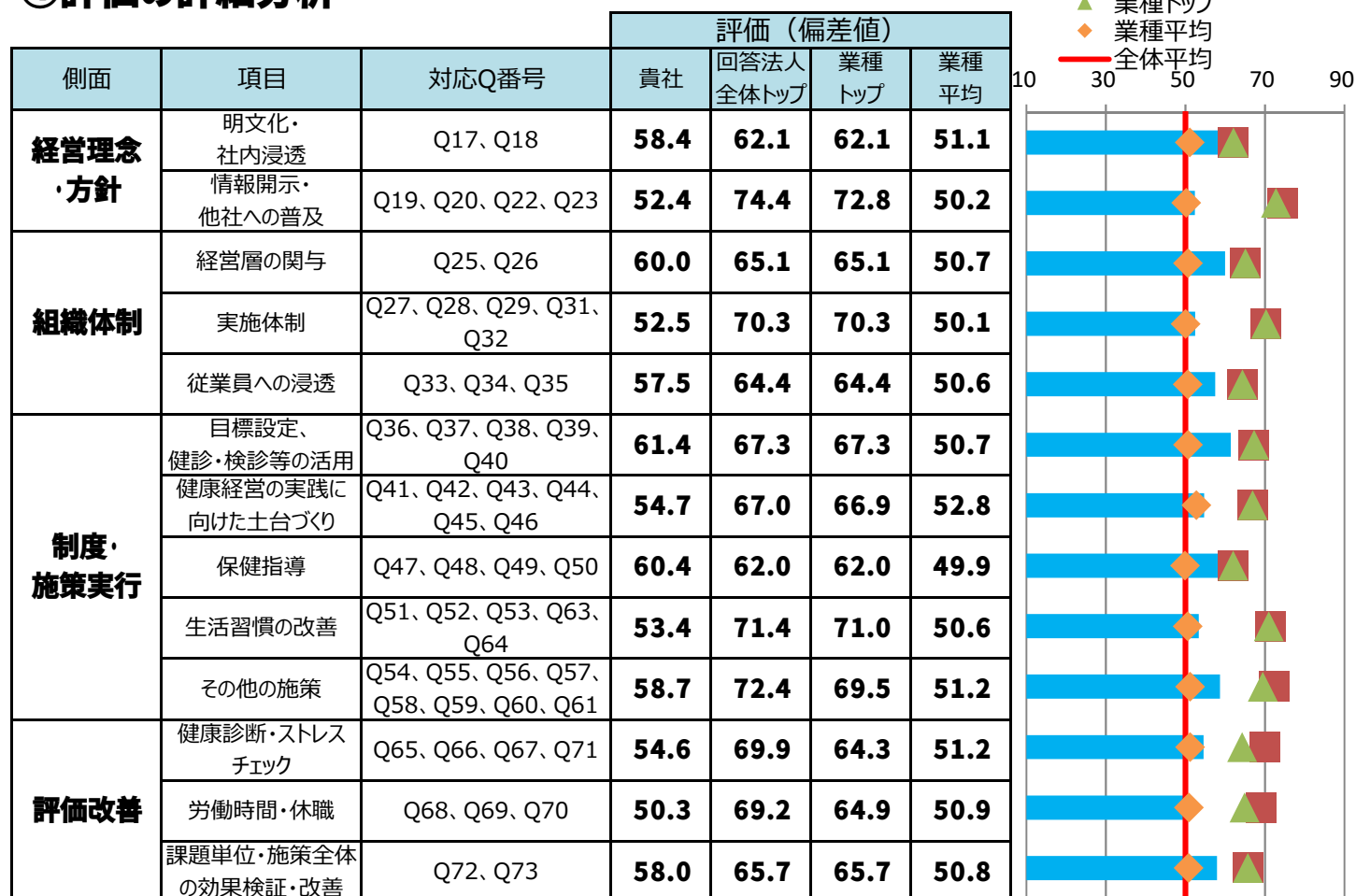
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1001~1050位 | 201~250位    | 401~450位   | 751~800位   | 901~950位   |
| 総合評価      | 49.6       | 61.3(↑11.7) | 59.9(↓1.4) | 56.7(↓3.2) | 56.3(↓0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                           |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>従業員とその家族の心身の健康保持・増進の意識向上を図ることにより、企業の生産性や創造性を高め、お客様に最適なサービスを提供し続けていく上での重要な経営課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員満足度及びワークライフバランスの向上（残業時間平均20時間以下、有給休暇取得率85%以上を目指す）、生産性の向上、企業価値の向上                                       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.shimpo.co.jp/outline/effort.html">https://www.shimpo.co.jp/outline/effort.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 5      | 回 | 5                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 23     | 回 | 23                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 19.1 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | リモートワーク可能な拠点やレンタルオフィスなど社員がコミュニケーションを取りやすい環境を用意している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社外機関と提携し、グループ内の健康相談窓口と合わせて食事や栄養に関する相談が可能 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                   |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社内クラブ活動費用（用具、会場費、交通費）の他、社内有志のスポーツ活動を推奨、開催費用を補助している |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 11.5                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |       | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 60.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 66.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 55.0    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 従業員の平均年齢上昇、在宅勤務による運動不足もあり、健康診断の有所見リスクが高まっている。健康経営の取組開始以降継続している精密検査の受診率向上施策を継承し、再検査受診率100%達成を目標として、主に以下を実施。<br>①疾病重症化のリスクと従業員への再検査徹底を管理職に指導<br>②個別の受診勧奨を強化                                                         |
|               | 効果検証結果 | 2020年度91.9%（コロナ影響による受診控え発生）、2021年度96.2（コロナ影響による受診控えの継続）であった。                                                                                                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 顧客の業界特性による繁忙期やシステム開発納期等の時期は長時間残業や休日出勤が増加し、要員増加だけでは解決できない状況が発生している。また戦力増加も容易でない状況から長く働ける職場づくり、環境づくりを急ぐ必要がある。<br>残業時間20時間以内達成を目標として以下を実施。<br>①全社平均残業時間を毎月1回全従業員へ公開<br>②長時間残業検診の対象者把握と受診案内<br>③人事考課目標として目標（上限）残業時間設定 |
|               | 効果検証結果 | ピーク時の残業時間は、2020年度24.1時間、2021年度25.0時間と微増となったものの、毎月の残業時間について例年増加傾向にある年末から年度末について、12月～2月と2年連続で対前年を下回った。                                                                                                              |
|               | 効果検証結果 | 目標（残業時間20時間）未達成であるが、年末から年度末の繁忙時期の残業減少は年間を通じて負担の平準化が進んでいる。今後も継続して取り組んでいく。また、2022年度からは勤務間インターバル制度も導入したためピーク時の過重労働防止に繋がっていく見通しである。                                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ニッセイコム

英文名: Nisseicom, Limited

■加入保険者: 産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

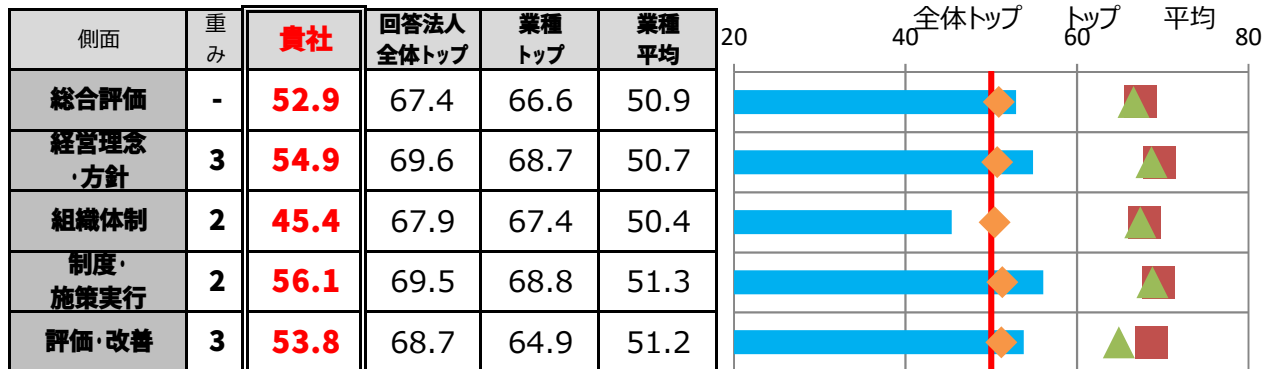
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 3169 社中

■総合評価: 52.9 ↑0.6 (前回偏差値 52.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



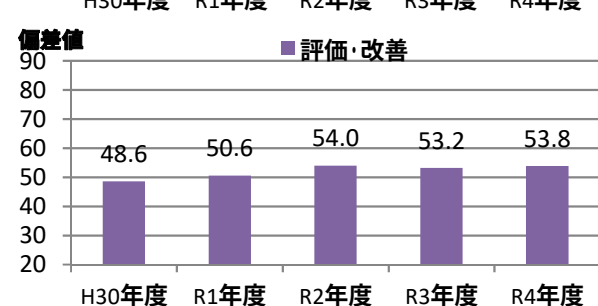
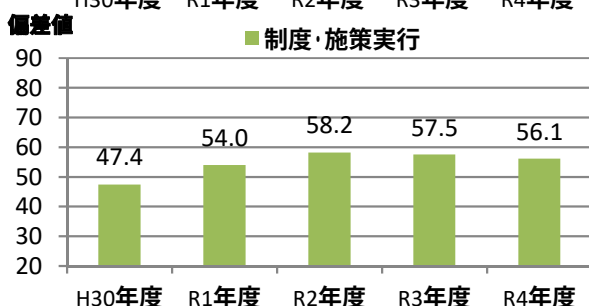
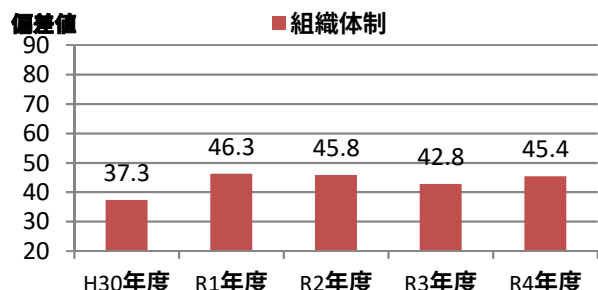
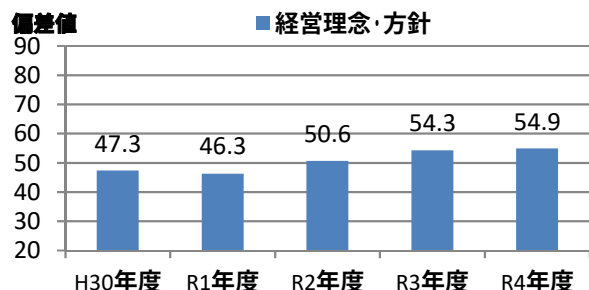
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

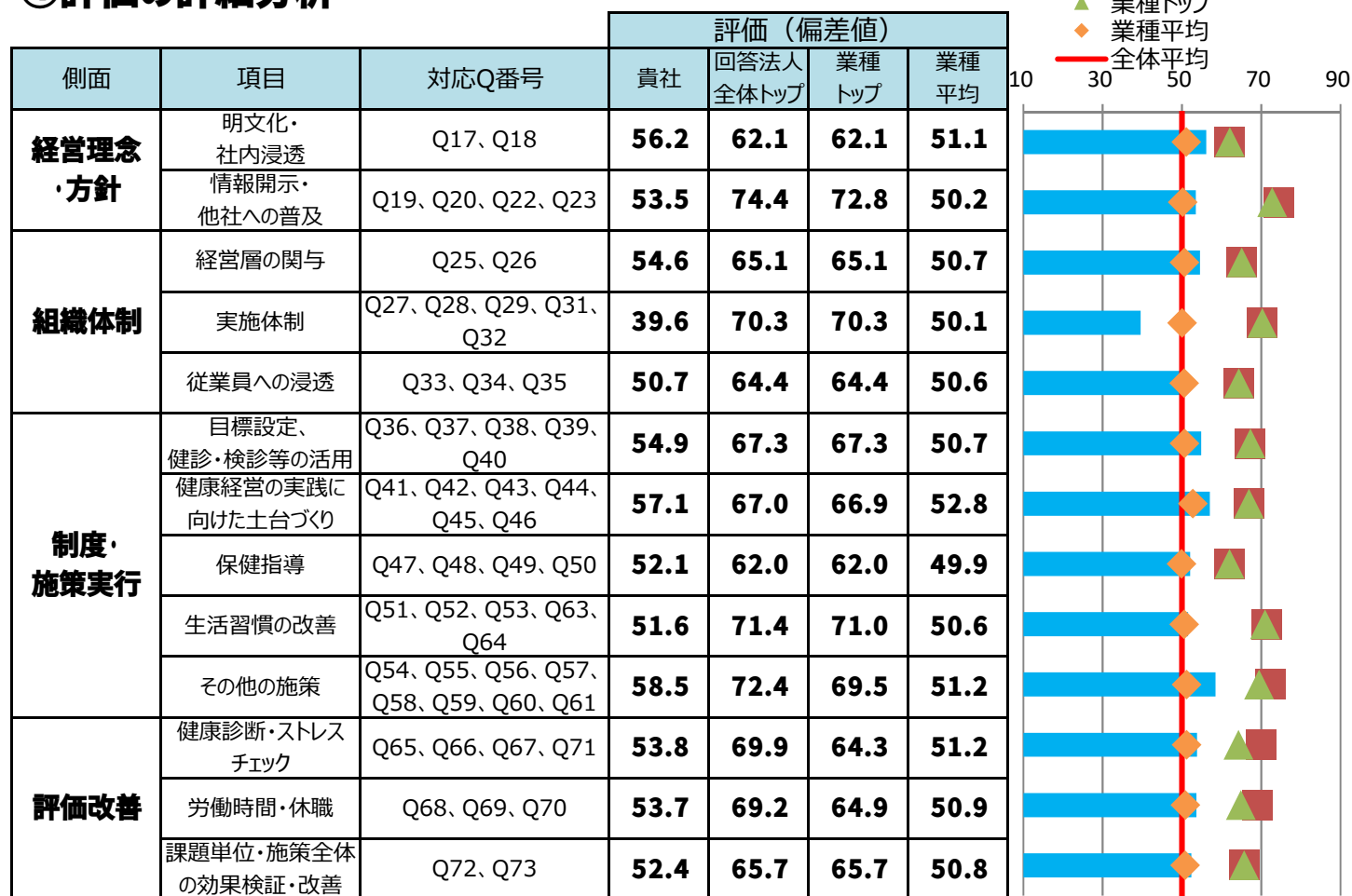
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1201~1250位 | 1351~1400位 | 1151~1200位 | 1301~1350位 | 1301~1350位 |
| 総合評価      | 45.6       | 49.1(↑3.5) | 52.2(↑3.1) | 52.3(↑0.1) | 52.9(↑0.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>「健康経営推進プロジェクト」を組織し「活きいき健康ニッセイコム！」のスローガンを掲げる。健康経営のPDCAを回しながら「活きいき健康ニッセイコム」のもと、「健康を大切にす文化」とすること。その人財たる個々人全員が個性や能力を最大限に発揮し、明るく活き活きと笑顔で仕事ができる職場環境を整備し、皆さんとその家族の幸福のために健康の保持・増進ができる「健康経営」に積極的に推進すること。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 定期健診100%受診の促進や二次検診受診率の向上、有所見者への適切な組織的対応などを図ります。また家族健診の受診率向上にも努め、社員とその家族の健康を促進します。ストレスチェックの活用、eラーニング・集合研修セミナーなどを通じたセルフケア・ラインケアを積極的に推進します。また休業復職時のプログラムを設置し、上司、産業医などの連携による円滑な職場復帰活動を支援します。                         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.nisseicom.co.jp/company/health-management.html">https://www.nisseicom.co.jp/company/health-management.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 97.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 情報発信はyammerを、チャットやリモート会議はTEAMSを活用。組織、グループ、個人単位で利用 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年4回管理栄養士による食生活や栄養指導に関わる情報発信を実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | ラジオ体操（毎朝）           |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 20.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 58.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 51.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                   |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 特定保健指導の対象者が増加しており、重症化予防として特定保健指導の実施率を上げて行くことが必要となっている。Web環境での特定保健指導の対応ができておらず実施率に影響が出ていた。このWeb環境で特定保健指導を導入し指導を受け易くすることで実施率の向上を図る。 |
|               | 施策実施結果 | 対象者全員に、当社開発サービス「はらすまダイエット」で特定保健指導が受けられることを周知し特定保健指導の実施を促す。<br>結果、対象者106名の内、30名が特定保健指導を実施した。                                       |
|               | 効果検証結果 | 特定保健指導の実施により、健康保持増進への意識向上につながった。<br>2020年度の実施率は18%（14名）であったものが、2021年度は28%（30名）と上がり、2024年度までに50%の実施率を目指します。                        |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                  |
|               | 課題内容   | メンタルヘルス不調による休職者は減少状態ではあるが、今後も増加しないためにも発生予防としてセルフケアやラインケアを推進する必要がある。またテレワークが増えていることもあり、テレワーク時のメンタルヘルス対策も課題である。                     |
|               | 施策実施結果 | 産業医による「職場のメンタルヘルス」と題した講習会や、テレワーク時のメンタルヘルス対策の研修を実施した。講習会資料はいつでも閲覧できるよう社内ポータルに掲載している。                                               |
|               | 効果検証結果 | 講習会や研修会の実施でメンタルヘルス対策の理解を深めることができた。<br>メンタルヘルス不調による休職者は、2018年度22名から2021年度10名と減少している。ただし前年2020年度からは横ばい状態である。                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士通ネットワークソリューションズ株式会社

英文名：FUJITSU NETWORK SOLUTIONS LIMITED

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

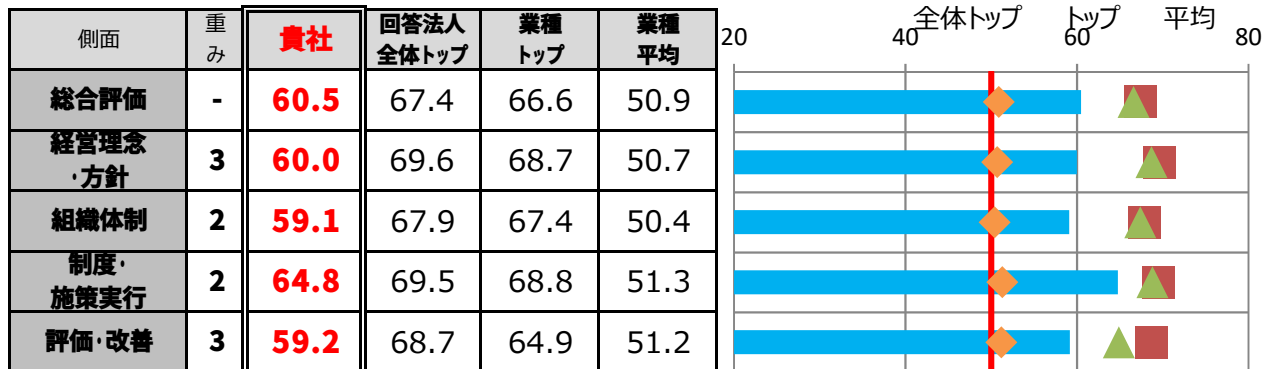
■所属業種：情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3169 社中**■総合評価： **60.5** ↓0.1 (前回偏差値 60.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



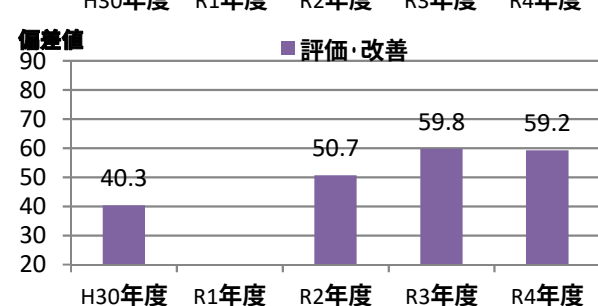
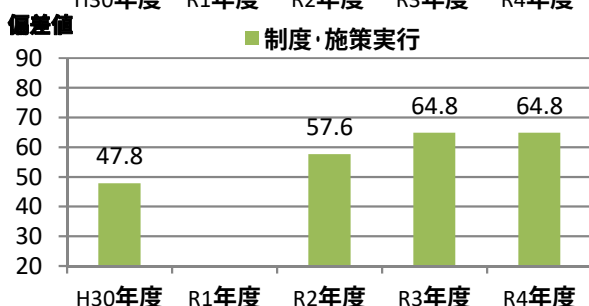
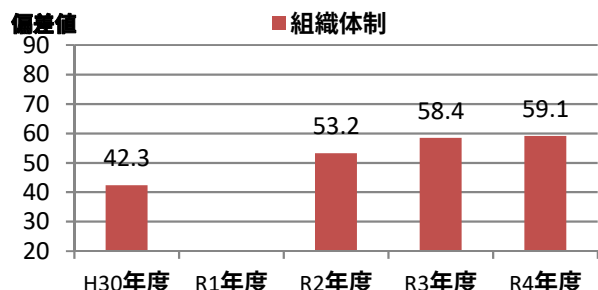
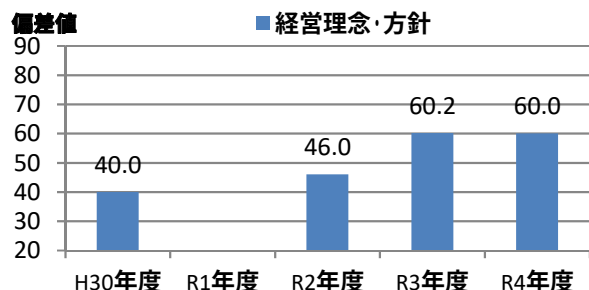
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

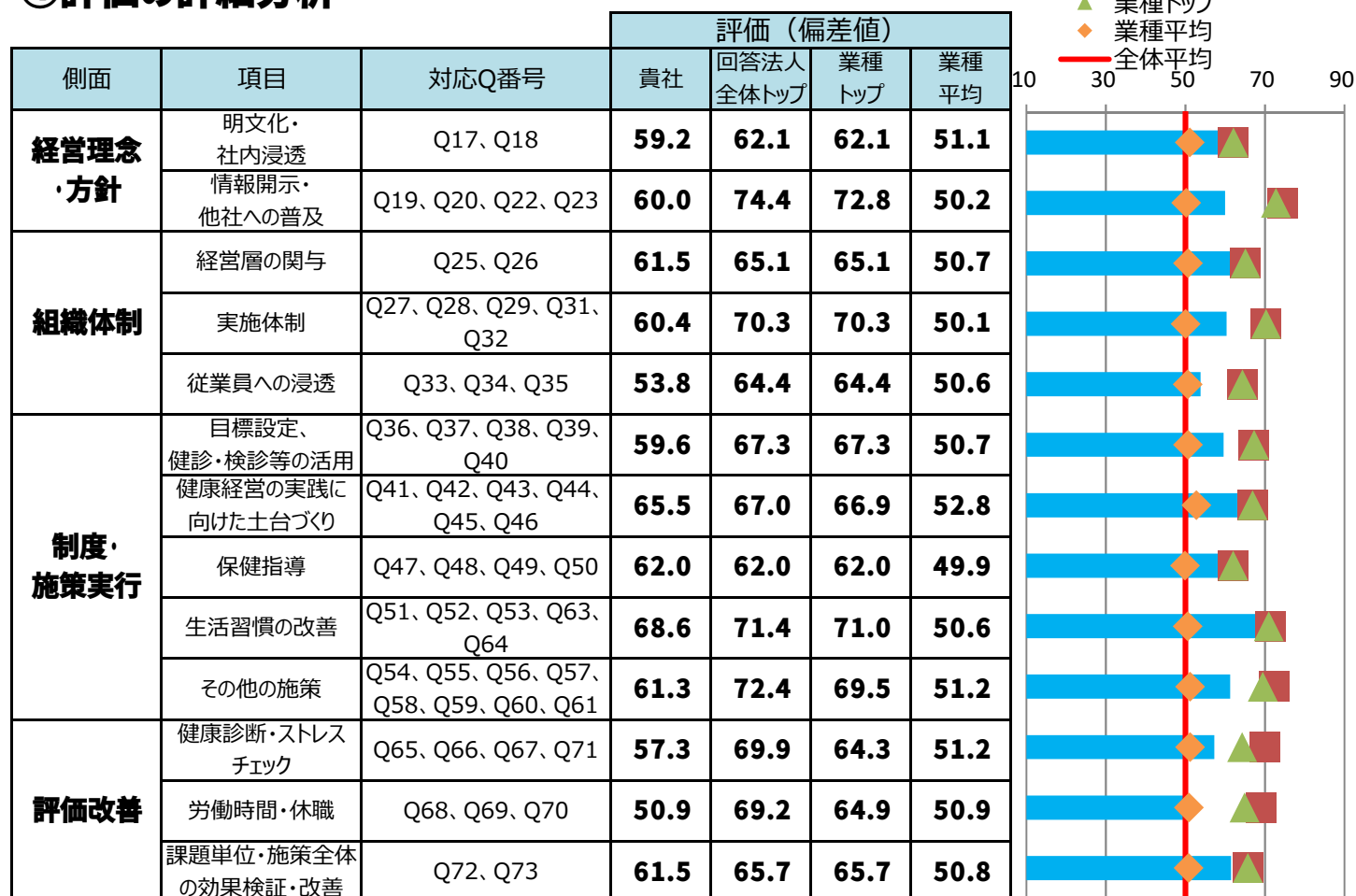
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1351～1400位 | -     | 1201～1250位 | 301～350位   | 451～500位   |
| 総合評価      | 42.9       | -     | 51.2(-)    | 60.6(↑9.4) | 60.5(↓0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>「社員とその家族のwell-beingに取り組み、社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことができる会社」を目指すうえで、社員のエンゲージメントを高めていくことが大きな課題である。                              |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 各種健康経営施策を実施し、社員の健康意識とエンゲージメントを高める。エンゲージメントスコアの目標を2022年に71%（2021年度実績は68%）と定め、年に2回、サーベイを実施し確認する。エンゲージメントを高めることで、生産性の向上だけでなく、社員のwell-beingにつながる |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                  |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <b>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</b><br><a href="https://www.fujitsu.com/jp/group/fnets/about/health/">https://www.fujitsu.com/jp/group/fnets/about/health/</a> |
| URL    |                                                                                                                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 46     | 回 | 8                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 92.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 月1回以上の1on1ミーティング実施にて上司部下のコミュニケーションを促進している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員食堂において、専門職が栄養管理している健康に配慮した食事を提供し、健康な食生活を支援している               |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 64.6                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 54.4 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年二回ウォーキングイベントを実施し、チームで楽しみながら参加することで、歩行習慣の定着を促している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 56.4 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 1.3 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 64.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 61.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 65.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルス感染症流行、新しい働き方「Work Life Shift」により生活環境、働き方が大きく変化した結果、コロナ禍前の2019年度以前と比較して、血糖等の検査結果の有所見者、メタボリックシンドローム該当者が増加し、生活習慣病発症リスクの増加しており、新しい生活環境、働き方に対応した生活習慣の改善が必要である。              |
|               | 施策実施結果 | 運動・食事・休養に関する情報提供（メルマガ、動画配信）やオンラインセミナーの実施、運動習慣の定着のためウォーキングイベントを開催し、様々な勧奨を行い参加率は56.4%（前年比+40.0%）となった。                                                                             |
|               | 効果検証結果 | 運動習慣の改善に取り組んでいる人は38.1%（前年比+13%）と増加。運動、喫煙等の生活習慣は改善傾向にあり、生活習慣改善の一定の効果は認められるが、メタボ該当者は25.1%（前年比+1.9%）といった状況をはじめとし、睡眠、飲酒など十分ではない部分もある。引き続き、生活習慣の改善・定着の取組みを強化する。                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 年次休暇取得の推進はワークライフバランスを向上させ心身のリフレッシュにも効果的であるとともに、休暇を取得することで、業務面においてもメンバー同士がサポートし合う仕組みや環境ができあがり、お互いの仕事の見える化に繋がる。また、2019年の働き方改革関連法により、年次休暇5日取得の義務化されたこともあり、年次有給休暇を取得しやすい環境作りが必要である。 |
|               | 施策実施結果 | 2022年度目標「個人10日以上、全社16日以上」を掲げ、推進。①個人毎に年度始まりに取得計画を作成。毎月予実管理を行い、計画的に取得。③年休取得推奨日を設けメリハリをつけながら業務する環境と整備。                                                                             |
|               | 効果検証結果 | 2022年度の全社年次休暇平均取得日数は、全社：8.7日となっている。前年同月比+0.8日の実績。下半期になると業務多忙となる社員が多くなるため、計画的に休みを取得できるように社内アナウンスを実施していく。                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立アドバンスシステムズ

英文名：Hitachi Advanced Systems Corporation

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

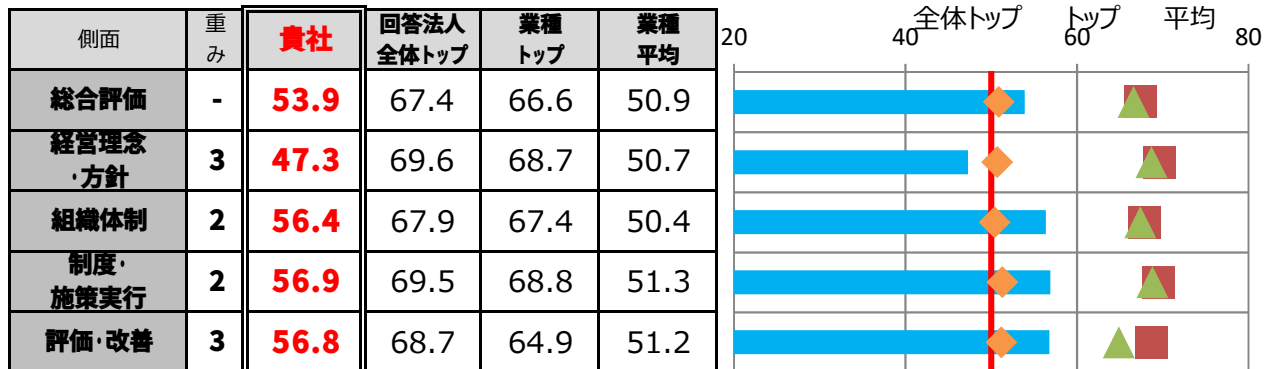
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1151～1200位 / 3169 社中

■総合評価： 53.9 ↑2.2 (前回偏差値 51.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



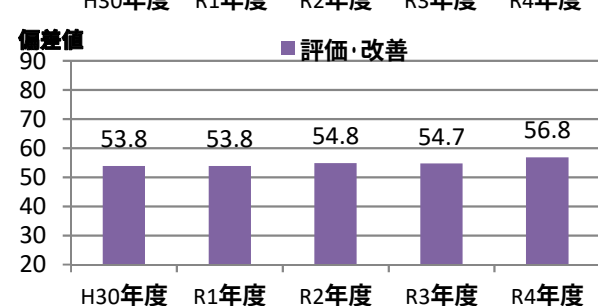
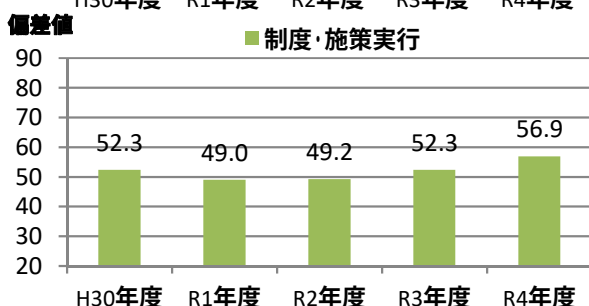
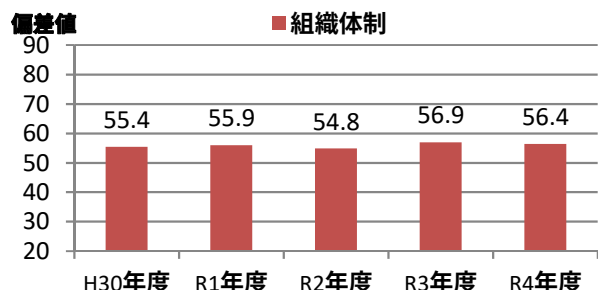
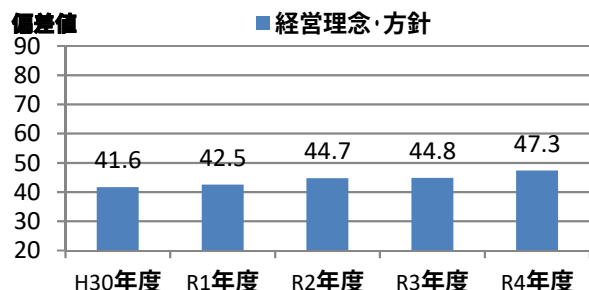
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

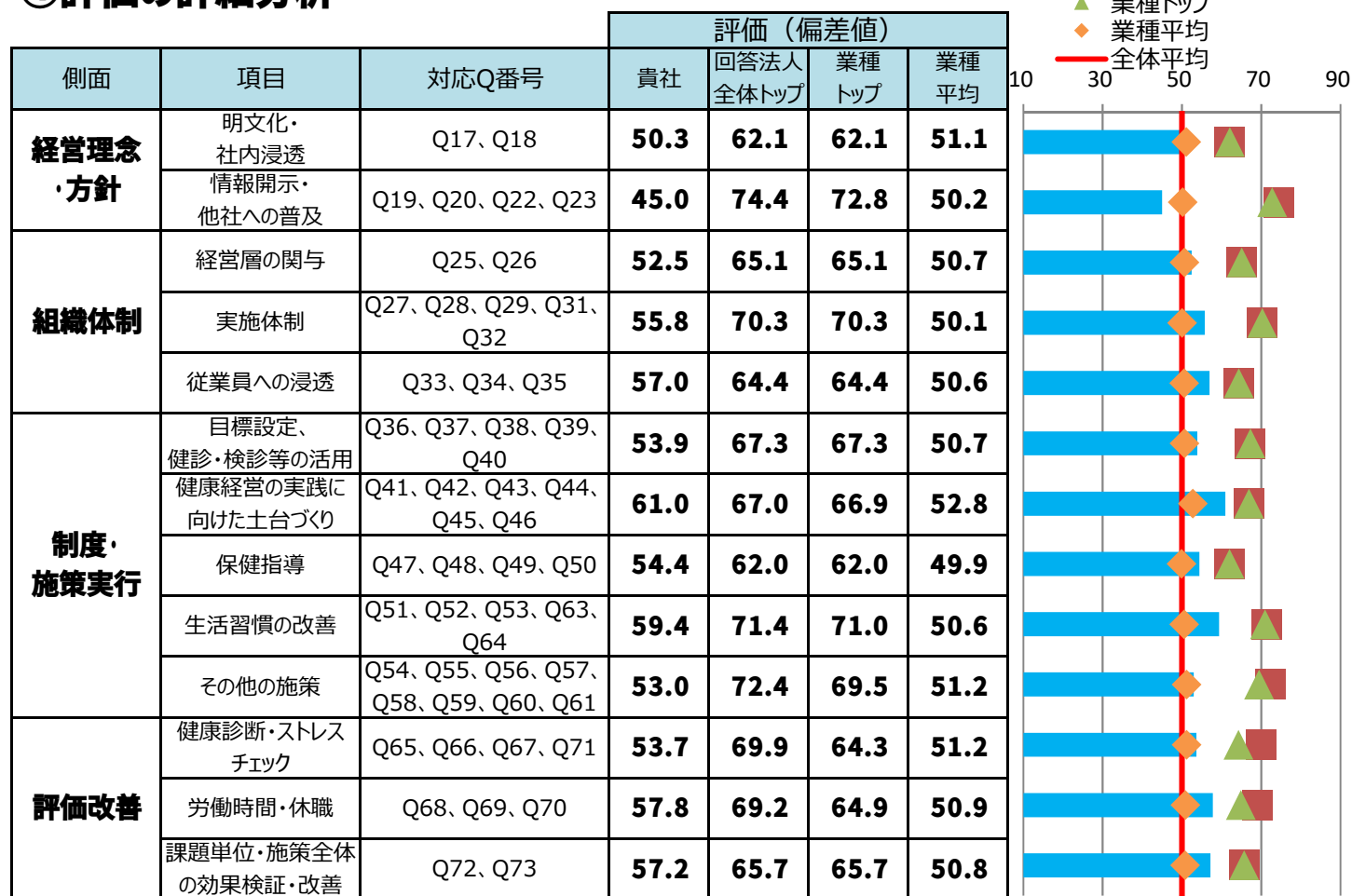
|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1001～1050位 | 1251～1300位 | 1301～1350位 | 1351～1400位 | 1151～1200位 |
| 総合評価      | 50.0       | 49.9(↓0.1) | 50.7(↑0.8) | 51.7(↑1.0) | 53.9(↑2.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                       |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>罹病率が日立グループ平均と比較し高く、従業員の心と体の健康を改善して、疾病罹病率を低減し、従業員のパフォーマンスを最大限に発揮できる環境を構築することが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>心と体の健康を保てる職場環境を整備することで、従業員が安心して長く働きたいと感じられる会社になることを期待している。</p> <p>具体的な指標として、疾病罹病率1.62を日立グループ平均疾病罹病率0.84へ低減させる。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                                         |
| URL    | <a href="http://hitachi-as.hpadm.hitachi.co.jp/about/kenko_keiei/index.html">http://hitachi-as.hpadm.hitachi.co.jp/about/kenko_keiei/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 36     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 99.6 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | ①健康増進イベントへの上位者への賞金付与②家族旅行への補助      |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員食堂メニューにカロリーや塩分量表示を実施。ローカロリーメニューの提供                           |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健保組合の健康ポータルにてバイタル登録、ウォーキングを実施。社内ウォーキング大会にて表彰・賞金提供。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 95.2 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 50.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 57.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 60.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容       | 2021年度衛生統計(罹病率推移)及び2018年度から2021年度休職者推移統計を分析。<br>①グループ全体と比較し、当社罹病率は約1.8倍と非常に高い。精神疾患(メンタル)罹病率(約1.9倍)、その他疾患(フィジカル)罹病率(約1.4倍)。<br>②精神疾患(メンタル)罹病率は昨年度1.33から1.18と改善方向にあるが高どまり。<br>③2022年メンタル(繰返し)やフィジカルの疾患休業者が低減できない。 |
|               | 施策実施<br>結果 | ①ラインケアの強化策を職場マネージャーと連携し実施中。<br>②フィジカル休業低減(日立健保、産業医療スタッフと連携強化)各人の意識向上のため生活指導強化。                                                                                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 | ①メンタルラインケア実施実績延べ58名実施。昨年より施策開始のため、メンタル新規休業防止効果を経過観察中。<br>②保険指導は9月から開始予定で、休職予兆早期検知で効果を認める。                                                                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防(インフルエンザなど)                                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容       | 新型コロナウイルスの変異株への置き換わりが進み、感染リスクが拡大し、体調不良者が昨年より多く発生している。                                                                                                                                                           |
|               | 施策実施<br>結果 | ワクチン接種の職域接種制度導入により、早期のワクチン接種率の向上を推進中                                                                                                                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 変異株の影響で、体調不良者の人数は減少していないが、重症者は発生しておらず、効果を認める。                                                                                                                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立システムズフィールドサービス

英文名：Hitachi Systems Field Services, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

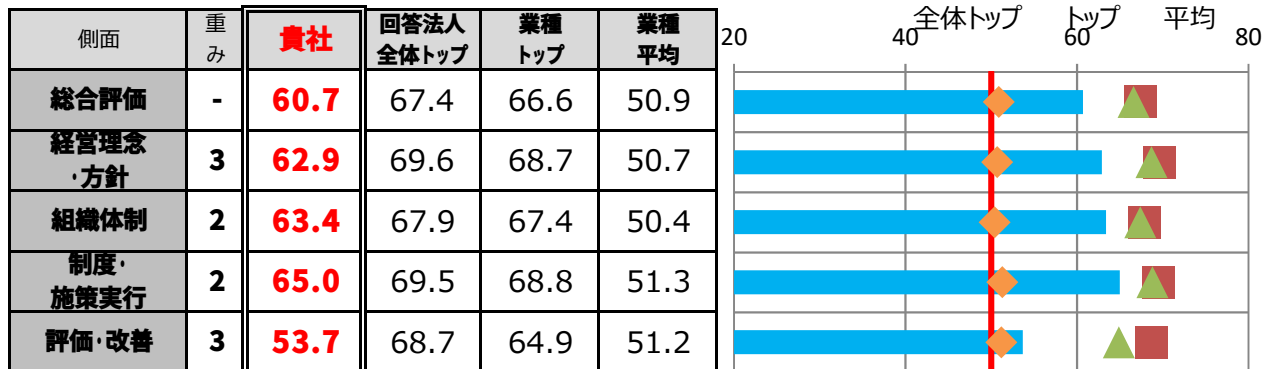
■所属業種：情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **451～500位** / **3169 社中**■総合評価： **60.7** ↑1.2 (前回偏差値 59.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



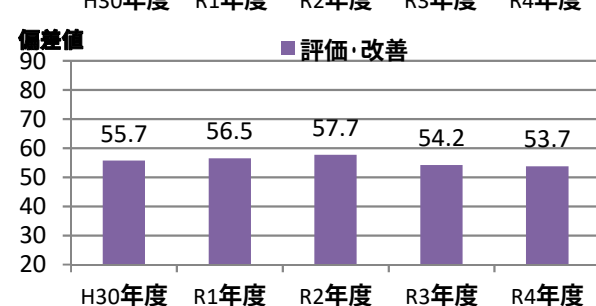
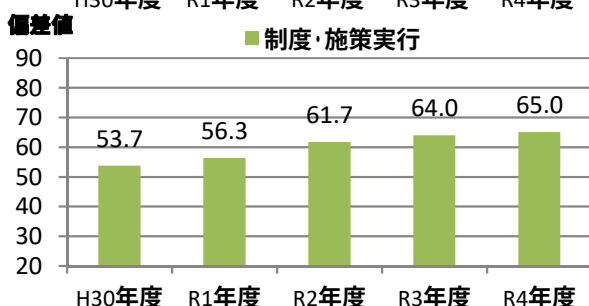
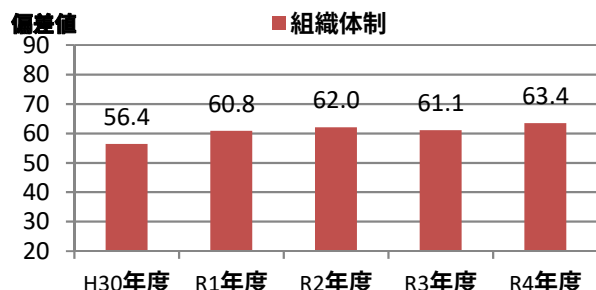
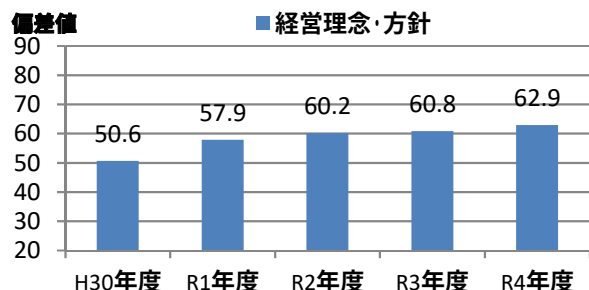
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

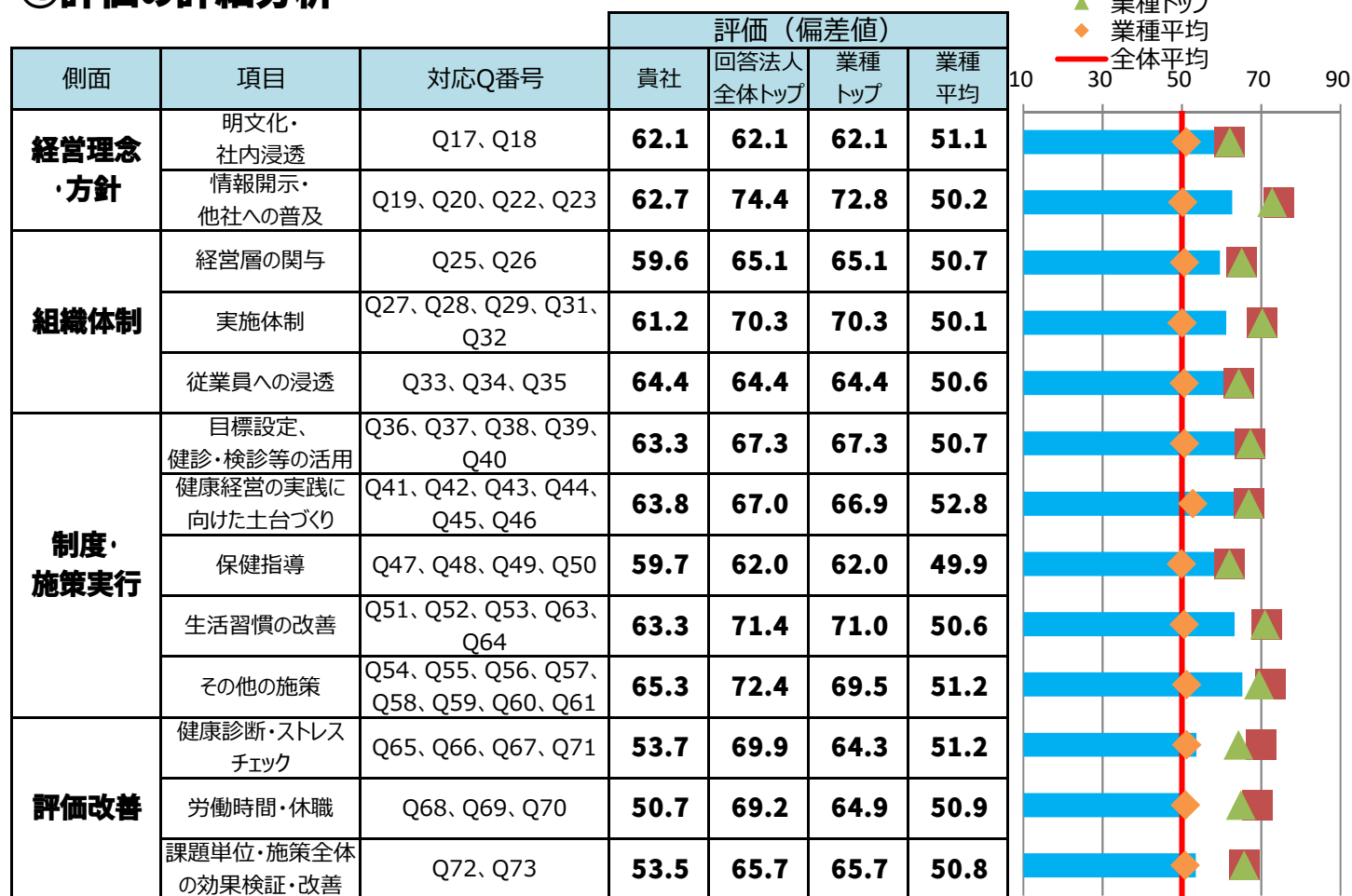
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 701～750位 | 551～600位   | 351～400位   | 451～500位   | 451～500位   |
| 総合評価      | 53.7     | 57.7(↑4.0) | 60.1(↑2.4) | 59.5(↓0.6) | 60.7(↑1.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>企業の社会的責任</b></p> <p>当社は社会機能維持等業務に携わっており、従業員の持つ技術力やノウハウの維持・向上、及び次世代へ継承することが重要となる。少子高齢化が進む中、確かな経験や技術力を持った社員が健康で安心して長く働いて頂く環境を実現すること、及び、その実現を通して、安定した新人採用により次世代への技術の継承を行い、当社の社会的責任を継続して果たしていくことできる環境の実現が課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員の定年等による会社離職後やご家族、パートナー会社も含め一生を通して心身ともに健康で安心して生活できる環境を創出し、従業員の満足度・パフォーマンスの向上、定年後もシニア社員として継続して当社で働いていきたいと思って頂ける動機付け、そして優秀な新規採用者の獲得を可能とする効果を期待している。加えて、技術力・ノウハウの維持・向上・伝承を円滑化し、さらなる社会への貢献を可能とする効果を期待している。</p>       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                      |
| URL    | <a href="https://www.hitachi-systems-fs.co.jp/corporate/info/csr/index.html">https://www.hitachi-systems-fs.co.jp/corporate/info/csr/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 15     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 22     | 回 | 14                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 上位上長との段飛び1対1対話、話し合いによる各職場の課題の把握と解決策の立案・実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                             |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 特定保健指導対象者の食生活改善に向けた外部機関によるアプリを提供、外部保健師とのリモート支援を実施 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリによる歩数データ登録、ウォーキングイベント参加、目標体重達成等に対し、獲得ポイントで記念品交付 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 99.2 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 8.7 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 2.3 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 63.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 63.8    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 63.5    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                             |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | メタボ該当・予備群率が増加傾向にあるため、身体的不調を発症するポテンシャルが高い従業員が増えつつある。まずは特定健診受診、特定保健指導実施等を中心に推進することで従業員をサポートする。                                                                |
|               | 施策実施結果 | 健保と連携し、生活習慣改善・メタボ化予防プログラムを継続実施、産業医・保健師による要フォロー者に対しリモート併用面談等で改善啓発を実施。<br>定健結果に基づく就業措置制限基準数値を明確化のセミナー実施。                                                      |
|               | 効果検証結果 | ①特定健診受診率（従業員）：2018年度(95.4%)→2019年度(97.0%)→2020年度(97.4%)<br>②特定保健指導の実施率（従業員）：2018年度(16.6%)→2019年度(17.1%)<br>→2020年度(26.9%)<br>(注) 2021年度集計値の判明は2022年12月頃を予定。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 「健康と安全はすべてに優先する」の基本姿勢のもと、継続的に労務管理および適正な勤務申告を徹底し、仕事とプライベートをしっかりと区別することで、健康の確保・メリハリのある働き方を実現していく必要がある。                                                        |
|               | 施策実施結果 | ①PC稼働時刻と勤務申告の連携ツール導入②正確な始業・終業時刻登録③業務外時間のPCシャットダウン④勤務届への具体的な差異理由登録⑤スマートデバイス利用時の取扱徹底、徹底不足部署を経営会議等で報告。                                                         |
|               | 効果検証結果 | 年間時間外労働時間実績<br>2019年度(前年比▲0.5H)、2020年度(前年比▲3.3H)、2021年度(前年比▲0.4H)<br>2022年8月現在(前年比▲2.3H)                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エヌ・ティ・ティ・エイ・ティ・システムズ株式会社

英文名：

■加入保険者：通信機器産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

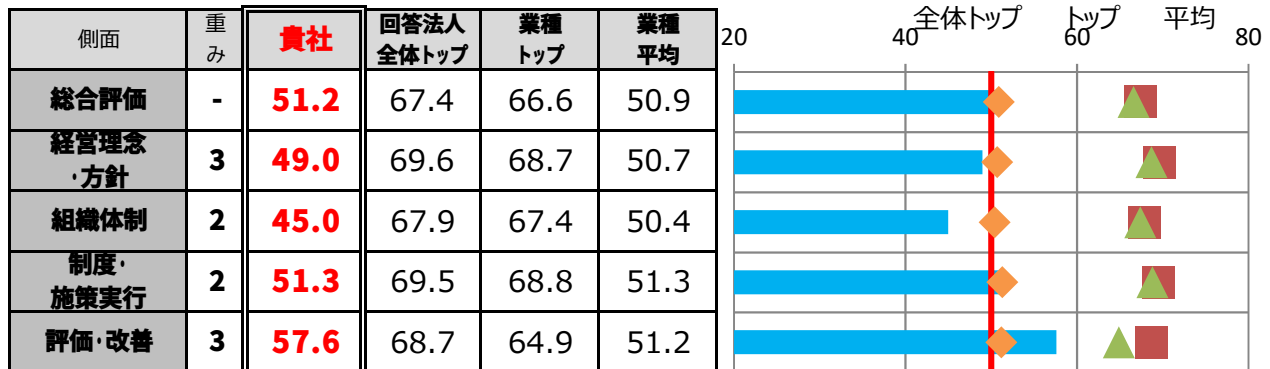
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1501～1550位 / 3169 社中

■総合評価：51.2 ↓0.4 (前回偏差値 51.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



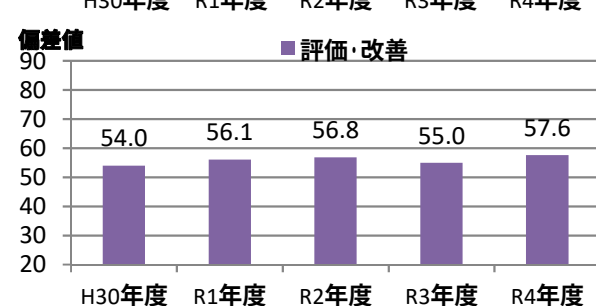
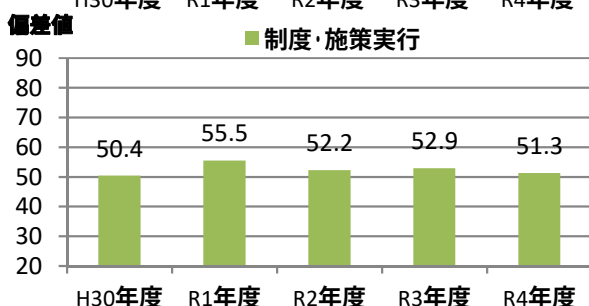
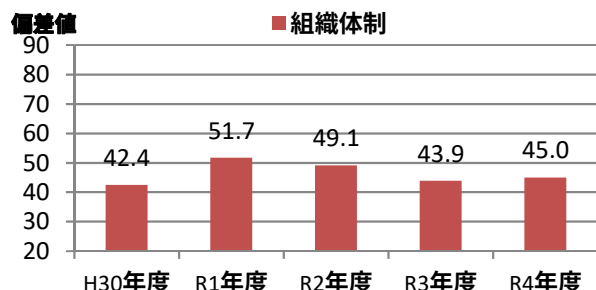
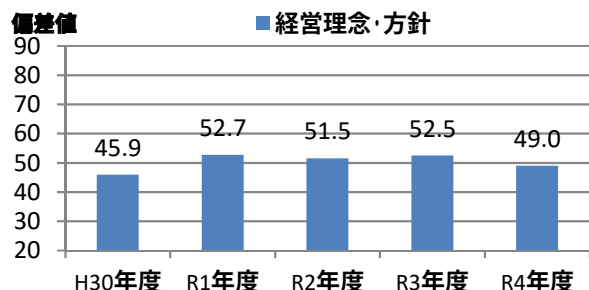
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

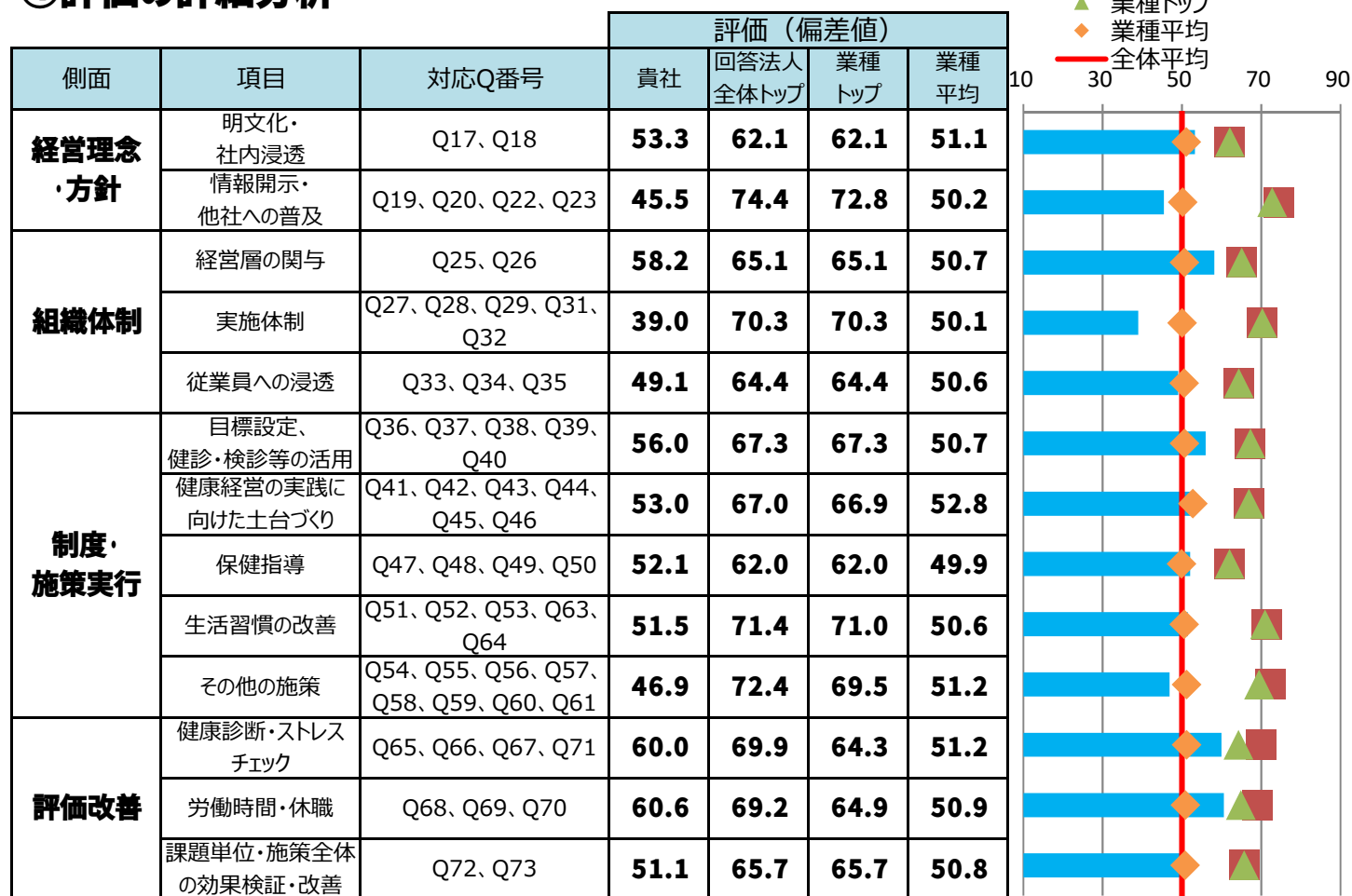
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1101～1150位 | 901～950位   | 1101～1150位 | 1351～1400位 | 1501～1550位 |
| 総合評価      | 48.2       | 54.1(↑5.9) | 52.8(↓1.3) | 51.6(↓1.2) | 51.2(↓0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                             |
|------------------|-------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>在宅勤務が続き、会社への帰属意識や満足度が低下する恐れがある                |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員の能動的な健康経営への参加により帰属意識や満足度を満たし、ワークエンゲージメントの向上、優良な人材の確保を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.ntt-ats.co.jp/corporate/health.html">https://www.ntt-ats.co.jp/corporate/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 7      | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 63     | 回 | 28                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 91.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                             |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供    |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社内チャットアプリを整備し、いつでも社員同士がコミュニケーションをとれるようにしている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康的なオフィス置き総菜の利用サービスを提供している                                     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康経営施策として運動習慣プログラムを企画し支援をしている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.0 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 60.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                  |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                        |
|               | 課題内容       | 在宅勤務制度の浸透に伴い、運動不足・生活習慣病のリスクが高まった                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康経営施策として取り入れた運動推奨プログラムや、動画配信で運動を促した結果、モチベーションと継続が認められた                          |
|               | 効果検証<br>結果 | 健康経営施策の終了時アンケートにて、参加者の58%が「変化があった」又は「生活習慣を見直すきっかけとなった」等と回答があり、満足度に繋がっていることを確認した。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                             |
|               | 課題内容       | 新型コロナウイルス感染症の拡大に加え、インフルエンザの流行が事業継続のリスクとなり得た                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | インフルエンザ予防接種の社内接種を実施。ワクチンの接種時間は勤務と見なした。                                           |
|               | 効果検証<br>結果 | インフルエンザ罹患者は全社を通じ0人であった。                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: コニカミノルタ情報システム株式会社

英文名:

■加入保険者: コニカミノルタ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

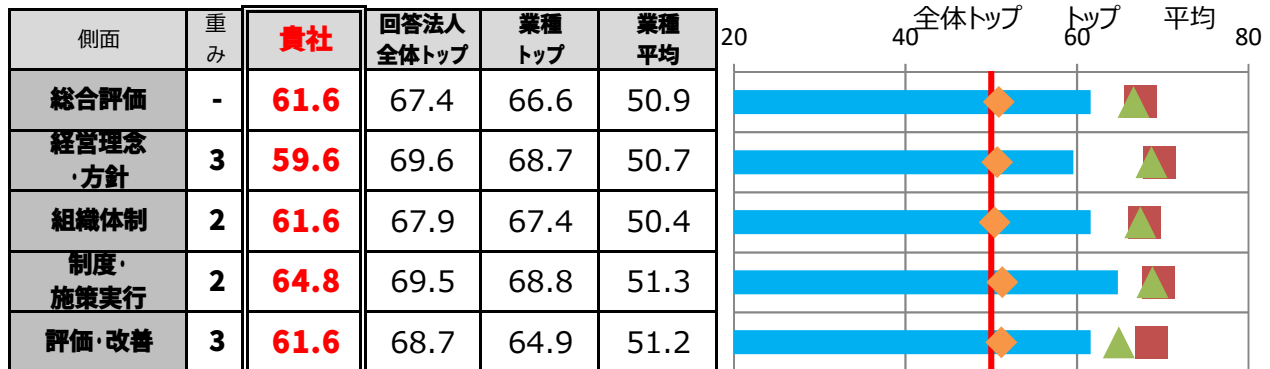
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 3169 社中

■総合評価: 61.6 ↑1.2 (前回偏差値 60.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



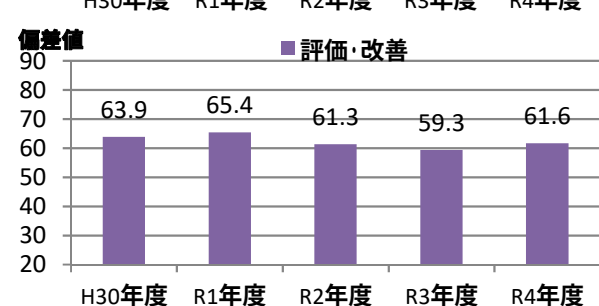
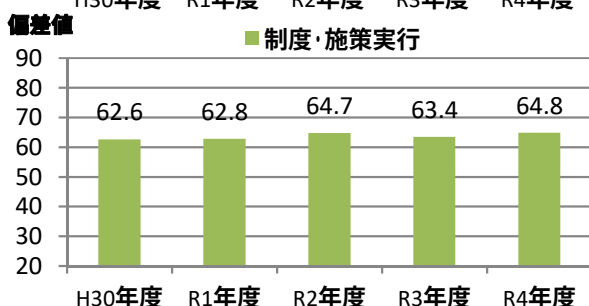
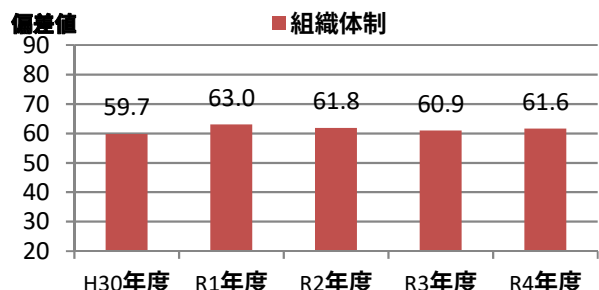
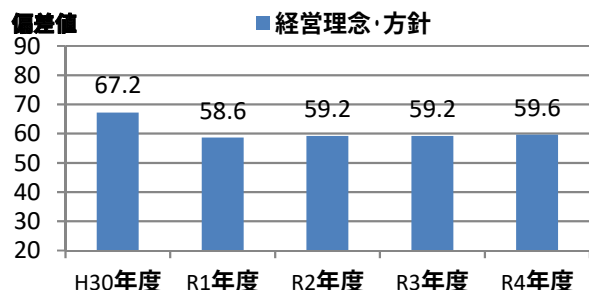
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

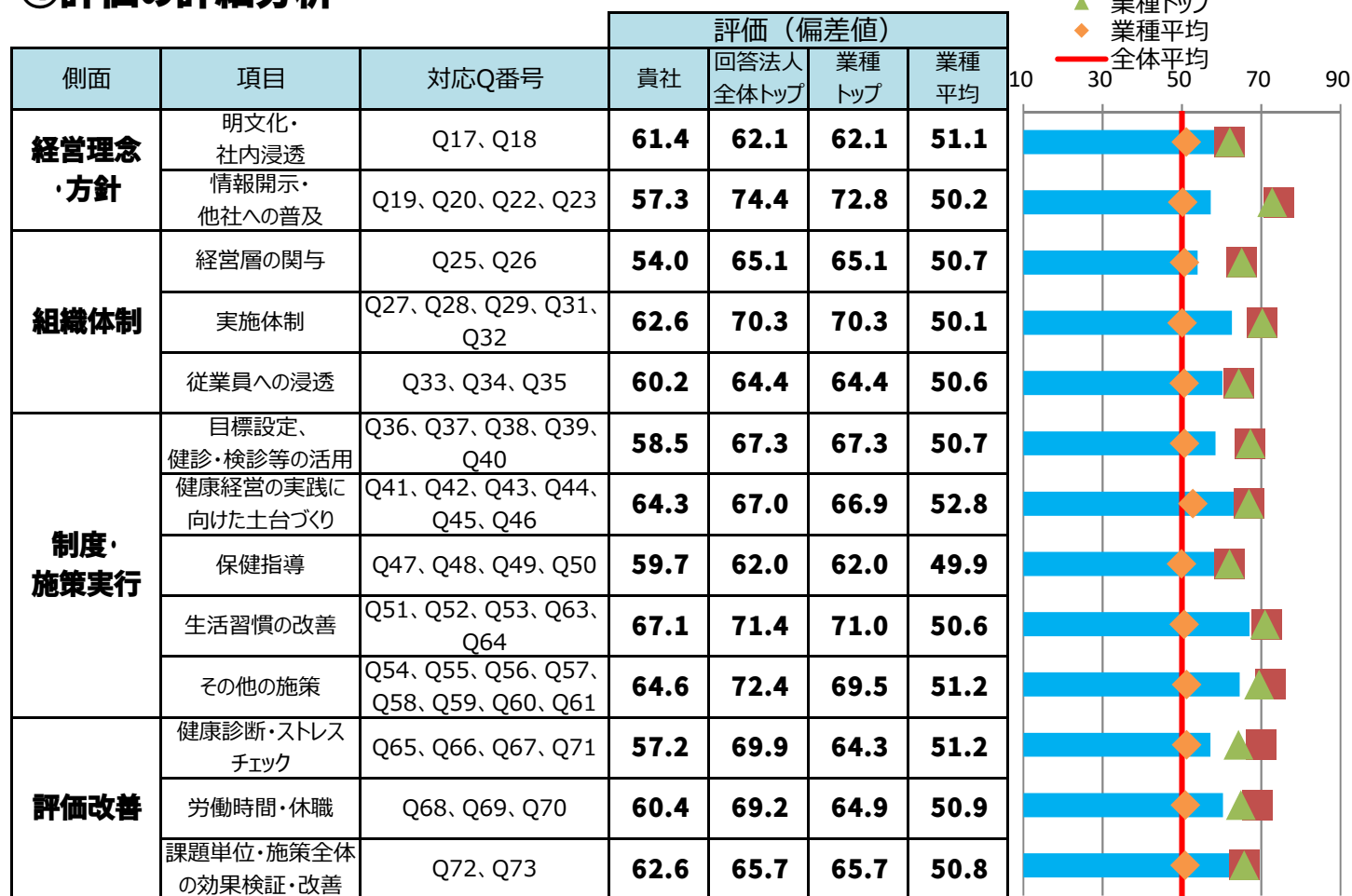
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度  | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|---------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 51~100位 | 151~200位   | 201~250位   | 351~400位   | 301~350位   |
| 総合評価      | 63.7    | 62.4(↓1.3) | 61.5(↓0.9) | 60.4(↓1.1) | 61.6(↑1.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社   | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>定期的実施している従業員満足度調査結果や、離職者の状況、IT人材の採用環境の激化などから、安定した事業継続には、従業員のエンゲージメント向上が不可欠であると認識している。エンゲージメントの向上には、上司・部下間、社員同士のコミュニケーションが重要であるが、リモートワークの普及により、双方向のコミュニケーションも限定的になっている中で、様々な手法による組織の活性化が強く求められている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 直近の従業員満足度調査での当社のエンゲージメントスコアは10段階で5.8（年齢別では、20代6.5、30代5.6、40代5.6、50代5.9）で、国内コニカミノルタグループ平均の5.4より高いものの、満足できる水準には至っていない。このため、特に会社の将来を担う20～30代を中心にICTを活用したコミュニケーション促進策を展開し、エンゲージメントの向上（目標は6点台）による組織活性化を目指す。             |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.konicaminolta.jp/about/corporate/group/hjs/health-management/index.html">https://www.konicaminolta.jp/about/corporate/group/hjs/health-management/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 45     | 回 | 13                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.6 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 新規入社者を中心に、趣味等を紹介し合い、つながるきっかけ・交流の場を提供。（1回5名程度で1h） |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 44.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食事習慣の悪い従業員を対象に、食事習慣改善アプリ＆サイト「あすけん」の活用推奨と特別イベントを実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.8                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 65.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康管理システムを活用した「歩け歩け運動」を展開。歩数計・スマホアプリ無料展開。インセンティブ付与。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 67.2                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 24.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 5.5 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 4.6 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 66.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 62.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 63.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 66.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 2020年度の当社の喫煙率は24%で、コニカミノルタグループ平均の22.2%より高い状況にあったため、喫煙による健康被害や受動喫煙防止という観点に加えて、就業中の喫煙による離席時間を減らし、生産性向上につなげる意味からも、喫煙率の低下に向けた取り組みを本格的に開始。コロナ禍でリモートワークを中心とした働き方に変わる中で、喫煙回数や喫煙率の上昇を抑制するためにも、重要な取り組みだと認識している。 |
|               | 施策実施結果 | 20年4月から「構内・所定就業時間内全面禁煙」に踏み切るとともに、リモートワーク時に従業員が気分転換も兼ねて手軽に取り組めるストレッチによるリフレッシュ方法や業務環境改善のための案内を定期的に配信。                                                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 喫煙者がつい煙草に手が伸びがちなりリモートワーク主体の環境下にもかかわらず、上記施策の効果として、「煙草を習慣的に吸っている人の割合」は、2020年度の24.0%から2021年度は23.5%と0.5%減少した。また、コニカミノルタグループ平均を下回る喫煙率までは至っていないものの、喫煙による離席損失金額は年間で約31万円改善し、生産性のアップにつながっている。                  |
|               | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 2020年度の「睡眠で休養が十分に取れていない人の割合」は34.8%で、グループ平均に対して+1.3%と相対的に悪い状況にある。睡眠は、従業員の生産性やメンタル不調と深い関連があり、質の良い睡眠をとることには、心身の良好なバランスを保つだけでなく、業務効率や成果に直結するため、この状況を改善して従業員の生産性を引き上げ、高いパフォーマンスとワークライフバランスの改善につなげたいと考えている。  |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 3次元型睡眠尺度チェックシートを用いて、位相、質、量の3側面から自身の睡眠の特徴や課題を各自が認識した後で、睡眠セミナーへの参加や快眠のためのフィットネス動画の視聴を通して、改善に取り組んだ。                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 上記対策により、2021年度の「睡眠で休養が十分に取れていない人の割合」は33.0%となり、2020年度から1.8%減少（改善）した。また、コニカミノルタグループ平均よりも1.9%低い（良い）数値となり、グループ会社の中でも上位に食い込むことができた。                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 I S T ソフトウェア

英文名: IST-Software Co.,Ltd.

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

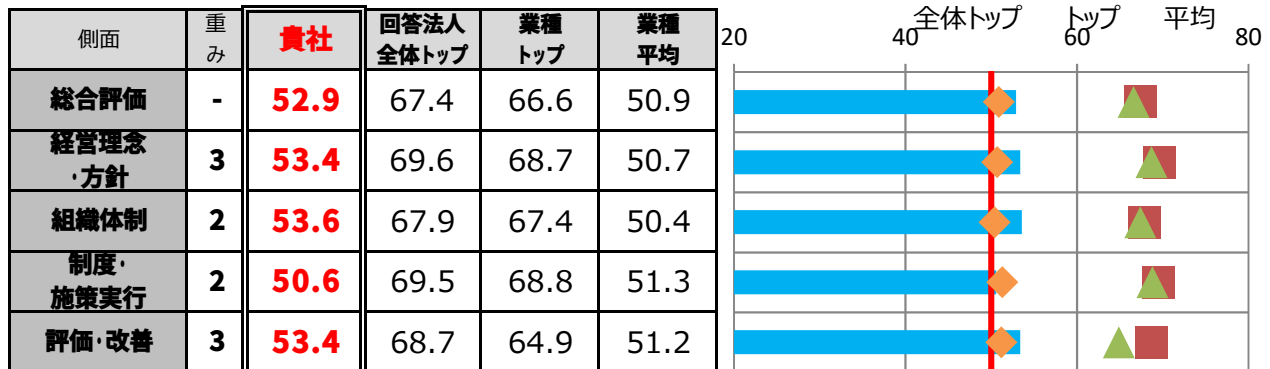
■所属業種: 情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位: **1301~1350位** / **3169 社中**■総合評価: **52.9** ↓0.4 (前回偏差値 53.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



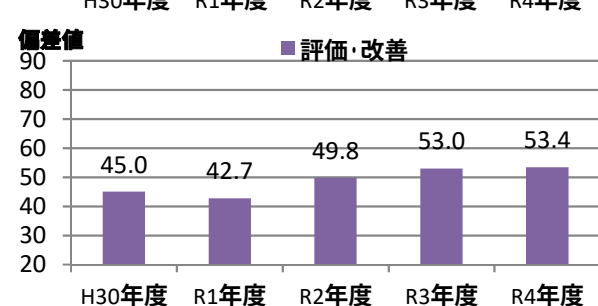
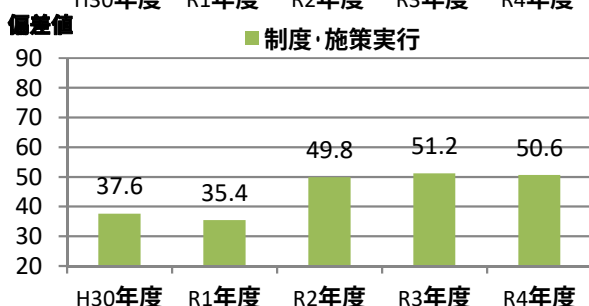
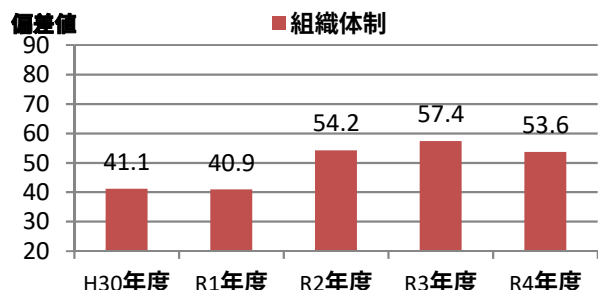
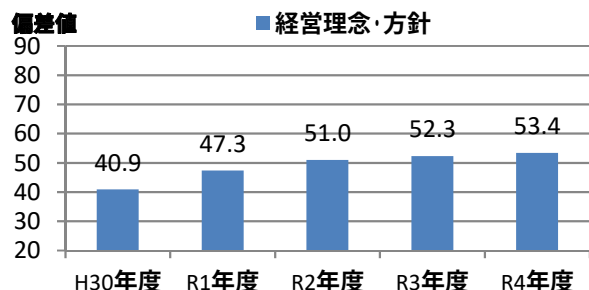
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

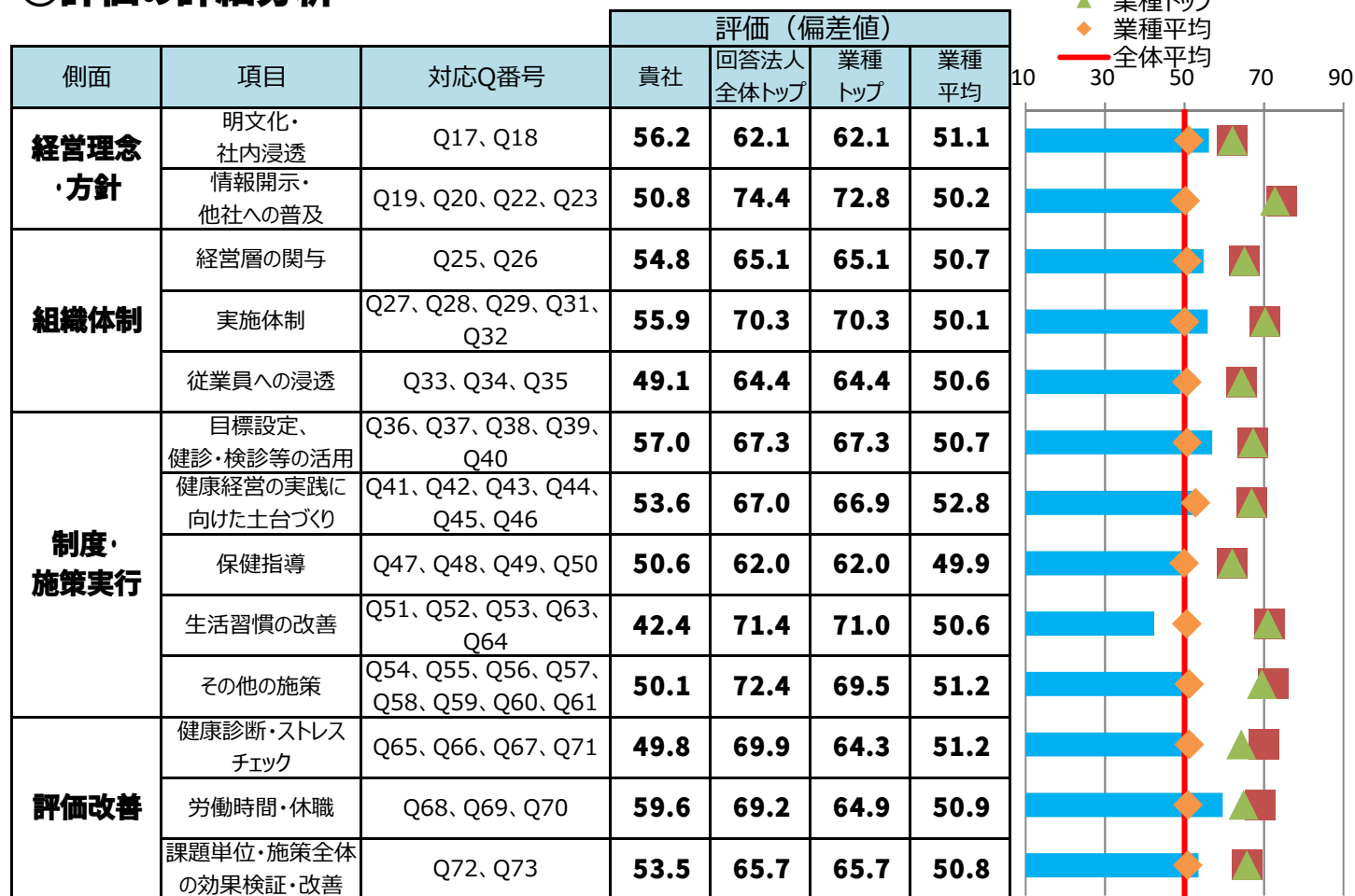
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1401~1450位 | 1751~1800位 | 1251~1300位 | 1151~1200位 | 1301~1350位 |
| 総合評価      | 40.8       | 42.3(↑1.5) | 51.0(↑8.7) | 53.3(↑2.3) | 52.9(↓0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                              |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>すべての社員が心身ともに健康で、その能力を十分に発揮できる職場づくり。                                                                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員が自らの健康管理、健康増進に努め、会社は社員・家族の健康増進をサポートするとともに、快適で働きやすい職場環境を整えます。一連の取組を通じ、エンゲージメントの向上・プレゼンティーズムの低減・アブセンティーズムの低減を達成することを期待しています。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <b>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</b><br><a href="https://www.ist-software.co.jp/?p=we-page-menu-1-3&amp;category=14571&amp;key=16346&amp;type=contents">https://www.ist-software.co.jp/?p=we-page-menu-1-3&amp;category=14571&amp;key=16346&amp;type=contents</a> |
| URL    |                                                                                                                                                                                                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 96.8 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 65.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内の情報共有やコミュニケーション促進のためチャットツールを導入しています。   |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | コミュニケーションの活性化、勤務時間中の運動不足解消を目的に立ち会議スペースを設置   |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 63.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 47.2    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                              |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容       | 残業時間は全社的には大幅に削減できているが、一部で長時間労働が発生し心身に不調を来すケースがある。労働時間管理を徹底し、早期に業務調整ができる体制が必要である。                                                                                                             |
|               | 施策実施<br>結果 | 事前申請等の時間外労働のルールを全社員に改めて周知した。週次、月次、年次で勤務状況を把握し、役員、部門長への連携を体系化した。                                                                                                                              |
|               | 効果検証<br>結果 | 労働時間は大幅な変化はないものの、コロナ禍による在宅勤務の増加により、就業時間が延びる傾向も見られたためやや増加の傾向となった。同様に休暇取得機会・意欲の減少の傾向もみられ有休所得率はやや減少となった。運動習慣者比率、適正体重維持者率は運動不足等により2020年度悪化の傾向がみられたがやや回復の兆候が見られる。労働時間管理の意識向上、ヘルスリテラシー向上を引き続き推進する。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                                                              |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                                                              |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                                                                              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 K S K テクノサポート

英文名:

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

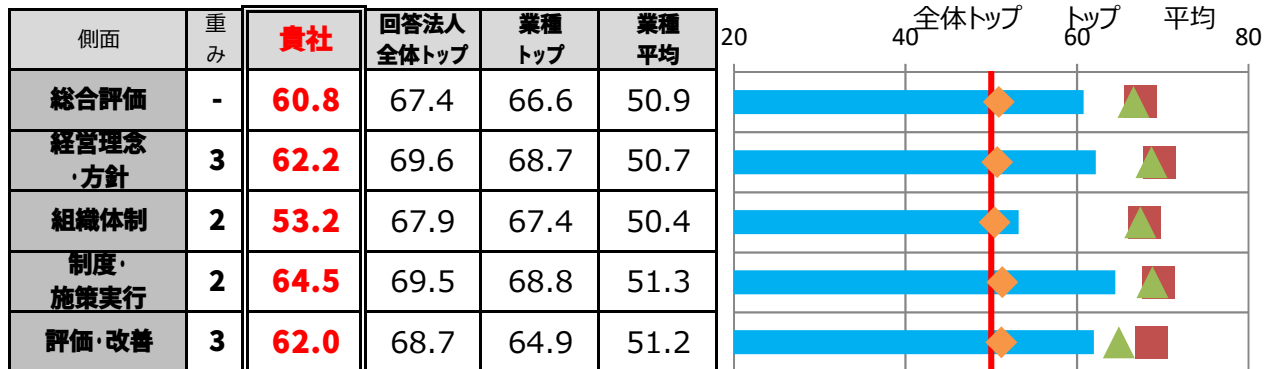
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 3169 社中

■総合評価: 60.8 ↓1.0 (前回偏差値 61.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



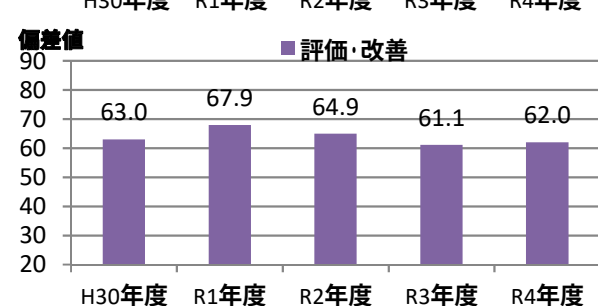
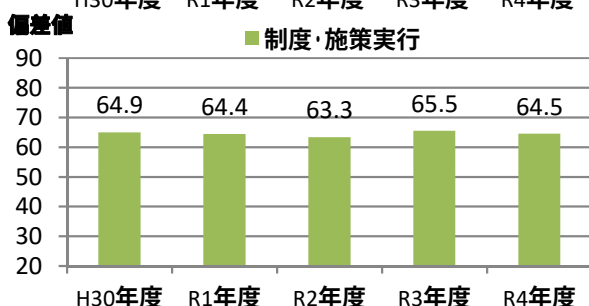
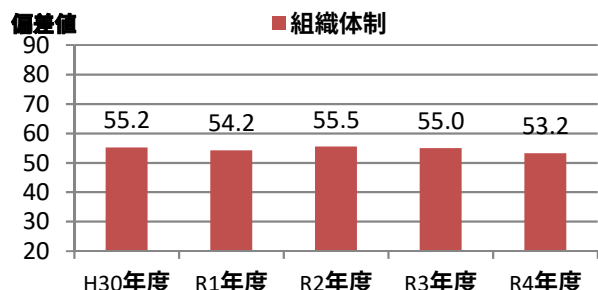
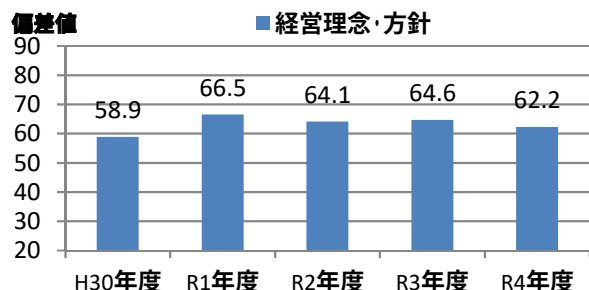
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

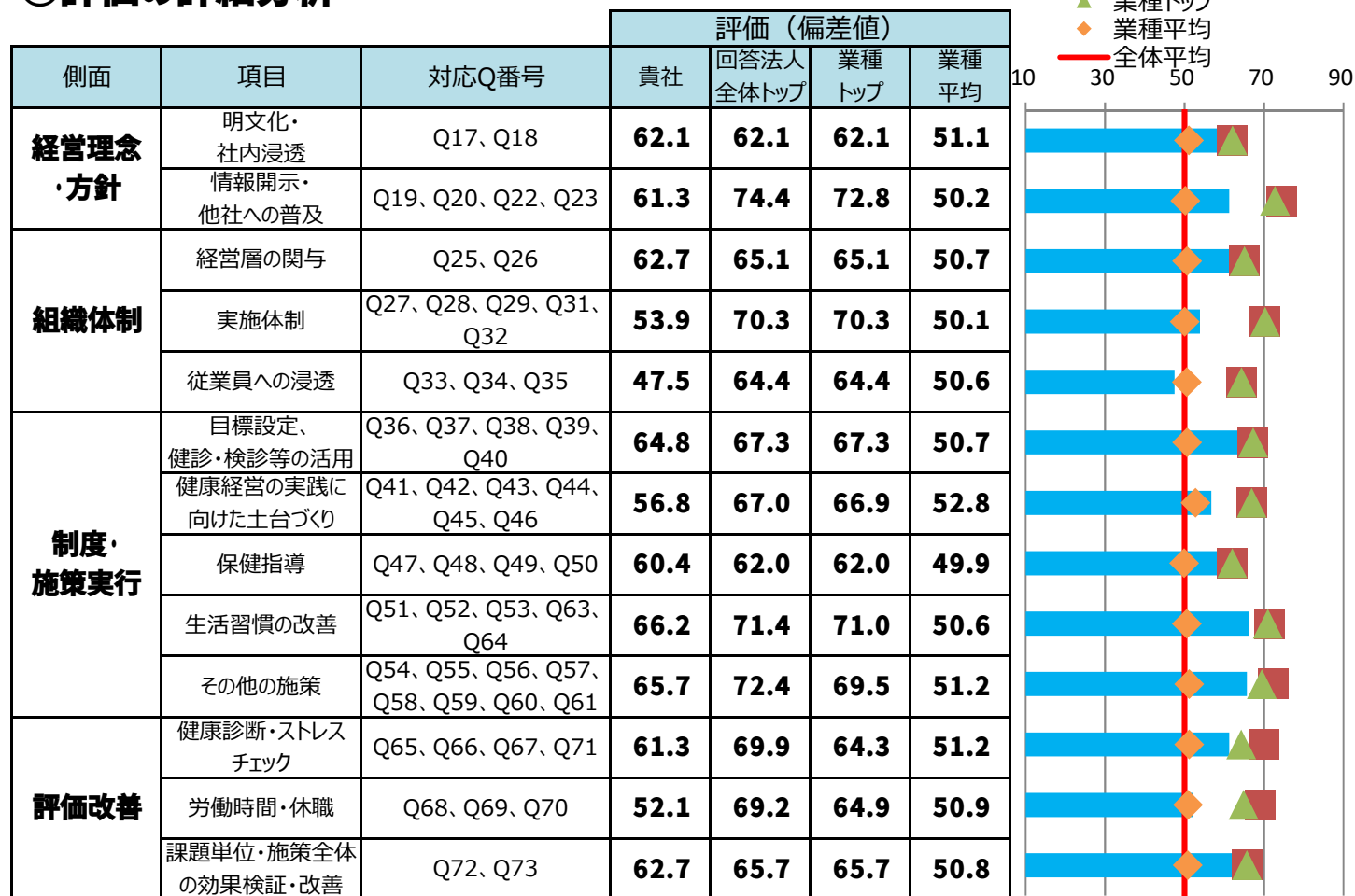
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 201~250位 | 51~100位    | 151~200位   | 201~250位   | 451~500位   |
| 総合評価      | 60.8     | 64.0(↑3.2) | 62.5(↓1.5) | 61.8(↓0.7) | 60.8(↓1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>企業価値を高め長期的、継続的な成長を実現させることが重要な課題と捉えている。そのためには、その主体となる社員一人ひとりの心身両面の健康が不可欠であると考え、社員の健康維持・増進を実現することが必要である。</p>                                          |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員が自らの健康の維持・増進に努めヘルスリテラシーを向上させることで、企業生産性が向上することを期待している。2025年までに社員のヘルスリテラシー指標（CCHL尺度）を現在の3.6から4.0以上とすることを目標とし、その達成のためHP上で公開している相対的プレゼンティズム、アブセンティズム、エンゲージメントサーベイの結果改善を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.kts.ksk.co.jp/brand/ts_white500.pdf">https://www.kts.ksk.co.jp/brand/ts_white500.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>23</b> | 回 | <b>23</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |            |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>5.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供              |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | オンラインでの食事会支援制度にて飲食費用の補助を行い、コミュニケーションの活性化を促している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>53.5</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                        |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                    |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 野菜摂取を促すキャンペーンを定期的に実施し、野菜摂取率の向上を目指している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>20.1</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 健康促進プログラムに参加する社員へ、活動量計や専用Webサイトの提供等、運動促進の支援を行っている。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>47.7</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |            |   |
|-------|------|---------|------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>0.0</b> | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>8.0</b> | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>2.4</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 63.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 67.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 72.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 有所見率は全国平均よりも高い状態が続いており、2020年度は肥満、脂質、肝機能、血圧、血糖値の有所見率が悪化していた。受診率は2019年度より7.6%減少しており、要受診判定者の精密検査・治療等の受診を促進し、重症化予防のための対策が必要である。                                                                              |
|               | 施策実施結果 | 受診依頼及び報告を求める施策「エンジェルアシスト」により、2021年度受診率87.5%。上司の評価対象に実施状況追加。改善者ヘインセンティブ付与。生活指導及び血圧の有所見者に対し、自己測定の指導実施。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 前年度より受診率は6.9%増加。アンケート結果より、上司による受診機会の配慮や改善者へのインセンティブ付与等、7割以上の社員が施策への満足度を高く評価した。生活指導による社員のヘルスリテラシー向上により、有所見率が悪化していた肥満、肝機能において改善。高血圧者率は2%増加したものの、血圧の自己測定によりコントロール率は13.5%向上。受診率とヘルスリテラシー向上に繋がる施策効果は高いと考えられる。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | コロナ禍によりテレワークが増加したことによるコミュニケーションの低下や、相談しにくい環境が懸念された。コミュニケーションの低下はメンタル不調やエンゲージメントの停滞、仕事への活力の低下と関係すると考える。また、社内のメンタル不調者が増加傾向であり、テレワーク環境がその一因にもなりえることから、コロナ禍でもコミュニケーションを図ることが必要である。                           |
|               | 施策実施結果 | 感謝を伝えるsmileカードは16,428枚/年発行、オンライン食事は延べ1,290/年参加。新たにコミュニケーションツールを導入。                                                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 2021年度エンゲージメントサーベイは5.41に改善（2020年度 5.2）、相対的プレゼンティーズム0.97に改善（2020年度 0.94）、高ストレス者率8.9%の減少（2020年度8.4%）。アンケートでは、78%がオンライン食事会によってコミュニケーションが活性化したと回答。費用補助によってもオンライン食事会の実施回数が増加し、各指数の改善に繋がったと考えられる。              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ドコモCS九州

英文名:

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

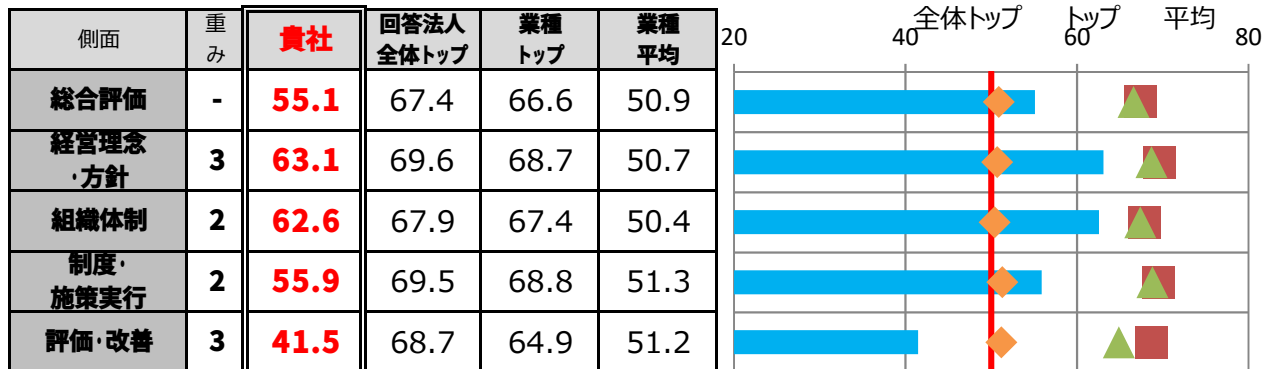
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 3169 社中

■総合評価: 55.1 ↓2.2 (前回偏差値 57.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



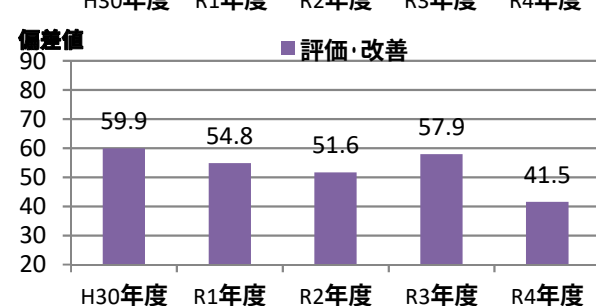
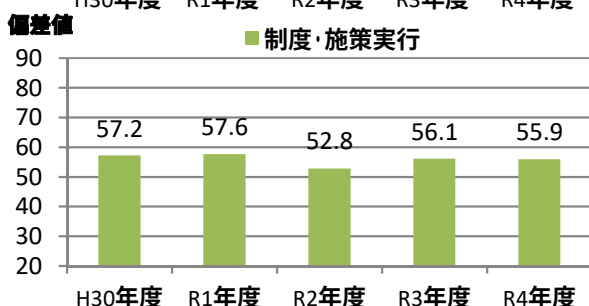
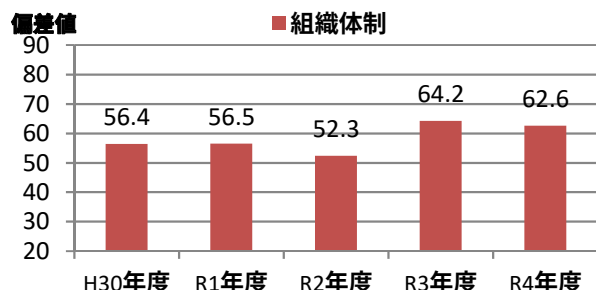
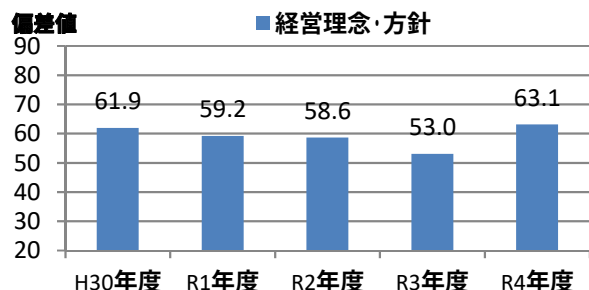
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

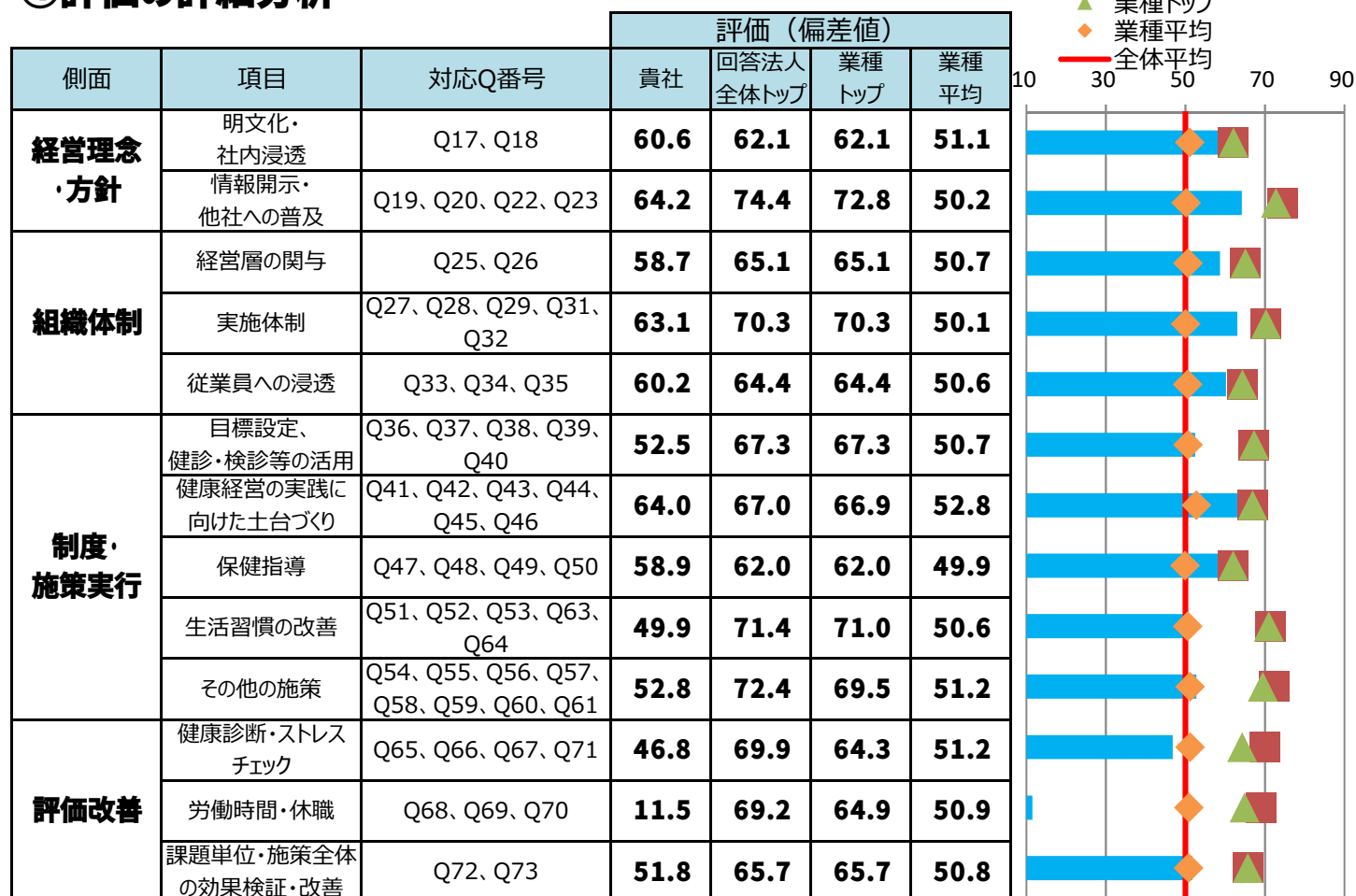
|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 301~350位 | 601~650位   | 951~1000位  | 701~750位   | 1001~1050位 |
| 総合評価      | 59.0     | 57.0(↓2.0) | 54.1(↓2.9) | 57.3(↑3.2) | 55.1(↓2.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>健康経営によりめざすものとして、プレゼンティーズムの減少、アブセンティーズムの減少を掲げているが、リモートワーク推進にあたり、従前に比較して運動不足、メンタルヘルス不調が増加してきており、社員の業務パフォーマンスに影響する可能性があることが、事業活動を行う上で課題である。</p>                                                           |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員一人一人のモチベーションを高め、生産性を最大化させること、ならびに企業価値の向上を期待している。実行するにあたり、経営戦略として位置づけ、「ドコモグループ健康経営目標(2023)」にて4つのKPIを設定している。</p> <p>① 特定保健指導対象者率14.5%以下<br/>         ② 特定保健指導完了率55%以上<br/>         ③ ストレスチェック受検率98.5%<br/>         ④ 非喫煙率88%以上</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | CSR報告書                                                                                                      |
| URL    | <a href="https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/report/">https://www.docomo.ne.jp/corporate/csr/report/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>52</b> | 回 | <b>2</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>84.9</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | Slackに社員同士の交流や相談チャンネルを提供している             |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 時間栄養学に基づいた食事時間や食事量を管理する     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 運動アプリを提供し、2か月のイベント期間を設けることで、運動習慣の創出ならびに定着化を図った。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>53.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 33.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 35.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 55.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                          |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                         |
|               | 課題内容       | メンタル不調者の増加に伴い、未然に対象予備軍を防ぐ必要がある。                                                                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | メンタル不調との関わりの深い睡眠に焦点を当て睡眠サーベイを社員6,755名に実施。抑うつ度・不眠度を調査し、ハイリスク対象者1,010名に対して睡眠改善セミナー、希望者への個別の改善プログラムを実施。                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | メンタル不調の対象となる可能性のある対象者1,010名のうち、9割の社員が抑うつ度正常～軽度まで改善でき、未然にメンタル不調予備軍への介入ができた。また、対象以外の社員についても、睡眠に関する知識向上や質の改善のための動画や資料を配信することで、生産性の向上へつながった。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                        |
|               | 課題内容       | リモートワーク下におけるコミュニケーション不足ならびに運動不足                                                                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | フィットネスアプリ利用によるオンライン組織対抗運動イベントの実施                                                                                                         |
|               | 効果検証<br>結果 | 運動習慣、体重の変化、会社を好きになったコミュニケーション等を確認中                                                                                                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ANAテレマート株式会社

英文名: ANA TELEMART CO.,LTD

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

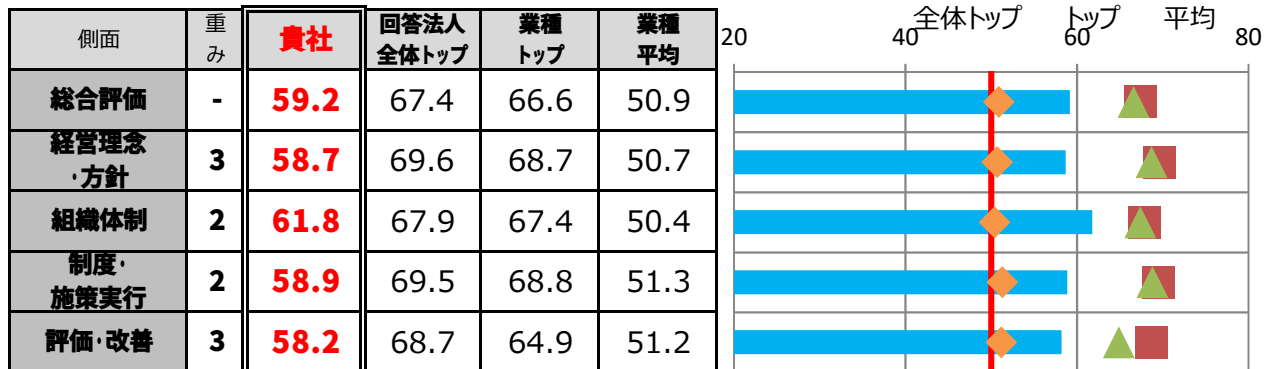
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 601~650位 / 3169 社中

■総合評価: 59.2 ↓0.9 (前回偏差値 60.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



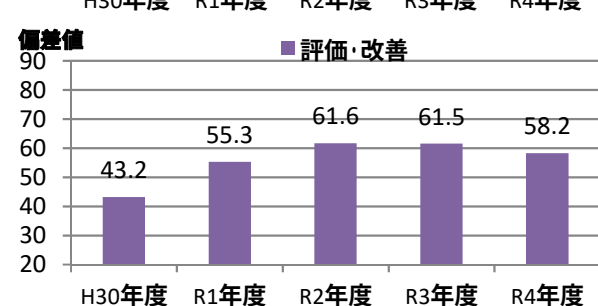
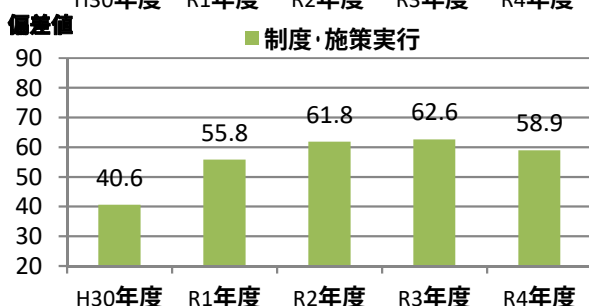
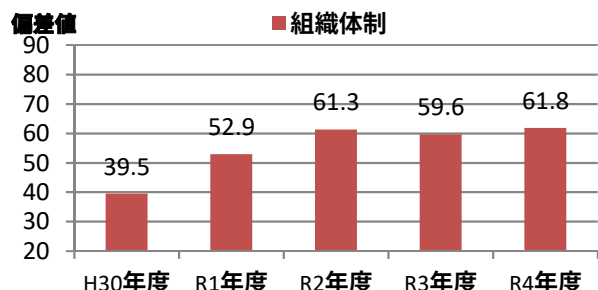
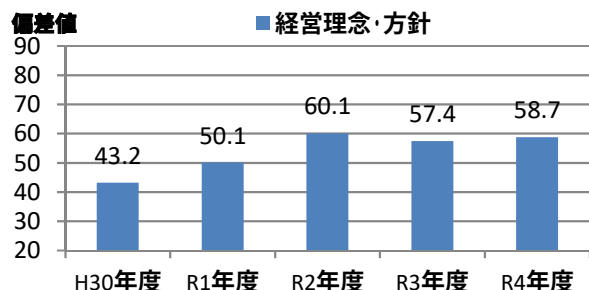
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

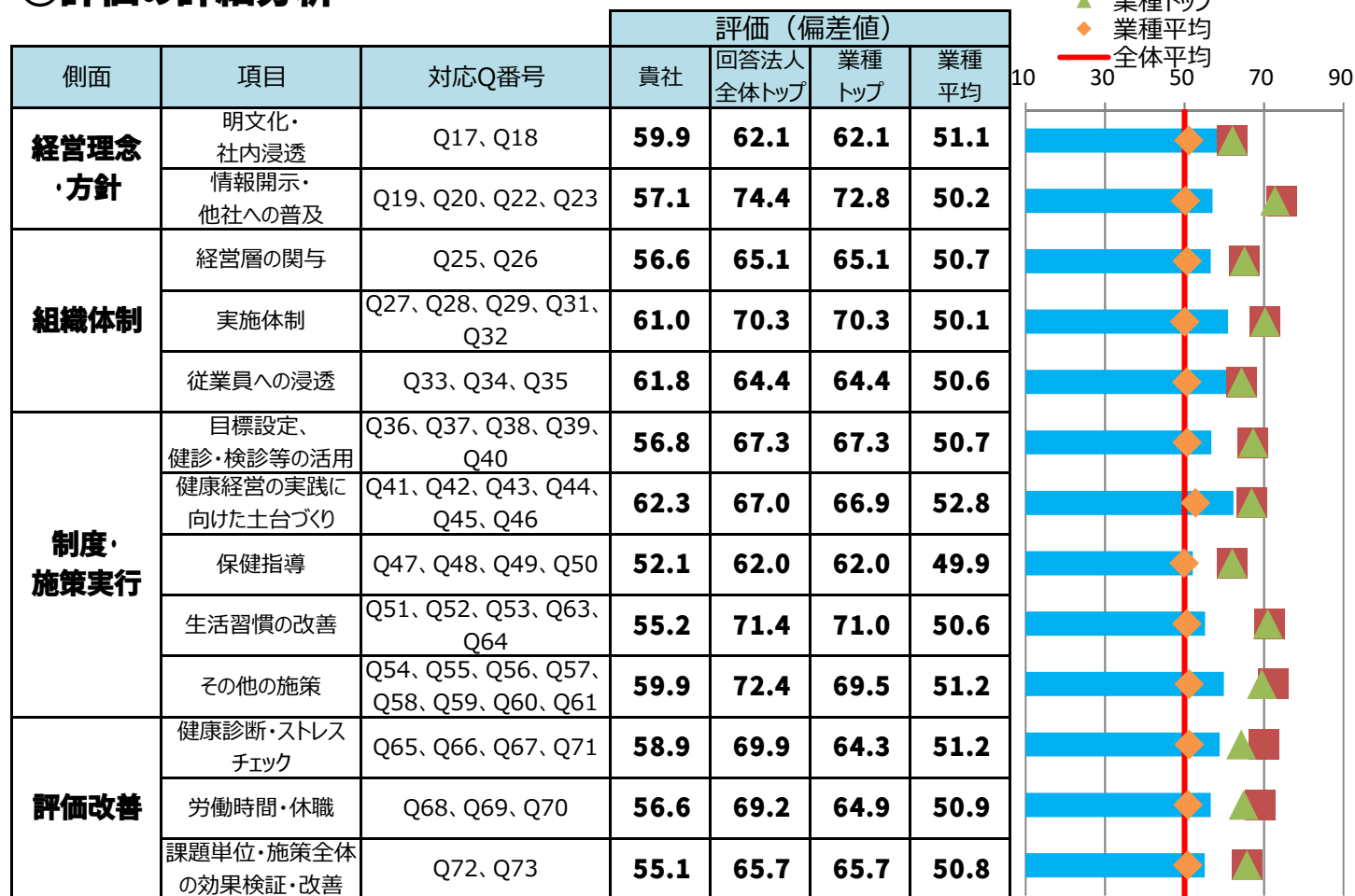
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1401~1450位 | 951~1000位   | 251~300位   | 401~450位   | 601~650位   |
| 総合評価      | 41.7       | 53.4(↑11.7) | 61.1(↑7.7) | 60.1(↓1.0) | 59.2(↓0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>コロナによる減便や、世界情勢による繁忙により、心身の不調を訴える社員が増加している。また旅客需要減退による先行き不安から離職も加速している。厳しい環境の中でも安定した事業運営を継続し、いつでも繋がるコンタクトセンターを目指すことでANA グループの「安全・安心」なサービスの提供と、社会インフラとして課せられた責務を果たすことに貢献する。<br>・社員の満足度向上<br>・企業価値の向上<br>・財務体質の強化 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員一人一人が心身共に健康で、やりがいを感じながら長く働き続けることができるよう、「ライフinキャリア」の実現を目指す。注視する指標としては、アブセンティーズムとプレゼンティーズム、離職率の低減と、社員満足度調査のスコア改善を目指し、社員が心身共に健康で長く働き続けることができる会社であること。そして生産性とサービス品質を向上させることで企業価値向上、ひいては社会的価値向上を目指す。                                      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                               |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の投資家向け文書・サイト                                                                                                              |
| URL    | <a href="http://www.ana-telemart.co.jp/csr/healthmanagement.html">http://www.ana-telemart.co.jp/csr/healthmanagement.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 5                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 9      | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 8.8 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 77.6 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員同士、感謝や尊敬の思いを伝える施策を実施。褒め合う風土の醸成とコミュニケーション活性化の取り組み |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 81.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 「健康経営通信」を月に1回配信。社員の食生活改善のために様々なテーマを設定し継続的に配信を行った。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 75.9 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | MY HEALTH WEBアプリを活用。WEBウォーキング大会時には積極的な周知を行い参加促進を行う |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 26.8 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 4.4 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 41.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 65.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.0    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | コロナ禍や世界情勢の変化による繁忙、入電傾向の変化により、心身の不調を訴える社員が増加。メンタル不調による休業退職者割合は2020年度に比べて1.2Pt増えた。ストレスチェックによる高ストレス判定者は、2020年度15%に対して2021年度13%とやや改善したものの、2022年度は20%と増えている。社員のセルフコントロール力を高め予防に繋げると共に、早期発見や社員の心理的負担を減らす対応が必要。                                                            |
|               | 施策実施結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職メンタルヘルス教育：2021年度受講率77.6%</li> <li>・若手社員対象メンタルヘルス研修：受講率100%</li> <li>・全社員対象カスタマーハラスメント対策教育実施</li> <li>・外部相談窓口利用回数：2021年度 35回</li> </ul>                                                                                   |
|               | 効果検証結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職対象メンタルヘルス教育は前年に比べ29.8Pt受講率が向上。今後も管理職によるメンタルサポートの質向上とサポート結果の分析からPDCAを回す。</li> <li>・若手社員メンタルヘルス研修、カスハラ対策宣言により、職場の4つのメンタルヘルスケアと共に社員のメンタルケアの一助とした。大幅な数値の改善には至っていないが、引き続き社員の心身のケアに努めることでサービス品質、顧客満足度向上と企業価値向上へ繋げる。</li> </ul> |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | コロナ禍による働き方や生活習慣の変化により、運動習慣や食習慣見直しへの関心が高まりつつある。数値としても、運動習慣者比率の向上と飲酒習慣者率の低減が見られるが、健康管理指標の数値目標到達には至っていない。特に男性のメタボリックシンドローム該当率が目標値から大きく乖離しているため、今後も運動習慣向上や食生活習慣の改善に繋がる施策が必要である。                                                                                         |
|               | 施策実施結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ANAグループ体操、朝活、夕活実施</li> <li>・WEBウォーキング大会参加者：2021年度 268名</li> <li>・健康経営通信定期配信（運動習慣向上、食習慣改善、メンタルヘルスケア）：年18回配信、延べ閲覧数1700人</li> </ul>                                                                                            |
|               | 効果検証結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・運動習慣者比率は2021年度 15.2%（2019年度比+3Pt）、飲酒習慣者率は2021年度 6.5%（2019年度比-2.7Pt）と改善傾向にある。</li> <li>・女性のメタボ該当率は毎年低水準を維持。加えて喫煙率も年々減少している。一方で男性のBMI適正者比率は前年比+0.9Ptと改善傾向にあるが、メタボ該当率は目標値2.0に対して実績12.5と大きく乖離しており、継続して課題が残る。</li> </ul>         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: イッツ・コミュニケーションズ株式会社

英文名:

■加入保険者: 東京西南私鉄連合健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

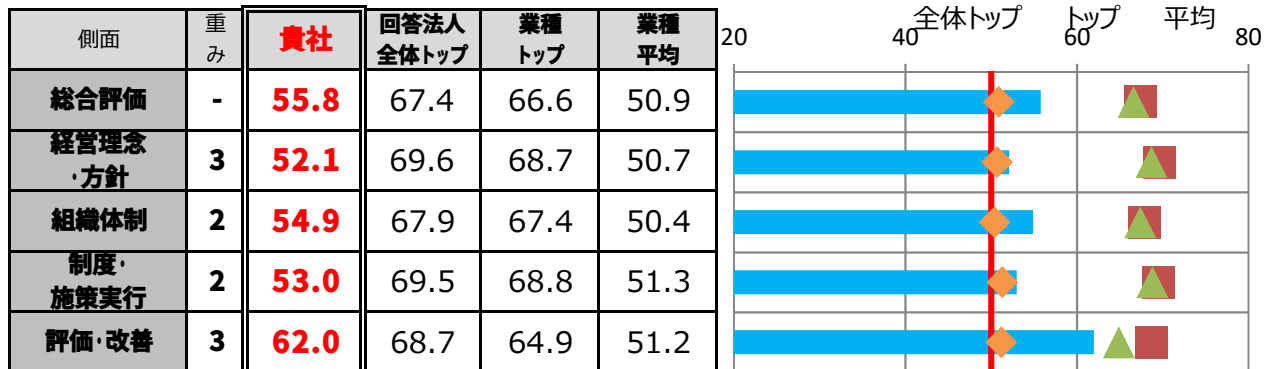
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 951~1000位 / 3169 社中

■総合評価: 55.8 ↓0.1 (前回偏差値 55.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



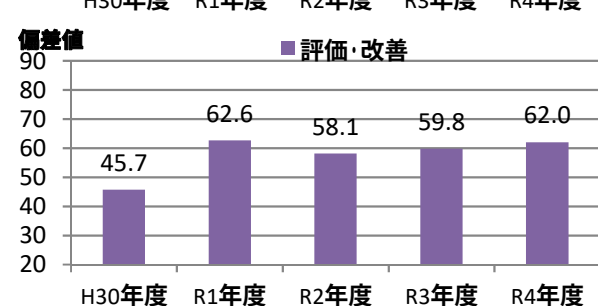
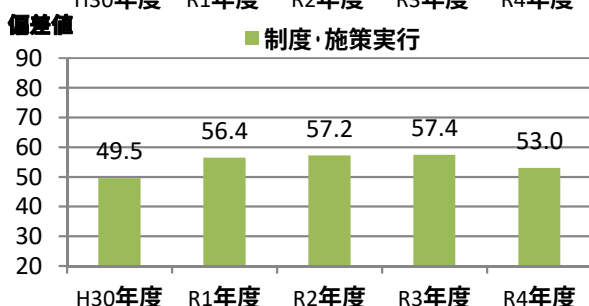
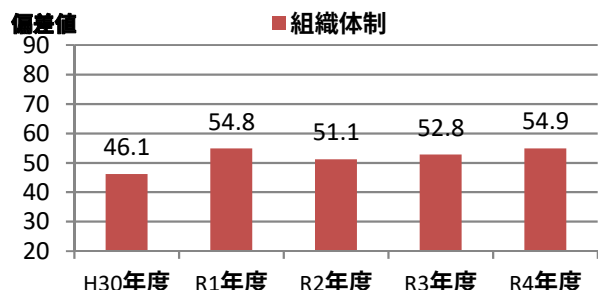
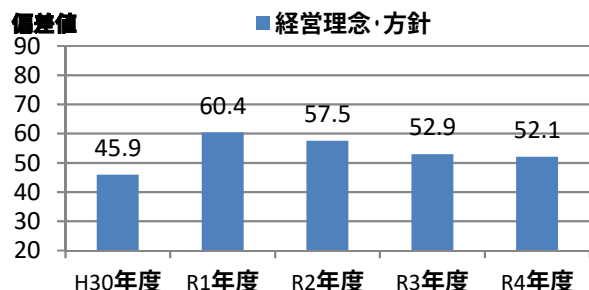
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

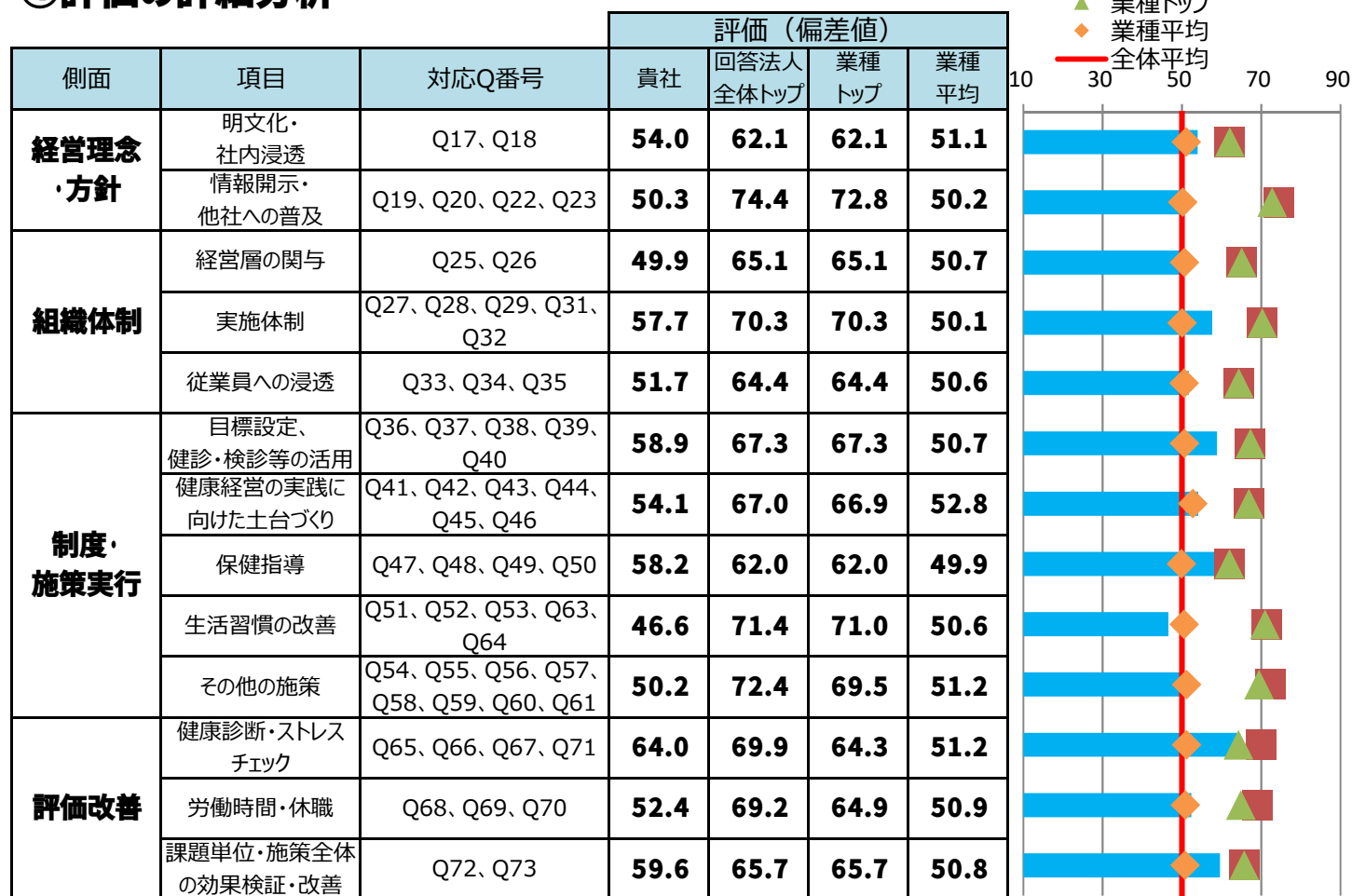
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度       | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1151~1200位 | 401~450位    | 751~800位   | 851~900位   | 951~1000位  |
| 総合評価      | 47.0       | 59.1(↑12.1) | 56.3(↓2.8) | 55.9(↓0.4) | 55.8(↓0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社       | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>新卒採用が困難、若年層の人材流出が加速する状況を課題としているため、在籍社員に健康で長く働いてもらうことの実現と、健康サポートの制度面の充実による満足度、企業としての魅力を高める必要がある。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>健康サポート制度面における従業員満足度を高めること</li> <li>従業員の健康寿命の延伸</li> <li>新卒採用充足率100%の維持</li> </ul>        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.itscom.co.jp/corporate/info/health.html">https://www.itscom.co.jp/corporate/info/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>36</b> | 回 | <b>4</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>80.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |              |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | コミュニケーションツールとしてチャットを活用                   |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食事履歴、カロリー                   |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>96.0</b>                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 福利厚生メニューにスポーツクラブの利用補助を設置。利用を推奨している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>76.0</b>                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |              |   |
|-------|------|---------|--------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>20.0</b>  | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>100.0</b> | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |              | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 生活習慣病等の疾病の高リスク者の健康意識が希薄であり、これにより二次検受診率が低く、健康指導リピーター率が高い状況であった。<br>生活習慣病発症による労働損失のリスクが高い状況であることから改善が必要であった。                                            |
|               | 施策実施結果 | 産業医による講話を実施。二次検調査の結果、未予約者には個別の受診勧奨を行った。二次検受診率は2018年度68%⇒2021年度75%へ上昇した。                                                                               |
|               | 効果検証結果 | がんの早期発見につながったケースの報告があったほか、継続通院による治療の報告もあり、重症化予防への効果が確認された。<br>健康指導リピーター率は2021年度39%⇒2022年度32%                                                          |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 女性社員比率が年々上昇。女性社員は会社になくてはならない重要な戦力となっているため、女性特有の症状による労働損失が起きた場合は、会社運営に大きな影響を及ぼすこととなる。女性特有の身体、健康に関する知識は、男性や管理職だけでなく女性自身の知識も不足しているのが現状。将来的な労働損失への対策が不十分。 |
|               | 施策実施結果 | 女性の健康に関するセミナーを2回実施した。<br>管理職（男性比率9割）は全員参加、女性は3割が参加                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 管理職に向けて、女性の健康への理解を深めるセミナーを実施したことで、女性から「相談しやすい雰囲気になった」との声があった。「更年期など将来的なことも考える必要があると感じた」等キャリアビジョンを健康の側面からも検討する姿勢も見られるようになった。                           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立マネジメントパートナー

英文名：Hitachi Management Partner Corp.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

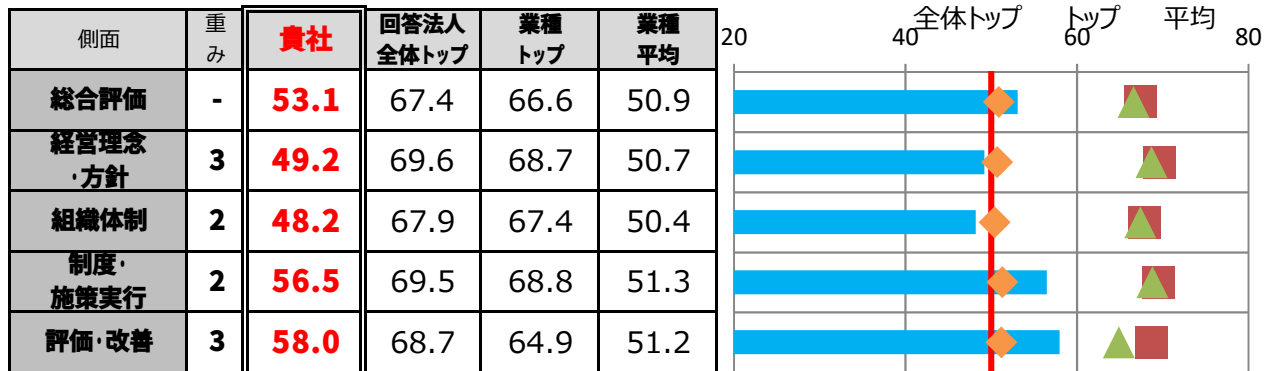
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1301～1350位 / 3169 社中

■総合評価：53.1 ↑5.2 (前回偏差値 47.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



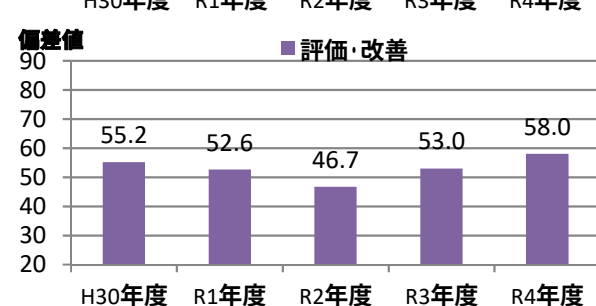
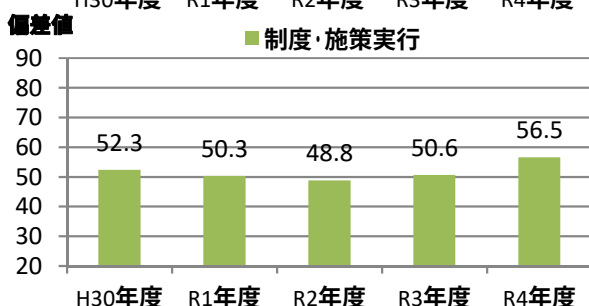
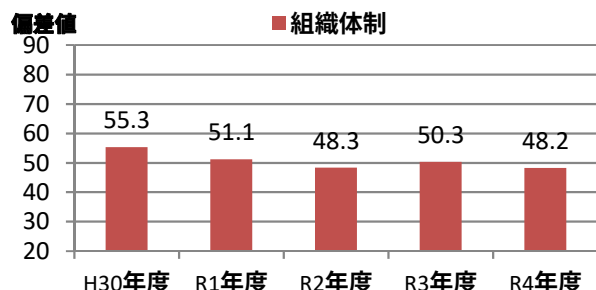
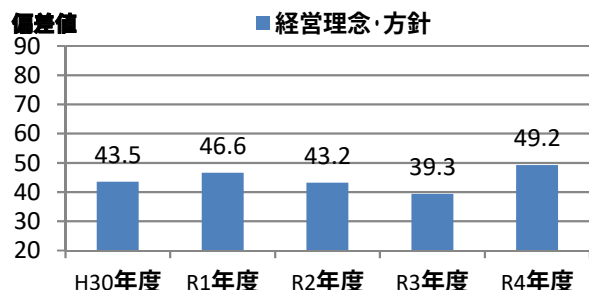
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

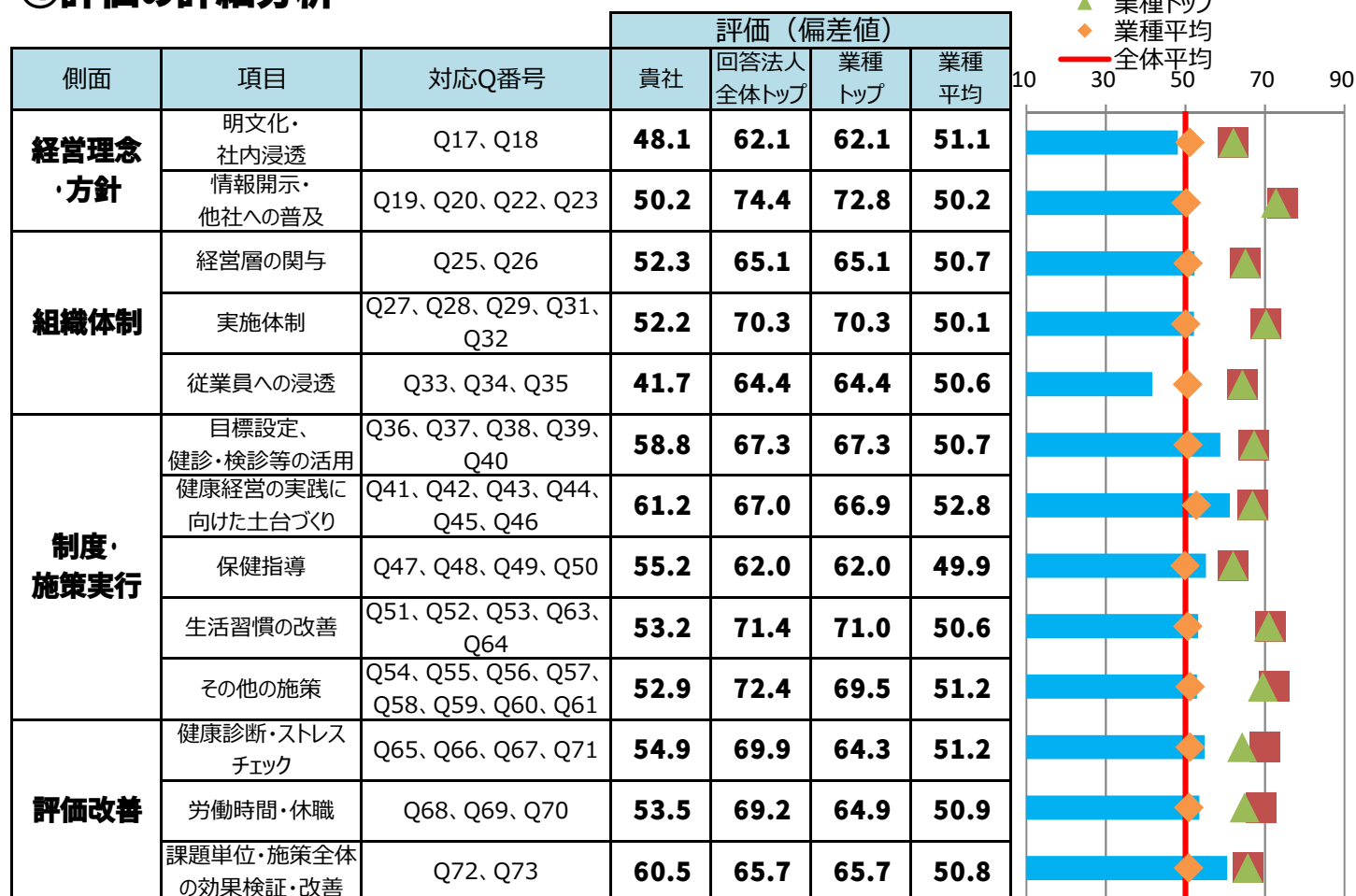
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度   | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 901～950位 | 1251～1300位 | 1651～1700位 | 1801～1850位 | 1301～1350位 |
| 総合評価      | 50.8     | 50.0(↓0.8) | 46.4(↓3.6) | 47.9(↑1.5) | 53.1(↑5.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社    | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。</p>                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>【メンタル】<br/>高ストレス者割合軽減対策<br/>ターゲットを定めた対策等により精神疾患罹病率の低減。</p> <p>【フィジカル】<br/>保健指導等の生活習慣病対策等によるリスク保有者割合の低減。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                 |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.hitachi-mp.co.jp/company/health.html">https://www.hitachi-mp.co.jp/company/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 12                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 93.5 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 92.6 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 2020年度より定期的に全従業員を対象に、社長ダイアログを実施しコミュニケーションを図っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康相談窓口を設置し、電話・Webで相談が可能。ただし実績は個人情報に配慮し人数は未集計。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健保組合の健康ポータル(専用アプリ)を利用した社内の運動イベントへの参加を推奨 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 93.1 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 44.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 55.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                 |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                       |
|               | 課題内容       | 特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。                                                              |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康ポータル登録率向上のため、健保の情報提供より未登録者へ登録案内を実施。<br>定期的に登録状況を確認し、未登録者へフォロー。                                |
|               | 効果検証<br>結果 | 2020年度の健康ポータル登録率76%であったが、2021年度の健康ポータル登録率は93%と上昇した。また、特定保健指導の実施率も26%から32%と向上傾向にあり、一定の効果があったと評価。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                               |
|               | 課題内容       | 復職後、2年以内に再休職する割合が新規休職者と比較し高い（就労継続率が低い）。                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | 復職支援プログラムの見直し（特に、復職時に休職者本人および職場、労務等関係間で休職要因と課題を共有。個々の課題に対する支援および復職後の体調・労務管理のフォローと徹底強化）          |
|               | 効果検証<br>結果 | 2020年度の再休職率は、0.64であったが、2021年度は0.46と低下し、一定の効果があったと評価。                                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: N T T クラルティ株式会社

英文名: N T T C L A R U T Y C O R P O R A T I O N

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

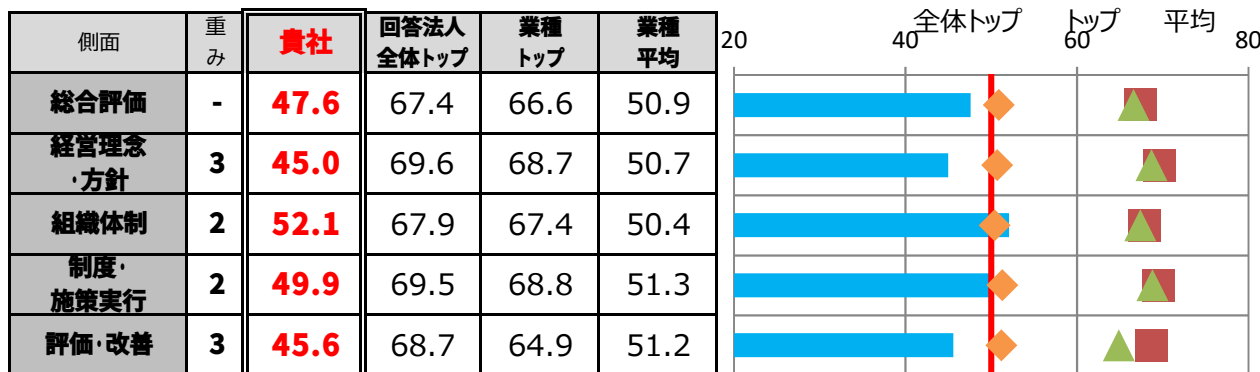
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1951~2000位 / 3169 社中

■総合評価: 47.6 ↓0.8 (前回偏差値 48.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



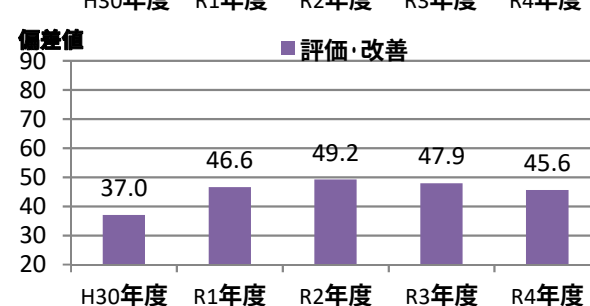
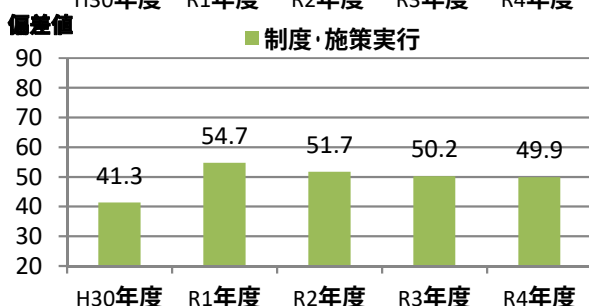
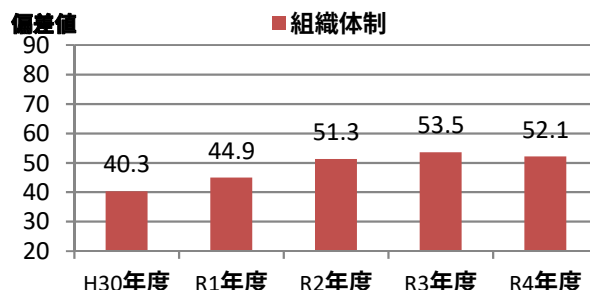
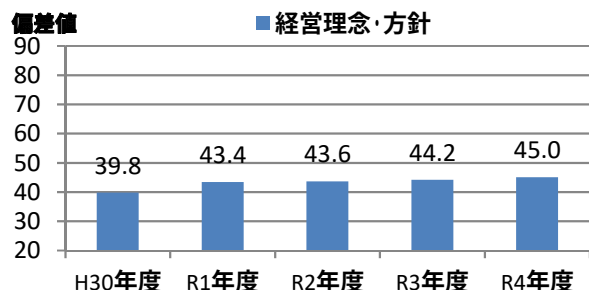
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

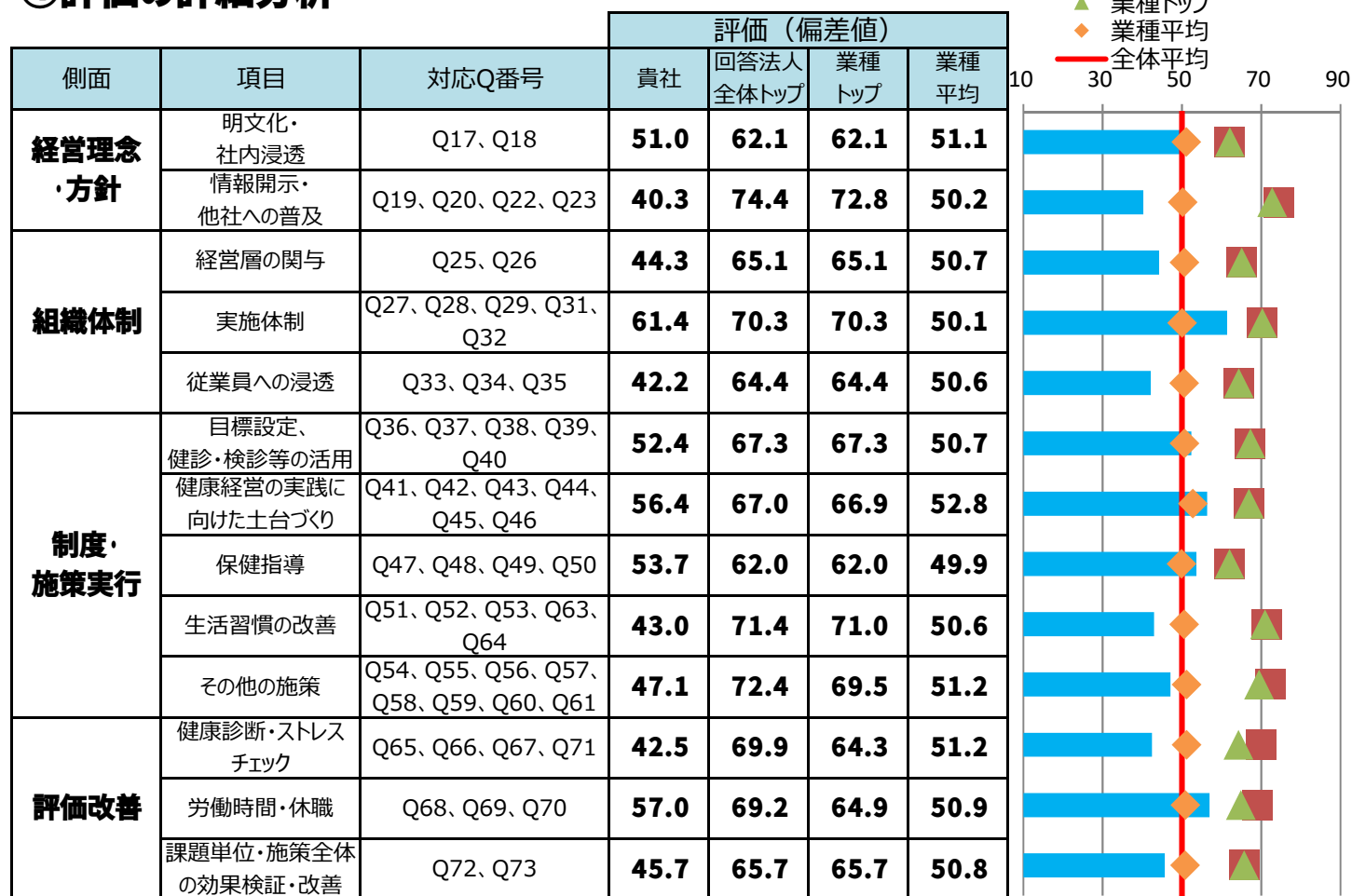
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度     | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | 1451~1500位 | 1451~1500位 | 1501~1550位 | 1751~1800位 | 1951~2000位 |
| 総合評価      | 39.8       | 46.9(↑7.1) | 48.4(↑1.5) | 48.4(↑0.0) | 47.6(↓0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社      | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>特例子会社として障害者雇用を推進する上で重要な定着率の維持・向上が大きな課題である。                                       |
| 健康経営の実施により期待する効果 | つながログ、パルスサーベイ、メンタル不調の社員に向けた支援等、メンタルヘルス対策を充実・強化することにより、体調不良による離職を抑制し、具体的な目標として1年後の定着率80.0%を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                                                             |
| URL    | <a href="http://www.ntt-claruty.co.jp/company/health_and_productivity_management.html">http://www.ntt-claruty.co.jp/company/health_and_productivity_management.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 19     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 96.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | エコキャップ回収及び福島ひまわり里親プロジェクト等社会貢献活動を通じた一体感醸成 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 86.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員の食生活・及び生活習慣改善のサポートのためNTT社員専用のdヘルスケアforBizを提供している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 23.4 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                      |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | NTTベネフィットパッケージによるフィットネスジムの利用補助を行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 44.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 42.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.9    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                     |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                    |
|               | 課題内容       | 昨年度同様、精神障がい者の採用が増えた結果、メンタル不調による休務者が増加し、定着率の低下しており改善が必要だった。                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 社内組織として設置している定着支援担当（精神保健福祉士、臨床心理士が在籍）が定期的に社員と面談を実施。2022年上期で定着支援担当による面談が142件あり、入社1年後の定着率は84.2%となっている |
|               | 効果検証<br>結果 | 社員のメンタル不調を未然に防ぐまた復帰までへのプロセスをまとめた資料を作成し上長に共有をしており、定着率改善に貢献している。                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                           |
|               | 課題内容       | 2021年度の特定制導指導の完了率が実施率が7.9%となっているため早急に改善が必要だった。                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 厚生担当から社員及び上長へ特定制導指導の実施について周知を行い、定期的に進捗状況を把握し、進んでいないようであれば勧奨のメールを送って対応した結果、現在の完了率は37%大きく改善している。      |
|               | 効果検証<br>結果 | 実施の目的等の説明や勤務時間内での受診が可であることを伝え、促すことにより、大きく完了率は改善しているが、最終的な目標100%を目指して今後も継続して社員への受診勧奨をしていく必要があると考える。  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: グロースエクスパートナーズ株式会社

英文名: Growth xPartners Incorporated.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

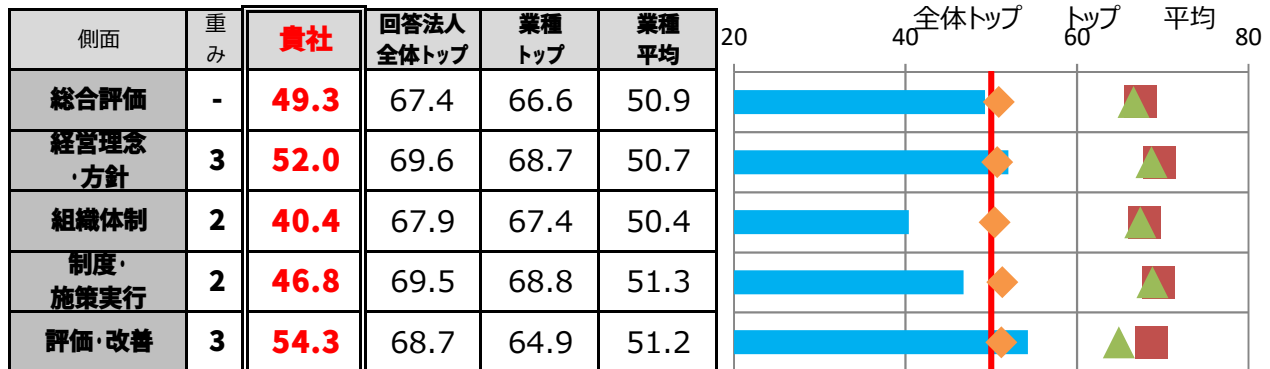
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1751~1800位 / 3169 社中

■総合評価: 49.3 ↓2.9 (前回偏差値 52.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



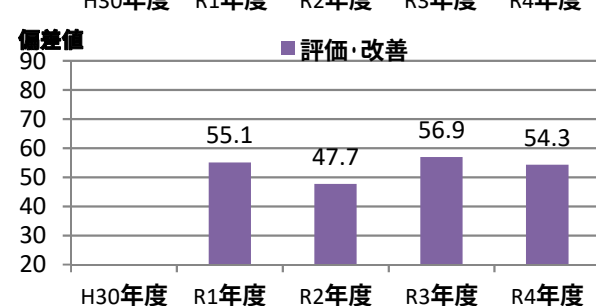
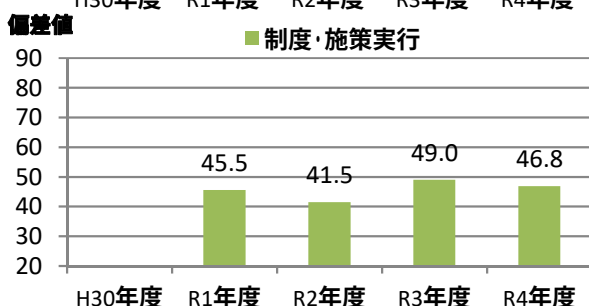
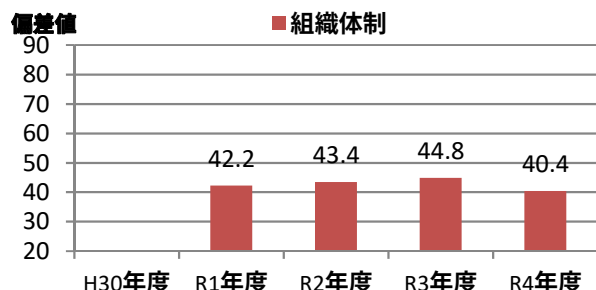
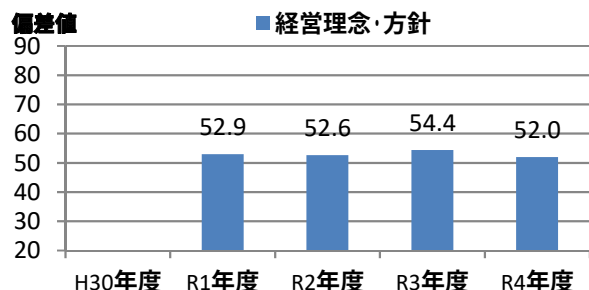
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

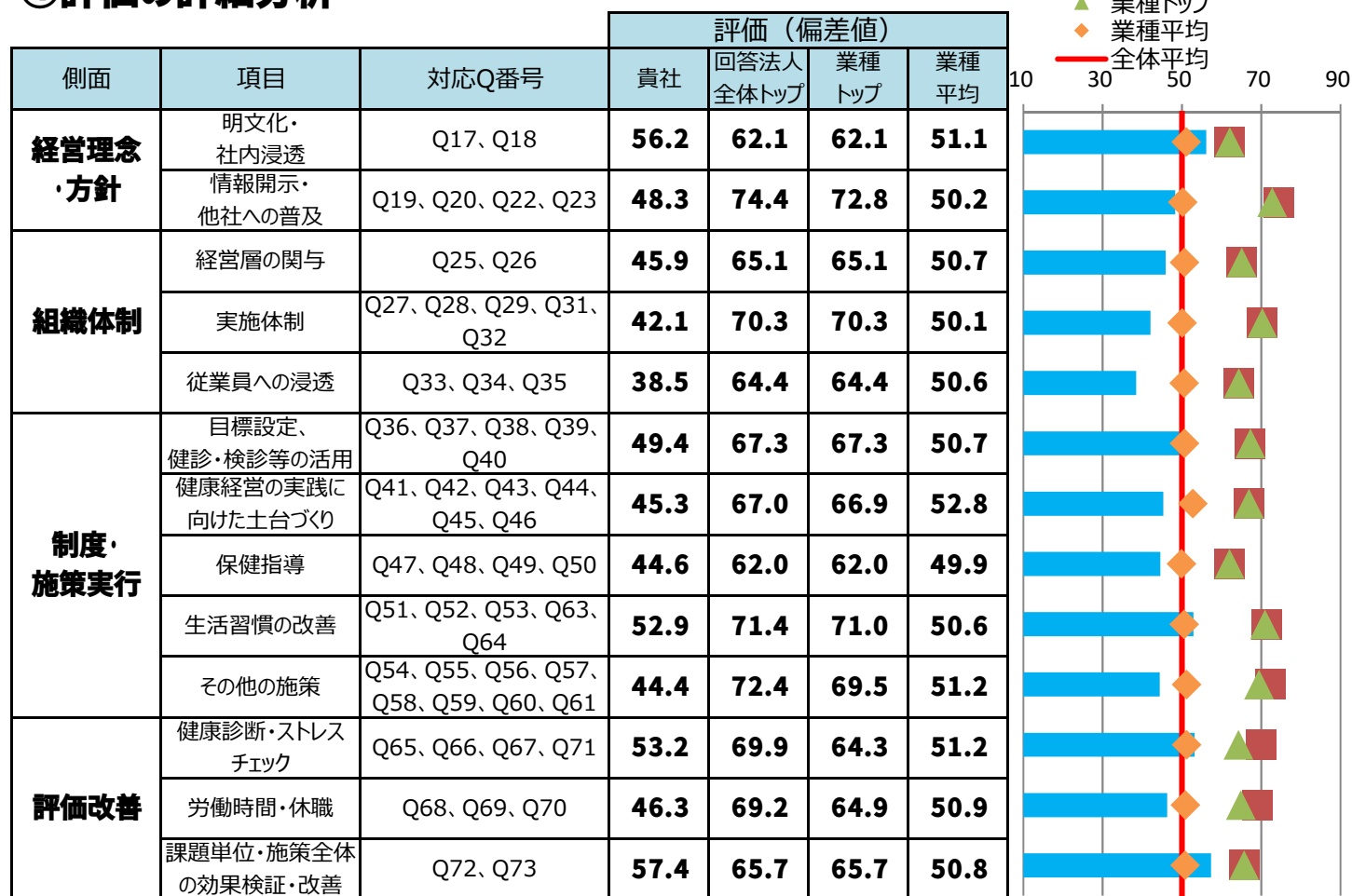
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1251~1300位 | 1601~1650位 | 1301~1350位 | 1751~1800位 |
| 総合評価      | -      | 49.9(-)    | 47.1(↓2.8) | 52.2(↑5.1) | 49.3(↓2.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>従業員が健康であること心身ともに充実していることが、企業価値の向上にもつながると考える。現在リモートワークが引続き中心となっているため、個々の顔色や外見からのコンディションが把握しにくくなっている。各部門長と産業医同席の元、月1回の衛生委員会で従業員のコンディション状況を共有されているが数値から判定可能な健康診断結果に着目し、再検査受診まで促すことが必要である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>リモートワークを継続していく中で、当社の中では、健康に対する意識が低下していることがアンケート実施して判明した(1割減)。引続き産業医の監修の元、健康管理意識を促し、個々のパフォーマンスを向上させる、会社全体の健康意識を向上させる。保険費の負担減につなげ、健康維持・向上に向け投資出来る環境を整え、人材(人財)の確保及び離職率を下げることに期待する。</p>                                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.gxp-group.co.jp/wellness.html">https://www.gxp-group.co.jp/wellness.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 12                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 22     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 業務に対してアイデアの発案や、チーム活性化において一躍担った従業員にインセンティブの付与を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 65.0                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 65.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | グループが経営する飲食店において栄養バランスの取れた弁当を調理し、毎日社員に支給している。                  |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | フィットネスクラブやメタボ対策、体質改造、重症化予防のプログラムを取り組んでいる。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 16.7 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 8.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 43.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.1    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 45.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                   |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 健康診断結果から、肥満リスクなどが高い社員が多い。業務上デスクワークが多く運動の機会も少ないので自覚症状の少ない隠れ肥満を含め管理、早期改善が必要と考える。                                                                                                                    |
|               | 施策実施結果 | 普段から健康を気を付けてもらうため、産業医の先生と協力して生活習慣予防につながるような健康講話の実施を行ったり、健康診断で再検査や精密検査の人に対して再検査を受けるよう声掛け(社内SNS)など行う。                                                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 健康に関する社内アンケートを取ったところ、健康に気を付けている割合が5割となった。運動習慣がある人も5割以上となったが、前回に比べやや低下していることが判明した。社員に興味を持ちそうな健康・運動習慣のテーマを取上げ、健康意識を向上させ疾病を事前に予防する。                                                                  |
|               | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | <p>コロナウイルス関連：感染者がいらないことが望ましいが感染者が発生した際に最小限に抑える対策を講じることが重要である。</p> <p>インフルエンザ関連：予防接種する時間がない、機会がないためオフィス入居ビルテナント対象の予防接種期間の情報提供を積極的に行う必要がある。</p>                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | コロナウイルス関連：従業員大半は在宅勤務、出社が必要な場合は上長に申請・承認が必須の体制を取っている。出社している従業員は昼食の夕食などでの感染を防ぐためお弁当の無料提供。                                                                                                            |
|               | 効果検証結果 | <p>コロナウイルス関連：業務停止やオフィスが閉鎖されることなく就業が行えている。ビル内では陽性者発生することもあるが手指消毒、会議室消毒の徹底、産業医からのワクチン接種に関する講話なども効果があったと考える。</p> <p>現段階(2022年10月時点)では感染者が減少したが、新たに派生したコロナを流行させないように日ごろの声かけなどを引き続き社内SNSを通じて発信したい。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社システックス

英文名：

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

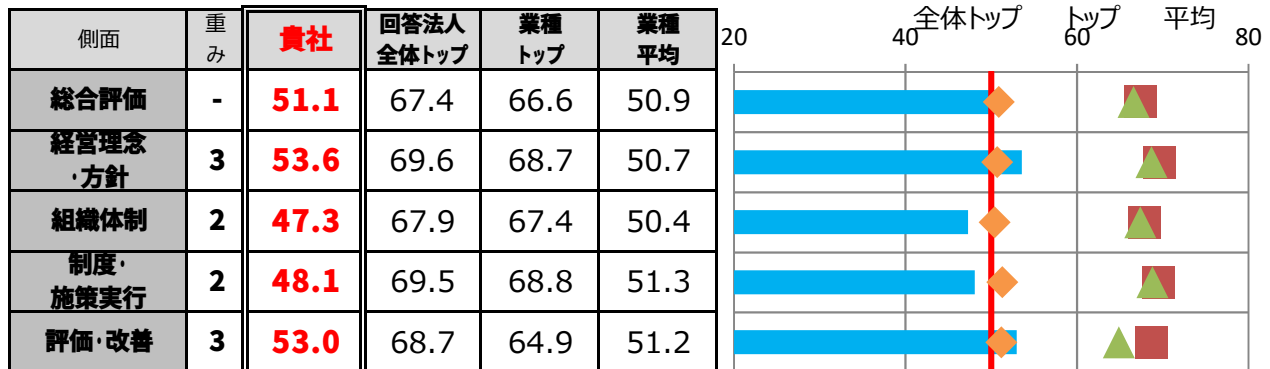
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1501～1550位 / 3169 社中

■総合評価： 51.1 ↓0.5 (前回偏差値 51.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



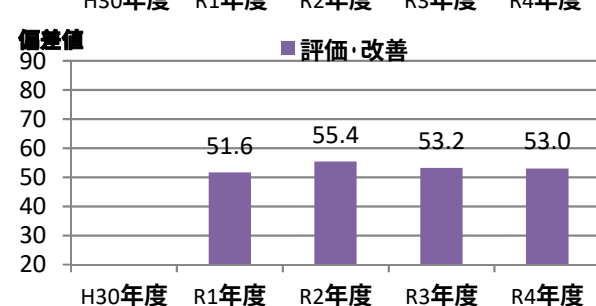
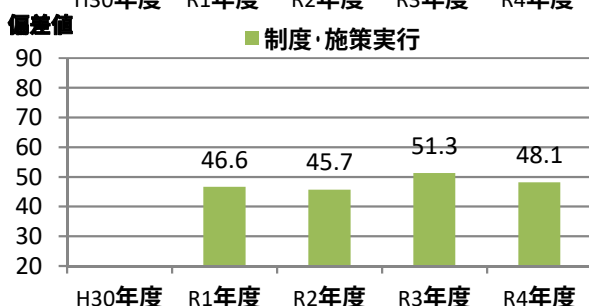
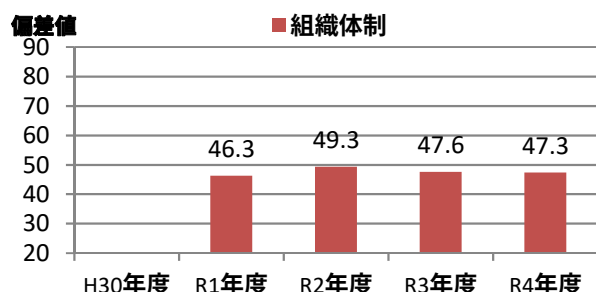
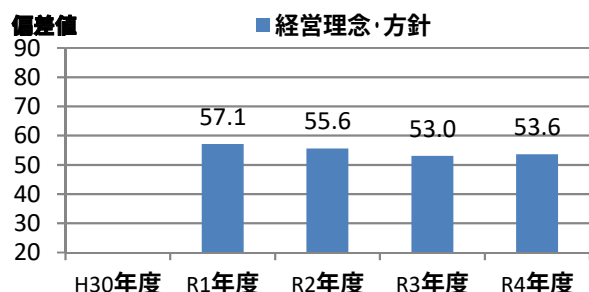
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

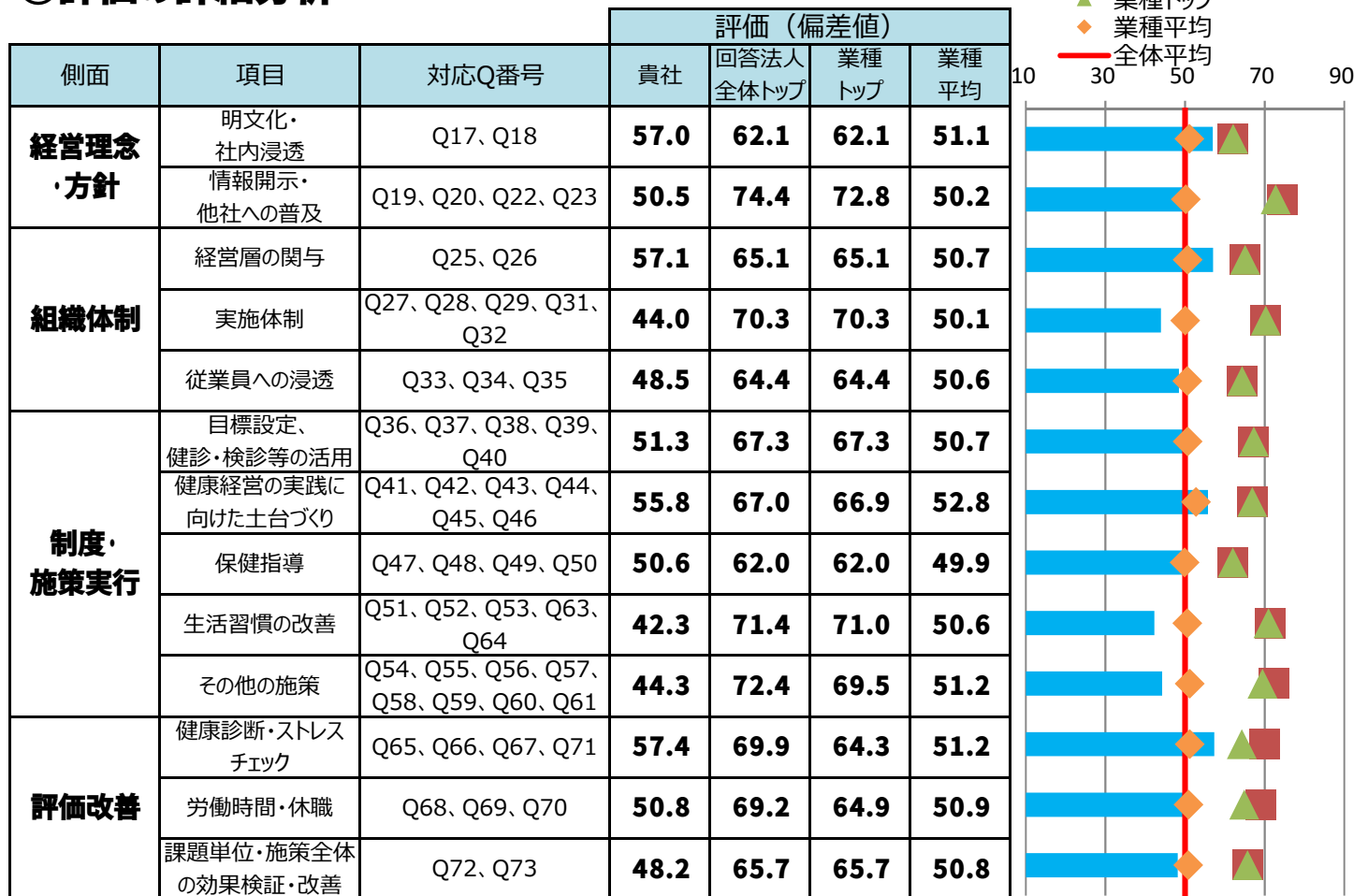
|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1151～1200位 | 1101～1150位 | 1351～1400位 | 1501～1550位 |
| 総合評価      | -      | 51.2(-)    | 52.3(↑1.1) | 51.6(↓0.7) | 51.1(↓0.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                               |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>売り手市場が続く中、新卒採用が難しい状況下にある。そのため、いかに在職中の従業員がしっかりと定着し、健康で生産性の高い仕事を続けることができるかが、今後の業績のみならず、企業存続も左右してくる。健康で生産性の高い仕事のできる従業員なくしては、会社の未来はないと言っても過言ではない。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営実践により、従業員の定着率を高める。</p> <p>①病気を理由に退職する従業員が減少し、定年まで生産性の高い仕事が続けられる</p> <p>②古参従業員が元気であれば、新参従業員の手本となり、社内の雰囲気も良くなる</p> <p>③従業員が健康であれば会社が元気になる、活性化し、明るい未来が開けてくる</p>           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                           |
| URL    | <a href="http://www.systex.co.jp/corporate/healthmanagement/">http://www.systex.co.jp/corporate/healthmanagement/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 長野市で開催される夏祭り「長野びんずる」への参加。コロナ禍のため、参加者は本社社員に限定。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 65.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 35.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食事改善やサキベジ管理アプリの「あすけん」導入を推奨。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                        |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施     |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 運動習慣だけでなく大気汚染対策のために、徒歩や自転車での通勤を推奨している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 39.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 39.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                       |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 毎年、精密検査や任意検査の受診率が100%にならない。仕事やプライベートを優先し、軽視してしまう社員もいる。強制はできないが、重症化することで仕事に影響が出てしまう可能性もあるため、少しずつでも受診率を向上させていく必要がある。                    |
|               | 施策実施結果 | 対象従業員へ2度の督促メールを発信。また、誰もが目にする社内掲示板にも精密検査や任意検査を受診するように通知。                                                                               |
|               | 効果検証結果 | 2度の督促メール発信に加え、社内掲示板にも精密検査や任意検査を受診するように通知を出した結果、受診率が68.8%（2019年度）から72.4%（2021年度）にまで引き上げることができた。しかしながら、目標の100%までは程遠い数値のため、引き続き対策を講じていく。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | タバコは従業員自身の健康に悪影響を及ぼし、将来的に業務の生産性を低下させる要因の一つと考える。                                                                                       |
|               | 施策実施結果 | タバコに関するセミナーを実施し、従業員の禁煙に対する意識を高めた。また、コロナ対策も兼ねて喫煙室の収容人数を少なくすることで、喫煙者の業務時間喫煙の意識を低下させた。                                                   |
|               | 効果検証結果 | 喫煙室の収容人数を制限したことで、1日の喫煙回数が減ったり、喫煙が面倒になって禁煙する従業員もいた。その結果、喫煙率が27%（2018年度）から20%（2021年度）にまで引き下げることができた。                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エルシーバイ株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会長野支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

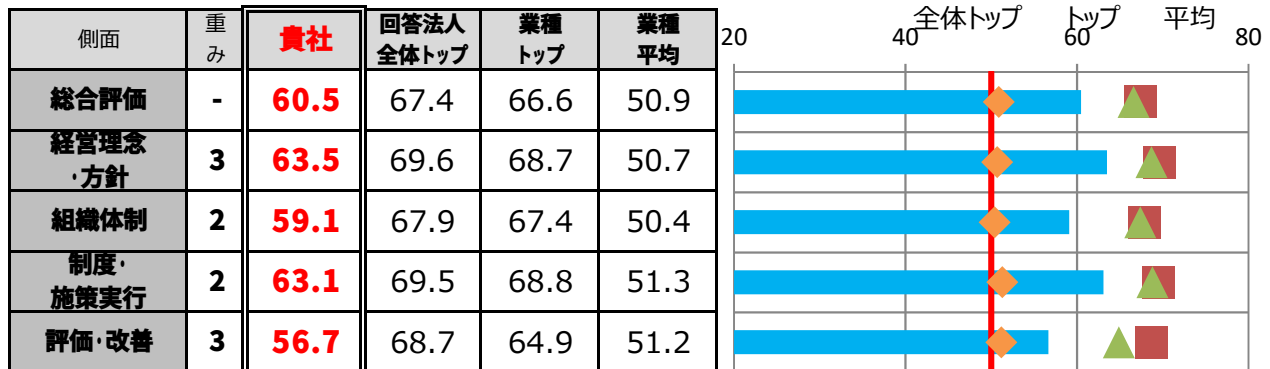
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 451～500位 / 3169 社中

■総合評価： 60.5 ↑0.9 (前回偏差値 59.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



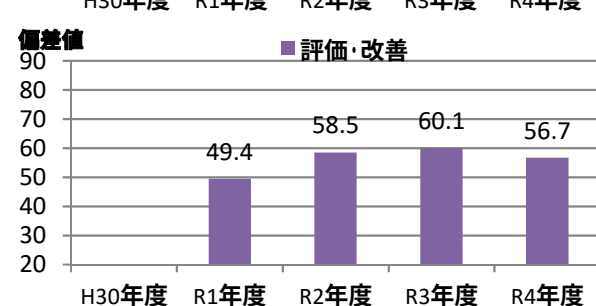
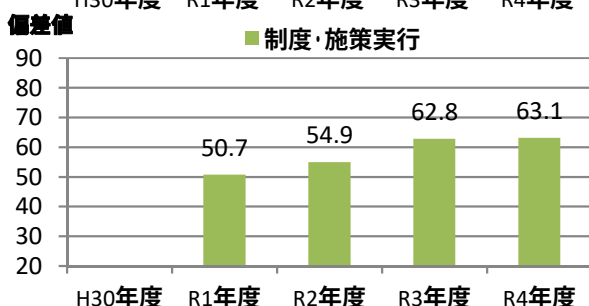
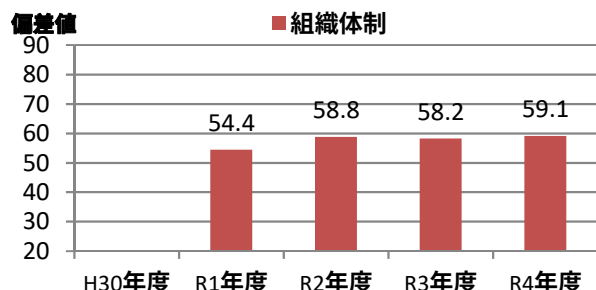
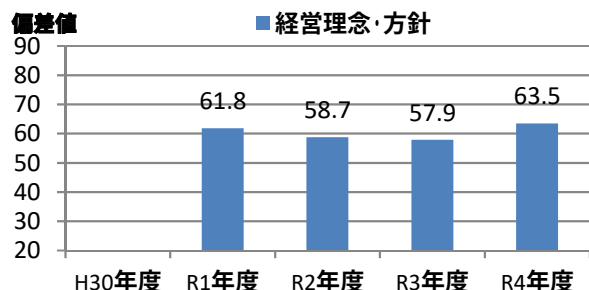
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

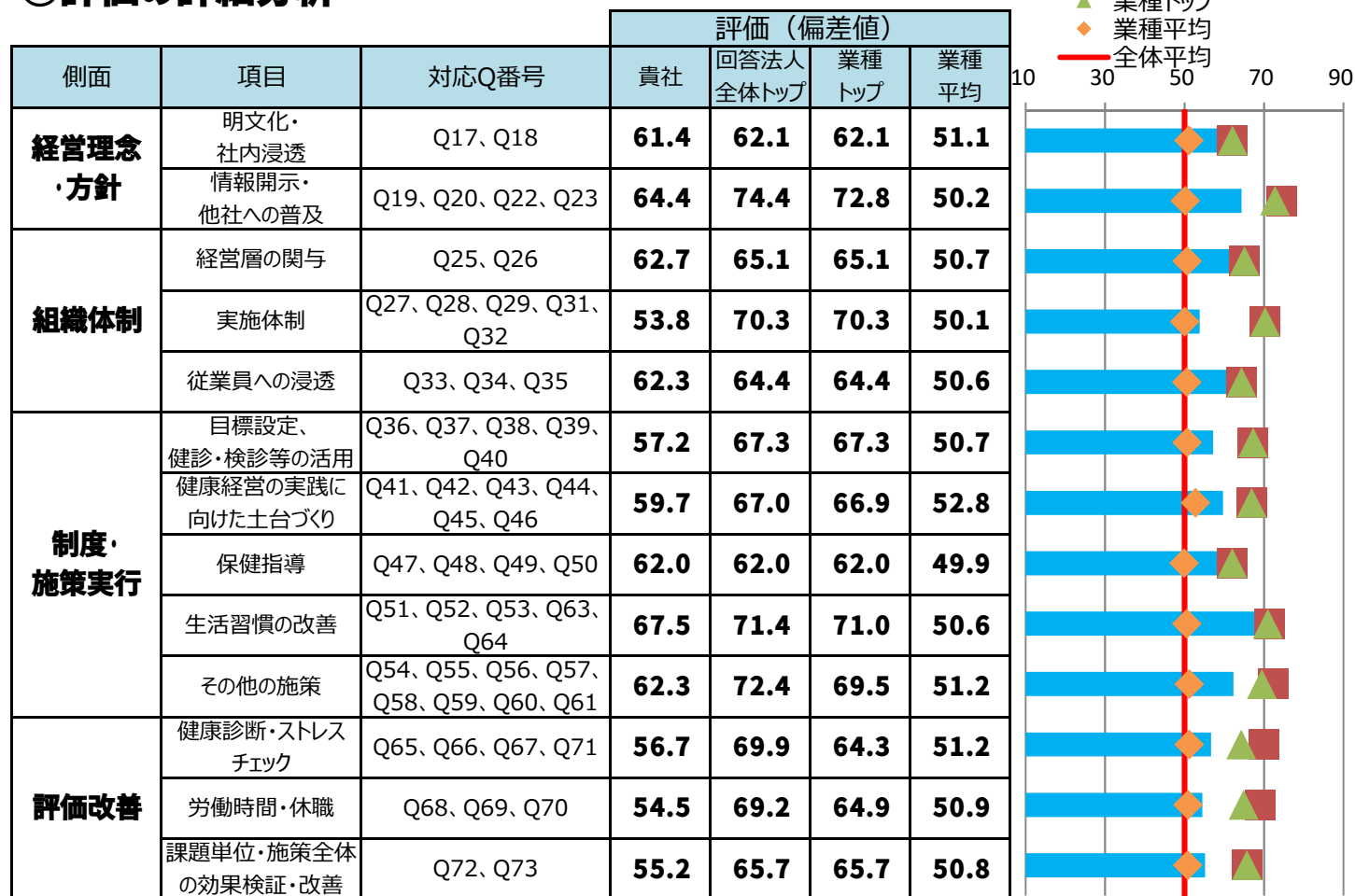
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 901～950位 | 601～650位   | 451～500位   | 451～500位   |
| 総合評価      | -      | 54.4(-)  | 57.9(↑3.5) | 59.6(↑1.7) | 60.5(↑0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                            |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>平均年齢の上昇や定年延長（60歳→65歳）、ワークスタイルの変化に伴う働き方の多様化により、従業員の労働生産性を確保していくことが難しい状況となっている。中期計画の目標達成のため、従業員の健康リテラシーと労働生産性を向上させ、維持していくことが経営上の課題である。</p>                                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康リテラシー（当社独自の指標）の高い従業員は、低い従業員と比べ仕事におけるパフォーマンス発揮度が約1.3倍高い結果となっている。健康リテラシーを高めることが労働生産性の向上に繋がるため、各種の施策により健康リテラシー向上を図っている。健康リテラシーの高い従業員割合について、現在の66%から5年後の80%を目標と考えている。健康経営の取り組みにより企業価値や社会的価値の向上も期待できる。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                      |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                          |
| URL    | <p>自社ホームページ 健康経営の取り組み</p> <p><a href="https://www.lcv.jp/corp/health_management/">https://www.lcv.jp/corp/health_management/</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 2      | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 16.2 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 在宅勤務やサテライトオフィス勤務を行う際、コミュニケーション促進のためチャットアプリを利用している |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                              |   |                             |     |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画          |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 「健康レシピコンテスト」実施。参加率を上げることが課題。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 運動習慣定着のためウォーキングイベントを開催。目標達成者へインセンティブ付与。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 0.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 0.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 66.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 健診実施後に有所見者への受診勧奨を行っているが、再受診率がなかなか向上しない。中には毎年再受診をしない従業員もいる。従業員自らが健康を管理・保持するという意識を高める必要がある。                                                      |
|               | 施策実施結果 | 受診勧奨通知方法を変更。メールでの通知から、社内ワークフローシステムを利用し通知するように変更した。システムを利用することにより、上司も状況を把握しやすくなり、再受診後の報告方法も明確化された。                                              |
|               | 効果検証結果 | 今年度変更したため検証途中ではあるが、健康経営の取り組みを開始した当初よりは再受診率が上がっている。再受診に関しては個人の考え方も大きく影響するため、受診勧奨通知の工夫が課題であったが、そこは改善できた。取り組みは定着してきているが、数値として結果が現れるよう、更に工夫が必要。    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 健康に関するアンケートで、「日中に眠くなることがある」、「疲れがたまっている、身体がだるい状態が続いている」と回答した従業員が25%ほどいる。デスクワークにより、肩こりや腰痛が悪化したり、従業員の平均年齢が上がってきているため、従来通り作業をしていても事故やケガにつながる恐れがある。 |
|               | 施策実施結果 | 肩こり・腰痛予防の健康セミナーを実施。オンラインでの実施だったため参加しやすく好評であった。また安全衛生委員会にて産業医による睡眠についての話をしていただいた。                                                               |
|               | 効果検証結果 | アンケート結果は多少改善はしているが、セミナーへの参加者が少ない。参加率を上げることが課題。                                                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本電気通信システム株式会社

英文名：NEC Communication Systems, Ltd.

■加入保険者：日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

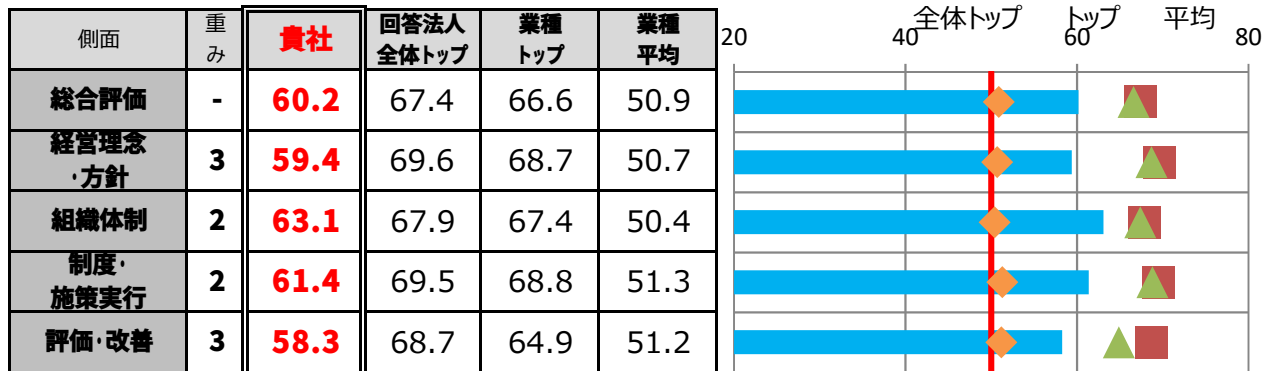
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 3169 社中

■総合評価： 60.2 ↓0.4 (前回偏差値 60.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



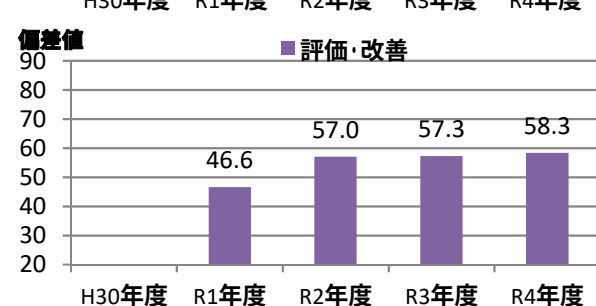
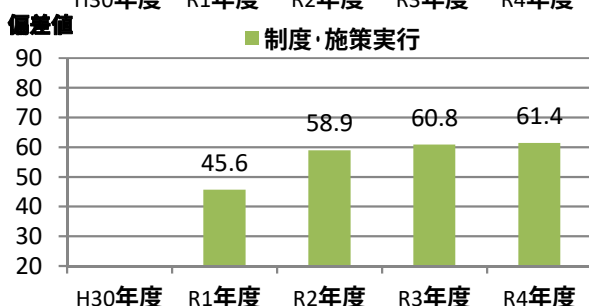
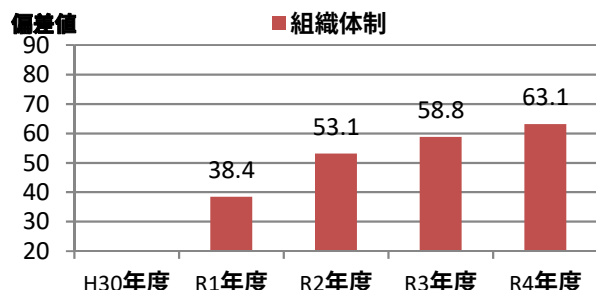
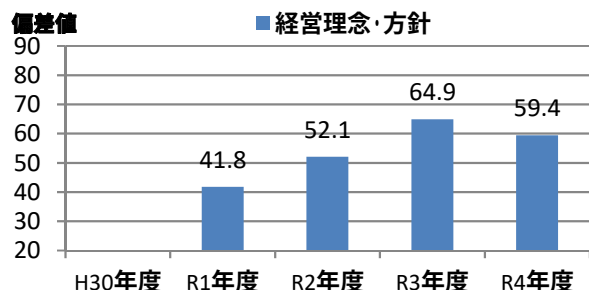
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

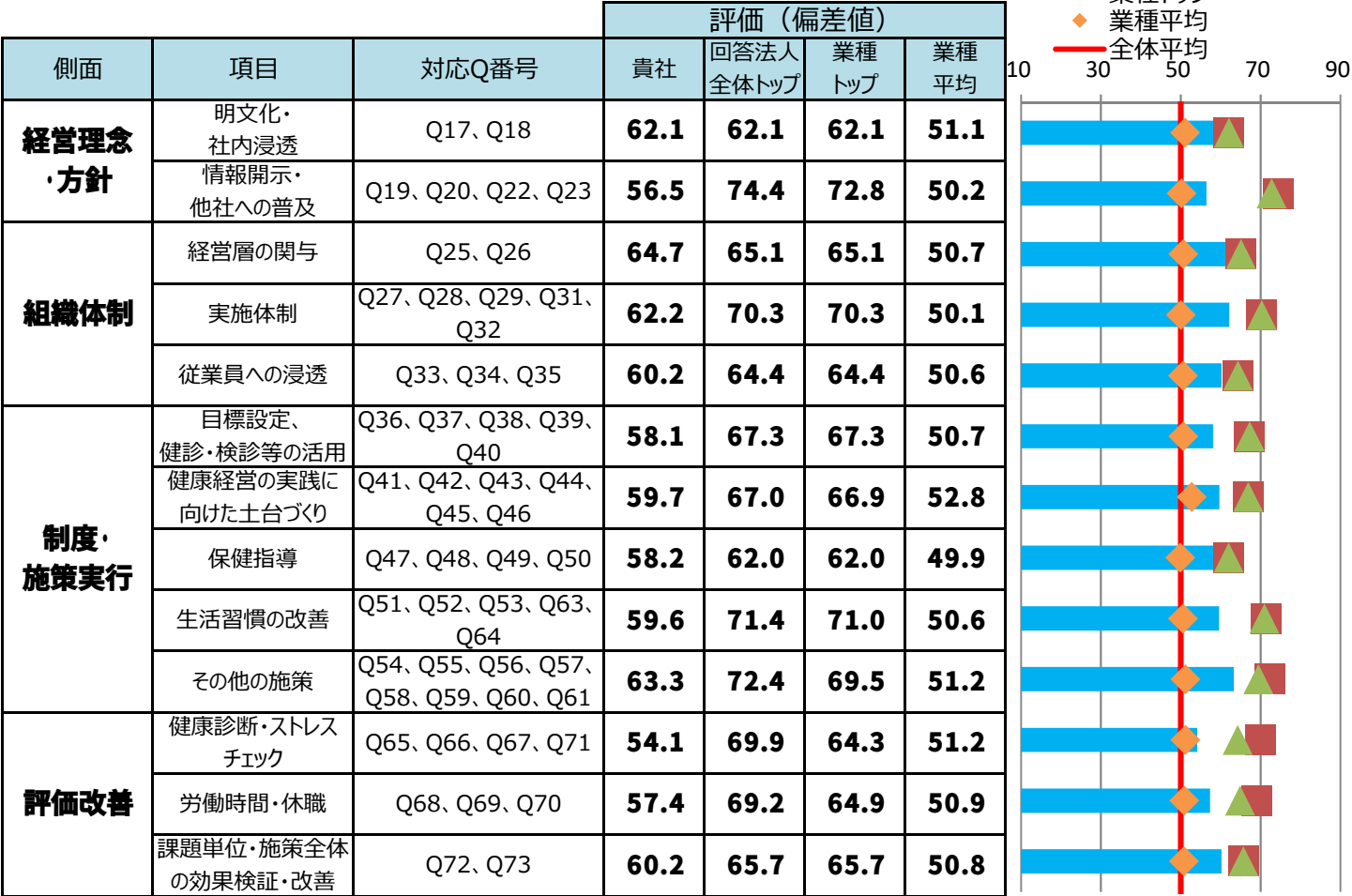
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度       | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|-------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1701～1750位 | 851～900位    | 301～350位   | 501～550位   |
| 総合評価      | -      | 43.3(-)    | 55.1(↑11.8) | 60.6(↑5.5) | 60.2(↓0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社       | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                         |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>当社は知識集約型企業であり、社員の高いパフォーマンスが事業の成長に必須である。全員が健康を大切に思い、自律的に健康に向けた行動をし、また、イキイキ風通しの良い職場で、働き甲斐をより高め、全員が元気に、高いパフォーマンスを発揮できていることの実現が、事業の成長、企業価値を向上させる上で大きな課題である。                |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 全員が健康を大切に思い、自律的に健康に向かう行動を行い、また、イキイキと働き甲斐を感じ、高いパフォーマンスを発揮している状態となることを期待する。具体的な指標としては、2025年度までに、「生活習慣を改善したあるいは近々改善する予定である」社員の割合を、現在の46.8%から100%へ、また、エンゲージメントスコアを現在の36.0%から50%へ改善することを目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.ncos.co.jp/health/index.html">https://www.ncos.co.jp/health/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 12                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 36                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 79.6 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Microsoft Teamsを活用し、全社員が情報のやり取りができる全社Teamsを立ち上げ運用 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出し弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | NEC事業場内事業所には社員食堂があり、他事業所ではスマートミール等健康に配慮した仕出し弁当を利用               |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 94.6                                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 歩数計測アプリを含むサービス「ハピルス」を提供し、ウォーキングなど運動習慣の定着を図っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 62.4 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 55.0 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 51.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 41.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 60.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 66.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 62.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                    |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 当社では全員が健康を大切に思う文化の醸成を目指しており、健康リテラシーを高めるための健康イベントを実施する等いろいろな取り組みを行っているが、そうした取り組みに参加するのは、健康意識が高い社員が中心であり、そうでない社員にはなかなか情報が伝わらず、参加してもらうことが難しい。                                                         |
|               | 施策実施結果 | 2021年度から以下の全員参加型取り組みを開始。①全社員受講必須の健康Web研修（健康経営ライブラリ）②全社健康アンケート③全職場での健康をテーマとする職場懇談会                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 全員参加型の取り組みにより、全体の健康リテラシーを高め、会社の健康推進の取り組みを周知できた。2021年度のオンライン健康セミナー等、任意参加の健康イベントへの延べ参加人数が2020年度の2000名から3800名に増加。実人数も500名から900名に増加。また、2021年度定期健康診断の間診結果において、「生活習慣改善に向けた意志」があるとする回答が44.0%から46.8%へ向上した。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 喫煙は健康に害があることは明白であり、従業員および家族の健康推進を図るために喫煙者ゼロに向けた取り組みが必要である。                                                                                                                                         |
|               | 施策実施結果 | たばこに関する全社員を対象とするアンケートを実施し、7割以上の社員から回答を得た。同アンケートにて、禁煙に向けての支援希望者を募ったところ29名が応募。本の贈呈等支援を行った。                                                                                                           |
|               | 効果検証結果 | 2022年度のオンライン卒煙プログラムへの参加者が前年度の12名から31名へ倍増。喫煙率も19.9%から16.7%へ改善。                                                                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ゼウス・エンタープライズ

英文名：ZEUS enterprise

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

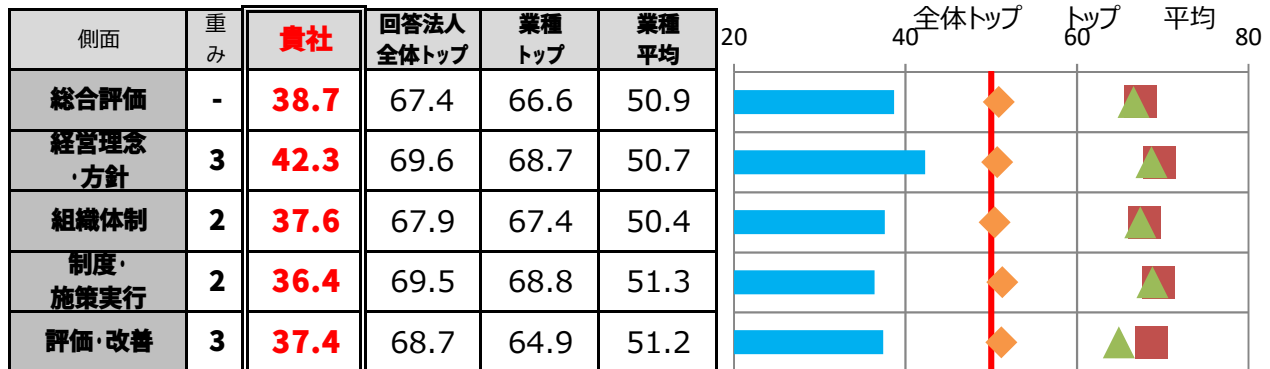
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2751～2800位 / 3169 社中

■総合評価： 38.7 ↓0.6 (前回偏差値 39.3 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



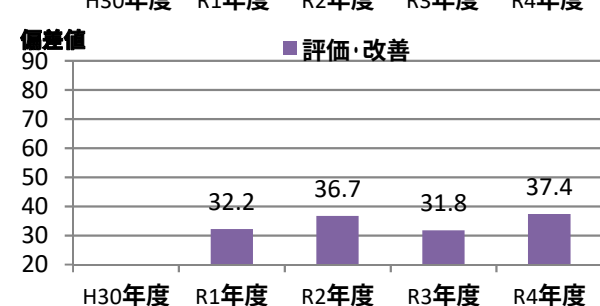
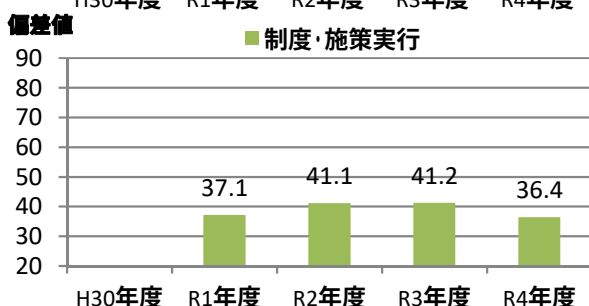
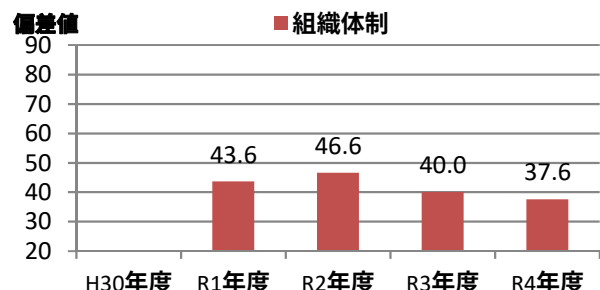
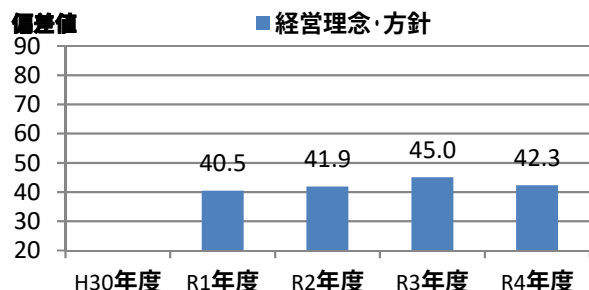
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

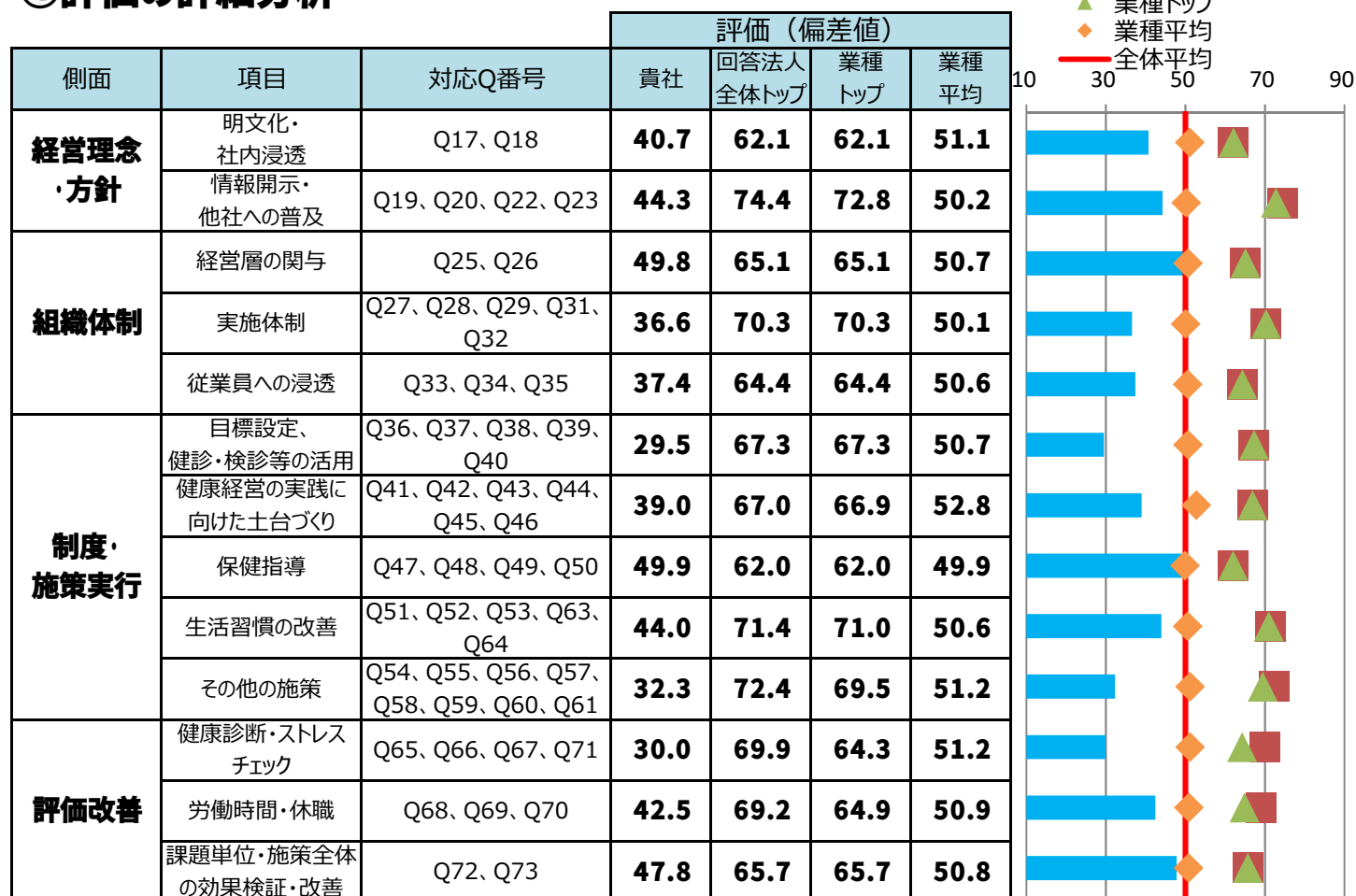
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 2001～2050位 | 2051～2100位 | 2451～2500位 | 2751～2800位 |
| 総合評価      | -      | 38.0(-)    | 41.1(↑3.1) | 39.3(↓1.8) | 38.7(↓0.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                            |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>終身雇用を実現させるために、従業員の長期にわたる健康管理と精神衛生の維持。またその質を上げるために社の業績向上に比例した社員への報酬の分配の継続。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>労働に対する意識の充実と、休暇の有効活用を通じ、社員がさらに、働く意義を見出しさらなる成長を遂げ、それが社業に反映されること。</p>                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                  |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p>                                                                            |
| URL    | <p><a href="https://www.zeus-enterprise.co.jp/initiative/">https://www.zeus-enterprise.co.jp/initiative/</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | チャットアプリを導入し社内の誰とでも気軽にコミュニケーションをとれるようにした  |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 希望者に月3000円の飲食代チケットの支給を行っている                                    |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助             |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | スポーツクラブ等の優待割引が利用できる福利厚生制度を取り入れている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 31.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 37.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 44.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 31.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 38.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 42.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 25.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                 |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                |
|               | 課題内容       | 新型コロナウイルスの流行からか、メンタルヘルス不調になり休職する社員が増加したこと。                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 社員のメンタルヘルスケアのため、人事面談を強化し、面談担当者を1名から2名に増やした。（早期発見のため、メンタルヘルス不調を訴えていない社員にも定期的に実施） |
|               | 効果検証<br>結果 | 新入社員の鬱症状発生率が減少した。                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                               |
|               | 課題内容       | 派遣事業という特性上、横のつながりが持ちにくい。                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 | 帰社日を設立。帰社日では参加型(レクリエーション要素もある)の研修の他、任意参加の懇親会があり、平均80%以上の参加率。                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 横のつながりを広げる機会が設けられた。運用が纏まってきたら次のフェーズとして運用をさらにブラッシュアップしていく。                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スクウェア・エニックス

英文名：SQUARE ENIX CO., LTD.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

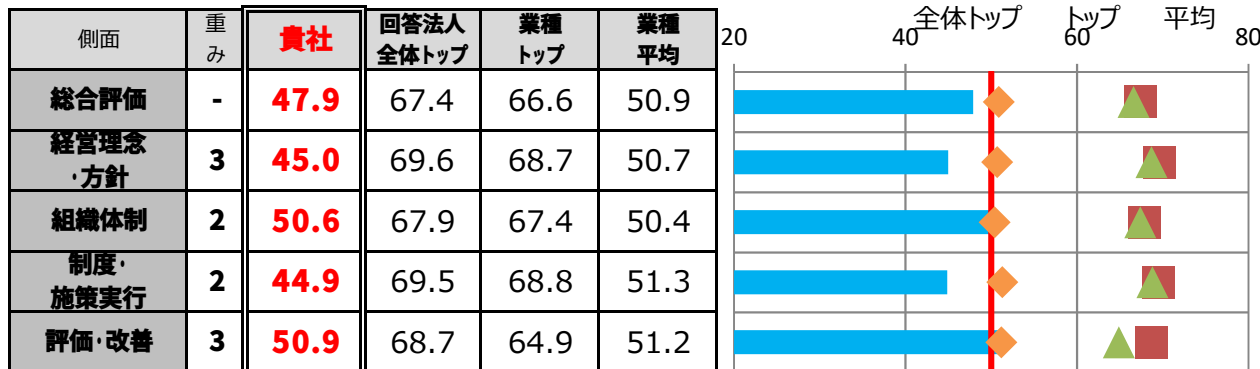
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1951～2000位 / 3169 社中

■総合評価：47.9 ↑4.2 (前回偏差値 43.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



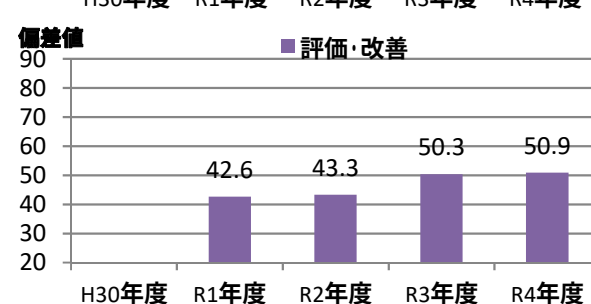
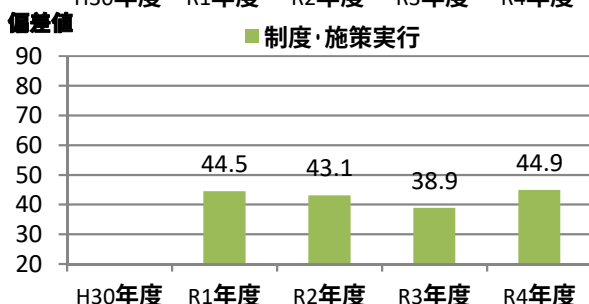
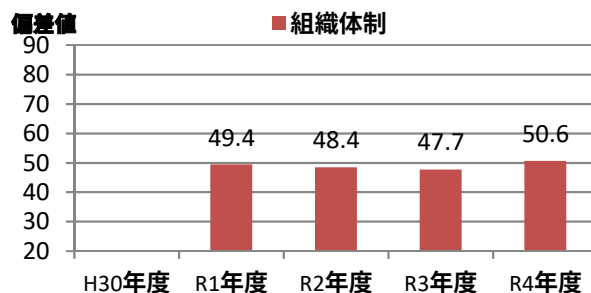
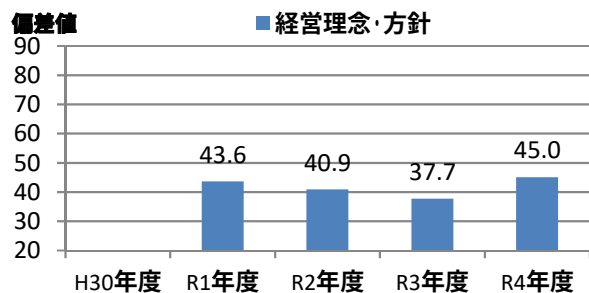
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

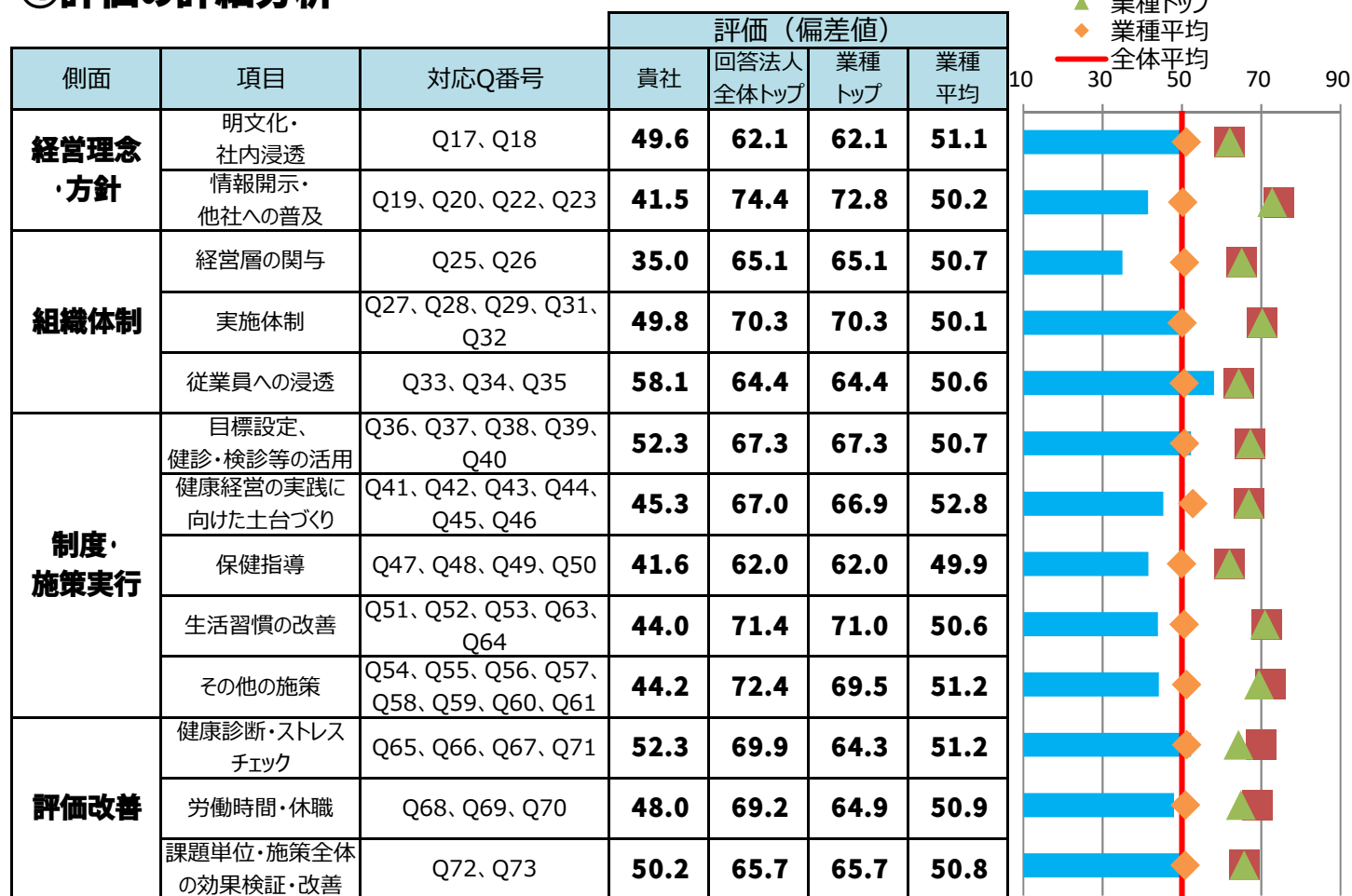
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1651～1700位 | 1851～1900位 | 2201～2250位 | 1951～2000位 |
| 総合評価      | -      | 44.6(-)    | 43.6(↓1.0) | 43.7(↑0.1) | 47.9(↑4.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                       |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の心身の健康増進を図ることで、不健康や疾病による生産性低下を防ぎ、パフォーマンスを向上させる。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康リスクのある従業員の放置ゼロ、プレゼンティズム、アブセンティズムの低減やワークエンゲージメントの向上を目指す。</p>                      |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                  |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>アニュアルレポート</p>                                                                                                                                 |
| URL    | <p><a href="https://www.hd.square-enix.com/jpn/ir/library/pdf/ar_2021.pdf">https://www.hd.square-enix.com/jpn/ir/library/pdf/ar_2021.pdf</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |     |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 97.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.1 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎月簡易な質問に回答し、その変化を可視化することを通じ、コミュニケーションの活性化を目指す取り組み |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 93.2                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員食堂のメニューに栄養成分（カロリー、たんぱく質、脂質、炭水化物、塩分）を表示している                   |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウォーキングアプリを利用し、目標歩数の達成を目指すイベントを実施している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.9 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 1.9 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.8    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 37.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.0    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 42.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                            |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                  |
|               | 課題内容       | 2019年度の喫煙率は17.3%で、これは年を追うごとに低下傾向にある。しかしながら、会社の各フロアごとに喫煙ブースが設置されているため、たばこを吸いたいときに吸える環境であった。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 上層部と協議し、2020年度に喫煙ブースの一部削減を実施した。また2021年度末で半減させた。                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 2020年度は15.4%へ、2021年度は15.1%へ低減している。                                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                          |
|               | 課題内容       |                                                                                            |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社QTnet

英文名: QTnet, Inc.

■加入保険者: 九州電力健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

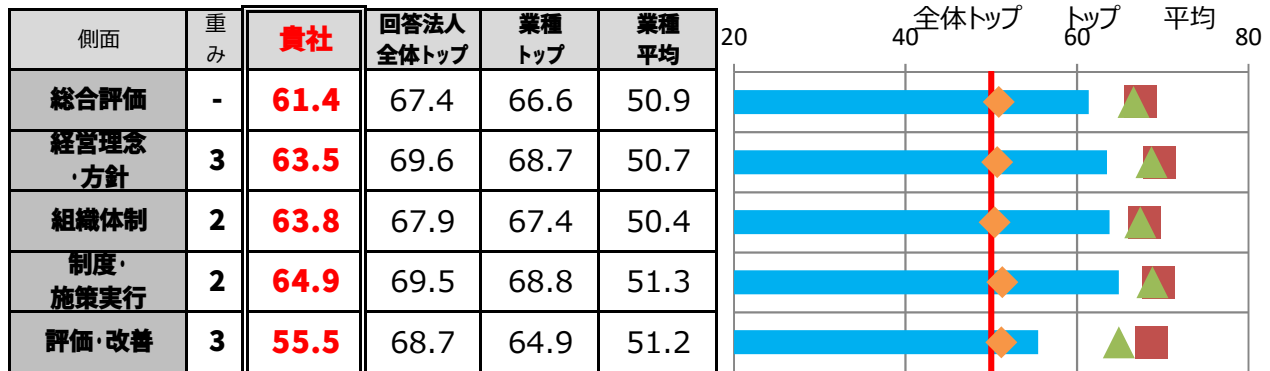
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 351~400位 / 3169 社中

■総合評価: 61.4 ↑1.3 (前回偏差値 60.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



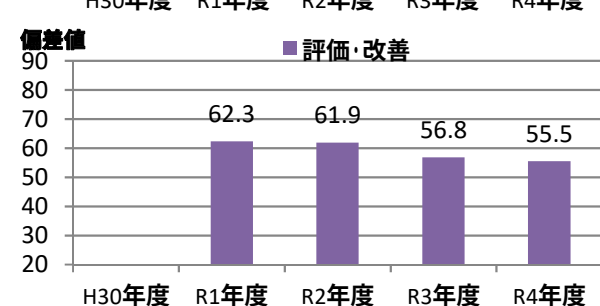
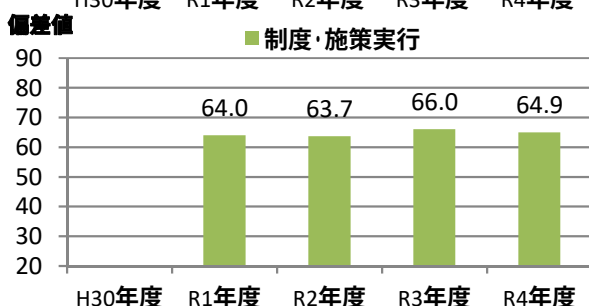
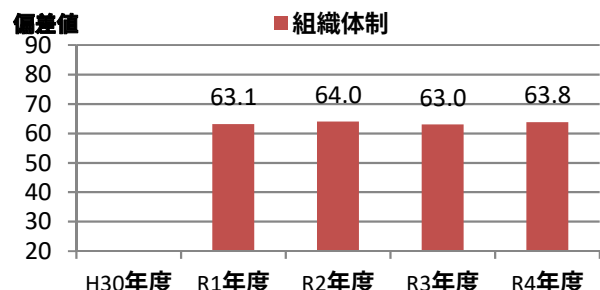
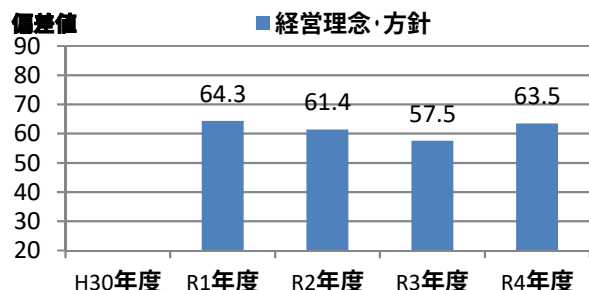
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

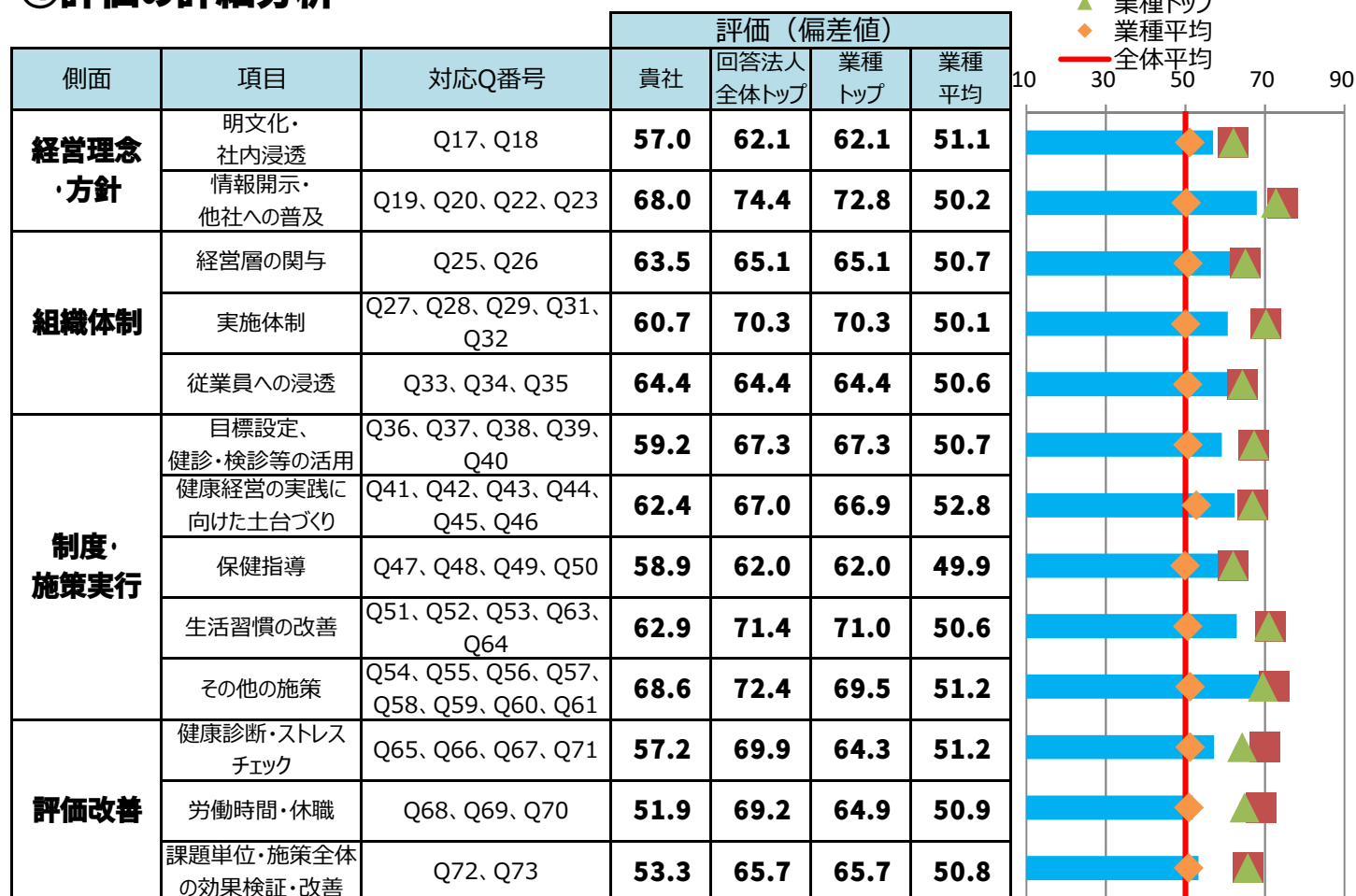
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度   | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|---------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 51~100位 | 151~200位   | 401~450位   | 351~400位   |
| 総合評価      | -      | 63.4(-) | 62.5(↓0.9) | 60.1(↓2.4) | 61.4(↑1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社   | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>当社は2030年度 ICTで九州のリーディングカンパニーとなることを目指し、「売上高1,000億円」と「チャレンジすることを尊重し、社員がいいきと働ける企業風土づくり」をビジョンに掲げ取り組んでいる。このため、従業員が心身ともに健康でチャレンジすることを支援し、仲間とともにいいきと働ける職場づくりを推進している。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>コロナ禍が継続し、テレワーク率も高水準で推移する中で、従業員の運動習慣の向上が課題であるが、健康経営を推進することによってこれを達成し、これに比例して各種健康数値の改善を図ることによって、従業員一人一人が生き生きと働くことができる職場づくりを期待する効果とする。</p>                                                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.qtnet.co.jp/company/safety.html">https://www.qtnet.co.jp/company/safety.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.1 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 計7部が稼働中。（野球、テニス、フットサル、ランニング、バドミントン、eスポーツ、釣り） |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 29.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 99.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食生活に関する社外講師を招いたセミナーを開催（2021年度「糖質制限」） |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年2回ウォーキングイベント開催。安全衛生委員会等にて表彰内容を協議する等、企画に従業員の意見を反映。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 55.2 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 10.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 10.0 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 64.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 67.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                   |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                         |
|               | 課題内容       | 従業員の平均年齢が年々上昇する中、健康リスクが高まっており、従業員の健康保持・増進のためには運動習慣を高め、生活習慣病などの疾病を予防する必要がある。                                                       |
|               | 施策実施<br>結果 | ウェアラブル端末を用いたウォーキングイベントを年2回定期的に実施するほか、社内でのヨガ教室を毎週2日開催し、併せてヨガ動画も作成し、従業員に展開した。                                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 従業員アンケートの「運動習慣のある者」について、2018年度：16.1%、2019年度：20%（+3.9%）、2020年度：22.2%（+2.2%）と、運動習慣のある者が増加したが、2021年度はコロナ禍によるテレワーク等の影響等もあり20.2%に低下した。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                              |
|               | 課題内容       | 従来からのインフルエンザの流行に加え、2020年来の新型コロナウイルスに従業員や関係先が罹患することへの予防や、罹患した者へのフォロー、従業員の家族に対する支援等が必要である。                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | インフルエンザ予防接種は毎年実施、コロナワクチン職域接種も関係先迄拡大し6月末に初回実施後第3回まで開催。他、消毒液やマスクの配布、アクリル板設置や家族のワクチン接種同判時に特別休暇適用など実施。                                |
|               | 効果検証<br>結果 | (c)の取り組みを実施した結果、2021年度に当社においてクラスターの発生はなかった。                                                                                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：明治安田システム・テクノロジー株式会社

英文名：Meiji Yasuda System Technology Company Limited

■加入保険者：明治安田生命健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

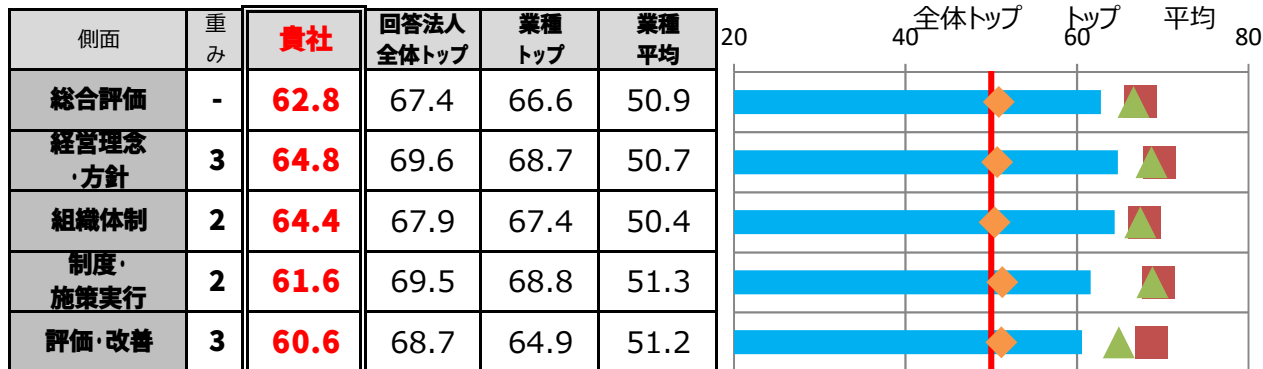
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：151～200位 / 3169 社中

■総合評価：62.8 ↑1.7 (前回偏差値 61.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



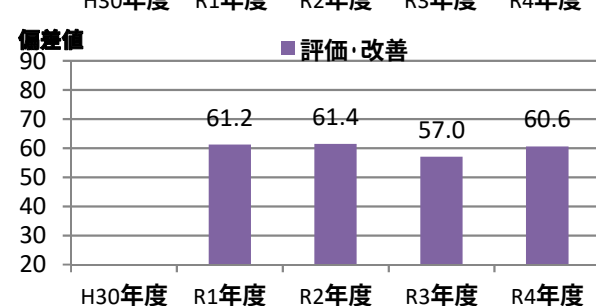
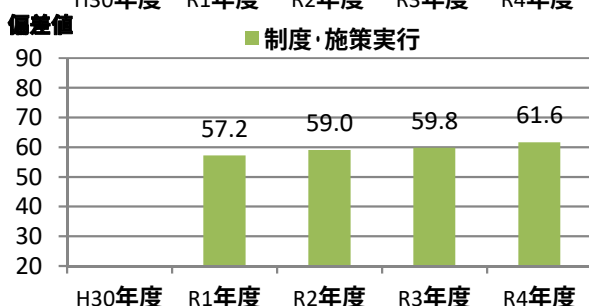
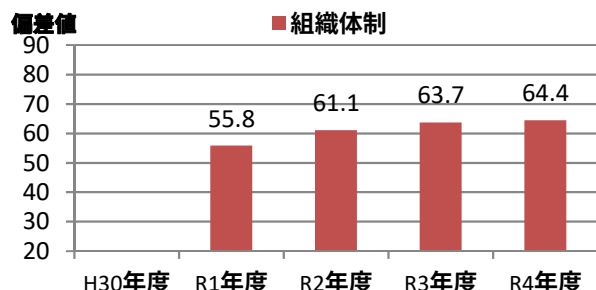
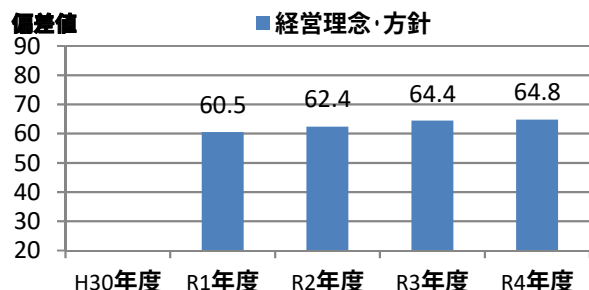
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

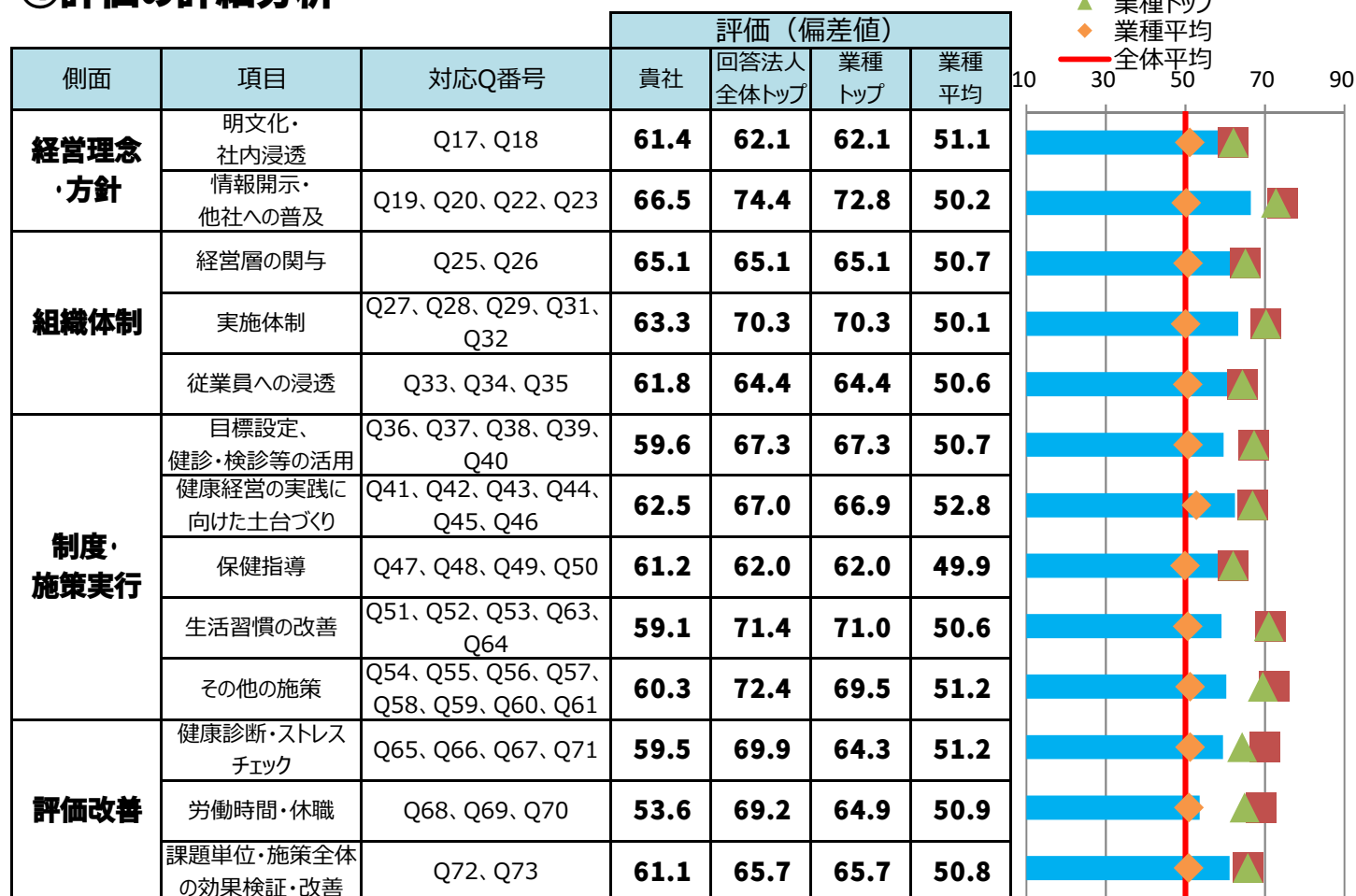
|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 401～450位 | 251～300位   | 251～300位   | 151～200位   |
| 総合評価      | -      | 59.1(-)  | 61.2(↑2.1) | 61.1(↓0.1) | 62.8(↑1.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                          |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>近年、新卒採用の選考途中や内定後の他社への志望変更のため、選考・内定辞退者が相当数発生する等、IT企業間の人材獲得競争が激化している。また、入社後における健康不良（主にメンタル）により、休職・退職となるケースも一部あることから、能力が高く、健康な優秀人材を安定に確保し、長く雇用継続することが課題と認識。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>採用候補者数（選考エントリー数）を着実に増やし、より厳正な選考を経たうえで、目標とする入社者数を確実に確保したい。具体的には、総合職の新卒入社者数70名以上を確保し、入社後においては、健康維持・向上に資する若年層向けの健康経営施策をきめ細かく展開し、健康不良（主にメンタル）による休職を1%以内に抑止することを目指す。</p>                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.mytecno.com/corporate/kenkokeiei/">https://www.mytecno.com/corporate/kenkokeiei/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 9      | 回 | 9                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 16     | 回 | 16                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 97.1 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.3 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                               |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | ボトムアップ型の小集団活動「Kizuna運動」を全社で推進 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食生活改善が必要（メタボ等）や食生活改善の意向がある従業員向けスマホアプリ「カロママプラス」を提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.7 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎日の歩数や運動等を記録して、運動量促進を促すためのアプリツールを提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.2 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 28.1 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 24.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 60.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                   |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 2020年度定期健康診断時の問診票を確認したところ、生活習慣病の高リスク化に繋がる可能性のある生活習慣を持った社員が相当数いることが判明。具体的には、タバコ喫煙率が17.1%、就寝直前に夕食をとることが多い社員占率が41.0%であり、改善の余地が大きい状況                                  |
|               | 施策実施結果 | 喫煙対策は、オンラインでの「卒煙プログラム」の導入、「禁煙奨励金」の支給、禁煙デーの設定等を実施。禁煙デーは喫煙者全員が参加。食事対策は、保健師による「食生活改善セミナー」を開催。参加率は90.3%                                                               |
|               | 効果検証結果 | 2021年度定期健康診断時の問診票を確認したところ、禁煙率は15.6%となり、前年度比1.5%減少。就寝直前に夕食をとることが多い社員占率は37.1%となり、前年度対比3.9%減少の結果となった                                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルスの流行により、当社社員についても相当数の感染者が発生（詳細はホームページのお知らせで公表）。特に昨今のオミクロン株は、感染力が高いと言われており、職場内で感染者が発生することで、感染拡大・クラスターが発生し、重要業務がストップする可能性があることを認識。については、感染拡大・クラスター発生防止対策が必要 |
|               | 施策実施結果 | 全社員を対象とした感染対策として、間仕切りの設置、出社率指標の設定、集合研修・会議・会合の人数制限等を実施。また、感染者・懸念者が発覚した場合の迅速な報告ルートを作り、きめ細かな個別対応策を展開                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 新型コロナウイルス流行のいわゆる第7波においては、職場内での感染拡大・クラスター発生を0件に抑えることができ、重要業務がストップ・停滞する事象はなかった                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北都システム株式会社

英文名：

■加入保険者：北海道コンピュータ関連産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

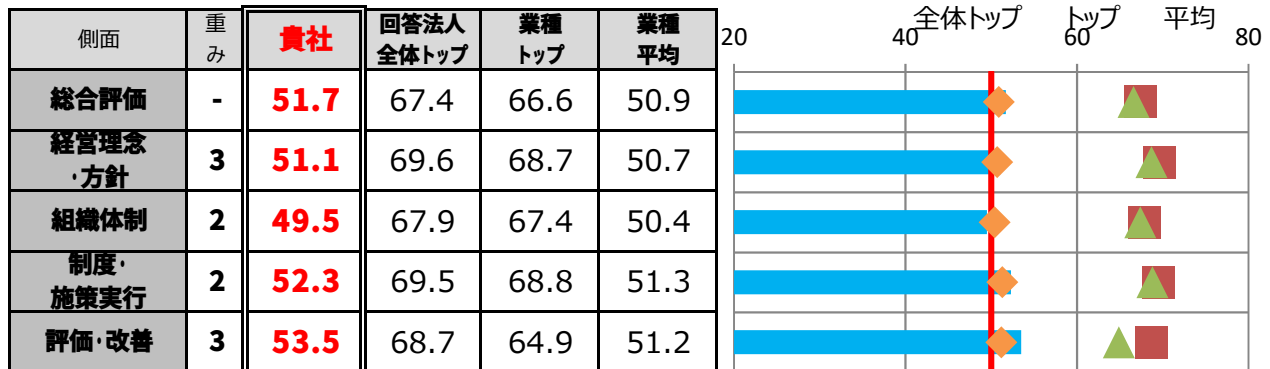
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価： 51.7 ↑2.7 (前回偏差値 49.0 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



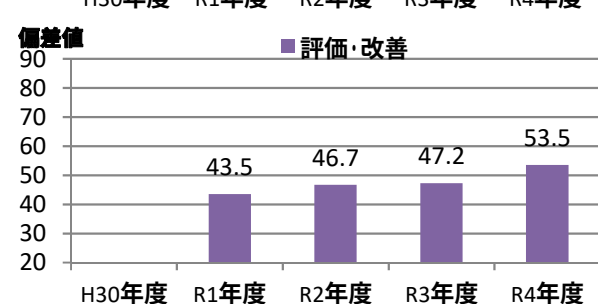
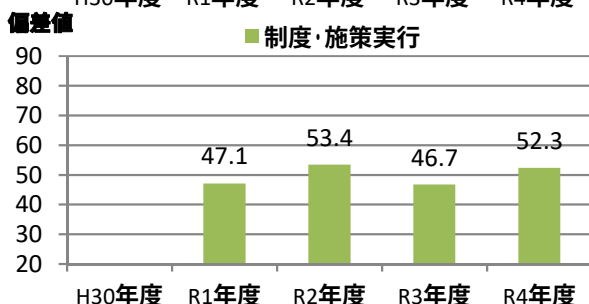
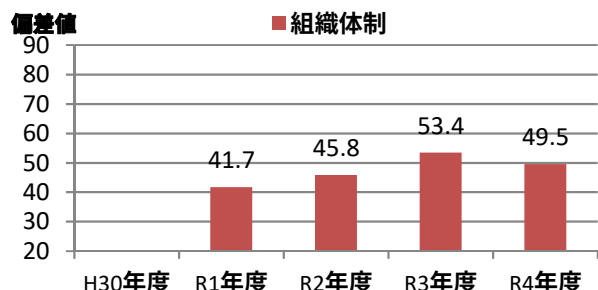
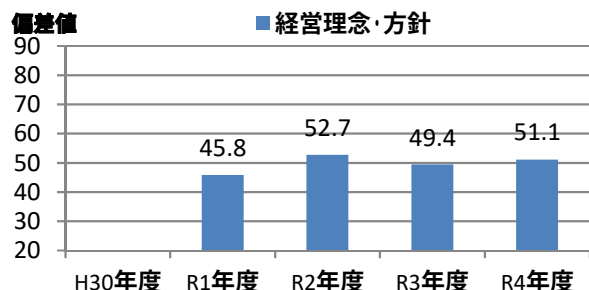
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

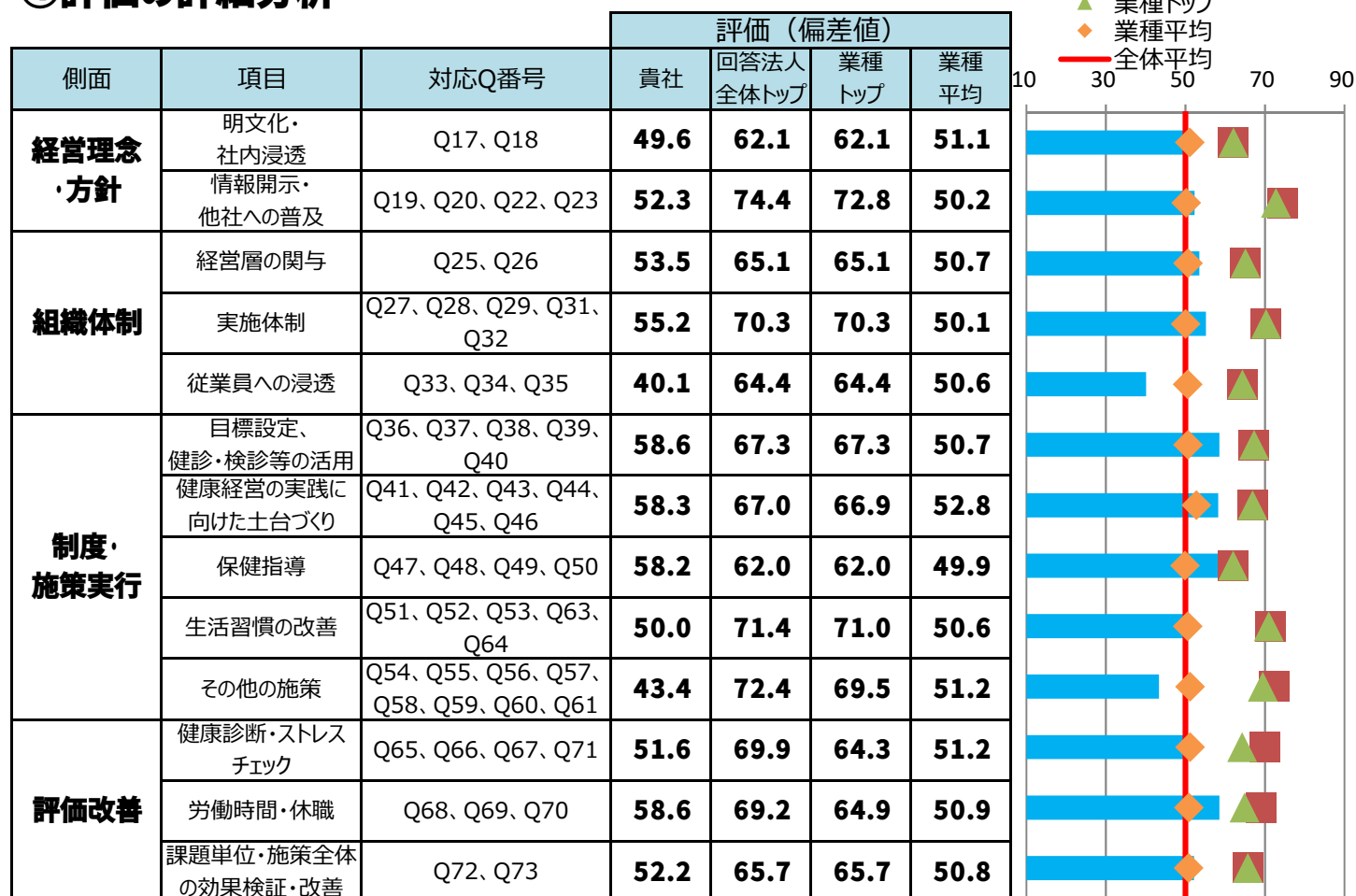
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1651～1700位 | 1401～1450位 | 1701～1750位 | 1451～1500位 |
| 総合評価      | -      | 44.6(-)    | 49.7(↑5.1) | 49.0(↓0.7) | 51.7(↑2.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>私傷病（主にメンタル不調）による長期欠勤／休職は、労働損失を発生させているだけでなく、カバーに入る周りの社員にとっては心身ともに負担がかかり、悪循環を招いている。体調不良による労働損失の発生を減らし、限りある人材がパフォーマンスを落とさぬような職場環境の改善、バックアップが必要。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>2021年度の実績として、私傷病による長期欠勤／休職の労働損失は、延べ38か月（年間平均3.1人分に相当）。産業保健の強化を通じて、私傷病休職による労働損失を「年間12か月未満」（早期発見、早期治療による短期間の療養）に抑えられるような職場環境を目指す。</p>                                          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                      |
| URL    | <a href="https://www.hscnet.co.jp/company/wellness/">https://www.hscnet.co.jp/company/wellness/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ビジネスチャット、Web社内報、社内報ラジオなど、マルチメディアで展開。     |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 置き型社食サービスを導入し、管理栄養士が監修した、無添加や国産食材にこだわった惣菜を提供。                  |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 70.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合主催のウォーキングイベントへの参加促進のほか、社内ではボウリング大会などのイベントを開催 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 90.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 40.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 糖尿病の悪化などでパフォーマンスを落としたり、長期療養・退職せざるを得ないケースが発生し、労働損失リスクへの対応として、重症化予防が重要なテーマとなっている。<br>「要治療・要精密検査を中心とした再検査受診率の向上」と「（若年層も含めた）特定保健指導の実施率向上」により、重症化予防を強化する |
|               | 施策実施結果 | 今年度は【再検査受診率：40%→70%】【特定保健指導：30%→54%】まで向上。<br>生活習慣病を起因とする長期療養・退職者は、今年度は新たに発生していない。                                                                   |
|               | 効果検証結果 | 早期発見・早期治療、気づきの機会を提供するように努めている段階で、幸いにして、生活習慣病を起因とする新たな長期療養・退職者は発生していないが、中長期的に効果検証していく予定。                                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                     |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック ソリューションテクノロジー株式会社

英文名：Panasonic Solution Technologies Co., Ltd.

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

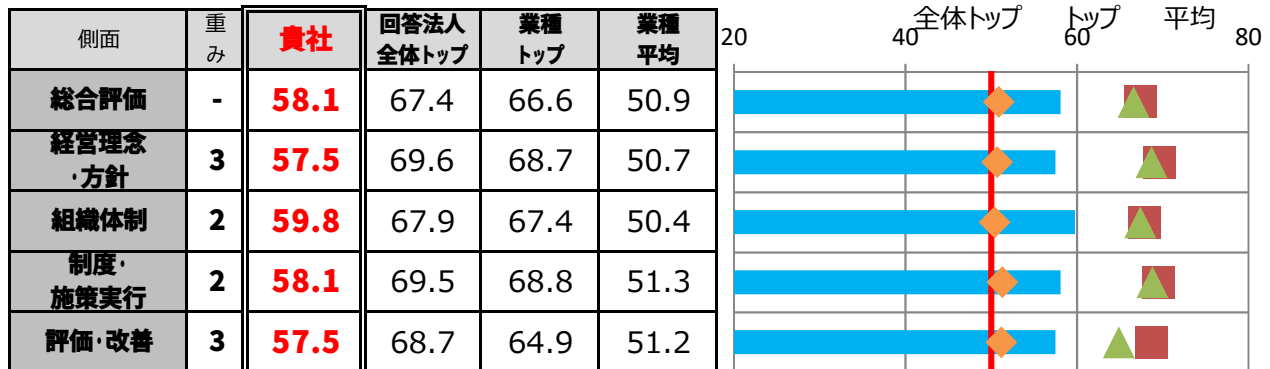
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：701～750位 / 3169 社中

■総合評価：58.1 ↑0.2 (前回偏差値 57.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



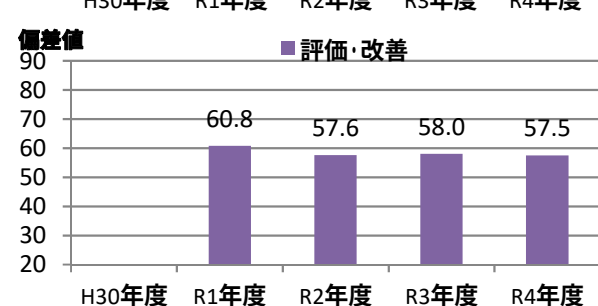
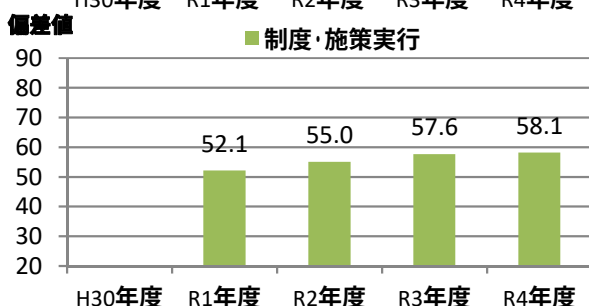
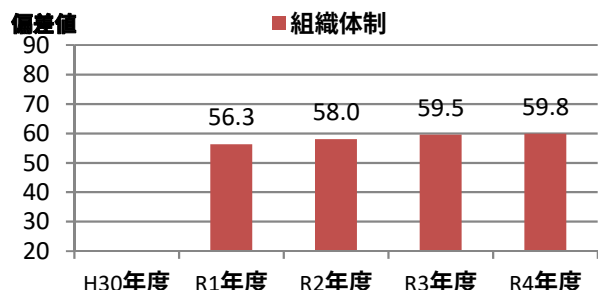
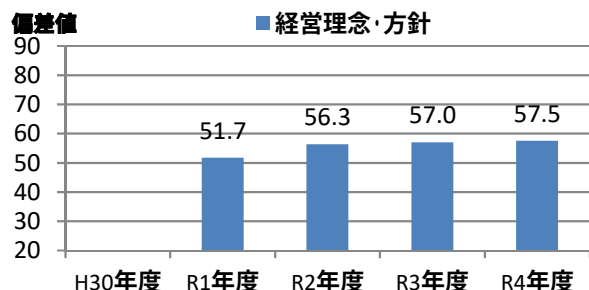
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

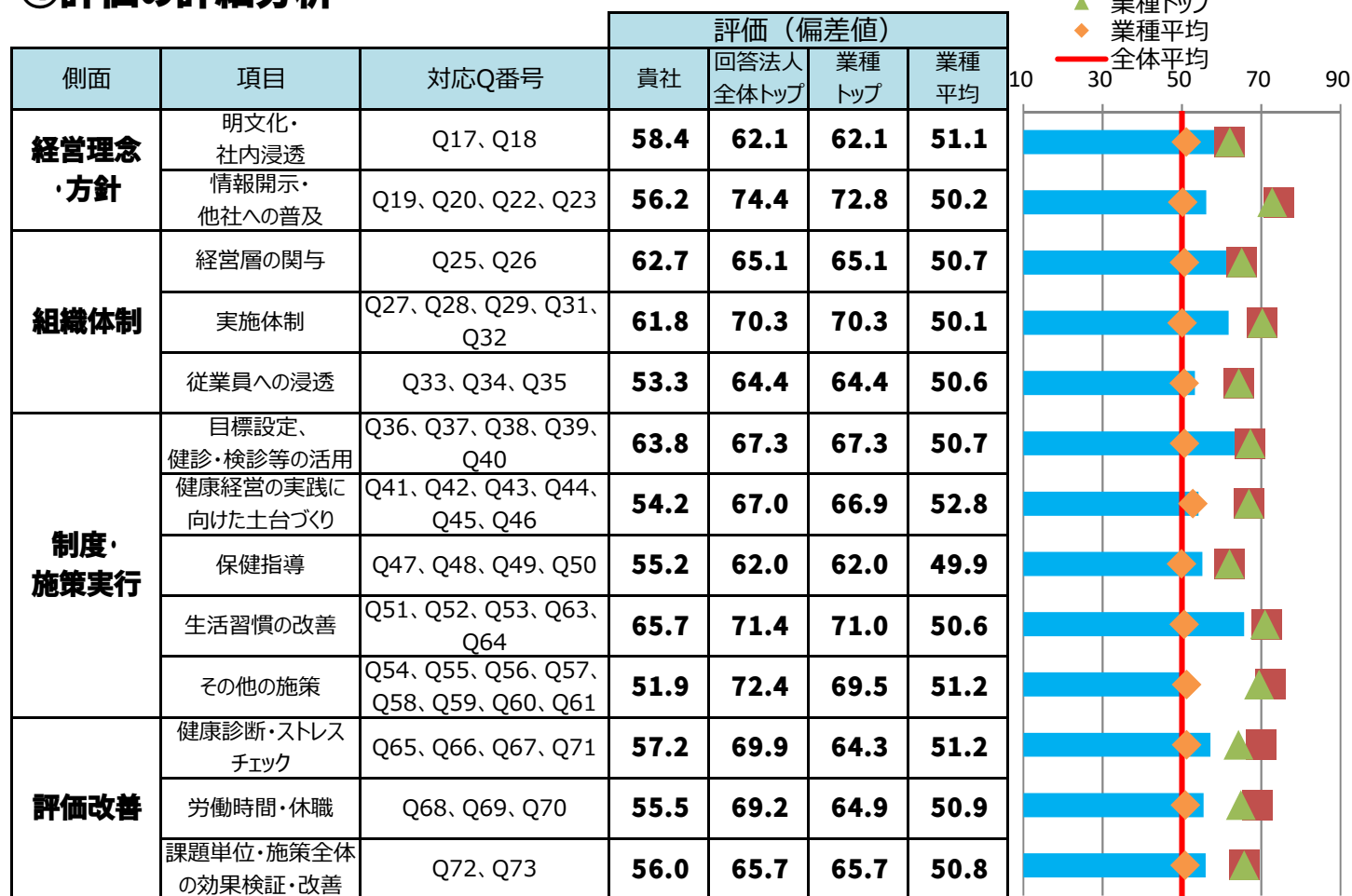
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 801～850位 | 701～750位   | 651～700位   | 701～750位   |
| 総合評価      | -      | 55.4(-)  | 56.8(↑1.4) | 57.9(↑1.1) | 58.1(↑0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>健康経営を標榜する会社の社員としての自覚を促し、社員の運動に対する意識の向上を図る。肩こり・腰痛・目の疲れなどの身体不調の改善や、生活習慣病の予防、および、心身のリフレッシュ効果をもたらすことを目的として、社員が自発的に運動習慣をもつような機会を提供し後押しをしている。社員一人一人が運動習慣を持つことでパフォーマンス向上を目指す。</p>      |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員パフォーマンス向上のためのKPI（2021年度実績⇒2022年度目標）は以下とする。①運動習慣のある社員の増加：27%⇒35% ②歩行習慣のある社員の増加：29%⇒40% ③食生活で減塩を意識している社員の増加：41%⇒45% それによりKGIとして組織の活力向上を目指す。④活性職場の比率向上（ストレスチェック）：47%⇒50% ⑤活躍社員の比率向上（ワークエンゲージメント）：34%⇒38%</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.panasonic.com/jp/company/pstc/health.html">https://www.panasonic.com/jp/company/pstc/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 83.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 個人の成長と組織成果の最大化にむけ上司部下の1on1MTGを実施。想いを伝え合い風通しの良い職場へ。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員の減塩意識とヘルスリテラシー向上を目的に「減塩に関するクイズ」を定期的実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 86.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 運動実施率とコミュニケーション促進を目的に「ウォークラリーグループ対抗」を毎年開催している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 88.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 75.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 62.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 57.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.9    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 66.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | 健康経営を標榜する会社の社員としての自覚を促し、社員の運動に対する意識の向上を図る。肩こり・腰痛・目の疲れなどの身体不調の改善や、生活習慣病の予防、および、心身のリフレッシュ効果をもたらすことを目的として、社員が自発的に運動習慣をもつような機会を提供し後押しをしている。社員一人一人が運動習慣を持つことでパフォーマンス向上を目指す。                              |
|               | 施策実施結果 | ①ウォークラリー参加率88%（計画85%）②運動イベント参加率12%（計画30%）③日々の運動習慣の奨励④運動習慣の必要性に関する発信⑤オンデマンド動画の提供を実施。                                                                                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 運動習慣を持つ社員の比率27%（計画35%）前年23%。運動習慣の必要性についての理解は一定程度増加したが、習慣を持つまでの行動変容には至っていない。行動変容を進めるため、①改めて社長から全社員へメッセージを発信し、全社員が視聴するまで見届ける。②健康づくりイベントへの参加者に対しインセンティブを提供することにより継続的な参加目標の達成を目指す。                      |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 在宅勤務の常態化による社員のメンタル面の健康への影響を懸念し、「在宅勤務による健康への影響に関するアンケート」を継続的に実施している。前年度の調査結果では、①社員間でのコミュニケーション不足が発生している、②仕事と家庭生活の切り替えがうまく出来ていない、という要因により、コロナ前と比べ「うつリスクあり」の社員比率が増加していた。うつリスクを低減しメンタル不調の発生者を抑止する必要がある。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ①上司向け1on1MTG研修受講率100%、②1on1MTG実施率80%、③全社員向けセルフケア研修受講率83%、上司部下間のコミュニケーション促進によりメンタル不調の発生の予防に繋がった。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 社員意識調査の結果、活躍社員の比率が2021年度は32%⇒34%に上がった。年度の「在宅勤務による健康への影響に関するアンケート」調査結果で、「うつリスクあり」の社員比率の増加に歯止めをかけた。分析の結果、若年層及び中途入社者に対してうつリスクが高い状況になっているため、定期的な対面でのコミュニケーションを職場全体で取り組むことにより、メンタル不調発症者の低減に努めている。        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社豊通シスコム

英文名: TOYOTSU SYSCOM CORPORATION

■加入保険者: 豊田通商健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

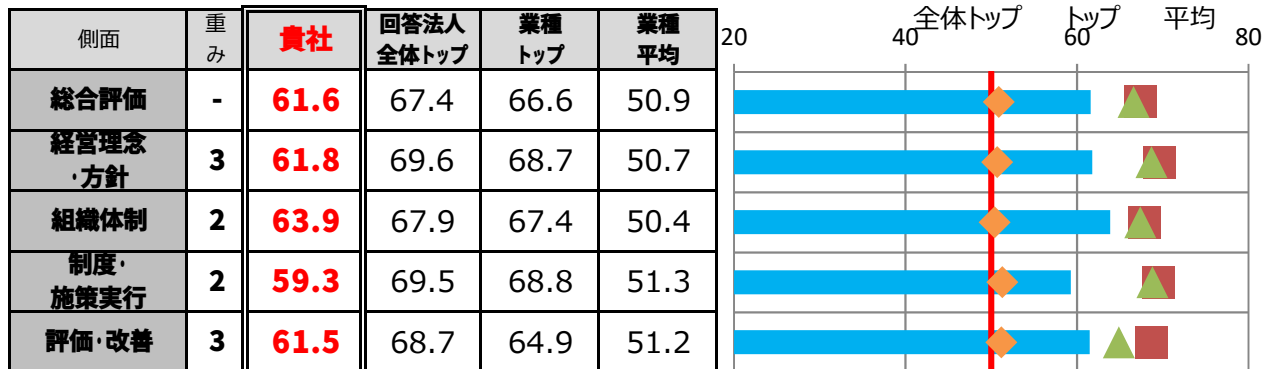
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 3169 社中

■総合評価: 61.6 ↑0.1 (前回偏差値 61.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



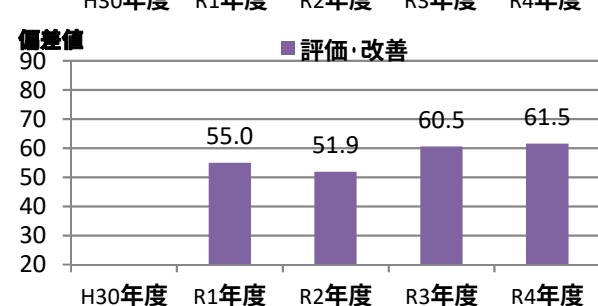
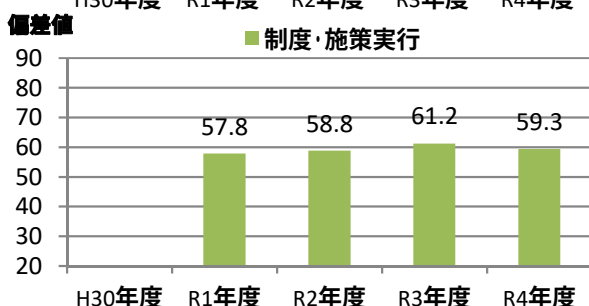
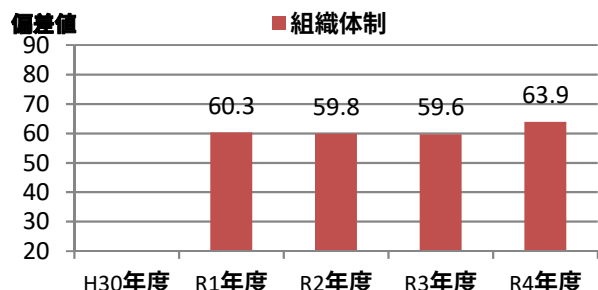
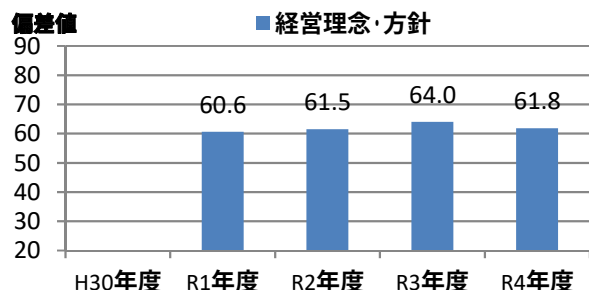
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

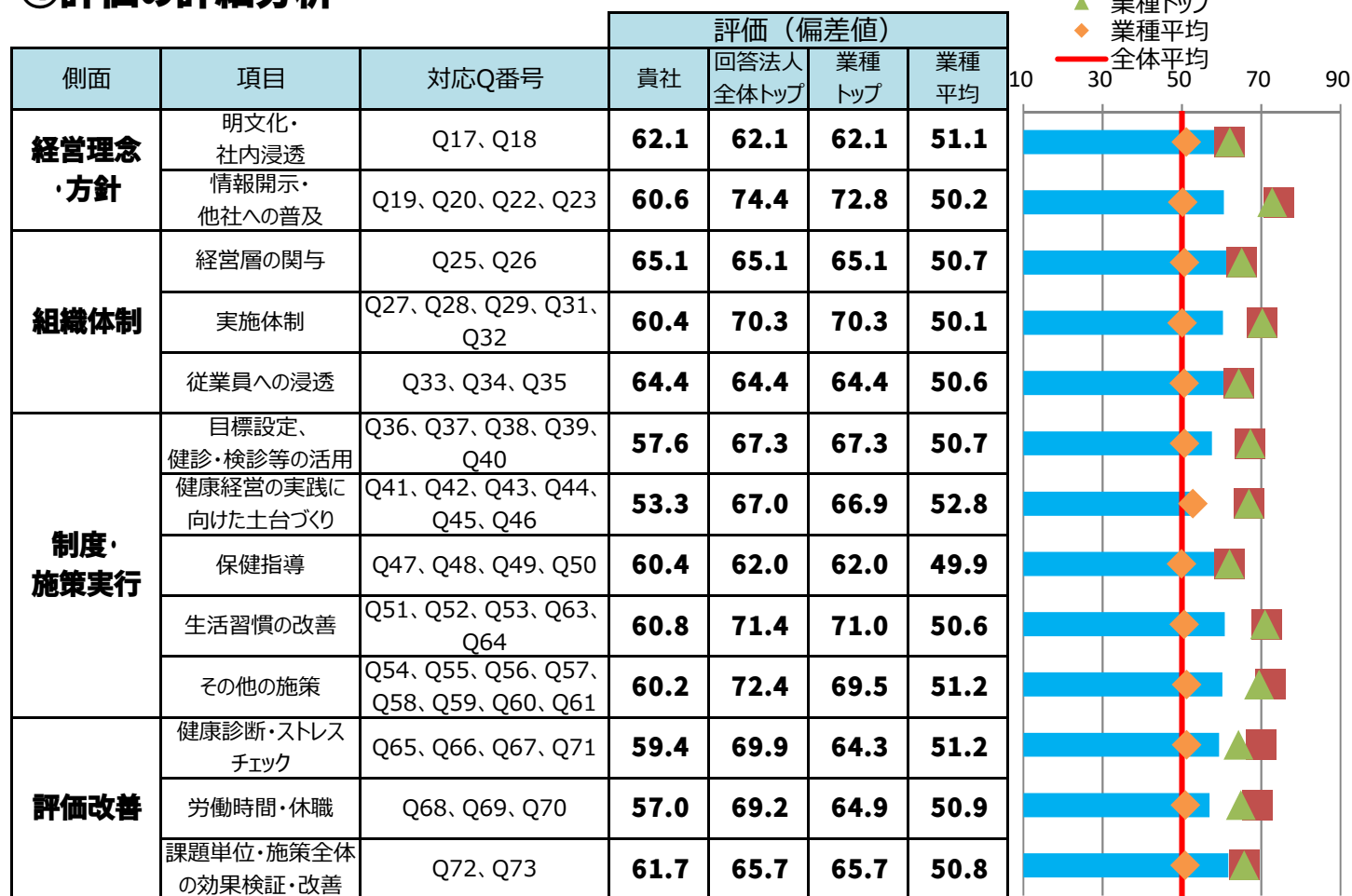
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 451~500位 | 601~650位   | 201~250位   | 301~350位   |
| 総合評価      | -      | 58.3(-)  | 57.7(↓0.6) | 61.5(↑3.8) | 61.6(↑0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>当社の業務はITシステムの構築や維持で、デスクワーク中心で体を動かさない、難易度や納期からストレスを感じる場面が多く、残業時間が増える傾向がある。しかし従業員が安定してパフォーマンス発揮することが、会社の業績や成長に繋がります。会社の健康施策取組と合わせて、従業員自らが健康を意識した行動やストレスコーピングスキルを上げるなど「ヘルスリテラシー向上」が重要と考えます。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が健康を維持し生産性が向上している会社がゴールです。プレゼンティズム（30%）やアブセンティズム（身体0.05%、メンタル0.50%）を期待効果目標とし、高リスク者の治療率向上（血圧85%、血糖値85%）、生活習慣改善（食習慣・運動習慣）と定着（BMI25以上22%、運動習慣比率25%）による高リスク者予防、ストレスコーピングスキル向上による高ストレス者率低減（10%以下）を目指します。</p>               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.tsyscom.co.jp/recruitment/diversity/?tab=health">https://www.tsyscom.co.jp/recruitment/diversity/?tab=health</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 12                | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 36     | 回 | 36                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 16.2 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | いきワク活動としてクラブ活動、健康イベントやレク等のイベント、D&I活動等運営を行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | アプリを社員へ提供し、健康イベントで食事含む健康行動目標を掲げ、達成状況に応じ上位者を表彰している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員へ歩数の計測含む健康アプリを提供、同アプリを用いて社内ウォーキングイベントを行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.4 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 73.8 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 14.8 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 60.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 60.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 55.0    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 63.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 定期健康診断の有所見者比率が年々上昇しており、2020年度は有所見率が前年度より+5、9%と更に高くなった(肥満+3.4%、血圧+5.5%、脂質+9.8%、糖尿+1.4%)。太ったグループと痩せたグループを比較し、痩せたグループは脂質・血糖・血圧が改善、太ったグループは数値は悪化し、食生活や生活リズムの乱れや運動習慣も少ないことが判明した。疾病発生予防のため、肥満者率、生活習慣を改善する必要あり。 |
|               | 効果検証結果 | 健康支援アプリを導入し、ウォーキングと併せて健康的な生活習慣を目指すための健康行動目標を掲げ達成に取り組む社内イベントを開催。参加率40.4%、参加者満足度91.6% 平均歩数7,281歩であった。                                                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | メンタル不調者の新規発生者数が2020年1名、2021年4名と増加傾向にある。ストレスチェックの高ストレス者割合は測定システム変更により対比ができないが、2020年度以降新型コロナウイルス感染予防対策による出社制限により、働き方の変化(在宅勤務)が大きく変わったことを受け、メンタル不調が疑われる社員を把握し、早期発見・介入する必要あり。                                |
|               | 効果検証結果 | 面談実施者の内、翌年の結果で63.2%が総合判定が改善、高ストレス者は36.6%であった。コーピング値は、改善した軍はそうでない群に比べ「ポジティブな認知・行動」「マイナスな認知行動」とも0.2ポイント良い結果であった。コーピングの改善により高ストレス者低減に期待できる。また、高ストレス者群はその他と比べプレゼンティーイズムが11.9ポイント高く、高ストレス者の低減は生産性向上にも期待できる。   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ベイ・コミュニケーションズ

英文名：Bay Communications Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

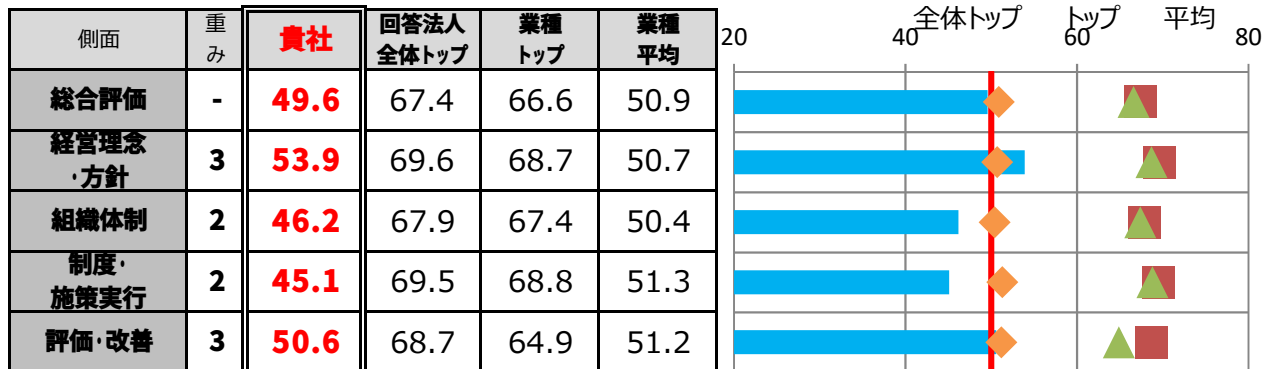
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1701～1750位 / 3169 社中

■総合評価：49.6 ↑1.7 (前回偏差値 47.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



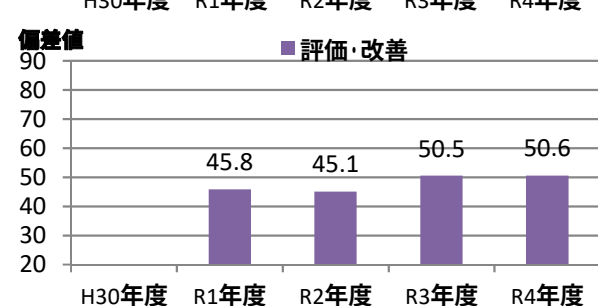
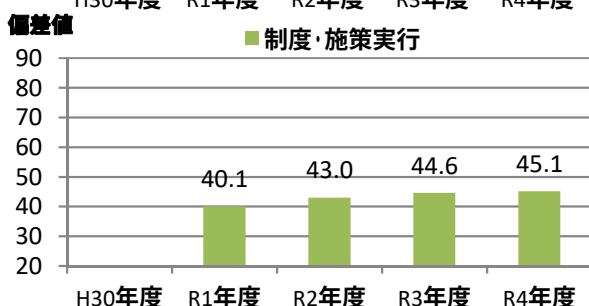
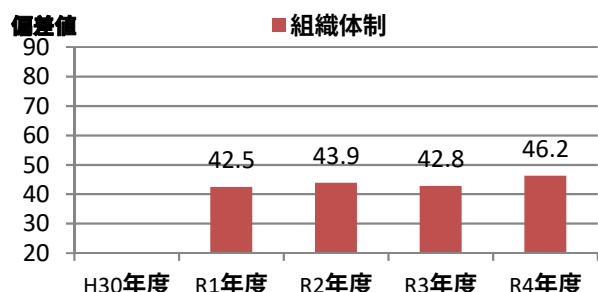
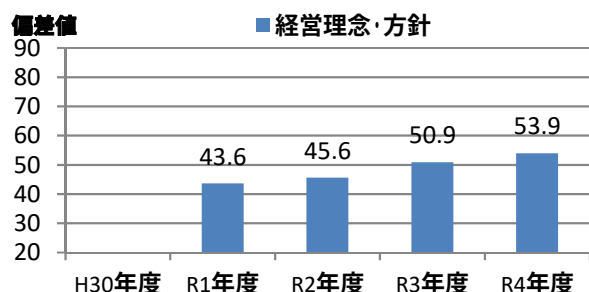
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

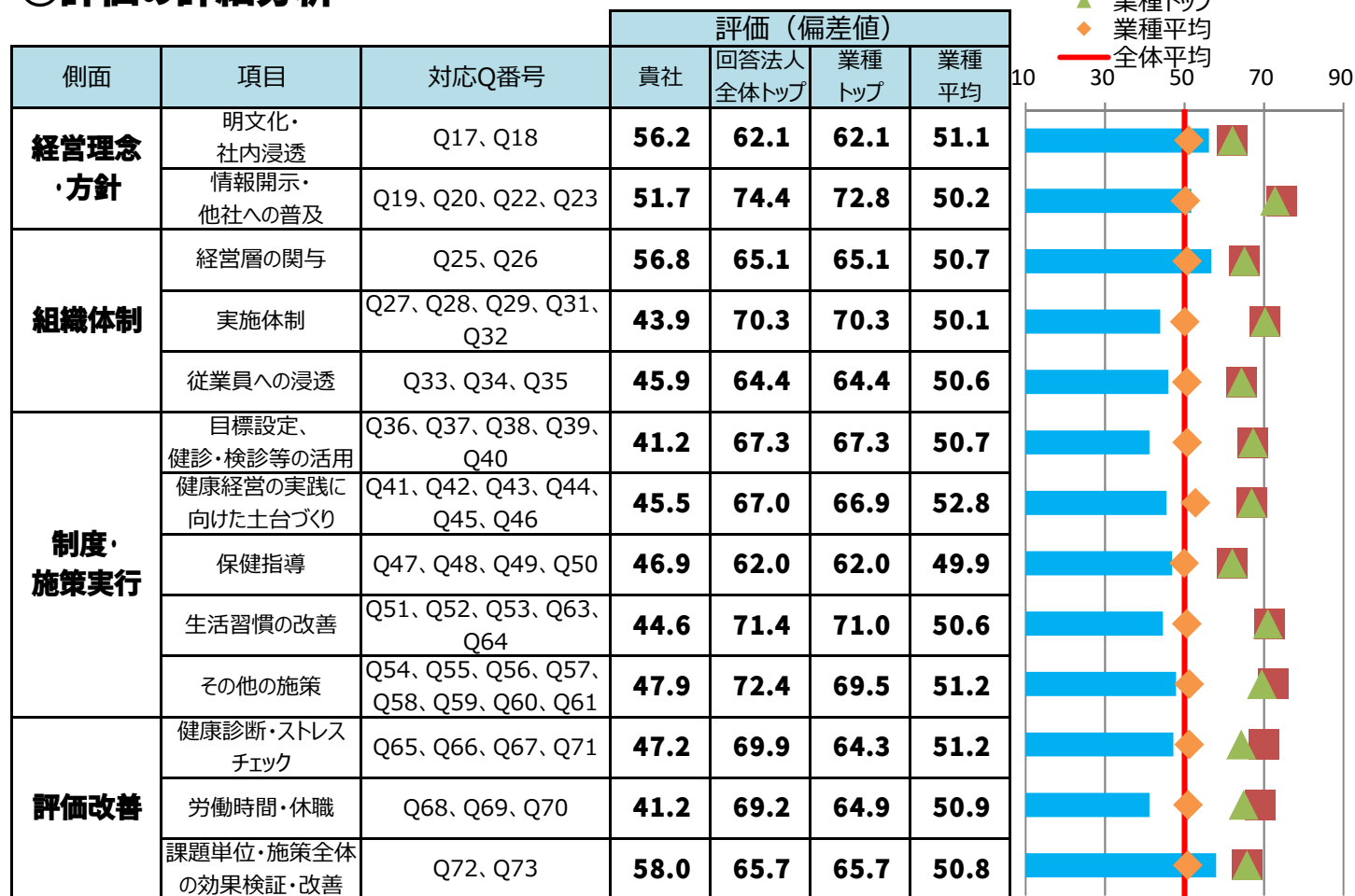
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1701～1750位 | 1801～1850位 | 1801～1850位 | 1701～1750位 |
| 総合評価      | -      | 43.3(-)    | 44.6(↑1.3) | 47.9(↑3.3) | 49.6(↑1.7) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員アンケートの結果から、健康リスクが高い者の割合は18%であり、健康リスクの低い者と比べ、労働生産性の低下率が高い。（現在39%で低リスク者と比べ1.7倍の損失）</p>         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員の健康意識向上により、パフォーマンスも向上することを期待します。従業員に占める健康リスクが高い者の割合を現在の18%→15%へ減らすことを目標とします。これらの改善により、仕事満足度・ワークエンゲージメント等のスコアアップも期待する。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                 |
| URL    | <a href="https://baycom.jp/company/health.html/">https://baycom.jp/company/health.html/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 88.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 様々なイベントに組織として関与し、地域の方々と交流できるような働きかけを行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 72.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康意識向上、自身の健康状態を知る「気づきの第1歩」として食事・栄養管理サポートアプリを推進している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 法人契約により、安価に利用できる。補助対象を拡大し、参加率を上げられるよう、施策を見直し中。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 95.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 90.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 40.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 41.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.5    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 56.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 39.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 2021年度従業員アンケートの結果、自身の健康行動・健康状態に無関心な従業員がまだまだ多く、将来的には生活習慣病発症の懸念がある。食生活に関して健康的な行動ができていない割合は56%（無関心期＋関心期＋準備期合計）、運動に関して健康的な行動ができていない割合は55%（無関心期＋関心期＋準備期合計）であった。                                             |
|               | 施策実施結果 | 社員の健康意識向上のため、毎月の健康だより発行・セミナー等の実施。                                                                                                                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 2022年度従業員アンケートでは、食生活に関して健康的な行動ができていない割合は46%（無関心期＋関心期＋準備期合計）、運動に関して健康的な行動ができていない割合は48%（無関心期＋関心期＋準備期合計）と改善が見られた。これは情報発信やセミナー継続実施の効果と思われる。これらを継続しながら、従業員へ繰り返し働きかけるとともに、従業員が自ら行動を起こせるような施策を実施していく事が重要と考える。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 従業員が医療機関にてインフルエンザワクチン接種を受けた場合、領収書を提出することにより、接種費用補助を行っているが、接種率が上がらない。                                                                                                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 従来の補助制度に加え、インフルエンザワクチン接種会場を準備し、勤務配慮により、接種を受けられる制度を導入。                                                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 従来の補助制度利用者は12%であったが、別途準備した接種会場にて120名がインフルエンザ接種を受けたことにより全体の接種率としては56%となった。環境を整えることにより受診率が向上し、感染リスクの軽減にも繋がったと思われる。従来の制度を見直す事の重要性を改めて認識した。                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中部テレコミュニケーション株式会社

英文名：

■加入保険者：KDDI健康保険組合

非上場

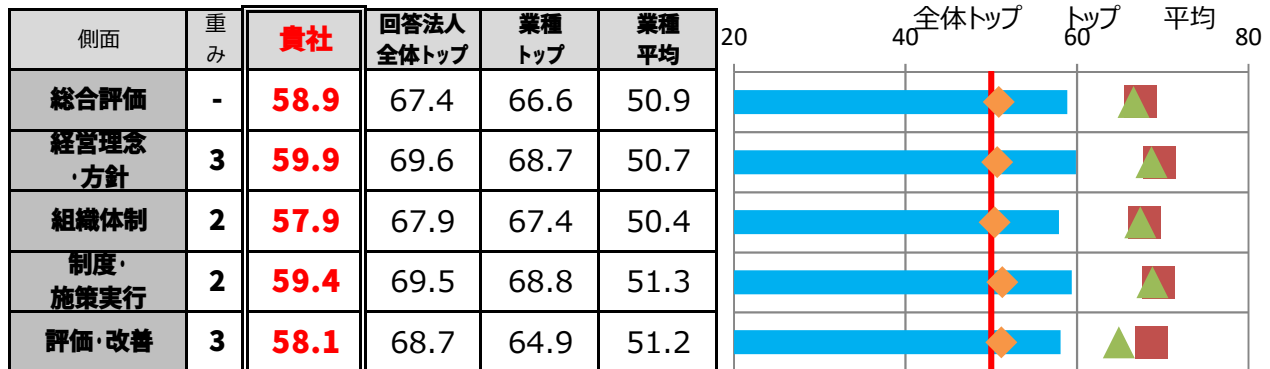
■所属業種：情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **651～700位** / **3169 社中**■総合評価： **58.9** ↑1.2 (前回偏差値 57.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



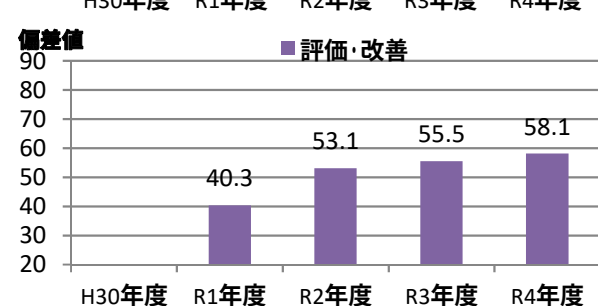
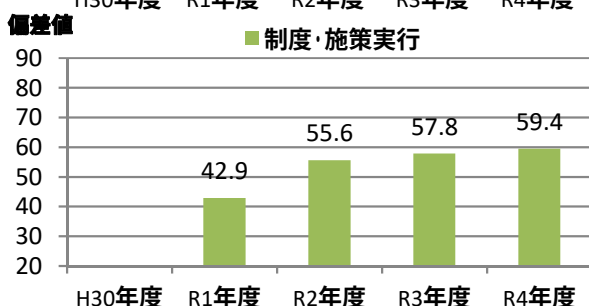
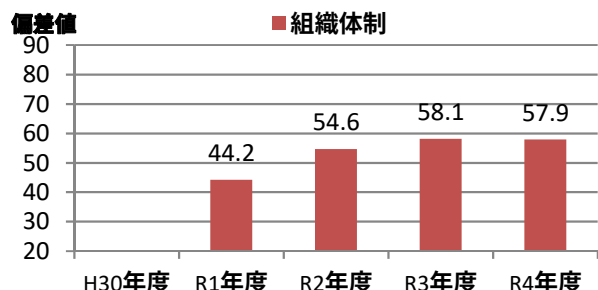
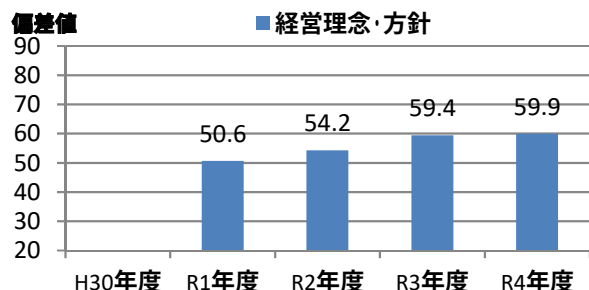
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

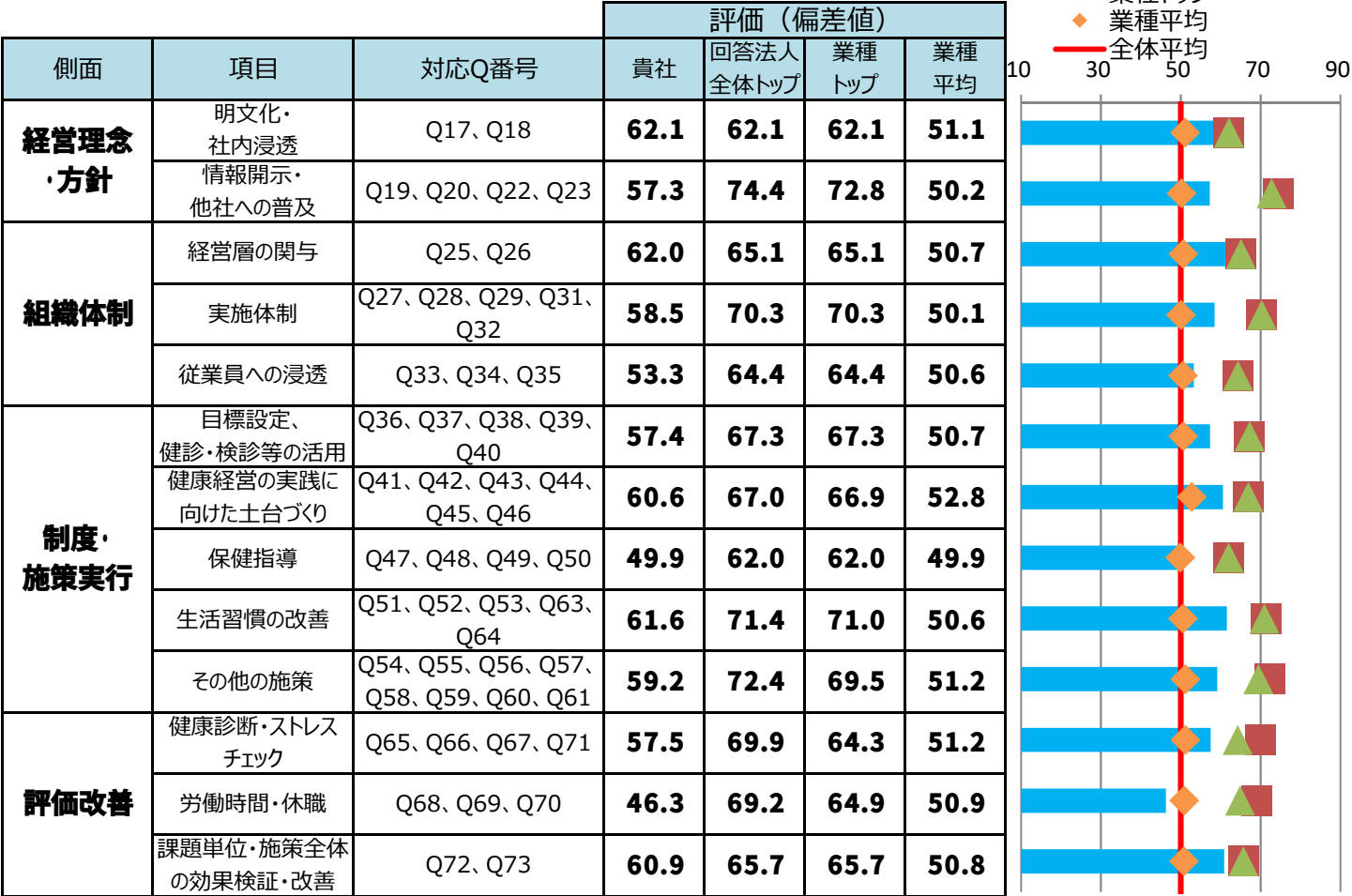
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1601～1650位 | 951～1000位  | 651～700位   | 651～700位   |
| 総合評価      | -      | 44.7(-)    | 54.2(↑9.5) | 57.7(↑3.5) | 58.9(↑1.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>組織の活性化</b></p> <p>社員の健康は企業活動の全ての源泉であるとの認識のもと、基本理念である「社員の幸せ・活力ある企業」を目指して社員の健康を組織で支える健康経営を推進し、社員の健康意識の向上と自律的な行動の促進を通じて、健康リスクを低減し心身の健康レベルを維持・増進することで社員の幸せにつなげるとともに、社員の一人ひとりがいきいきと働き、持てる能力を最大限に発揮することにより組織の活性化を図ることが経営上の課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康的な体づくりに取り組むことにより、社員一人ひとりがいきいきと働きながら持てる能力を最大限に発揮することを期待している。具体的な指標として、肥満率の改善（現状：男27.7%、女8.8%、今年度目標値：男23%以下、女4.7%以下、最終目標値（2023年度）男22%以下、女3.7%以下）、喫煙率の改善（現状：16.0%、今年度目標値：14%以下、最終目標値（2023年度）13%以下）を目指す。</p>                        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

|        |                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                              |
| URL    | <a href="https://csr.ctc.co.jp/">https://csr.ctc.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 26                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 60.7 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | ピアボーナス制度（Unipos）を導入し、感謝の言葉とともにポイントを送り合っている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                     |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 健康管理アプリ「Pepup」を全従業員に提供、食生活改善等のための利用方法をアナウンスしている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社ウォーキングイベントを実施し、団体戦を取り入れる事でモチベーションの維持・向上につなげている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 57.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 10.3 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 60.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 57.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 62.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                  |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 禁煙による様々な疾病を予防することにより、喫煙する社員の健康リスクを低減し、健康レベルを維持することで、社員の幸せにつなげるとともに、一人ひとりがいきいきと働きながら持てる能力を最大限に発揮するためには、健康経営の一環として禁煙対策に積極的に取り組むことが必要である。                                                           |
|               | 施策実施結果 | 健診前禁煙チャレンジや禁煙セミナーを実施するとともに、健康保険組合とのコラボによる禁煙プログラム（禁煙補助剤の無償支給、禁煙外来治療費の補助等）、一か所を除く事業所の屋内喫煙所の閉鎖等を行った。                                                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 喫煙率は2022年7月時点で16.0%となり、前年同月の18.3%より2.3%削減することができた。現時点での喫煙者107名の内、禁煙を考えている方が35名いることが把握できたことから、今年度目標値14%以下、最終目標値（2023年度）13%以下を目指し、一人でも多くの方を禁煙プログラムに導くとともに、禁煙を考える方を増やすために、各施策への参加率をいかに上げて行くかが課題である。 |
|               | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 40歳以上でHbA1c8.0以上の社員は、2020年度4名（1.2%）から2021年度は7名（2%）に増加した。新型コロナウイルスの影響による受診控えやテレワーク導入による身体活動量の低下が想定されたため、治療の継続と生活習慣の改善を目的とした重症化予防支援が必要である。                                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | HbA1c8.0以上の8名（40歳以上7名、未満1名）全員に産業医面談と3～6ヵ月間の保健師フォローアップ面談を行った。治療結果・服薬状況を聴取しつつ治療継続を促し、必要者には食事・運動指導を行った。                                                                                             |
|               | 効果検証結果 | 2022年度健診結果が到着している7名のHbA1c値を2021年度の結果と比較。改善3名（0.5以上低下）、悪化2名（0.5以上上昇）、変化なし（変化量0.5未満）2名であった。改善した3名中2名は正常範囲内となった。悪化した2名中1名は1型糖尿病のため管理が難しく、もう1名は治療中断傾向が見られた。変化なしの2名は薬剤調整中。数値が悪化した者もいるが、治療を中断した者はいない。  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: スミセイ情報システム株式会社

英文名: Sumitomo Life Information Systems Co.,Ltd.

■加入保険者: 住友生命健康保険組合

非上場

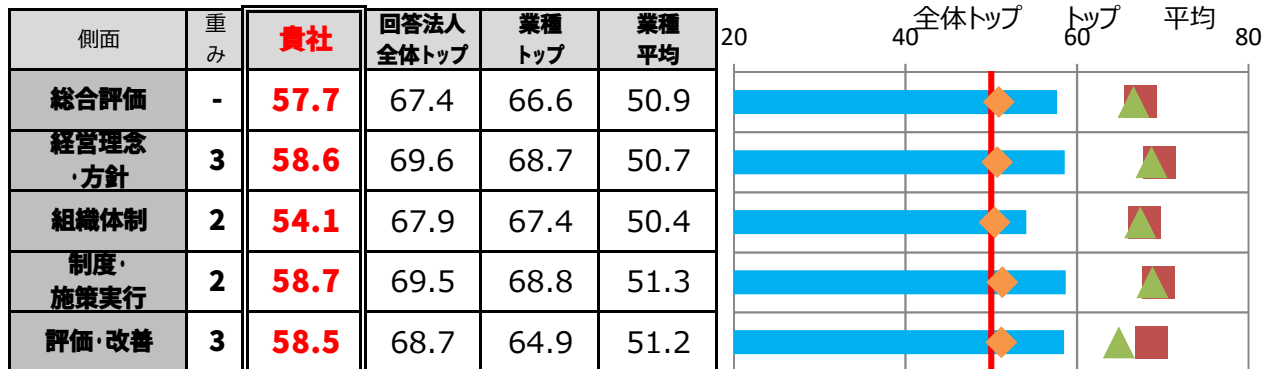
■所属業種: 情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位: **751~800位** / **3169 社中**■総合評価: **57.7** ↑1.1 (前回偏差値 56.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



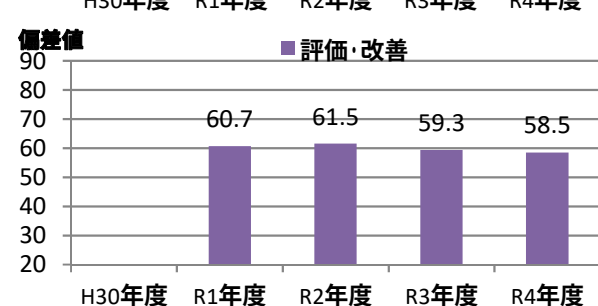
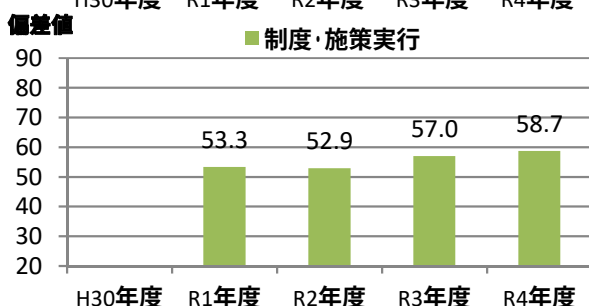
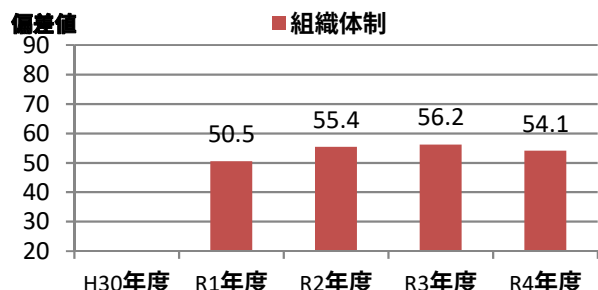
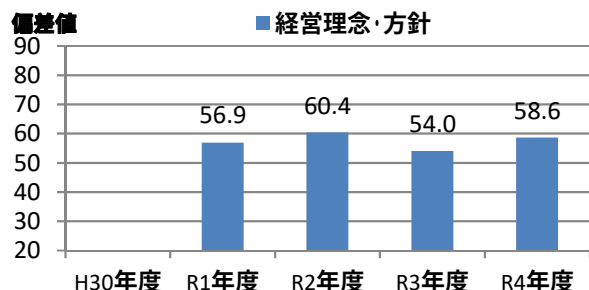
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

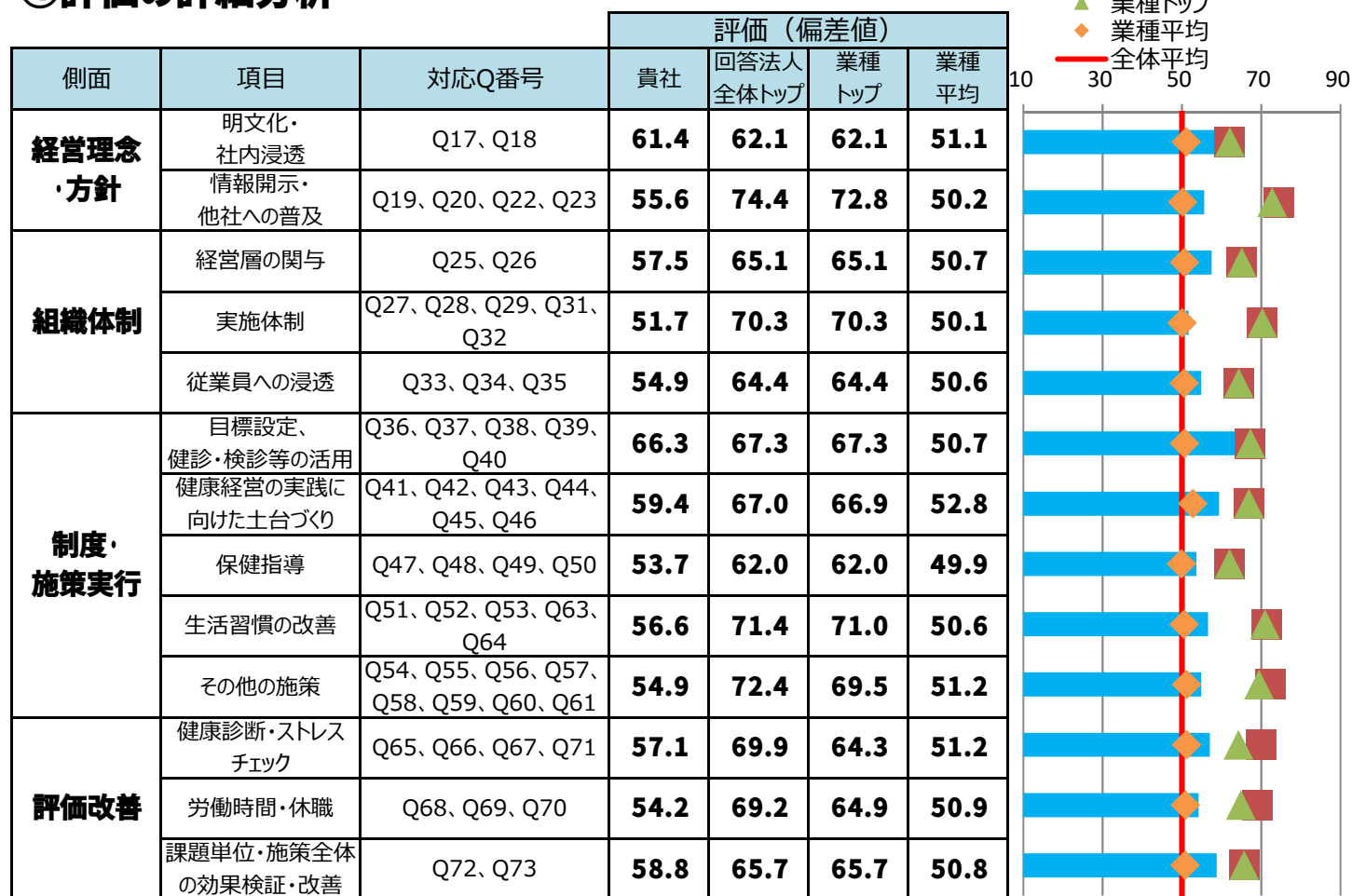
|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 701~750位 | 551~600位   | 801~850位   | 751~800位   |
| 総合評価      | -      | 56.0(-)  | 58.2(↑2.2) | 56.6(↓1.6) | 57.7(↑1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>定年延長など社会環境が変化するなか、当社職員構成は「高齢層の増加・平均年齢の上昇」傾向にある。こうした状況で有効な対応策を講じないと将来的に健康課題が噴出（状態が悪化）するリスクが見込まれる。「信頼され続けられる会社」として持続的に成長を続けるために、全ての職員が「健康でスキル向上に励み、いきいきと働き続けられる状態を維持すること」が重要な課題であると考えている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康経営の実施により、職員の一人ひとりが「心身両面の健康維持・増進を図り、成長・活躍し続ける状態」を維持することを期待している。具体的には、健康リスク者を抑制（目標指標：定期健診の2次健診対象者占率30%未満 [2021年度29.8%] ）、更にメンタルヘルス対策によりエンゲージメント向上と生産性損失を削減（目標指数：プレゼンティーズム40%未満 [2021年度36.6%] ）した状態を維持する。        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.slcs.co.jp/feature/kenko-keiei.html">https://www.slcs.co.jp/feature/kenko-keiei.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 37     | 回 | 9                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 96.3 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 94.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年2回（上・下期）従業員間コミュニケーション促進を図るためのイベントに対する経費補助を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 71.1 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食生活改善に有益な情報（管理栄養士提案献立・食と健康記事等）提供するアプリ活用を推奨 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年に2回、健保組合主催のウォーキングイベントへの参加勧奨を行い、運動習慣定着を図っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 1.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 62.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.5    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 58.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | リモートワークが浸透する過程で実施した2020年度ストレスチェックにて、職員の半数近く（48.6%）が「業務上のストレスを感じる」と回答したことを受け、追加で分析を行った結果、業務上のストレスを感じると回答した職員はコミュニケーション関連指標のスコアが低い傾向がみられた。そのため、コミュニケーション密度確保による「不安払拭やストレス要因削減」がストレスの軽減に向けた重要な課題であると認識した。 |
|               | 施策実施結果 | 「1on1ミーティング」の試行運営と、「コミュニケーションイベント（懇親会）」の運営・費用補助を行った。前者は75%の組織が試行開始し、後者は全従業員の71%が参加した。                                                                                                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 2021年度ストレスチェックにおいて、上司・部下間、同僚間におけるコミュニケーション関連指標について全項目が良化したことから、コミュニケーションの頻度・意識が向上したと考える。また、その結果として「業務上のストレスを感じる職員の割合」が48.6%から37.8%に減少した。                                                               |
|               | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 |                                                                                                                                                                                                        |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: A N A システムズ株式会社

英文名: ANA Systems Co., Ltd.

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

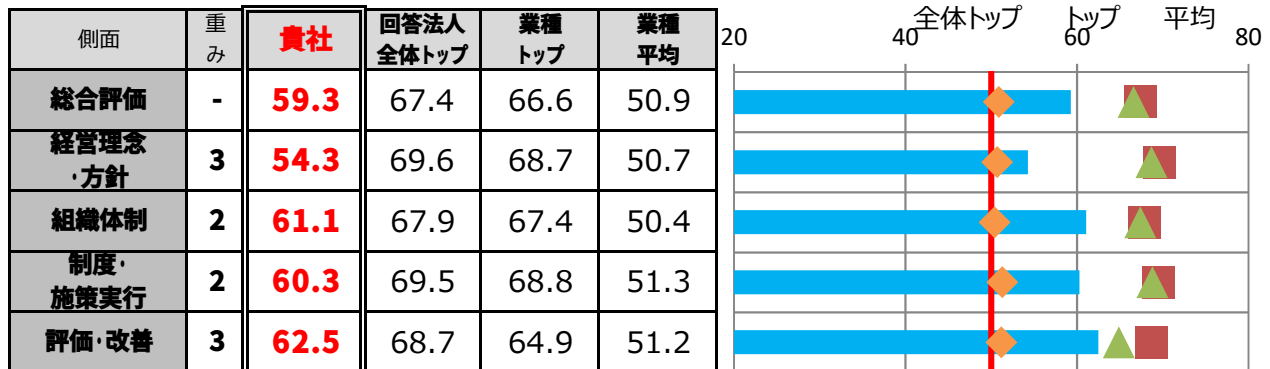
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 601~650位 / 3169 社中

■総合評価: 59.3 ↑5.4 (前回偏差値 53.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



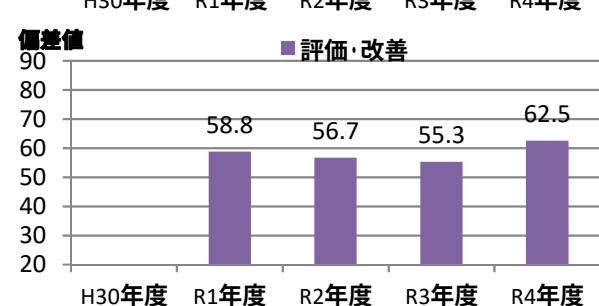
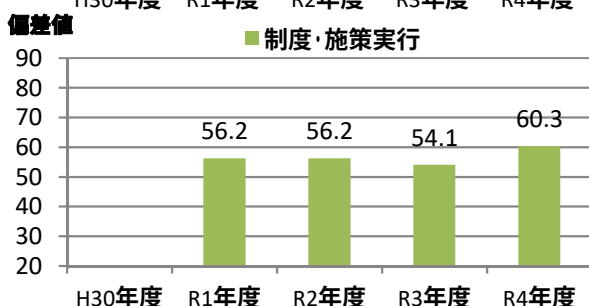
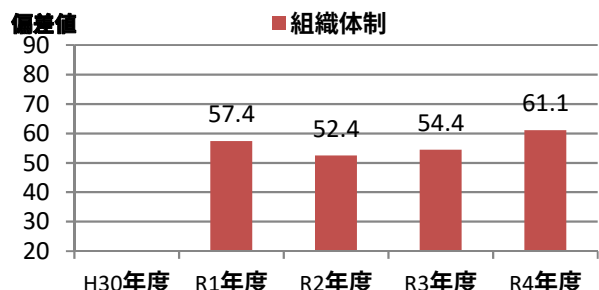
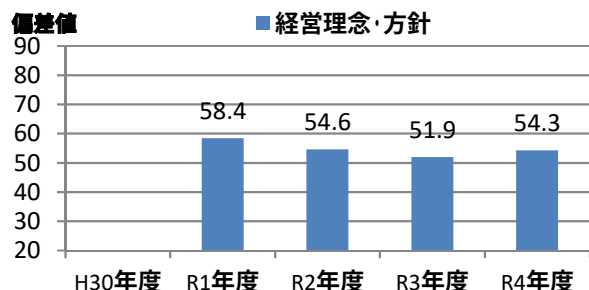
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

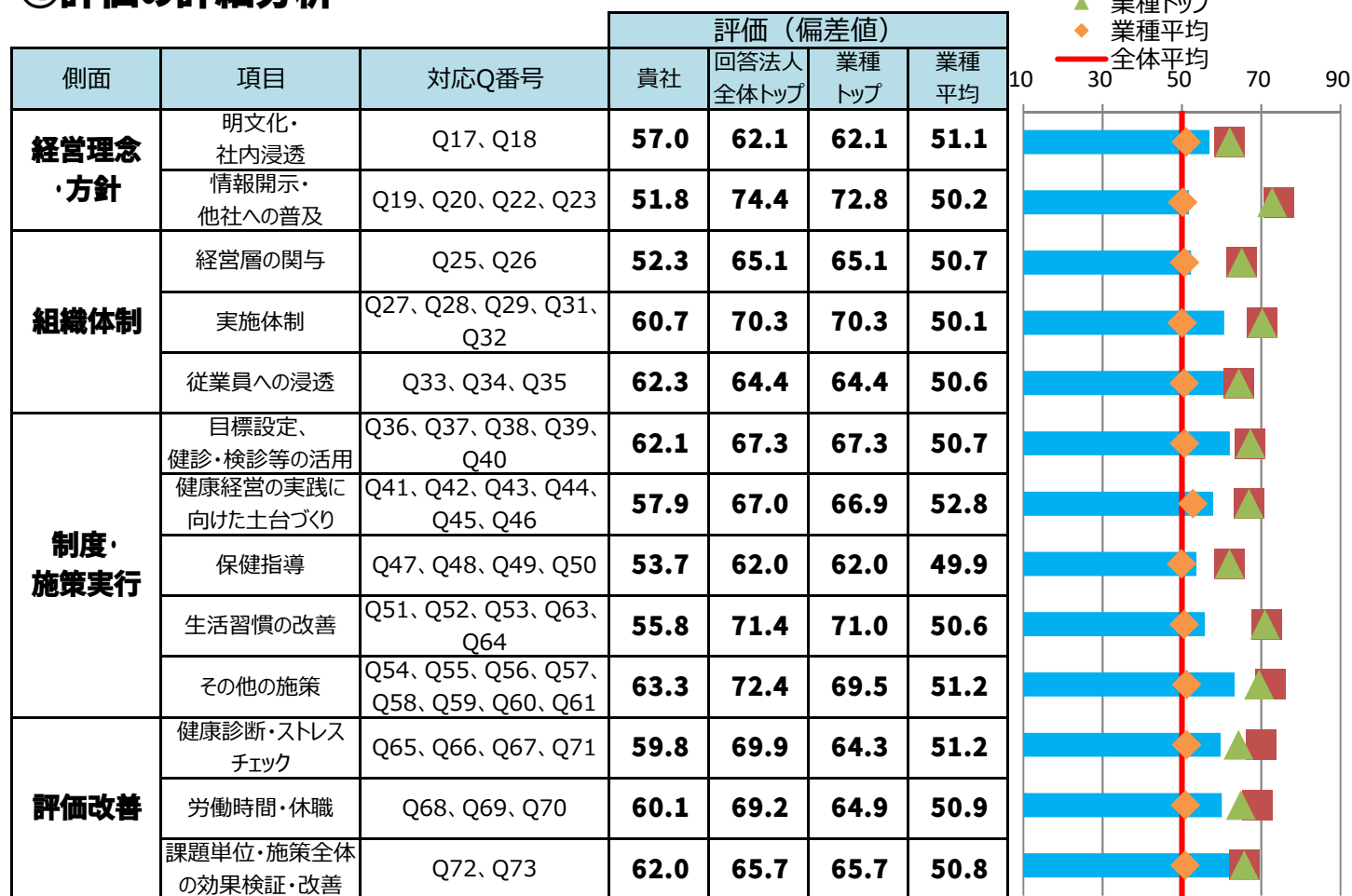
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 501~550位 | 851~900位   | 1101~1150位 | 601~650位   |
| 総合評価      | -      | 57.9(-)  | 55.1(↓2.8) | 53.9(↓1.2) | 59.3(↑5.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>コロナ禍を機に急速にテレワークが進んだ就業環境の中で（出社が必要な業務を実施する部署以外の平均出社率は20%強）、従業員が最高のパフォーマンスを発揮するための環境を持続させたい。</p> <p>具体的な課題は、以下の2点。</p> <p>①運動不足や生活様式の変化に伴う高リスク者の増加や不定愁訴に伴うパフォーマンスの低下</p> <p>②従業員間のコミュニケーション不足や環境変化に対する不安などに起因すると考えられるメンタル不調者の増加</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>いきいき働くための大前提としての、体と心の健康の維持・向上のための施策（健康維持向上施策、職場環境改善、キャリア相談室、心理的安全性を保つための取り組みなど）を実施することで、働きがいのある環境や組織風土が醸成され、社員ひとりひとりのパフォーマンス向上を期待する。</p> <p>さらに、仕事を通じて社員一人ひとりが幸福を実感し、エンゲージメントが向上することを期待する。</p>                                                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.anasystems.co.jp/company/healthy_management.html">https://www.anasystems.co.jp/company/healthy_management.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 9      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 53     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 38.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全事業所にフリーアドレスを導入し、2021年度は従業員が働きやすい事業所に出社できるようにした。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 89.7                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 管理栄養士が作成する社員食堂のメニューにカロリーや塩分量を表示し、食事の選択について啓蒙している。              |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 65.8                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 27.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎朝、職場で体操を実施する時間を設け、テレワーク社員もオンラインにて参加。（ANAグループ体操） |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 38.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 36.8 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 2.4  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 63.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 62.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 62.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                               |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容       | 2020年度まで毎年高リスク者率が増加。<br>2020年度 高リスク者率 29.6%（産業医面談実施率 84.7%）                                                                                                                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 産業医面談のオンライン対応実施（2021年度産業医面談実施率92.3%）<br>保健指導のオンライン対応実施（2021年度保健指導実施率65%）<br>役員や部門長へ健康診断結果の分析を共有し改善の必要性を説明。                                                                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年度の健康診断結果にて、高リスク者率 26.2%となり、3.4ポイント改善。<br>産業医面談や保健指導にて治療や対処の必要性を説明され、社員自身が改善の取り組みを行ったことで、高リスク者の割合が減少した。健康診断の判定をもとに事後措置として産業医面談や保健指導を着実に実施することが改善につながっていると考ええる。<br>2022年度は一部の特定保健指導を事務所やオンライン対応を調整し、実施を推奨。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容       | 新型コロナウイルス感染症の流行下で、ANAグループはエッセンシャルワーカーとして認定されており、従業員や家族、協力会社の従業員を巻き込んで事業継続のために新型コロナウイルス感染症罹患を予防する必要があった。                                                                                                       |
|               | 施策実施<br>結果 | 職域接種の実施<br>1回目、2回目の職域接種 従業員の接種率45%、協力会社社員の接種率18%（参考：家族が職域接種を受けた社員7%、家族が職域接種を受けた協力会社社員1%）                                                                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 職場での濃厚接触およびクラスターの発生なし。                                                                                                                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: G c o mホールディングス株式会社

英文名:

■加入保険者: ふくおかICT健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

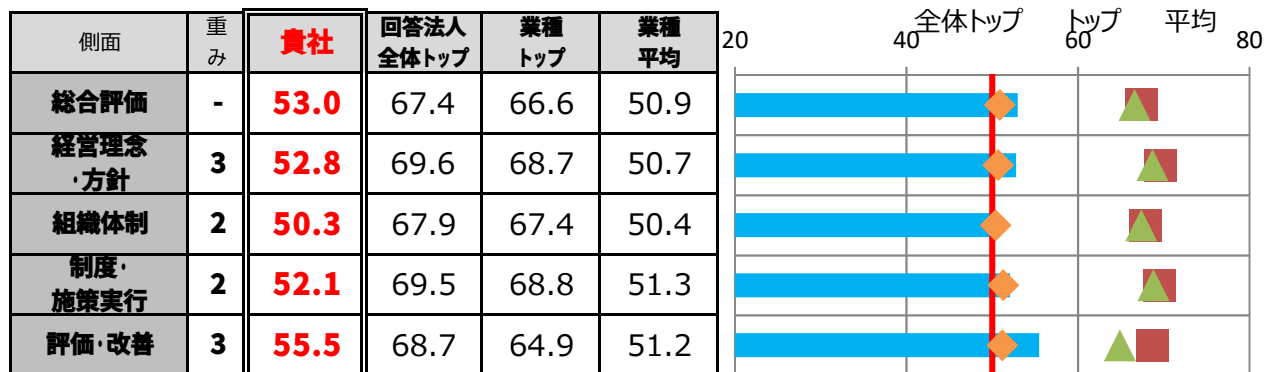
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 3169 社中

■総合評価: 53.0 ↑1.5 (前回偏差値 51.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



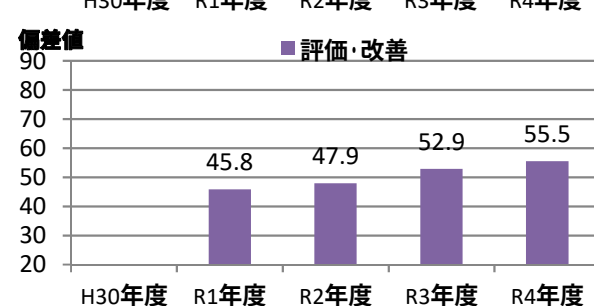
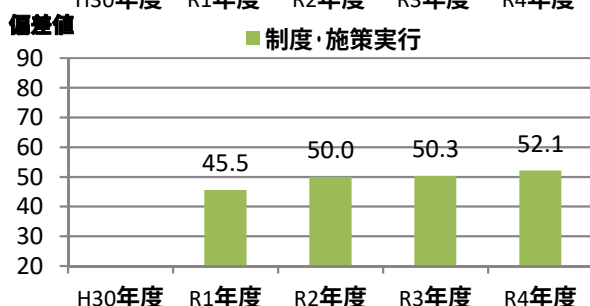
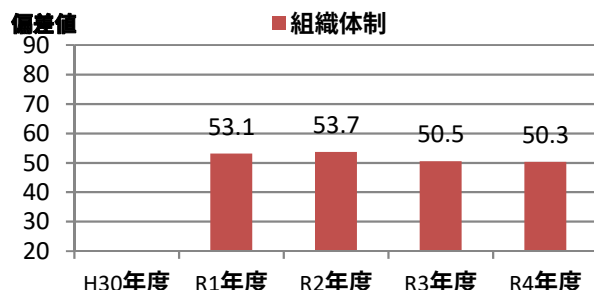
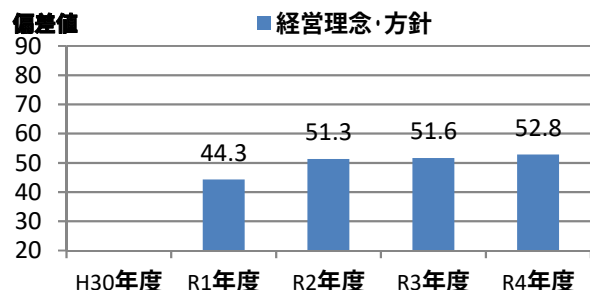
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

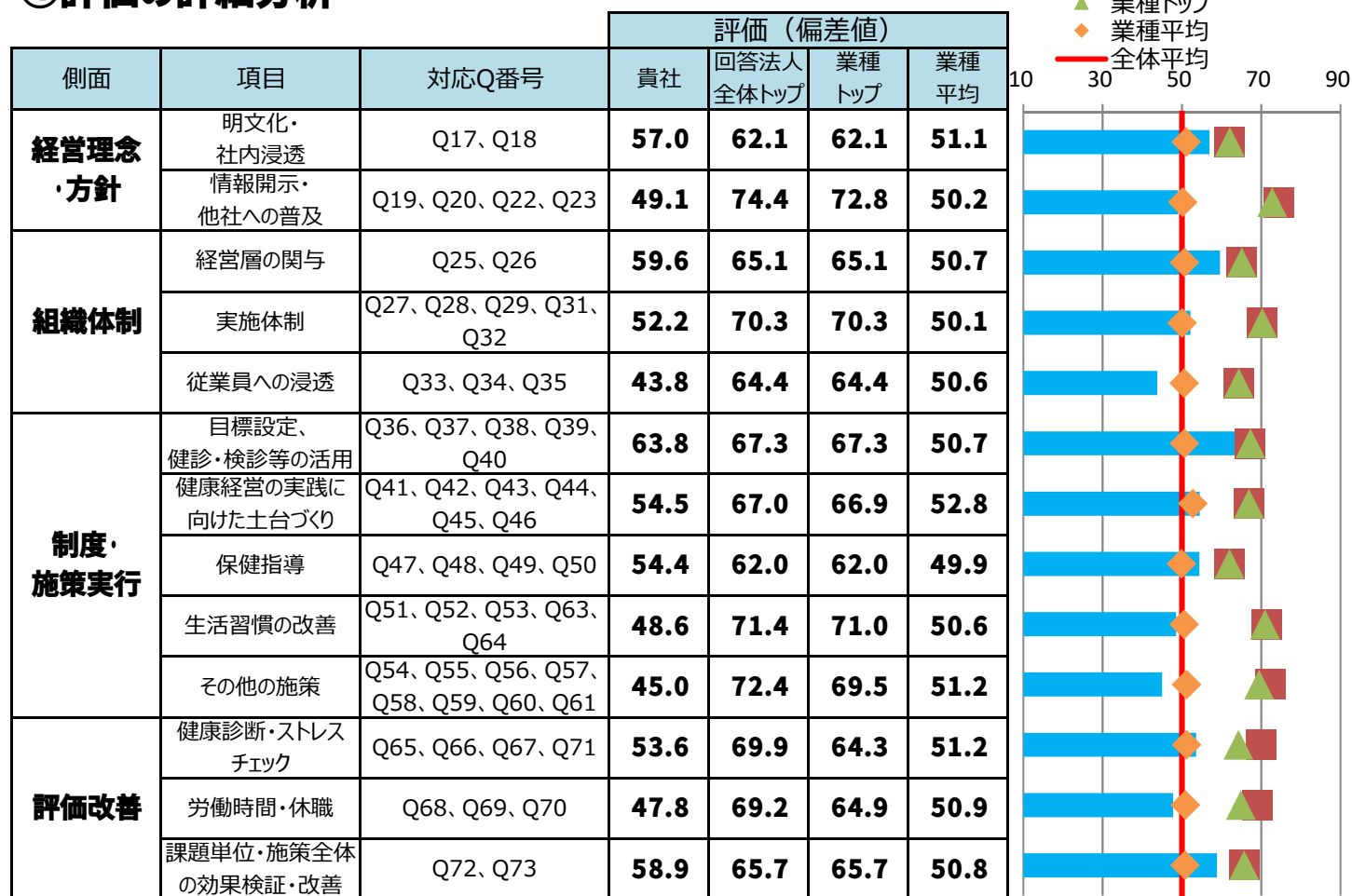
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1501~1550位 | 1301~1350位 | 1401~1450位 | 1301~1350位 |
| 総合評価      | -      | 46.8(-)    | 50.5(↑3.7) | 51.5(↑1.0) | 53.0(↑1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>組織の活気や社員のワークエンゲージメントが低いこと。また、グループ会社間や社内において、縦割りになっていると感じている社員の多いことが課題である。                                                                                                               |
| 健康経営の実施により期待する効果 | “仕事にやりがいをもって生き活きと働ける職場である”と感じられる社員が増えることを期待する。具体的な指標として、ストレスチェック組織分析における「ワークエンゲージメント」と「組織の一体感」の値が、5年後の2025年に2020年の結果と比較して5%向上させることを目指す。そのために、KPIを「活気」と「上司・同僚サポート」と定め、個人と組織の健康に注力した健康経営の施策を通じ年々2%ずつ向上させる。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                |
| URL    | <a href="https://www.gyoseiq.co.jp/employee/labor_pra/health-management/">https://www.gyoseiq.co.jp/employee/labor_pra/health-management/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 26     | 回 | 20                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 38.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 感動した社員の活動を社内HPに掲載し、全社員が賛同するものにポイントを付与する。高評価者は表彰する。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 36.7 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 野菜を摂取し易くするため、社内の自販機にサラダを導入し会社が一部費用負担する形で安価に提供している。             |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内HPに歩数を登録しランキング形式で掲載している。参加者には一定期間毎に抽選で景品を提供している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.4 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 95.5 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 51.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 有所見者率が年々1～2%ずつ増加しているが平均年齢上昇との因果関係は見られず、若年層でも有所見者が増えている。二次検査対象者への受診勧奨は毎年行っているが、対象者の受診意思を高めることができず一部未受診者が発生していた。また、二次検査対象には至らないが生活習慣病予備軍の社員やすでに治療中の社員に対するフォローアップには力を入れられておらず、ヘルスリテラシー向上活動や健康意識を高める必要性があった。 |
|               | 施策実施結果 | 高血圧に関するセミナーを全社員向けに行い、健診結果において高血圧に該当する社員は必須受講とした。また二次検査対象者だけでなく経過観察や治療中社員も含め、保健師面談でフォローを行った。                                                                                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 二次検査受診率は昨年度に引き続き100%を達成した。また、有所見者数が、対前年度比1.8%の減少となった。高血圧セミナーにおいては、よく理解できた40%・概ね理解できた60%、理解できなかった0%という結果となり、行動変容をしてみようと思うか？の問いに対し、86.7%の社員が「はい」と回答した。                                                     |
|               | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | ストレスチェック組織分析結果において、「ワークエンゲージメント」が低いという結果となった。また社内が縦割りとの声も出ている。社員一人ひとりが声をあげられるような活性化した組織を目指し、日頃から思っていることを自由に話し合える雰囲気醸成、自分たちの組織をよくするために“自分たちが何をするか”という意識の醸成が必要である。                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ボトムアップ活動と題し、各課での組織改善活動を全社的に実施した。課長が傾聴の姿勢で、課員に日頃から感じていること等を自由に発言させ組織をより良くするための改善策を立てた。72%の社員が活動に参加した。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 2022年度のストレスチェック組織分析結果がまだ出しておらず、定量的な効果確認は今後の対応となる。定性的な効果確認としてボトムアップ活動後に社内アンケートを実施した。回答者のうち94.2%の社員が日頃から思っていることを自由に話し合えたと回答し、また76.7%の社員がこの活動継続が組織活性化につながると思うと回答した。理由として皆が意見を出した、お互いを知る機会になったというコメントが多かった。  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：リコーITソリューションズ株式会社

英文名：Ricoh IT Solutions Co.,Ltd.

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

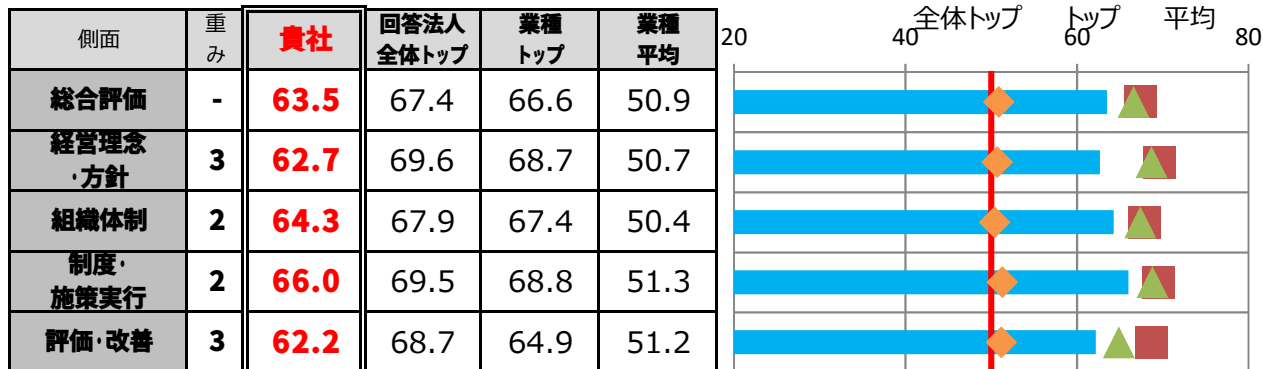
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 101～150位 / 3169 社中

■総合評価： 63.5 ↑0.6 (前回偏差値 62.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



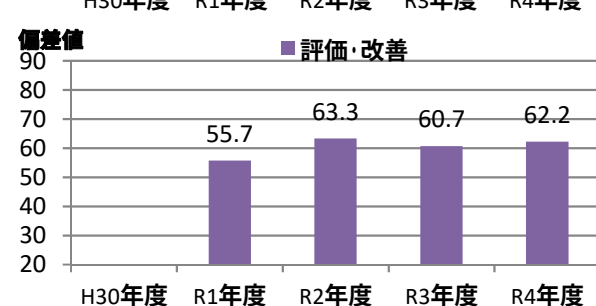
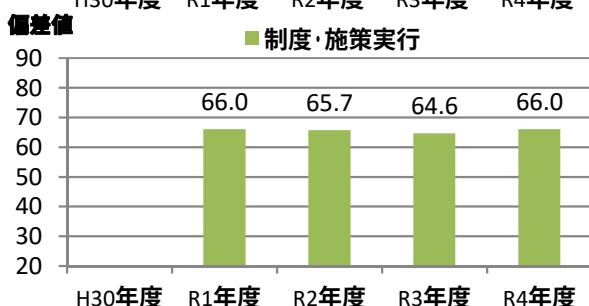
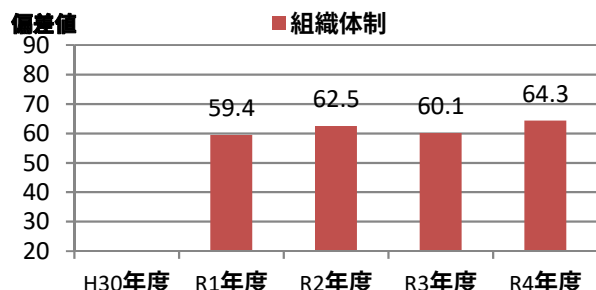
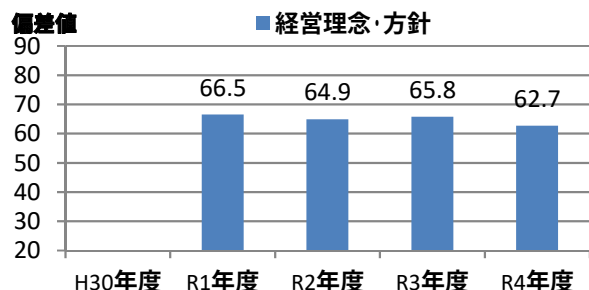
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

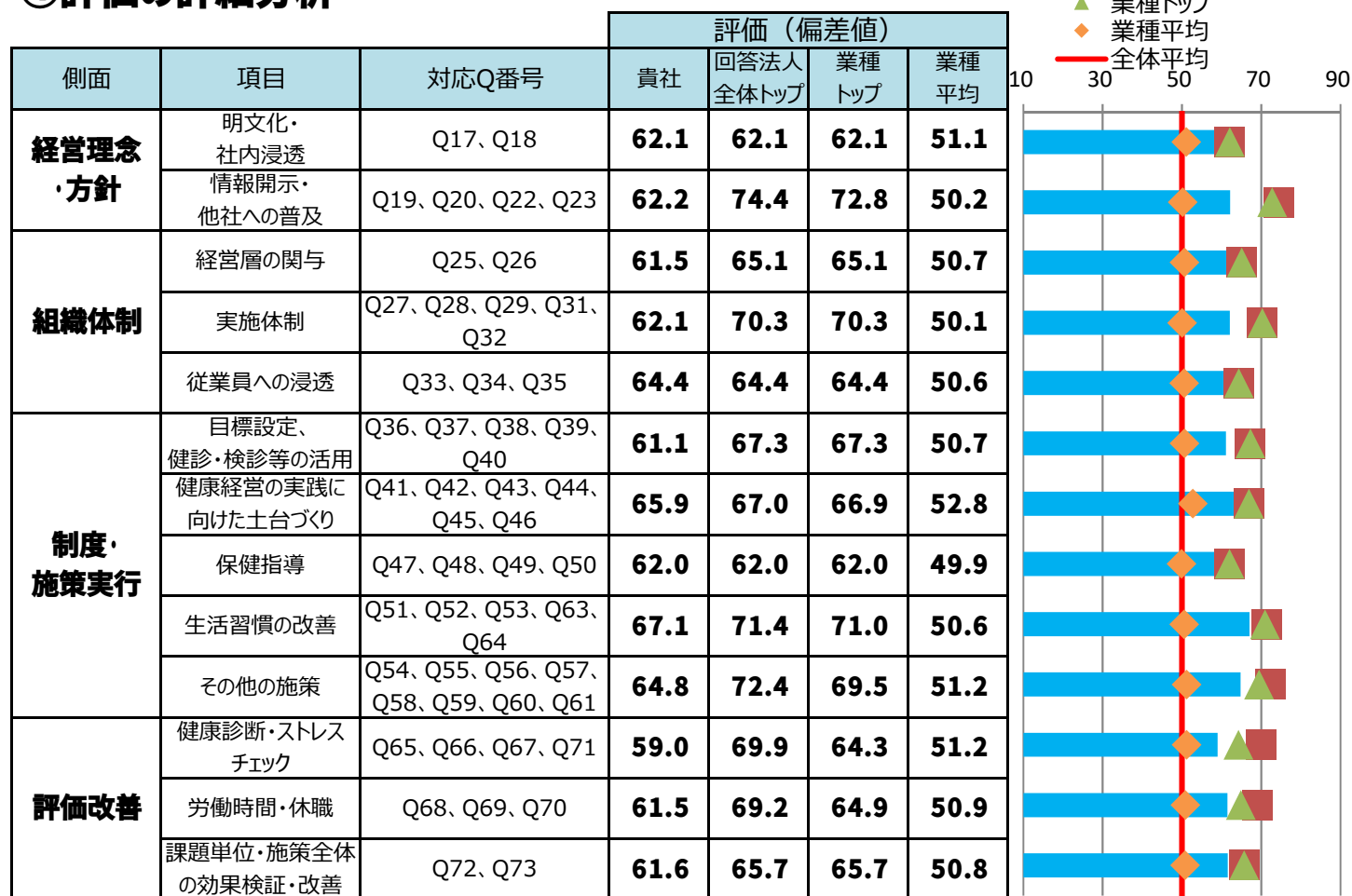
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 151～200位 | 51～100位    | 101～150位   | 101～150位   |
| 総合評価      | -      | 61.7(-)  | 64.1(↑2.4) | 62.9(↓1.2) | 63.5(↑0.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>その他</p> <p>健康経営を経営基盤の一つと位置付け、経営上の課題は「企業の持続的な成長」として取り組んでいる。弊社が成長し続けるためには、社員一人ひとりが健康でいきいきと働ける会社であるべきとの考えのもと、各施策にて「従業員のパフォーマンス向上」や「組織の活性化」を実現していく。</p>                                                          |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>期待する効果は、社員一人ひとりが心身共に健康でいきいきと仕事をし、働きがいを感じ、働けること。その実現の為、健康管理指標・重点KPIを設定し、PDCAを回している。また、従業員のパフォーマンス向上や組織の活性化を表す総合指標としている「社員エンゲージメント」は19年度から年々改善し、21年度は前年度比0.12ポイント増だった。健康経営の進化と共に、いきいきと働ける働きがいのある会社を実現していく。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.jrits.co.jp/about/kenko_keiei.html">https://www.jrits.co.jp/about/kenko_keiei.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 5      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 39     | 回 | 7                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 68.7 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Teamsを利用した社内コミュニケーション                    |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員食堂において、専門職が栄養管理している食事を提供している。食事に対する意見も収集している。                |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 47.2                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社員を対象とした健康イベントを複数回開催し、オンラインセミナーや運動を行う時間を設けている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 41.4 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 37.1 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 96.4 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 19.1 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 61.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 59.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 63.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 71.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 67.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 66.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 社員の健康診断結果から、法定6項目（血圧・脂質・血糖・肝機能・貧血・適正体重維持者率）の有所見者率を確認したところ、2019年から2020年にかけて全ての項目で比率が上がっていた。働き方の変化により、運動量の低下や生活習慣が不規則になっていることが関連していると想定される。また、ライフスタイル調査では運動習慣比率、飲酒率、睡眠充足率、喫煙率を見ており、改善傾向はあるが、継続的な支援が必要な状況。            |
|               | 施策実施結果 | 以下の施策を全従業員に周知し、実施した。<br>①運動、睡眠、食事支援策 ②健康リテラシー向上施策<br>③疾病の早期発見（健診受診～健診事後フォロー） ④重症化予防策の展開（ハイリスク者支援）<br>⑤がん対策                                                                                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 各施策の満足度は毎回90%を超えている。<br>運動習慣比率は1%向上、飲酒率は1.7%低下、喫煙率は1%低下といずれも改善していることから、健康意識の向上が確実に行動変容につながった。その結果、血圧、脂質、肝機能についても有所見者率の低下（-3.2%）につながっていると想定される。<br>ただし、世の中平均と比較すると依然として有所見率が高い状態にある為、継続的な支援を実施していく。                 |
|               | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | メンタル不調の休業者率が1.6%と世の中の水準（同業種の情報通信業：1.2%）より高いこと、また、若手社員のメンタル不調者が発生していることを背景に、メンタル不調者や高ストレス者の低減を全社の重点項目に位置付けて推進している。また、コロナ禍のリモートワークを中心とした働き方におけるコミュニケーションの取り方への対策が必要である。                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ①セルフケア、ラインケアのe-ラーニング教育<br>②産業医によるラインケア研修<br>③マネジャーとメンバーの1on1ミーティングを各施策と連携して促進<br>④若年層予防策（アンケートからの課題抽出、個人面談）                                                                                                        |
|               | 効果検証結果 | 早期発見対処により①④は改善傾向。②は前年より高く推移しているものの、全国平均の10%よりは低い。次年度以降も引き続き対策を実施していく。<br><br>①休業者率 20年⇒21年 0.1%ダウン<br>②高ストレス者 20年：7.9%⇒21年：9.0%(1.1%アップ)<br>③プレゼンティーズム 19年以降ABCランクのAを維持<br>④休業者の新規発生率 20年：0.85%⇒21年：0.83(0.02%ダウン) |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ネオス株式会社

英文名：

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

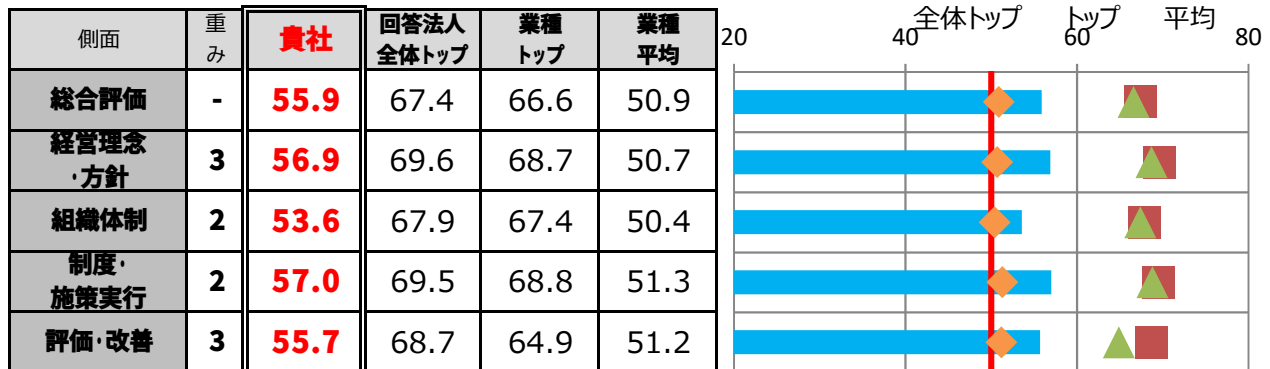
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 55.9 ↑3.2 (前回偏差値 52.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



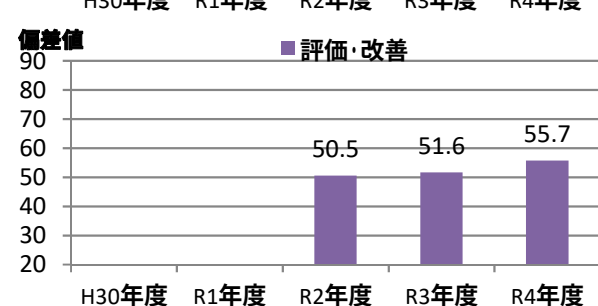
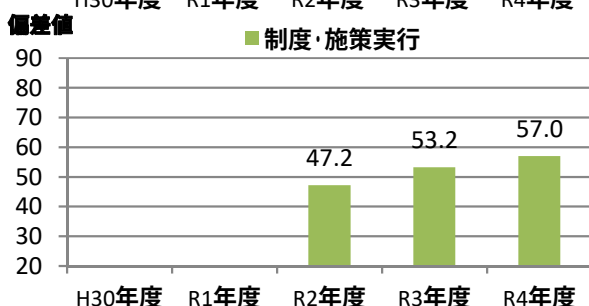
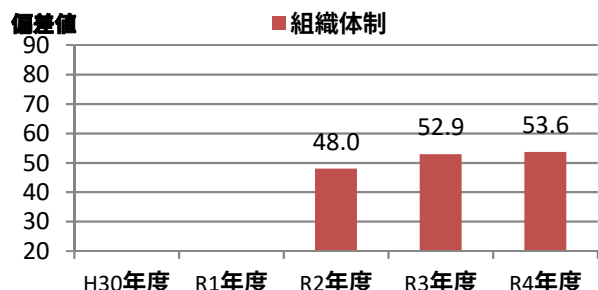
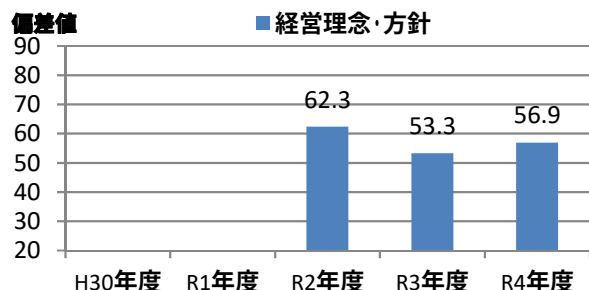
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

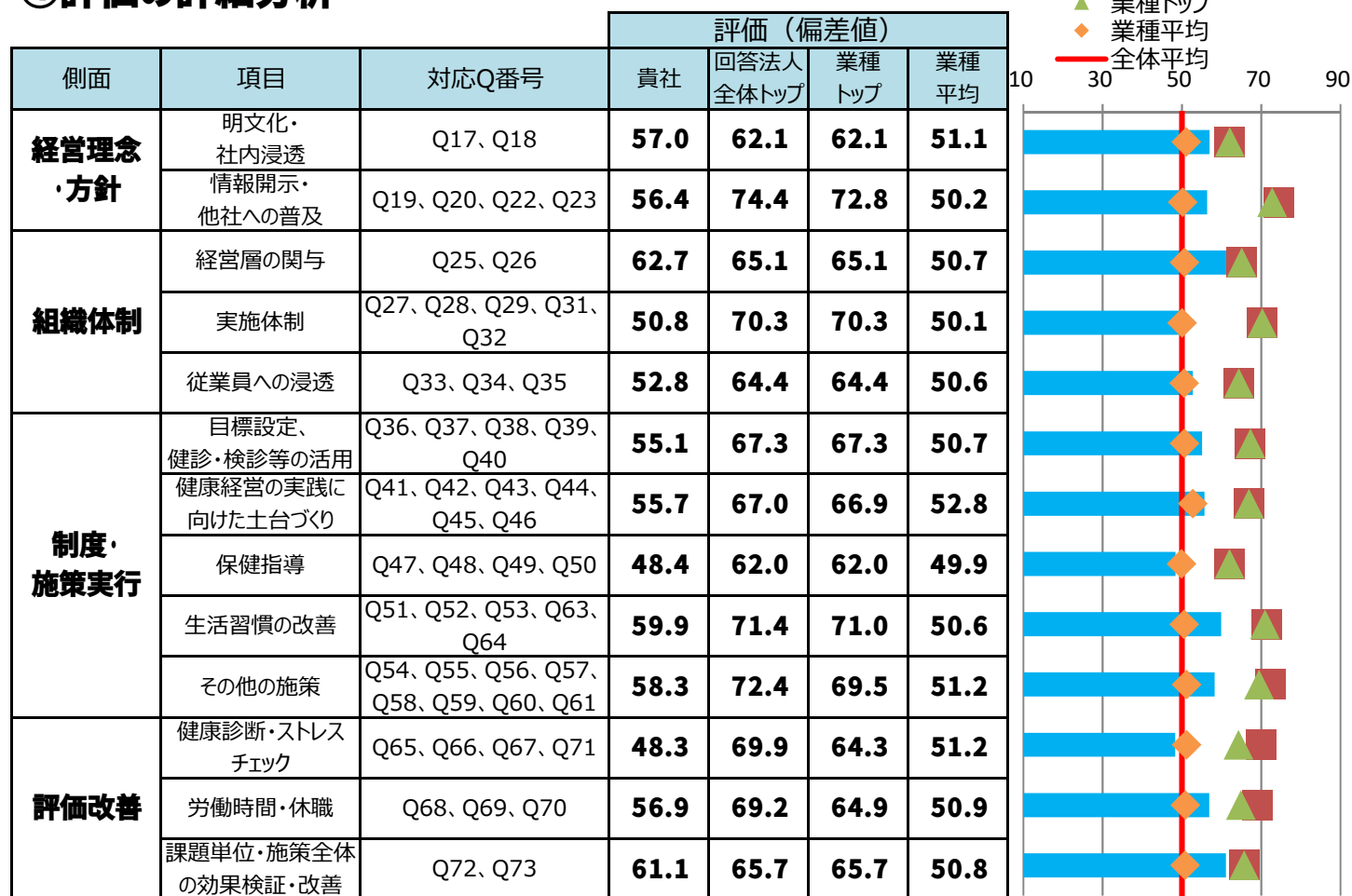
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1051～1100位 | 1251～1300位 | 901～950位   |
| 総合評価      | -      | -     | 52.9(-)    | 52.7(↓0.2) | 55.9(↑3.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>当社はコロナの影響により社員の7割が在宅勤務をしている。在宅勤務はワークライフバランス面でメリットがある為、今後も継続していく予定ではあるが、他方で運動不足により肥満となり生活習慣病のリスクが増加する可能性がある。その為、在宅勤務を継続しつつも社員の健康を維持していくことが事業活動を推進する上で大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員に運動習慣を身につけてもらい、肥満を抑制して生活習慣病のリスクを下げることを期待している。具体的な指標として、3年後の運動習慣者比率は25%以上を目指す。</p>                                                                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.neoscorp.jp/company/health.html">https://www.neoscorp.jp/company/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>12</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>66.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                        |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 多くの社員が参加するよう高めの予算（12,000円）を支給し、クラブ活動参加を推奨している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>88.0</b> | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 自社農園で栽培した有機野菜を週1回ほど定期的に無料配布している                                |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>80.0</b> | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                     |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                    |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 自社製品である万歩計アプリを活用したウォーキングイベントを開催している |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>66.0</b> | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |              |   |
|-------|------|---------|--------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |              | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |              | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>100.0</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 50.8    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 65.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.1    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | コロナの影響により社員の7割以上が在宅勤務となった際に、社員に健康上の問題点があるかどうかアンケートを取ったところ9割以上が運動不足による肥満を課題として上げた。そこでまずは在宅でも運動できるように毎日歩く習慣を身に付けてもらい、肥満を抑制していくことが重要課題である。              |
|               | 施策実施結果 | ウォーキングイベントを実施。参加率を上げる為、今年は新たに運動不足による生活習慣病のリスクについてのレクチャーを同時に行った。結果として前年度の61%から66%へと参加率が伸びた。                                                           |
|               | 効果検証結果 | イベント終了後に参加者からアンケートを取ったところ7割以上が歩く習慣を意識するようになったという回答をした。また健康診断による運動習慣比率も19%（2020年）から23%（2021年）に上昇した。                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 在宅勤務を導入後に、長時間労働者の対象者にヒアリングをしたところ、帰宅する必要があるのに自宅での長時間労働をしてしまうという声が多かった。結果平均所定外労働時間が16時間（2020年）から19時間（2021年）へと増加した。長時間労働を抑制する為にアラートを出す仕組みを作ることが重要課題である。 |
|               | 施策実施結果 | 勤怠システムの入替を行い長時間労働になった場合、上司および本人にアラートメールが届くような機能を導入した。また人事側にもメールが送られる設定にして月中に注意できる体制に切り替えた。                                                           |
|               | 効果検証結果 | 現時点では平均所定外労働時間については定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握する為に管理職層を対象に行ったアンケートでは、9割以上が「部下の長時間労働の把握が正確にできるようになった」と回答した。                                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 三井情報株式会社

英文名: MITSUI KNOWLEDGE INDUSTRY CO., LTD.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

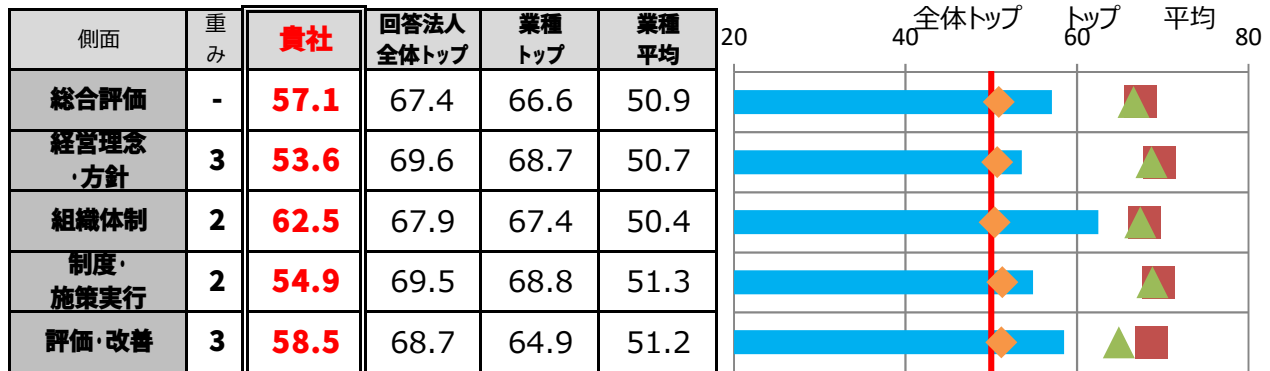
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 3169 社中

■総合評価: 57.1 ↑4.0 (前回偏差値 53.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



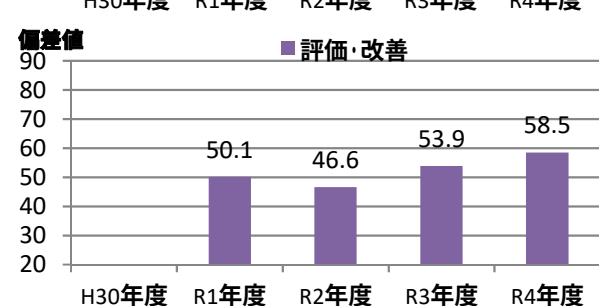
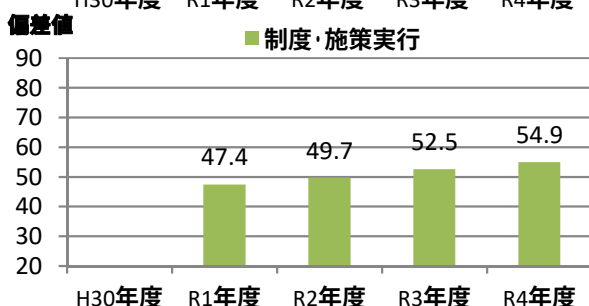
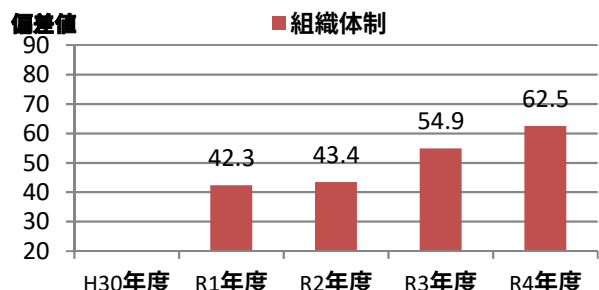
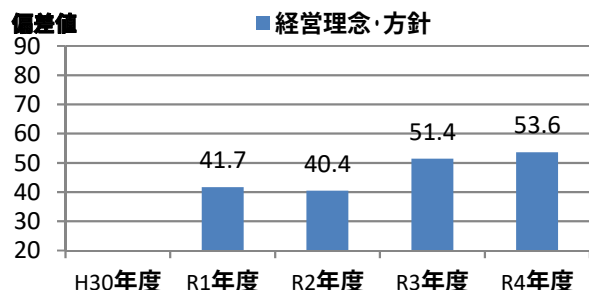
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

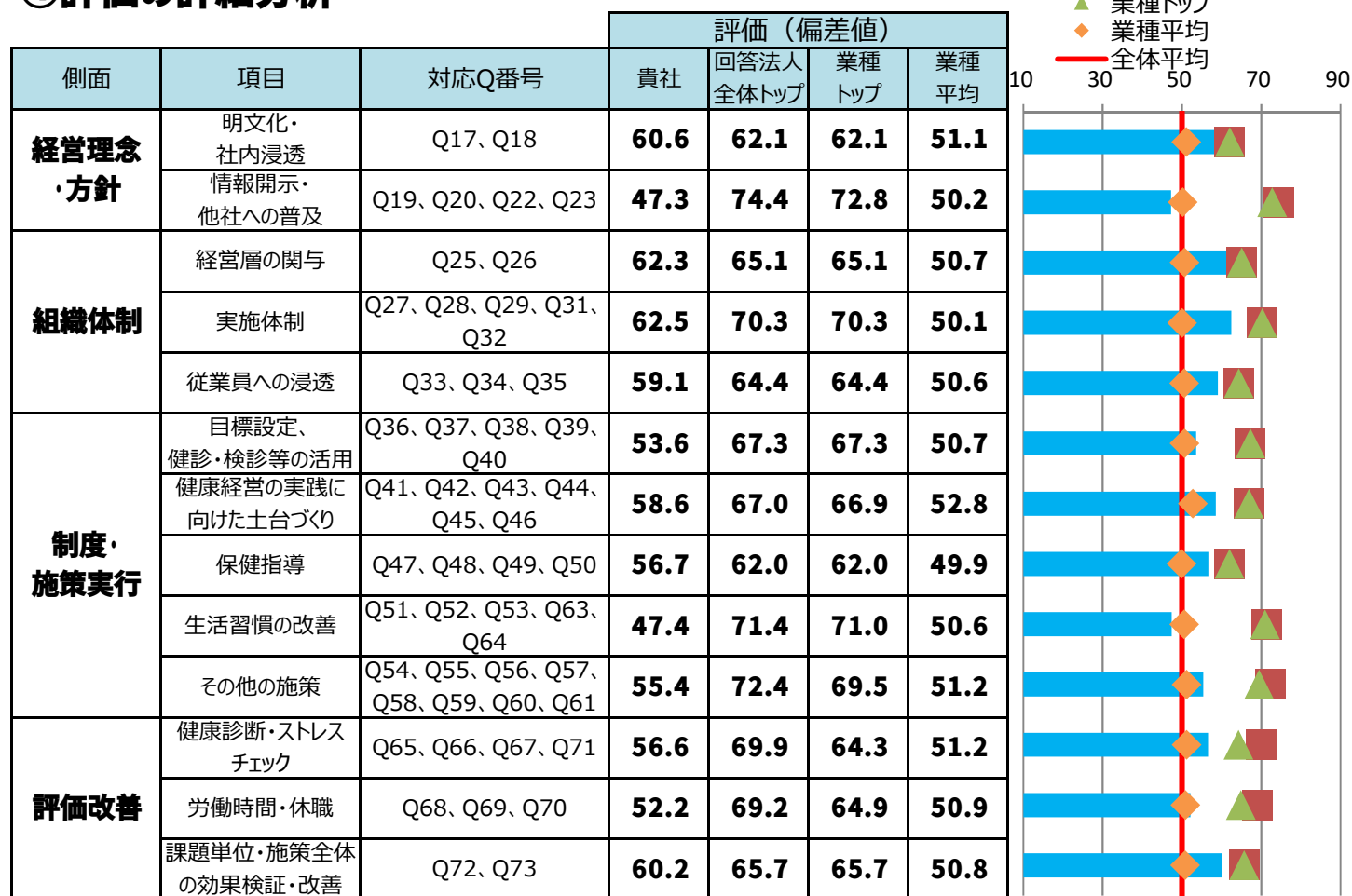
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1551~1600位 | 1751~1800位 | 1201~1250位 | 801~850位   |
| 総合評価      | -      | 45.5(-)    | 44.7(↓0.8) | 53.1(↑8.4) | 57.1(↑4.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                              |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 中長期的な企業価値向上<br>ヘルスリテラシーの向上、自律的に健康をマネジメントする社内風土の醸成、良好な職場環境とライフワークバランスを実現し、生産性とワークエンゲージメントを改善させることによる「収益」「生産性」「品質」の向上が課題。      |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が将来にわたりいきいきと幸せに働ける健康づくりと、一人ひとりの能力を十分に発揮できる環境づくりに積極的に取り組むことで、当社が市場や顧客のニーズを捉え、技術力を駆使する事で新たなビジネスを創出し、顧客への価値提供に絶え間なく挑戦し続けること。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.mki.co.jp/company/sustainability-health.html">https://www.mki.co.jp/company/sustainability-health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 13     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 26     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.4 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 92.6 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供     |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | チャット、通話が可能アプリの導入による、個人間・コミュニティ間のコミュニケーションの促進 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                         |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                     |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 野菜不足を補うため費用補助を行いスムージーを販売、会社農園の収穫物を社員へ配付 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | スポーツクラブの利用、スポーツ施設の利用、体育奨励イベント |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.9                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 14.5 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 1.5 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 45.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | メンタル不調による休職率が2021年度1.3%となり、業界平均と比較して0.4P多い。長期休職は、組織生産性低下、本人のキャリア中断、収入減少による経済的不安定さによるエンゲージメント低下、アブセンティーズムによる組織の業務効率や生産性が低下する要因になる。メンタルヘルス不調防止と、早期発見、早期対応による重症化と休職の長期化を防ぐことが課題である。                         |
|               | 施策実施結果 | ライン管理職を対象とするラインケア研修を実施。新任ライン管理職11名が基礎編、全ライン管理職187名が実践編を受講。                                                                                                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 休職者数への定量的な効果はまだ出ていないが、2022年度研修後アンケートの結果、基礎編は理解度100%、活用可能度90.9%、満足度100%となった。また、昨年の研修後アンケートや産業保健業務で把握したラインケアの課題をテーマに実践編を企画。研修後アンケートでは理解度100%(対前年度+5.7P)、活用可能度94.1%(+11.2P)、満足度98.4%(+11.6P)となり、施策の効果を確認した。 |
|               | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 2021年度健康診断の結果、40歳以上従業員の血糖の有所見率が52.5%であり、全国平均(健保連平均)と比較して18.3P高い。将来的に糖尿病となり合併症を引き起こすことでQOLが低下し、当社にとってはアブセンティーズム、プレゼンティーズム悪化による組織生産性が低下するため、糖尿病の重症化予防が課題。                                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ①健診事後措置強化：2021年度実績192件（レベル別に、産業医面談15件、保健師面談15件、メールによる受診勧奨162件実施。②特定保健指導：終了率2021年度実績54.6%（対前年度+15.3P）                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 現時点で血糖数値改善の定量的な効果は確認できていない。2022年度健診結果で数値改善状況を確認する予定。一方、以下状況から、施策によって意識変容、行動変容につながり、施策の効果を確認。①健診事後措置：産業保健職による保健指導や受診勧奨をした結果、何らかの行動に移した従業員が85.0%に上ったこと②特定保健指導：産業保健職から参加勧奨を行った結果、終了率54.6%(対前年度+15.3P)となったこと |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エルテックス

英文名：ELTEX, Inc.

■加入保険者：首都圏デジタル産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

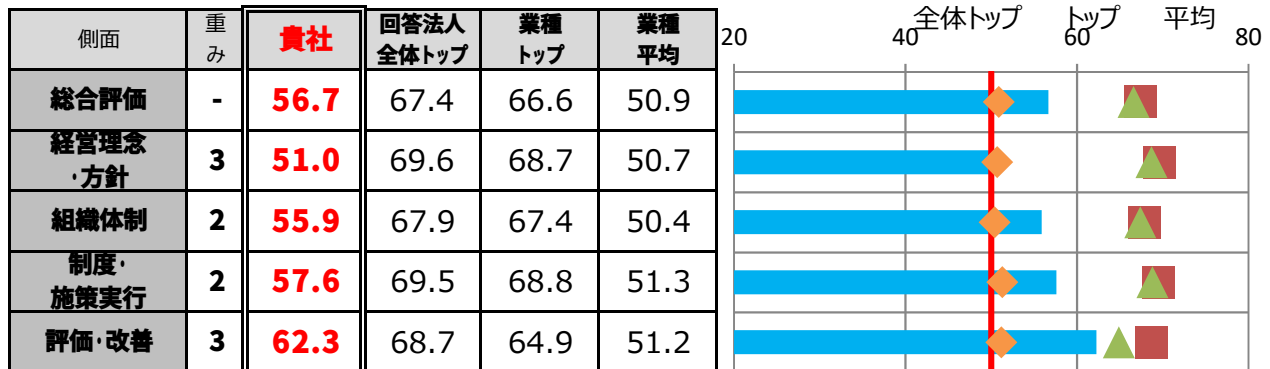
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 851～900位 / 3169 社中

■総合評価： 56.7 ↑0.8 (前回偏差値 55.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



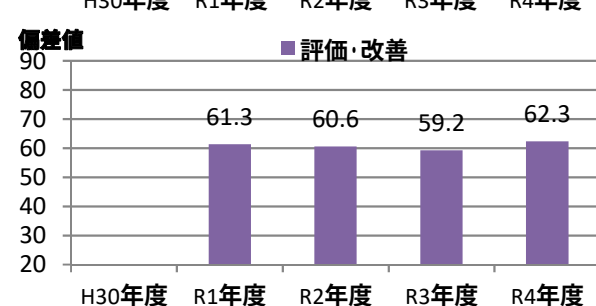
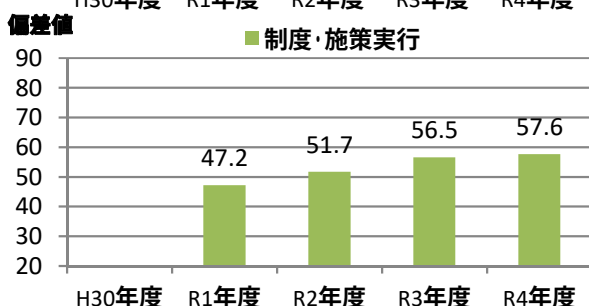
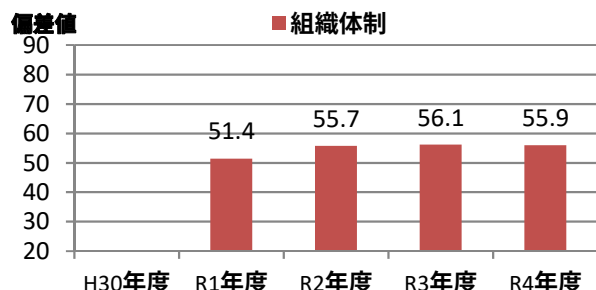
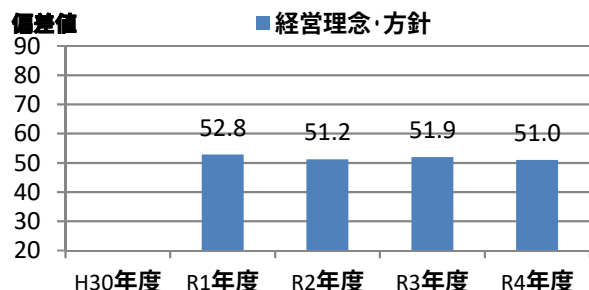
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

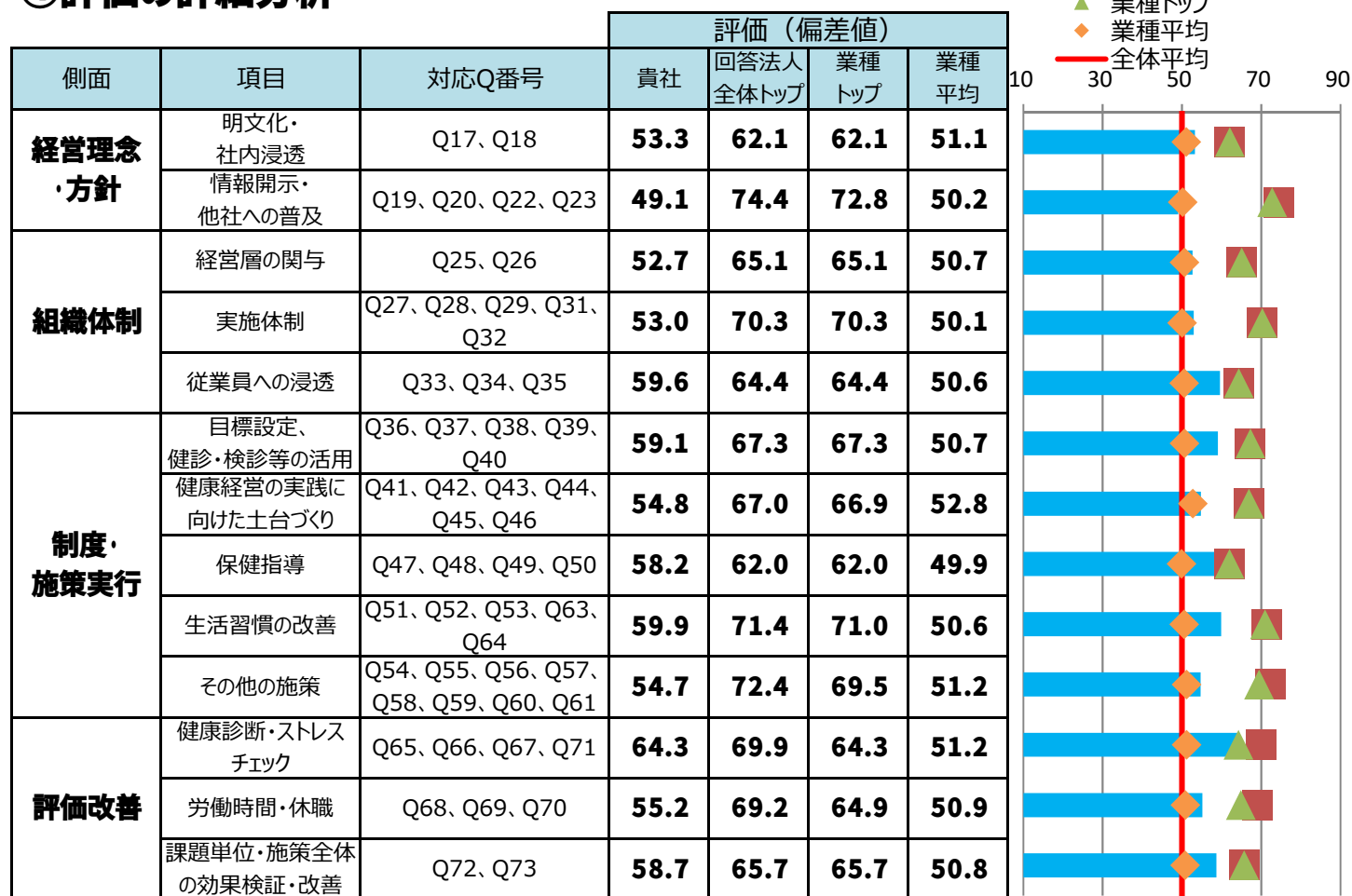
|           | 平成30年度 | 令和1年度    | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|----------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 901～950位 | 901～950位   | 851～900位   | 851～900位   |
| 総合評価      | -      | 54.0(-)  | 55.0(↑1.0) | 55.9(↑0.9) | 56.7(↑0.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社    | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                    |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>業種の特性上、従業員のパフォーマンス低下が事業の収益に直結するため、メンタルヘルス不調者の発生やその他疾病による生産性の低下が大きな課題である。                          |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が健康な状態で最高のパフォーマンスを発揮できる状態を構築できることを期待する。<br>具体的な指標として、ストレスチェックの高ストレス者割合を10%以下の水準に維持し、メンタルヘルス不調による休職者を0にすることを目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |        |
|--------|--------|
| 媒体の種類別 | 株主総会資料 |
| URL    |        |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 5      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 22     | 回 | 10                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全社員を対象に式場のホールを使用したパーティーやオンラインイベントを年複数回実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 53.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全社員に毎年1回食生活（朝食欠食含む）に関するセミナーを実施し、社内での飲食物の販売を行っている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 複数のスポーツクラブと法人契約し、従業員は無料で利用できる制度を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 69.2 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 64.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 61.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 56.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.6    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 59.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                              |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | メンタルヘルスの不調により退職する社員が定期的に発生しており、復帰できずそのまま退職となるケースもある。管理職および従業員のメンタルヘルスに対しての知識が不足しており、また会社としても体制が整っていない状態で不調者の認知・対応が遅れがちであった。<br>「不調者発生時に対応可能な環境・体制の整備不足」、「管理職、従業員のメンタルヘルスのリテラシー不足」が課題。        |
|               | 施策実施結果 | 管理職および従業員全員に対して外部機関によるeラーニングやメンタルヘルスセミナーを実施しているメンター制度、外部専門家のカウンセリングサービス、産業医面談の充実等、環境・体制を整備した                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | メンタルヘルス不調による退職者の発生率は2021年度において減少したが、ストレスチェックの結果による定量的な測定において、高ストレス者の割合は増加する結果となった。今年度においては、外出自粛などの影響によりストレスが増加したが、在宅勤務制度の導入により退職するまでには至っていないと考えられる。生産性の指標（労働時間あたりの利益）では、前年比約111.7%という結果になった。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | 取り組み開始時点（2015年度）では所定時間外労働が労使協定を超える社員が多発しており、疲労蓄積による生産性低下から更に時間外労働が増えるという悪循環に陥り、最終的にはメンタル疾患へと繋がるケースも発生していた。<br>管理監督職の労使協定を遵守する意識が希薄であること。労働時間の把握が事後になり対応が取れない状況になっていることが問題である。                |
|               | 施策実施結果 | ・管理職に対する部下の労務管理意識の醸成<br>・リアルタイムで状況を把握できる勤怠管理システムを導入<br>・経営メンバーでの定期的な労働時間管理を実施。労働時間が多い社員へは指導                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 対策開始時点（2015年度）では、月平均時間外労働時間が13時間であったが、2021年度には1.3時間まで削減。健康経営指標として労働時間当たりの営業利益額が2015年度¥404/時間から2021年度¥1,855/時間へ増え生産性向上へと繋がった。                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エフコム

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

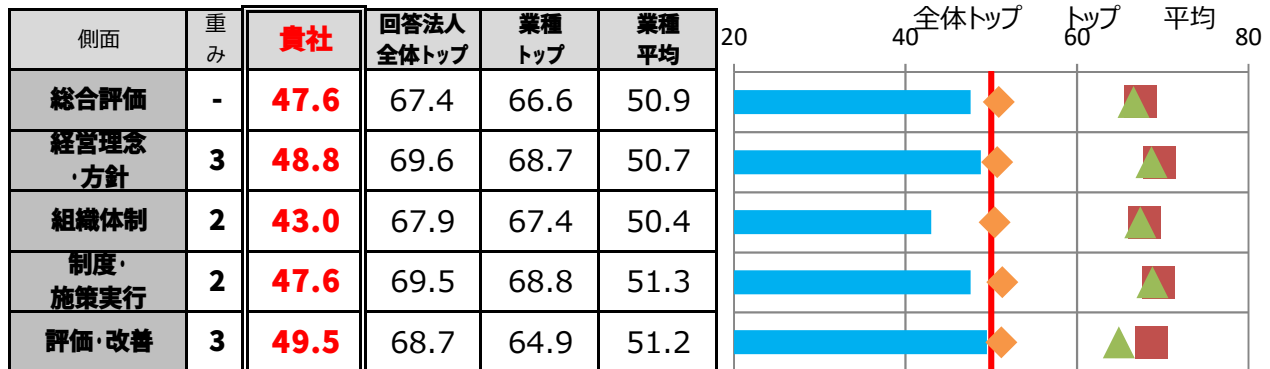
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1951～2000位 / 3169 社中

■総合評価：47.6 ↓2.2 (前回偏差値 49.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



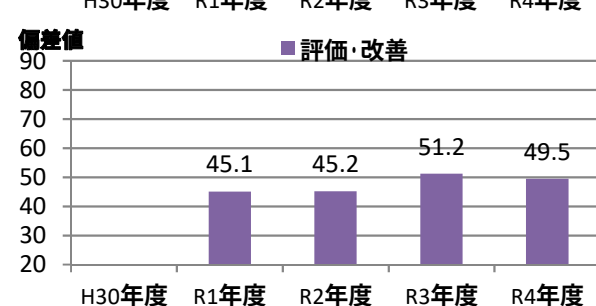
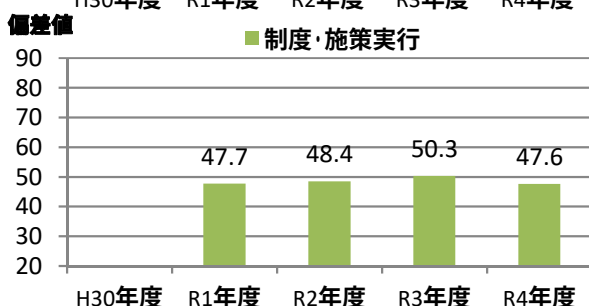
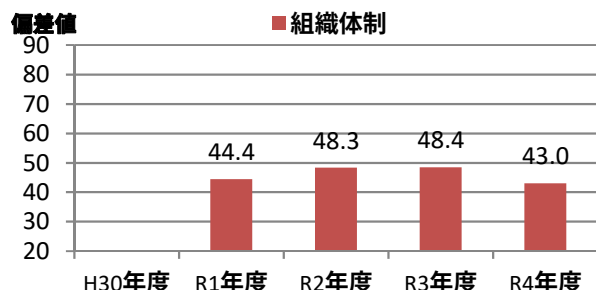
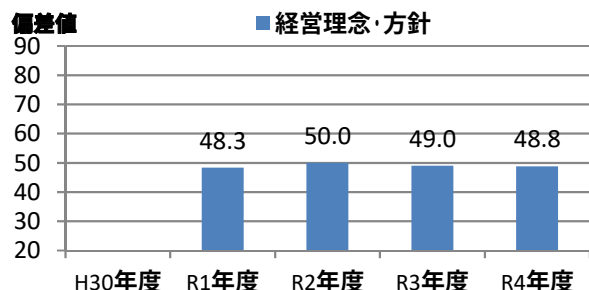
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

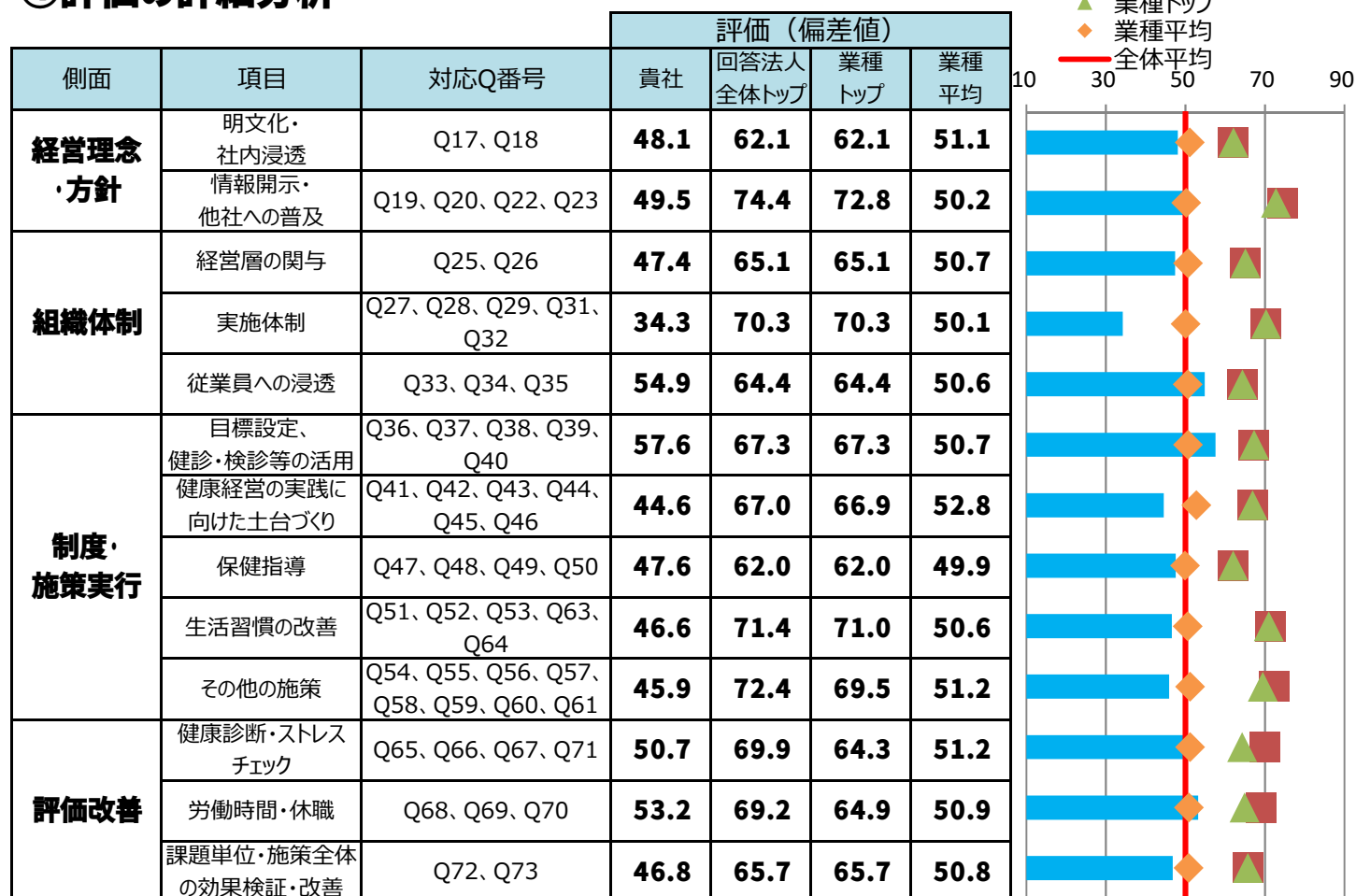
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1501～1550位 | 1551～1600位 | 1601～1650位 | 1951～2000位 |
| 総合評価      | -      | 46.4(-)    | 47.9(↑1.5) | 49.8(↑1.9) | 47.6(↓2.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                  |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>事業継続のために離職者を減らし、従業員が健康な状態で勤務できるよう働きやすい環境や制度を整備するための土台作りが課題である。                                                                                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 精密検査受診率を現在の72%から3年以内に100%への改善を目指し、早期治療に結び付け長期休養が減ることを期待している。21年度から始めた健診オプション検査の選択率も5年以内に100%を目指す。社内健康ポイント制度の導入（インセンティブ）や表彰を通じ、運動習慣、健康に興味を持ってもらい病気の離職者を出さないようにする。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                                                                |
| URL    | <a href="https://www.f-com.co.jp/files/fcom/sustainability_reports/2021_sustainabilityreport.pdf">https://www.f-com.co.jp/files/fcom/sustainability_reports/2021_sustainabilityreport.pdf</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.5 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                            |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | ソファの設置やフリーアドレス化を行いコミュニケーションがとりやすい配置にも工夫を凝らしている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 11.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社給スマートフォンに食事記録アプリを入れ、部署ごとに食事内容やアドバイスを共有し合っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 83.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 19.3 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社外スポーツイベントに参加し入賞すると商品券などの支給、および社内報への掲載を行っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 81.5                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.6 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 18.2 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 47.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.8    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 45.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.2    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 49.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                    |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルスに罹患することで約2週間程度休むことにより業務進捗の遅れやデータセンター運用人員不足となり、それをカバーする代替要員の負担が課題となっていた。罹患しても軽傷となるように早期のワクチン接種が必須であった。インフルエンザ予防と同じように各拠点へのマスクや手指消毒液の配布は行いながら、接種率を上げる必要があった |
|               | 施策実施結果 | 取引先企業様と協力し職域接種を行った。接種後の副反応を考慮し日程も複数日設け、約66%の社員が接種を受けることができた。またインフルエンザ予防接種は43%が実施した。                                                                                |
|               | 効果検証結果 | 21年度の新型コロナウイルス罹患患者数は5名、インフルエンザの罹患患者は0名で抑えることができた。普段から社内掲示を通じ感染予防の啓蒙を行ったことも効果が出たと思われる。                                                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                                    |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：インフォテック・サービス株式会社

英文名：Infotec Service Inc.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

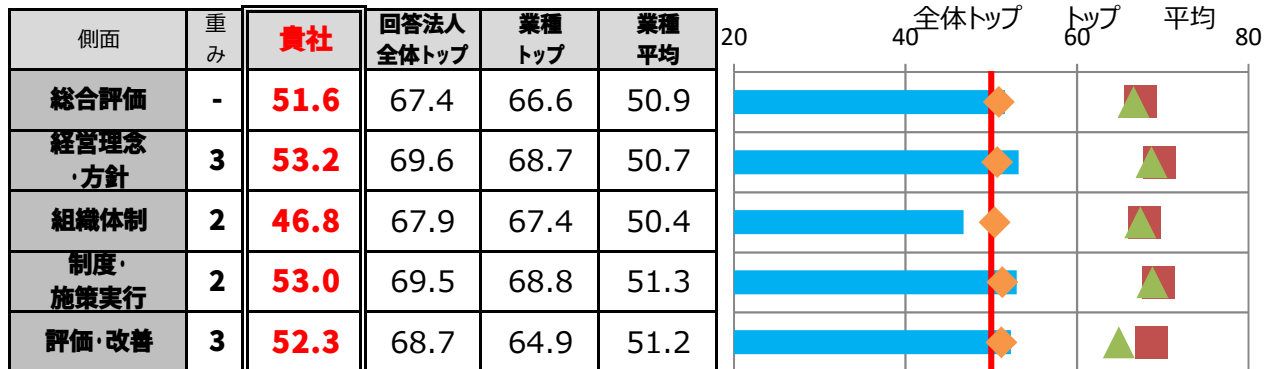
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価：51.6 ↑0.0 (前回偏差値 51.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



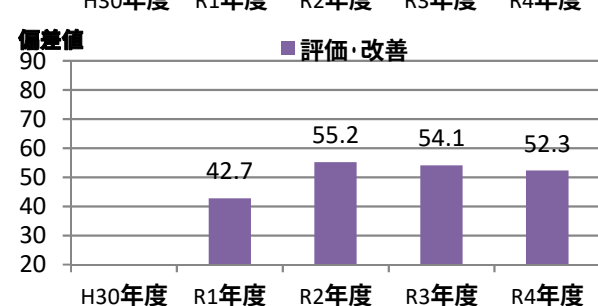
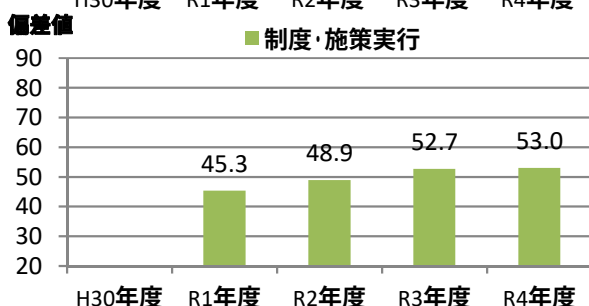
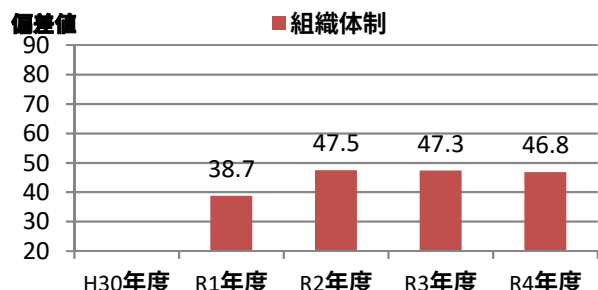
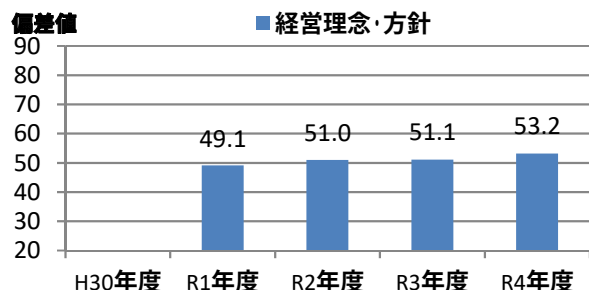
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

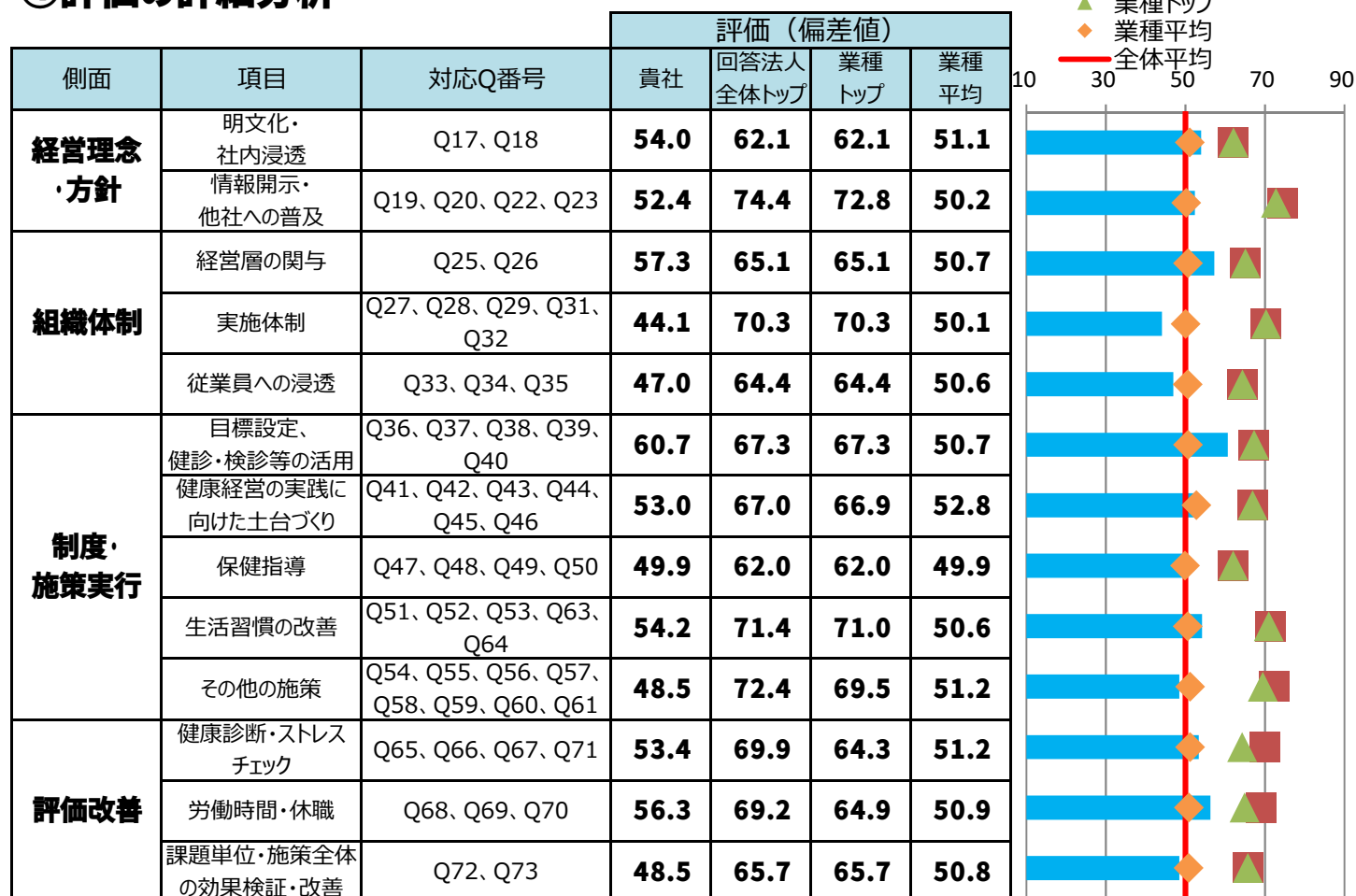
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1651～1700位 | 1201～1250位 | 1401～1450位 | 1451～1500位 |
| 総合評価      | -      | 44.3(-)    | 51.1(↑6.8) | 51.6(↑0.5) | 51.6(↑0.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>「社員が安心して働ける会社を目指す」を経営上の課題とし、社員が心身ともに健康的に働ける環境・取組を行うことで、健康を害することによる経営上の損失の防止を図る                                                                                                          |
| 健康経営の実施により期待する効果 | ・定期健康診断受診率100%を目指すことで、病気の早期発見・早期治療及び、自身の健康状態を把握し改善する<br>・有休休暇取得率60%以上を目指すことで、従業員のモチベーションアップや作業効率向上、リフレッシュによる新たなアイデア発想の効果期待<br>・年間平均残業時間30時間以下を目指すことで、睡眠不足やストレスの長期化による体調悪化の防止<br>・従業員自らがストレス管理することで、メンタルヘルス不調の予防 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.iftc-svc.co.jp/health/">https://www.iftc-svc.co.jp/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 74.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 94.8 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                              |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 事業所内のレイアウトをフリーアドレス仕様に変更を行った。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 36.0                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年に一度、2ヶ月間の健康チャレンジキャンペーンを実施し、食生活改善を促している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 78.4                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.5 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年に一度の健康チャレンジキャンペーンにて、運動習慣定着の促進を図っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 78.4                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.5 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 80.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 59.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.0    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 年間平均残業時間を30時間以下、有休取得率を60%以上を目標として掲げ、目標達成することで従業員のワークライフバランスの増進を図る。                                                                                      |
|               | 施策実施結果 | 健康管理担当から各部門長及び管理職に、部門メンバの残業時間を毎月報告し、部内にて残業時間を把握してもらっている。また部門経営会議において経営陣にも共有し、経営陣も含めた残業時間管理を行っている。                                                       |
|               | 効果検証結果 | 前年度の残業時間においては、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し納期がひっ迫してしまい、年間平均残業時間30時間を超えてしまった従業員が複数名おり、2020年度の人数より目標値超過者が4名増加してしまった。有休取得率60%以上の課題については、2020年度より数値が3%向上し施策の効果を確認できた。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 毎年、メンタルヘルス不調に悩む従業員が発生してしまう。                                                                                                                             |
|               | 施策実施結果 | コーポレート部によるアンケート及びモチベーション管理システムにより早期に問題把握に努めている。また、メンタルヘルスセミナーを毎年開催することで、従業員自身にもメンタルヘルスに関心を持ってもらっている。                                                    |
|               | 効果検証結果 | メンタルヘルス不調者を早期に発見・対応することで長期に及ぶ休職にならないよう結びつけられている。昨年度からテレワークが普及しコミュニケーション不足が懸念されるため、今後はその点についても注意が必要である。                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: クオリカ株式会社

英文名: QUALICA Inc.

■加入保険者: 小松製作所健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

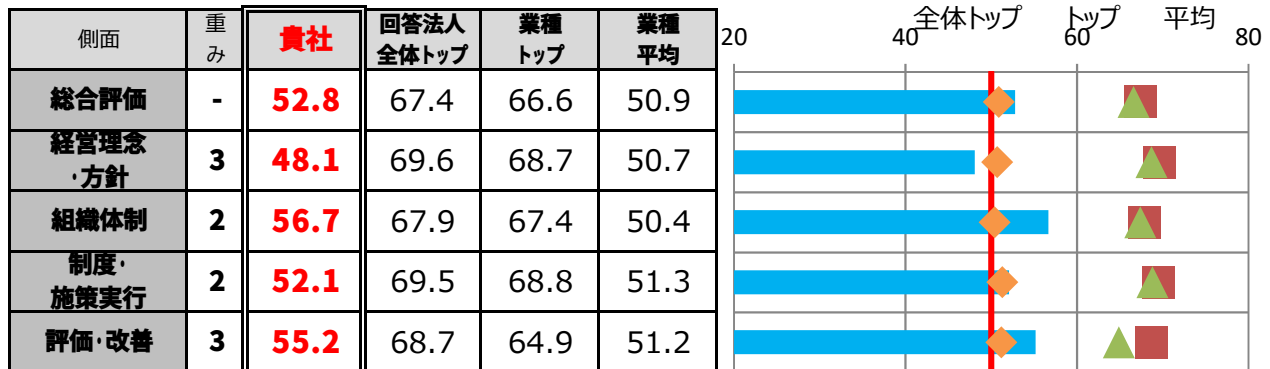
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1301~1350位 / 3169 社中

■総合評価: 52.8 ↓0.2 (前回偏差値 53.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



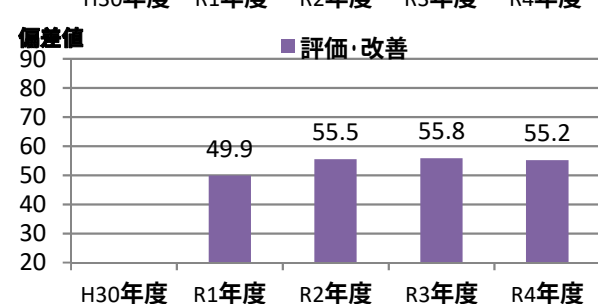
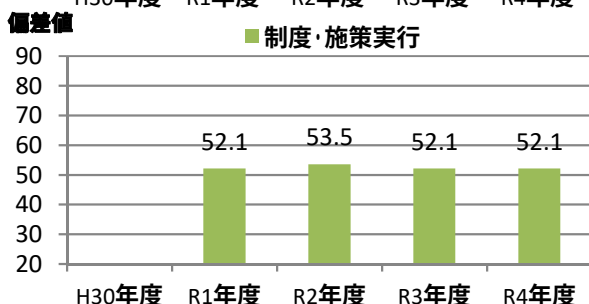
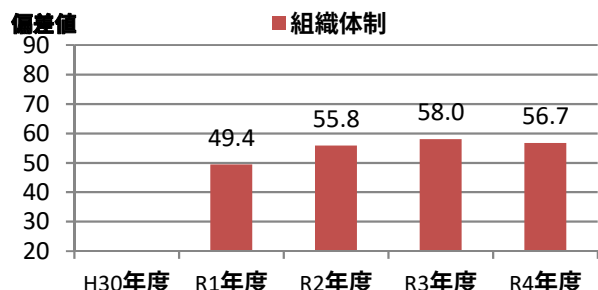
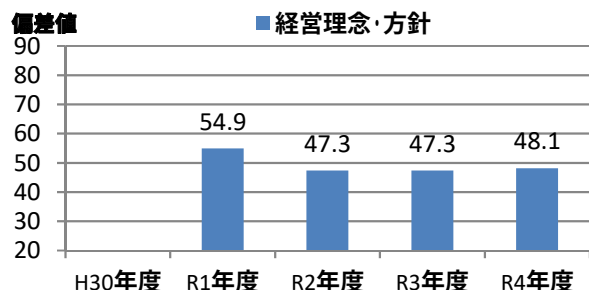
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

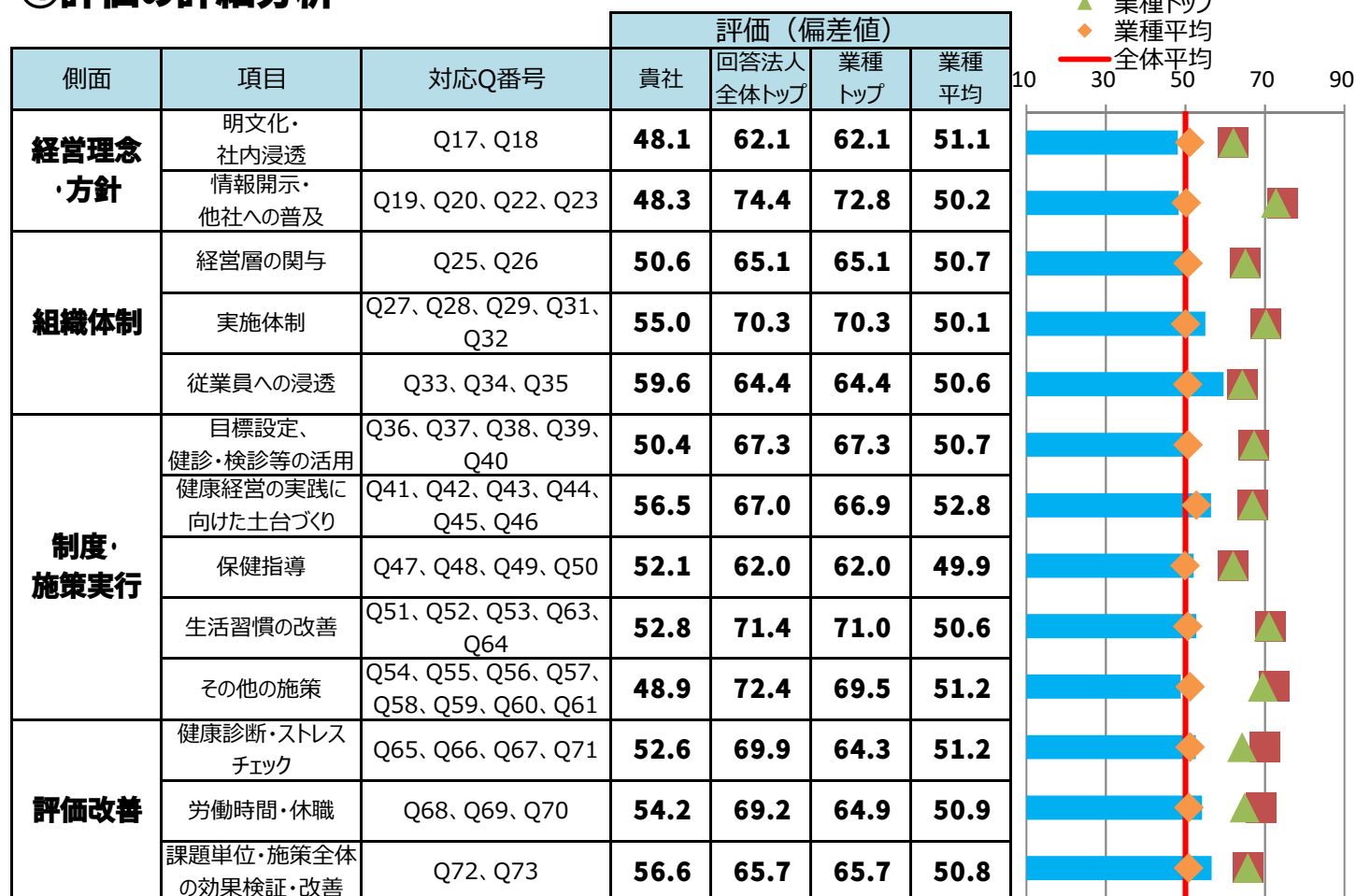
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1101~1150位 | 1101~1150位 | 1201~1250位 | 1301~1350位 |
| 総合評価      | -      | 51.7(-)    | 52.7(↑1.0) | 53.0(↑0.3) | 52.8(↓0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                             |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>在宅勤務が中心となる働き方にシフトしているなかで、業務時間とプライベート時間を明確に切り分けてメリハリをつけることによるワークライフバランスの向上と、様々な側面でどのように生産性を向上していくのが課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>ワークライフバランスの向上と業務効率化による生産性向上。既存の社員については、ワークエンゲージメントの向上による離職率の低下。新規採用については、ワークライフバランスのとりやすい会社であることをアピールすることで、採用ブランドの向上が期待できる。</p>          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p>                                                                                                          |
| URL    | <p><a href="https://www.qualica.co.jp/sustainability/sustainability.html">https://www.qualica.co.jp/sustainability/sustainability.html</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 9.5 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                    |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 良い仕事をした際や成長につながる経験をした際にそれを褒め称え、メッセージと共にポイントを贈る制度 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                             |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 日々の食事習慣を記録できるアプリを提供         |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.6 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウェアラブルデバイスを配布し、自身の身体活動や運動量を記録・確認できるアプリを提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 18.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 1.9 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 55.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 53.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                              |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容       | 「全社員」の健康とワークライフバランスによる生産性の向上を実現するため、長時間労働の更なる削減が重要課題と認識。（継続課題）<br><br>全社平均残業時間は低減傾向にはあるが（2017年23.1h、2018年21.4h、2019年度20.3h、2020年度13.9h、2021年度14.2h）業務量の増加と管理職ならびに特定部門・プロジェクトに負荷が集中している。      |
|               | 施策実施<br>結果 | 2021年度平均残業時間：14.2h                                                                                                                                                                           |
|               | 効果検証<br>結果 | 数年のスパンでみると残業時間は減少傾向にはあるが、業務量の増加と特定部門・プロジェクトへの負荷集中がみられる。そのため、2021年度は前年度に比して微増（+0.4h）。                                                                                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容       | メンタル不調による退職者は2020年度8人（2016年度4人、2017年度7人、2018年度10人、2019年度11人）であり、減少傾向。8名中4名は25歳～30歳の若手層である。<br>2021年度ストレスチェックの結果では、25歳～30歳の高ストレス者割合は減少している（2020年度14.5%、2021年度7.7%、前年比-6.8pt）ものの、若年層に向けた対応が必要。 |
|               | 施策実施<br>結果 | メンタル不調による2021年度の退職者は10人。<br>2022年度ストレスチェックでは、25歳～30歳の高ストレス者割合は8.8%（前年比-1.1pt）。                                                                                                               |
|               | 効果検証<br>結果 | 1on1制度を導入し、コミュニケーションを密に行う事で、各個人の状態把握と生き生きと活躍できる環境を整えたことによる効果がでてき始めている。その一方で、コロナ禍で在宅勤務が増加したことによるコミュニケーション不足が課題としてある。そのため、管理職向けにコミュニケーションの取り方についての啓発活動を実施している。                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: OEC株式会社

英文名: OEC Co.,Ltd

■加入保険者: 全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

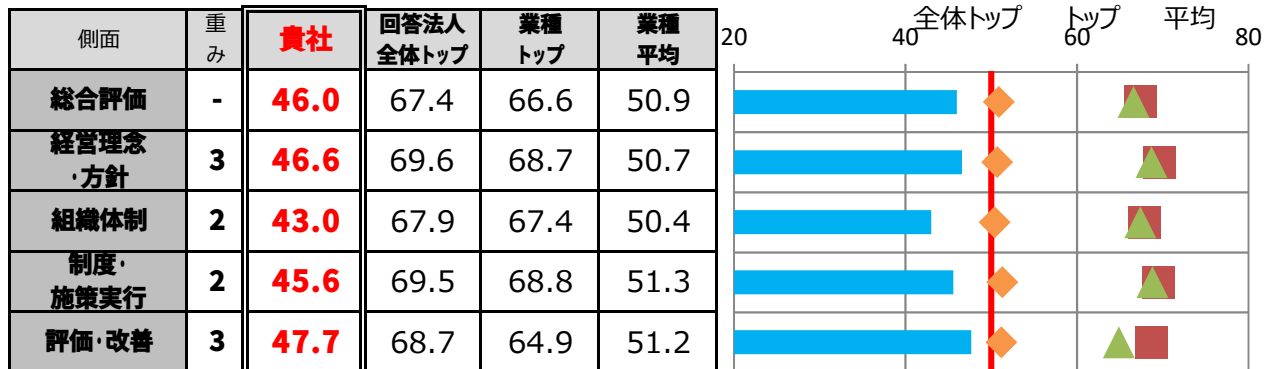
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2151~2200位 / 3169 社中

■総合評価: 46.0 ↓3.4 (前回偏差値 49.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



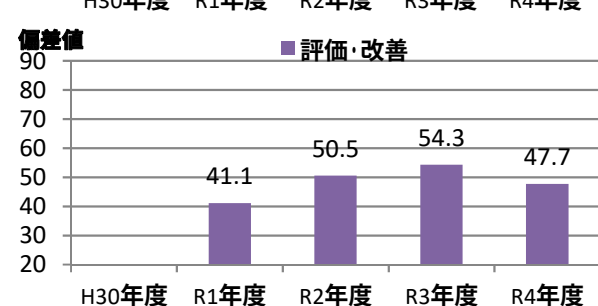
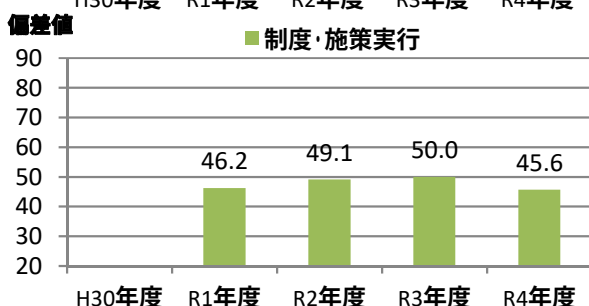
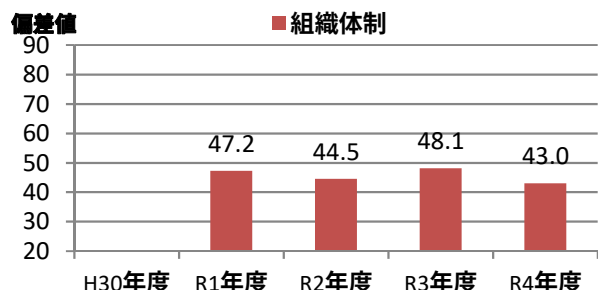
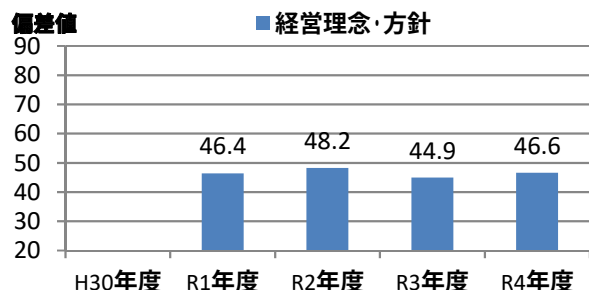
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

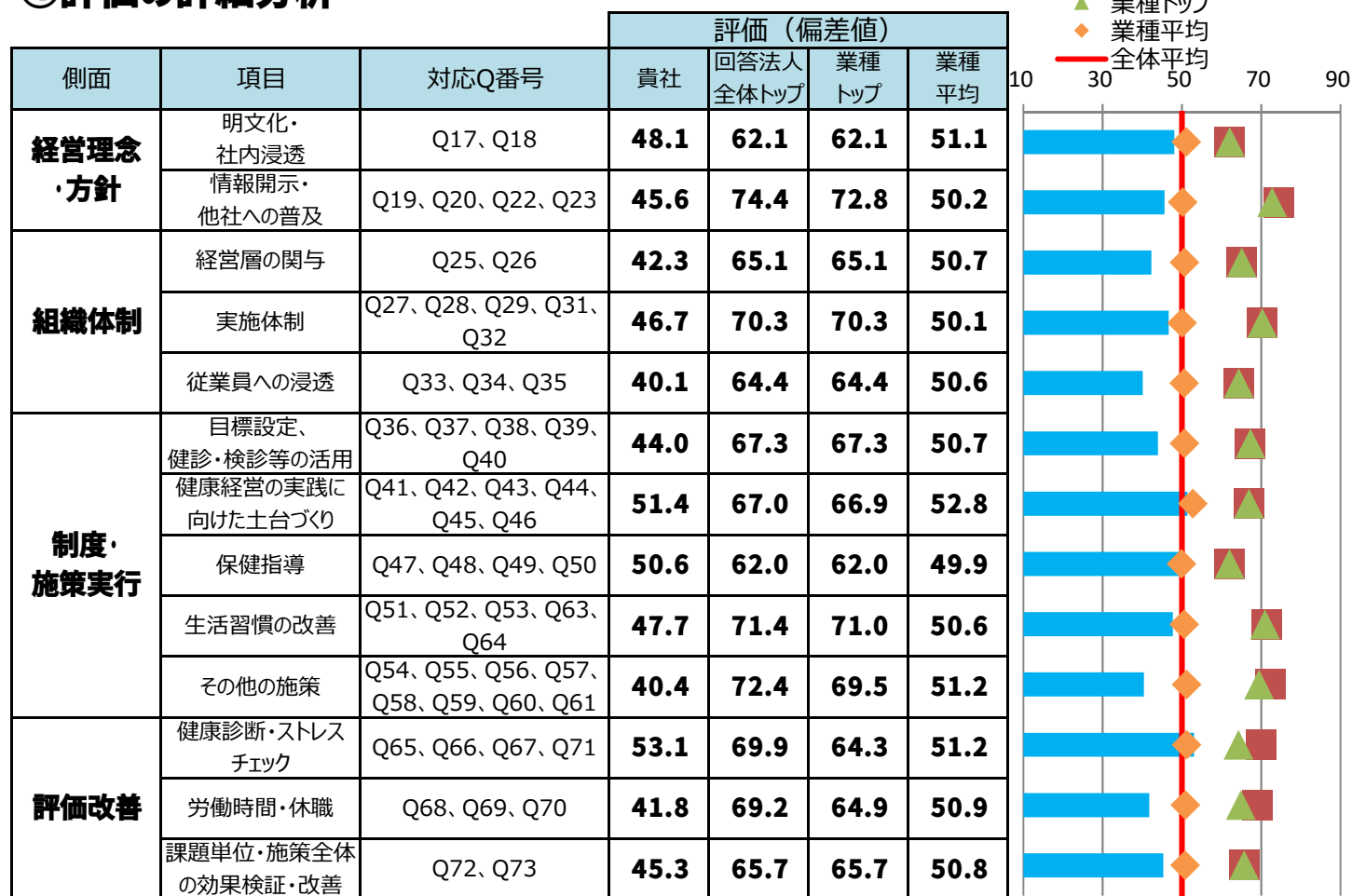
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1601~1650位 | 1501~1550位 | 1651~1700位 | 2151~2200位 |
| 総合評価      | -      | 44.9(-)    | 48.3(↑3.4) | 49.4(↑1.1) | 46.0(↓3.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>年々、高齢従業員(55歳以上)の増加に伴う疾病リスクへの備えを強化する必要がある。そのなかで、従業員の健康管理を行うイベントを通じ、健康への関心を深め、健康維持と健康な心身で仕事をするにより、企業の生産性向上を図るとともに、コロナ禍によるテレワークや、対面のコミュニケーションの減少により生じたコミュニケーションの不足等を補い、改善することが課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 高齢従業員はもちろん、中高年齢者従業員についても、現在の本人の健康状態、運動器状態について数値化されたものを見て現状を知ることにより、健康を保持に努め、仕事では生産性の高い仕事を行い、仕事以外でも有意義な時間を過ごすことを目指す。また、従業員全員が、イベント等を通じコミュニケーションを図ることが出来、よりストレスの少ない環境を作る。これにより、会社への貢献をする。            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.oec-o.co.jp/data/approach/">https://www.oec-o.co.jp/data/approach/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>12</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>12.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>91.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | グループウェアによる情報共有（社員が順番に行動指針についてコメントをする）    |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>80.0</b> | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |            |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 仕出し弁当のメニューにカロリー表示をしている会社を選定している                                |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>73.0</b>                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>7.0</b> | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動機能のチェックを定期的実施                                |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 2022年から自社で運動器年齢を測定する設備を購入し、岡山地区勤務者を対象に実施を開始した。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>86.0</b>                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>84.0</b> | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 41.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 49.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                            |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                |
|               | 課題内容   | 従業員意識調査により、労働環境に関わる満足度の評価が低かった。従業員からのコメントでは、家庭事情、コロナ禍を理由とするテレワークの在宅勤務の推進を希望するコメントがあり、運用ルールの変更が必要となった。      |
|               | 施策実施結果 | 2020年度にテレワーク勤務のルールの制定し告知した。コロナ禍のため出勤率の上限を会社として決定し、グループウェアで通知した。各部門で顧客対応が異なるため、運用自体は部門でルールを決定した。            |
|               | 効果検証結果 | 従業員意識調査の結果として、2021年度は、労働環境は積極的評価の構成比が0.8%上昇し、消極的評価が0.4%低下した。ただし、コロナ禍での在宅勤務については、各部門に運用を任せため、従業員からの評価は分かれた。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                       |
|               | 課題内容   | コロナ禍における、社内のコロナ感染拡大の抑制、インフルエンザ感染拡大の抑制を行うため、従業員がワクチン接種を接種しやすい環境を作ったり、インフルエンザワクチン接種の費用を会社が補助する。              |
|               | 施策実施結果 | 岡山勤務者は、医療機関の協力を依頼し、インフルエンザは会社での接種を実施、コロナワクチンは、会社が取りまとめて予約を行うなど、従業員の便宜を図ることができた。                            |
|               | 効果検証結果 | 自接種率は、詳細な結果を集計していないが、インフルエンザは約80%が接種、コロナワクチンにおいても約30%の社員が、会社が用意した方法でワクチンを接種した。                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | —     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オービーシステム

英文名：O.B.System Inc.

■加入保険者：近畿電子産業健康保険組合

非上場

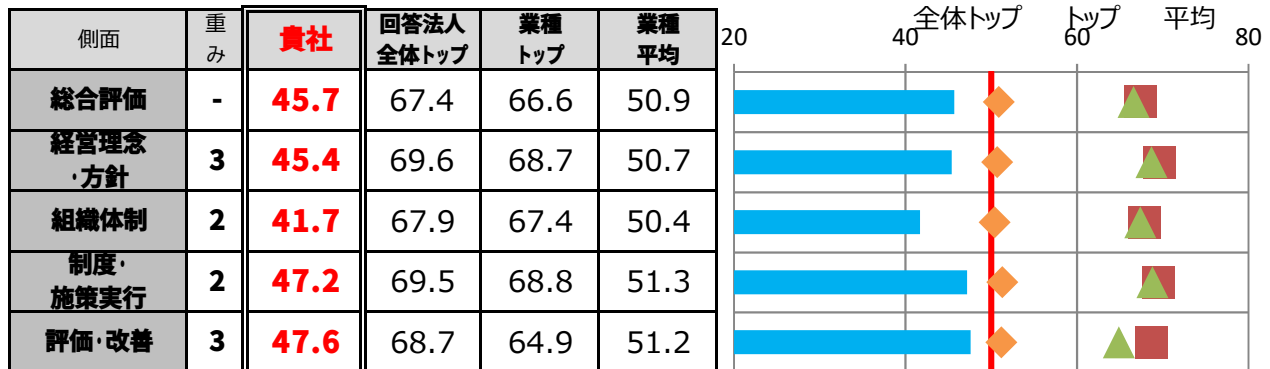
■所属業種：情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **2201～2250位** / **3169 社中**■総合評価： **45.7** ↑0.3 (前回偏差値 45.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



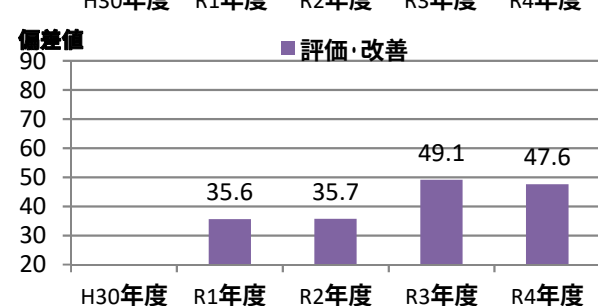
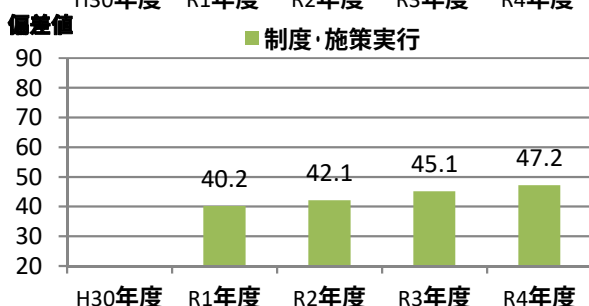
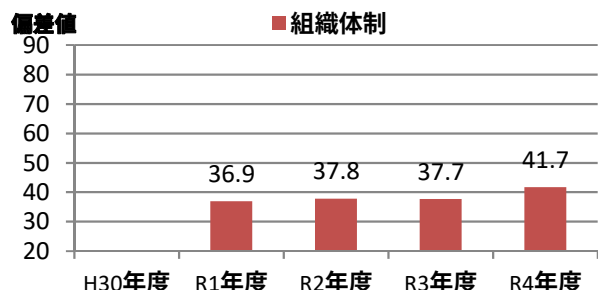
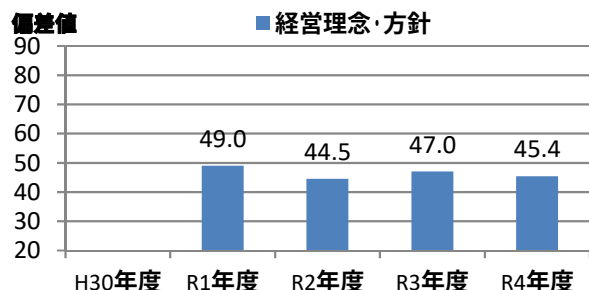
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

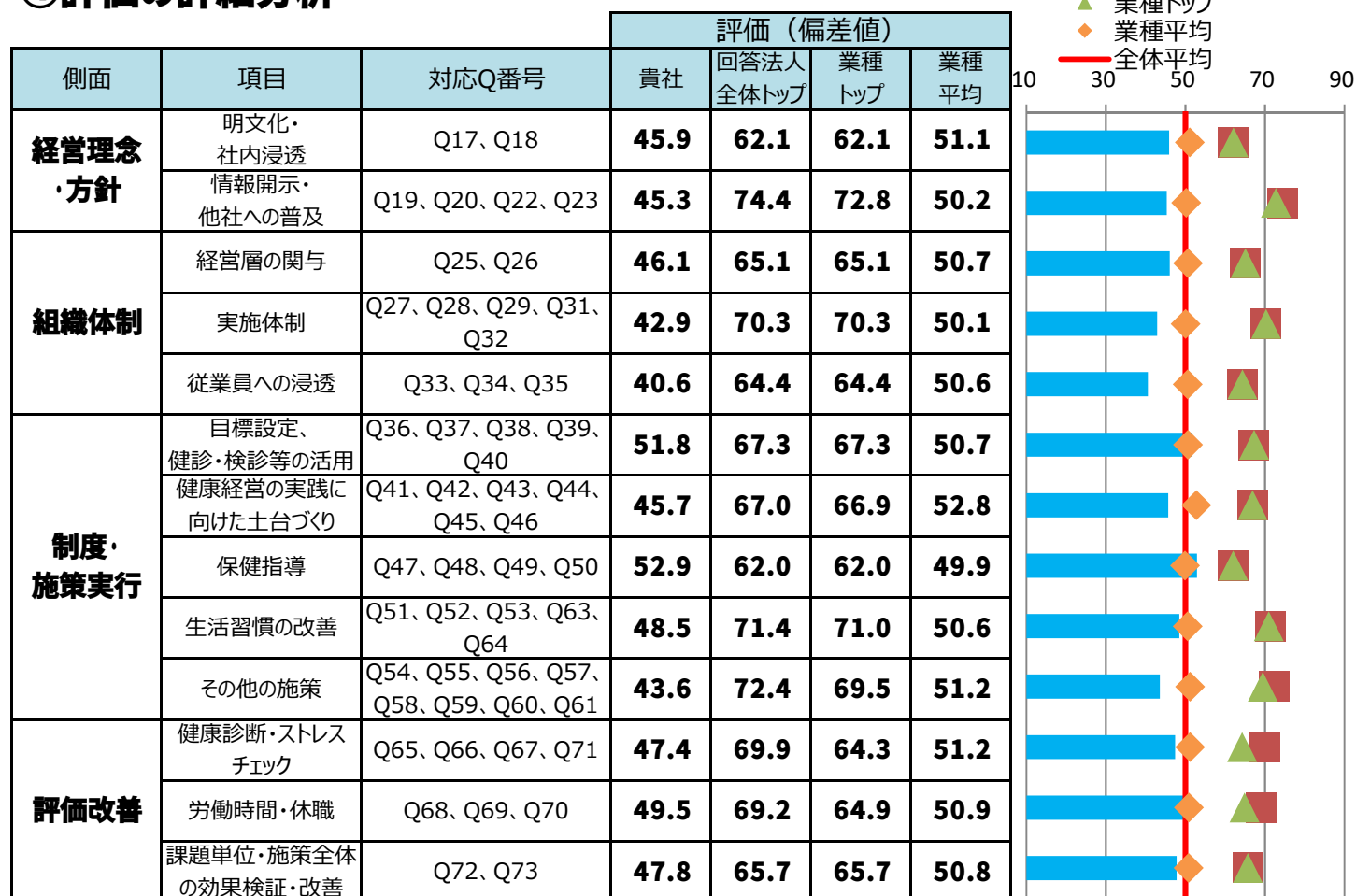
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1851～1900位 | 2051～2100位 | 2051～2100位 | 2201～2250位 |
| 総合評価      | -      | 40.8(-)    | 40.0(↓0.8) | 45.4(↑5.4) | 45.7(↑0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                           |
|------------------|-------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | その他                                       |
|                  | 課題は企業の持続的な成長で、従業員の健康を大切にしたい経営の取り組み        |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員一人ひとりが身心ともに健康で、持てる能力を最大限発揮し活躍することが出来る職場 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.obs.co.jp/com/philosophy.html">https://www.obs.co.jp/com/philosophy.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 2      | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 21.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 32.7 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 同好会の開催イベントの賞品支援         |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 5.0                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 35.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健保とタイアップして窓口を設置し、窓口を社内に公開している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 9.3                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助           |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健保が提携しているスポーツクラブの使用を社内で推奨公開している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 69.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 81.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 44.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 31.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 35.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                     |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                           |
|               | 課題内容   | 人間ドックの結果で「要治療」「要精検」の件数が多く、就業制限がかかる可能性があるため改善が必要である。 |
|               | 施策実施結果 | 「要治療」「要精検」の社員に対し、再受診するようメール等で案内。                    |
|               | 効果検証結果 | データとして集計をしていないが、毎年周知することで本人たちの意識改善につながり、再受診率が上がった。  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                   |
|               | 課題内容   |                                                     |
|               | 施策実施結果 |                                                     |
|               | 効果検証結果 |                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社C I C

英文名: CIC Corporation

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

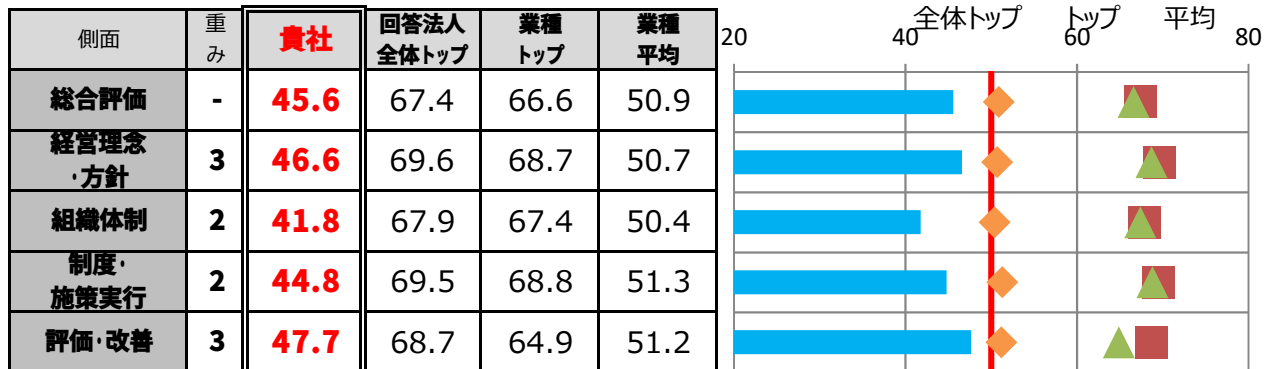
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2201~2250位 / 3169 社中

■総合評価: 45.6 ↑0.1 (前回偏差値 45.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



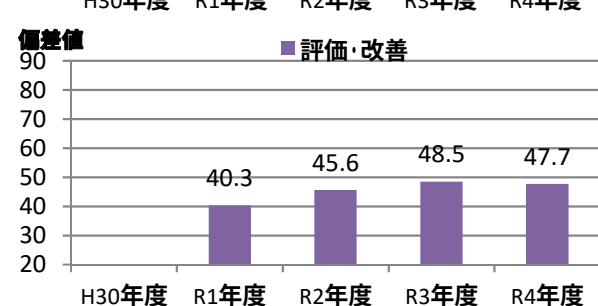
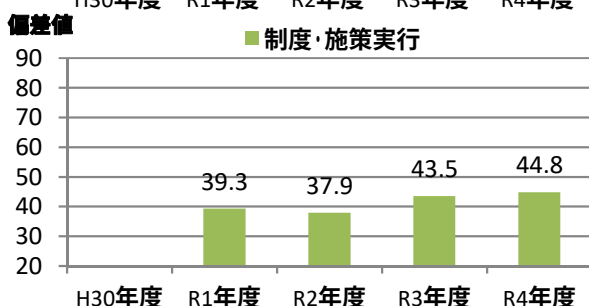
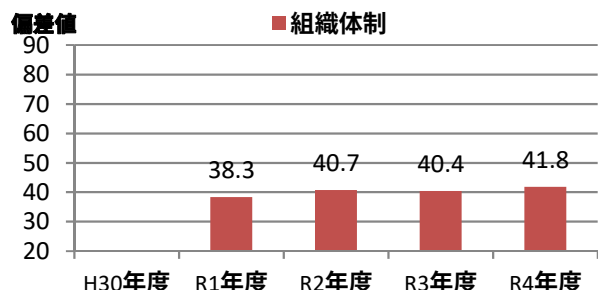
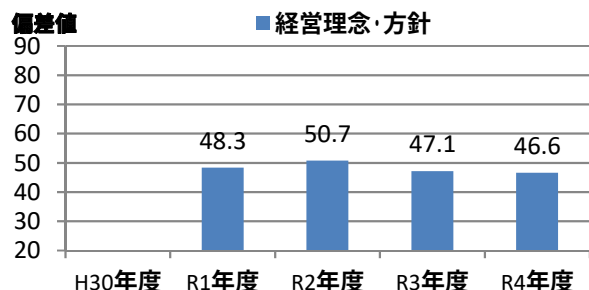
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

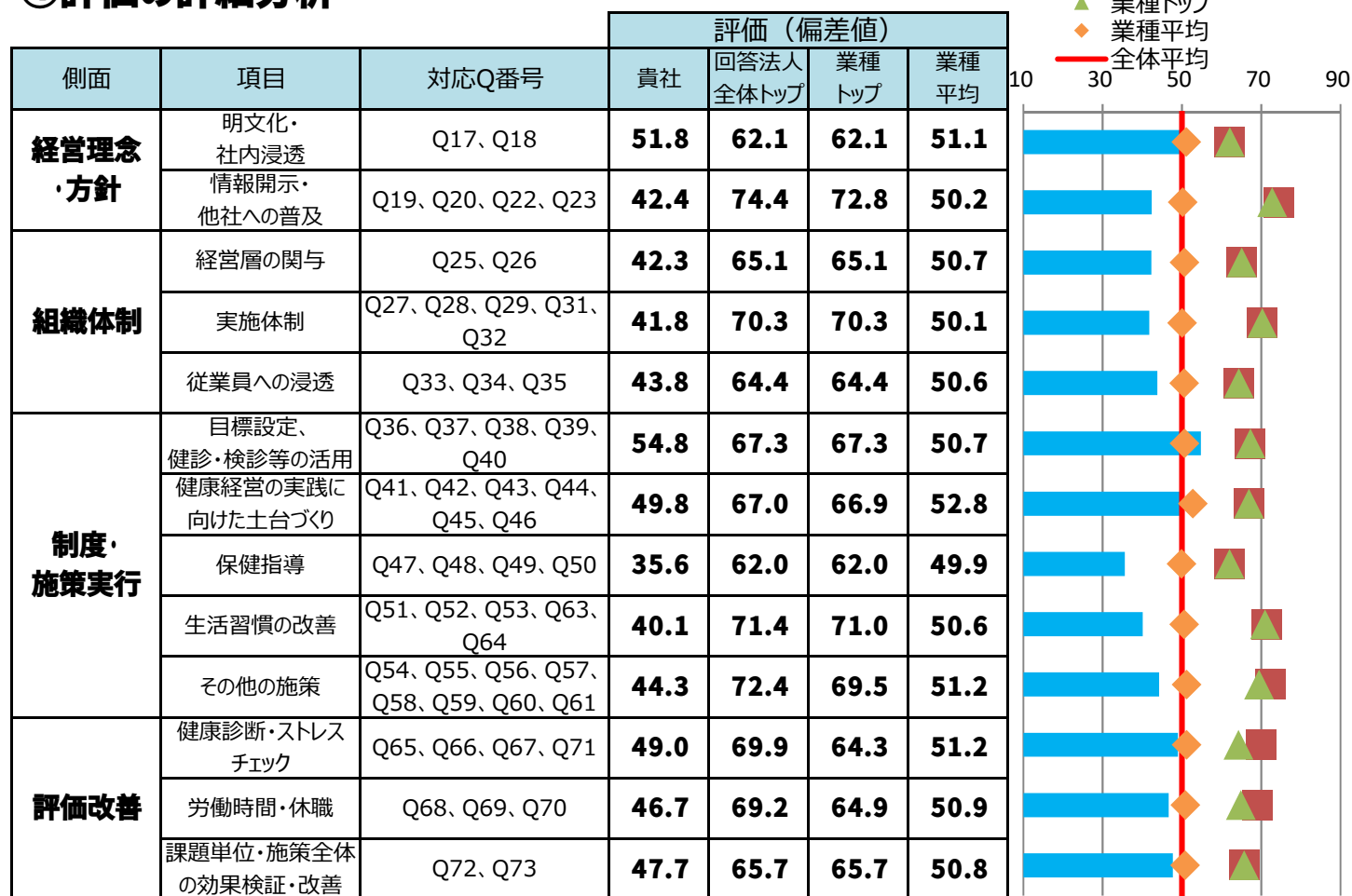
|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1751~1800位 | 1801~1850位 | 2001~2050位 | 2201~2250位 |
| 総合評価      | -      | 42.1(-)    | 44.6(↑2.5) | 45.5(↑0.9) | 45.6(↑0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>従業員の心身の健康があって初めてパフォーマンスの向上なのであるが、現状、頑張りすぎるがゆえに健康を害してしまう社員が出てしまう。企業である以上、結果を出さないわけにはいかないが、個々に健康を考えてもらい健康であることが心のゆとりにつながりパフォーマンス向上、そしてその上に業績向上があることを実証していく、これが経営上の責任でありそのようなベースにまだなっていないことが課題であると考えている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員が「健康」と「業績」を天秤にかけるという考え方ではなく、一人一人が自分の健康を保ち毎日疾病による休業がなく楽しく働けることそれ自体がパフォーマンスの向上につながることを自覚してもらう。まずは疾病等による退職および休職のない職場を目指す。心身、疾病による退職、休職のゼロを目指す。                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.cichdgroup.com/company/confidence">https://www.cichdgroup.com/company/confidence</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 0      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 38.4 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | リモートワークが多くコミュニケーションの希薄を危惧しチャット環境を整備し全社員にスマートフォンを配布 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内の自販機を糖類ないもの、少ないものを増やす。また、社内置き型売店の商品を健康に良いものを増やす。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                   |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 保険組合で開催するウォーキングイベント、ゴルフイベントなどについて社内掲示板で参加の勧奨をしている。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 2.8 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 21.4 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 38.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 44.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 41.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 41.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | コロナ禍、テレワークの多用もありメンタルの維持、ストレスの蓄積が現在、弊社における大きな健康課題と考えている。弊社ストレスチェックの組織分析はアドバンテッジリスクマネジメント社という業者のクラウドシステムを利用している。法令で定められた間よりかなり幅を広げて調査できるようになっており、「ストレス反応」の値を一つのバロメーターとして注視している。                            |
|               | 施策実施結果 | 組織分析は当然部門ごとにも行われており、各部門長に分析結果を渡して対策をとってもらっている。ストレス反応についてもその評価値を見て対策の依頼をだしている。                                                                                                                            |
|               | 効果検証結果 | 「ストレス反応」を部門ごとにチェックした結果偏差値50を下回った部門が15の部門中11部門であった。組織分析の結果をフィードバックし対策を依頼したが思うような成果につながらなかった。やり方を変えて再度社員のストレス緩和につながる施策を考えていかなければいけない。                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 効果検証①同様にテレワークの多用、各種研修などのオンライン化、社内イベントや飲み会の自粛がどの程度社内のコミュニケーションに影響してくるものなのか前例のない事態であるため社員同士、上司と部下、先輩と後輩、などの人間関係の悪化を招かないようにする必要がある。                                                                         |
|               | 施策実施結果 | 社員が相互に連絡が取りやすいように全員に携帯電話の配布とチャット環境の整備、自宅からテレビ会議システムへの参加可能な環境整備を実施したことで、これまで以上のコミュニケーションが取れるようになった。                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 社員アンケートで「上司の誠実な態度（51.3）」「職場の人間関係（50.9）」「上司への信頼（51.1）」「同僚への信頼（49.6）」「心理的安全性（50.2）」この5つの項目の偏差値で検証しコミュニケーションについては大きく崩れていないことがわかった。悪くはないが良いわけでもないのが今後も注視していく。※偏差値は業者のクラウドシステムを利用しているので業者の多くのお客さま法人が母集団となります。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エヌ・ティ・ティ・データ・ソフィア株式会社

英文名：NTT DATA SOFIA CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

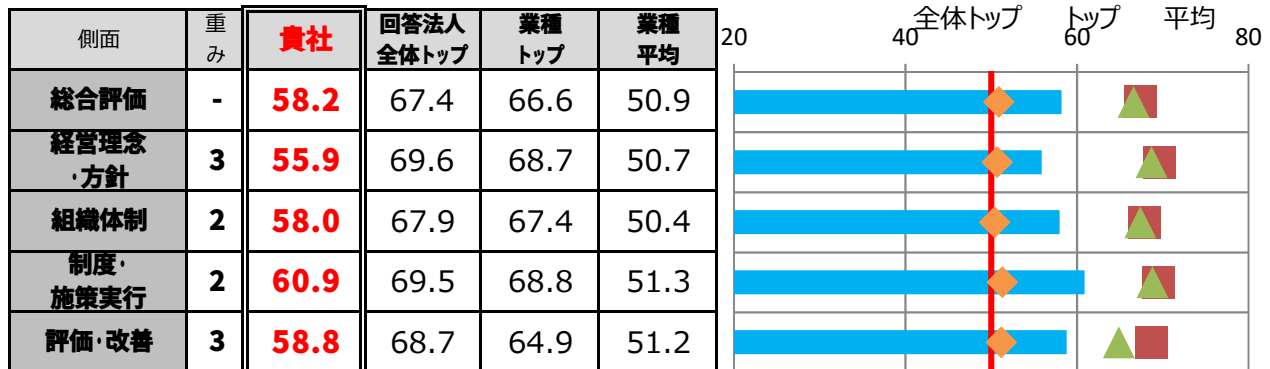
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：701～750位 / 3169 社中

■総合評価：58.2 ↑0.5 (前回偏差値 57.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



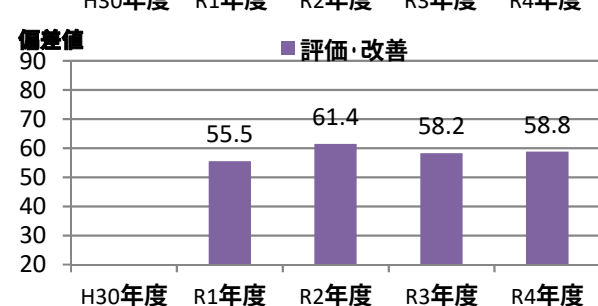
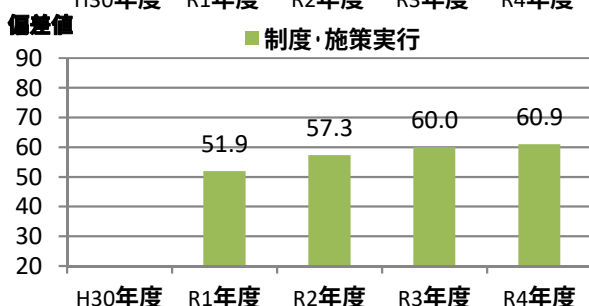
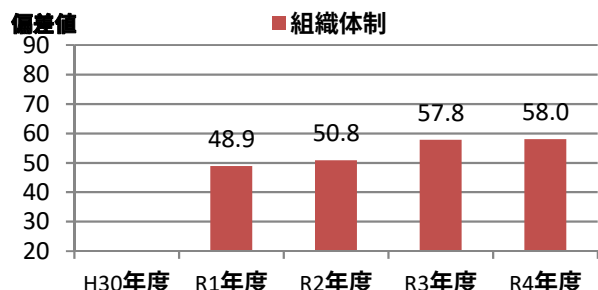
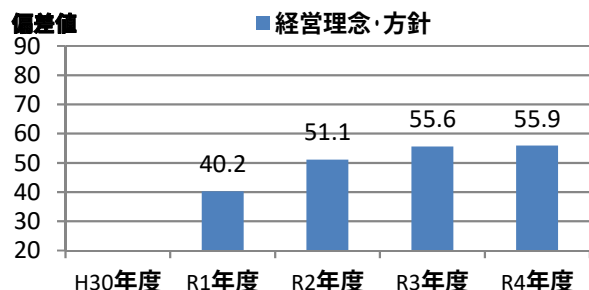
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

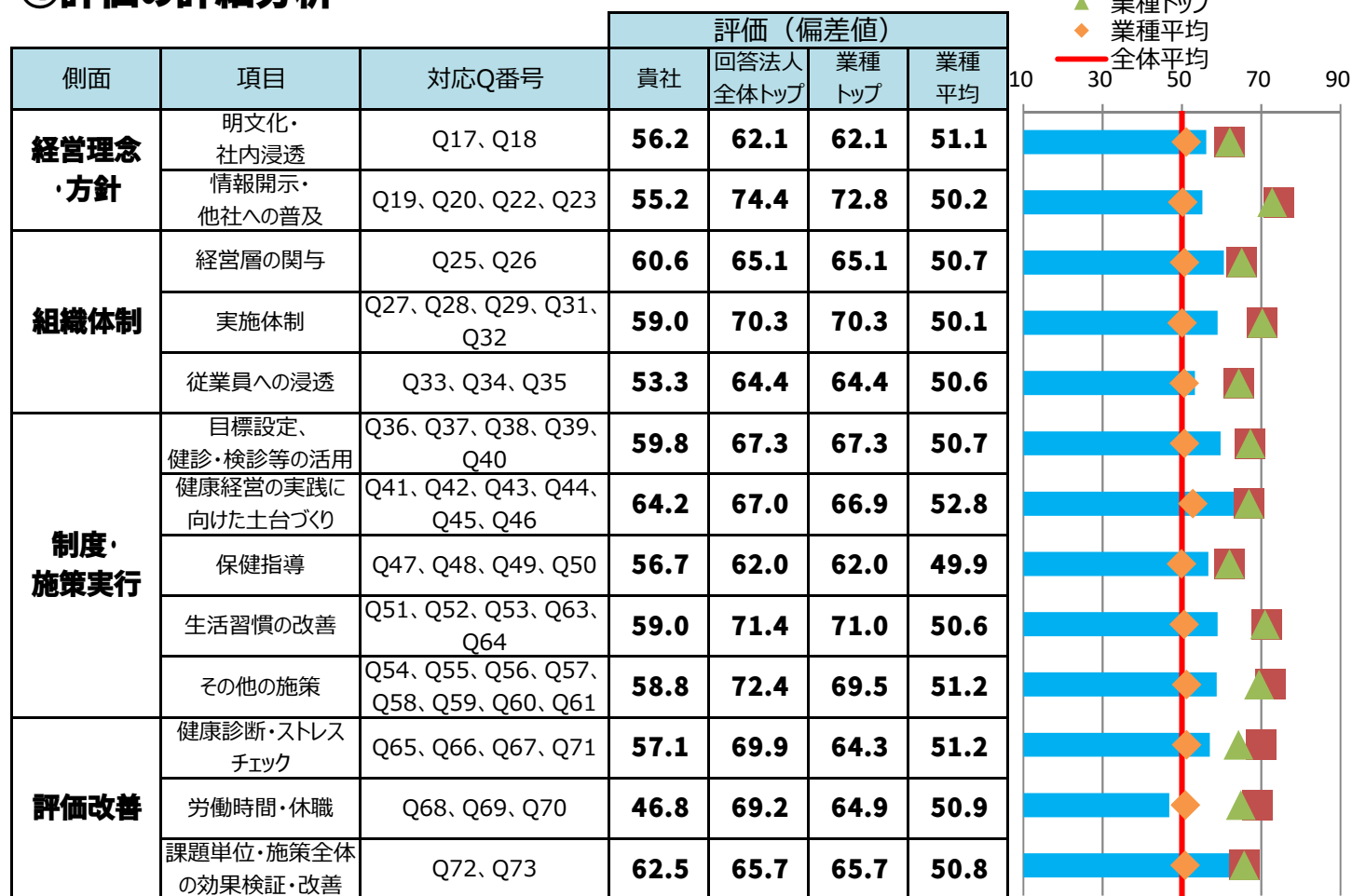
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1351～1400位 | 851～900位   | 651～700位   | 701～750位   |
| 総合評価      | -      | 48.9(-)    | 55.4(↑6.5) | 57.7(↑2.3) | 58.2(↑0.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>企業の社会的責任</p> <p>再雇用年齢が延伸になる中、幅広い年齢層の社員が健康でワークライフバランスを保ちながら職場で活躍し続けることができる会社づくりをすることが、安定した事業継続ひいてはお客様（銀行）の金融システムの維持向上に不可欠である。</p>                                                                                     |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員のヘルスリテラシー向上、健康の維持増進をはかることにより、安定した社員のモチベーション、生産性が発揮されることを期待する</p> <p>具体的な指標として、NTT／NTTデータグループの健康経営目標項目の目標値※を達成かつより改善することを目指す。</p> <p>※主な目標値：療養による休務・短時間勤務者率…千人率17.7以下、特定保健指導対象者率16.7%以下、同未完了率51.0%以下、喫煙率16.0%以下</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.nttdsofia.co.jp/company/health.html">https://www.nttdsofia.co.jp/company/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 61     | 回 | 18                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 74.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Lync、Zoom、Teams等を全社導入し、日々のコミュニケーションが行いやすい環境を整備。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健保と提携した自己管理サポートアプリの提供により、本人の悩みごとに応じた改善ミッションを実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.7                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.4 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健保と提携した自己管理サポートアプリの提供により、歩数・消費カロリーの管理を促している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.7                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 12.7 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 15.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 60.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 55.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 60.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 特定保健指導の実施率が施策開始前（2017年度）は4.5%と極めて低く、開始率・完了率の向上が課題であった。                                                                         |
|               | 施策実施結果 | 特定保健指導を勤務扱いとし、グループ会社へ実施勧奨と進捗状況のモニタリングを委託。健保によるICT型特定保健指導の導入を全社周知。結果、2021年度は開始率58.6%・完了率72.4%まで向上。                              |
|               | 効果検証結果 | 開始率・完了率向上の結果、特定保健指導対象者率が施策実施前の26.4%から19.6%まで下がり、効果が上がってきていると思われるものの、N T Tデータグループ目標値の19.0%以下はまだ達成できていない。                        |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 女性社員の比率が46%と多く年齢層も幅広いことから、女性特有の疾患（婦人科系のがん、PMSなど）の早期発見や発症時の対応が課題であった。                                                           |
|               | 施策実施結果 | 人間ドック（35・40歳～必須）で婦人科検診実施、短時間やシフト勤務制度の治療通院時への適用。女性疾患と会社制度について管理者・希望者に研修を実施し、全社員の15%が受講。早期がん社員の両立を支援中。                           |
|               | 効果検証結果 | 定量的な効果検証は難しいが、がん治療者は全員、婦人科検診で早期発見され、様々な勤務制度とテレワークを活用して、仕事と治療を両立している。また、会社の制度を理解した管理者や本人より、婦人科疾患についての相談が人事担当や健康相談室に寄せられるようになった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東京ガス i ネット株式会社

英文名: TOKYO GAS i NET CORP.

■加入保険者: 東京瓦斯健康保険組合

非上場

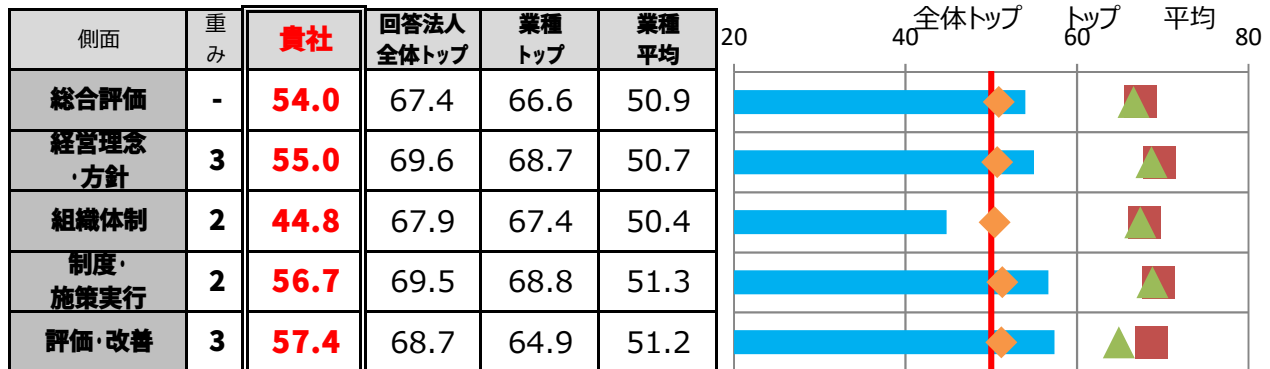
■所属業種: 情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位: **1151~1200位** / **3169 社中**■総合評価: **54.0** ↑1.1 (前回偏差値 52.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



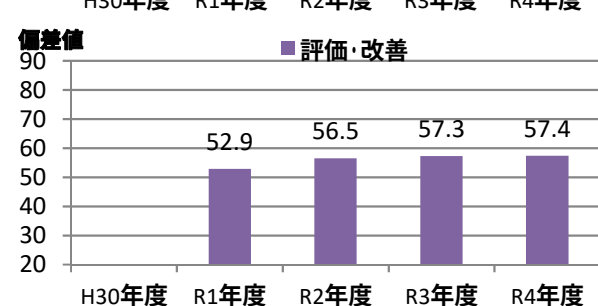
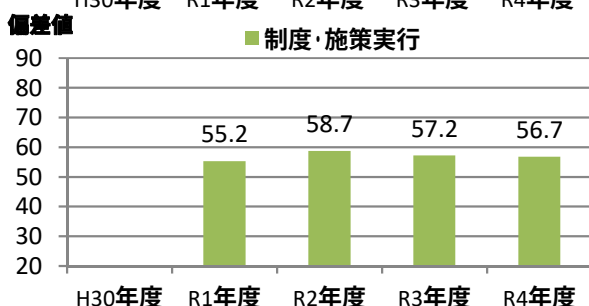
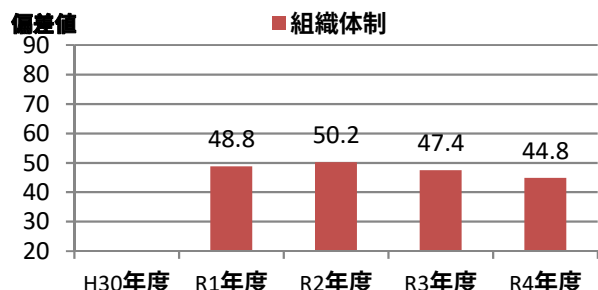
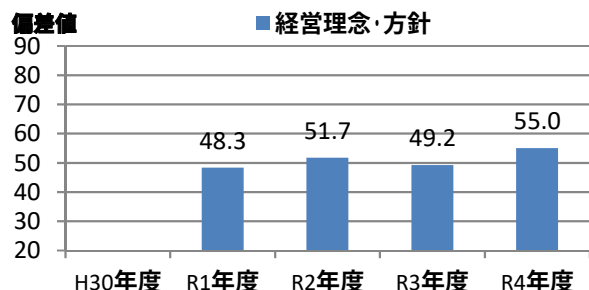
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

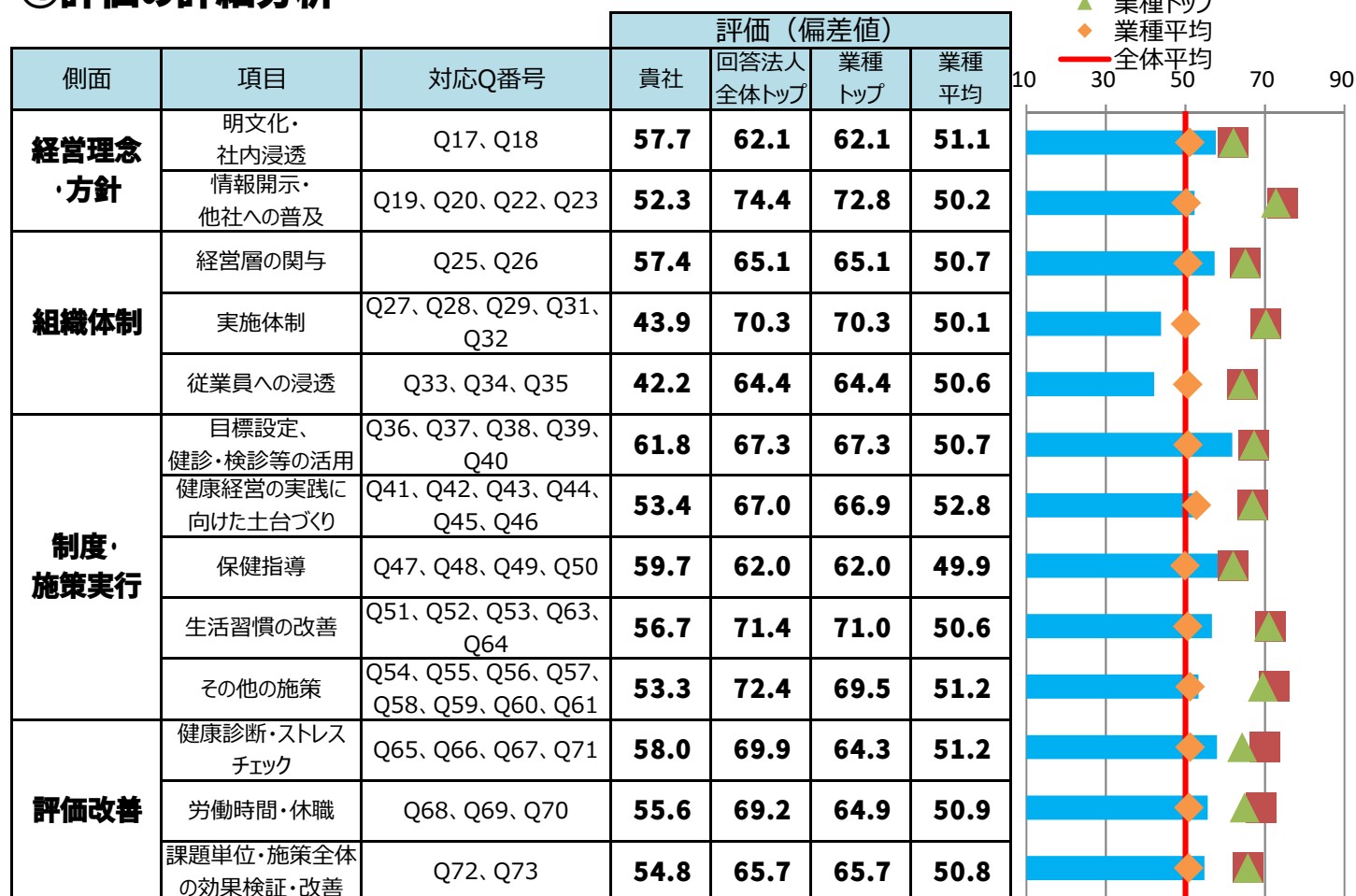
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1151~1200位 | 951~1000位  | 1201~1250位 | 1151~1200位 |
| 総合評価      | -      | 51.2(-)    | 54.2(↑3.0) | 52.9(↓1.3) | 54.0(↑1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                      |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>東京ガスグループのIT部門として、新たな価値創造や、経営のコスト効率化・スリム化が求められている中において、社員個人ならびに組織のパフォーマンス向上が課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>エンゲージメントの向上を期待している。具体的な指標として、「ワークエンゲージメント」と「ストレス反応」（ベンダーオリジナルの項目）をストレスチェックで測定し、両方の値が偏差値50以上(全従業員平均)になることを目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.tg-inet.co.jp/sustainability/health-declaration/">https://www.tg-inet.co.jp/sustainability/health-declaration/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>55</b> | 回 | <b>3</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>79.2</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                           |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供  |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 社員のコンディションを可視化することでマネジメントを支援するツールを提供している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>39.0</b>                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>39.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |             |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                           |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 定期健康診断後に社員全員を対象に健康診断結果別の食事や運動習慣について解説した動画を配信。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>79.2</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |            |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                           |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 「在宅勤務の心と身体の問題」をテーマとしたセミナーを開催し、オンラインフィットネスを実施。 |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>5.2</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>17.0</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 56.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 58.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                                |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容       | 社員の定期健康診断結果における有所見率が増加傾向である。特に、男女ともに、血中脂質の有所見率が増加しており、生活習慣病のリスクが高まると考えられるため改善が必要である。<br>【有所見率の推移】<br>再検査対象(産業医判定による)：2019年度：10%、2020年度：16.6%、2021年度：16.2%<br>健康診断結果総合判定：2019年度：40.1%、2020年度：67.2%、2021年度：67.7% |
|               | 施策実施<br>結果 | 有所見率改善を目指し、再検査対象者の受診勧奨を強化。その結果、再検査率は、2020年度66.2%から、2021年度94.0%へ上昇した。                                                                                                                                           |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証<br>結果 | 現時点では健康診断結果の有所見率への効果はまだ出ていないが、再検査対象者への受診勧奨を継続的に<br>行っていくのと同時に、他の施策(40歳未満の保健指導等)を実施することで予防的な側面も強化していく。                                                                                                          |
|               | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容       | 2019年度のストレスチェックにおいて、高ストレス者割合が過去と比べ最も高くなった。この状況が慢性的<br>に継続すると、生産性低下のリスクに繋がるため、改善が必要であった。                                                                                                                        |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施<br>結果 | 組織管理者(部長・GM)を対象として、職場環境改善をテーマとした研修を毎年継続して実施。ストレス<br>チェックの集団分析結果の結果読み取りと改善に向けたアクションプランの策定を専門家を交えて実施。                                                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 全参加者が職場環境改善計画を立て、年度を通して職場環境改善活動を行い、その振り返りまで行っている。<br>今後もこの取組みを継続し、PDCAサイクルの定着を目指す。また、この取組みの結果、ストレスチェックに<br>おける高ストレス者割合は、良化している。<br>【高ストレス者割合の推移】<br>2019年度：6.6%、2020年度：5.1%、2021年度：4.5%                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社テレビ宮崎

英文名：Miyazaki Telecasting Co.,Ltd.

■加入保険者：民間放送健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

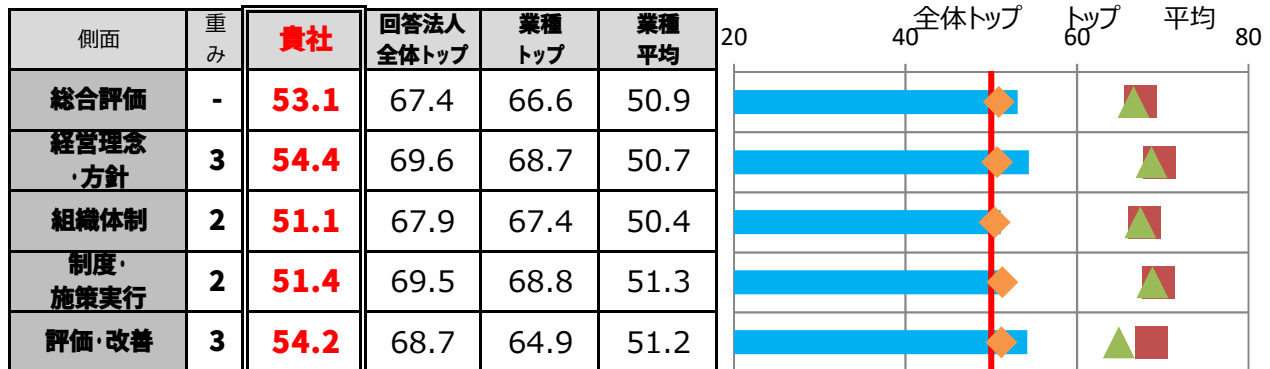
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1301～1350位 / 3169 社中

■総合評価：53.1 ↓2.5 (前回偏差値 55.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



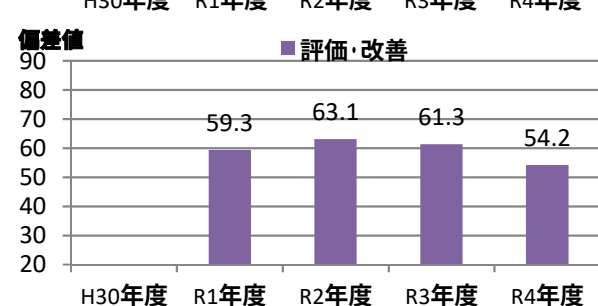
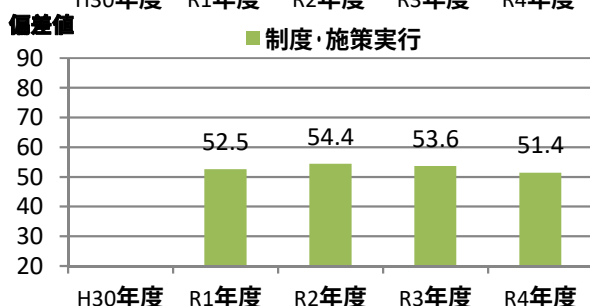
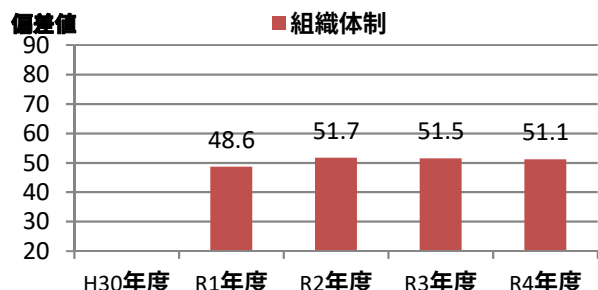
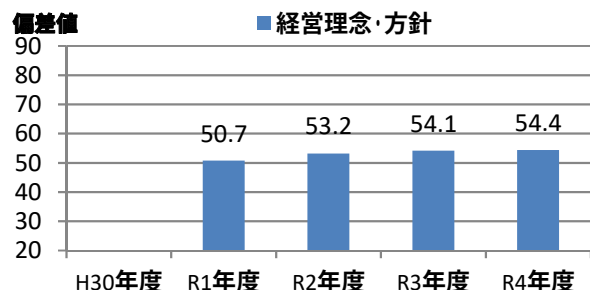
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

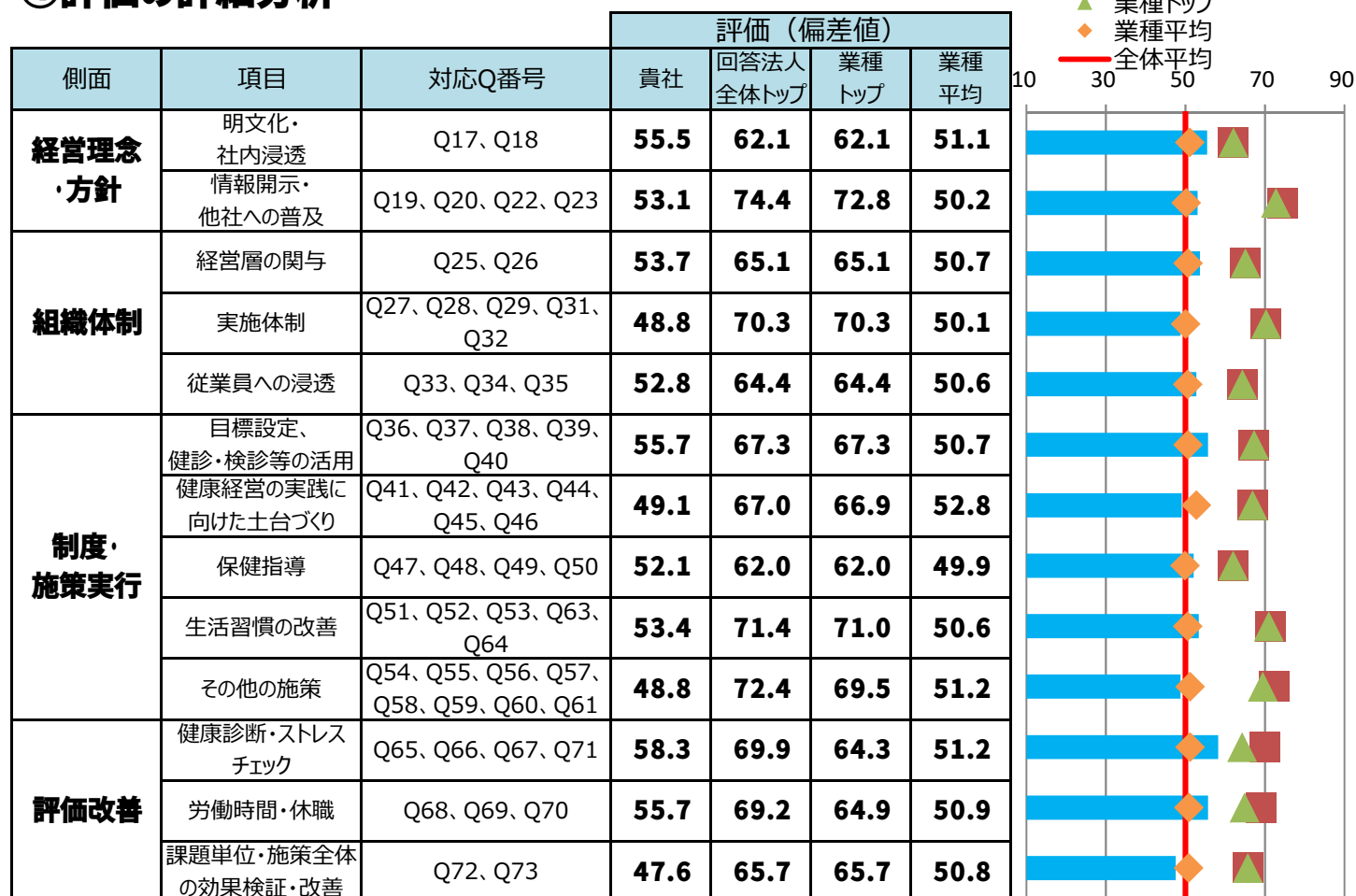
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1001～1050位 | 751～800位   | 851～900位   | 1301～1350位 |
| 総合評価      | -      | 53.2(-)    | 56.1(↑2.9) | 55.6(↓0.5) | 53.1(↓2.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                    |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>企業の社会的責任</b></p> <p>宮崎県は「健康長寿日本一」を目指しているが、特に働く世代の「健康問題」が大きな課題として取り上げられている。働く世代は仕事や育児等に忙しく、自分自身の健康づくりが後回しになりがちで、このコロナ禍で更に深刻化している。健康経営に取り組む企業も他の都道府県に比べてまだ少ない。健康に無関心な県民に対してメディアの発信力を活かし啓蒙し続けることが、私たちの重要な役割であり、取り組むべき課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>私たちは宮崎県民の生命や財産を守るライフラインとして、健康で文化的な生活向上のための情報を提供し続けることが私たちにも期待されている事であり、官公庁や宮崎県内企業とも連携し地域社会の発展に貢献することが重要な使命である。未来に繋がる成長戦略、そして宮崎県民の為持続可能な地域社会づくりに貢献するためにも、健康経営を推進し、それが従業員の誇りとなり、活力のある組織となる事を期待している。</p>                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                          |
| URL    | <a href="https://www.umk.co.jp/micro_contents/health/">https://www.umk.co.jp/micro_contents/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 5      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 13                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 52.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                             |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | フリースペースにはバランスボールや血圧計等目につく場所に設置し、誰もが利用しやすい環境を提供。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 管理栄養士が1/3日分の野菜が取れるメニュー、体力作り強化月間疲労回復メニュー等日々工夫している。              |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 88.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 40.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 今年初めて宮崎県のウォーキングアプリを使用したウォーキングイベントへ、支社も含め社内で4チーム参加。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 38.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 61.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 46.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.5    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 毎年実施している「従業員アンケート」で課題としていた「運動習慣」に関して、今年度は「6カ月以上前から健康づくりを始めている人」が昨年度より2%微増しているが、まだこれまでの結果成果が出ていない。<br>※「運動習慣」とは1回30分以上の運動を週2回以上実施し、6カ月以上続けている人。 |
|               | 施策実施結果 | 続けている運動促進の為にVTR新シリーズを制作、今回は若手にも関心を持ってもらいたいと若手アナウンサーが出演。社内のバランスボールも増やし、社長、専務各個室にも設置し役員自ら率先して使用頂いている。                                            |
|               | 効果検証結果 | 結果はまだ良化していないが、従業員の意識付けには役立っている。バランスボールを使用しての打ち合わせは習慣化している。今年からウォーキングイベントへの参加を募ったところ以外にも反応が良く、社内から4チームが参加した。                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ソフトコム

英文名：Softcomm Co.,Ltd.

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

非上場

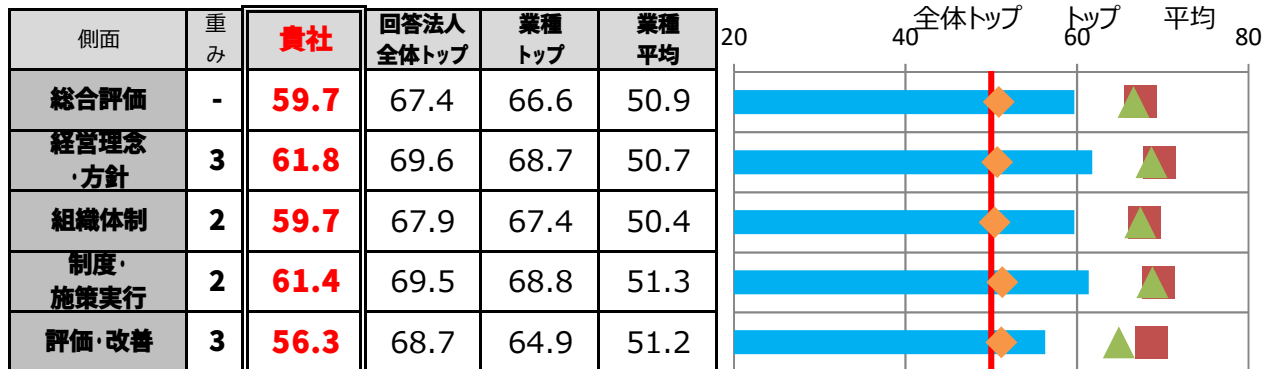
■所属業種：情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **551～600位** / **3169 社中**■総合評価： **59.7** ↑5.0 (前回偏差値 54.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



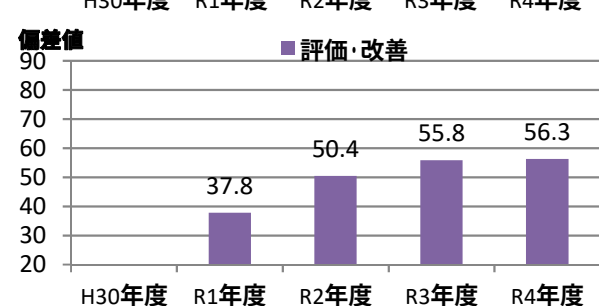
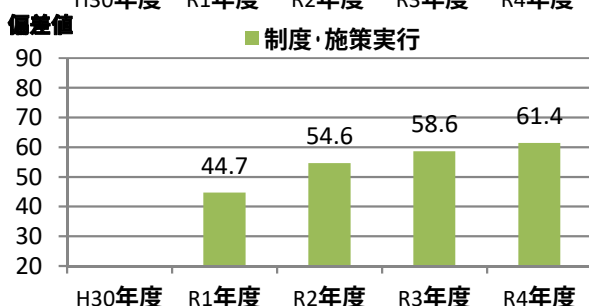
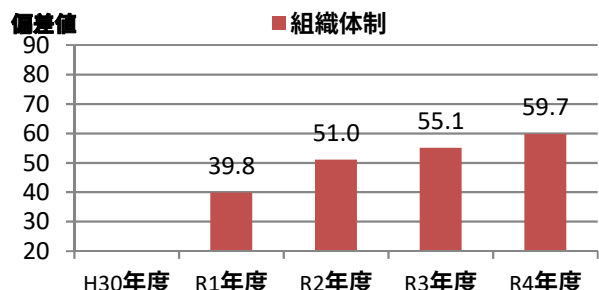
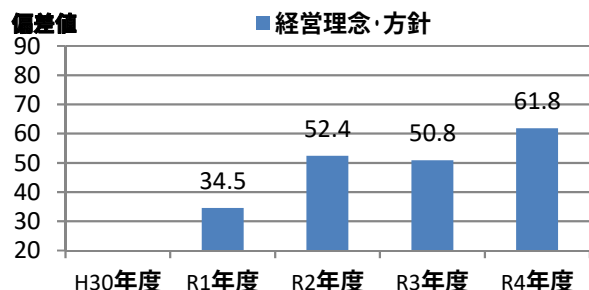
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

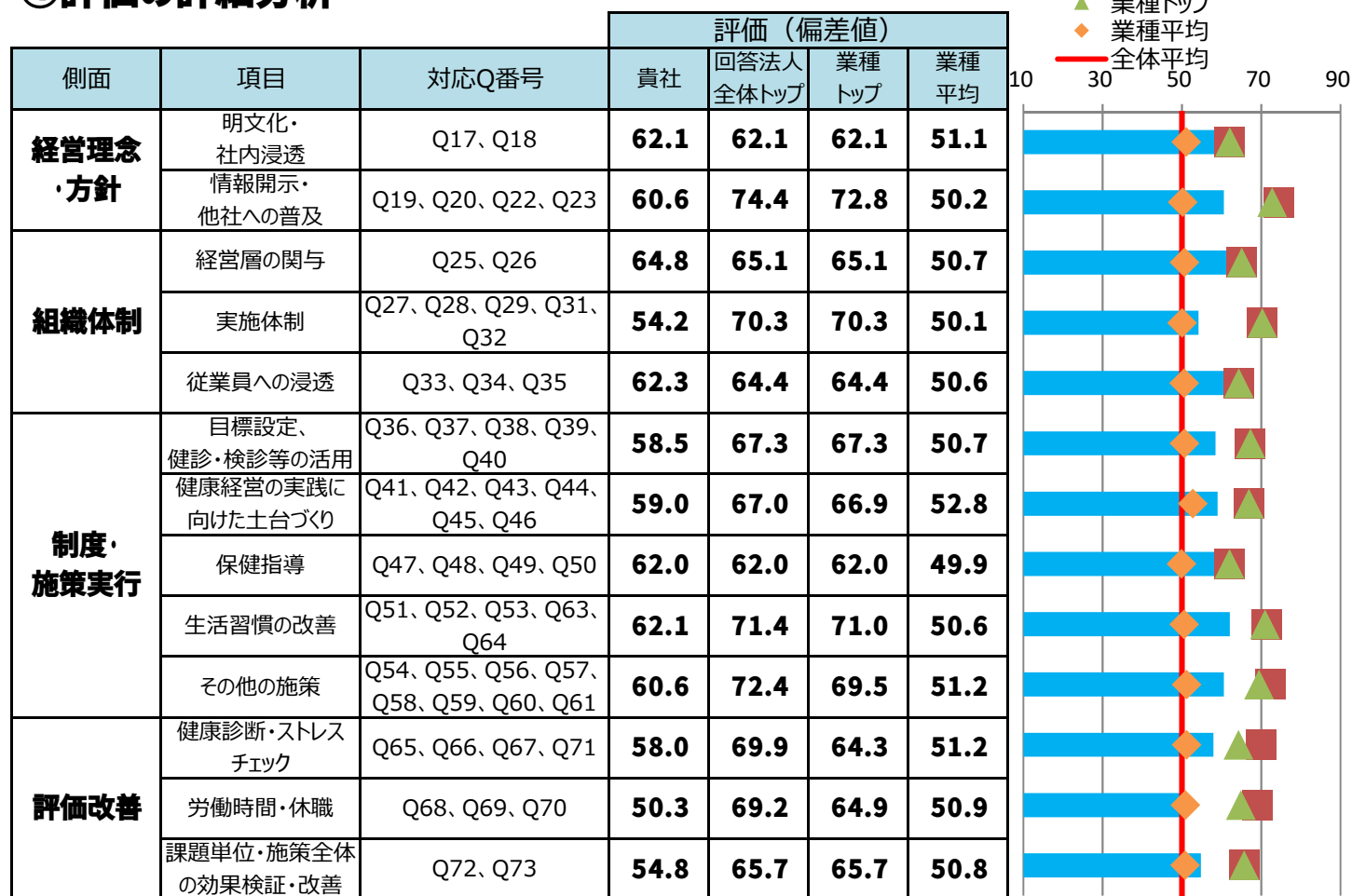
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度       | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|-------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1951～2000位 | 1151～1200位  | 951～1000位  | 551～600位   |
| 総合評価      | -      | 38.6(-)    | 52.0(↑13.4) | 54.7(↑2.7) | 59.7(↑5.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社       | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>人材定着や採用力向上</b><br>社員の健康促進ニーズへの対応を行い、のびのびいきいき働くことのできる環境を構築することにより、人材定着（離職率の低下）と新卒採用への効果（母集団形成と内定承諾歩留り向上）を期待。社員のパフォーマンス向上・組織の活性化へつなげ、更に企業の持続的な成長へとつなげるべく健康経営を推進する。                                                                                                                             |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・昨年度より1-5年目新卒入社社員の離職率が0%なため今後も維持させる<br/>→会社の将来の基盤を担う人材を定着させる</li> <li>・傷病休職者の復職後の再発防止（再発率0%を維持）を徹底する</li> <li>・社員エンゲージメントの向上（2020年度3.23→2021年度3.31）</li> <li>・内定承諾後辞退の防止（辞退率0）を維持する</li> <li>・母集団の構築（エントリー数の増加）2022採用：346名⇒2023採用：447名 129%達成</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                  |
| URL    | <a href="https://www.softcomm.co.jp/company/csr/health-management-effort/">https://www.softcomm.co.jp/company/csr/health-management-effort/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 5                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 6      | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 26.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 97.1 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | キックオフ・方針説明会をTeamsにて開催することで多くの社員がWebで参加可能 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 82.9 | % |

■ 食生活改善

|                              |                       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画   |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 保健師による生活習慣病(血糖)セミナー実施 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 7.6 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健保主催ウォーキングキャンペーン実施の案内を社内掲示し参加者増を図る |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.6 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 87.9 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 61.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 55.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 64.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.1    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 59.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                   |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容       | 労務管理を行ったところ、毎月長時間労働が続く社員も多く、メンタル不調につながる可能性もあるため、労働時間の適正化が必要であると考えた。                                                                                                                               |
|               | 施策実施<br>結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働者を毎月の経営会議にて報告し対象社員の所属部門長より是正報告実施</li> <li>・長時間労働者へ対するアラート機能等が搭載された勤怠管理システムの導入</li> <li>・管理職向け産業医によるラインケア研修を対面実施</li> </ul>                           |
|               | 効果検証<br>結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・2017年度では平均月間総労働時間158時間、平均月間所定外労働時間20時間だったが、4年後の2021年では総労働時間150時間、所定外労働時間10時間と大幅に減少し労働時間の適正化が図られている</li> <li>・長時間労働によるメンタル不調者の発生はゼロ</li> </ul>             |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容       | ストレスチェック受検率が向上せず、高ストレス者の把握が完全にはできていないことが課題であった。ストレスチェック受検率向上の施策を実施し受検率向上させる。受検率向上にあたり、高ストレス者は大幅に増加すると予想されるが、正確に高ストレス者を把握し、高ストレス者へのフォローを実施する。2025年までに高ストレス者率を2021年度と同程度の8.5%へ、2030年までには7.0%へ改善させる。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 各部門の部会にて実施事務従事者が受検の目的や個人情報取り扱いには守秘義務があることなどを説明する時間を設けた。部門長が未受検者を把握できるよう規定改定を行い、部門長からも受検勧奨ができるようにした。                                                                                               |
|               | 効果検証<br>結果 | 受検に対する意識づけができたことにより2022年度ストレスチェックの受検率は90%以上となり初めての9割以上の受検となった。<br>高ストレス者は10%以上と過去最高の数値となったが、高ストレス者をより正確に把握することができ、高ストレス者に対しての産業医面談等へつなげることができ、現状休職につながる社員は発生していない。                                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：南海放送株式会社

英文名：

■加入保険者：民間放送健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

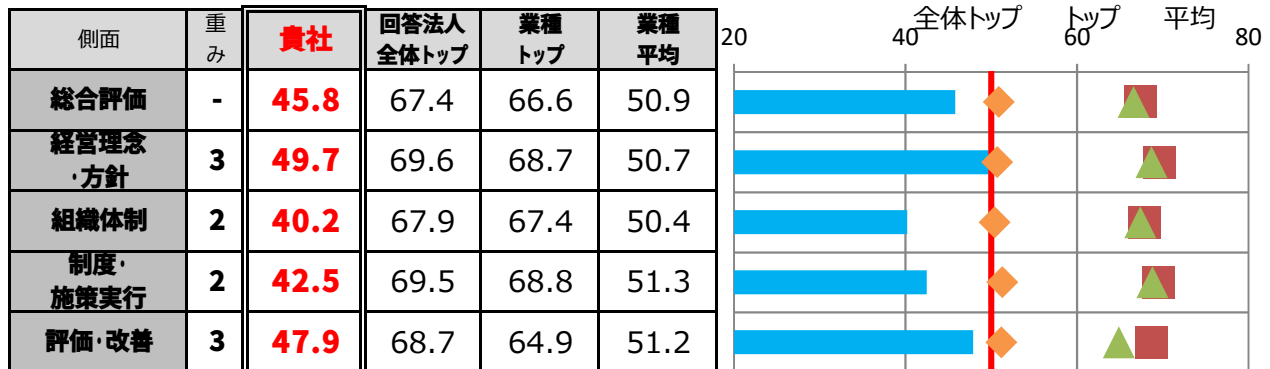
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2151～2200位 / 3169 社中

■総合評価： 45.8 ↑0.1 (前回偏差値 45.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



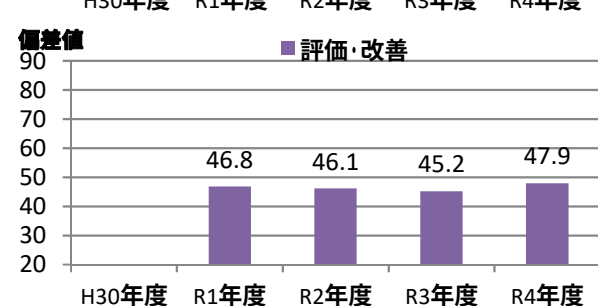
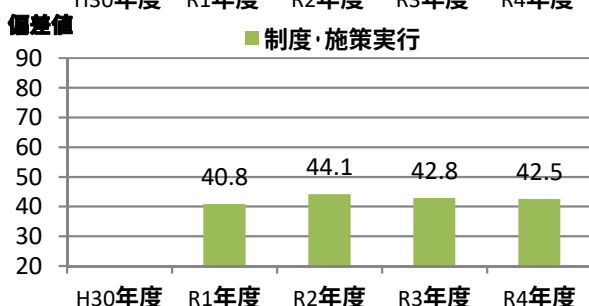
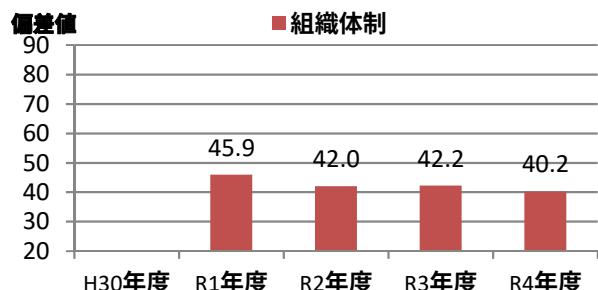
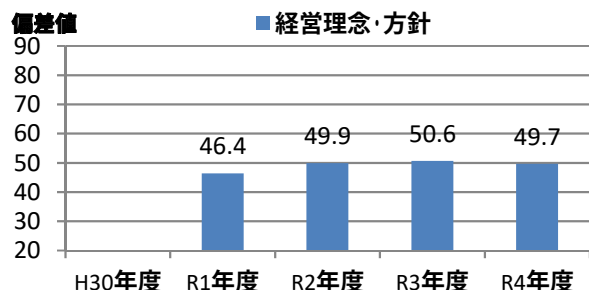
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

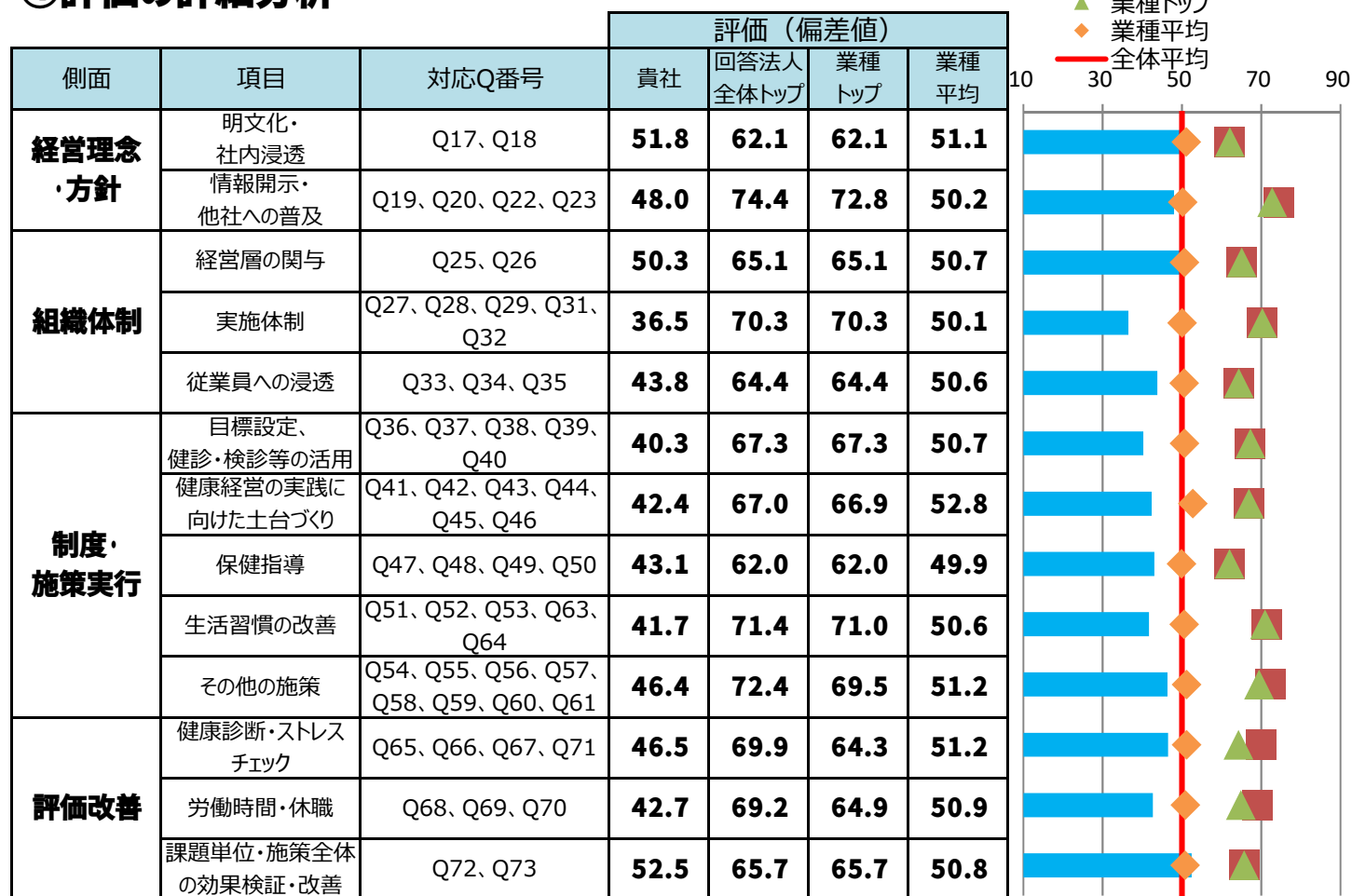
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1601～1650位 | 1701～1750位 | 2001～2050位 | 2151～2200位 |
| 総合評価      | -      | 45.3(-)    | 46.0(↑0.7) | 45.7(↓0.3) | 45.8(↑0.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>企業の社会的責任</b><br>「絶えず意識改革を行い、創造的活力を新たにし、リーディング・メディアの地歩を強固にし、その責任を果たす。」という経営方針を達成するため、社員の創造性を高める。                                     |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員個人の心と体の健康を保つことで、活き活きと働ける職場づくりができ、活き活きと働ける職場からは創造的なアイデアが生まれ、良質なテレビ・ラジオ番組を制作することで、地域に還元できると考える。ストレスチェックの「いきいき度」の数値を高水準で維持することを目標としている。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.rnb.co.jp/company/health.php">https://www.rnb.co.jp/company/health.php</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>41</b> | 回 | <b>16</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>42.1</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>56.3</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                           |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 本社のフリーアドレス化を推進し、内線電話として携帯電話、タブレットを全社員に支給している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内自動販売機においてトクホや栄養補助食品のラインナップを充実させている。                          |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                    |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助              |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | スポーツジムの利用費やスポーツイベントへの参加費の補助を行っている。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>10.3</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 39.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 47.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 38.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 40.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 43.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 40.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |        |        |  |  |        |        |        |        |       |       |       |       |       |        |  |       |       |       |        |  |       |       |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--|--|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--|-------|-------|-------|--------|--|-------|-------|
|               | 課題内容   | 放送局は長時間労働や不規則な勤務が常態化している。このような状況では、番組作りに大切なクリエイティブな発想が生まれにくい。ストレスチェックの組織分析でも長時間労働部署のいきいき度が低く改善が必要。目標：2017年度を基準として2020年度までに73%に削減。その後は73%を維持する。                                                                                                                                                                                                                                                      |        |        |  |  |        |        |        |        |       |       |       |       |       |        |  |       |       |       |        |  |       |       |
|               | 施策実施結果 | 勤務管理会議を月1回開催し、勤務管理のルールと部署の好事例を管理職にレクチャーした。労働時間の見える化と時間外の事前申請を徹底することが削減の大きなポイント。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |        |        |  |  |        |        |        |        |       |       |       |       |       |        |  |       |       |       |        |  |       |       |
|               | 効果検証結果 | 時間外の総時間数の推移（2017年度を100%とする）<br>2018年度 90.3%、2019年度 92.8%<br>2020年度 72.7%、2021年度 74.2%<br>2020年度の目標達成はコロナ禍の影響が大きかったが、業務量が戻ってきた2021年度以降も長時間労働の抑制は維持できている。                                                                                                                                                                                                                                             |        |        |  |  |        |        |        |        |       |       |       |       |       |        |  |       |       |       |        |  |       |       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |        |        |  |  |        |        |        |        |       |       |       |       |       |        |  |       |       |       |        |  |       |       |
|               | 課題内容   | 高齢者の喫煙率は下がっているため会社全体での喫煙率は下がっていると思っていたが、2018年度（19.7%）と2019年度（21.2%）を比べると1.5ポイント増加していた。若者の喫煙率が高く改善が必要。目標：2024年度までに全社喫煙率10%以下／40歳未満喫煙率15%以下                                                                                                                                                                                                                                                           |        |        |  |  |        |        |        |        |       |       |       |       |       |        |  |       |       |       |        |  |       |       |
|               | 施策実施結果 | 本人の自主性を尊重して啓蒙活動を中心に対策を行った。5月の世界禁煙デーに合わせて全社に喫煙に関するアンケートを今年度も実施。分煙やたばこの害についても周知した。また、喫煙者には禁煙補助剤を配布した。                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |        |        |  |  |        |        |        |        |       |       |       |       |       |        |  |       |       |       |        |  |       |       |
|               | 効果検証結果 | <table><thead><tr><th></th><th>2018年度</th><th>2019年度</th><th>2020年度</th><th>2021年度</th></tr></thead><tbody><tr><td>全社喫煙率</td><td>19.7%</td><td>21.2%</td><td>19.8%</td><td>18.3%</td></tr><tr><td>若年齢喫煙率</td><td></td><td>31.0%</td><td>24.1%</td><td>20.0%</td></tr><tr><td>高年齢喫煙率</td><td></td><td>18.8%</td><td>18.3%</td><td>17.6%</td></tr></tbody></table> 喫煙率の低下はあまり見られなかったが、分煙など喫煙マナーは向上した。 |        |        |  |  | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 | 2021年度 | 全社喫煙率 | 19.7% | 21.2% | 19.8% | 18.3% | 若年齢喫煙率 |  | 31.0% | 24.1% | 20.0% | 高年齢喫煙率 |  | 18.8% | 18.3% |
|               | 2018年度 | 2019年度                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 2020年度 | 2021年度 |  |  |        |        |        |        |       |       |       |       |       |        |  |       |       |       |        |  |       |       |
| 全社喫煙率         | 19.7%  | 21.2%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 19.8%  | 18.3%  |  |  |        |        |        |        |       |       |       |       |       |        |  |       |       |       |        |  |       |       |
| 若年齢喫煙率        |        | 31.0%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 24.1%  | 20.0%  |  |  |        |        |        |        |       |       |       |       |       |        |  |       |       |       |        |  |       |       |
| 高年齢喫煙率        |        | 18.8%                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 18.3%  | 17.6%  |  |  |        |        |        |        |       |       |       |       |       |        |  |       |       |       |        |  |       |       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：沖縄日立ネットワークシステムズ株式会社

英文名：

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

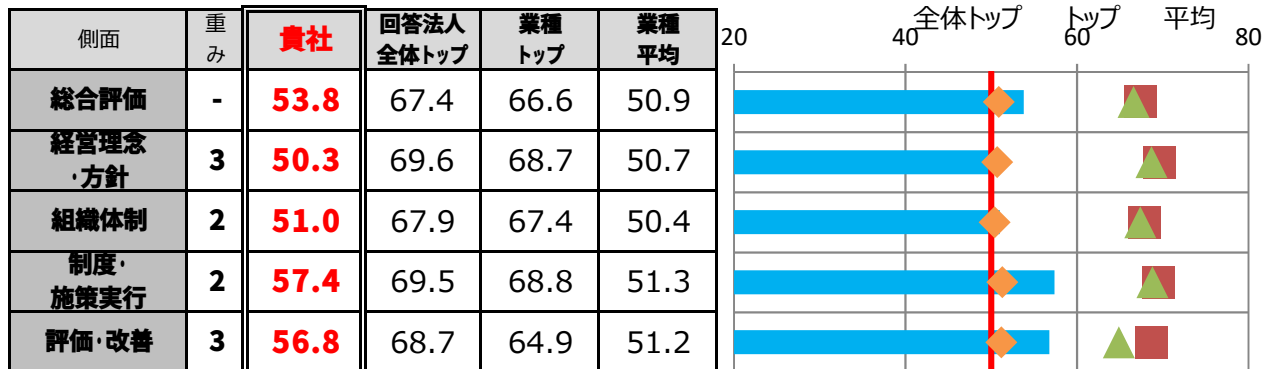
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1201～1250位 / 3169 社中

■総合評価：53.8 ↓1.1 (前回偏差値 54.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



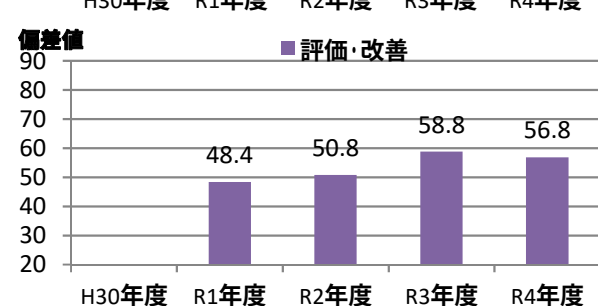
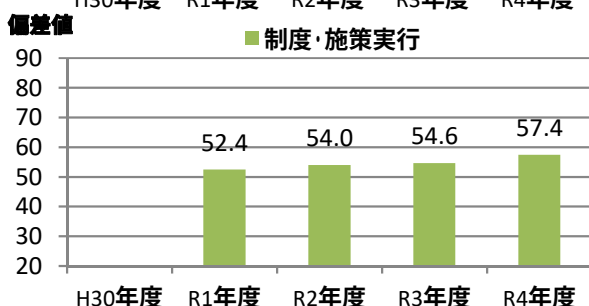
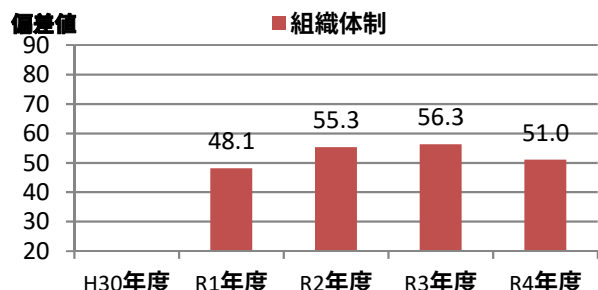
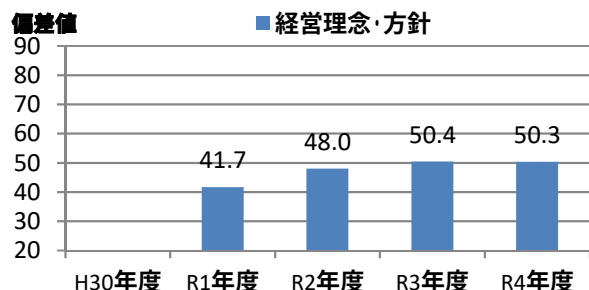
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

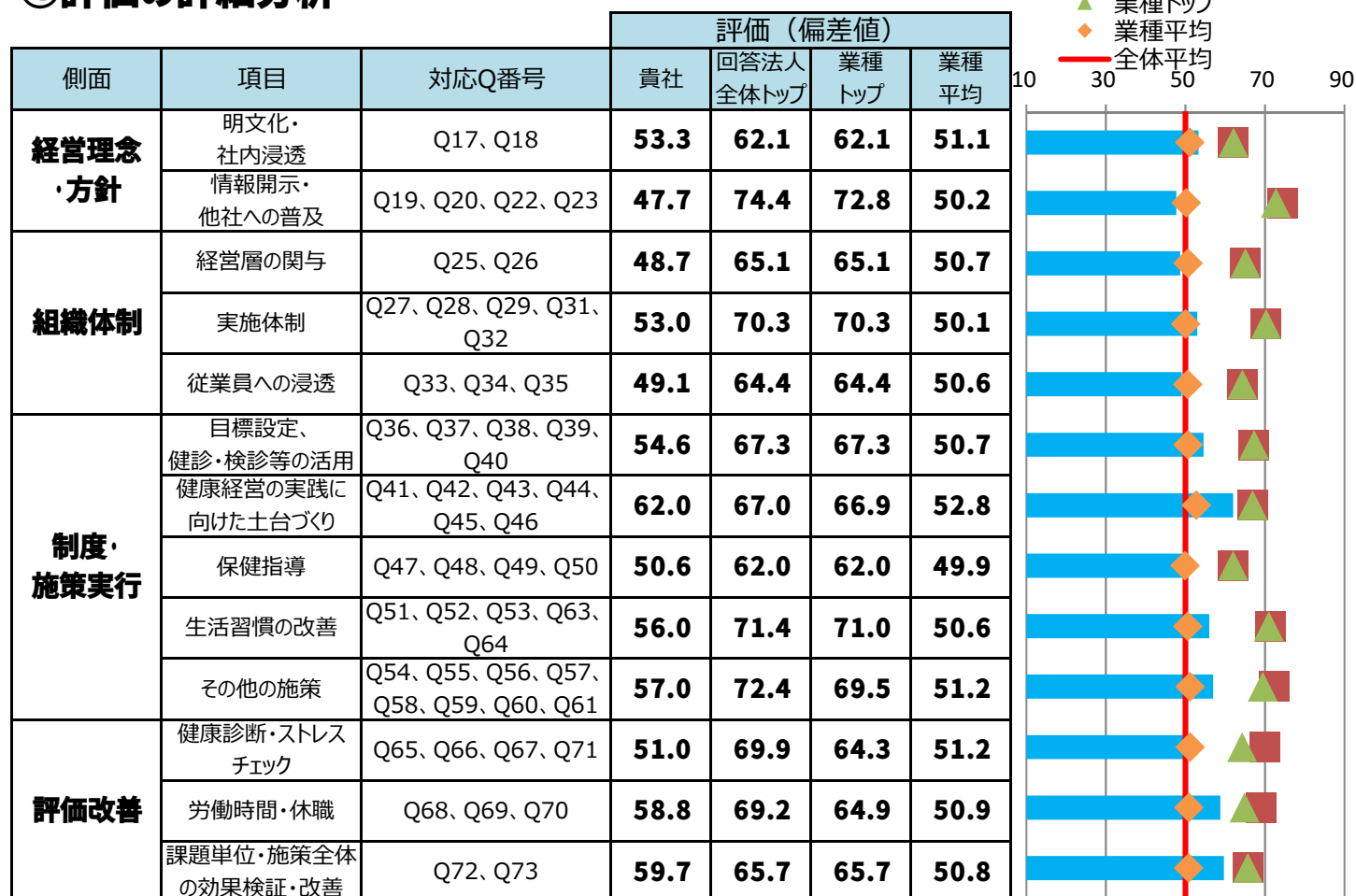
|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1451～1500位 | 1201～1250位 | 951～1000位  | 1201～1250位 |
| 総合評価      | -      | 47.1(-)    | 51.5(↑4.4) | 54.9(↑3.4) | 53.8(↓1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                               |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。</p>                                                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタル：高ストレス者割合軽減対策、ターゲットを定めた対策等により精神疾患罹病率の低減。</li> <li>・フィジカル：保健指導等の生活習慣病対策等によるリスク保有者割合の低減。</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.ohns.co.jp/inf/safety.html">https://www.ohns.co.jp/inf/safety.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 36     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | オンライン宝さがしチーム戦で実施。オンライン上で部門を超えたコミュニケーション活性化に繋がるイベント |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 45.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康相談窓口を設置し、電話・Webで相談が可能。ただし実績は個人情報に配慮し人数は未集計。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内オンラインウォーキング大会を開催。上位10名には景品を用意し、楽しみながら運動促進を図った。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 11.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 58.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 57.2    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                  |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                        |
|               | 課題内容       | 特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。                                                                                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 安全衛生委員会で健康ポータル登録率向上促す案内や、衛生担当者による未登録者への個別フォローを実施した。健康ポータルを利用することで、特定保健指導の実施率向上やウォーキングイベントの参加率が向上した。                              |
|               | 効果検証<br>結果 | 2019年度の健康ポータル登録率が38.1%であったが、2020年度は89.2%となった。これにより、従業員が健保施策の案内を受け取り、健康意識の向上に繋がった。<br>特定保健指導の実施率も34.4%から50%と向上し、一定の効果があつたと評価している。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                 |
|               | 課題内容       | 2020年度のメンタルヘルス罹病率（平均）は、目標値の1%未満に対し、1.37%となっており、社内で課題となっていた。<br>職場の活性化と生産性の向上のために罹病率低減に向けた対策を実施する。                                |
|               | 施策実施<br>結果 | 産業医療スタッフおよび衛生担当者による不調者の早期面談やメンタルヘルス教育（Eラーニング、階層別研修等）等の施策を行い、2021年度のメンタルヘルス罹病率（平均）は0.83%に減少した。                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | メンタルヘルス罹病率は前年度比較で0.54%減少。各種施策は有効だったと考える。<br>2020年度：1.37%<br>2021年度：0.83%                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オーイーシー

英文名：OEC Co. Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会大分支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

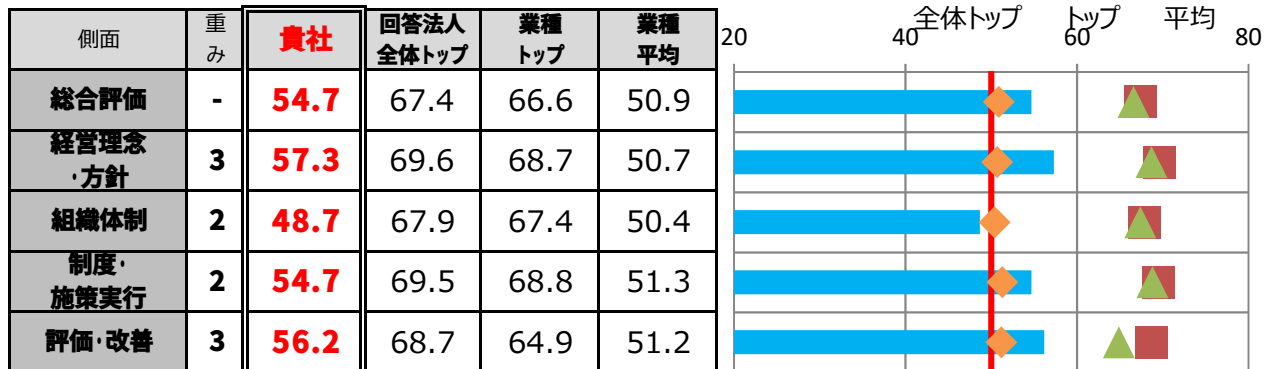
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1101～1150位 / 3169 社中

■総合評価： 54.7 ↑2.6 (前回偏差値 52.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



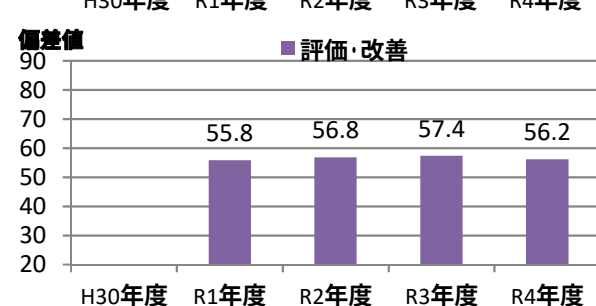
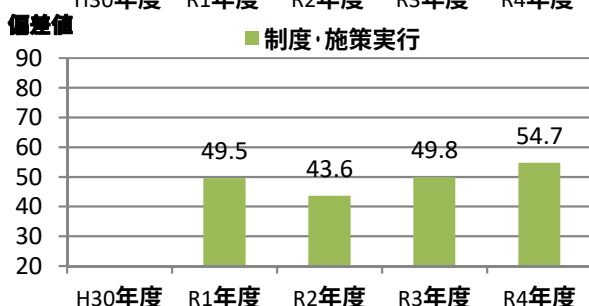
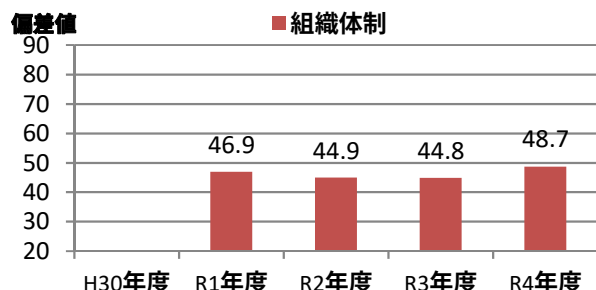
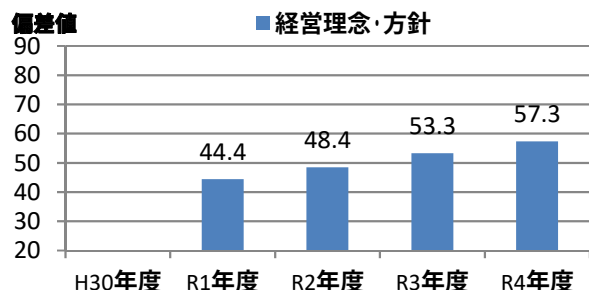
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

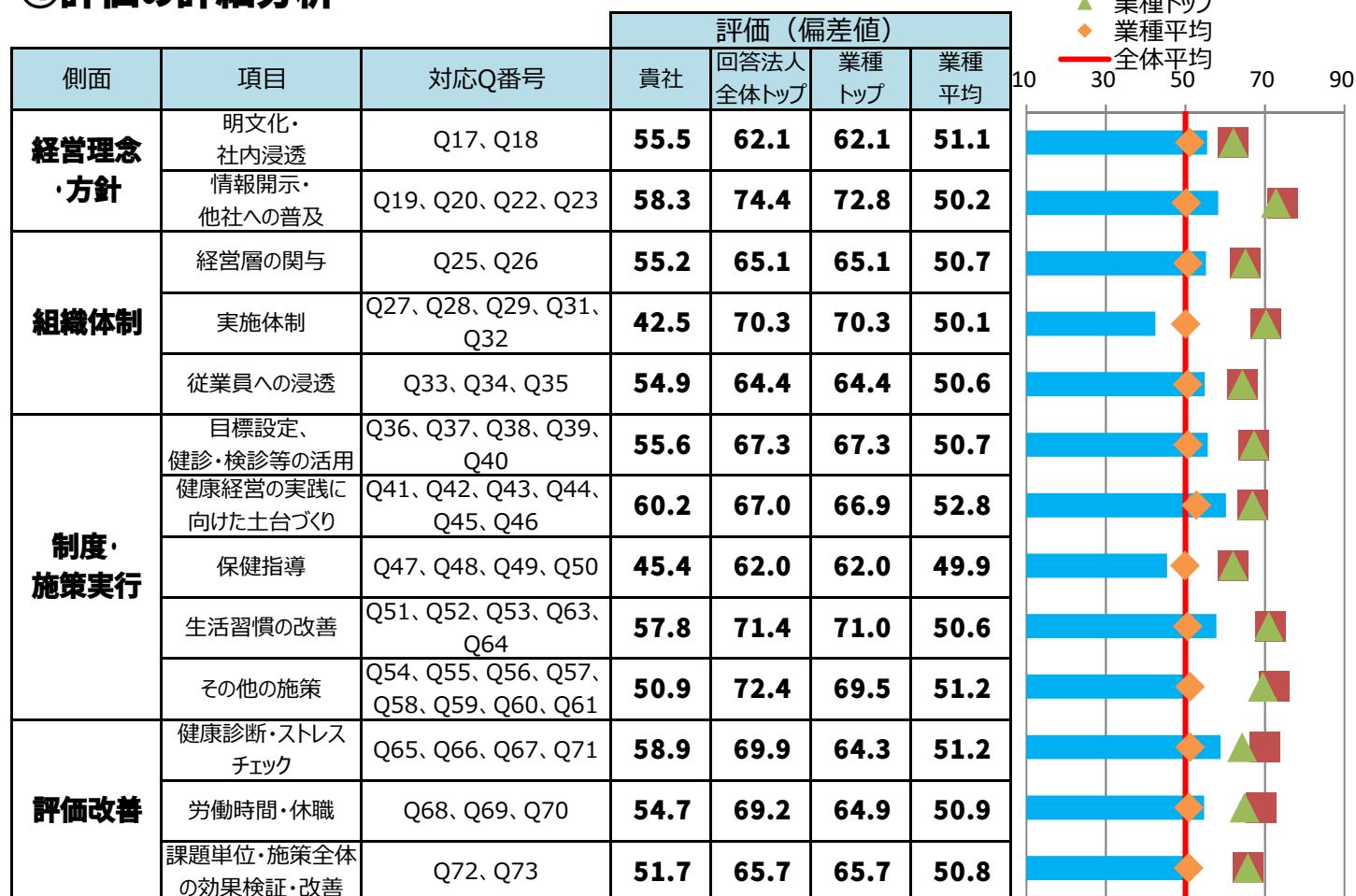
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1301～1350位 | 1401～1450位 | 1301～1350位 | 1101～1150位 |
| 総合評価      | -      | 49.3(-)    | 49.3(↑0.0) | 52.1(↑2.8) | 54.7(↑2.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の平均年齢上昇に伴い、ベテラン社員や業務の中核を担う社員が健康を害すると業務維持に支障を来すと共に、従業員およびその家族の負担も増加する。これにより組織が疲弊することを避けたい。</p>                                                                                |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>疾病を未然に防ぐことにより事業継続に影響を与えない、生産性を低下させない、従業員及びその家族の経済的・心理的負担を回避することが期待できる。2021年度実績として、従業員1人当たりの病欠日数は2.46日/年であった。2020年度は0.42日であり増加の最大要因は新型コロナウイルス感染であった。コロナ禍において今後の見通しは不透明であるが2025年には2020年度比3割減の0.29日/年を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.oec.co.jp/company/health.html">https://www.oec.co.jp/company/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 28     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 40.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全社員数の3%に当たる福岡支社を面積約3倍の場所に移転した。個人の執務面積が拡大し快適度が向上した。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 3.0                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 従業員の9%相当の特定保健指導対象者に対して協会けんぽ職員・管理栄養士等による相談指導を実施している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 9.0                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 75.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全従業員数の9%に当たる52名が大分県健康アプリ「歩得」職場対抗戦及び社内対抗戦にも参加している |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 9.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 12.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 45.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.8    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 61.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.9    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 自治体が提供しているウォーキング促進スマートフォンアプリを使った社内対抗戦の実施や、様々な健康維持・疾病予防に関する啓発活動を行っているがややマンネリ化が感じられており、健康関心層をいかに増やすかが課題と考えている。                                                                                            |
|               | 施策実施結果 | 飲料メーカーとタイアップし新たな健康アプリの利用を開始した。楽しみながらポイントを貯められると共に、管理者画面では従業員がどのような健康維持項目に関心があるかを把握できるため効果的な啓発活動が行えた。                                                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 同アプリのインストールは強制できないが対象従業員の57%がインストールした。1日の平均歩行数約4,500歩のような数値データや、ストレッチの実施、食事に関する興味関心度が高いことが把握できた。これにより従業員が関心のある啓発（軽い運動のメリット、適切な食事の摂り方）を効果的に行うことが出来た。啓発については厚生労働省「スマート・ライフ・プロジェクト」に参加登録して入手できるポスター等を活用した。 |
|               | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 定期健康診断の受診率は100%である、しかしながら「再検査」となった従業員の再検査受診率は45%と低い。再検査していない従業員に理由を聞いたところ「休日は病院が混雑するため検査に行くのが面倒である。」という回答が複数あった。そのため「再検査」を受ける際は勤務時間中に受診可（勤務扱い）としたところ再検査受診率が88%まで向上した。しかしまだ100%には届いていない。                 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 月例の「安全衛生委員会」にて毎月再検査受診を促すように啓発を行った。出席している産業医の先生からも再検査の重要性を説いて頂いた。加えて再検査対象者およびその上長に対し、個別に再検査受診を働きかけた。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 再検査受診率が2019年度：45%、2020年度：88%、2021年度：93%と施策の効果が確実に現れている。再検査を受診することで重大な疾病が発見され、早期治療に取り組むことが出来た従業員もいる。引き続き再検査受診率100%を目指す。                                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NTTデータルウィーブ株式会社

英文名: NTT DATA Luweave Corporation

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

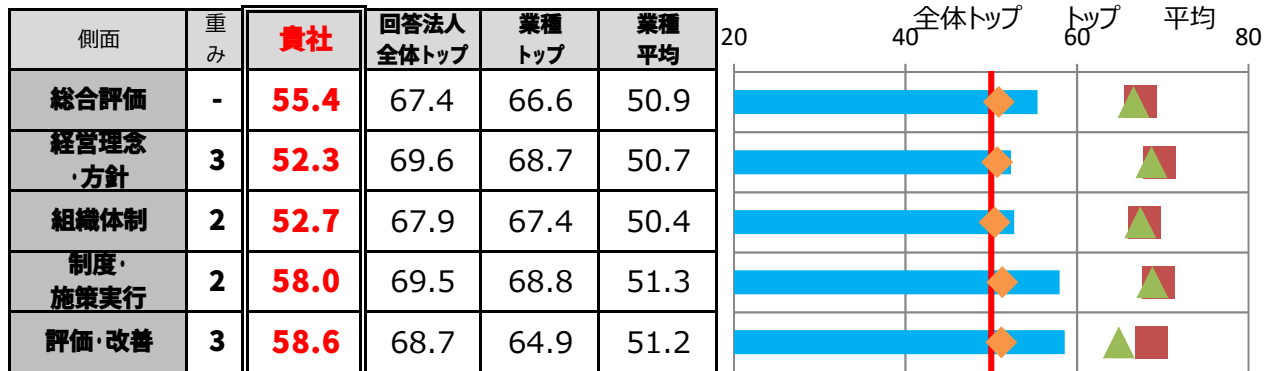
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 3169 社中

■総合評価: 55.4 ↑1.3 (前回偏差値 54.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



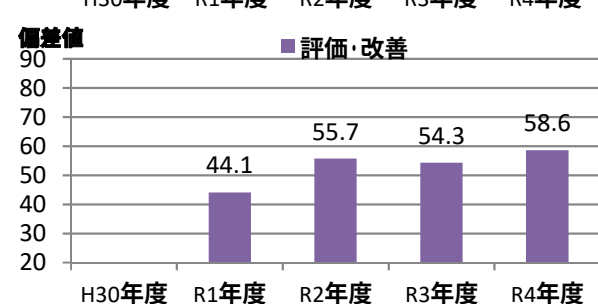
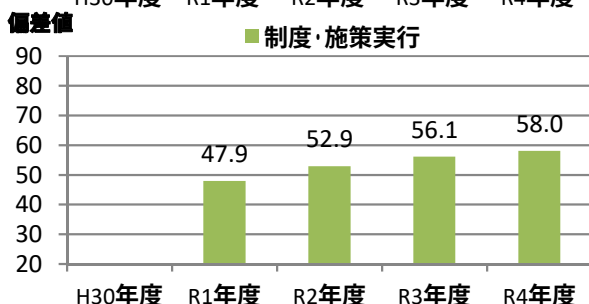
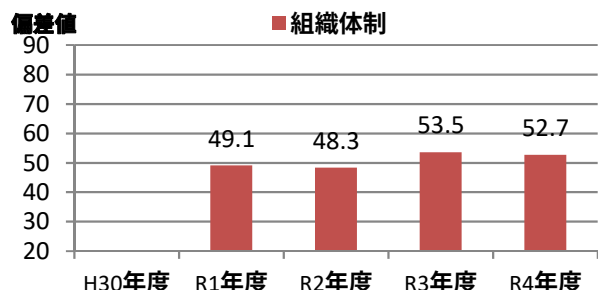
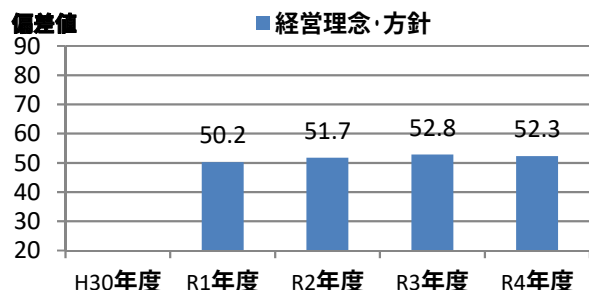
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

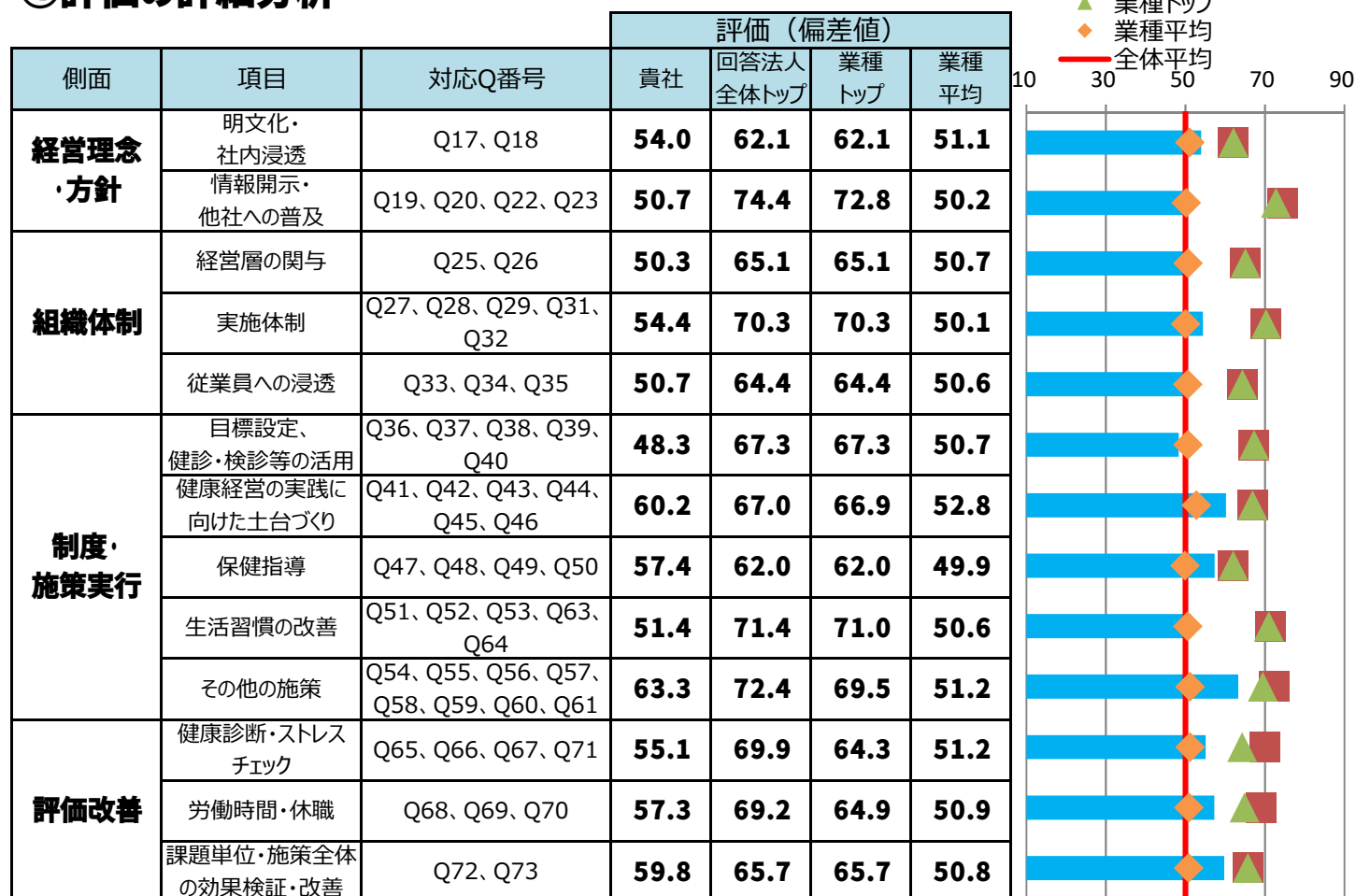
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1451~1500位 | 1101~1150位 | 1051~1100位 | 1001~1050位 |
| 総合評価      | -      | 47.7(-)    | 52.5(↑4.8) | 54.1(↑1.6) | 55.4(↑1.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                     |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>社員のエンゲージメントの向上を通じた労働生産性の向上、及び社員の離職防止の対策が必要。                        |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員の健康維持・増進への取り組みや積極的な情報発信により、社員が持てる力を最大限に発揮して生産性を向上させ、ひいては社会への貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| URL    | <a href="https://www.nttdata-luweave.com/corporate/sdgs.html">https://www.nttdata-luweave.com/corporate/sdgs.html</a><br><a href="https://www.nttdata-luweave.com/recruit/support.html#nttdatajpn-section-02">https://www.nttdata-luweave.com/recruit/support.html#nttdatajpn-section-02</a><br><a href="https://recruit.nttdata-luweave.com/company/data.html">https://recruit.nttdata-luweave.com/company/data.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>32</b> | 回 | <b>13</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>80.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>80.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | Teamsを全社導入し、日々のコミュニケーションが行いやすい環境を整備      |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>80.0</b>                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>80.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 社内イントラネットや衛生委員会を通じ、社内保健師からの食生活バランス情報、健保主催セミナー情報を提供 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>80.0</b>                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>80.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 歩数を管理し、目標達成時にdポイントを付与するアプリを提供。ストレッチの動画紹介等も行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>80.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>50.0</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 61.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 61.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 60.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 64.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 57.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 61.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                   |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 労働時間の適正化のため、PCログと乖離した勤務時間登録件数削減を推進する必要がある。健康悪化につながる長時間労働について特に特定個人への偏りの抑制が必要。また社員のワークライフバランスの改善、必要な生活時間を確保のため、年休取得の推進も必要。                                         |
|               | 施策実施結果 | 毎月经営会議で報告し推進した結果、乖離登録10件以上人数は2020年度64人→2021年度49人、年休取得日数は14.0日→14.5日に改善したが、年総労働時間2200時間超過は61名→94名に増加                                                               |
|               | 効果検証結果 | 新型コロナ感染防止と働き方改革によりテレワーク勤務が定着し、勤務日でも通勤時間削減効果と分断勤務により、必要な生活時間を確保しやすい環境が整備できた。年休取得日数の増加に伴い、ワークライフバランスが改善している感じる社員が増えている。引き続き、特定個人へ業務が集中しないように改善に努める必要がある。            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 女性社員から定期健康診断で女性特有の健康課題を男性医師に相談しにくいという不満の声がでており、女性特有の健康相談がしやすい環境を整備し、疾病の未然予防、女性活躍支援につなげることが課題となっていた。                                                               |
|               | 施策実施結果 | 24時間365日PCスマホで専門医に気軽に相談できるM3PSPサービスや、女性医師・技師による女性専用フロアでお子様連れでも受診できる健診施設「フィオーレ健診クリニック」を新たに導入した。                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 24時間365日PCスマホで専門医に気軽に相談できる体制となり1年以上経過し、今のところ、メンタル疾患以外の疾病休職者はでていない。2022年度から女性社員が受診しやすい健診施設のご案内を開始し、婦人科健診受診率も向上した（2021年度：61.0% → 2022年度：76.0%）。疾病の早期発見につながる事が期待できる。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社テクノプロジェクト

英文名: Techno Project Japan Co.

■加入保険者: 全国健康保険協会島根支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

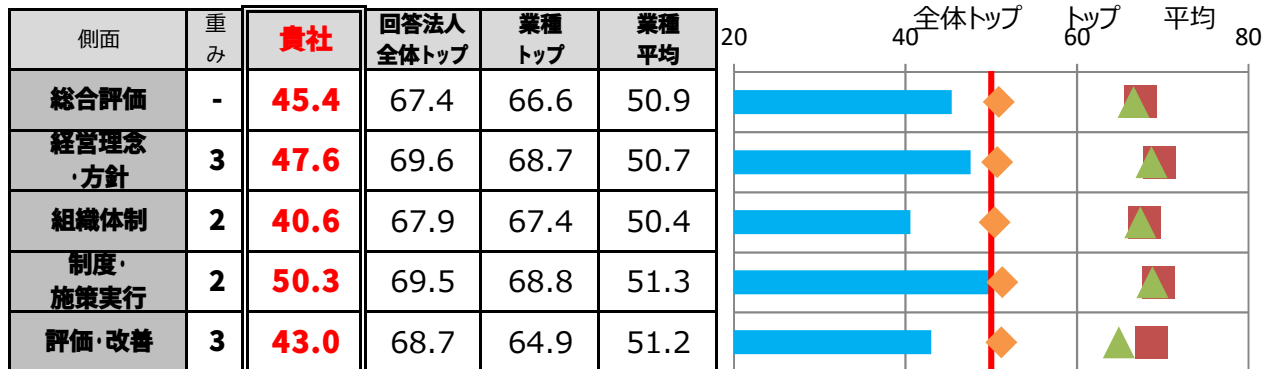
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2201~2250位 / 3169 社中

■総合評価: 45.4 ↓1.6 (前回偏差値 47.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



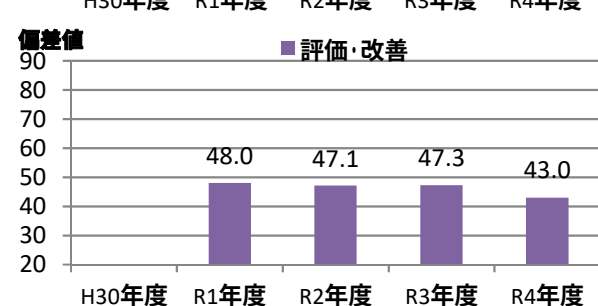
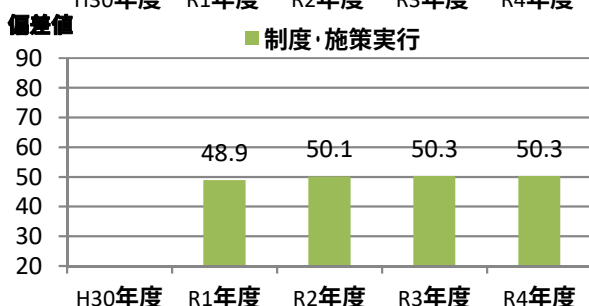
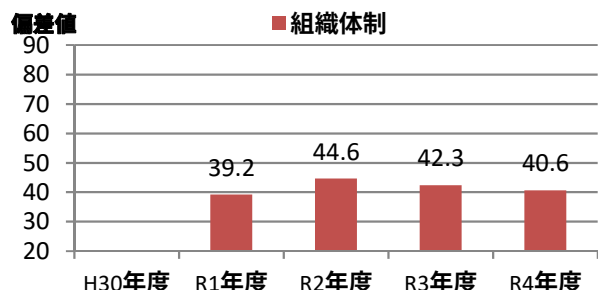
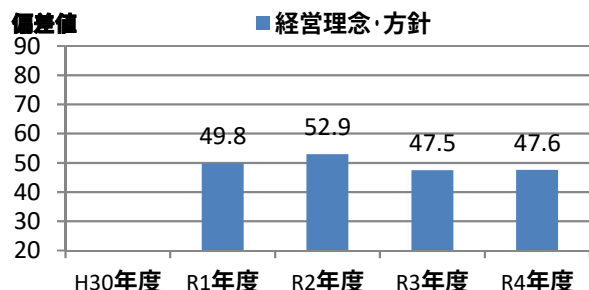
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

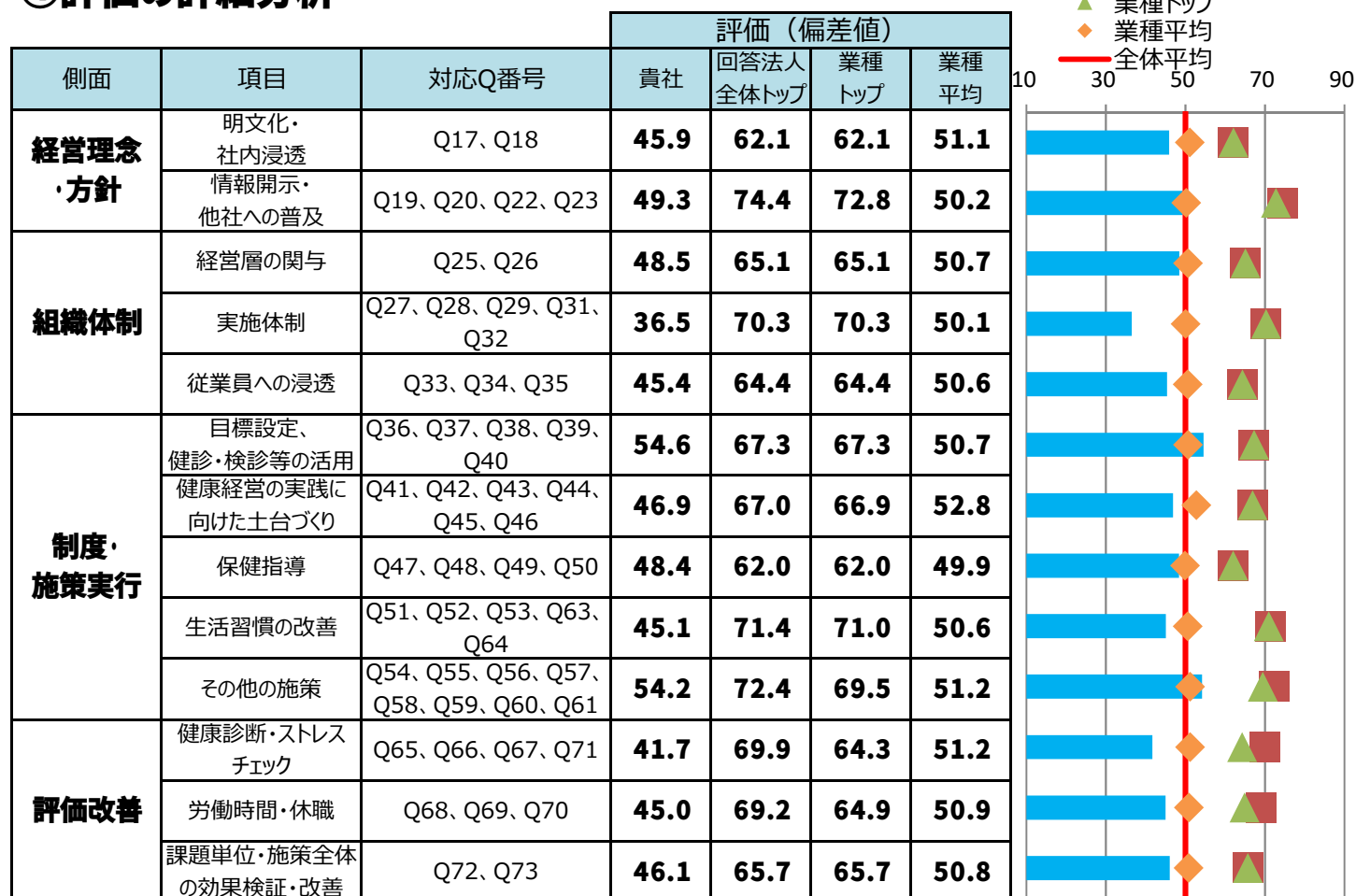
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1451~1500位 | 1451~1500位 | 1901~1950位 | 2201~2250位 |
| 総合評価      | -      | 47.0(-)    | 48.9(↑1.9) | 47.0(↓1.9) | 45.4(↓1.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                            |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>社員の心身の健康の保持増進によるパフォーマンスの向上                                                                                                                |
|                  | 心身の健康の増進によるパフォーマンスの向上を期待している。<br>健康診断受診率100%、ストレスチェック受験率100%を目指すとともに、<br>健康診断の要精密者およびストレスチェックの要配慮者に対して衛生管理者が個別に面談を行いフォローすることで2次検査受診率のアップ、メンタル不調発症者の予防を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.tpj.co.jp/corporate/lifeandwellness">https://www.tpj.co.jp/corporate/lifeandwellness</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 8                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 27.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 33.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 部門内懇親会、部門を超えた社員間交流にかかる経費（会場費・飲食費）の全額または一定額の補助 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 管理栄養士監修による健康的な食品を安価で提供。1品追加・代替による食習慣の改善を推奨。                    |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 47.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動機能のチェックを定期的実施                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員を対象にした体力測定および体組成計による体脂肪率や筋肉量の測定を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 28.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 20.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 43.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 54.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 40.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 41.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 45.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 37.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                    |
|               | 課題内容       | 男性の育児休業取得率0%、育児参加の低さによるワークライフコンフリクトの発生                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | 1歳未満のお子さんがある男性社員に個別ヒアリングを実施。<br>退職を考えるなど、社員本人の深刻な悩みや具体的な状況を知り、育児休業をとることを勧めた。   |
|               | 効果検証<br>結果 | 1名の男性社員が当社初の長期育児休業を取得し、復帰後も継続勤務している。                                           |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                           |
|               | 課題内容       | コロナ感染症の拡大防止                                                                    |
|               | 施策実施<br>結果 | 社員とその家族、グループ会社および協力会社社員を対象にした産業医による会社でのコロナワクチン接種の実施。社員が受けやすいよう、2拠点で就業時間内に実施した。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年度は社員および家族のコロナ感染者の発生をゼロにおさえた。                                              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エヌ・ティ・ティ・データ九州

英文名：NTT DATA KYUSHU Corporation

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

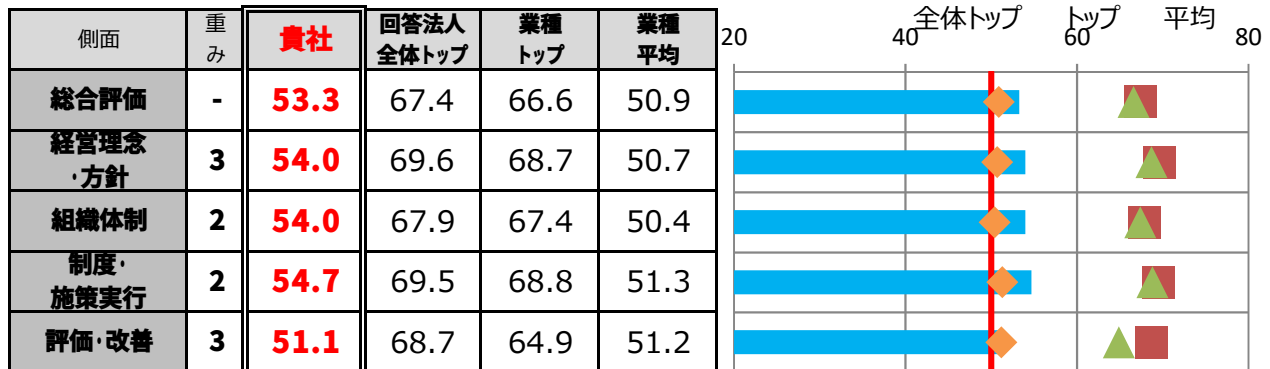
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1251～1300位 / 3169 社中

■総合評価：53.3 ↓0.3 (前回偏差値 53.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



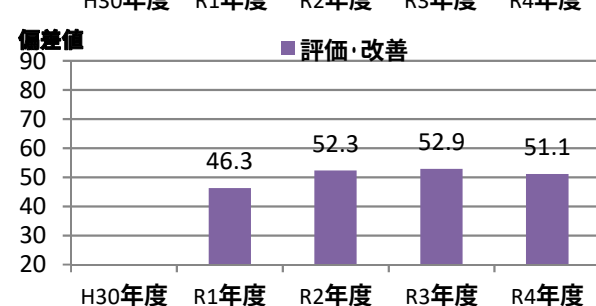
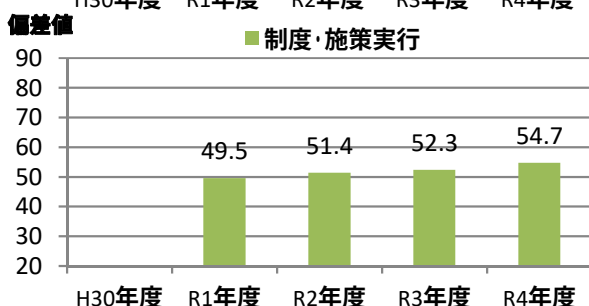
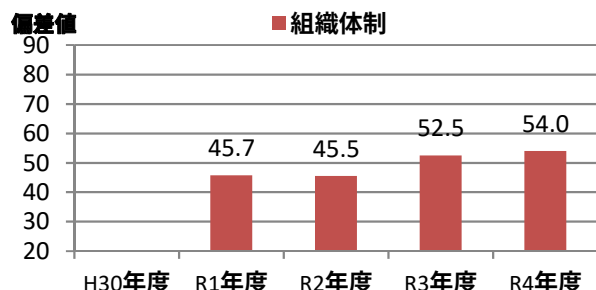
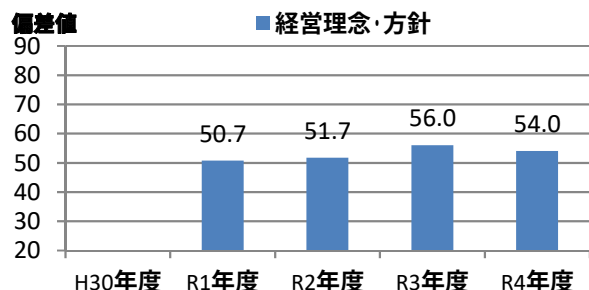
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

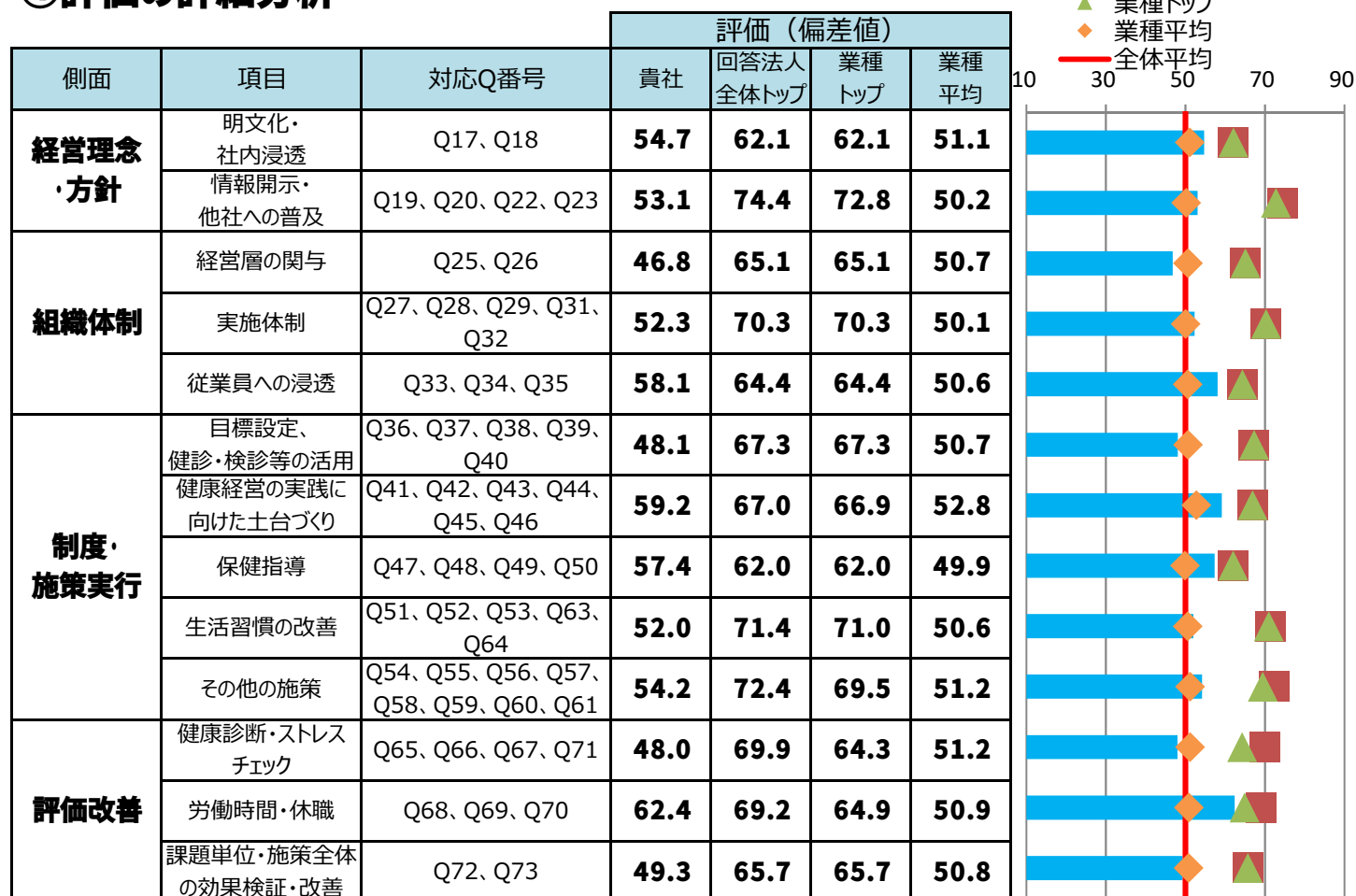
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1401～1450位 | 1301～1350位 | 1101～1150位 | 1251～1300位 |
| 総合評価      | -      | 48.1(-)    | 50.6(↑2.5) | 53.6(↑3.0) | 53.3(↓0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>人的資源が限られてくる中、当社も非常に緩やかではあるが、以前と比較すると離職者の増加傾向を認識している。様々な会社の魅力度を上げることで社員のワークエンゲージメントを高め、人材の流出抑止を図りたい。また、採用活動においてもコロナ禍により対面での活動からリモート面談等、リモートでの対応が増える中、いかに会社の魅力度を伝えていけるかが課題。</p>   |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員の健康維持・増進等への取り組みにより、社員の健康リテラシーの向上は勿論、心身共に健康でやりがいを持って業務に取り組むことで社員個々人のモチベーションやワークエンゲージメントの向上を図りたい。社員が健康でいきいきと働くことは、会社の魅力度の1つであり、また社員個々人のワークライフバランスにも寄与するものとする。更にそれらの実績は採用活動においても当社の魅力としてアピールできるものとする。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.nttdata-kyushu.co.jp/corporate/csr/index.php">https://www.nttdata-kyushu.co.jp/corporate/csr/index.php</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>36</b> | 回 | <b>22</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>54.9</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>77.9</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |              |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | Teamsを全社導入し、日々のコミュニケーションが行いやすい環境を整備      |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 外部保健師による食生活改善、栄養指導等の相談窓口を設置し、社員からの相談に対応する体制を整えている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                        |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康増進活動することでポイントが得られるアプリを導入し、健康保持・増進を促進 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>16.2</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 60.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 57.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|                     |        |                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>結果<br>① | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                                        |
|                     | 課題内容   | <ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルスの世の中での感染拡大状況と同様に、当社においても罹患者が増加した。</li> <li>・自治体のワクチン接種を希望する社員は多くいたが、ワクチンが当初枯渇していたため、接種待機期間が長引いていた。</li> <li>・接種できない状況が続くことで、通勤リスク等社員の不安が拡大していた。</li> </ul> |
|                     | 施策実施結果 | ・当グループにて、共同でのワクチン職域接種を計画し、医療機関と連携・対応することとした。社内の職域接種希望者を募り、日程調整（勤務時間内）等を行い実行した。                                                                                                                              |
|                     | 効果検証結果 | 2021年8月31日～9月11日を1回目接種<br>2021年9月28日～10月9日を2回目接種として開催。<br>71名の社員と64名の協力会社社員（計135名）が職域接種にて接種を実施した。<br>実施により接種待機をしていた社員の通勤時リスクへの不安を解消し、また社員の感染症感染リスクを軽減し、会社への魅力度を向上させることができた。                                 |
| 効果<br>検証<br>結果<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                                                                           |
|                     | 課題内容   |                                                                                                                                                                                                             |
|                     | 施策実施結果 |                                                                                                                                                                                                             |
|                     | 効果検証結果 |                                                                                                                                                                                                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社NTTデータ・アイ

英文名: NTT DATA i CORPORATION

■加入保険者: エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

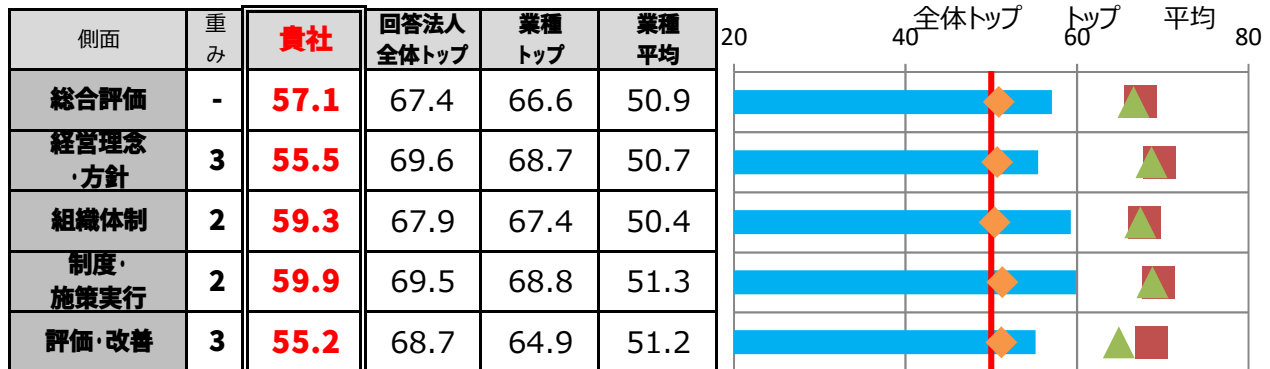
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 3169 社中

■総合評価: 57.1 ↑0.4 (前回偏差値 56.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



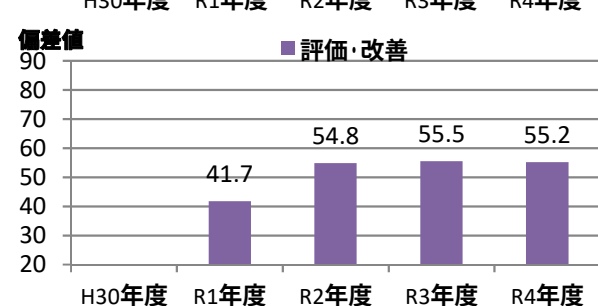
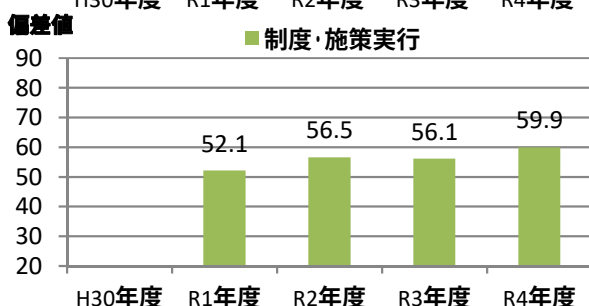
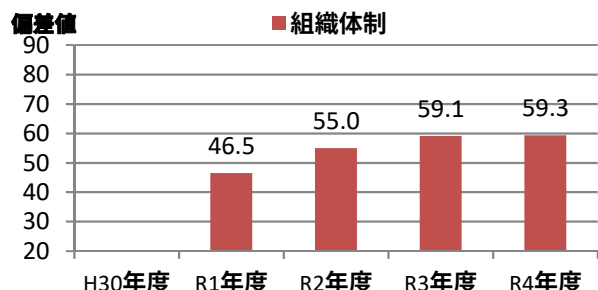
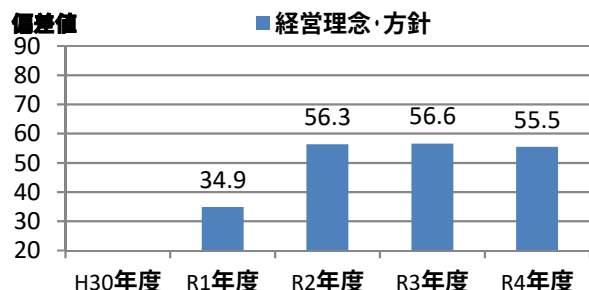
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

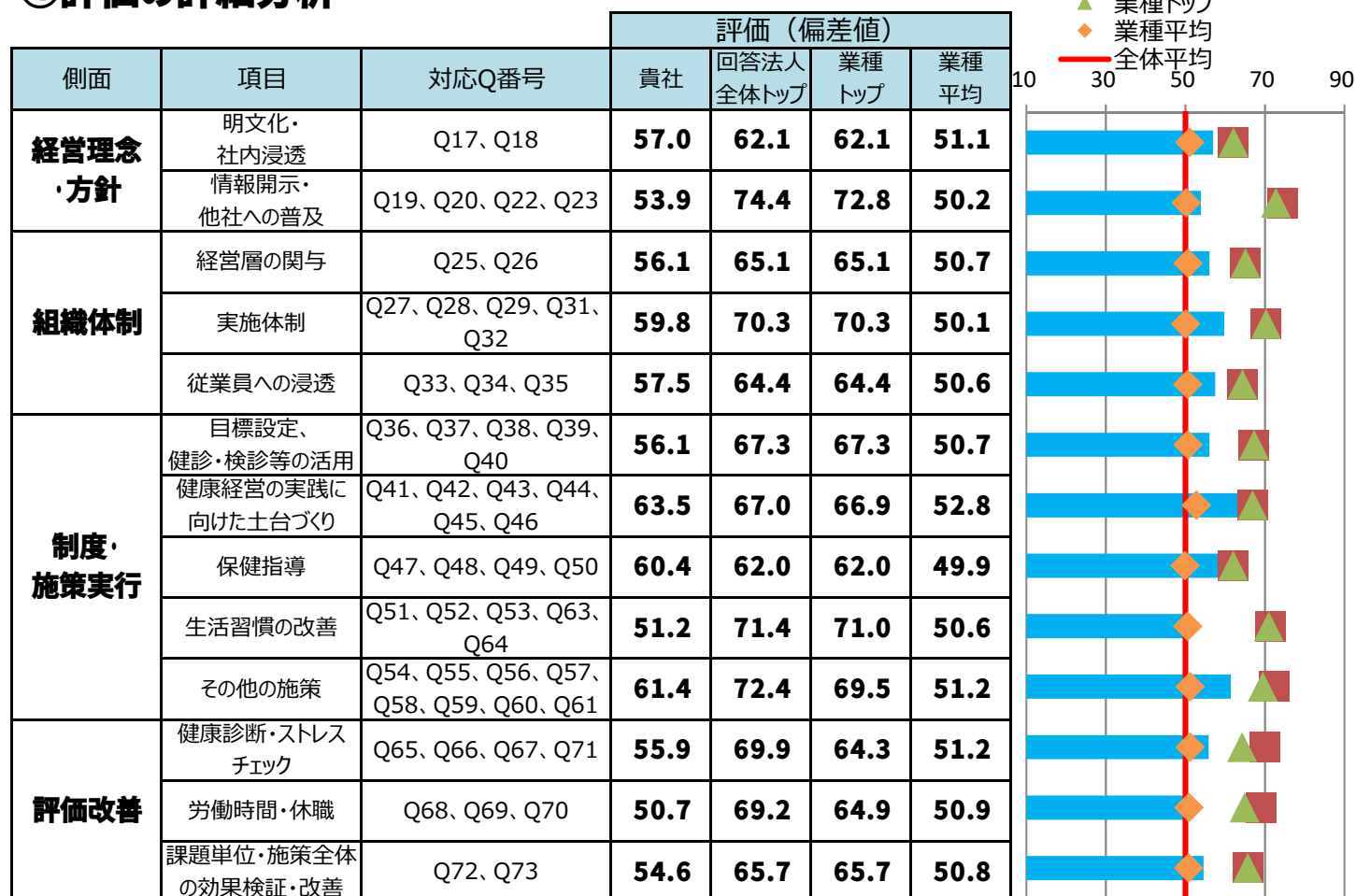
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度       | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|-------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1751~1800位 | 801~850位    | 751~800位   | 851~900位   |
| 総合評価      | -      | 42.7(-)    | 55.6(↑12.9) | 56.7(↑1.1) | 57.1(↑0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社       | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                       |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>業務特性による不規則な労働時間や新たな働き方が求められ事業環境が変化する中でも、ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境を整備することにより、慢性的な疲労感の軽減や社員のモチベーション・パフォーマンス向上へつなげることが重要 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 各種福利厚生施策や健康施策を社員に提供するとともに、メンタル不調者の未然予防に努めることで社員のエンゲージメントを高め、心身共に健康となりパフォーマンス向上につながることを期待。                                             |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                   |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.nttd-i.co.jp/corporate/license.html#section08">https://www.nttd-i.co.jp/corporate/license.html#section08</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 9      | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 36                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全社員に対しオンラインコミュニケーションの環境を整備。在宅勤務の環境整備に必要な備品貸与の実施 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 食堂を設置し、保健師と食堂の連携によるバランスメニューの提供を行っている                           |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 30.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 心身の健康に配慮したオフィスとしてキャビネットやコピー機の位置を変え、社内でも歩く習慣がつくよう工夫 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 58.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 61.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 法改正を踏まえたより厳格な労働時間の適正管理をすることで、管理職に負担が集中していることに加え、リモートワーク増加に伴うマネジメントの見直しなどで稼働増になっていることが新たな課題である。管理稼働を軽減し、管理職の労働時間の適正化を行ったうえで、全社一体として働き方改革に取り組む必要がある。                                                   |
|               | 施策実施結果 | 管理職においても36協定の考え方を適用し、月および年間の時間外を設定。定期的にその状況を把握できるよう、月中モニタリングという形で関係者に情報を提供。                                                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 上記の加え時間外(相当) 時間過多の社員に対しては今後のPJの状況や勤務計画について各組織長経営層に対して月1回報告し、全社的に状況を把握するスキームを作って実行したところ時間外が削減された。<br>・今年度：7月：39.1H / 8月：35.8H<br>・前年度：7月：40.5H / 8月：38.8H                                             |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 新入社員にヒアリングをしたところ、自身のキャリアに対する不安よりも、入社時からリモートワーク環境であることによる同期とのつながりの希薄、上司やトレーナーに対するタイムリーな相談ができないことへの不安など、リモートワークにおける課題が顕在化していることが判明。対面を基本としていた従来の働き方同様に社員の変調シグナルを見落とすことなく、上司や職場の同僚などが社員をサポートをしていく必要がある。 |
|               | 施策実施結果 | 1～3年目全社員を対象に健康アンケート・心理士による個別面談を行い、その結果を産業医・保健師に共有し、心身のケアを実施。管理職に対してはリモートワーク下におけるラインケア研修を実施。（参加率100%）                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 上記に加え、自身の変調を把握する目的で、定期的にヘルスケア問診を実施。その結果を上長に連携する仕組みを構築したことで、上司部下間のコミュニケーションが促進された。また必要に応じて産業医・保健師も介入。<br>メンタル不調者割合はリモートワーク移行後も横ばいを維持<br>FY18：4.3%<br>FY19：4.9%<br>FY21：4.3%                           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立インフォメーションエンジニアリング

英文名：Hitachi Information Engineering

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

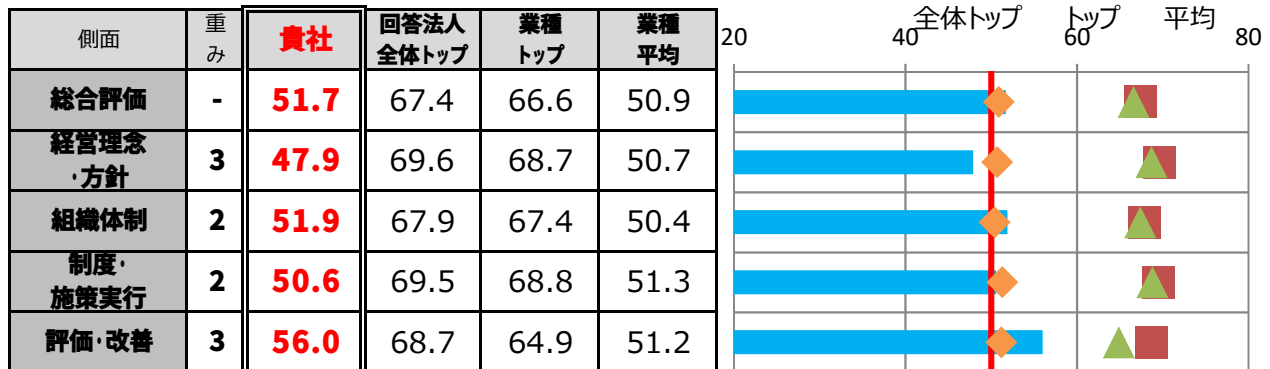
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価：51.7 ↑12.9 (前回偏差値 38.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



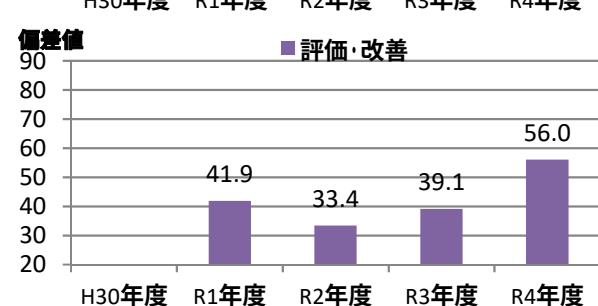
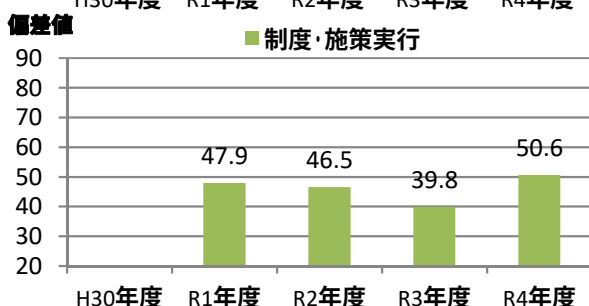
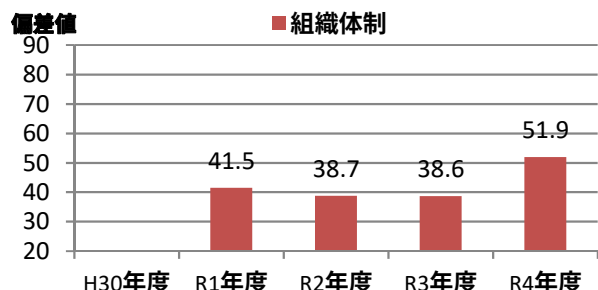
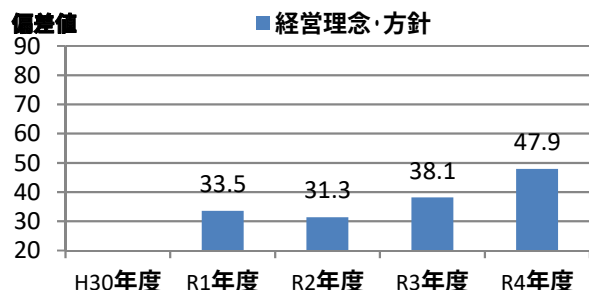
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

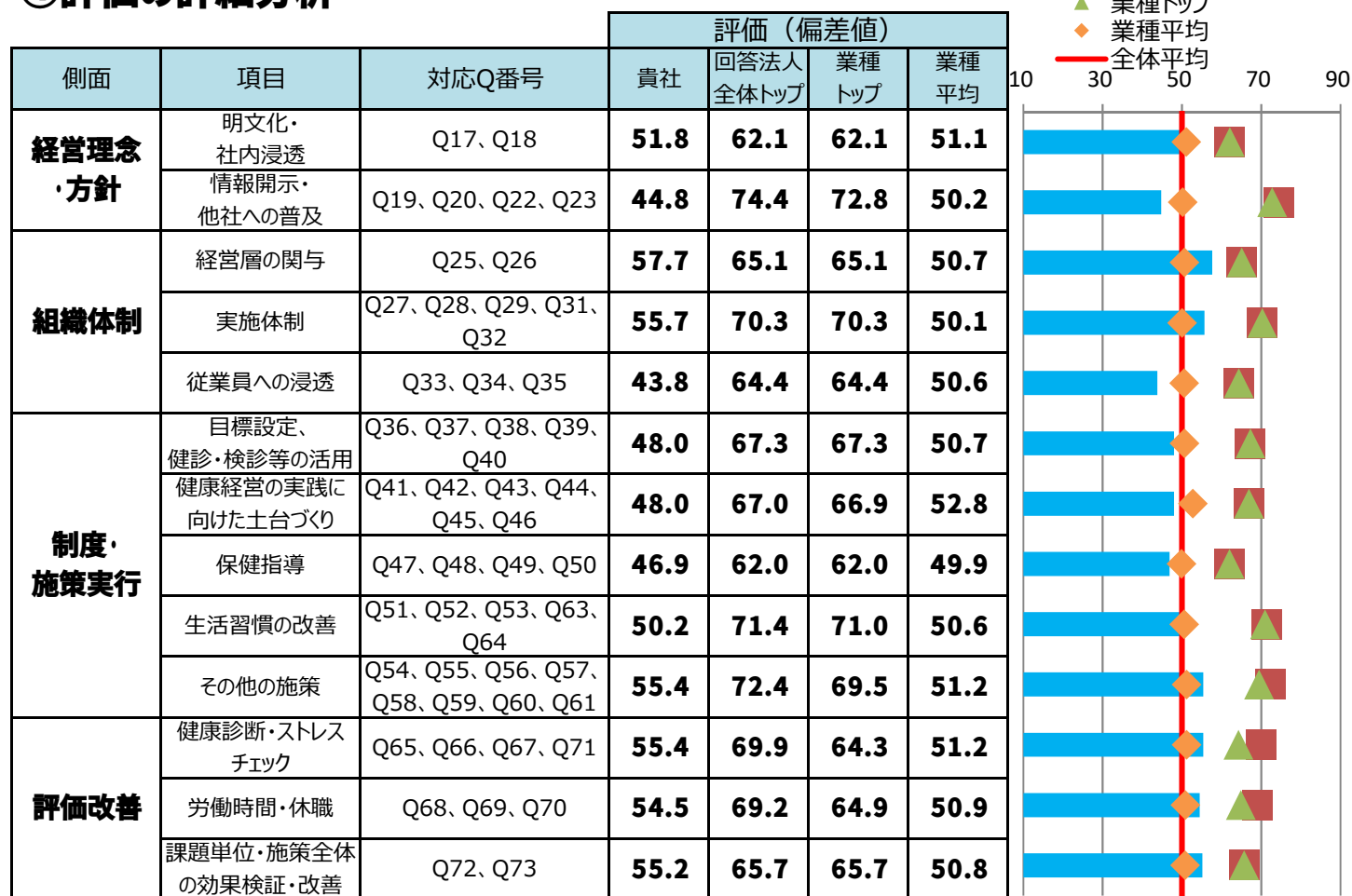
|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度       |
|-----------|--------|------------|------------|------------|-------------|
| 総合順位      | -      | 1851～1900位 | 2251～2300位 | 2451～2500位 | 1451～1500位  |
| 総合評価      | -      | 40.5(-)    | 36.5(↓4.0) | 38.8(↑2.3) | 51.7(↑12.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社       |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                   |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>コロナ禍においてリモートワークが進む一方でコミュニケーション不足が懸念される。従業員の孤立やメンタル不調を未然に防ぎ、いきいきと働ける職場作りを醸成することが課題である。従業員のヘルスリテラシーの向上。                            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が心身共に安心して就業できる環境づくりを期待している。<br>具体的には社内で自由にコミュニケーションが取れるSNSやエリア相談員制度による意見交換の場を提供。並びに、ストレスチェックの分析から施策策定を実施することにより風土改革につなげる。また、一人ひとりの自主的な健康意識の向上。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                               |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.hitachi-ife.co.jp/company/health/index.html">https://www.hitachi-ife.co.jp/company/health/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 7      | 回 | 6                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 32     | 回 | 15                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 92.9 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | MicroOfficeTeamsを用いて、従業員が自由に発言や情報の発信を行う場所を提供している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 月1回委託業者と健康に配慮したメニュー検討の連絡会を実施。カロリーや成分含有率をメニューに記載。               |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 52.2                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 11.1 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 日立健保主催のウォーキングキャンペーンを活用し、歩行による運動促進を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 22.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 55.0    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                             |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 社員が生き生きと働き成長することや、当社で働くことを通じて幸せの向上を実現するためには、個人が創造性を発揮できる時間を増やすことが必要である。                                                                                                                                     |
|               | 施策実施結果 | 勤怠の日々登録・承認を実施。時間外労働が多い従業員や部署へ状況確認を実施。人員配置等も検討。毎月部署毎の時間外平均を各部署へ情報共有。各職場での工程管理にて、品質・進捗以外にも労務状況の評価を実施。                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 2021年度単月80h超過者通年合算：21名<br>目標の0人は達成できなかったものの2020年度185名と前年度から大幅減とできた。また、2021年度内で8月～1月及び3月については0人達成できた<br>9月、3月の深夜労働：21年9月57名、22年3月30名<br>目標の0人は達成できなかったものの20年9月108名、21年3月142名と前年度から大幅減とできた。                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容   | コロナ流行により在宅勤務を推進した結果、意図してコミュニケーションをとることが必要となり、コミュニケーション不足が課題となった。                                                                                                                                            |
|               | 施策実施結果 | 従業員全員にスマートデバイス配布。就業場所に関係なく情報共有ができる環境整備。ボトムアップ活動の一環で川柳コンテストを実施しもやもや等を吐き出す場を提供。Teams等を活用して部署跨ぎの交流を実現。                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 2020年度初回川柳コンテストを実施：99句<br>各自が抱えているもやもやを募集。投票数689票から入賞を決定。<br>2021年度川柳コンテストを実施：138句<br>前回のもやもや川柳に加えいいこと発見川柳も募集。もやもや58句、いいこと80句、投票数1023票から入賞を決定。<br>前回よりもポジティブな句を募集することで投稿数や投票数が増加し、部署を跨いだコミュニケーションの活性化に繋がった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: FCNT株式会社

英文名: FCNT LIMITED

■加入保険者: 東京都電機健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

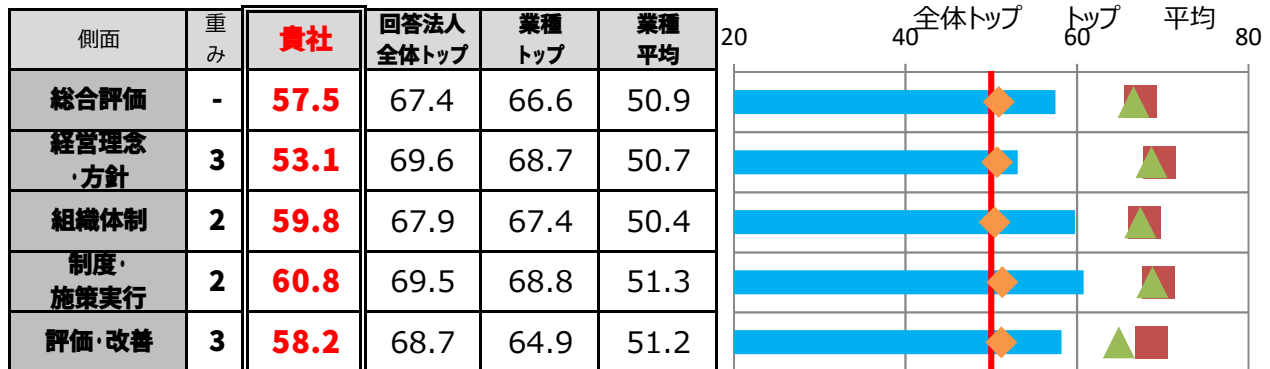
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 3169 社中

■総合評価: 57.5 ↑0.2 (前回偏差値 57.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



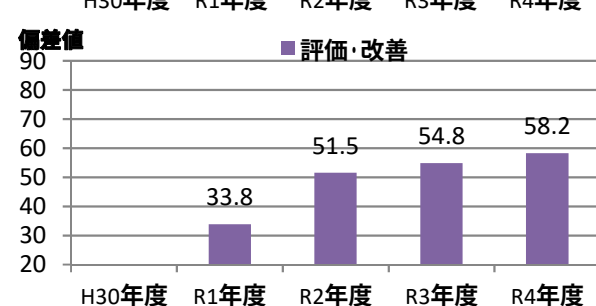
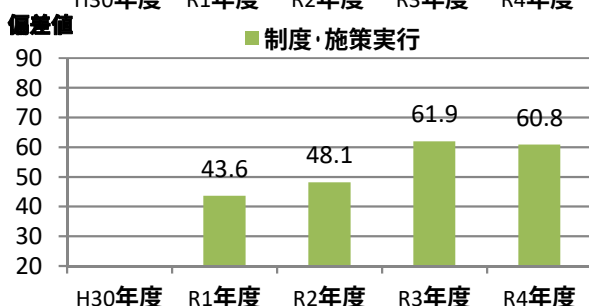
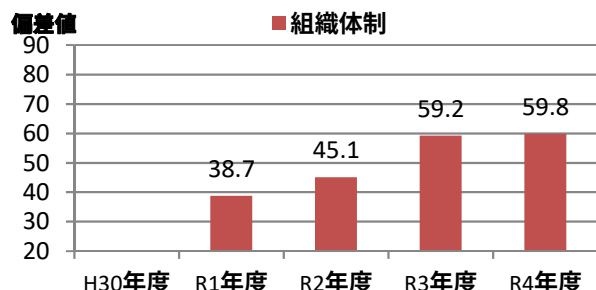
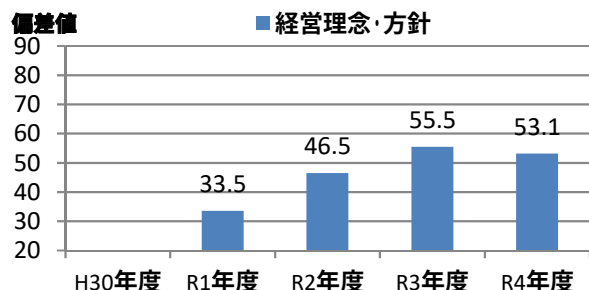
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

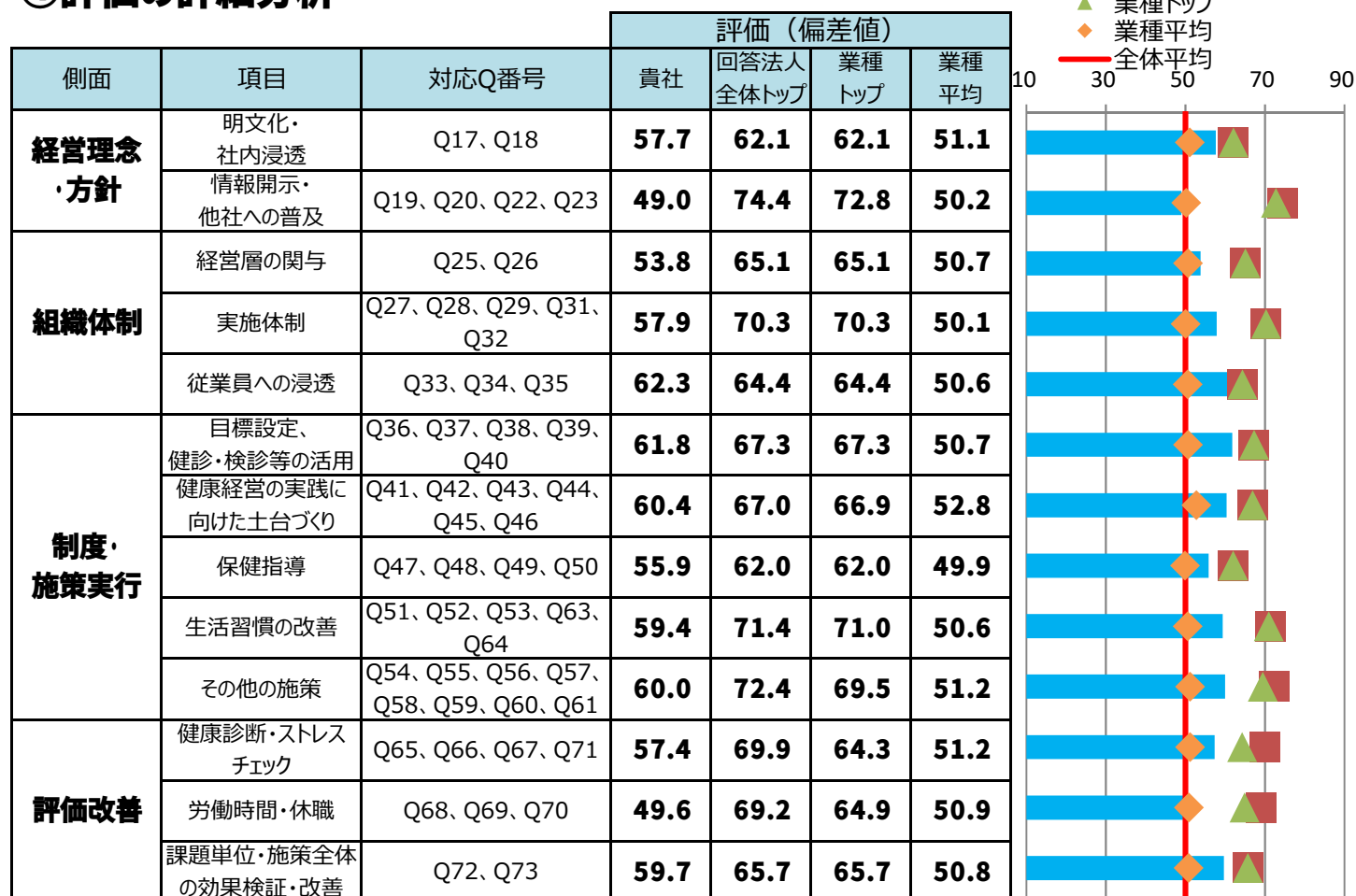
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度       | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|-------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 2051~2100位 | 1501~1550位  | 701~750位   | 751~800位   |
| 総合評価      | -      | 36.7(-)    | 48.0(↑11.3) | 57.3(↑9.3) | 57.5(↑0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社       | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                       |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>社員の平均年齢が高いこともあり、健康診断での有所見率の高さや社員からの健康不調の訴えも見受けられる。これらは業務の生産性にも影響を及ぼすと考えられる。そのため、社員の不健康や疾病による生産性低下の防止を経営上の課題と捉え、健康経営の取り組みを推進することにより生産性の向上を図りたい。</p>                     |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社内医療スタッフからの定期的な健康情報の発信やセミナー開催、啓発活動等を行うことにより、社員の平均睡眠時間増加・運動習慣増加・喫煙習慣削減を行う。効果検証は定期的に社員に対して行っている健康に関するアンケート回答情報を基に行い、睡眠・運動習慣・禁煙率の向上を目指す。これらの取り組みを行うことにより、アブセンティズム・プレゼンティズムの低下とエンゲージメントの向上も目指していく。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                          |
| URL    | <a href="https://www.fcnt.com/sustainability/">https://www.fcnt.com/sustainability/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 18     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 47     | 回 | 9                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 94.4 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | ポータルページ上で従業員が自由に情報発信を行うことができ、コミュニケーション促進を図っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社内保健師による食生活改善に関する情報発信と、拠点毎の施策として全員面談による食生活改善指導を実施。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | スポーツ庁「スポーツエールカンパニー」の認定を取得                       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 従業員の運動習慣定着のための取り組みを行い、「スポーツエールカンパニー」の認定取得を目指した。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 7.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 55.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 61.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 60.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 60.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 慢性的な時間外労働やコロナ禍における働き方の変化によるメンタルヘルス不調者の増加の懸念があり、かつ実際にメンタルヘルス不調による退職者もいたが、情報の提供等のフォローが不十分であった。そのため、不調をきたす前のフォロー体制の強化と復職後の就業と治療の両立を図るための体制を確立する必要があった。                                      |
|               | 施策実施結果 | 情報提供のための病気休職マニュアル作成と、臨床心理士を新たに加えた健康管理体制の強化、ラインケア教育の実施を行い、退職者数の減少に寄与した。                                                                                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 施策実施前に比べ退職者数が減少したほか、臨床心理士や保健師による職場上司を交えた面談を実施し、復職後の支援を行った。これにより、復職後に再度退職する従業員はみられなくなった。また、病気休職マニュアル作成したことにより、社内制度の周知が図られ、退職者が安心して復職に向けたプロセスに取り組むことができた。                                  |
|               | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 2021年度から富士通グループを離れたことにより、グループ内で受けられていた福利厚生を受けられない状態となった。社内制度を新たに設け継続したものもあるが、インフルエンザ予防接種は健保からの費用補助のみとなった。以前はグループ内のクリニックで簡単な手続きのみで接種ができていたこともあり、従業員から社内集団接種の実施を望む声があったため、産業医と調整の上実施を検討した。 |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 産業医による社内でのインフルエンザ集団予防接種を2拠点で実施。その他の規模の小さい拠点に勤務する従業員には、近隣の医療機関における接種実施状況の案内を行った。                                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 社内インフルエンザ集団予防接種は2拠点で92名（該当拠点勤務社員のうち約25%）が接種を行った。その他の小規模拠点でも案内を確認し接種を行った者が複数名いた。社内接種を行うことで、感染症対策の推進のみならず、ワクチンの品薄状態の場合も自ら医療機関を探さず容易に接種が可能となった。また、接種率の向上を図るため、インフルエンザ予防接種の費用を一部負担できる仕組みとした。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ケーイーシステムズ

英文名：Hitachi KE Systems, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

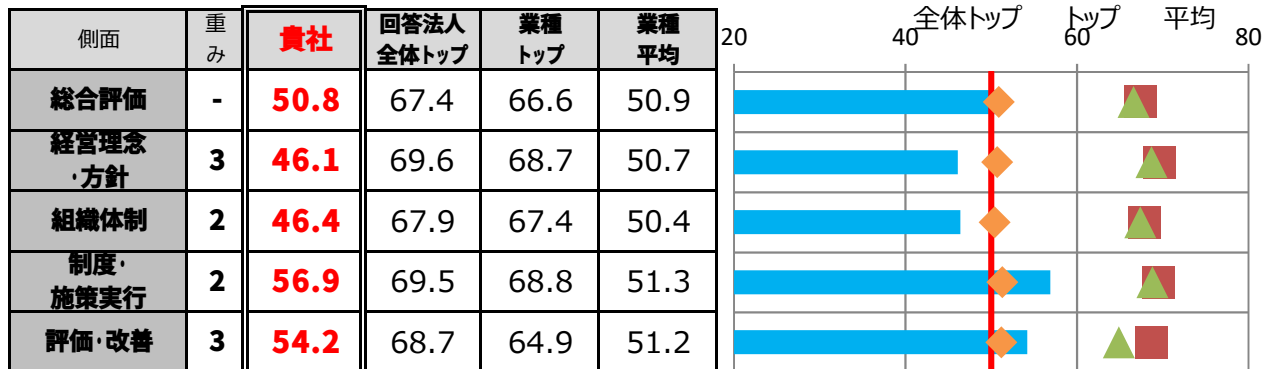
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価：50.8 ↑3.1 (前回偏差値 47.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



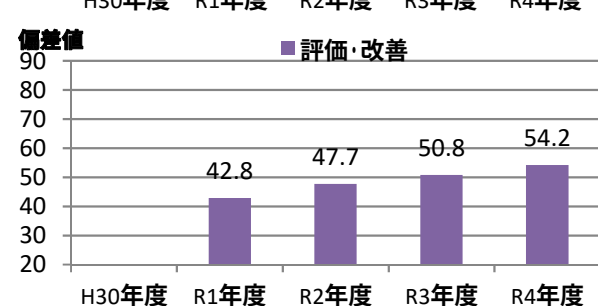
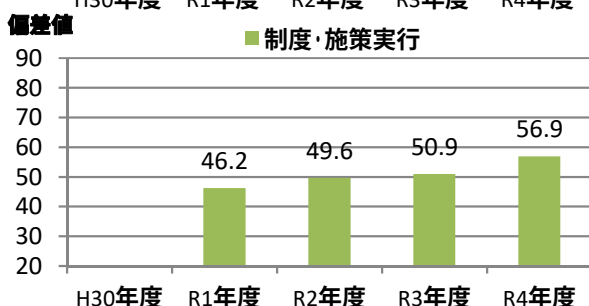
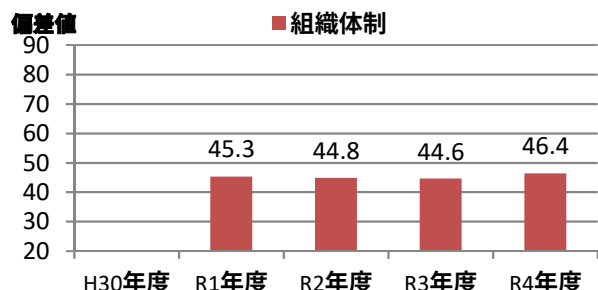
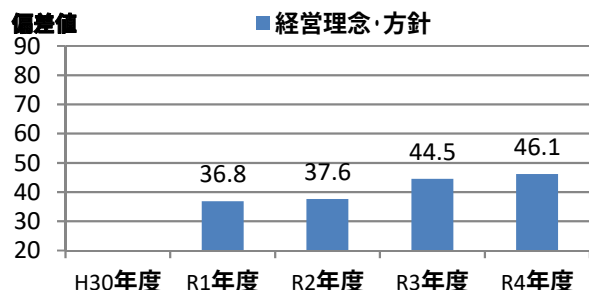
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

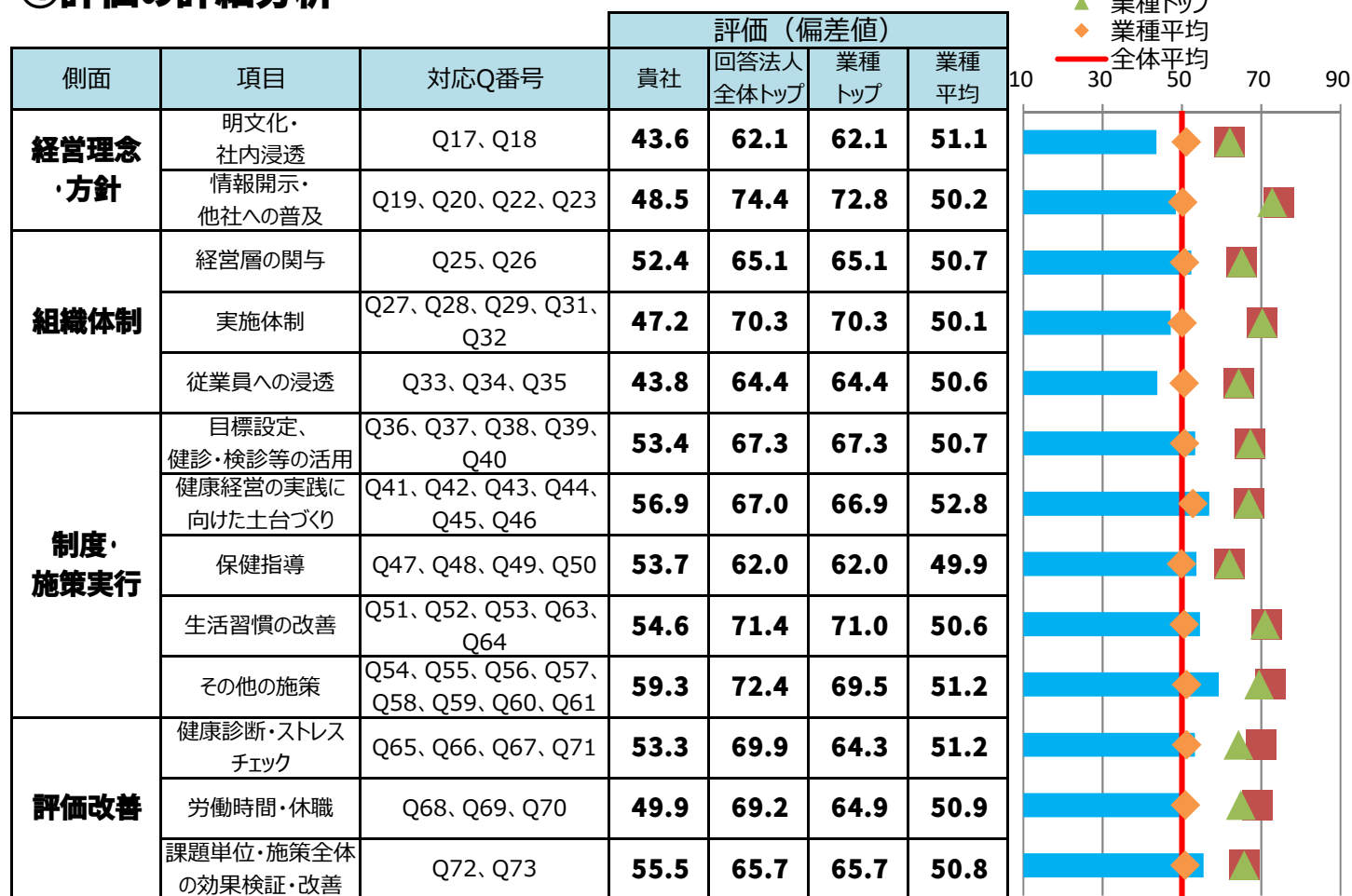
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1751～1800位 | 1801～1850位 | 1801～1850位 | 1551～1600位 |
| 総合評価      | -      | 42.2(-)    | 44.5(↑2.3) | 47.7(↑3.2) | 50.8(↑3.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。</p>                                                |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタル：メンタル不調の未然予防を徹底し、新規発症者を削減する。</li> <li>・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、従業員の健康保持増進を図るとともに、企業評価を向上する。</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                       |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.hke.jp/health/index.htm">https://www.hke.jp/health/index.htm</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 85.4 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.9 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全職場にて働き方、職場環境、コミュニケーション、ダイバーシティ、ハラスメント等に関する意見交換を実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 85.7                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.7 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康相談窓口を設置し、電話・Webで相談が可能。ただし実績は個人情報に配慮し人数は未集計。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 94.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 12.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 58.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 55.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 56.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                  |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 人的リソース、労働時間、職場内コミュニケーション等が原因でメンタル不調になる従業員がいる。一度休職すると長引くケースもあり、事業への影響も大きい。このため、メンタル不調者を出さない取り組みが必要。                                               |
|               | 施策実施結果 | 人員再配置、新規派遣受入、BI・ITツール導入、1 on 1、あいさつ運動、オンラインツール活用による活性化、産業カウンセラー増員による体制強化、メンタルヘルスセミナー、産業医講話聴講等の施策を実施。                                             |
|               | 効果検証結果 | 各種施策の実施により精神疾患による罹病率は、2018年（年間）1.93%から直近2022年8月では1.53%と大きく改善した。                                                                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 長時間労働が続く、生活習慣の乱れによる健康への影響が課題。                                                                                                                    |
|               | 施策実施結果 | 働き方改革を推進するとともに業務の効率化を図り、在宅勤務やフレックスタイム制度を活用することで残業時間を縮減。                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 年間の残業時間は、2018年度の25.53時間に対し2021年度は22.62時間、また長時間労働者数においても、45時間超は2018年度825人/年から2021年度474人/年、80時間超は2018年度54人/年から2021年度21人/年と改善しており、大きな効果があったと評価している。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本アイ・ビー・エム株式会社

英文名: IBM Japan, Ltd.

■加入保険者: 日本アイ・ビー・エム健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

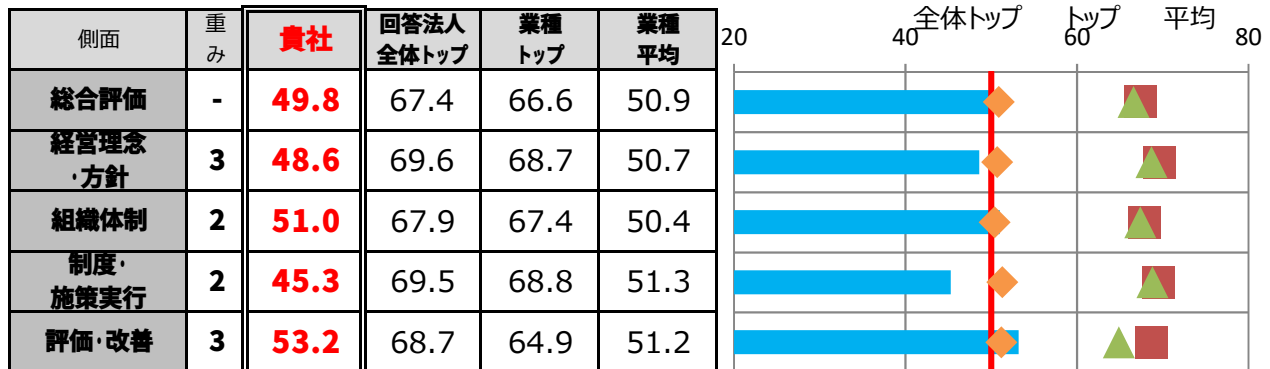
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1701~1750位 / 3169 社中

■総合評価: 49.8 ↓1.2 (前回偏差値 51.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



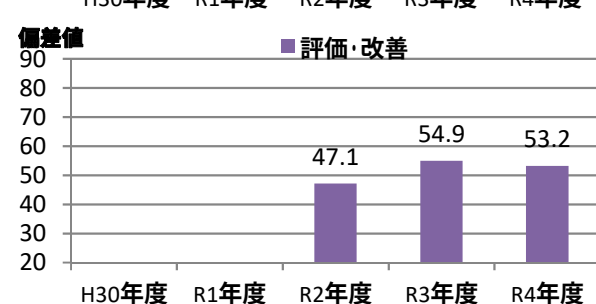
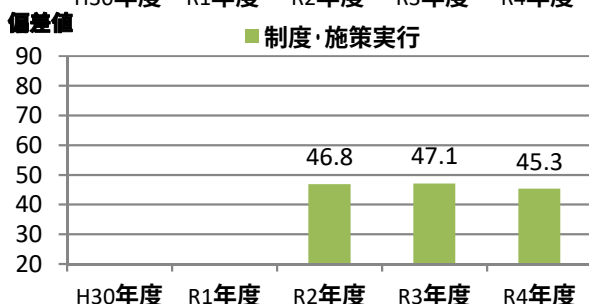
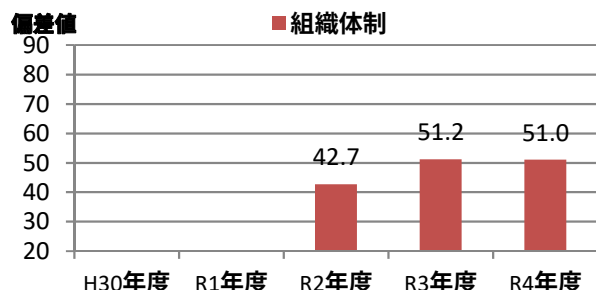
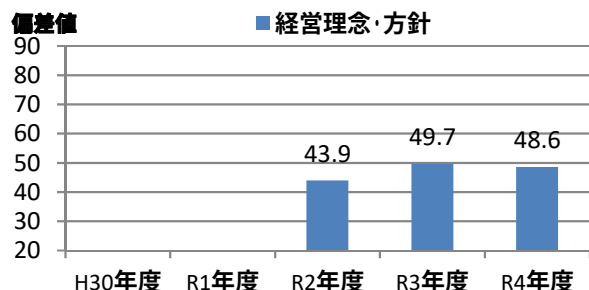
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

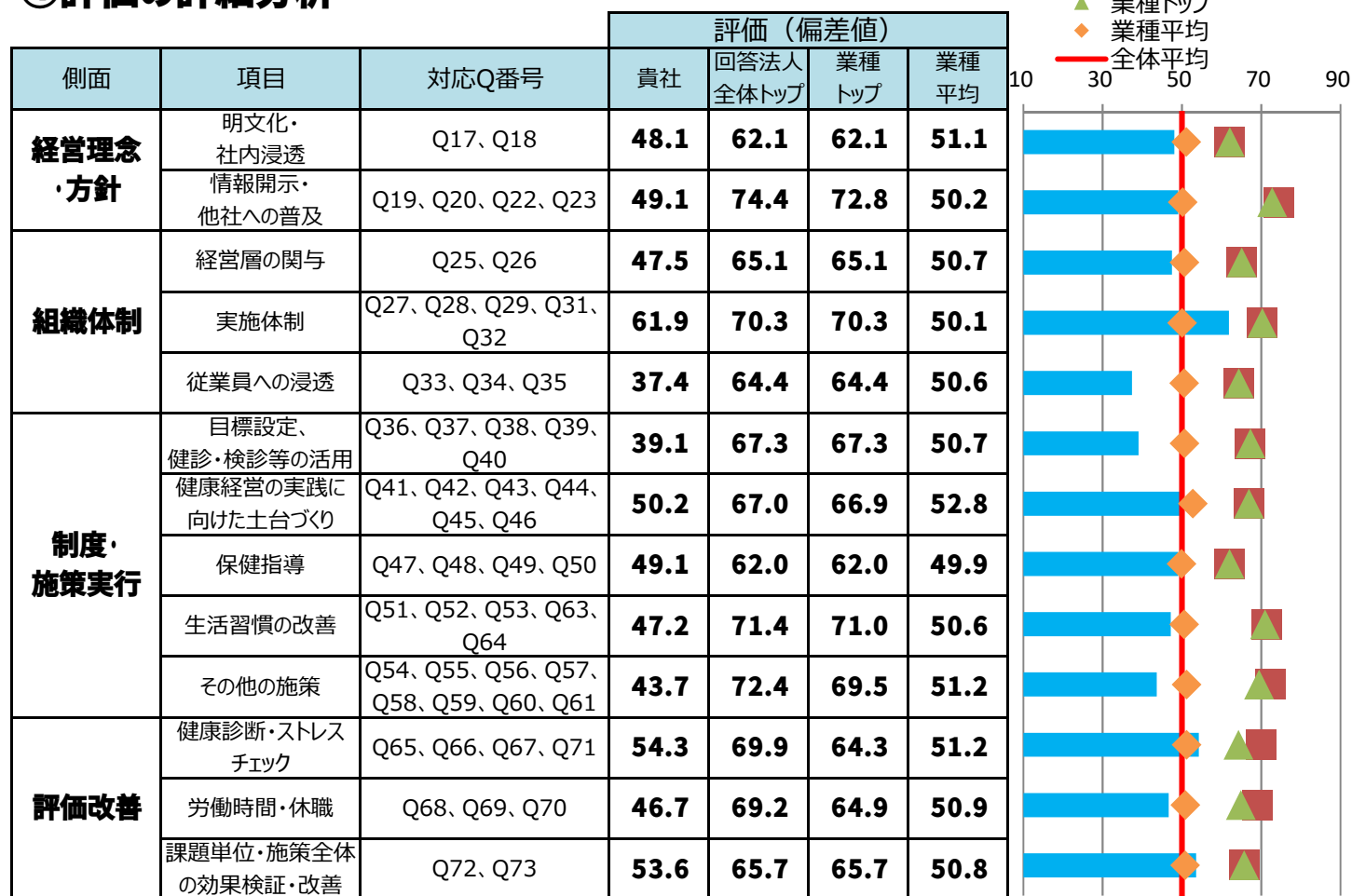
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1751~1800位 | 1451~1500位 | 1701~1750位 |
| 総合評価      | -      | -     | 45.2(-)    | 51.0(↑5.8) | 49.8(↓1.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                       |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>アフターコロナを見据えた働き方として、一人ひとりがより輝ける環境づくりを支えるハイブリッド&パーソナライズされた新しい働き方を展開している。新しい働き方には下記の3つの柱があり、これを実現する施策を順次導入している。①一人ひとりが選択するハイブリッドな働き方、②パーソナライズされたスキル育成・キャリア開発、③よりオープンで多様な人財が集まる職場 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 企業や社会の中でテクノロジーの重要性がより一層増す中、イノベーションを起こすためには多様な人財が集まってアイデアや知見を出し合いながら、生き生きと活躍することが期待できる。                                                                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.ibm.com/jp-ja/about/kenkoikeiei">https://www.ibm.com/jp-ja/about/kenkoikeiei</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数   |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |          | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>4</b> | 回 | <b>1</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>80.5</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |              |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | Slackを通じて、組織を超えた多岐にわたるトピックに関するコミュニケーション機会を提供している。 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員の健康を考えて社員食堂で料理の提供や、バランスを考えて弁当もシェフが日替わりで提供している。               |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |            |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |            |   |
| 取組内容                         | 高血圧・睡眠に関して、産業医とスポーツインストラクターによるオンラインでの運動イベントを開催した。 |   |                             |            |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>6.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |            |   |
|-------|------|---------|------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |            | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |            | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>1.6</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 51.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 31.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 39.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 40.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 51.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                      |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 全従業員に占めるBMI24以上に該当する従業員の割合が約32%と非常に高いことが課題として同定された。肥満は心血管系疾患をはじめとする種々の健康障害のリスクとなることが知られている。これらのハイリスク層に対して、生活習慣の改善に向けたプログラムの策定が必要と考えられた。                                                              |
|               | 効果検証結果 | BMI24以上に該当する従業員数をターゲットとしたダイエットプログラムを実施（食事指導、グループエクササイズ10回または20回、自主トレーニング）。対象者全員に対してプログラムの案内通知を発信。                                                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 本プログラムでは、プログラム開始時から3%の減量を目標として設定している。今回の調査対象期間に同ダイエットプログラムに参加した延べ人数（121名）のうち、目標であるスタート時体重の3%減を達成した人の割合は19.8%であった。さらに、プログラム開始時と比較して減量した人を加えると59.5%もの参加者が減量に成功しており、短期間のプログラムでありながら参加者の約6割で減量の効果が確認された。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 昨今では喫煙者の健康障害防止、及び受動喫煙防止の観点から企業においても禁煙推進を積極的に行うことが求められている。2020年および2021年の当社全体の喫煙率は約12%であり、2019年時と比較して改善している状況である。しかし、喫煙率は近年下げ止まりつつあり、禁煙推進の観点からさらなる対策が必要と考えられた。                                         |
|               | 施策実施結果 | 先着100名を上限としてオンライン禁煙プログラムを企画し、2020年度健康診断受診者で「喫煙している」とした社員を対象に募集。オンライン診療による診察、禁煙補助薬の処方、アプリによる卒煙後のサポート。                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | このオンライン禁煙プログラムを通じて、禁煙率は86.2%であった（途中中断、辞退者を除き最終的な参加者87名中、75名が禁煙成功）。ニコチンパッチを使用した禁煙成功率は約20%とする研究結果もあり、これと比較して本プログラムでは非常に高い禁煙成功率が達成された。                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：センコー情報システム株式会社

英文名：

■加入保険者：センコー健康保険組合

非上場

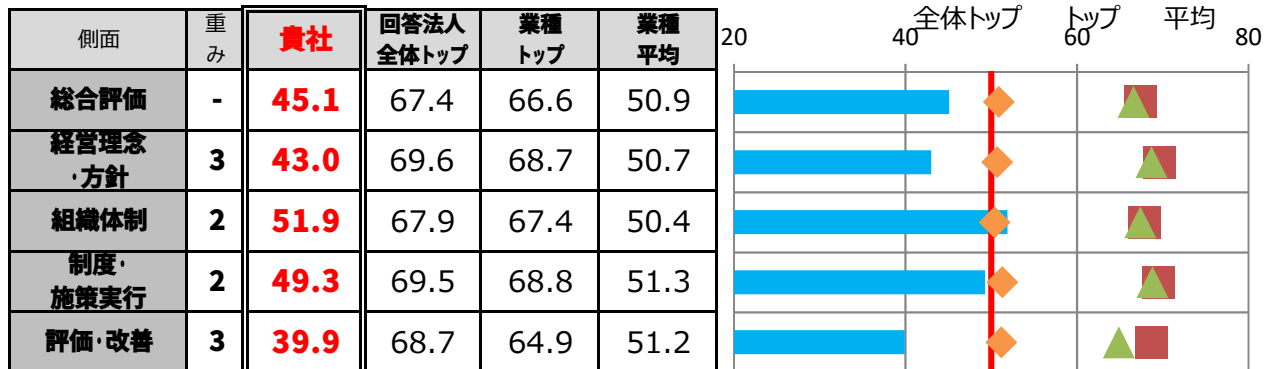
■所属業種：情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **2251～2300位** / **3169 社中**■総合評価： **45.1** ↓0.5 (前回偏差値 45.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



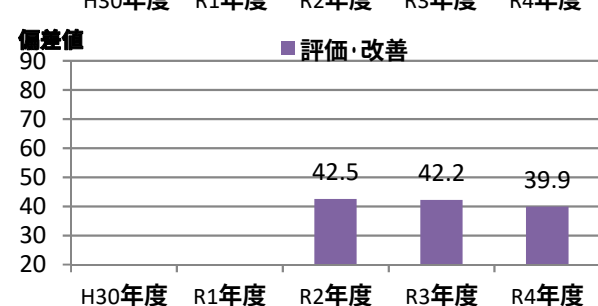
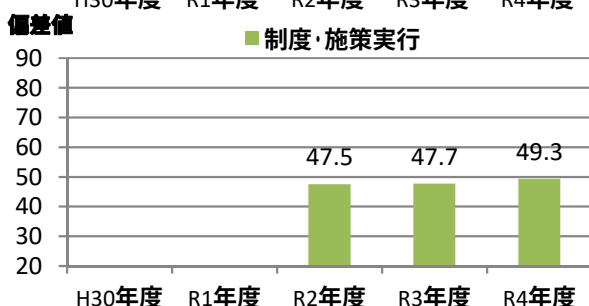
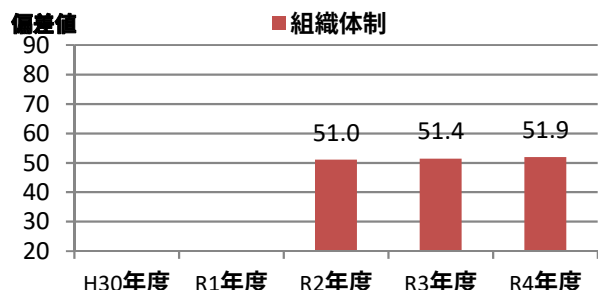
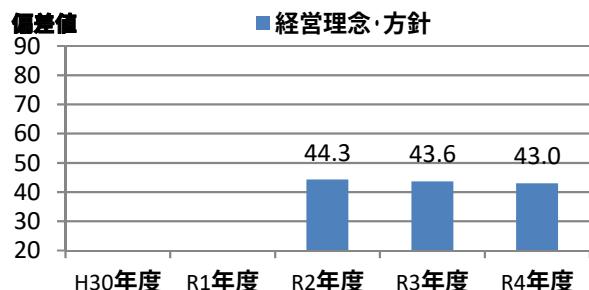
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

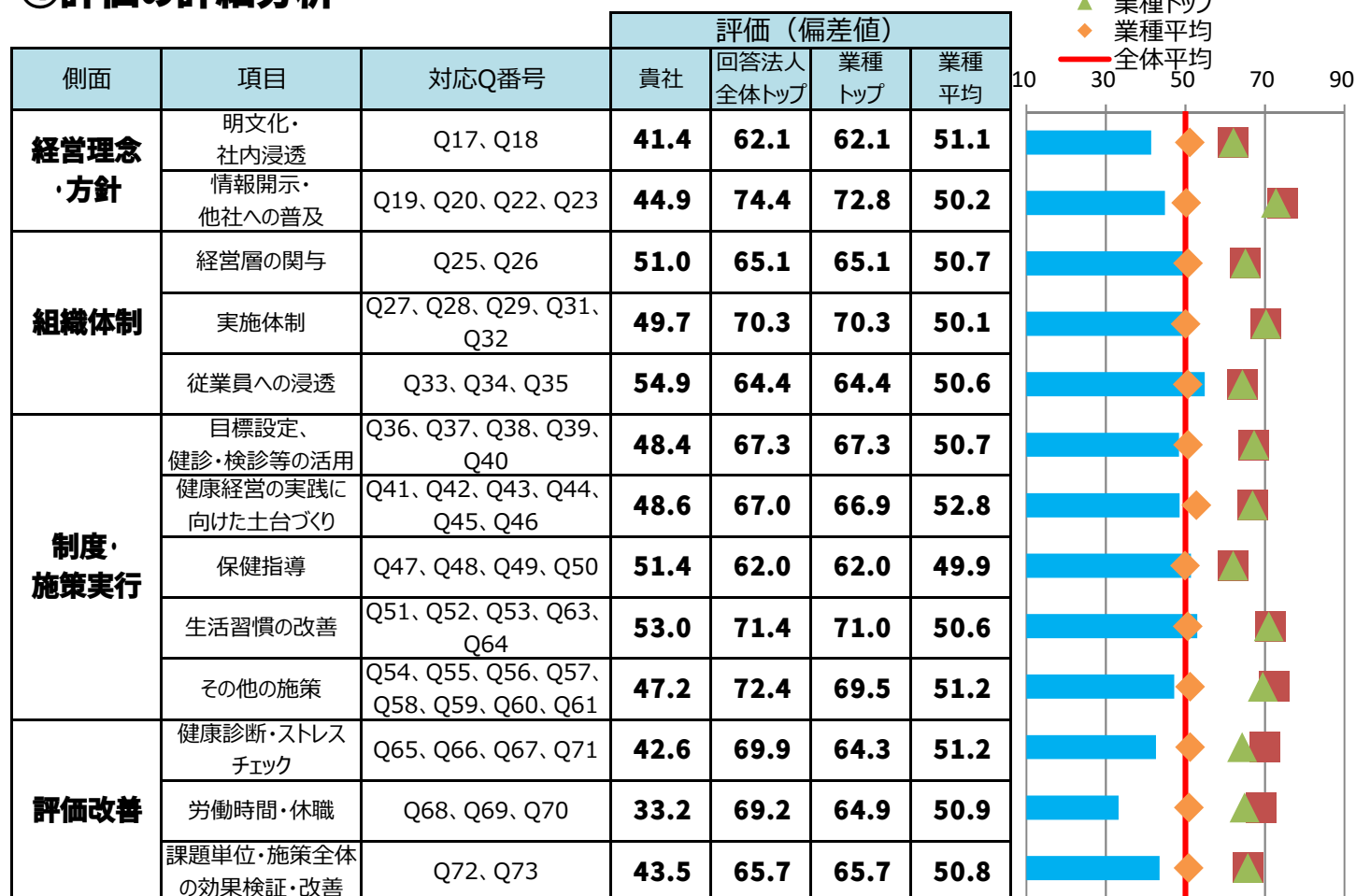
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1701～1750位 | 2001～2050位 | 2251～2300位 |
| 総合評価      | -      | -     | 45.7(-)    | 45.6(↓0.1) | 45.1(↓0.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>その他</p> <p>メンタル不調による休職者が復職できず退職してしまうこと。</p>                                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員が第三者となる産業医や看護師に相談できる環境を整えることで、予兆に気づくことができる。休職になる前に対応することができることを期待している。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.senkogrouphd.co.jp/csr/health/declaration/">https://www.senkogrouphd.co.jp/csr/health/declaration/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 1.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 女性社員交流の食事会で金銭支援を行っている              |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 6.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 誰もが利用できる社員食堂があったり、申請があれば金銭補助をしている                              |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | スマートウォッチの配布               |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 93.5                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 97.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 1.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 43.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 41.1    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 在宅勤務が増えてから、休職者が増えている。顔を見て話すことができないため、コミュニケーション不足によるものと考えられる。また、相談できる環境が少ないのも原因の一つである。                                                           |
|               | 施策実施結果 | チームごとで、朝夕のミーティングを実施。必ず会話をする時間を取るようになっている。また、第三者である看護師と面談を実施。社員誰もがいつでも相談できる環境を整えている。                                                             |
|               | 効果検証結果 | チームごとでのミーティングでは、誰がどんな仕事を抱えているのかをメンバー全員で共有することで、早い段階で仕事を抱えている人のフォローができるようになった。<br>看護師との面談では、些細なことでも相談できる人が多くなった。また、不安定な社員は上司と共有し、業務調整ができるようになった。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                 |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エヌシーアイ総合システム株式会社

英文名: NCI SYSTEMS INTEGRATION, INC.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

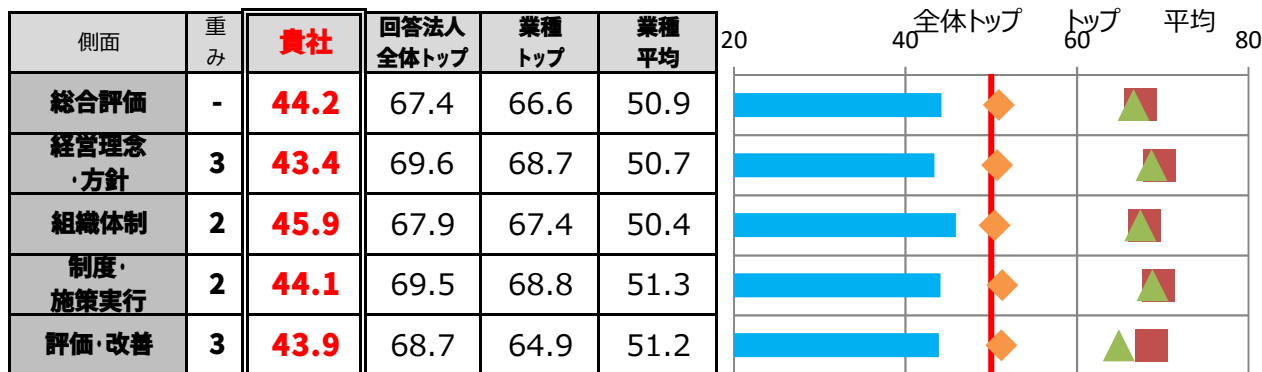
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2301~2350位 / 3169 社中

■総合評価: 44.2 ↓0.6 (前回偏差値 44.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



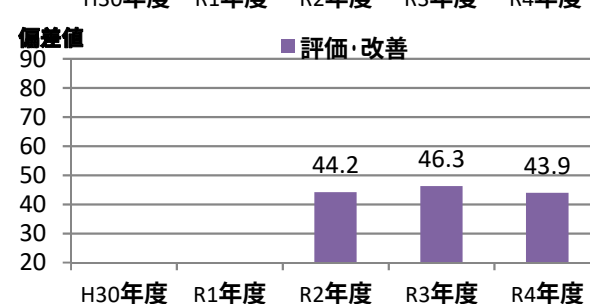
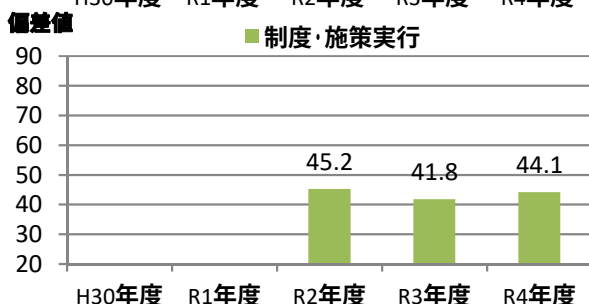
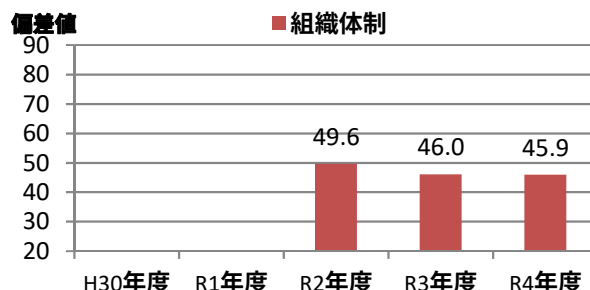
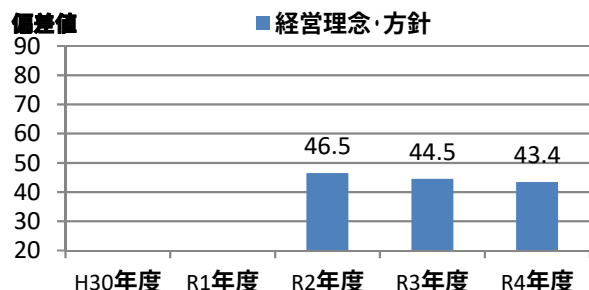
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

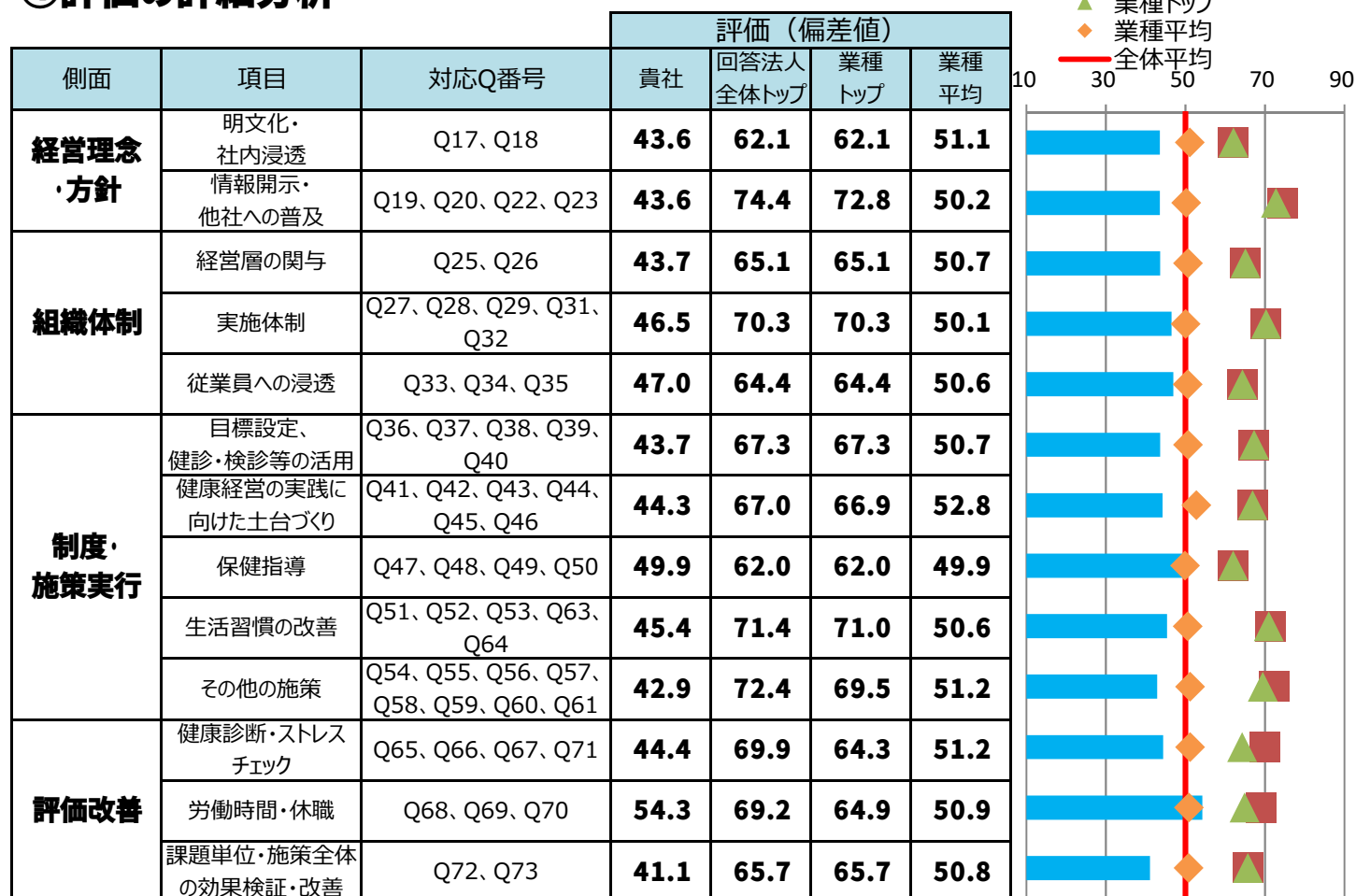
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1651~1700位 | 2101~2150位 | 2301~2350位 |
| 総合評価      | -      | -     | 46.2(-)    | 44.8(↓1.4) | 44.2(↓0.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                  |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>当社の事業（システムインテグレーション事業）では人材こそが唯一無比の経営資源であり、あらゆる局面において社員が的確な判断、行動を行えることが会社の事業成長の必須条件であることから、社員の精神面、肉体面での健康維持・増進は重要な経営課題であると考えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営の推進により社員が健康で関連に事業に取り組めるようにすることが当社の事業成長に直結するとともに、健康経営に積極的に取り組むことで企業イメージが向上し、優秀な人材の採用に寄与することを期待している。</p>                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.nci.co.jp/company/health/">https://www.nci.co.jp/company/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 0.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | チャットアプリを使用し従業員でこまめにコミュニケーションを取るようになっている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                            |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 階層別研修における健康講話にて食生活改善について受講 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 2.4                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 福利厚生サービスを利用し、利用補助を行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 23.8    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 43.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                           |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                               |
|               | 課題内容       | 全社的に労働時間が依然として高い水準であり、労働環境の悪化が懸念される。                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 働き方改革表彰制度の設定、各部署への呼びかけにより、年度前半は増加傾向だった労働時間が、年度後半にかけて低下した。                 |
|               | 効果検証<br>結果 | 全社向けの呼びかけや、ライン長からの指示により、労働時間削減について一定の効果が得られた。                             |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                          |
|               | 課題内容       | メンタルヘルス不調の社員が数名発生しており、予防や復帰に向けてのフォローが必要であった。                              |
|               | 施策実施<br>結果 | メンタルヘルス不調の予兆は各組織から連携を受けて、人事にて面談実施するなどフォローを対応。発症者については親会社とも連携して復帰までの対応を実施。 |
|               | 効果検証<br>結果 | メンタルヘルス不調により離職には至らず、一定期間の休業を経て復帰できており、フォロー機能は果たしている。                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社中電シーティーアイ

英文名：Chuden CTI Co.,Ltd.

■加入保険者：中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

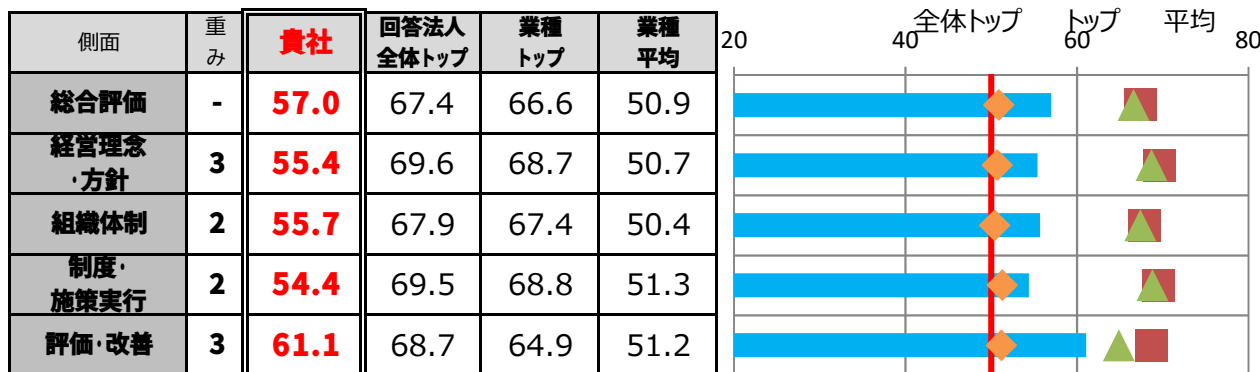
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 851～900位 / 3169 社中

■総合評価： 57.0 ↑11.8 (前回偏差値 45.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



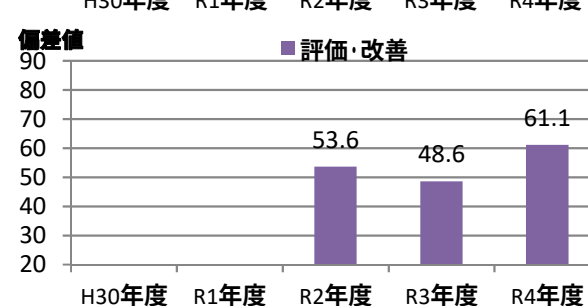
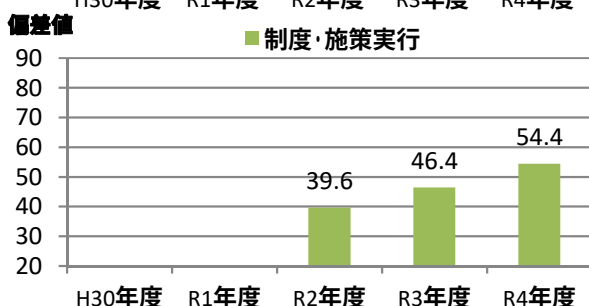
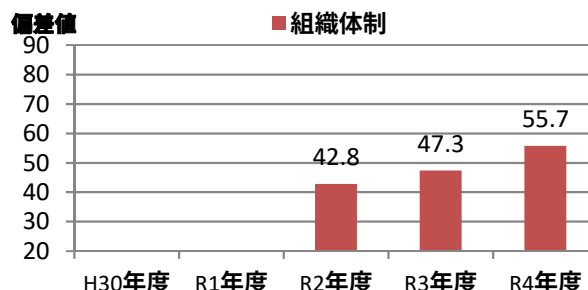
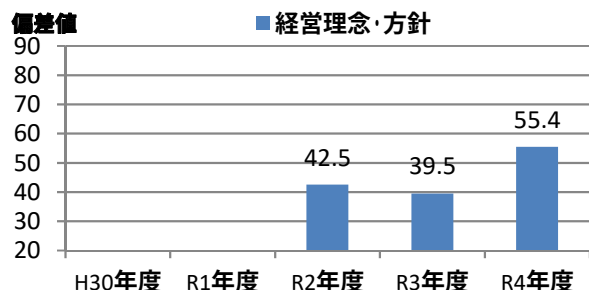
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

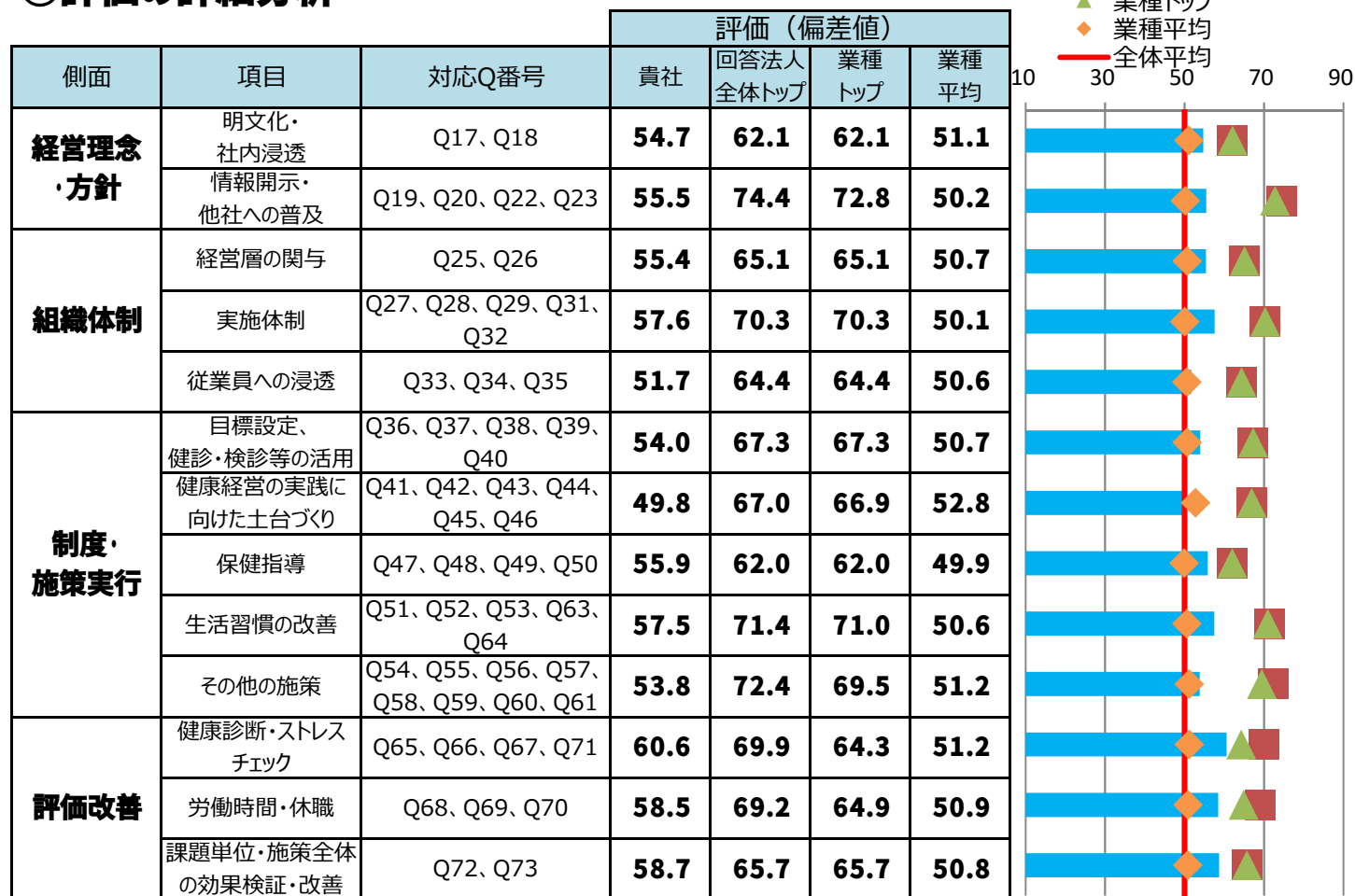
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度       |
|-----------|--------|-------|------------|------------|-------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1751～1800位 | 2051～2100位 | 851～900位    |
| 総合評価      | -      | -     | 45.3(-)    | 45.2(↓0.1) | 57.0(↑11.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社       |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                         |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>経営基盤の強化を目指すためには、すべての職員に健康で長く活躍してもらい、その実力を十分に発揮できるよう支援することが重要と考える。そのために、「職員の一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことのできる環境」を「整備」することが急務である。</p>            |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>「職員の一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働くことのできる環境」が整備され充実していくことで、組織の生産性や活性度が向上すること。具体的には、「アブセンティーズム」・「プレゼンティーズム」の低減、「ワークエンゲイジメント」の向上を目指す。また、職員のモチベーションが向上し、誇りに思える会社となることも期待している。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                       |
| URL    | <a href="http://www.cti.co.jp/company/about/kenko/">http://www.cti.co.jp/company/about/kenko/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 31     | 回 | 0                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 93.5 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.8 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | より広く社員が参加しやすいよう、オンラインでの観光・体験ツアーを実施し、部門を越えた交流に繋げた。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 70.3 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康サポートアプリによる食事（カロリー・栄養）や運動に関する情報提供を通じ、健康意識の増進をはかる |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 94.2                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 47.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 室内の移動促進や座りすぎの防止を目的に、昇降式デスクの導入、複合機・共用備品等の集約設置を行った。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 94.2                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 19.4 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 32.4 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 60.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 63.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 健康不安の少ないはずの若い世代（10～30代）においても血中脂質、肝機能、血糖値の有所見率が55.3%、33.8%、36.4%（20年度）と高く、将来的な生活習慣病のリスクの高い職員が見られる。今後の活躍が期待される優秀な職員に長期にわたり戦力となってもらうためにも、数値の改善に取り組むことが課題と考える                                                |
|               | 施策実施結果 | 産業医・保健師による有所見者への働きかけと共に各職場に健康増進を後押しする「ウェルネスリーダー」を任命・教育し活動開始した<br>血中脂質：→59.6%（21年度）、肝機能：→34.2、血糖：→37.1                                                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 悪化の原因は、事務局からのウェルネスリーダーへの働きかけ不足に加え、在宅勤務機会の増加（8.1%（20年度）→27.0%（21））による活動量の低下（問診：運動不足該当（69.7%→70.4%）・歩行不足該当（51.2→53.1））も要因と考える。今後は産業医・保健師による支援の継続とウェルネスリーダーへの積極的な働きかけの方法の検討と共に、新たに健康管理アプリを導入し食や運動への意識啓発を行う。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | 2019年度から始まった抜本的な社内改革のために、それまでの縦割り組織が再編されたことによって、効率や生産性の低下が見られている。その背景には、これまでは縦割り組織で部署間の交流機会が少なかったことも影響していると考えている。効率や生産性の回復のためには、これまでよりも部署内外でのコミュニケーションを促進することが必要であると考えている。                               |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 「職場活性化行事（会社主催のオンラインツアーを行う等）」を通じて組織横断のコミュニケーション推進を図った。アンケートで「コミュニケーションが促進した」との回答率は、63%⇒57%に減少した。                                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 前年よりもアンケート結果が悪化した原因として、今回はコロナ禍を踏まえ全てをオンラインで実施したため、コロナ禍前の全オフライン開催と比較しコミュニケーションが取りづらかったという理由が推察される。今後はオフライン開催を再開しオンライン・オフラインの割合を7:3程度とすることで、「促進した」の率の向上をはかる。また、さらに従業員からもコミュニケーション活性の施策案を募り実行することを計画している。   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アイシン・ソフトウェア株式会社

英文名: AISIN SOFTWARE Co.,Ltd.

■加入保険者: アイシン健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

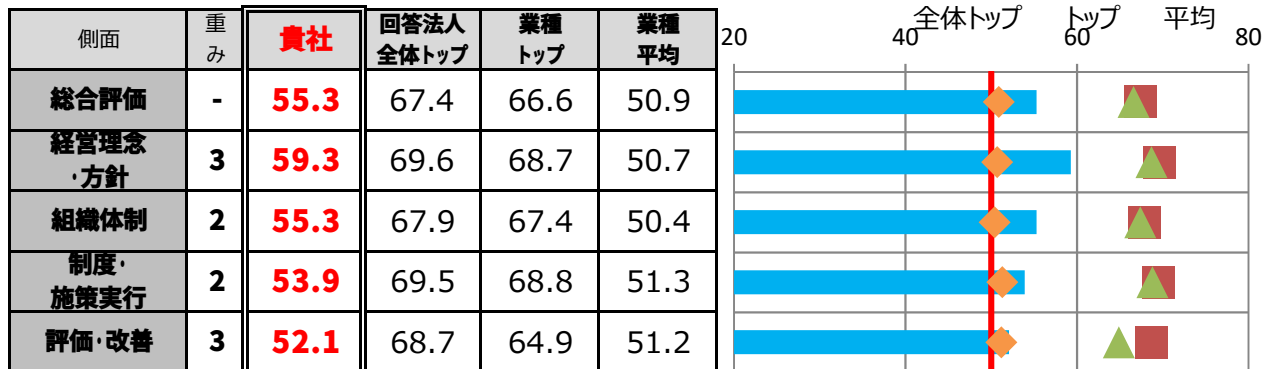
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1001~1050位 / 3169 社中

■総合評価: 55.3 ↑4.9 (前回偏差値 50.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



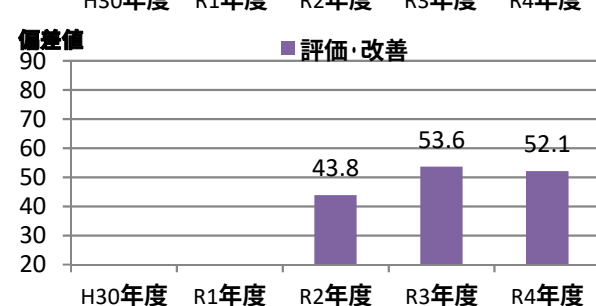
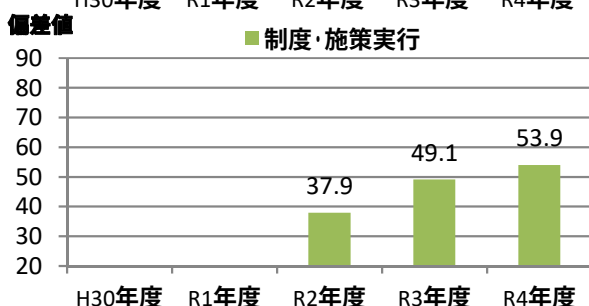
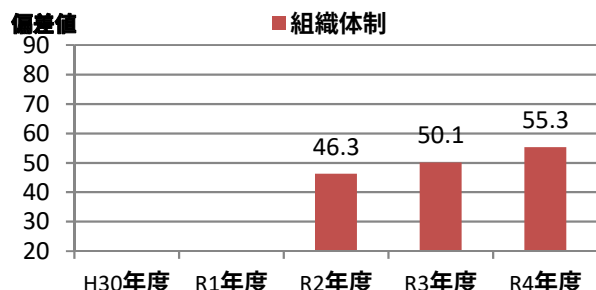
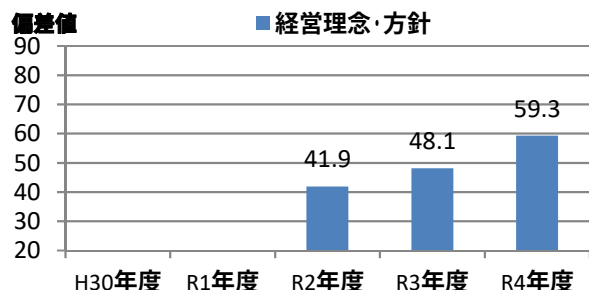
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

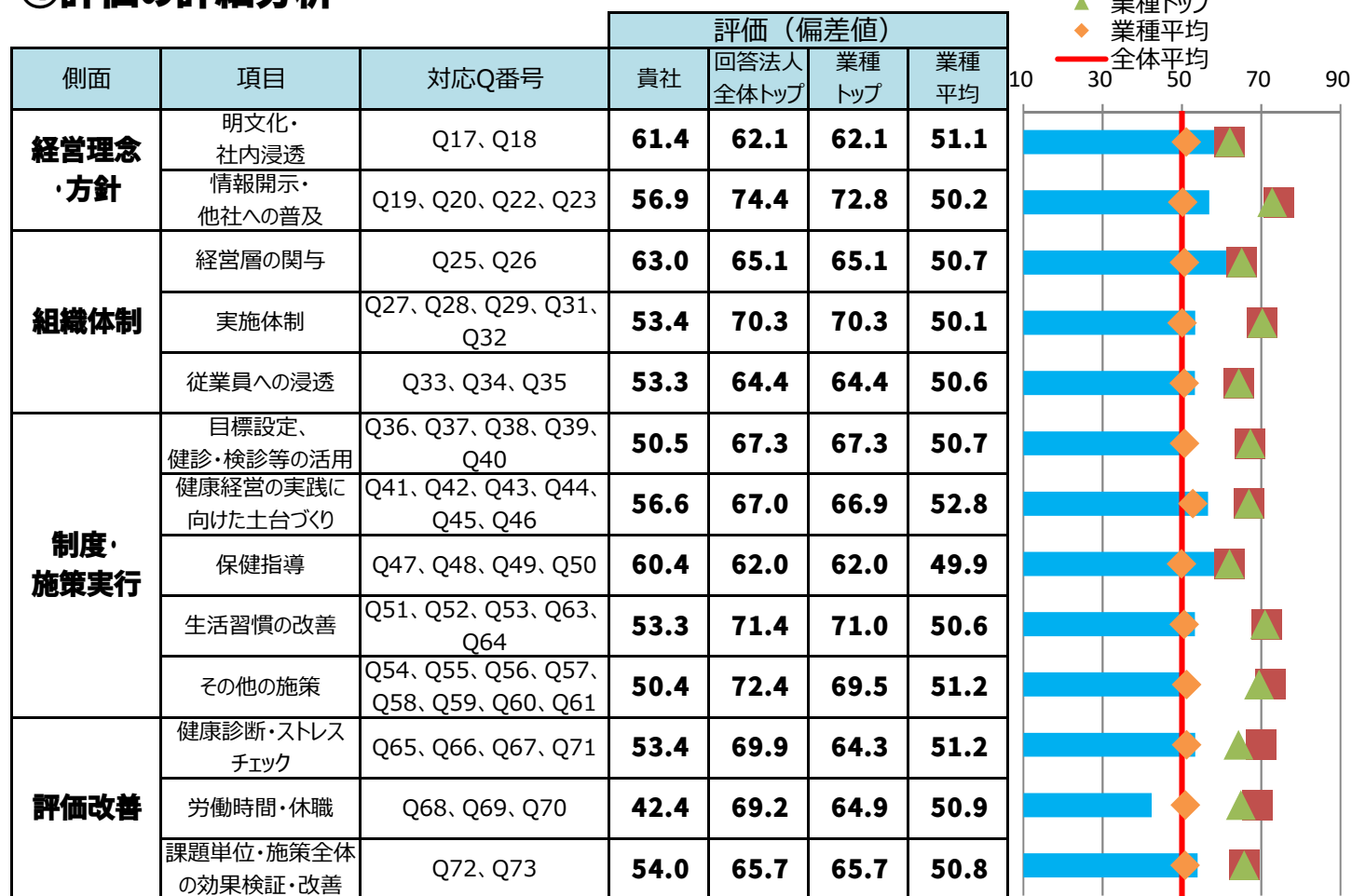
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1901~1950位 | 1501~1550位 | 1001~1050位 |
| 総合評価      | -      | -     | 42.6(-)    | 50.4(↑7.8) | 55.3(↑4.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>働く仲間である従業員が、健康、自己成長、働きがい、人生の幸せを感じられることの実現が、事業活動を推進するうえで大きな課題である |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 働きがいの社内独自指標の向上、新規発症率の低減、高ストレス判定率低減の結果<br>具体的指標として、パフォーマンス指標3%UP（2025年）を目指す       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                            |
| URL    | <a href="https://www.aisin.com/jp/group/aisin-software/sustainability/">https://www.aisin.com/jp/group/aisin-software/sustainability/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 8      | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 63     | 回 | 22                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 99.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社員のコミュニケーションを円滑にする為、チャット、カメラ付き通話などが気軽にできる環境を整えている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食生活を含めた生活習慣を意識してもらうため、定期的にアンケート実施し、結果に応じたアドバイスを行う。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 95.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年に4回のウォーキングチャレンジの実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 58.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 44.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.9    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                       |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | 2020年度までの休業者発生状況の振り返りで、事前に相談なく突然休みに入るメンタル不調者が多いことが分かった。この状態を放置することは、健康不安を抱えながら仕事をしている社員を放置することにつながり、生産性低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要。                      |
|               | 施策実施結果 | 定例ミーティング開始時にメンバー間で、その日の健康状態を共有する活動を実施。当初アンケートでは、51%の社員が実施できていると回答、9か月後には81%に向上した。                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 休業者数に減少傾向はみられていないが、上司から健康管理部署へ部下の健康相談や不調を抱える本人からの相談依頼が増加傾向がみられている。早期対応につながることで休業日数の減少などの効果が見込まれるので効果を追っていく。定期的な検証アンケートのプレゼンティーイズム（東大1項目版）は、前年度と比べ横ばい。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 2020年度末のプレゼンティーイズム（東大1項目版）が84%。良い生活習慣を持つものは、生産性が高く、疾病発生率が低いと考えられるため、全社員向けに生活習慣改善の意識向上を図ることが求められる。                                                     |
|               | 施策実施結果 | 生活習慣（運動、睡眠、食事）に関して個人、部署それぞれで改善活動を実施。1年後に運動習慣は、23%改善、睡眠は、8%改善                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 個別の習慣の改善は見られたが、プレゼンティーイズムは、横ばい。いくつかの良い生活習慣が組み合わさるとプレゼンティーイズムが向上することが2020年度のデータから検証されているので、活動（施策）を見直して取り組んでいく                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: コムテック株式会社

英文名: COMTEC Inc.

■加入保険者: 東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

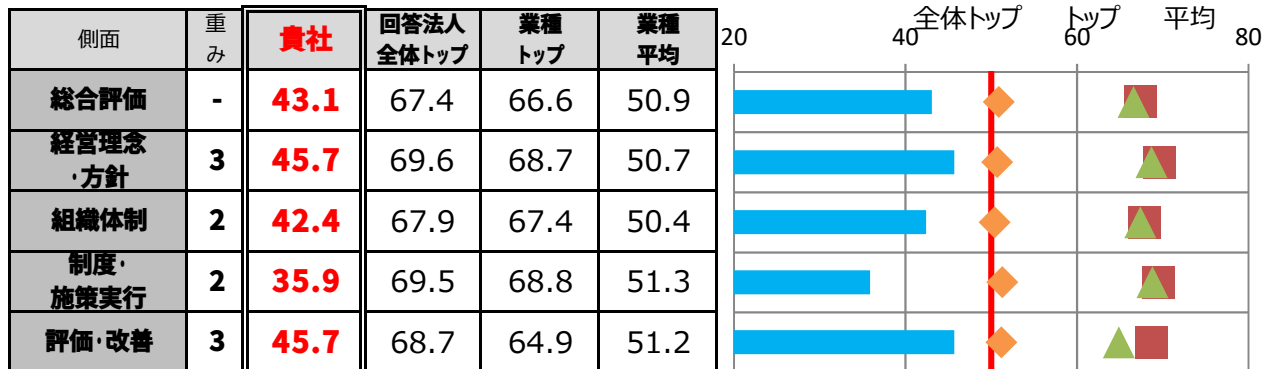
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2451~2500位 / 3169 社中

■総合評価: 43.1 ↑0.9 (前回偏差値 42.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



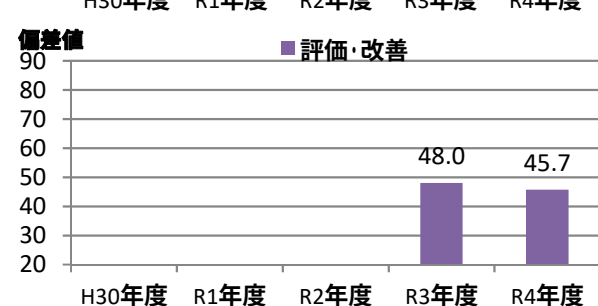
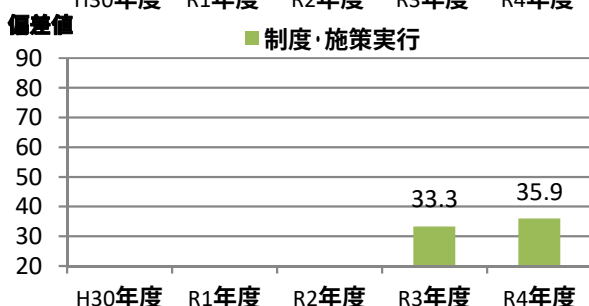
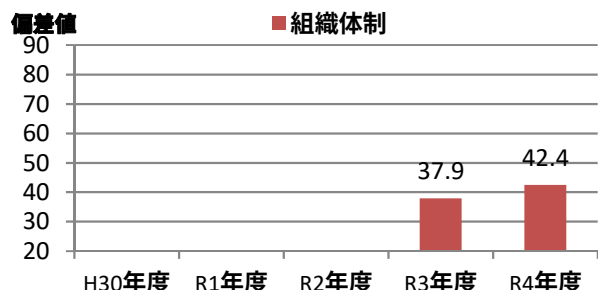
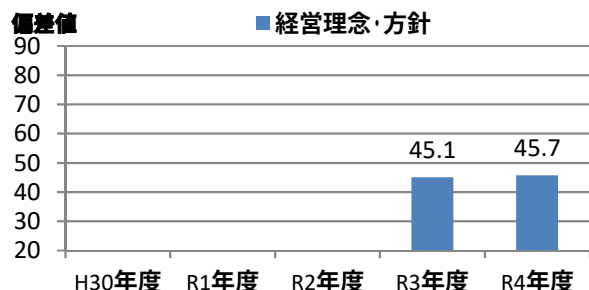
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

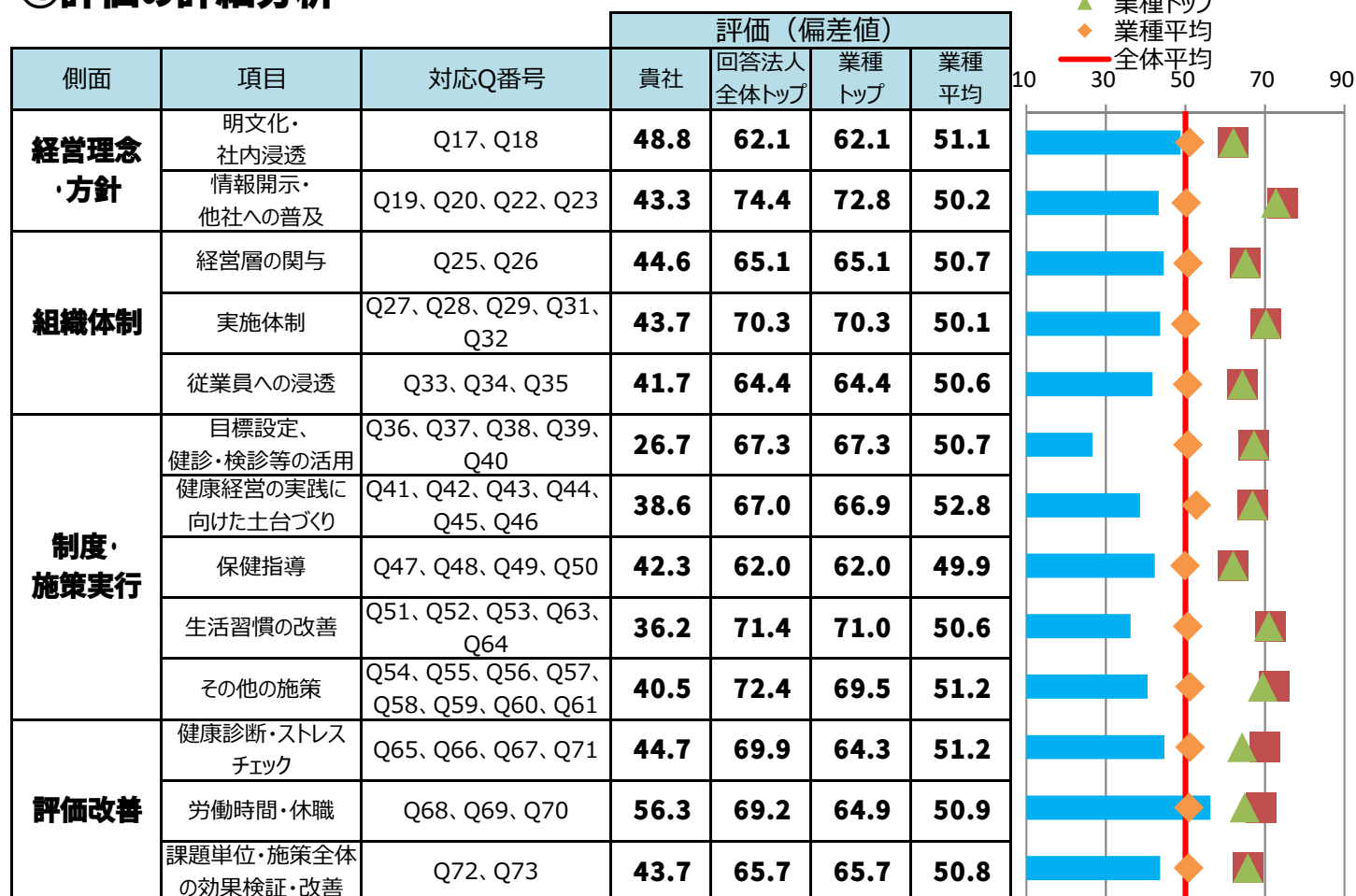
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2301~2350位 | 2451~2500位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 42.2(-)    | 43.1(↑0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>「Be a Best Value Partner」のメッセージのもと、IT/ビジネス・プロセス・アウトソーシング（BP0）を通じてお客様に感動を与えるサービスを提供するべく、従業員のパフォーマンス向上を課題に設定しています。<br>①生産性の向上<br>・プレゼンティーズムの低減<br>・アブセンティーズムの低減<br>②従業員のエンゲージメント向上<br>・仕事のやりがい向上 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 生産性およびエンゲージメント向上に対して、様々な健康施策を実施することにより、従業員が働きやすく、継続的に高いパフォーマンスが発揮できる環境づくりを行います。<br>弊社のサービスは従業員のパフォーマンスによって支えられているため、会社として健康施策に取り組むことで、結果としてお客様に感動を与えるサービスの提供を実現していきます。                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.ct-net.co.jp/company/health/">https://www.ct-net.co.jp/company/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 40     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |     |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 72.2 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 4.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | ・子育て世代サロン・同郷集まり・在宅交流会・オンライン懇親会 会社で懇親会費用負担。一部家族も参加可 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 日替わりランチを安価で提供(会社補助あり)。毎日事業所内のキッチンで作り、出来立てを提供している。              |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                               |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 5人から発足可能としてスポーツクラブ活動に対し会場費や運営費、飲食も含めた支援金支給を行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 35.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 34.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 34.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 44.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 40.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 36.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 37.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | コロナ禍における在宅勤務で働く従業員が急速に増え、感染症対策と言う意味では効果はあったが、出勤をしないことによりコミュニケーションが取り辛くなったと感じる場面も多く、ちょっとした質問や確認が行いにくくなりコミュニケーション不足が課題となっている。人との接点がなくストレスを抱えている従業員の生産性の低下。 |
|               | 施策実施結果 | オンラインMTGなどの活性化、ビデオオンによるコミュニケーションMTGの推奨。オンラインイベントの開催。電話ヒアリングによる在宅勤務者の健康確認。                                                                                |
|               | 効果検証結果 | 上記取り組みを継続的に実施しており、従業員からは会社が気にかけてくれている事の安心感、オンラインイベントで同じ趣味を持つ方との交流でのストレス解消、ビデオオンによるMTGの推奨で相手の表情が分かり関係性が良好になった旨、電話でのヒアリング結果として受けている。                       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                          |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                          |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社テクノ・カルチャー・システム

英文名:

■加入保険者: ふくおか I C T 健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

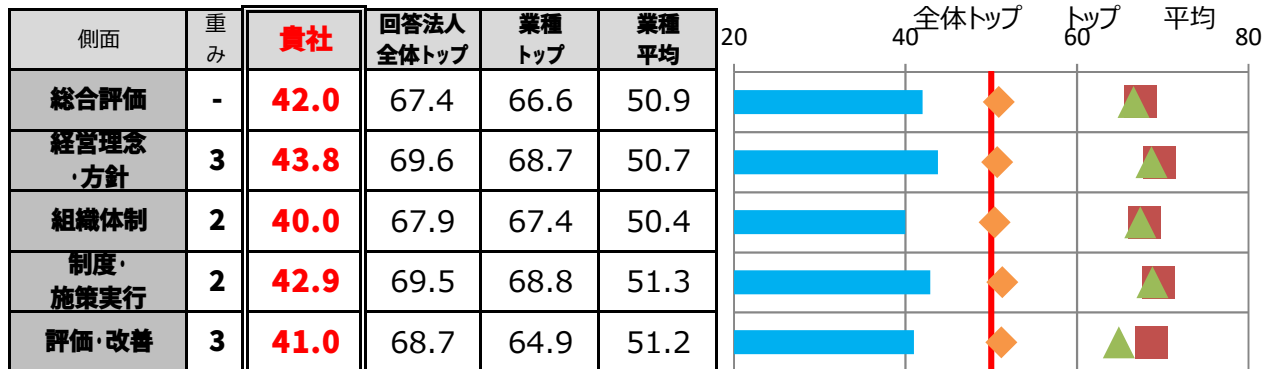
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2501~2550位 / 3169 社中

■総合評価: 42.0 ↓2.5 (前回偏差値 44.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



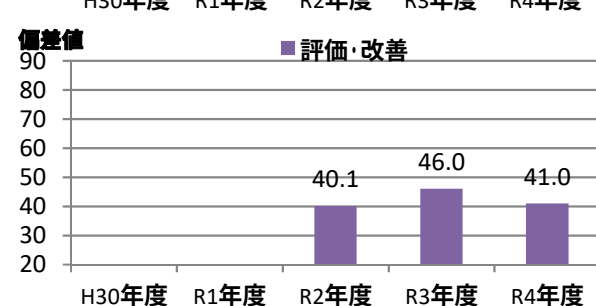
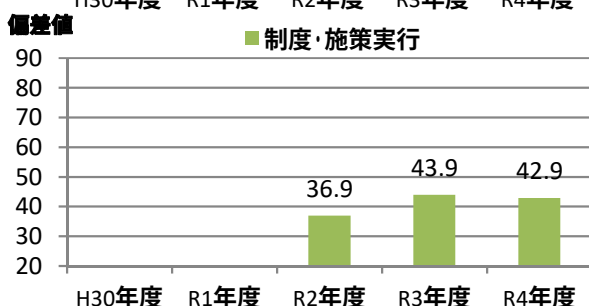
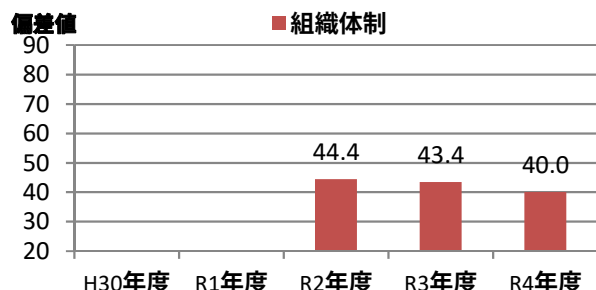
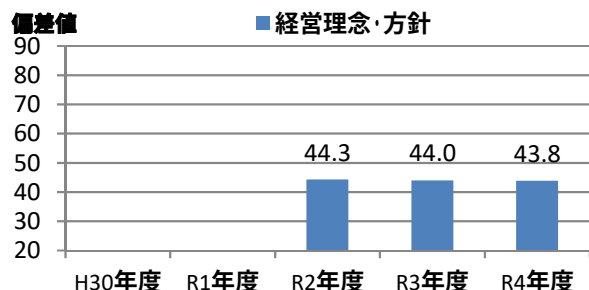
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

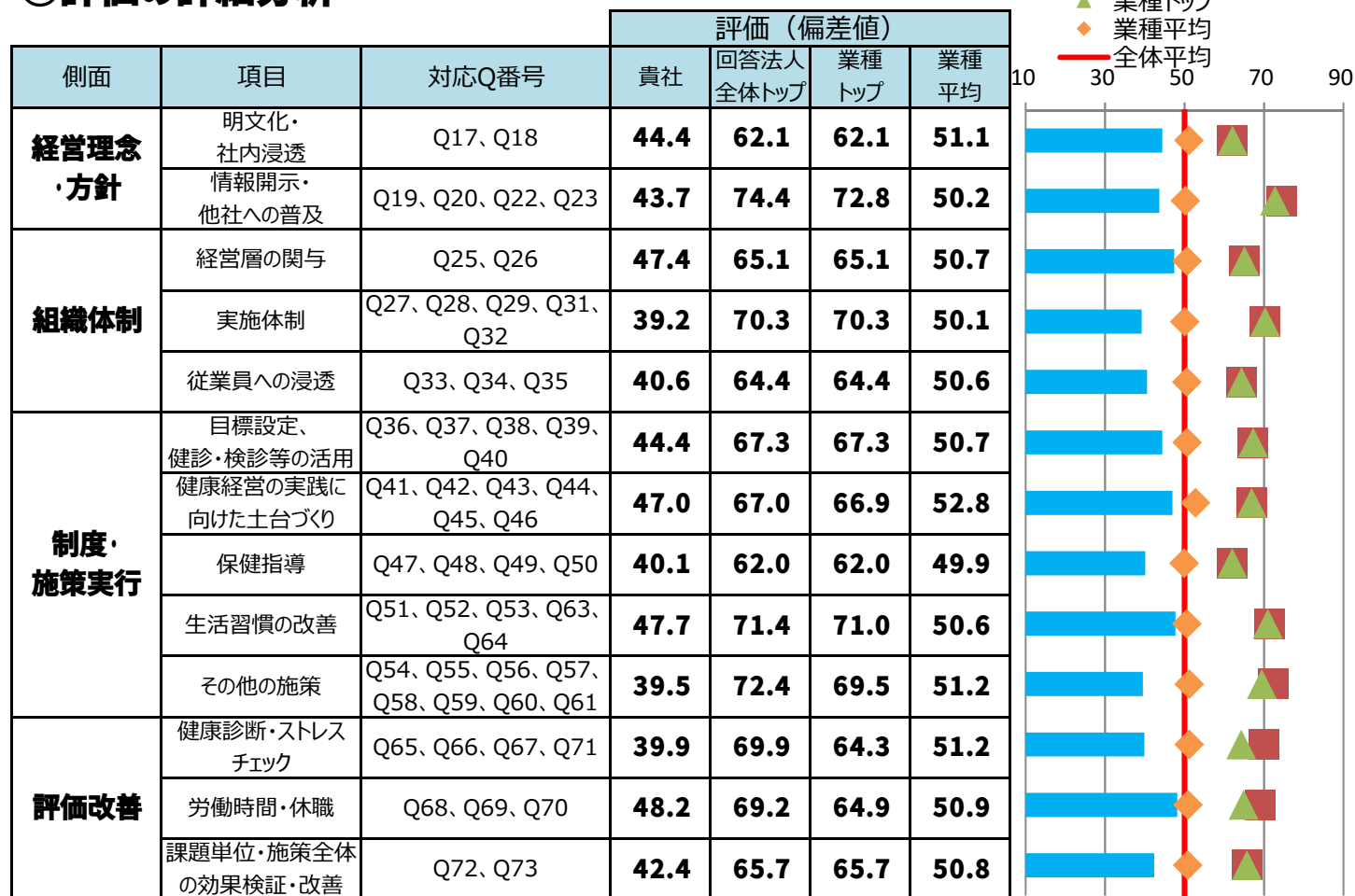
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2001~2050位 | 2101~2150位 | 2501~2550位 |
| 総合評価      | -      | -     | 41.6(-)    | 44.5(↑2.9) | 42.0(↓2.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>従業員の健康状態が悪化すると休職や離職が増え、企業の生産性が低下することが経営上の課題である。</p>                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>労働環境が整理・改善されることで、人材を採用しやすくなり、入社後の定着率も向上し、従業員の能力を最大限に発揮するなどの効果が期待できる。また、休職者ゼロ、離職率5%未満を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                    |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p>                                                                                              |
| URL    | <p><a href="https://www.techno-net.co.jp/syokubazukuri/kenkokeiei/">https://www.techno-net.co.jp/syokubazukuri/kenkokeiei/</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 12.7 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 86.7 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 従業員同士の関係作り構築の為、社内報委員会を発足。毎度テーマ等を話し社内報を作成し従業員の近況を共有 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 管理栄養士のレシピ紹介や食生活に対する取り組みなどを個人で設定・管理できる健康アプリを全従業員に提供 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎日15時に社内全員でラジオ体操を実施 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 43.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 37.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 57.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 36.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.6    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 38.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                     |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                   |
|               | 課題内容   | メンタル不調での休職が多く、復職しても再発するリスクも高いため、個々に応じた職場環境の改善や対応が必要である                                                              |
|               | 施策実施結果 | 月に1度、産業医との面談を実施することで再発の兆候を早期発見する。また勤務時間を短時間勤務に変更し、ワークライフバランスの改善を図った。                                                |
|               | 効果検証結果 | 月に数回のヒアリングを実施し、作業環境も改善され、業務でのストレスは軽減されているとのこと。                                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                |
|               | 課題内容   | インフルエンザ予防接種に対する意識が低いため、感染の際に重症化し、生産性が低下する可能性がある。                                                                    |
|               | 施策実施結果 | インフルエンザ予防接種の重要性を社員に周知し、助成金を支給することでインフルエンザ予防接種率の向上を図る。                                                               |
|               | 効果検証結果 | 今年度はインフルエンザ予防接種に対し、健康保険組合から被扶養者に対しても補助があったため接種者は数名ではあるが増加した。また、新型コロナウイルスの予防対策もあり、全員がマスク着用していたため、インフルエンザの感染者はゼロとなった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 富士アイティ株式会社

英文名: Fuji IT Co.,Ltd.

■加入保険者: 富士電機健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

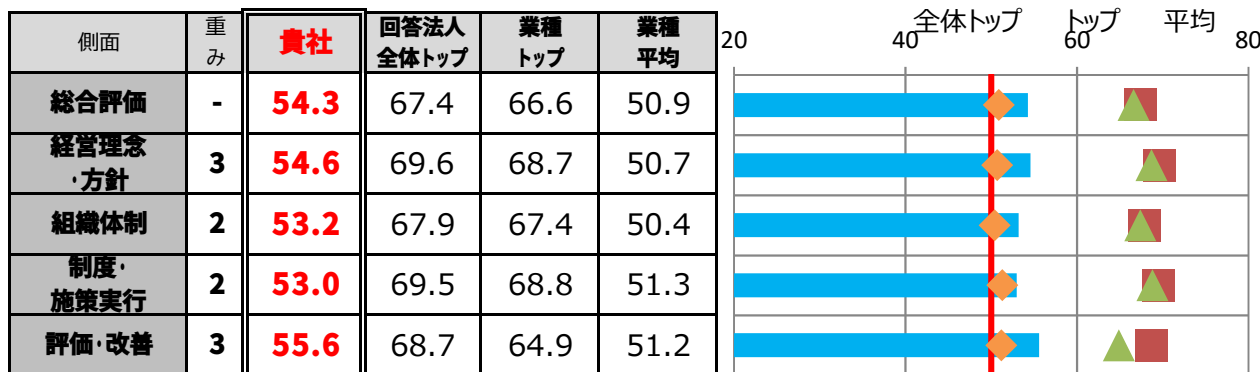
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1151~1200位 / 3169 社中

■総合評価: 54.3 ↓0.6 (前回偏差値 54.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



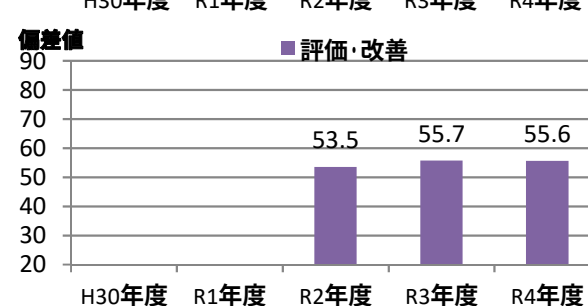
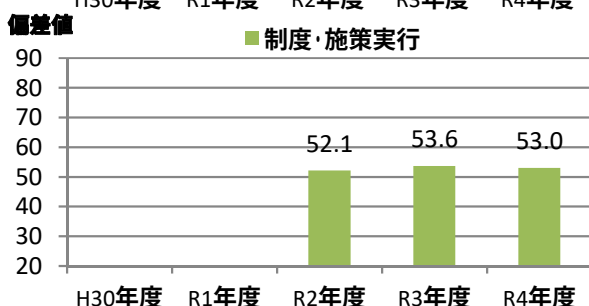
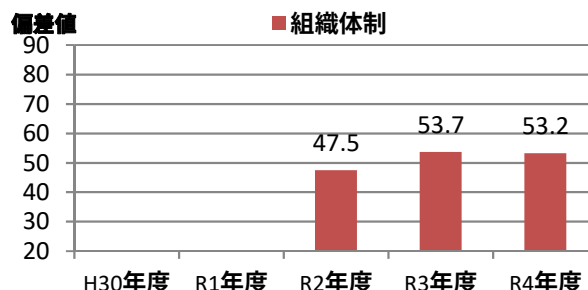
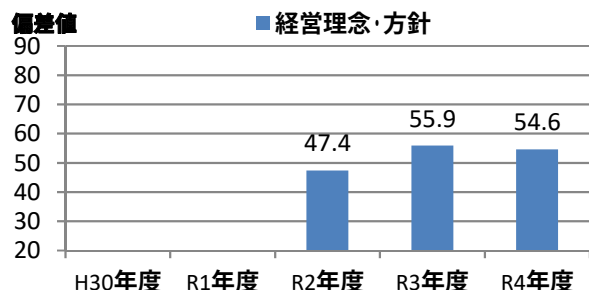
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

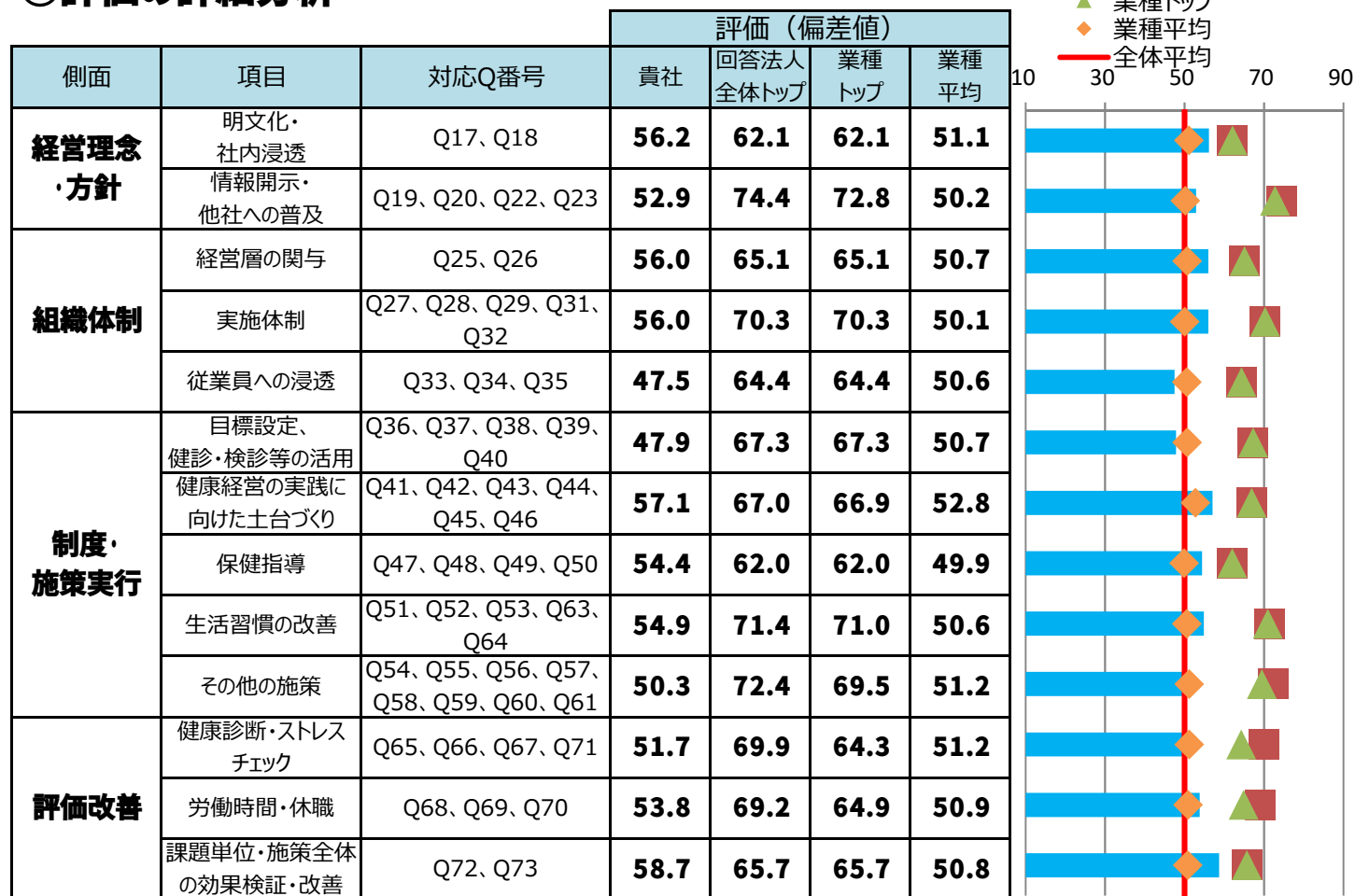
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1351~1400位 | 951~1000位  | 1151~1200位 |
| 総合評価      | -      | -     | 50.2(-)    | 54.9(↑4.7) | 54.3(↓0.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                              |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>ソフトウェア開発という労働集約型の職種特性上、事業を拡大していくためには相応の労働力獲得が不可欠である。高齢者雇用の拡大、新卒採用の増員、生産性向上のための投資といった施策を行っているが、生活習慣病や精神疾患による体調不良で欠勤による長期の職場離脱や、離職が発生している。ノウハウや技術を保有する社員のパフォーマンスの最大化が課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員が長く働きたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、疾病による欠勤日数低減と、離職者数の低減を目指す。</p> <p>疾病による欠勤日数比率（稼働日に占める欠勤日数の比率）：2025年 対2020年度 △0.3%（2020年度欠勤日比率0.6%）</p> <p>自己都合退職者数：3か年平均 4.3%⇒2025年度までに2.0%未満</p>                       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                          |
| URL    | <a href="https://www.fujielectric.co.jp/fit/about/health.html">https://www.fujielectric.co.jp/fit/about/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 感謝を伝え合う制度を導入し、感謝してもらった人、感謝した人両方にインセンティブの付与を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 58.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出し弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員食堂、仕出し弁当で通常食の他に健康に配慮した食事メニューを提供している。                          |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 28.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                               |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康目標アンケートを半期に1度実施。運動習慣目標を立て達成した人にインセンティブ付与を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 84.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 1.0 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 50.8    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 49.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                    |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | プロジェクトにトラブルが発生すると、後追いで残業時間が急増する悪循環が継続し、労働時間管理に不備があった<br>2017年度（一般社員）：平均残業時間29.8時間、80時間超過者延べ106名、2～6か月平均80時間超118名                                                   |
|               | 施策実施結果 | 2021年度平均残業時間：27.4時間、80時間超過者：延べ1名、2～6か月平均80時間超過者：0名。80時間超過は顧客要求事項・納期を遵守するために経営トップ含めて状況共有した上で、実行した。                                                                  |
|               | 効果検証結果 | 労働時間の計画を前月末までに実施。管理者（課長）と負荷状況・労働時間の計画と実績の乖離が生じた際に日々対策する、週次では各事業責任者とも労働時間状況を共有し対策実行することで本部内で労働時間のコントロールが図れるようになった。結果として時間外労働が減少し、職場内での負荷分散が図られるようになった。              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | 中小規模のシステム開発件数が多く単独あるいは少人数チームで開発の全工程を担う事業特性がある。周囲に相談しにくい側面がありメンタル疾患で休業を要する社員が発生し増加傾向であった。またメンタル疾患を事由とする離職者も発生。                                                      |
|               | 施策実施結果 | 生産性向上及びメンタル対策として日々自身の抱えるタスクの共有・社員相互で助け合う風土を醸成する施策を2018年から実施。メンタル休業者が減少傾向にある。                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 2018年度新規休業者（1か月以上の休業を要する）：2名<br>2019年度新規休業者（1か月以上の休業を要する）：6名<br>2020年度新規休業者（1か月以上の休業を要する）：3名<br>2021年度新規休業者（1か月以上の休業を要する）：5名<br>2022年度9月末までの新規休業者（1か月以上の休業を要する）：4名 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社システムズナカシマ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

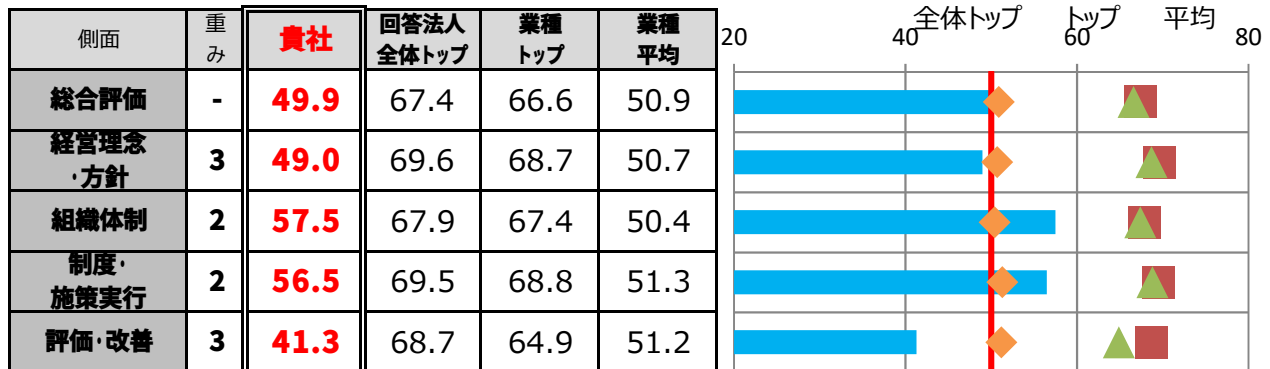
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1651～1700位 / 3169 社中

■総合評価： 49.9 ↓1.9 (前回偏差値 51.8 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



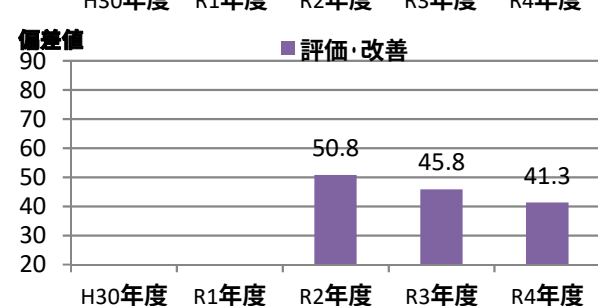
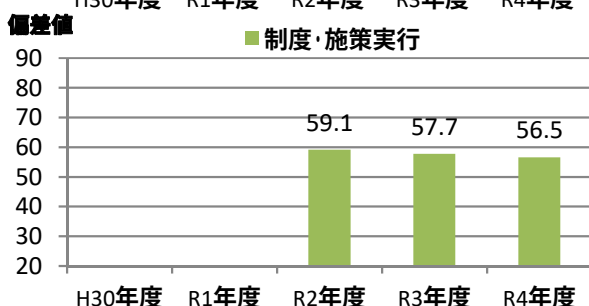
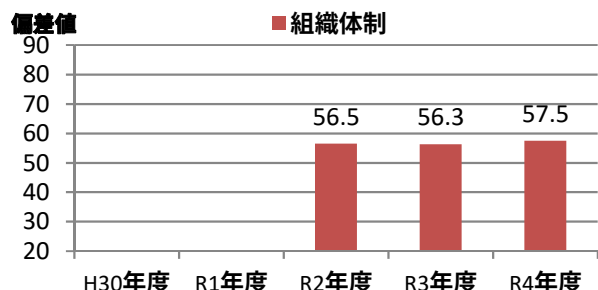
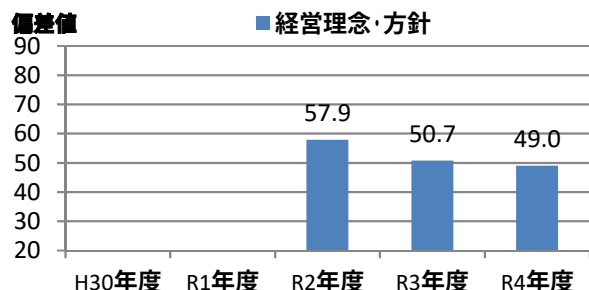
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

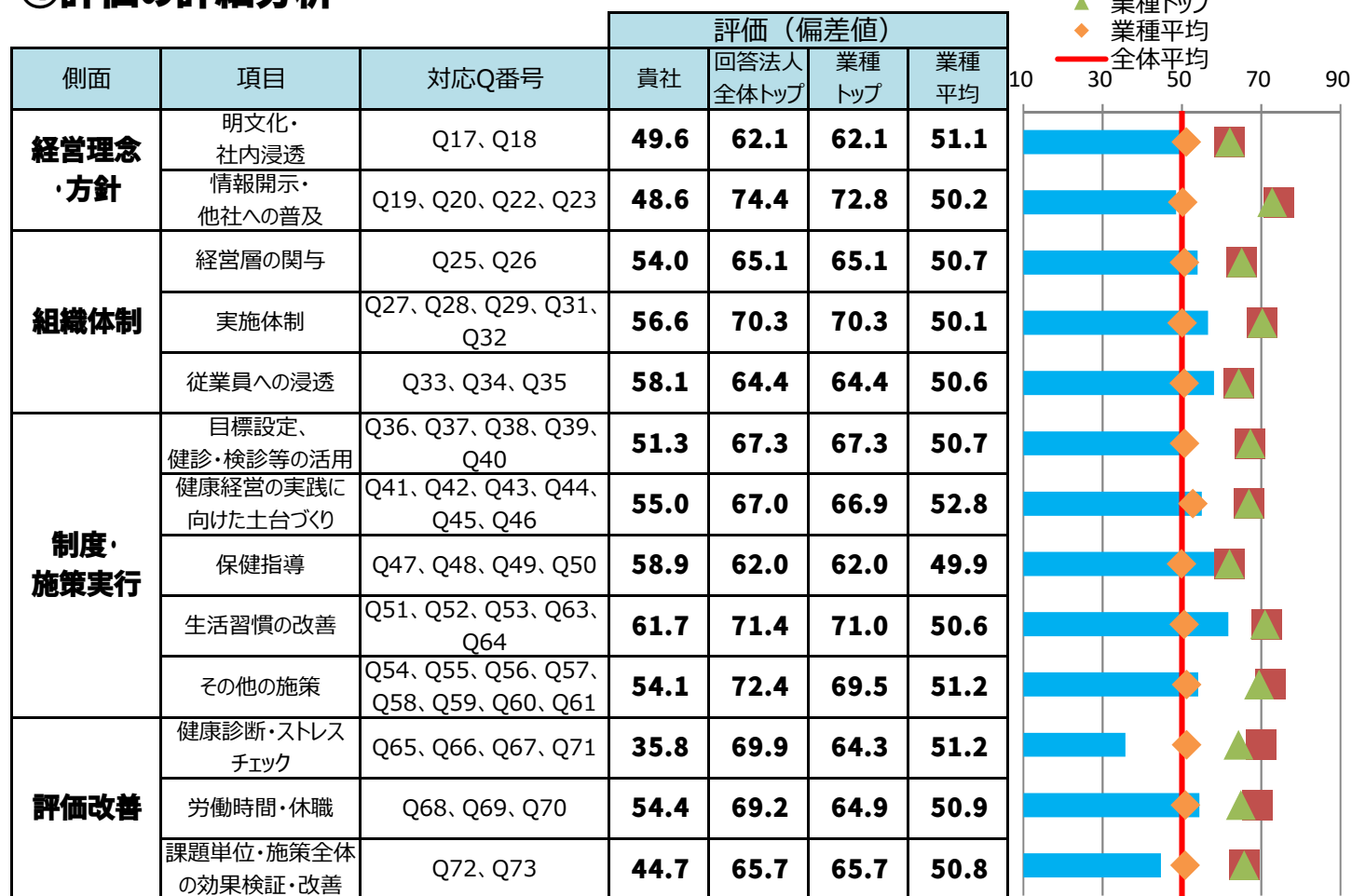
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度    | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|----------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 801～850位 | 1351～1400位 | 1651～1700位 |
| 総合評価      | -      | -     | 55.7(-)  | 51.8(↓3.9) | 49.9(↓1.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社    | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                 |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>拠点や職種間でのコミュニケーションの機会が少ないという現状がある。特にここ数年はコロナウイルスの影響もあり、拠点間での業務や社内イベントが大幅に減った。たま、若手社員のメンタル面でのフォロー体制の確立も大きな課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康経営の取り組みの中で、業務＋αのコミュニケーションが生まれ、組織の活性化につながることを期待している。Withコロナ時代に合わせた社内イベントの企画と、その参加率80%以上の維持、新入社員のメンタル不調による休業・退職率0%を目指す。         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                              |
| URL    | <a href="https://www.systems.nakashima.co.jp/contents/kenkou_keiei.html">https://www.systems.nakashima.co.jp/contents/kenkou_keiei.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>12</b> | 回 | <b>4</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |              |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>10.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |                                          |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |              |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 社員食堂では、健康に配慮したメニューが提供されている                                     |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>90.0</b>                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置       |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 毎朝ラジオ体操を実施。年に数回、スポーツ大会を開催 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>90.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>50.0</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |             | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 44.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 38.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 61.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 40.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 58.9    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                    |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                   |
|               | 課題内容       | ここ数年、メンタルヘルス不調による退職者や休職者が出てきており、貴重な人材を損失している。従業員のストレス関連疾患についての知識習得やメンタルヘルスについての意識向上が必要である。                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | 年に1度外部講師を呼び、全拠点を対象にメンタルヘルスについて階層別にセミナーを実施している。また、社内にハラスメント/メンタルヘルス相談窓口を設置し、状況把握に努めている。                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | セミナー後に行ったアンケートでは、職場環境とストレスの関係性についての理解の深まりやメンタルヘルスについての意識の向上が見られた。<br>社内相談窓口には数件の相談があり、早期に対応することができ組織体制の見直しなどによって、休職や離職を防止することができた。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                               |
|               | 課題内容       | 毎年冬にはインフルエンザによる欠勤者が増える。社内での集団感染による欠勤者の増加により業務に支障が出る恐れがあるため、社内での感染予防対策が重要である。またコロナウイルス感染症対策を講じる必要がある。                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 会社へ出張予防接種バスにきてもらい、費用一部会社負担のもと全従業員を対象に終業時間内にインフルエンザの予防接種を実施。またコロナワクチンの職域接種を実施。アルコールやパーテーションの設置など。                                   |
|               | 効果検証<br>結果 | 社員の中でインフルエンザの感染者が出ることはなかった。<br>また、コロナについても社内でクラスターが発生することはなかった。                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社エクス

英文名: E X c o r p o r a t i o n

■加入保険者: 関西文紙情報産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

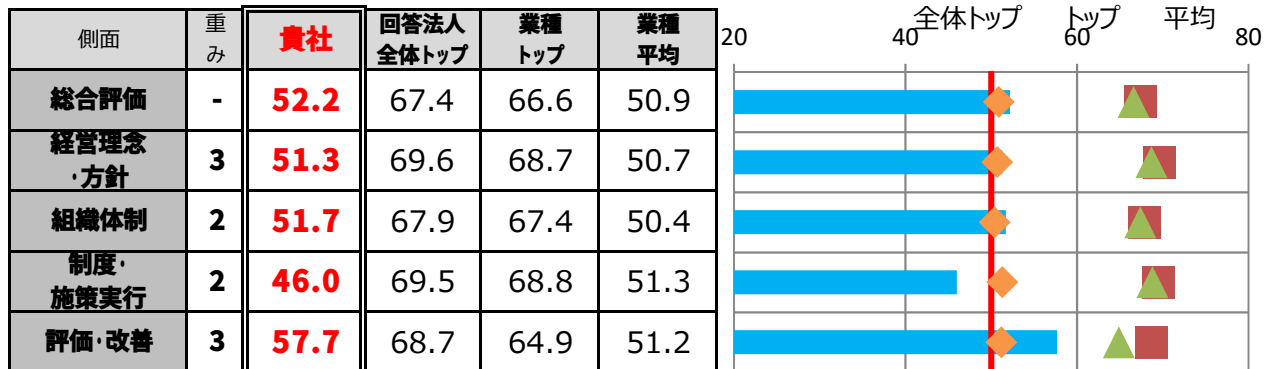
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1401~1450位 / 3169 社中

■総合評価: 52.2 ↑4.4 (前回偏差値 47.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



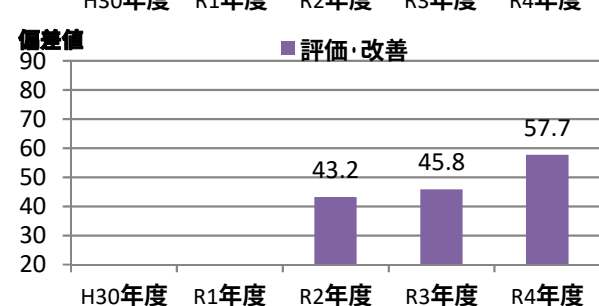
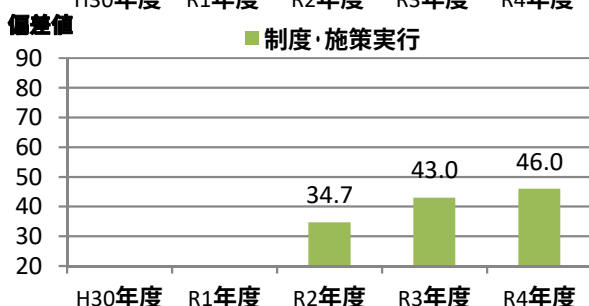
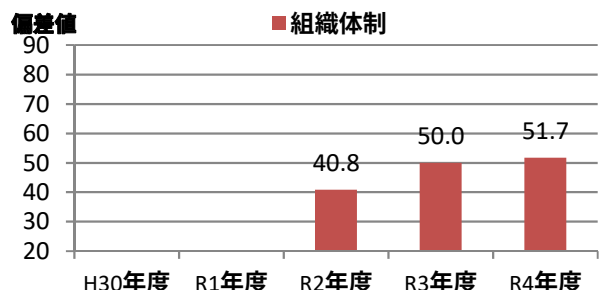
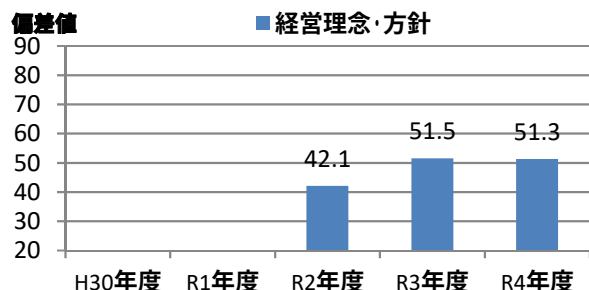
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

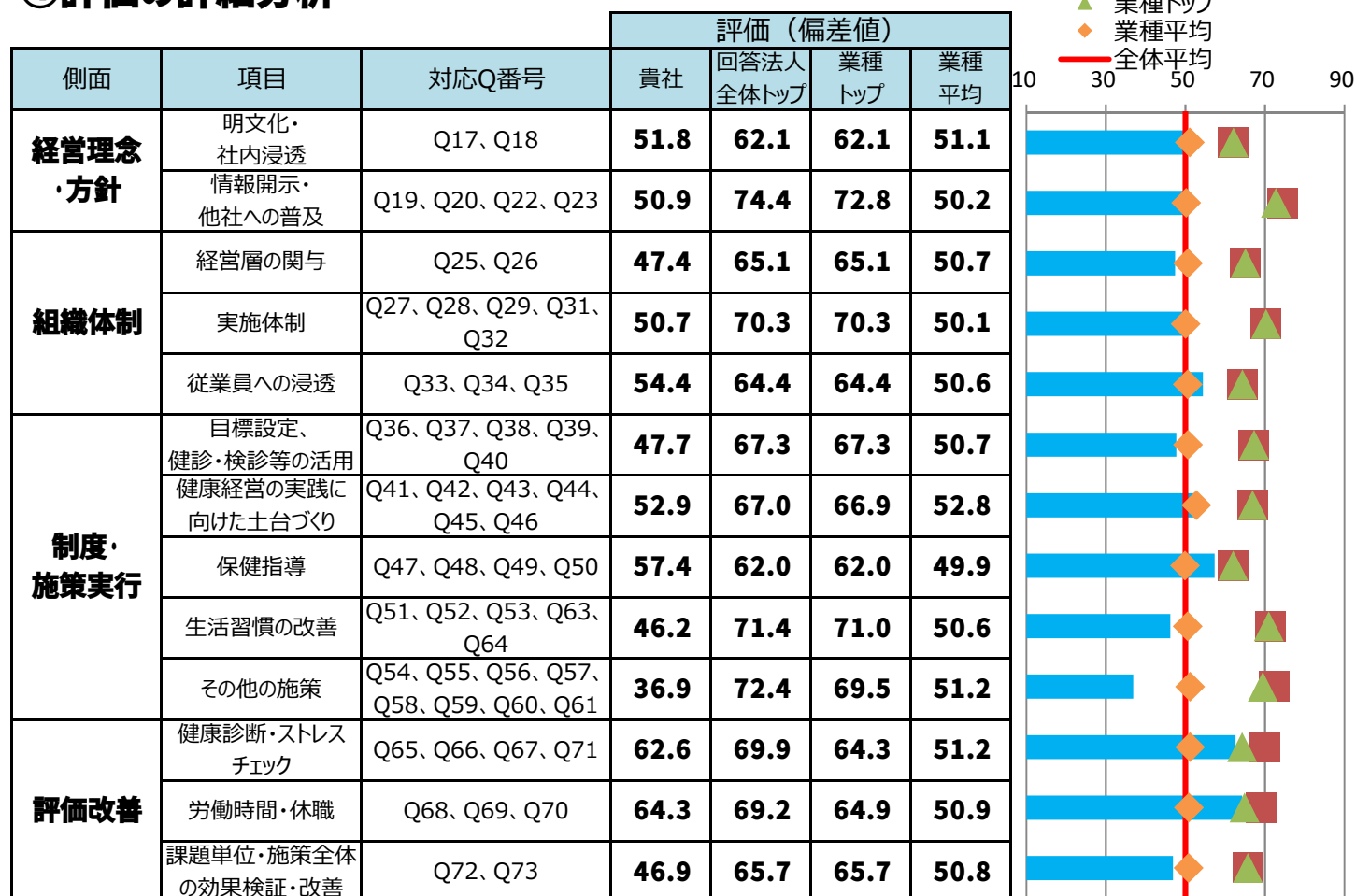
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2051~2100位 | 1801~1850位 | 1401~1450位 |
| 総合評価      | -      | -     | 40.7(-)    | 47.8(↑7.1) | 52.2(↑4.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                       |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>健康課題が引き起こすパフォーマンスの低下が課題である。社内にて外部機関の健康に関するサーベイを採用し実施した結果、「睡眠の質」「メンタルヘルス」「運動不足」「慢性的な首肩の不調」が上位の課題として挙がっており、リモートワークの環境下において会社として生産性をいかにあげるかが課題となっている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>昨年の取り組みに加え、本年は働き方改革の取り組みに関して全社的に意見出しを行い施策検討を行っている。それらをふまえて従業員が心身ともに健康でその能力を十分に発揮することができるような施策に取り組むことにより、健康増進を支援し、個々のパフォーマンスを向上させ、企業全体の生産性向上（生産性損失額軽減）を図ることを効果とする。</p>              |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.xeex.co.jp/company/healthandproductivity">https://www.xeex.co.jp/company/healthandproductivity</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 19.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 個人・グループで活用できるチャットアプリを契約し、社員間でコミュニケーションが気軽に取れる環境を整備 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 栄養に配慮した総菜を会社が契約して用意し、社員が安価で購入できる体制を整備。                         |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 67.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | オフィス内のモニターにてストレッチ動画を流してストレッチを実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 17.0                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 52.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 59.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 58.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 35.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                           |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                      |
|               | 課題内容       | 従業員の新型コロナウイルス等感染症罹患による欠勤や事業場の閉鎖等による業務の停滞を極力防止する。世界的には感染者が増加しており、日本国内においても継続して予防の徹底に努める必要がある。                                                              |
|               | 施策実施<br>結果 | 接触機会を減少すべく在宅勤務制度の制定と奨励、<br>その他ワクチン接種時の勤務時間みなし、抗原検査キット配布等を実施。<br>各部屋への空気清浄機の設置やパーティション設置など日々の業務内での感染予防も徹底                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 | 施策実施の効果有り。<br>接触機会を減少させることにより、罹患者の発生による事業場の閉鎖等、業務の停滞を発生させることなく業務遂行が出来ている。ハードウェア（1人につき1台PCとスマートフォンを支給）やセキュリティ面の整備も行い、在宅勤務に付随して発生が予想される業務面の支障も抑えることができています。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                          |
|               | 課題内容       | 課題：メンタルヘルス不調者のスムーズな職場復帰。<br>社内にて育成した人材の長期的な活躍を目指し、本課題の解決を継続して取り組んでおります。                                                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | ・社内リワーク推進<br>・メンタルヘルス不調者に対して、ケア担当者より個別にメンタル状態の確認とフォローを実施。（定期的にチャット・WEB会議ツールに加えて本人の連絡の取りやすい手段を取るよう配慮）                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | 施策実施の効果有り。<br>定性的効果：復帰後も定期的にメンタル面の状況把握を目的とした面談を実施し、就業状況・意欲について良い状態を保つことができています。<br>定量的効果：不調者の1名は復帰、もう1名は定期的なフォローにより段階的な復帰も行っている。                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社テレビ大分

英文名：

■加入保険者：民間放送健康保険組合

非上場

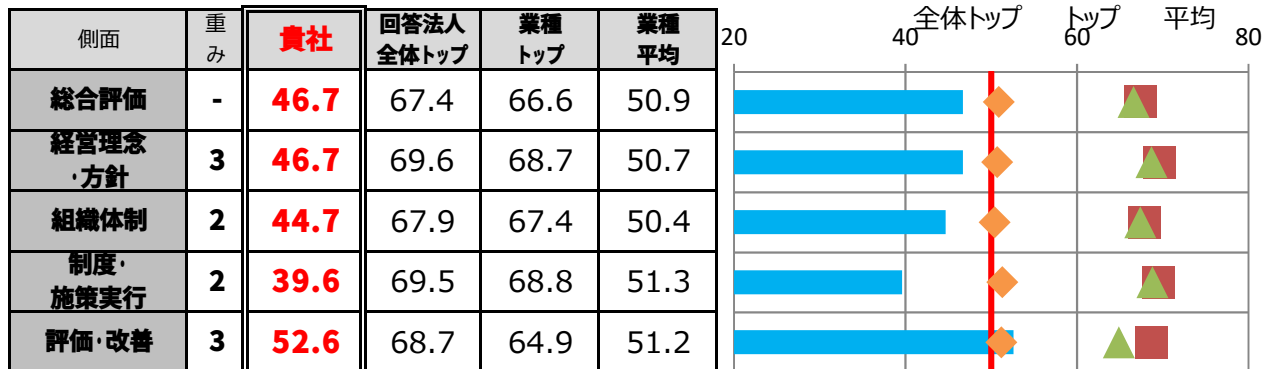
■所属業種：情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **2051～2100位** / **3169 社中**■総合評価： **46.7** ↓3.4 (前回偏差値 50.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



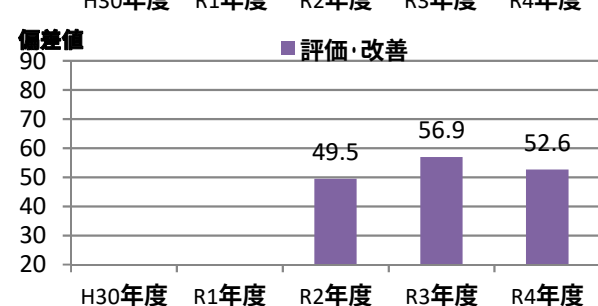
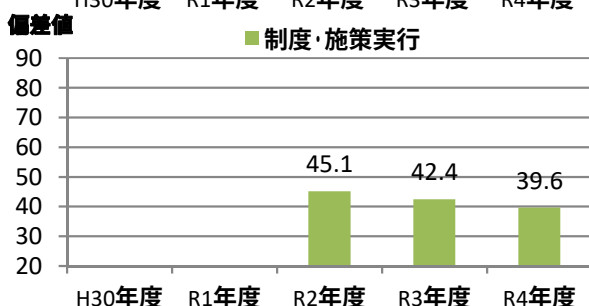
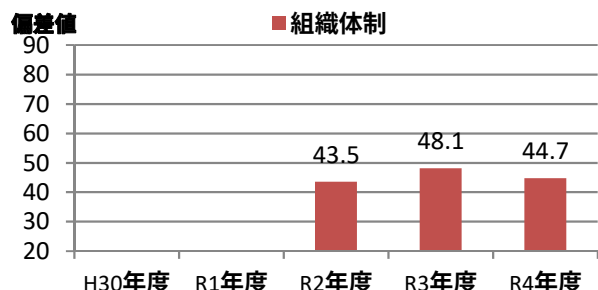
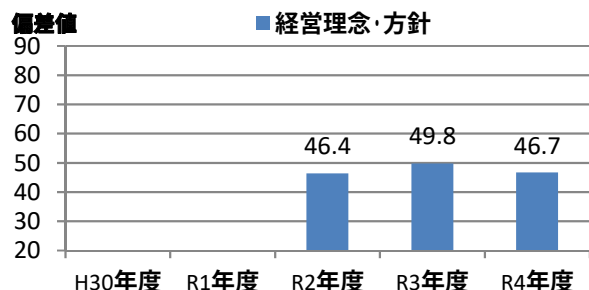
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

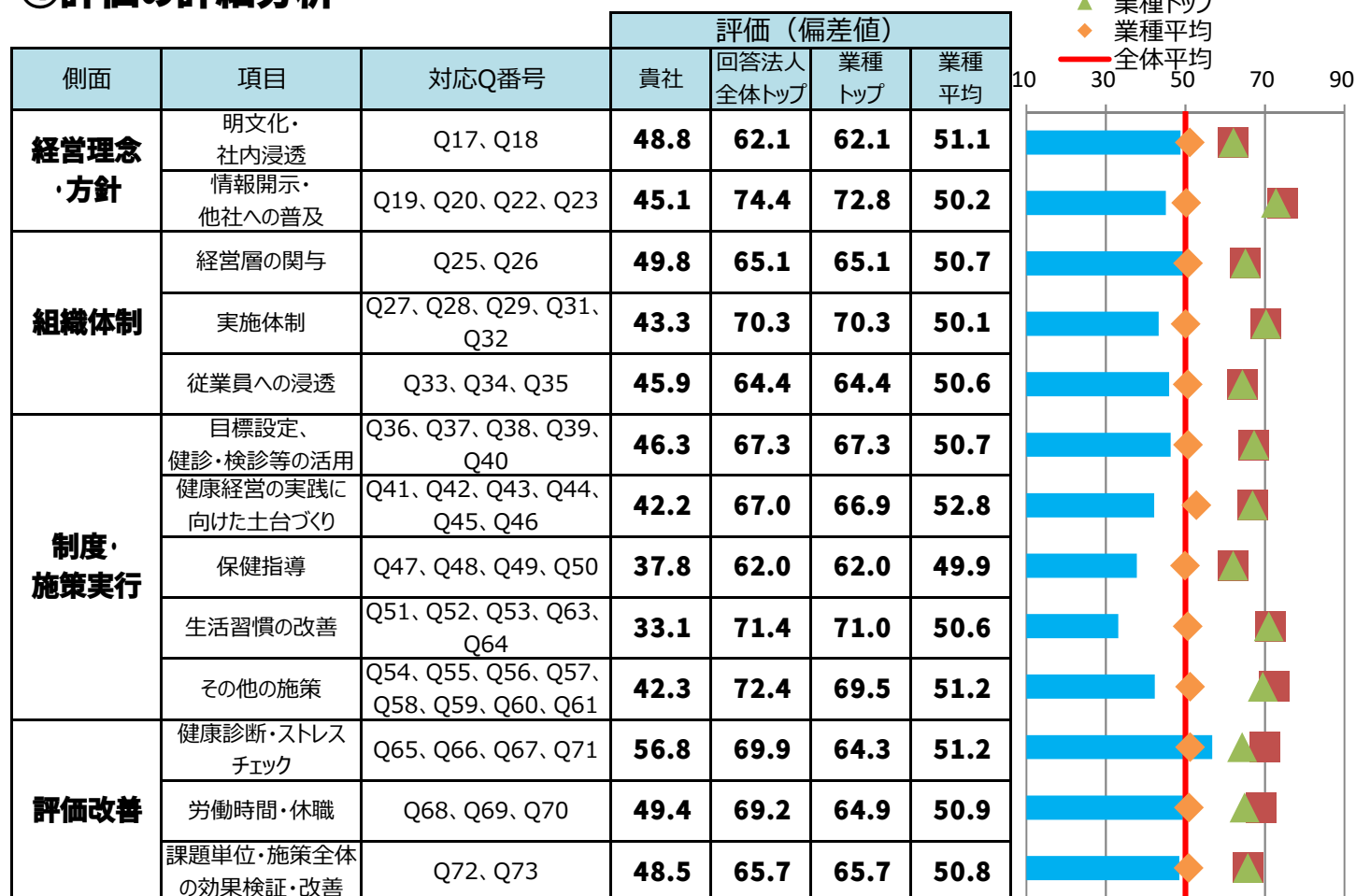
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1651～1700位 | 1551～1600位 | 2051～2100位 |
| 総合評価      | -      | -     | 46.5(-)    | 50.1(↑3.6) | 46.7(↓3.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>人材育成を具体化し実行することや組織の活性化を中期経営計画に掲げている。そのためには、すべての従業員が高いパフォーマンスで業務に従事できることが重要であり、健やかな生活を送るための基盤を作ることが課題である。</p>                                                                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員全員が心身ともに健康的な生活の中で業務に従事できることを期待している。働き方改革や業務環境の改善を実施し、パフォーマンスの向上を図る。具体的には①ワークエンゲイジメント指標として熱意、活力の2指標（満点：4.0）において、スコア3.0点以上（2021年度2.6）の実現。②プレゼンティーズムによる生産性低下率を20%以下（2021年度24%）の実現を目指し、「働きたい会社No.1」を目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                               |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.tostv.jp/office/health.html">https://www.tostv.jp/office/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 5      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 6                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内同好会を新たに2つ増やし、互助会から補助金を支給した。他局とのサッカー対抗戦を実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.3                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 37.6 | % |

■ 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                          |   |                             |     |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 希望者を募って、県が主催する運動奨励活動（アプリによる歩数を競う大会）に参加した |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 6.8 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 42.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 39.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                           |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | コロナ対策で飲食を伴う会合の禁止や、社内分散の実施により、人事アンケートなどでコミュニケーション不足が課題として挙げられた。別のアンケートでも「情報の共有ができていない」と答えた割合が32%となった。                                                                      |
|               | 施策実施結果 | 2年ぶりに納会を実施。また、若手を含めた従業員のコミュニケーションを深める目的で「コミュニケーション対策費」を新たに設定。会社として予算を捻出し、会食から褒賞まで幅広く対象とした。                                                                                |
|               | 効果検証結果 | 納会は98人が参加し、概ね好評。コロナ禍で実現できなかった部署を超えたコミュニケーションが久しぶりに実現した。「コミュニケーション対策費」は現在までに約14万円を使用した。褒章に利用することが大半で、コミュニケーションの促進の意味合いはまだ少ない。2022年度も引き続き実施している。                            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 2021年度はメンタル不調で欠勤となった社員が2名（うち1名退職）、休職に至った社員が1名いた。ストレスチェックでも高ストレス者が18名（15.7%）となり、年々増加傾向にある。より一層細やかな対応が求められる。                                                                |
|               | 施策実施結果 | 担当者による個別面談、担当部署の聞き取りを行い、産業医面談も実施。復帰者には、所属部長と状況を適宜確認しながら、就業時間の短縮、業務内容の軽減を実施し、段階を踏んだ働き方の提示を行っている。                                                                           |
|               | 効果検証結果 | 欠勤、休職となった社員のうち、2名が復帰。1名は当初は午後からの勤務を数週間続けた後、フルタイム勤務に復帰。本人に聞き取りを行いながら負荷を徐々に増やし、現在は欠勤前と同様の業務レベルまで改善している。もう1名は体調を見ながら2時間の勤務から始め、1時間ずつ業務時間を延ばしており、現在は他の従業員の1時間短い勤務時間にまで回復している。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | —     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 福島コンピューターシステム株式会社

英文名: Fukushima Computer System CO.,LTD.

■加入保険者: 全国健康保険協会福島支部

非上場

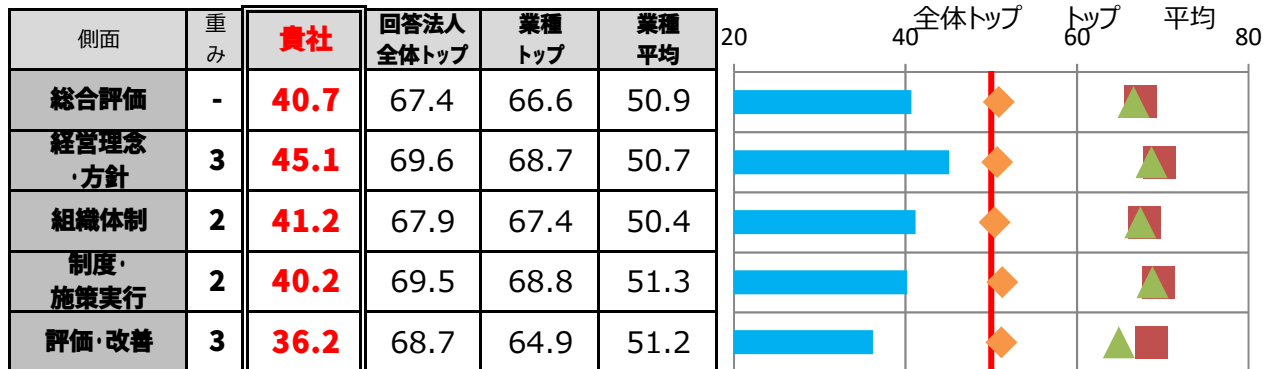
■所属業種: 情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位: **2651~2700位** / **3169 社中**■総合評価: **40.7** ↓2.9 (前回偏差値 43.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



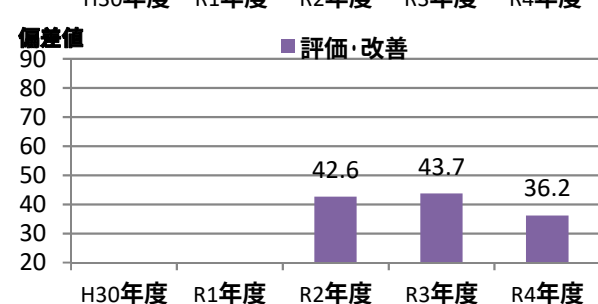
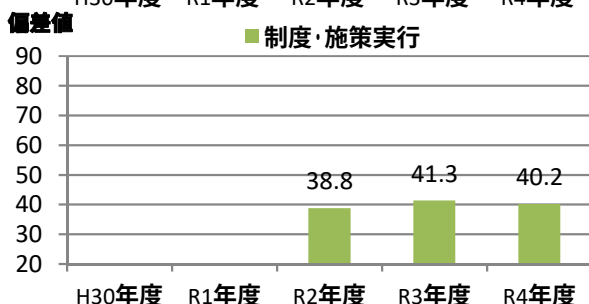
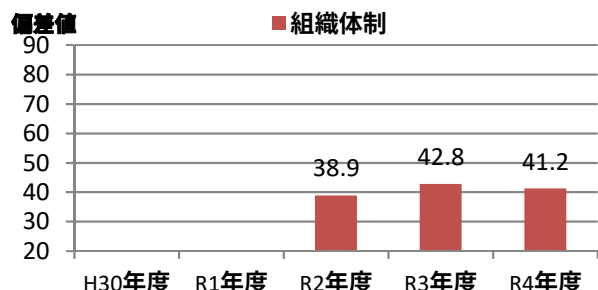
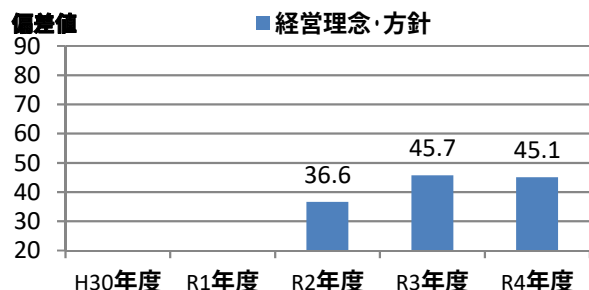
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

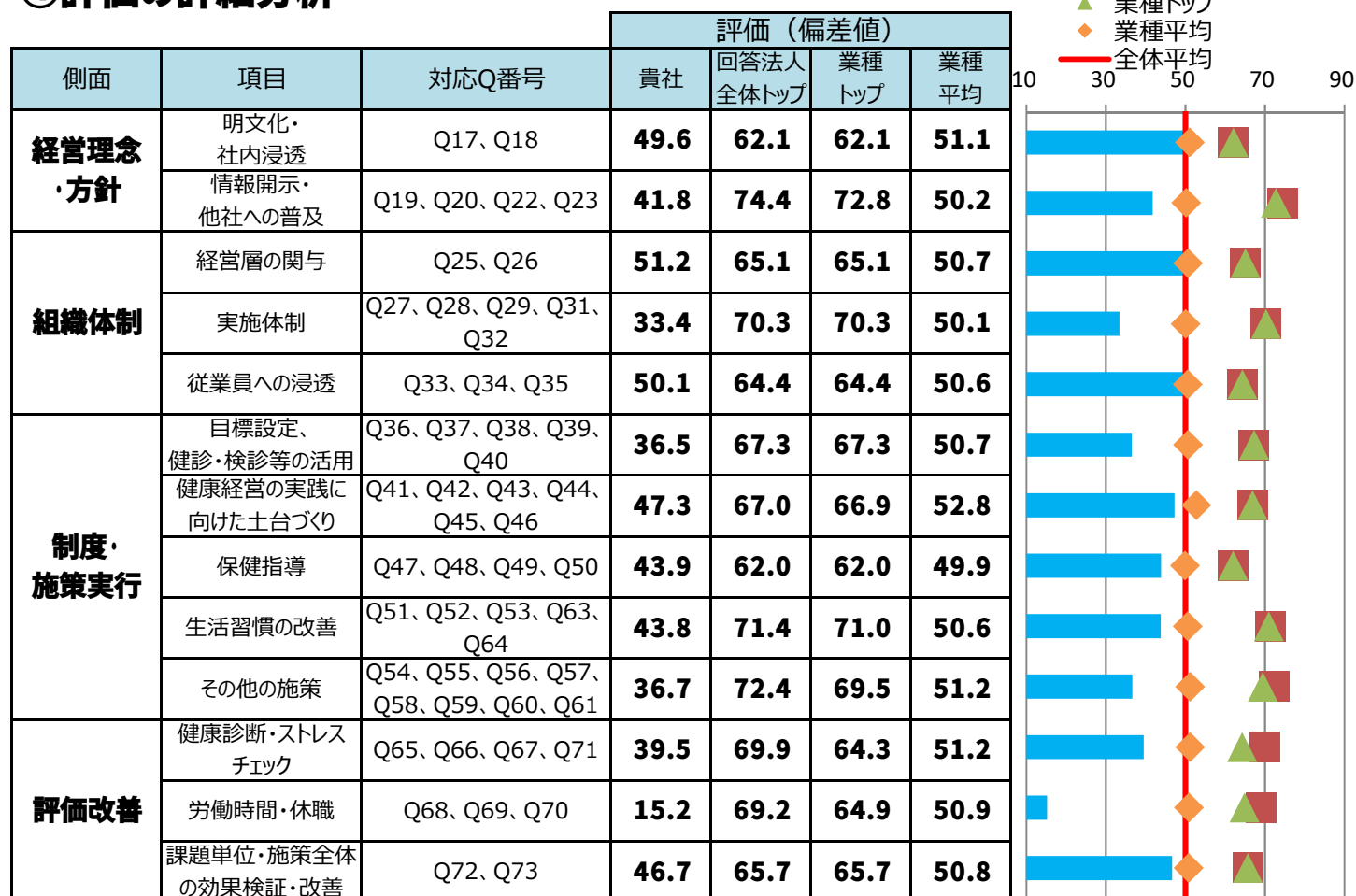
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2101~2150位 | 2201~2250位 | 2651~2700位 |
| 総合評価      | -      | -     | 39.3(-)    | 43.6(↑4.3) | 40.7(↓2.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                     |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>在宅勤務を推進していく中で、従業員のコミュニケーション、運動不足によるパフォーマンスの低下が懸念されている。                                                                                             |
| 健康経営の実施により期待する効果 | ウェアラブル端末を全社員に支給し、FCSウォーク（1日平均7,000歩）を実施することで、各自が運動するきっかけになることを期待している。具体的指標としてFCSウォークにチャレンジする人数が100名になることを目指したい。プロジェクトや部毎のミーティングを密に行うことでオンラインでも社員の状況を把握できるようにしていきたい。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                 |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.fcs.co.jp/company/health_management/">https://www.fcs.co.jp/company/health_management/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 3      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                            |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 月1回程度、テーマを決めてオンラインザツダン会を開催 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | ウォーターサーバーの設置や健康に配慮した商品【青汁粉末等】を休憩室に設置しています。                     |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康管理アプリの利用促進【歩数計表示含む】や外部の健康動画視聴サービスと契約して運動促進ツールの提供 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 35.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 35.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 44.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 30.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 32.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 47.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 34.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 53.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                     |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                         |
|               | 課題内容   | 2020年度の長時間労働の45時間/月を越えた従業員人数が94人・80時間・月を超えた従業員人数が25人の結果であった。発生後の対処だけではなく、ひと月の経過段階での抑制していく仕組みが必要である。 |
|               | 施策実施結果 | 勤怠システムに一定基準を設け、基準を超えるとアラートを発生させる仕組みを導入。これにより、今期は80時間・月を超えた従業員人数が、昨年度より32%（昨年25人→今期8人）減少の効果が出ている。    |
|               | 効果検証結果 | 現在はまだ効果検証中であるが、現時点では32%の減少効果が出ている為、有効な施策だと考えていえる。                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                   |
|               | 課題内容   | 在宅勤務が進むにつれ、従業員同士のコミュニケーションの機会が減っており、対策を講じる必要がある。                                                    |
|               | 施策実施結果 | プロジェクト毎に朝会を行ったり、全社でサツダン会を行ったり、オンラインでコミュニケーションが取れる機会を作ったところ、直近の在宅勤務アンケートでコミュニケーション不足と感じる人が少なくなった。    |
|               | 効果検証結果 | 効果が上がっているなので、今後も継続して続けていきたい                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エヌ・ティ・ティ・データCCS

英文名：NTT DATA CCS CORPORATION

■加入保険者：ENEOSグループ健康保険組合

非上場

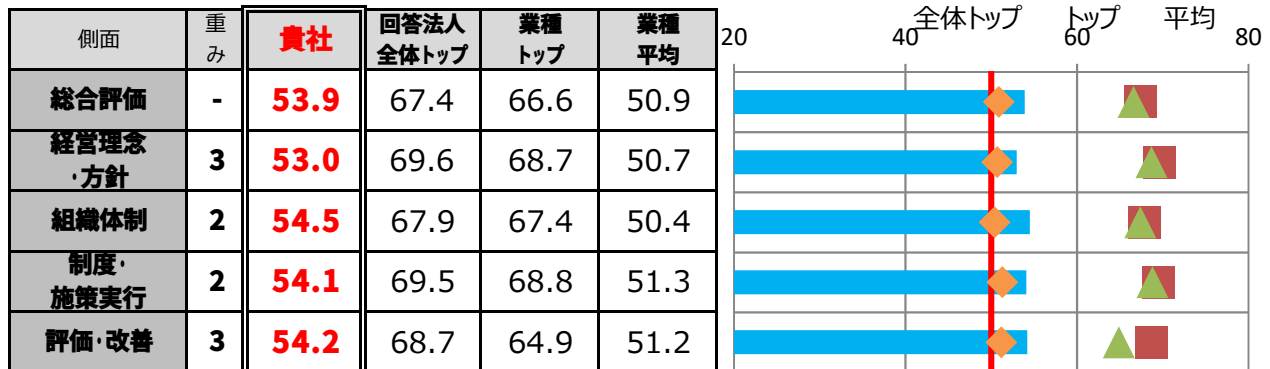
■所属業種：情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151～1200位** / **3169 社中**■総合評価： **53.9** ↑4.5 (前回偏差値 49.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



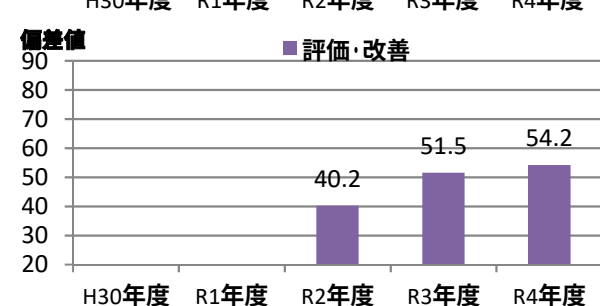
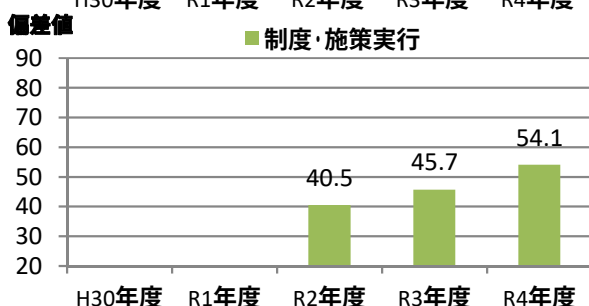
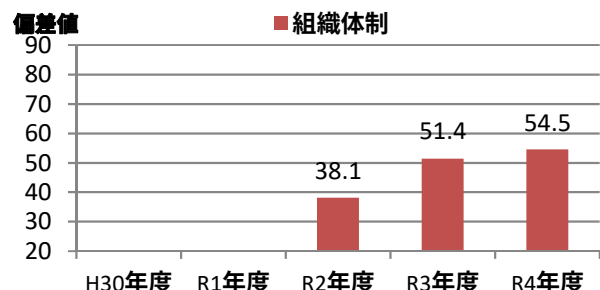
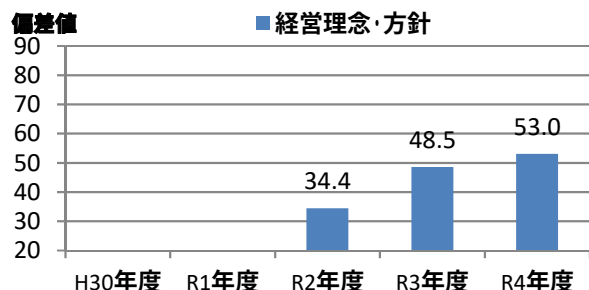
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

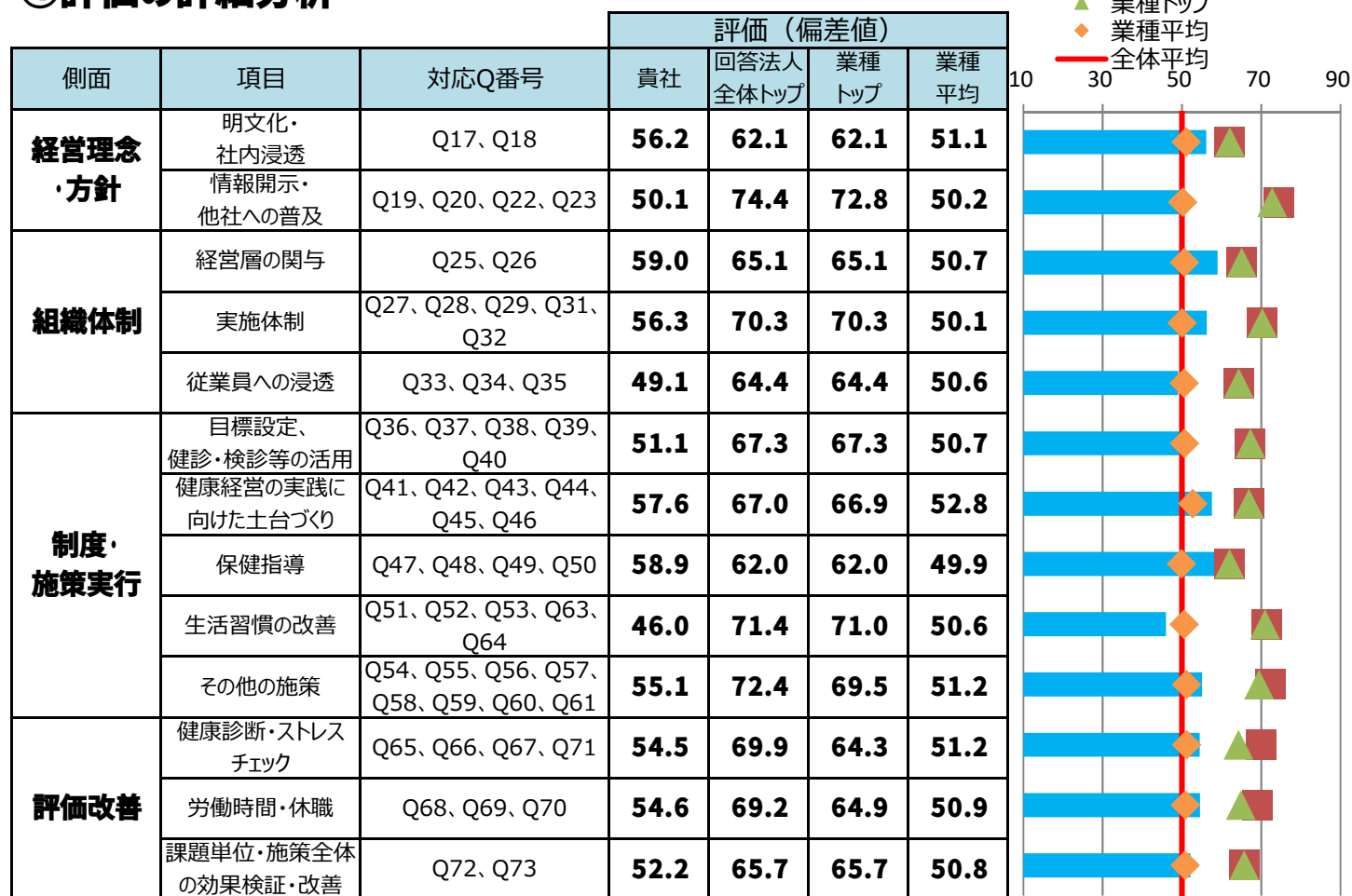
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度       | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|-------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2151～2200位 | 1651～1700位  | 1151～1200位 |
| 総合評価      | -      | -     | 38.1(-)    | 49.4(↑11.3) | 53.9(↑4.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社       | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>人的資源が限られてくる中、社員のエンゲージメントを高め、パフォーマンスをアップさせ、生産性を向上させることが不可欠。社員一人ひとりの働きがいや、モチベーションを高め、生産性を向上させる。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、ワークライフバランスの推進や、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待。</p>                                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.nttdata-ccs.co.jp/company/health_management.html">https://www.nttdata-ccs.co.jp/company/health_management.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |     |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 4.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 75.0 | % |
|------------------------------|-----|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備              |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 業務に支障のないほぼ全社においてフリーアドレスの環境を整備済み。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 77.1                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 79.8 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                            |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 障がい者雇用社員が育てた野菜（水耕栽培で育てた栄養価が高い野菜）を定期的に社内配布している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 77.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合主催でWebウォーキングイベントを実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.0                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.2 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 60.6 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 55.1 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 51.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 56.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 61.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                 |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                       |
|               | 課題内容       | 特定保健指導の実施、フォローがほぼ実施できておらず、実施率が著しく低いこと（2019年度2%）が課題となっていた。                                       |
|               | 施策実施<br>結果 | 特定保健指導について健康保険組合と連携しオンラインでの実施とした。また「積極的支援」対象者については原則参加必須としたこと、周知の徹底により、2021年度は特定保健指導実施率47%となった。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 特定保健指導参加者に特定保健指導後の変化等についてヒアリングを行ったところ、約4割の社員について「体重減少」等の効果があったとの回答があった。                         |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                       |
|               | 課題内容       | 在宅勤務により、運動不足や特有の健康課題（腰痛等）および、リモートワークによるメンタルケア不足が生じることが課題となった。                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | 人事部より「在宅勤務時の健康管理について」情報発信を実施、あわせて全社として1on1ミーティングを導入・実施。                                         |
|               | 効果検証<br>結果 | 毎年実施する「社員満足度調査」について、「会社における健康推進施策や健康相談への仕組みは充実しているものとなっている」との回答が0.14ポイント増加。                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社サンネット

英文名：

■加入保険者：日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

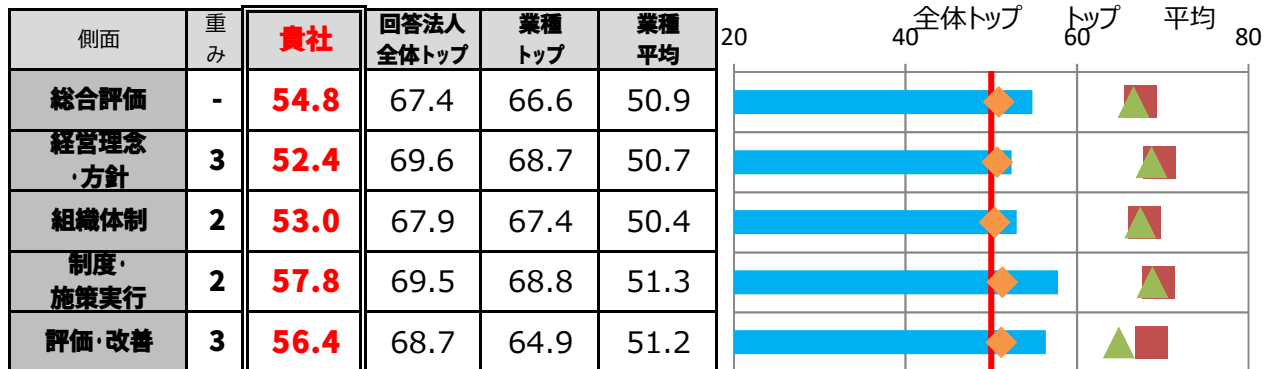
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1051～1100位 / 3169 社中

■総合評価： 54.8 ↓0.6 (前回偏差値 55.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



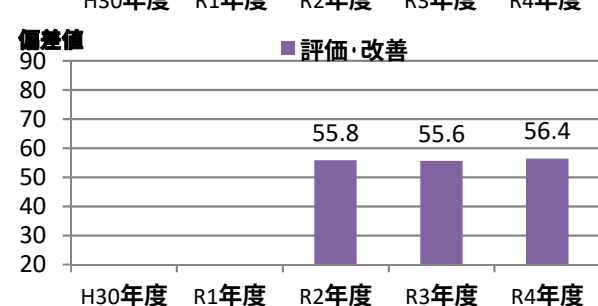
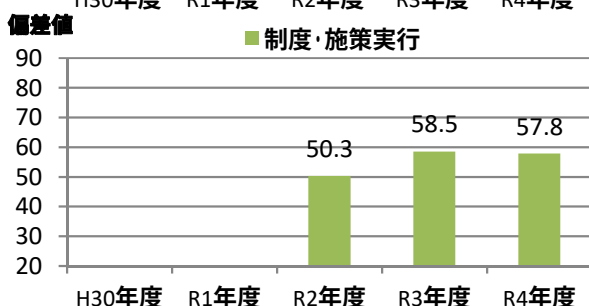
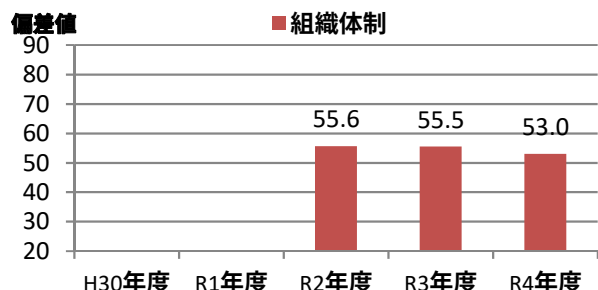
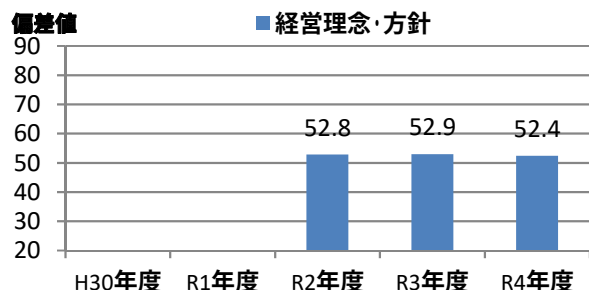
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

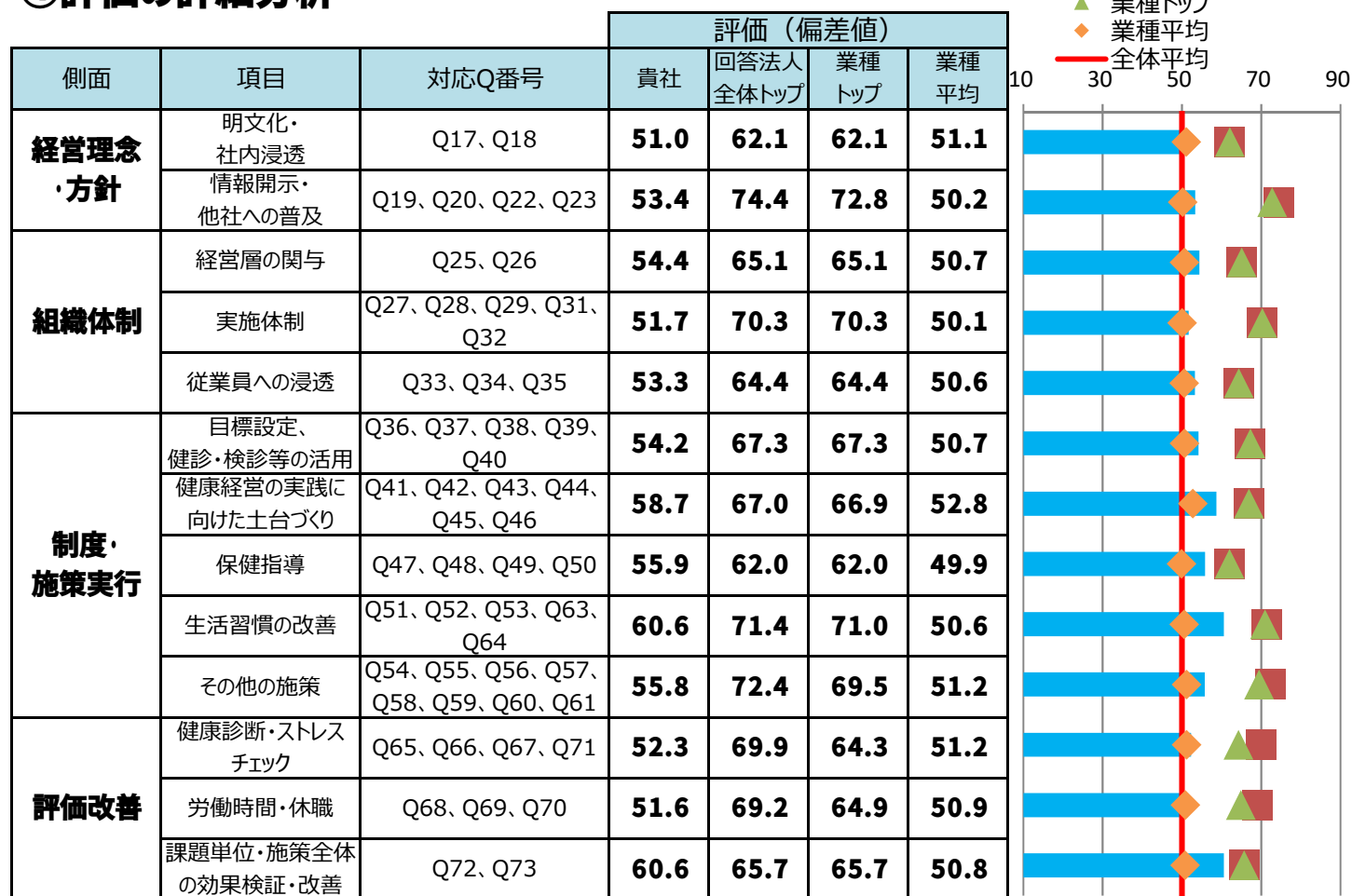
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1001～1050位 | 901～950位   | 1051～1100位 |
| 総合評価      | -      | -     | 53.8(-)    | 55.4(↑1.6) | 54.8(↓0.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                   |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>社員やその家族の心身の健康や安全を第一に考え、真のワークライフバランスの実現～やりがいと豊かさの追求～をスローガンに掲げ「健康経営」を強力に推進                                                                                                         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 1. 従業員の健康：健康改善、サポートを実践していく事で、従業員が心身ともに健康になり、仕事に注力する環境を形成する。<br>2. 労働生産性の向上：心身の不健康により「本来の能力発揮不足」「欠勤不調による労働力の損失」などの状況改善により、労働生産性の向上に繋げる。<br>3. 企業ブランディング：認定取得により「従業員の健康に向き合っている企業」というイメージを社外内に発信する。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                     |
|--------|---------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                         |
| URL    | <a href="https://www.csunnet.co.jp/">https://www.csunnet.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 5      | 回 | 5                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 36     | 回 | 25                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 74.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供        |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | チャットアプリを全従業員に提供。活動案内・報告の共有等コミュニケーションの活性化を図っている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 保健師による食生活の改善をテーマとして、年6回の講話、情報提供を実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 簡単なストレッチ動画を好きな時間に閲覧でき、個々の仕事の合間や休憩時間、仕事後に実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 76.9 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 20.8 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 43.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 52.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 59.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 52.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 54.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 62.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                                |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容       | 健康診断の有所見者の多くが未受診のまま放置。これまで受診勧奨、その後の追跡などが不十分であったため、健康診断を受診しただけに留まっている。                                                                                                                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 高リスク保有者(血圧、脂質、血糖に所見が有る者)全員に対し、個別に受診勧奨文を送付。2か月後に受診状況を確認し保健師による保健指導を行いフォロー実施。                                                                                                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 高リスク保有者の医療機関への再受診率60%。(目標85%以上)<br>前年度('20年度)の再受診率58%からやや改善はされたが、目標には及ばず。<br>未受診理由は新型コロナ禍の中での受診に感染不安が有り避けた者が多くみられた。<br>今後の感染拡大については予測しがたいが、'22年度は目標を65%以上として取り組んでいる。<br>直近3年の推移は右記の通り。 '19:68% '20:58% '21:60% |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容       | 担当する業務状況などにより、慢性的に時間外労働を行う従業員が少なく無く、健康障害のリスクが大きくなるとともに、品質や生産性の低下が見られる。                                                                                                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | 「2ヵ月連続で時間外60H以上」及び「単月で時間外80H以上」を行った従業員に産業医による面談指導、幹部による部門指導を実施。連続休暇の推奨。等の活動により、時間外の減少と各人の平準化が出来ている。                                                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 16年度から取り組み下記の様に推移している。<br>時間外(平均) '16:37H '17:21H '18:23H '19:20H '20:15H '21:14H<br>有休暇取得(平均)'16:7日 '17:10日 '18:11日 '19:14日 '20:17日 '21:15日                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ケーブルテレビ株式会社

英文名: cabletv

■加入保険者: 全国健康保険協会栃木支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

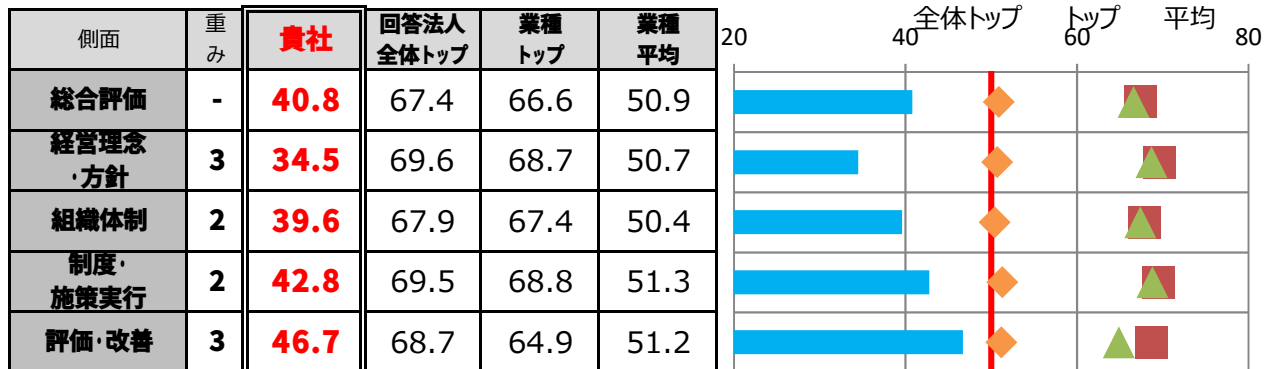
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2601~2650位 / 3169 社中

■総合評価: 40.8 ↑0.3 (前回偏差値 40.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



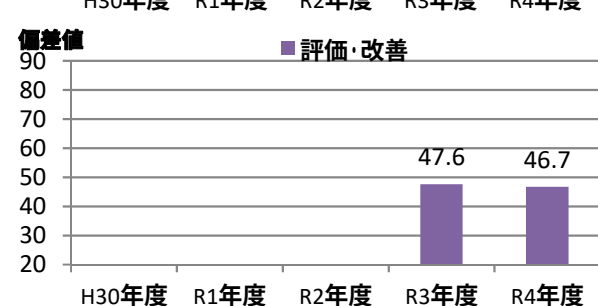
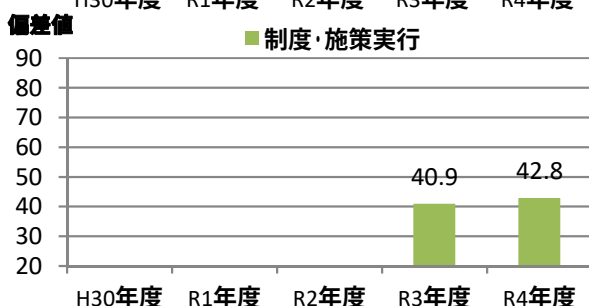
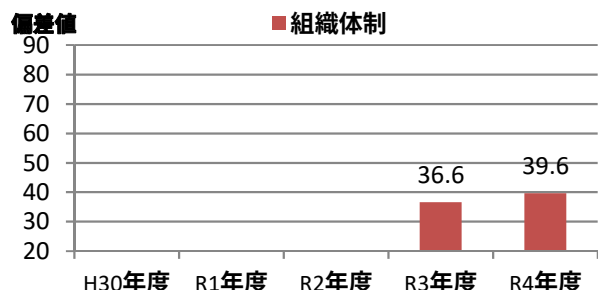
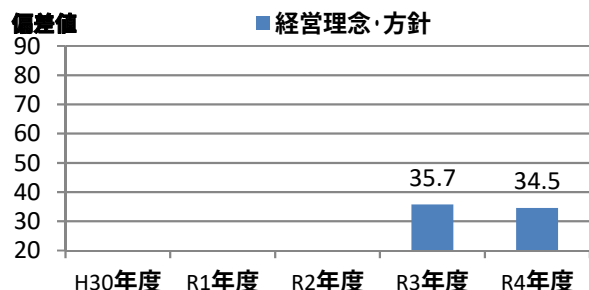
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

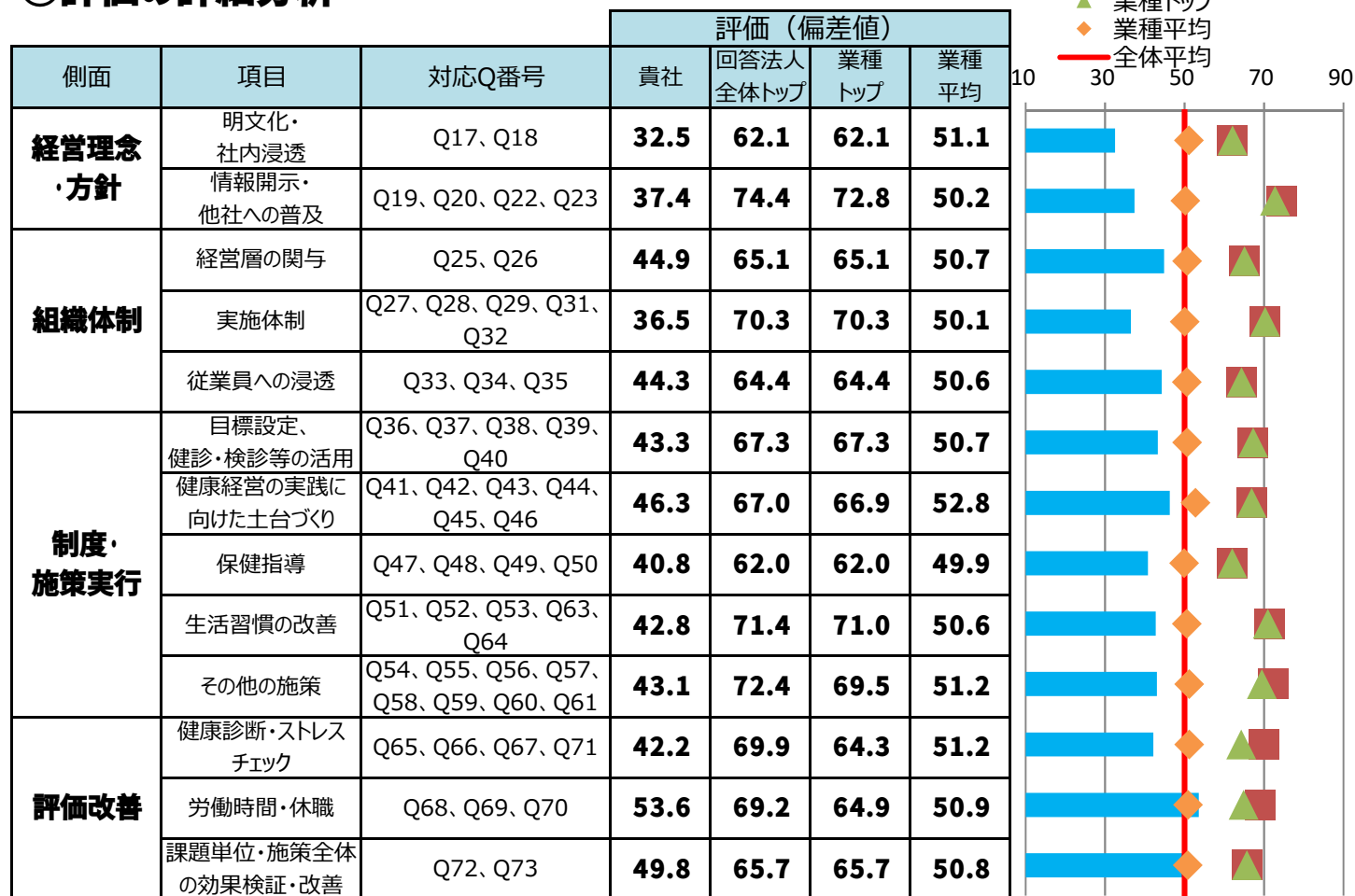
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2401~2450位 | 2601~2650位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 40.5(-)    | 40.8(↑0.3) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                           |
| URL    | <a href="https://www.cc9.jp/">https://www.cc9.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 18     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 71     | 回 | 22                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | サンクスカード記入や社内行事参加をポイント化・現金化し、社会貢献するハッピーシェアポイント制度を導入 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.2 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                             |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康について考える機会を与える目的として無農薬・漢方農法で育てた野菜を使ったキッチンカーを提供 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                       |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施             |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | エレベーターではなく階段の利用を促すための社内アナウンスや掲示を行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 37.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 33.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 55.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.5    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 40.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 時間外全社平均が2019年度は18時間、2020年度は10時間となり、削減傾向にあるもののこの数値を継続することや更なる改善を図り、対策が必要である。                                                                              |
|               | 施策実施結果 | 業務効率化を進めるためのPRAや感染症対策も含めたテレワークの導入するだけでなく、より多くの社員がテレワークをできる環境を整えた。結果として社員の33%がテレワークを利用できた。                                                                |
|               | 効果検証結果 | 2021年度の時間外全社平均は12時間となり、前年度よりも増えてしまったもののテレワーク実施率（16→33%）を上げることができた。また、具体的な数値ではないが、テレワーク手当を導入したことにより、テレワークに対する意識が前向きになり、BCPへの意識も向上させることができ、更なる業務効率化につながった。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                          |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                          |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ヒューマンリレーションネクスト株式会社

英文名: Human Relation Next Inc

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

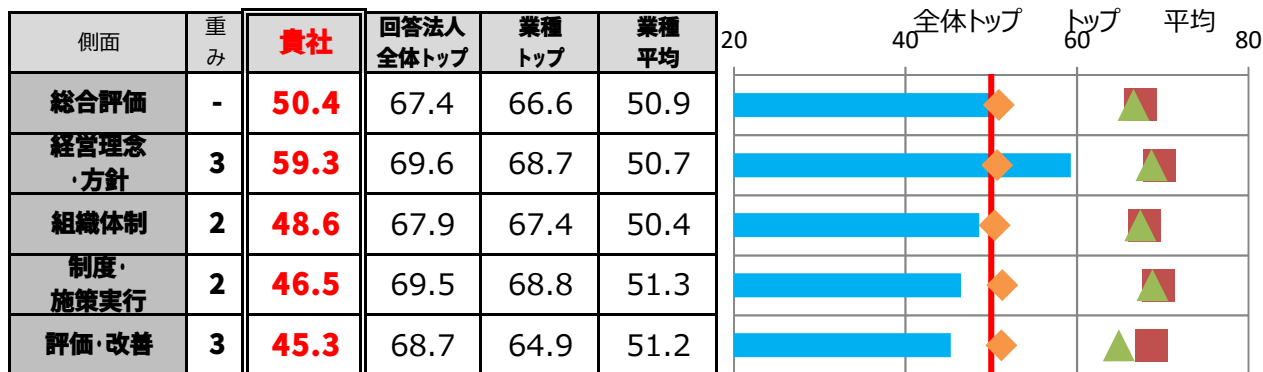
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1601~1650位 / 3169 社中

■総合評価: 50.4 ↑10.0 (前回偏差値 40.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



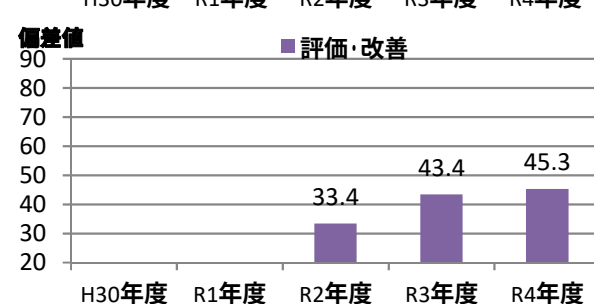
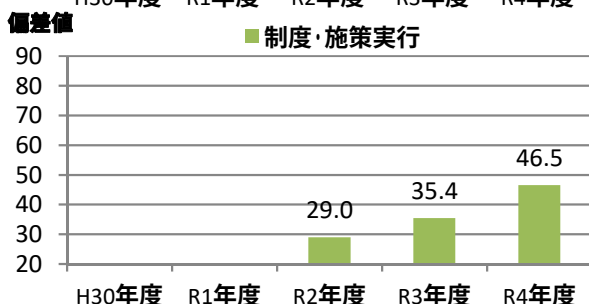
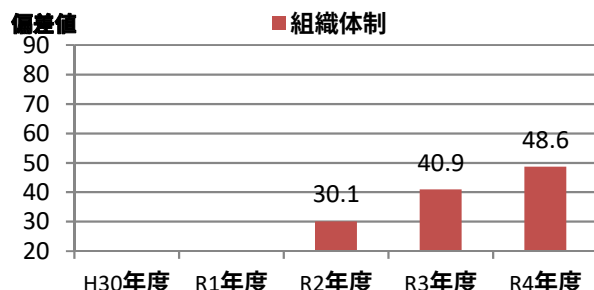
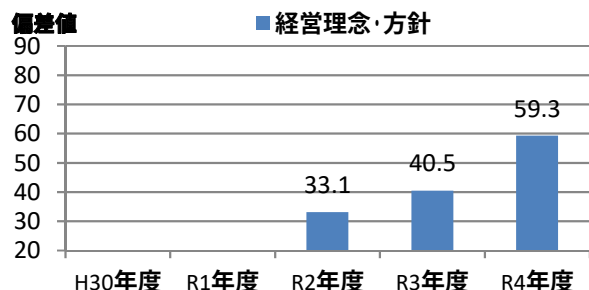
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

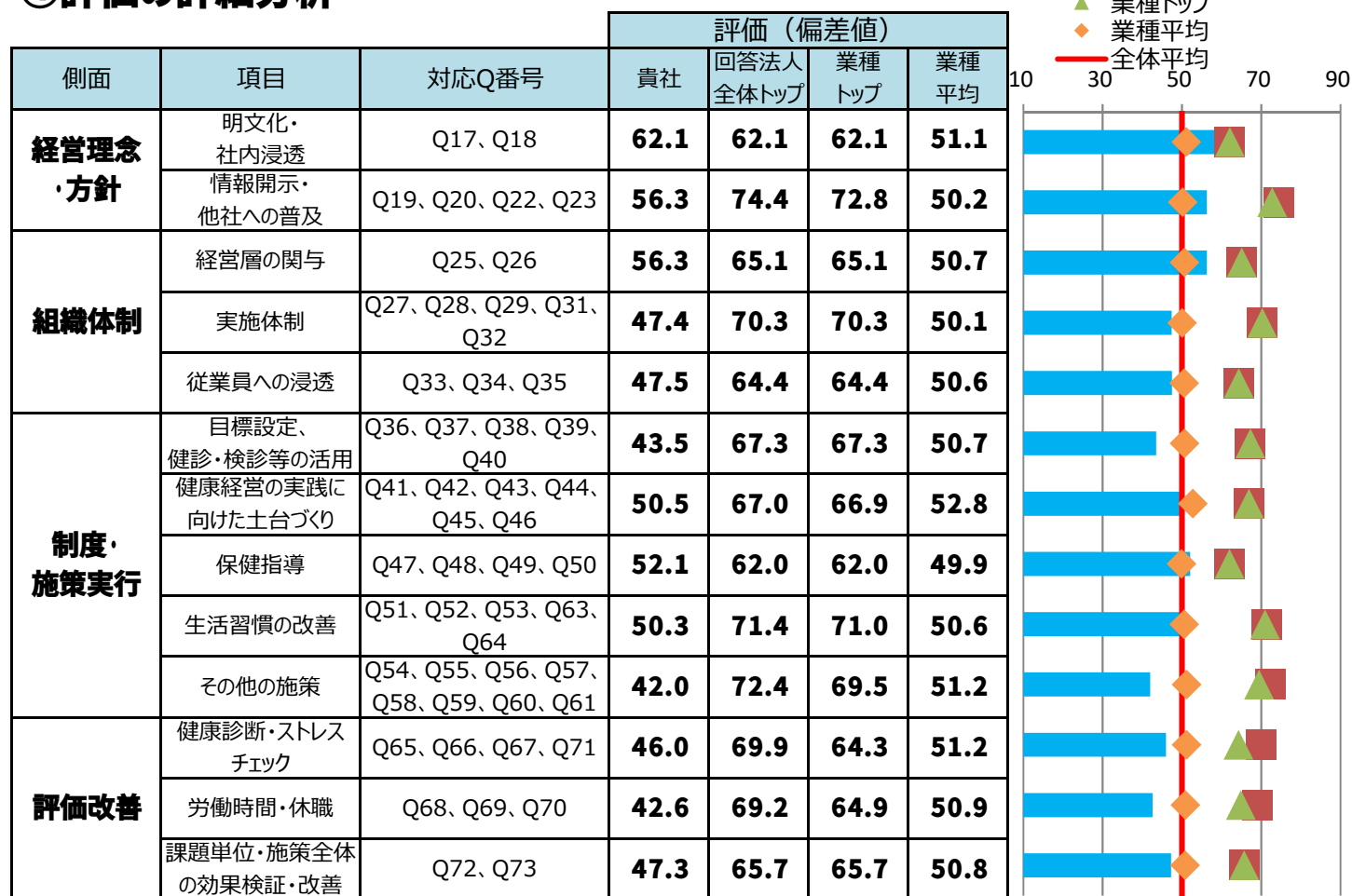
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度       |
|-----------|--------|-------|------------|------------|-------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2401~2450位 | 2401~2450位 | 1601~1650位  |
| 総合評価      | -      | -     | 31.8(-)    | 40.4(↑8.6) | 50.4(↑10.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社       |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>既に一定のノウハウを持つ従業員や、これから人材育成を行う従業員たちが、自社が健康で長く働ける環境であるという事を理解し、働き甲斐や様々な観点から自社に定着することが、長期的な会社の成長を推進する上で大きな課題であると考えている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が長く働きたいと思える会社であると感じられることを目標としており、ワークエンゲイジメント（UWES-17項目版）の全社平均の数値3.8以上を目標に掲げる。</p>                                                            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.hr-next.co.jp/policy/health/">https://www.hr-next.co.jp/policy/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 0      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 49.6 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | プライベートな会話やオンラインゲームを一緒にやるためのやり取りができるよう、チャットツールの提供。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置           |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 栄養相談窓口を2つ設置し、社内報にて全社員向けに周知している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                           |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 半期毎に全従業員を対象として歩数の記録の提出を依頼し、上位者への表彰を行っている。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 4.8 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 30.6 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 47.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 39.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 39.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 29.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                               |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 2020年度にストレスチェックを行ったところ、高ストレス者の割合が10.8%であった。ストレス関連疾患の発生につながるリスクがあるため、改善が必要である。事務職、技術職別の残業時間は前々期、前期ともに20時間以下で推移しており、主なストレスの要因は残業時間とは異なると考えられる。                                  |
|               | 施策実施結果 | 高ストレス者全員に産業医面談の受診勧奨を行った。希望者はおらず実施は0名であった。その他、各部署で最低でも年1～2回の役職者などの面談を行う事に取り組み、メンタルヘルス不調の確認を定期的に行った。                                                                            |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 2021年度のストレスチェックにおいては、高ストレス者の割合は6.6%に改善した。面談で今後のキャリアプランや、やりたい業務などの確認、会社や上司への意見・考えを話し、改善や対応を検討するなどの対応を行った結果、不安感のリスク値が平均0.6低下し、イライラ感や抑うつ感といった項目もリスク値が全部署で低下した。                   |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 2020年度に行った社員アンケート中の「ワークライフバランスについて、あなたの現在の状況でより近い方を選択して下さい。」という設問に対し、8.5%が「やりがいや充実感はなく、仕事に追われプライベートの時間がない」に近い選択肢を選び、41.9%が中央値を選択した。会社への満足度や生産性に影響する可能性があるため、改善が必要である。         |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 2021年2月に勤怠アプリを導入し、全社員の時間外労働をリアルタイムで管理できるようになった。時間外労働が多い社員全員に当月中のヒアリングを実施し、必要に応じて客先に交渉する等の対応を行っている。                                                                            |
|               | 効果検証結果 | 2021年度に行った社員アンケートの中の、「ワークライフバランスについて、あなたの現在の状況でより近い方を選択して下さい。」という設問に対し、8%が「やりがいや充実感はなく、仕事に追われプライベートの時間がない」に近い選択肢を選んだ。わずかではあるが、勤怠アプリを導入し毎月の勤務表作成の負担が減ったこともあり、少しの改善が見られたと考えられる。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：行政システム九州株式会社

英文名：

■加入保険者：ふくおかICT健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

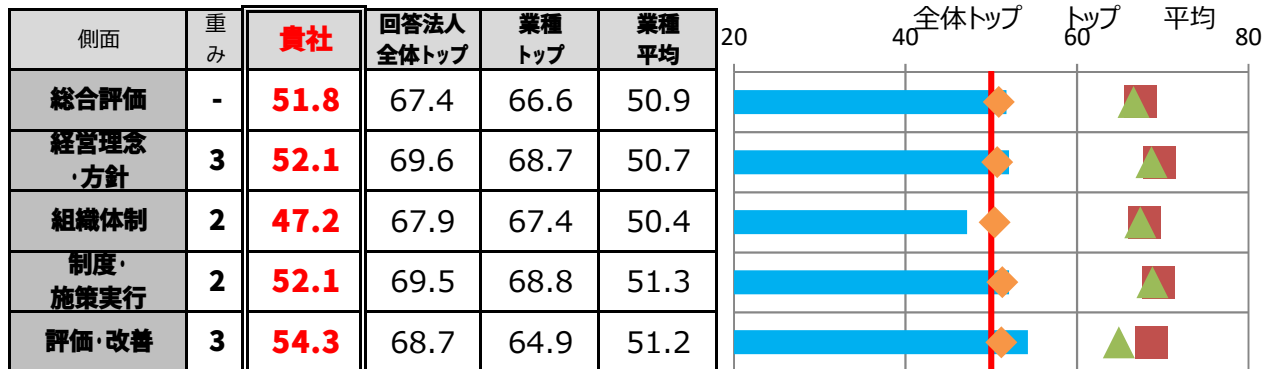
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価：51.8 ↑1.5 (前回偏差値 50.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



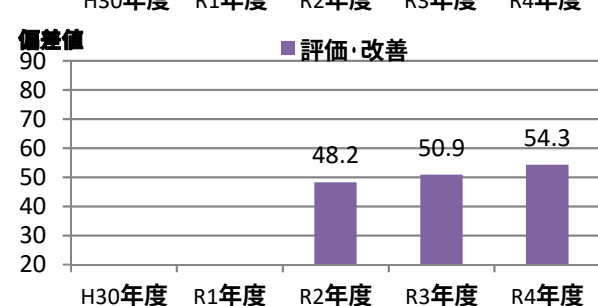
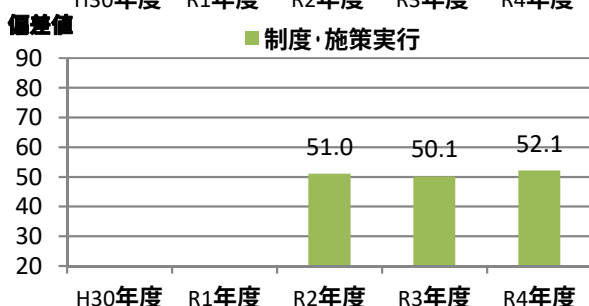
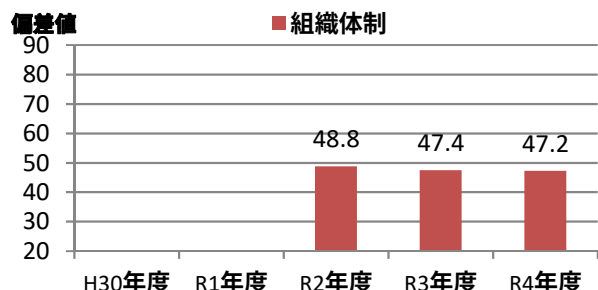
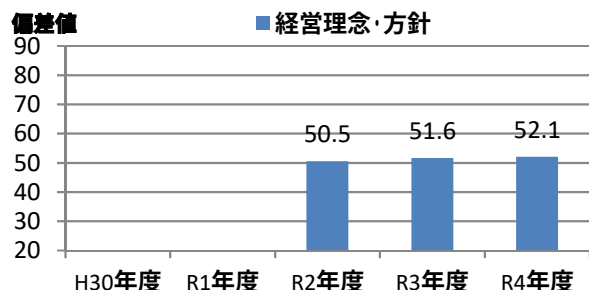
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

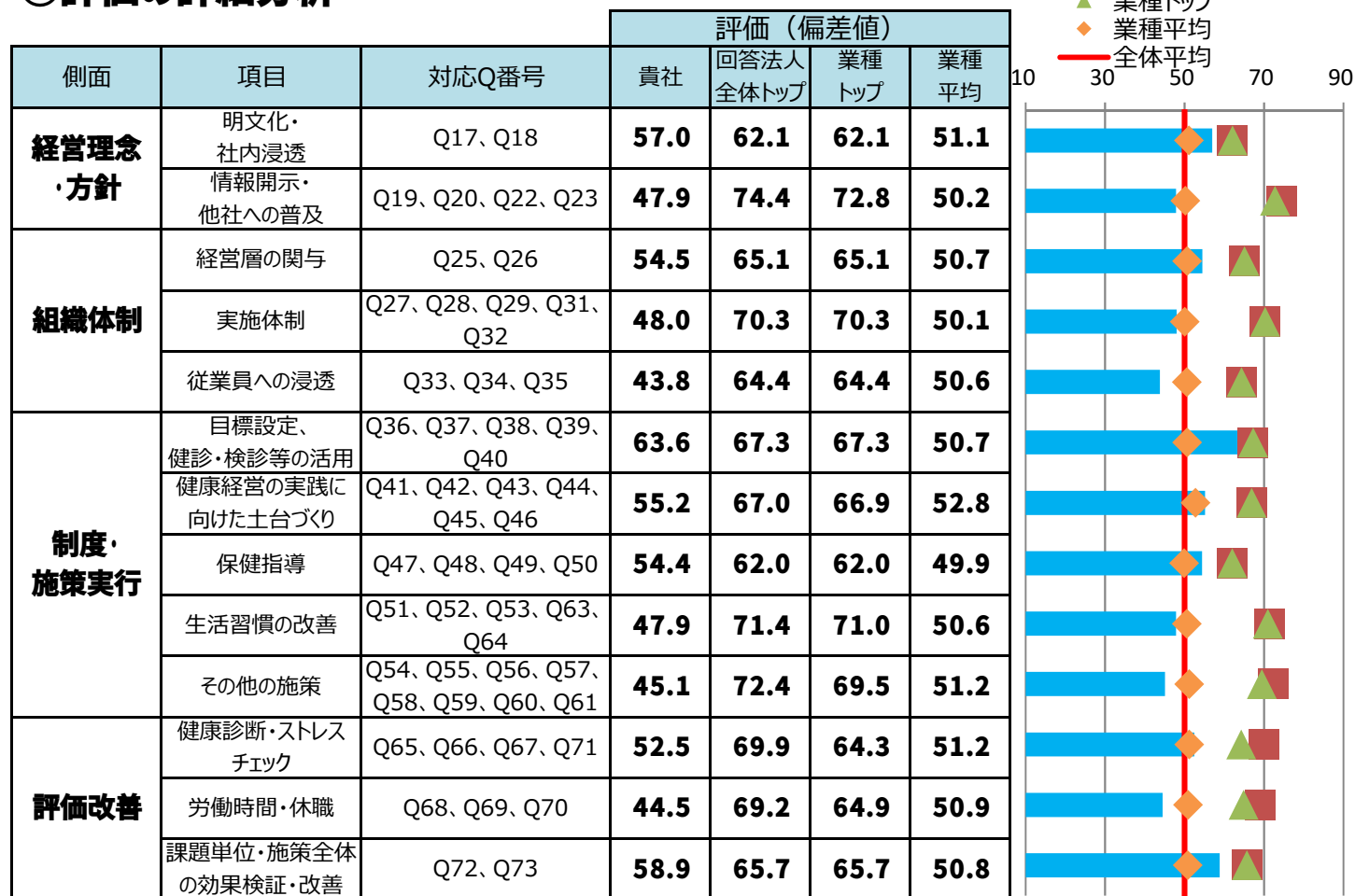
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 1401～1450位 | 1551～1600位 | 1451～1500位 |
| 総合評価      | -      | -     | 49.6(-)    | 50.3(↑0.7) | 51.8(↑1.5) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>組織の活気や社員のワークエンゲージメントが低いこと。また、グループ会社間や社内において、縦割りになっていると感じている社員の多いことが課題である。                                                                                                               |
| 健康経営の実施により期待する効果 | “仕事にやりがいをもって生き活きと働ける職場である”と感じられる社員が増えることを期待する。具体的な指標として、ストレスチェック組織分析における「ワークエンゲージメント」と「組織の一体感」の値が、5年後の2025年に2020年の結果と比較して5%向上させることを目指す。そのために、KPIを「活気」と「上司・同僚サポート」と定め、個人と組織の健康に注力した健康経営の施策を通じ年々2%ずつ向上させる。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                        |
| URL    | <a href="https://www.gyoseiq.co.jp/employee/labor_pra/health-management-ask/">https://www.gyoseiq.co.jp/employee/labor_pra/health-management-ask/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 26     | 回 | 20                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.7 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 感動した社員の活動を社内HPに掲載し、全社員が賛同するものにポイントを付与する。高評価者は表彰する。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 57.1 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 野菜を摂取し易くするため、社内の自販機にサラダを導入し会社が一部費用負担する形で安価に提供している。             |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内HPに歩数を登録しランキング形式で掲載している。参加者には一定期間毎に抽選で景品を提供している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 26.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 89.7 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 43.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 46.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 49.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | 有所見者率が年々1～2%ずつ増加しているが平均年齢上昇との因果関係は見られず、若年層でも有所見者が増えている。二次検査対象者への受診勧奨は毎年行っているが、対象者の受診意思を高めることができず一部未受診者が発生していた。また、二次検査対象には至らないが生活習慣病予備軍の社員やすでに治療中の社員に対するフォローアップには力を入れられておらず、ヘルスリテラシー向上活動や健康意識を高める必要性があった。 |
|               | 施策実施結果 | 高血圧に関するセミナーを全社員向けに行い、健診結果において高血圧に該当する社員は必須受講とした。また二次検査対象者だけでなく経過観察や治療中社員も含め、保健師面談でフォローを行った。                                                                                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 前年度の二次検査受診率は95.1%から99.1%に向上した。今年度は100%を目指した活動を推進している。また、有所見者数が、対前年度比7.5%の減少となった。高血圧セミナーにおいては、よく理解できた35.7%・概ね理解できた64.3%、理解できなかった0%という結果となり、行動変容をしてみようと思うか？の問いに対し、85.7%の社員が「はい」と回答した。                      |
|               | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | ストレスチェック組織分析結果において、「ワークエンゲージメント」が低いという結果となった。また社内が縦割りとの声も出ている。社員一人ひとりが声をあげられるような活性化した組織を目指し、日頃から思っていることを自由に話し合える雰囲気醸成、自分たちの組織をよくするために“自分たちが何をするか”という意識の醸成が必要である。                                         |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ボトムアップ活動と題し、各課での組織改善活動を全社的に実施した。課長が傾聴の姿勢で、課員に日頃から感じていること等を自由に発言させ組織をより良くするための改善策を立てた。72%の社員が活動に参加した。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 2022年度のストレスチェック組織分析結果がまだ出しておらず、定量的な効果確認は今後の対応となる。定性的な効果確認としてボトムアップ活動後に社内アンケートを実施した。回答者のうち89.2%の社員が日頃から思っていることを自由に話し合えたと回答し、また73.9%の社員がこの活動継続が組織活性化につながると思うと回答した。理由として皆が意見を出した、お互いを知る機会になったというコメントが多かった。  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社日立ハイシステム 2 1

英文名: Hitachi Hi-System21 Co.,Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

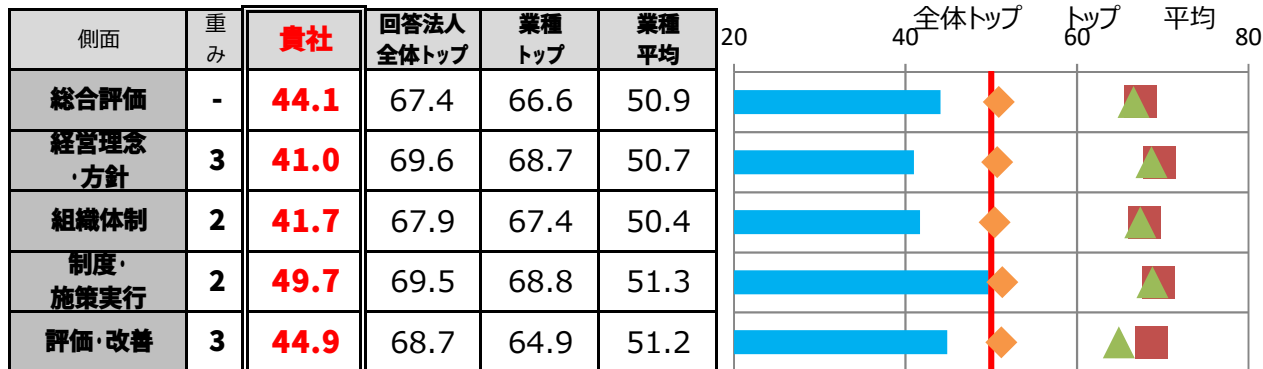
■所属業種: 情報・通信業

## ①健康経営度評価結果

■総合順位: **2351~2400位** / **3169 社中**■総合評価: **44.1** ↑4.0 (前回偏差値 40.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



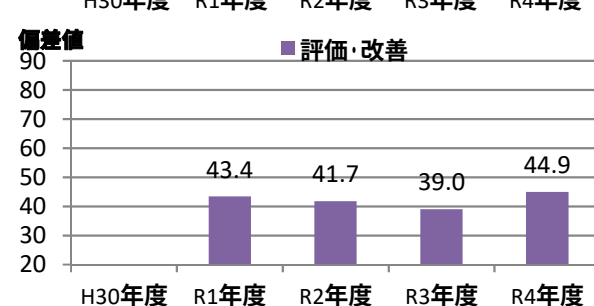
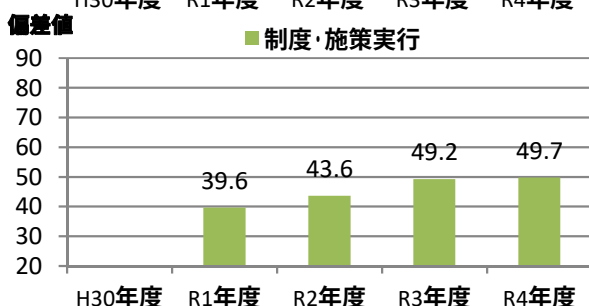
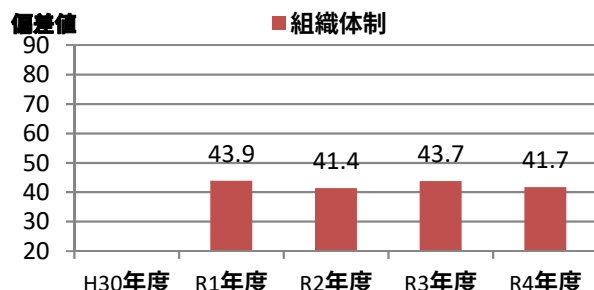
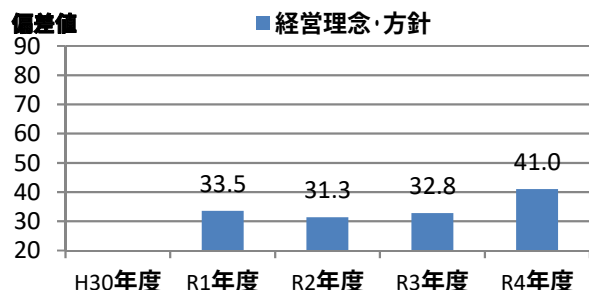
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

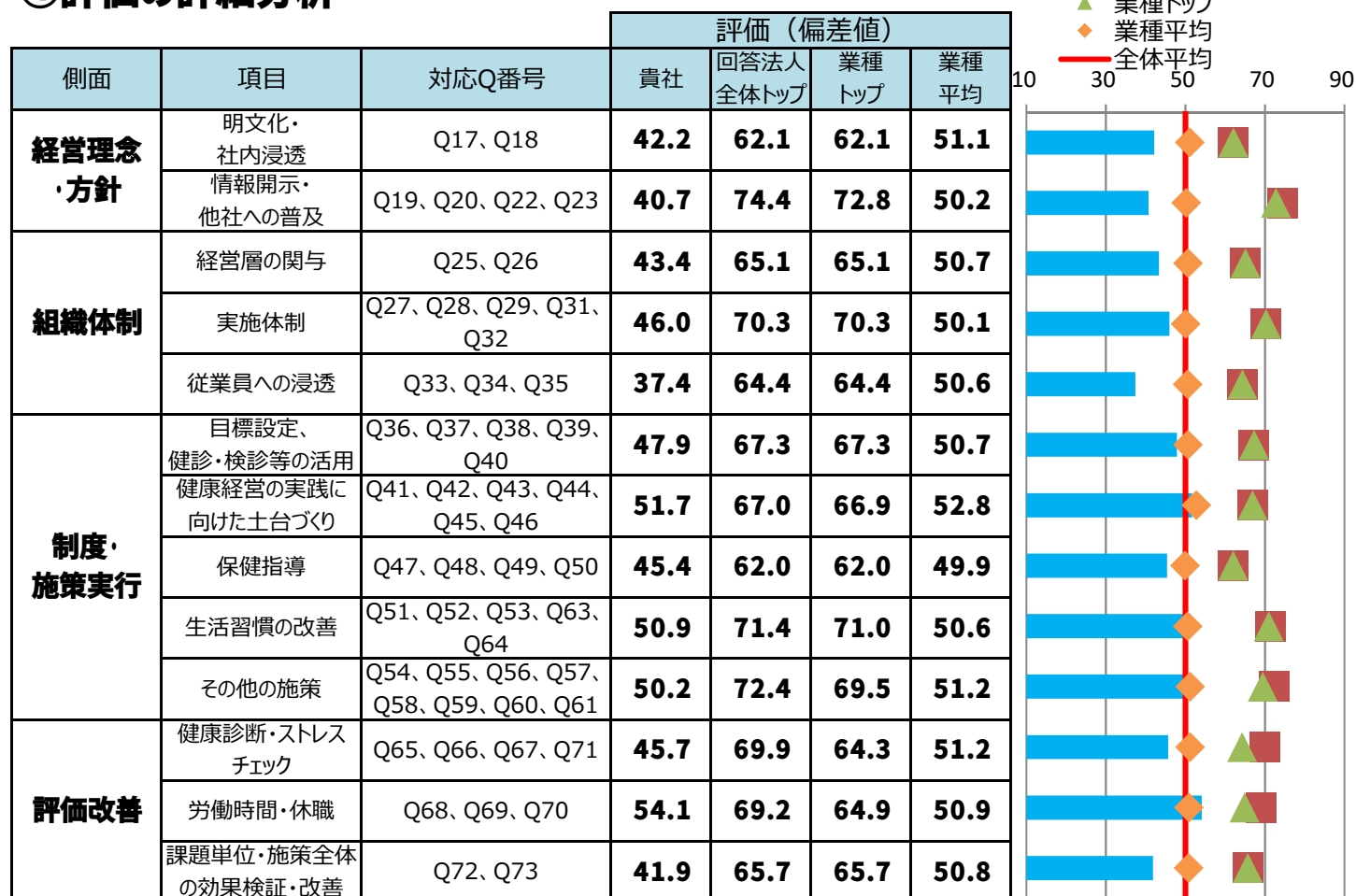
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度      | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|------------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | 1901~1950位 | 2151~2200位 | 2401~2450位 | 2351~2400位 |
| 総合評価      | -      | 39.8(-)    | 38.9(↓0.9) | 40.1(↑1.2) | 44.1(↑4.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社      | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                     |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。</p>                       |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタル：未然予防を徹底し、新規発症者を削減する。</li> <li>・フィジカル：生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.hs21.co.jp/company/policy.html">https://www.hs21.co.jp/company/policy.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 78     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 26.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 26.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                           |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 全社の働き方ガイドラインを設け、各職場にあった働き方を追記し、全社で共有している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 保健師による栄養・生活相談         |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 2.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                           |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合による支援ツールを活用         |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 50.0                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 47.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 42.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 46.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                 |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                       |
|               | 課題内容       | 特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。                                                              |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康ポータルへの登録率向上のため、健保の情報提供より未登録者へ登録案内を実施。<br>定期的に登録状況を確認。                                         |
|               | 効果検証<br>結果 | 2019年度の健康ポータルへの登録率33%であったが、2021年度の健康ポータルへの登録率は61%となった。特定保健指導の実施率も11%から24%と向上し、一定の効果があつたと評価している。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                               |
|               | 課題内容       |                                                                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                 |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立医薬情報ソリューションズ

英文名：Hitachi Pharma Information Solutions, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

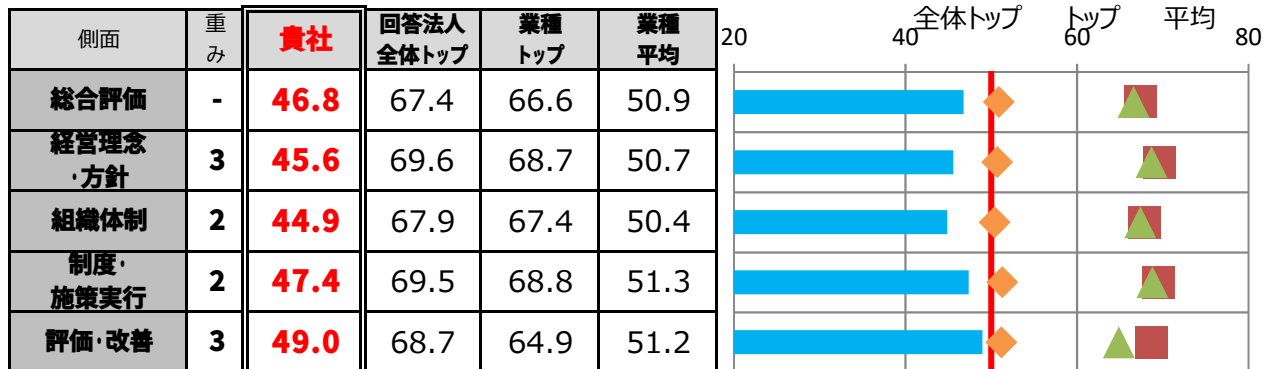
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2051～2100位 / 3169 社中

■総合評価： 46.8 ↑5.1 (前回偏差値 41.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



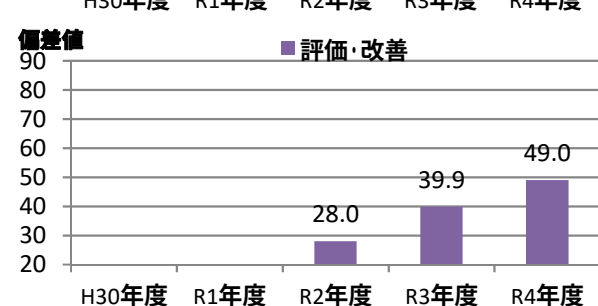
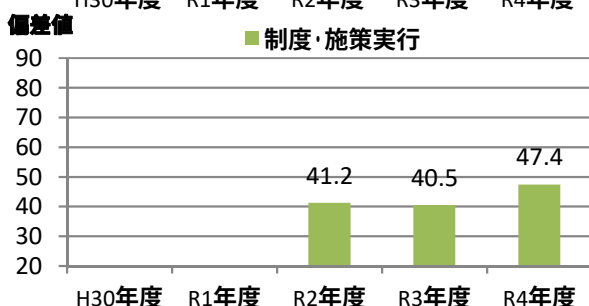
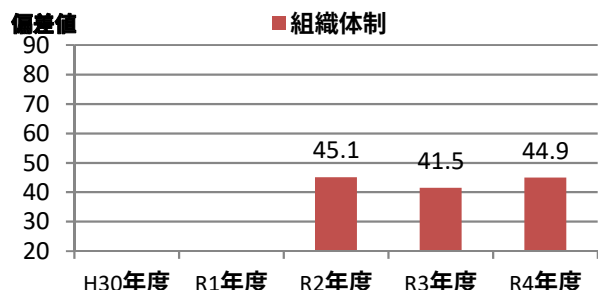
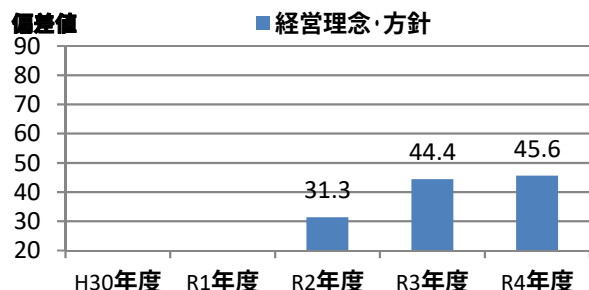
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

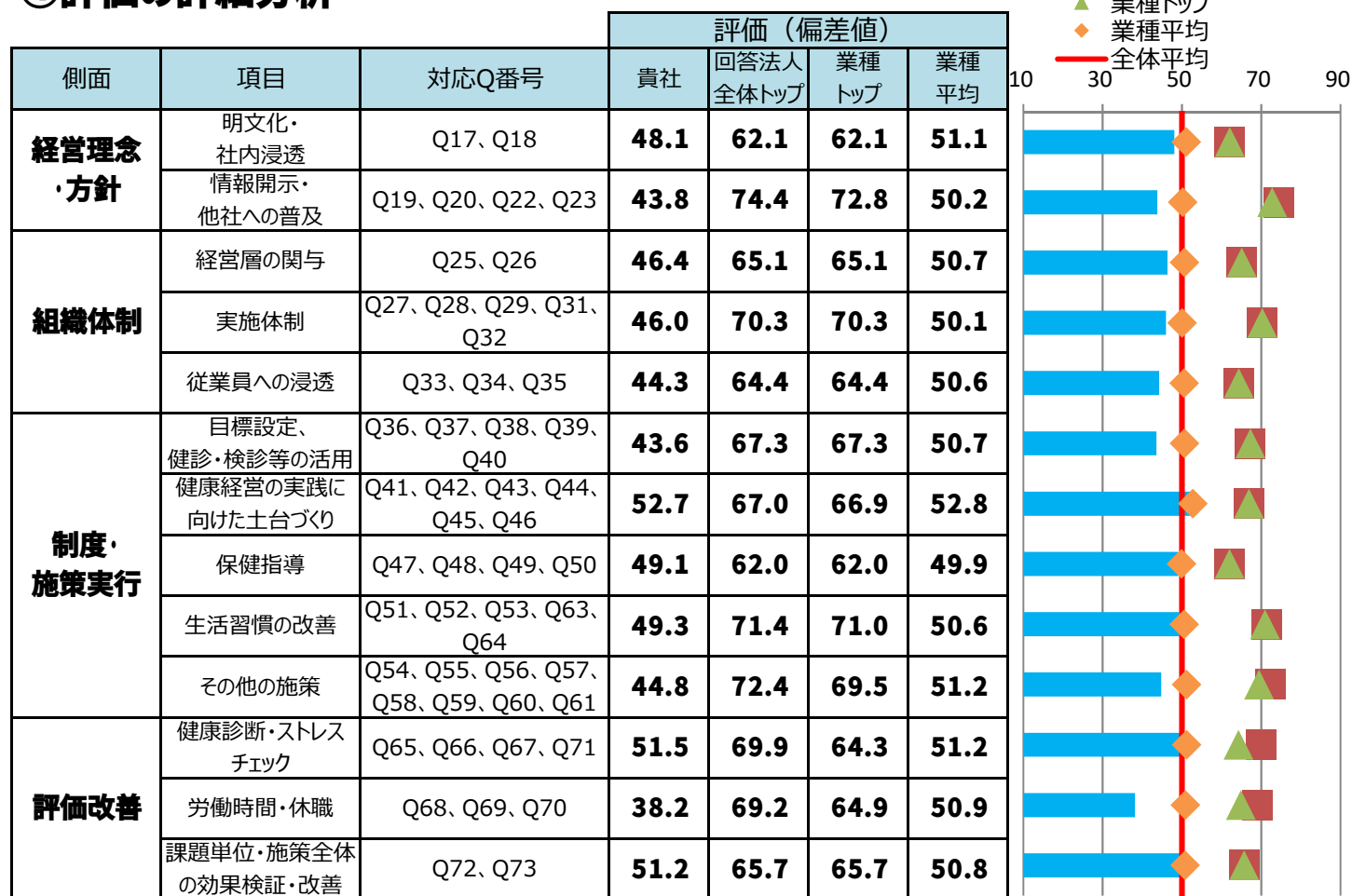
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|------------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2301～2350位 | 2351～2400位 | 2051～2100位 |
| 総合評価      | -      | -     | 35.1(-)    | 41.7(↑6.6) | 46.8(↑5.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>ストレスチェックの結果により65%の従業員が睡眠不足を感じており、22%の従業員が睡眠障害の疑いがあるという結果であった。業務パフォーマンスの向上に向けて、十分な睡眠が必要であり、睡眠不足の改善が課題である。当社は月平均残業時間が29時間（管理職含む）であるが、個人別に細分化すると、一部の社員に業務が集中しており、長時間労働及び深夜残業により睡眠時間が少なくなっていると推察される。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 睡眠の重要性を従業員が理解し、従業員の睡眠の増加、睡眠の質が向上出来れば、従業員のパフォーマンスを向上させることができると考える。また、健康面にも良い影響を及ぼすことが期待される。                                                                                                                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                   |
|--------|---------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                       |
| URL    | →東京本社・大阪本社受付に健康経営宣言を掲示しているため、社外ホームページには公開しておりません。 |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 0      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 5.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 若手から課長相当職に対し、幹部とオンラインミーティングを実施。経営方針の理解と従業員からの意見徴収。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 77.0                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 99.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                         |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康相談窓口を設置し、電話・Webで相談が可能。ただし実績は個人情報に配慮し人数は未集計。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                     |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合の取組の一つである、ウォーキングキャンペーンを安全衛生委員会及び社内通知で周知 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 38.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.0    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 39.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 55.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 疾病予防対策として、長時間労働改善に向けて経営トップを交えた職場間での面談や余暇の拡充を目的に年次有給休暇の取得促進を昨年度を実施した。昨年の結果は、平均時間外労働時間は29.54H/月と昨年差2.4H改善、年次有給休暇の年間取得日数は、15.3日/年と昨年差1.5日増加した。しかしながら罹病率が未だ高い数値であることから、長時間労働改善施策と並行してさらなる疾病予防対策をする事が課題である。 |
|               | 効果検証結果 | 従業員に健康意識の向上を図る健康ポータルサイトを広く周知。結果、健康ポータルサイトの登録率は20年度68%、21年度86.62%、22年度は94.33%の登録率で推移している。                                                                                                               |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | コロナ禍のため在宅勤務が浸透しつつあり、メリットがある反面、コミュニケーション不足等のデメリットもある。20年度は幹部と従業員が直接情報共有出来る、タウンホール（ランチ）ミーティングを実施。従業員の参加者より「直接、社長と会話が出来た機会を設けて良かった。」「今後も継続してほしいという」意見が多数あったため、本年度もコミュニケーションの強化が必要と判断。                     |
|               | 効果検証結果 | オンラインによる、社員と健康経営推進最高責任者でもある代表取締役社長を含めた経営陣とタウンホールミーティングを設けた。対象者は入社2年目から課長相当職とし、各回4～5名程度に設定。計207名実施。                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | 毎年1回実施される従業員サーベイにおいて、コミュニケーション指標について、2020年度の評価平均が68.9%であったが、2021年度は73.5%と4.6%改善された。この結果は、経営陣とのタウンホールミーティングの取組も一つの改善された効果だと考えられる。                                                                       |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トスコ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

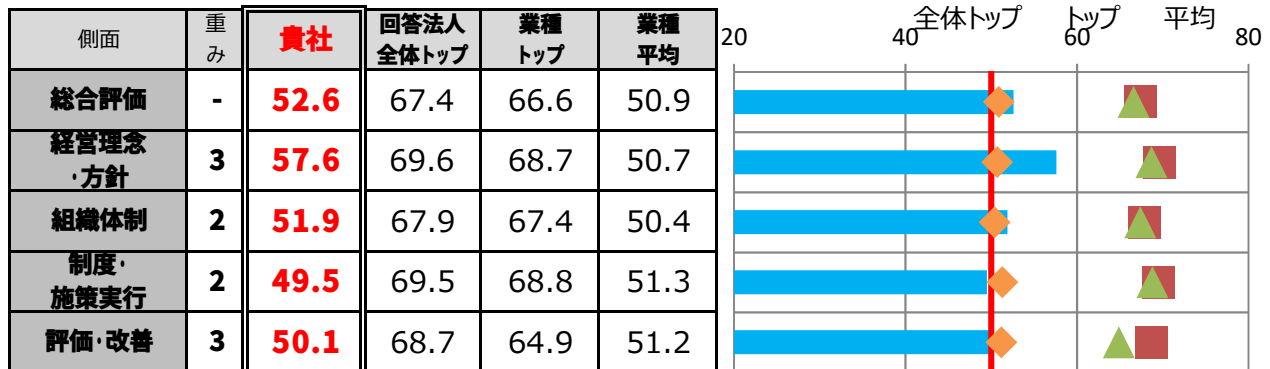
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1351～1400位 / 3169 社中

■総合評価： 52.6 ↑9.8 (前回偏差値 42.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



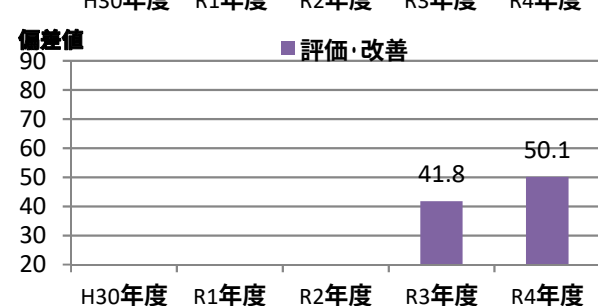
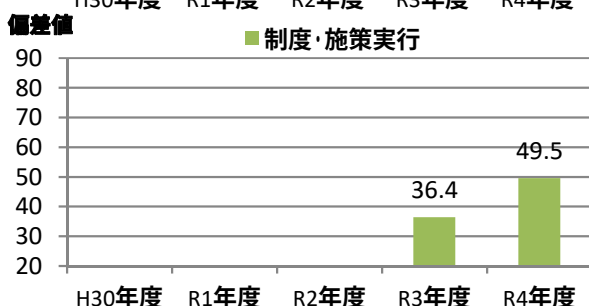
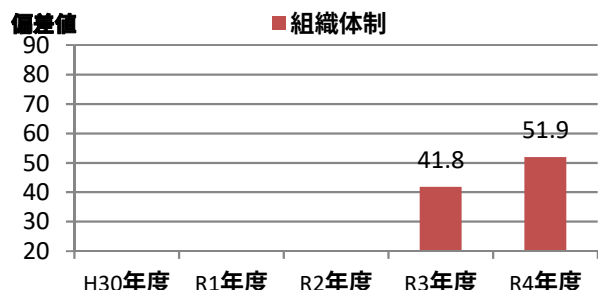
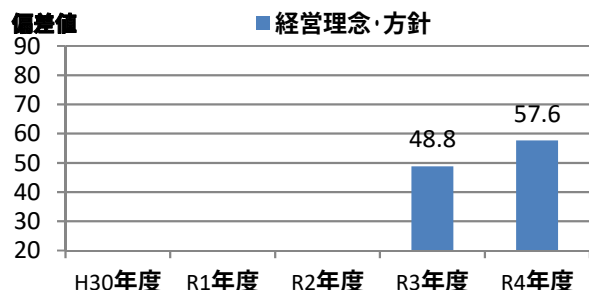
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

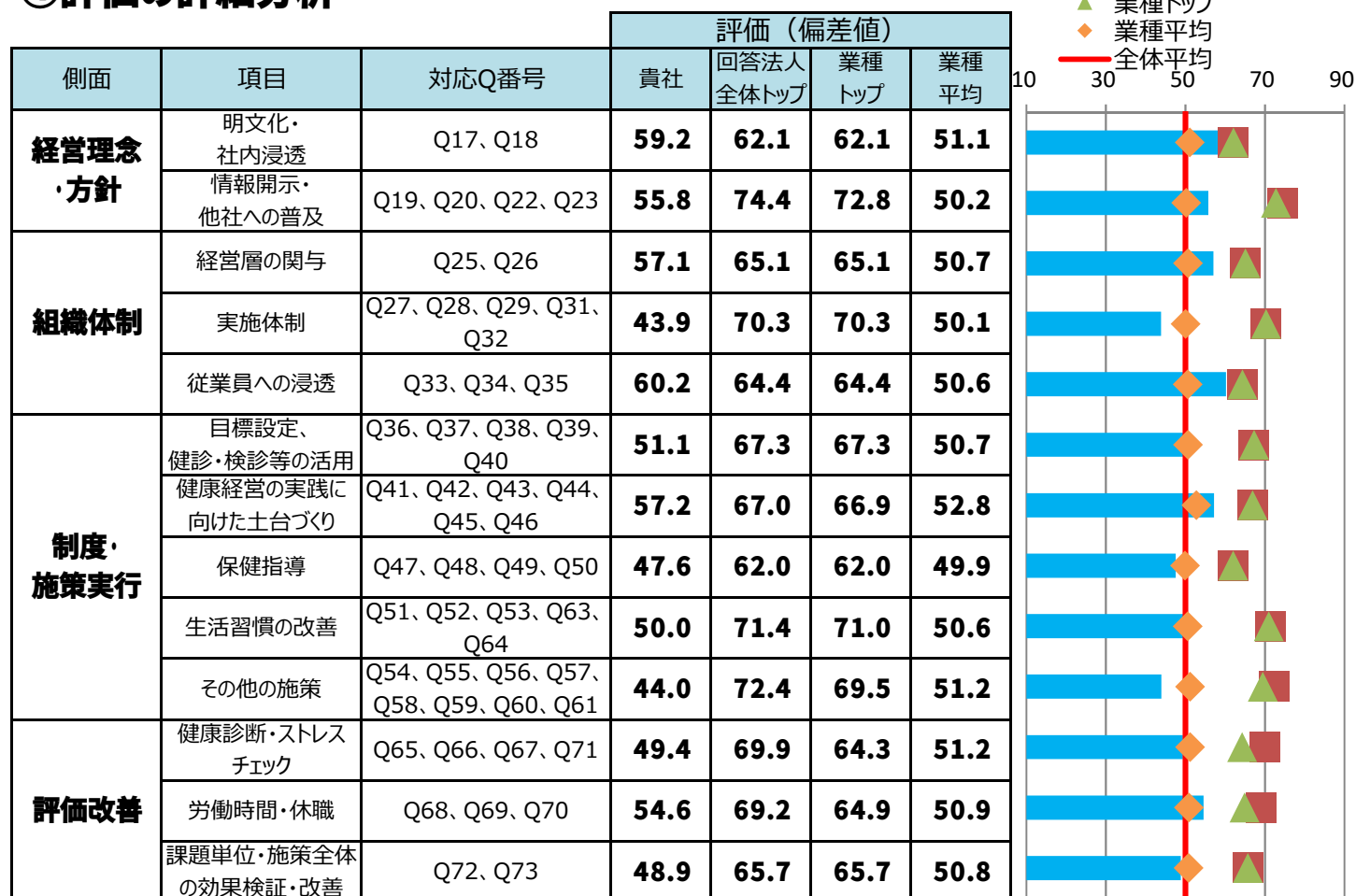
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2251～2300位 | 1351～1400位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 42.8(-)    | 52.6(↑9.8) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>従業員のパフォーマンス向上</p> <p>不健康や疾病による生産性低下の防止</p>                                                                                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>・アブゼンティーズム（傷病による欠勤）の低減</p> <p>・プレゼンティーズム（出勤はしているものの、健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況）の低減</p> <p>・ワーク・エンゲイジメント（メンタル面での健康度）の向上</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                          |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                                                           |
| URL    | <a href="https://www.tosco.co.jp/company/health.html">https://www.tosco.co.jp/company/health.html</a><br><a href="https://recruit.tosco.co.jp/data">https://recruit.tosco.co.jp/data</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 41.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | サイボウズやTeams等を全社員が利用できる環境を整備し、社員間のコミュニケーションや情報共有を実施 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 研修で使用したカロリー量を把握できる「食の栄養バランスチェック」ツールを全社員へ展開 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 44.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | ウォークラリーイベントの開催   |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 17.9 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 38.7 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 43.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 48.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 48.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                      |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                   |
|               | 課題内容       | 健康診断結果の「血糖リスク」「運動習慣」の数値を目標値に近づける                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | ①日々のリフレッシュ体操実施し約65%参加<br>②ウォーキングイベントの開催し17%参加<br>③肩こりや腰痛予防に繋がる研修を実施し54%参加                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 効果検証は、健康診断結果を基に健保組合からの結果報告から「血圧リスク」と「脂質リスク」の数値が減少した。<br>また、今期の施策を実施した結果、『運動』を意識する声が社員から聞こえるようになりました。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                            |
|               | 課題内容       | 健康診断結果の『喫煙率』を目標値に近づける                                                                                |
|               | 施策実施<br>結果 | ①禁煙に繋がるイベント開催し、3名が禁煙に成功。<br>②喫煙に関する研修を実施し、44%の社員が参加。                                                 |
|               | 効果検証<br>結果 | 効果検証は、健康診断結果を基に健保組合からの結果報告から「喫煙率」の数値が減少した。<br>また、今期の施策を実施した結果、『禁煙』を意識する声が社員から聞こえるようになりました。           |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社NTTデータエマーズ

英文名：NTT DATA EMAS Corporation

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

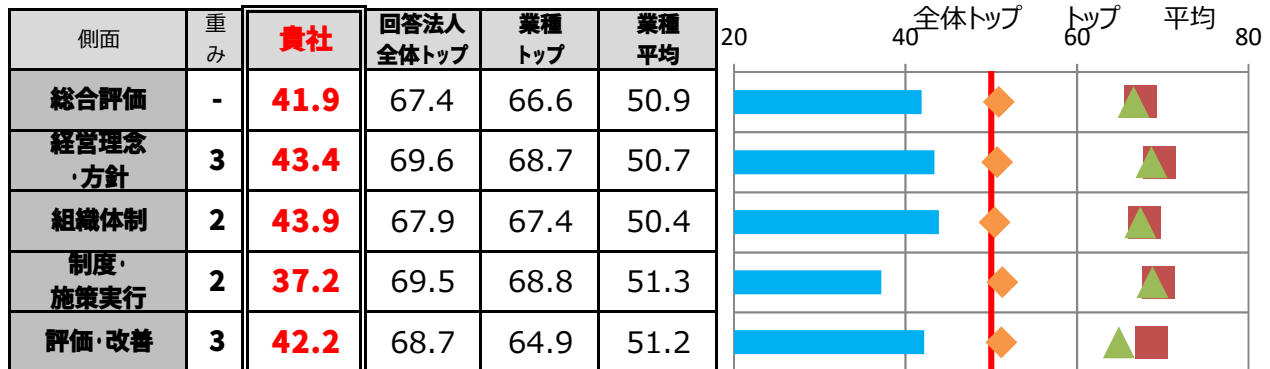
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：2551～2600位 / 3169 社中

■総合評価：41.9 ↑12.1 (前回偏差値 29.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



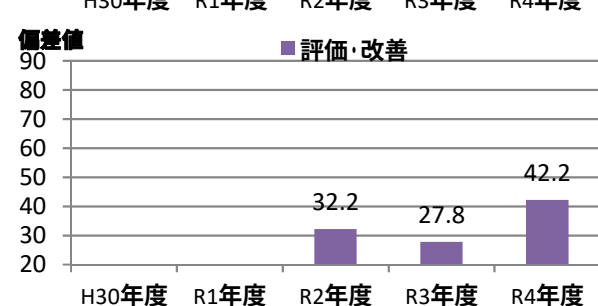
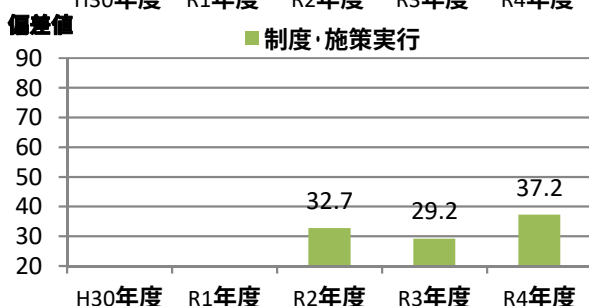
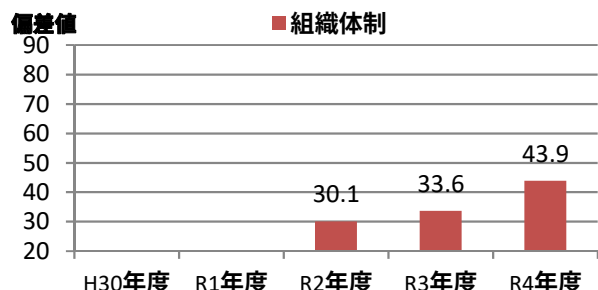
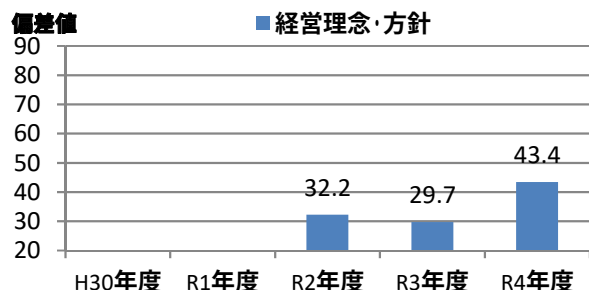
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

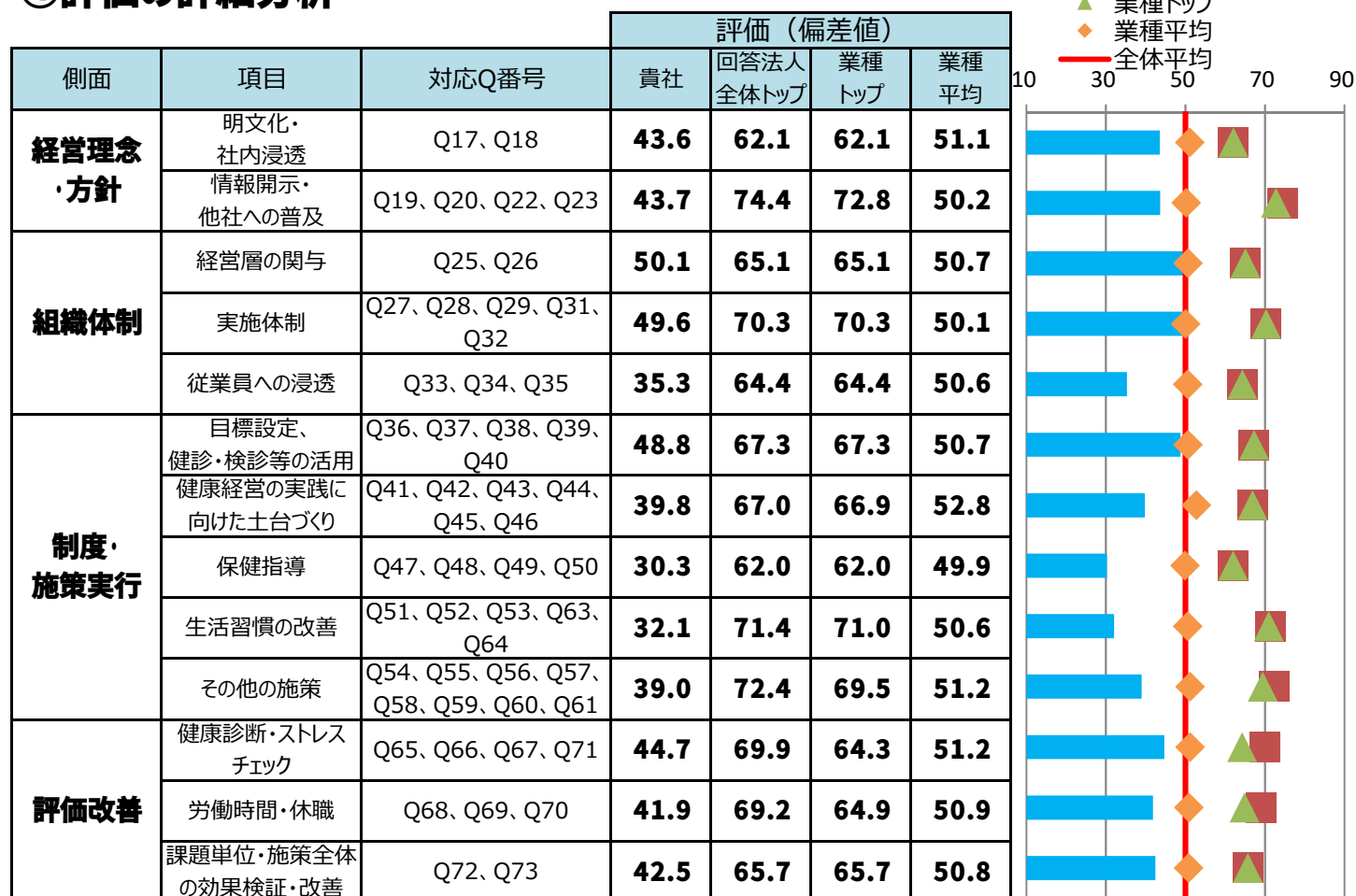
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度      | 令和3年度      | 令和4年度       |
|-----------|--------|-------|------------|------------|-------------|
| 総合順位      | -      | -     | 2401～2450位 | 2751～2800位 | 2551～2600位  |
| 総合評価      | -      | -     | 31.9(-)    | 29.8(↓2.1) | 41.9(↑12.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社      | 2869社      | 3169社       |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>人的資源が限られてくる中、社員のエンゲージメントを高め、パフォーマンスをアップさせ、労働生産性を向上させること。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員の健康維持・増進への取り組みがモチベーションや生産性を向上させ、社会への貢献・企業の収益拡大にもつながることを期待。              |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                 |
| URL    | <a href="http://www.nttdata-emas.co.jp/">http://www.nttdata-emas.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>48</b> | 回 | <b>12</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |              |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>15.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供              |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 家族を含む全社員参加型のリクリエーションを開催（オンライン参加による交流会、ゲームイベント等） |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>27.9</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 適正体重維持・運動機会の増進等のために、提携先スポーツクラブを社員に周知・利用推進している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>98.9</b>                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 34.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 38.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 36.5    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 38.1    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 42.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                               |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                             |
|               | 課題内容       | コロナ禍により、例年開催していた対面でのキックオフや社員対象のパーティー、研修や研修後の懇親会ができなくなり、社員間コミュニケーション不足が課題であった。 |
|               | 施策実施<br>結果 | オンラインでのキックオフやイベント、研修、懇親会を開催。                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年12月に実施したイベント（オンライン抽選会）では、開催が土曜日に関わらず30%程の社員とその家族が参加し、満足度も高いという結果が出た。     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                              |
|               | 課題内容       | メンタル不調で退職する社員が年々増えており、復職できずに退職するケースもあった。                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 退職から復職までに、「適応観察期間」をもうけて、スムーズに復職できるよう支援を実施。                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 2021年度のメンタル不調での退職者の9割が現在（2022年8月末）で復職をはたしている。                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 富士通 I T マネジメントパートナー株式会社

英文名: Fujitsu IT Management Partner Co.,Ltd.

■加入保険者: 富士通健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

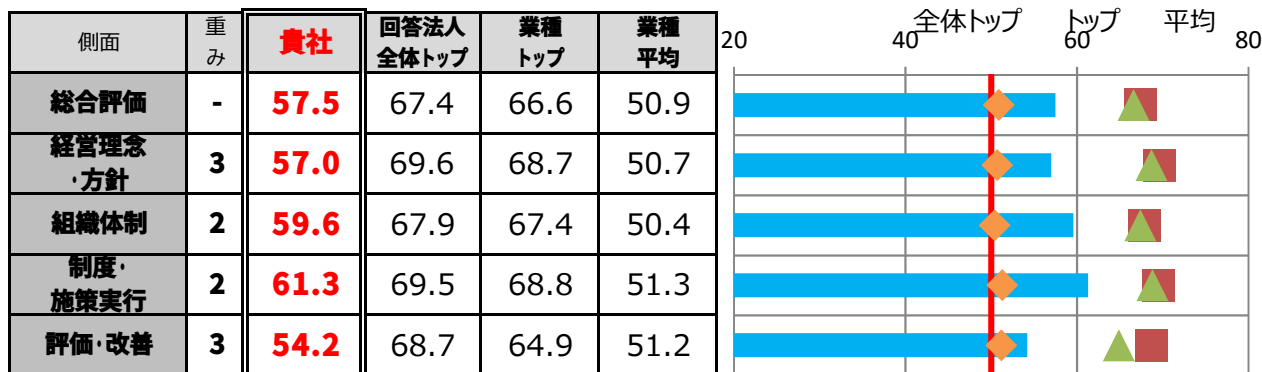
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 751~800位 / 3169 社中

■総合評価: 57.5 ↑7.9 (前回偏差値 49.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



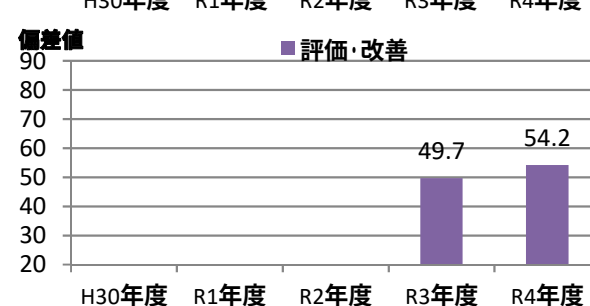
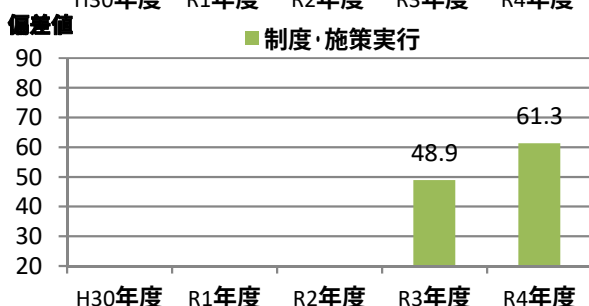
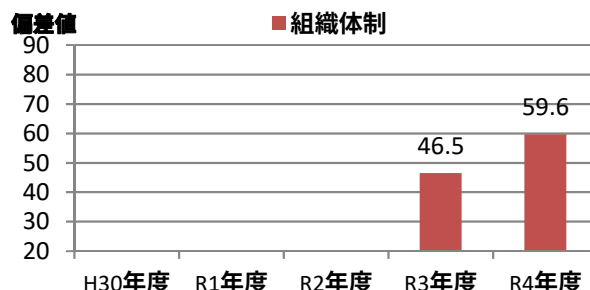
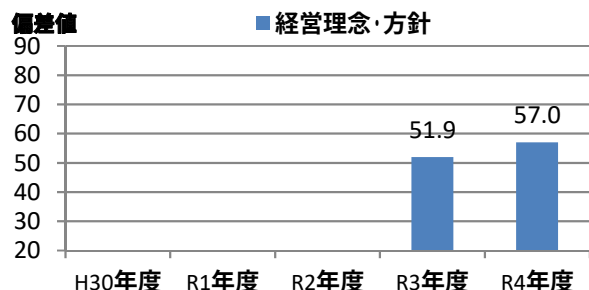
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

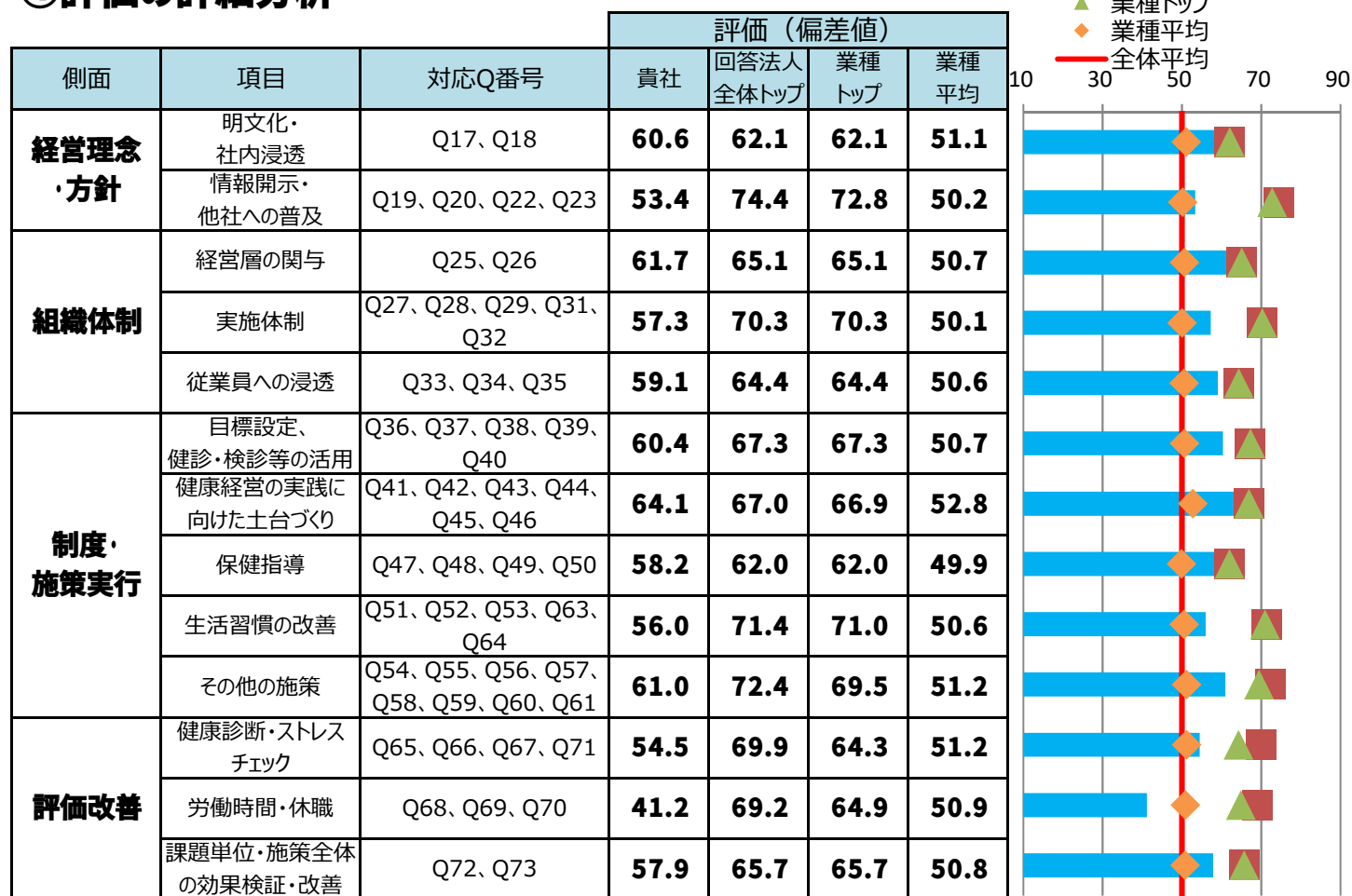
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1601~1650位 | 751~800位   |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 49.6(-)    | 57.5(↑7.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                               |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>企業の社会的責任</b><br>お客様のビジネスをとめないことにより、お客様がBtoB、BtoC領域を通じて目指す社会的責任に寄与しているため                                                    |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康課題に対してPDCAを回し、社員一人ひとりの健康意識を醸成するため、運動習慣・食事習慣の改善の機会を提供し、社員の健康診断有所見率の改善を目指す。経営方針に掲げる真のWell-Being経営の土台としてHealthy-Beingの実現につながる。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                 |
| URL    | <a href="https://www.fujitsu.com/jp/group/fitpc/about/#tab-d-07">https://www.fujitsu.com/jp/group/fitpc/about/#tab-d-07</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>48</b> | 回 | <b>16</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>20.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                  |   |                             |              |   |
|------------------------------|----------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備              |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 本社と佐江戸拠点で役職者、幹部社員も含めたフリーアドレス化を実施 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |             |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                   |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | kencomというアプリ利用を推進し、食生活改善に向けた情報やウォーキングイベントに活用。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>53.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                    |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助   |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 半年に一度ウォーキングイベントを実施 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>46.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>10.0</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                 |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                               |
|               | 課題内容       | 新型コロナウイルス感染拡大による働き方の変化に伴いテレワーク活用など勤務形式が多様化していることから、コミュニケーションの難しさを感じる、といった課題が多方面で取り上げられている。                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | 半年に一度のウォーキングイベントを推進すると共に、弊社オリジナル賞品を準備し、話題となることでコミュニケーションのきっかけとなっている。                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 直近のウォーキングイベントでは参加者が従業員の約半数に達し、前回より多くの参加者が健康を意識したイベントを通じて運動習慣の重要性と参加者間のコミュニケーションを図ることが出来ていることがアンケート結果から分かった。                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                            |
|               | 課題内容       | 新型コロナウイルス感染が拡大する中で、社員、社員の家族、ビジネスパートナーが感染または感染疑いによりさらに感染が広がり、事業継続が困難となることが課題である。                                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 | 毎日に就業開始後に健康状況報告メールを全社員に送付を義務付け、全社員の体調の変化を管理し、疑わしい場合は在宅勤務を指示する等対策を取った。                                                                           |
|               | 効果検証<br>結果 | 日々の健康状態報告メールの回答率は約98%で日々の状況を把握することができ、感染者、感染疑い者が確認できた場合は二次感染を防ぐため関係者を在宅勤務に切り替え、社内でのクラスター感染はゼロ。また感染の際にはエスカレーションメールを実施し最終出勤日を把握する事で必要に応じて消毒を実施した。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本オーエー研究所

英文名：Nihon Office Automation Research Co.,LTD

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

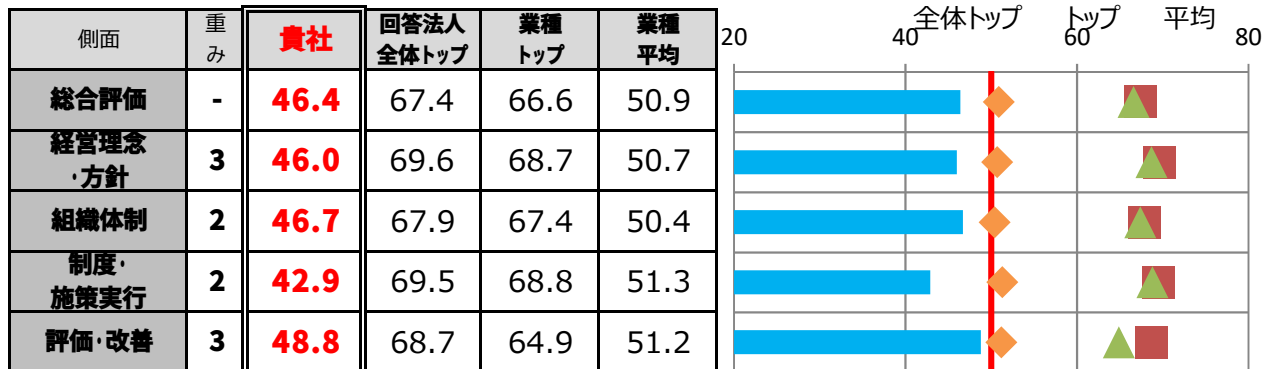
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2101～2150位 / 3169 社中

■総合評価： 46.4 ↑5.2 (前回偏差値 41.2 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



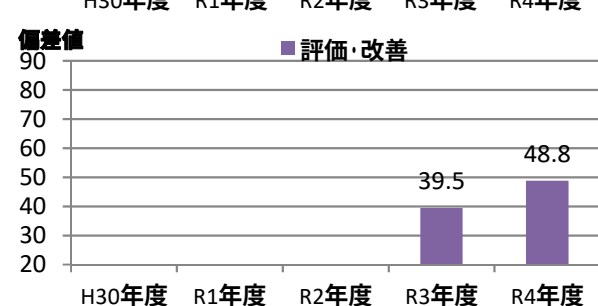
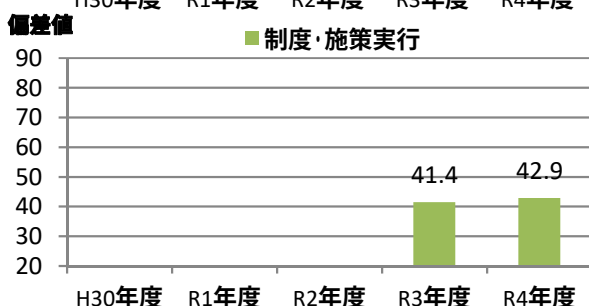
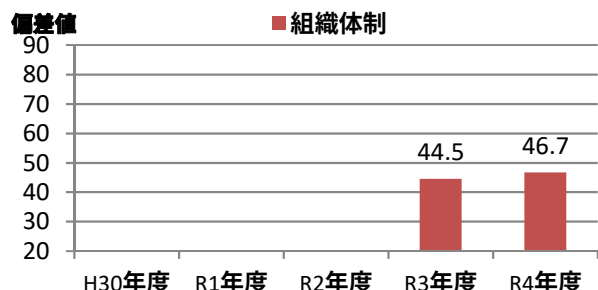
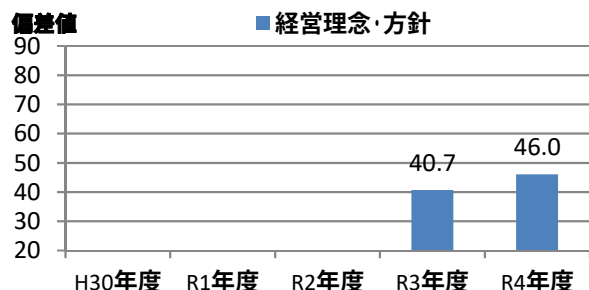
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

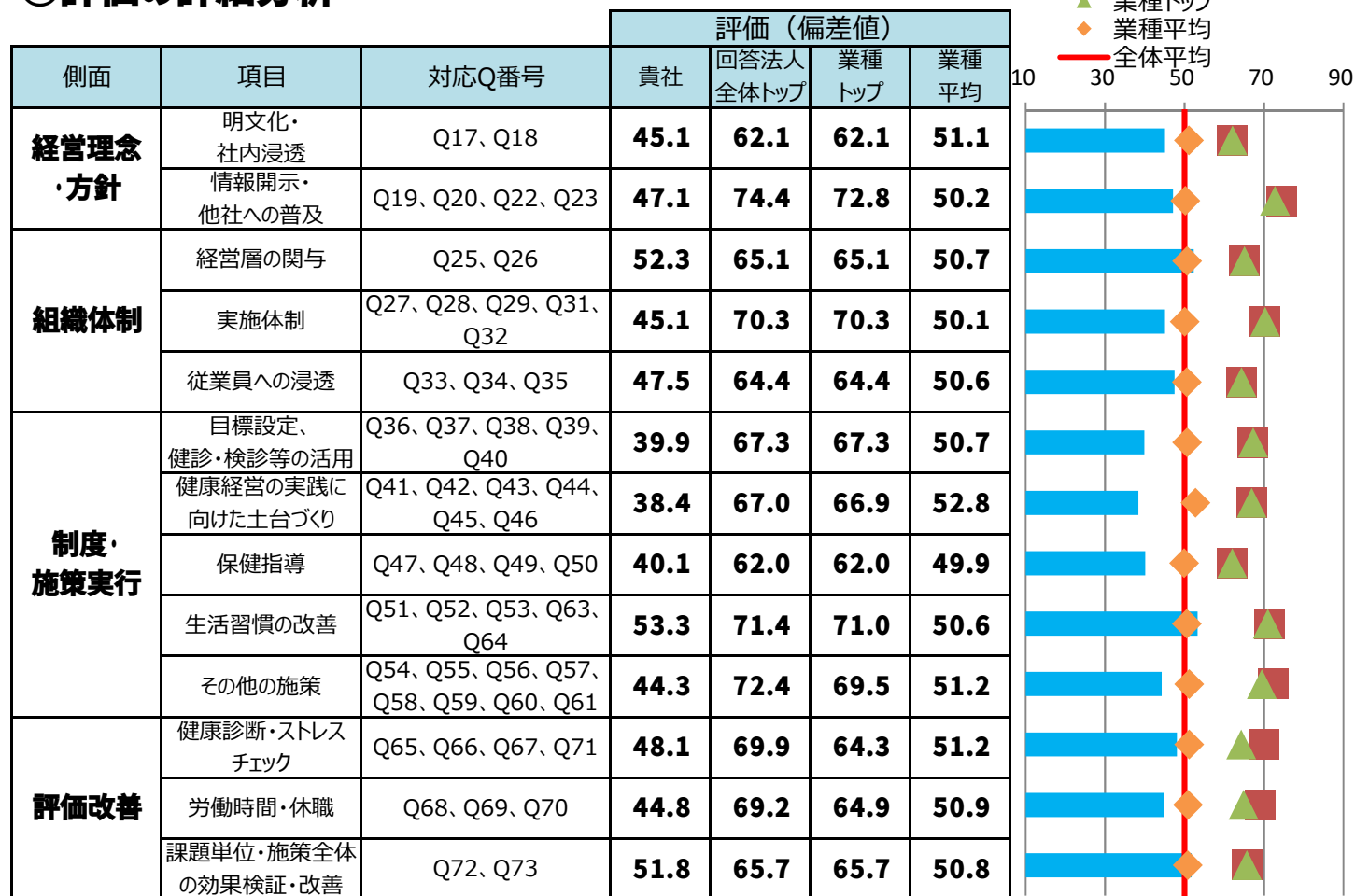
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2351～2400位 | 2101～2150位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 41.2(-)    | 46.4(↑5.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                         |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>IT業界内で技術者不足が常態化している背景において、現行従業員により健康的に、より長く働いてもらう職場環境を実現することが、事業活動を推進する上で重要な課題である。</p>                                                                                   |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康診断の受診率・再検査受診率を向上し、従業員の健康保持増進を図る。健康診断の受診率は2021年度95%から2023年までに100%を目指す。人事担当・衛生担当と産業医が連携し、従業員の不調の早期発見に努め、安心して休める環境を整備し、再び健康な状態で業務に戻るようサポートを行う。管理部門からの積極的なケアにより、多くの従業員が生産性の高い業務の遂行と当社に定着することを期待する。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.noar.co.jp/health-care">https://www.noar.co.jp/health-care</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 190    | 回 | 11                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 27.2 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 主に入社1年目～3年目の若年社員を対象に年に4回集会を開き実施業務や自身の状況共有の場を設けている。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康推進アプリで食生活改善クイズを実施。実施後集計し、従業員へ周知している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 27.2 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康推進アプリでウォーキングイベントをチーム対抗で実施。実施後集計し、従業員へ周知している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 36.7 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 42.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.8    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 44.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 44.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 42.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.6    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 37.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                 |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルスの感染拡大に伴い在宅勤務が増える一方、外出できずに運動不足となる社員が多数発生している。昨年の健康診断受診結果からは、一昨年と比較し、血圧、血中脂質、血糖などの項目でおよそ1.3～1.5倍の有所見者増が見られた。上記有所見項目と密接に関わる「肥満」による生活習慣病は、様々な疾病との複合的な合併が懸念されるため、社員の健康維持に関して大きな課題となる。       |
|               | 施策実施結果 | 健康推進アプリのポイント付与見直しにより、登録数が月平均34件（2.3%）程度から、昨年の施策により、登録数が月平均350件（38.3%）と、現時点で127件（36%）上昇した。                                                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 上記施策により、本年度の健康診断結果で劇的な改善効果が見られるかは不透明だが、日々の身体状態把握を行うことができていた社員が36%増えたことが伺える。また施策前のアプリ利用率においても、月平均29%だった数値が施策後は35%に向上しており、アプリに備わっている歩数計測機能を活用する社員数も1.5%向上した。上記により、社員自身が日々の健康や運動を意識する機会が増えたことが伺える。 |
|               | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 時間外労働時間が増加傾向にあり、2020年度の平均時間外労働時間13.9時間から2021年度の平均時間外労働時間15.7時間と昨年比で1.8時間増える結果となっている。背景として在宅ワークの推進や、対面で簡単に行えないコミュニケーションのコスト増が推察されるが、労働時間増加に伴い心身不調者や離職者が微増している。                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 勤怠管理アプリを改修し従業員本人の日々の「月間時間外労働時間」見える化を実現し過剰な時間外労働の抑止を測った。また月半ばで人事が労働時間を集計し、各管轄部長への状況共有を行うことで長時間労働を防止した                                                                                            |
|               | 効果検証結果 | 上記施策実施以降、月間時間外労働時間が65時間を超える社員はゼロとなり、2022年度の年途中の平均時間外労働時間は12.3時間と大幅な時間外労働時間の減少が見られた。引き続き上記施策を継続することで、年間平均時間外労働時間の減少を目指す。                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ティー・アイ・シー

英文名: Tic co.,Ltd

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

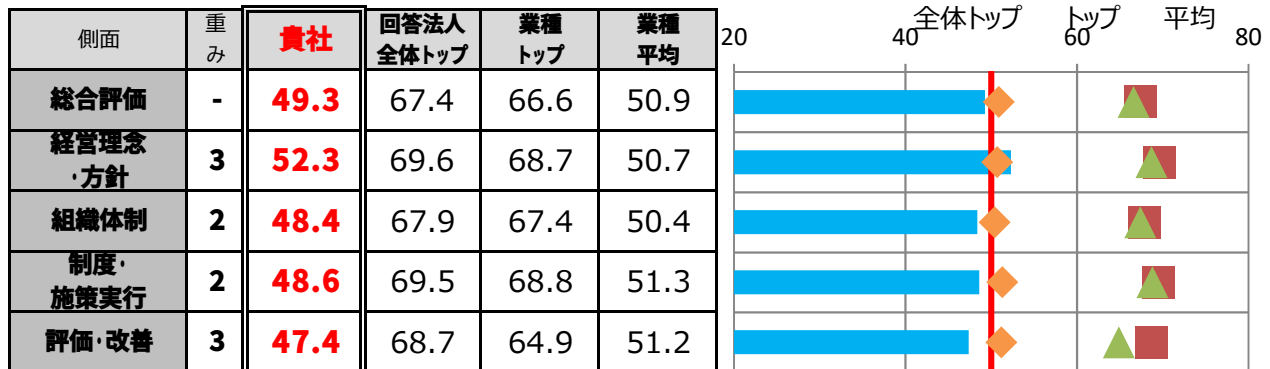
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1751~1800位 / 3169 社中

■総合評価: 49.3 ↓1.0 (前回偏差値 50.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



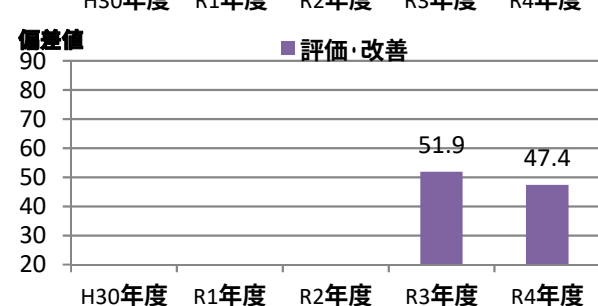
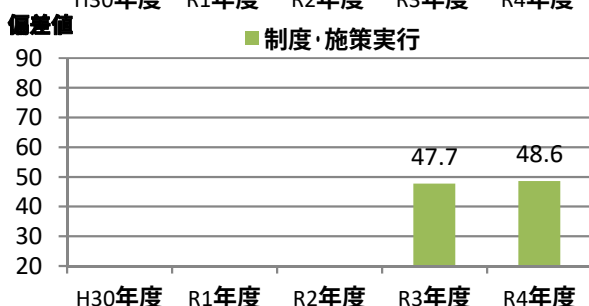
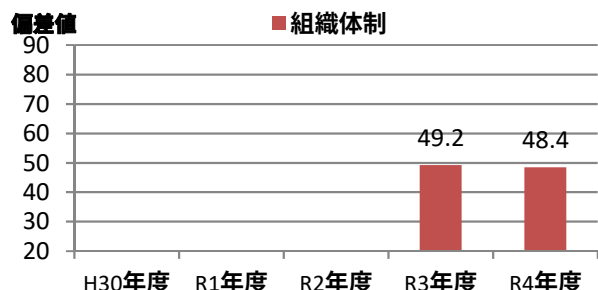
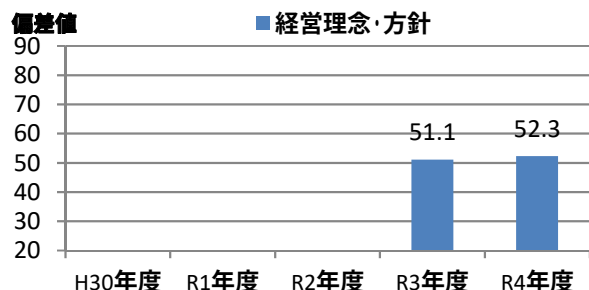
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

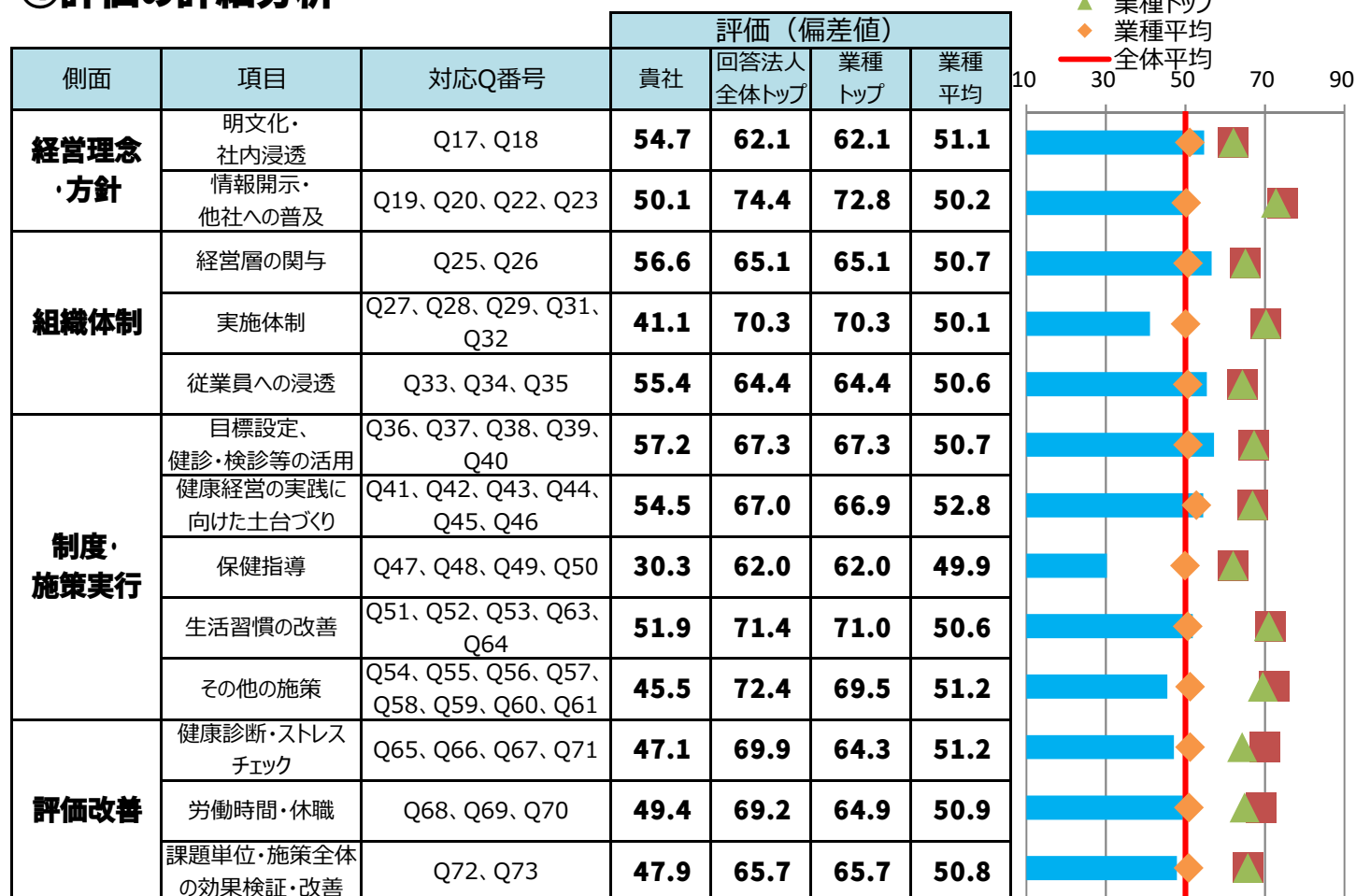
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1551~1600位 | 1751~1800位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 50.3(-)    | 49.3(↓1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>職場でのコミュニケーション不足による心理的安全性が確保できていない状況。成長感・自信が持てないことによる自己肯定感の低さ。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 各社員の心理的安全性を確保することによる、コミュニケーションの活性化、自己肯定感の向上、仕事の生産性の向上。                         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                             |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                 |
| URL    | <a href="http://www.ticstage.co.jp/company/healthy.html">http://www.ticstage.co.jp/company/healthy.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 1      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 60.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 60.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | サークル活動を推奨し、1年間1名1万円を上限に補助している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 37.5                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 90.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 外部に委託し、管理栄養士を講師としてセミナーを実施している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                              |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助             |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 1年に2回、全社員対象のウォーキング大会を実施している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 90.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 37.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 51.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 44.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 49.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                 |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                               |
|               | 課題内容       | 上下・縦横間のコミュニケーション不足による、モチベーションの低さ。生産性の低下。                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 | 1on1ミーティングや、月1回実施する会議での雑談タイム、オンライン上の雑談ルームの設置を行った。                                               |
|               | 効果検証<br>結果 | 従業員満足度調査の「職場のコミュニケーション」満足度が、2020年度と2021年度を比較し、0.2ポイント全社的に上昇した。※全社的に「職場のコミュニケーション」項目が1番上昇率が高かった。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                               |
|               | 課題内容       |                                                                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                 |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱総研DCS株式会社

英文名：Mitsubishi Research Institute DCS Co.,Ltd.

■加入保険者：三菱UFJ銀行健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

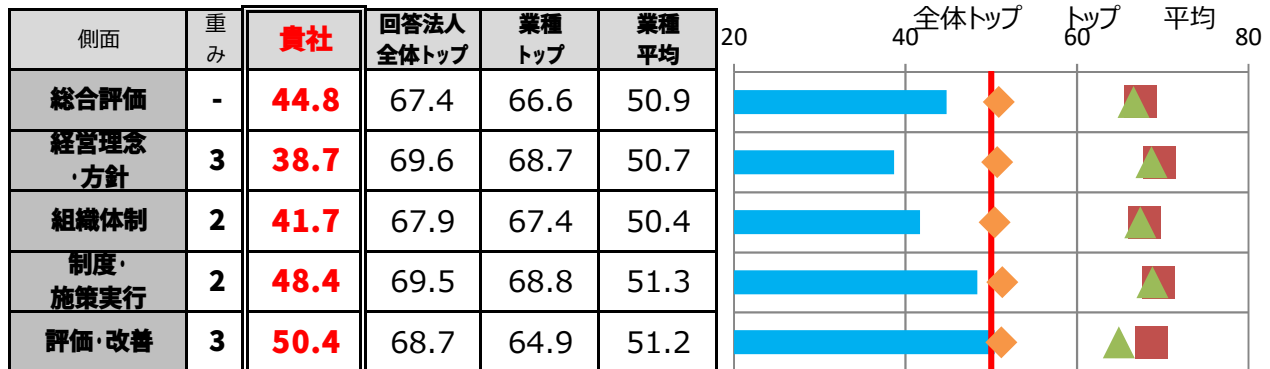
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：2301～2350位 / 3169 社中

■総合評価：44.8 ↑0.4 (前回偏差値 44.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



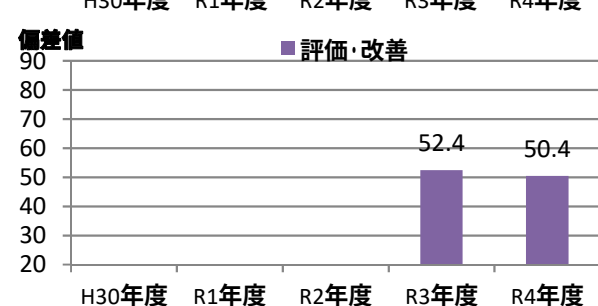
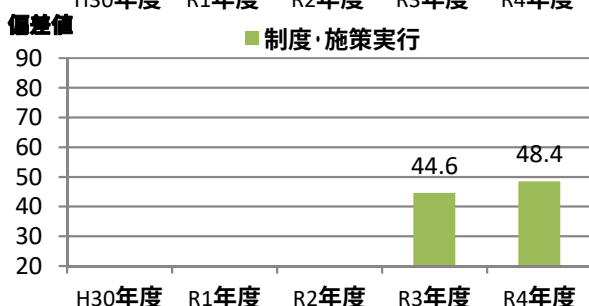
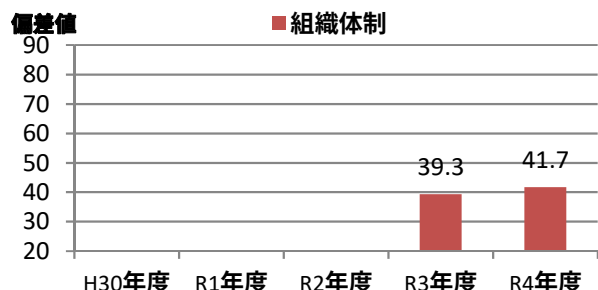
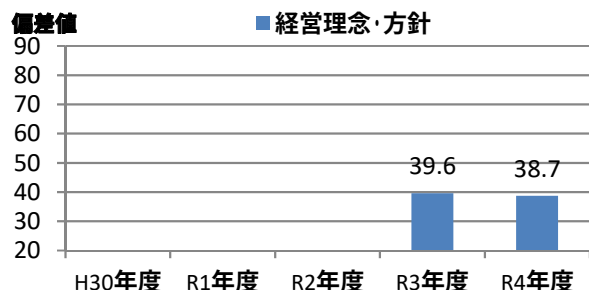
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

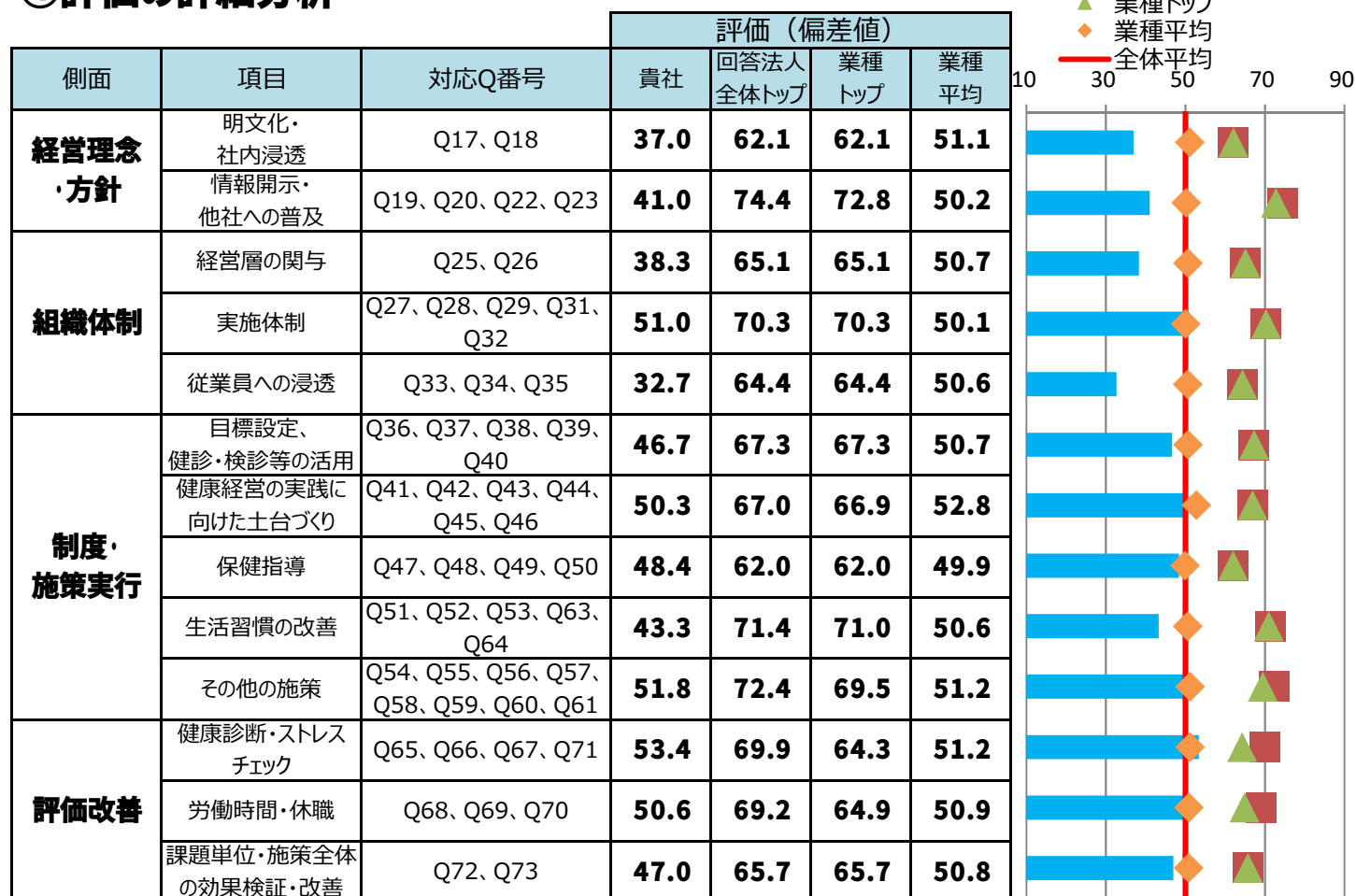
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2101～2150位 | 2301～2350位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 44.4(-)    | 44.8(↑0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                      |
| URL    | <a href="https://www.dcs.co.jp/company/health_management/index.html">https://www.dcs.co.jp/company/health_management/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 58     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内イントラ上に、従業員・組織・取り組みに等に関して情報発信、情報交換するサイトを設けている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員食堂にて健康に配慮した食事の提供。また、昼食費の一部補助を実施                              |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 65.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                        |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員が運動をする機会を作ることを中心に、「運動促進月間」を設定し社内に周知。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 6.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 62.8    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 51.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 41.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 51.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                   |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                         |
|               | 課題内容       | 当社の喫煙率は19.9%であり、全国平均と比較しても高い数値である。                                                                |
|               | 施策実施<br>結果 | 健康保険組合が実施している「禁煙サポートプログラム」の周知を強化。また、「喫煙に関する実態調査」を実施し、社員の喫煙状況の実態を把握、ならびに、喫煙している社員に対して禁煙への動機づけを図った。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 現時点では定量的な効果は出ていないが、2022年4月以降の施策の実施を踏まえて喫煙率を確認し、施策の効果検証を実施する予定。                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                  |
|               | 課題内容       | テレワークでの働き方が増えてきた中で、テレワーク勤務に起因する心身不調防止を、会社としての課題の1つとして認識。                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 心身不調発生防止には、職場環境改善と役職者の理解が重要であると認識。ストレスチェック実施後、ストレスチェック職場分析結果の見方や、各職場の特徴・問題点について、産業医から全部長に個別説明を実施。 |
|               | 効果検証<br>結果 | ストレスチェック結果における、①高ストレス者率、②総合健康リスクともに悪化しておらず、従来と同水準の数値を維持できている。                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 福井テレビジョン放送株式会社

英文名: FUKUI TELEVISION BROADCASTING CO.,LTD.

■加入保険者: 民間放送健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

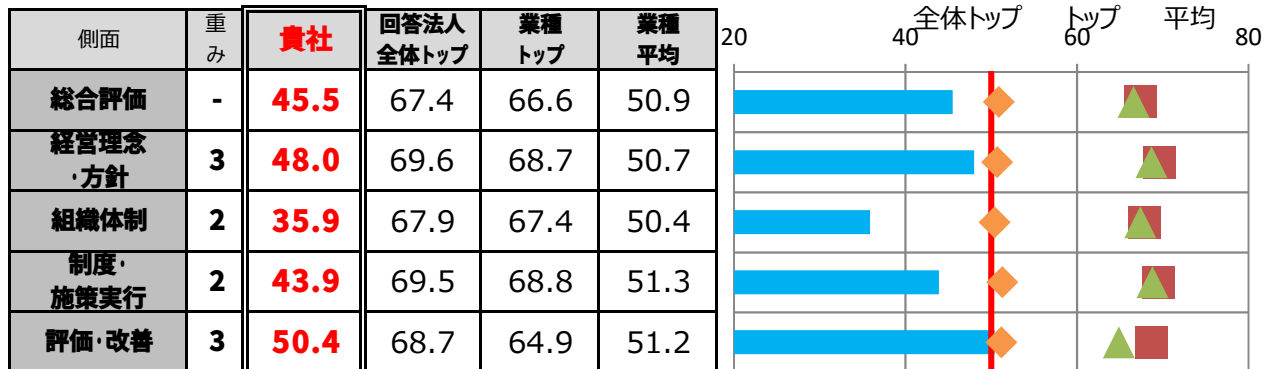
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2201~2250位 / 3169 社中

■総合評価: 45.5 ↑0.4 (前回偏差値 45.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



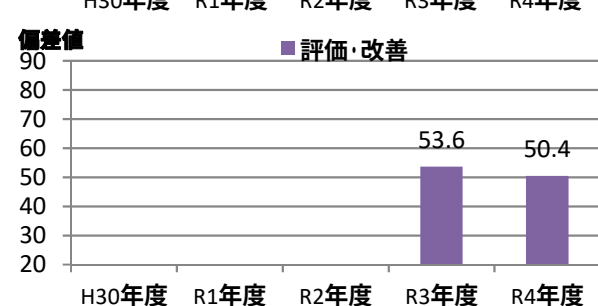
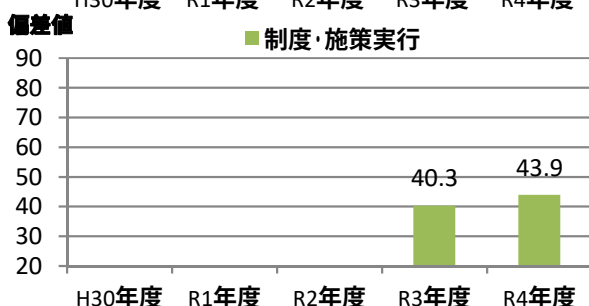
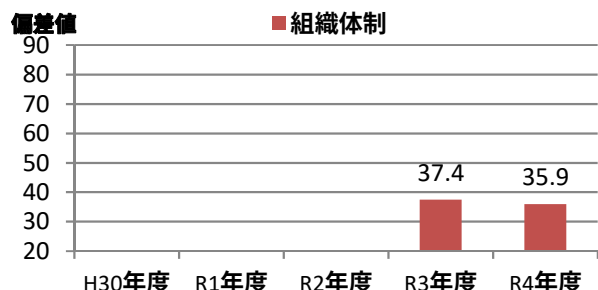
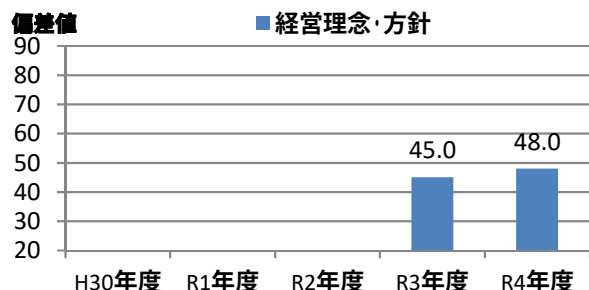
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

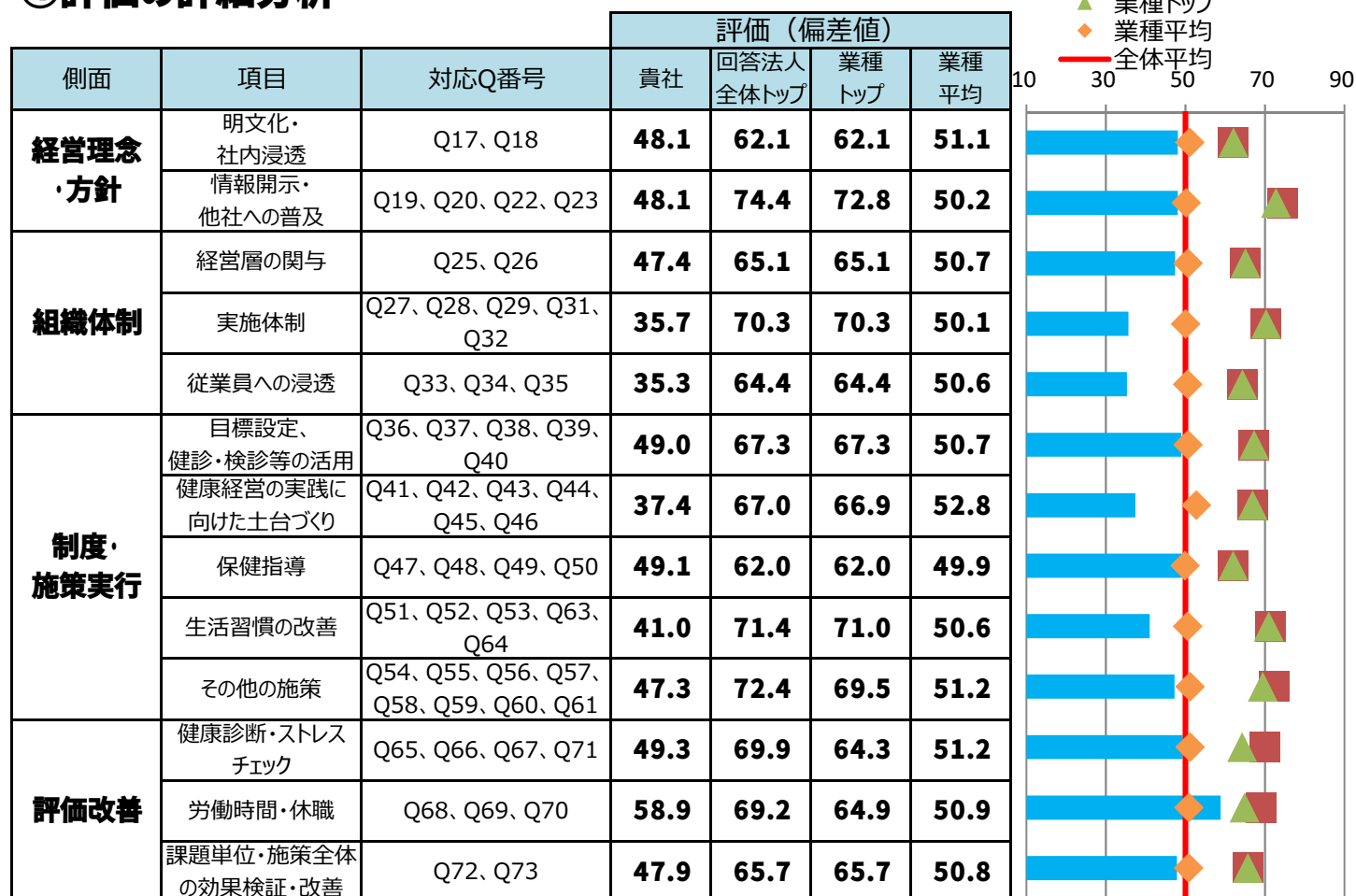
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2051~2100位 | 2201~2250位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 45.1(-)    | 45.5(↑0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>部署によっては不規則な勤務シフトが組まれたり、再雇用の増加などで従業員の平均年齢が上がっているなど、より健康に留意しなくてはならない社内環境でありながら、従業員全体の健康に対する意識が低いのが課題。</p>                                                                         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>なぜいま会社が健康経営に取り組んでいるのかという基本的な部分からもっと関心をもってもらい、各々が自身の健康のため食事や行動を意識することによって、自身のパフォーマンス、引いては会社全体のパフォーマンスが上がるということに改めて気付くことを期待。「生活習慣に気をつけている方だと思いますか」というアンケートにおいて、「とてもそう思う・そう思う」を、現在の40.2%から50%以上に増やすことを目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                     |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.fukui-tv.co.jp/?post_type=general&amp;p=143659">https://www.fukui-tv.co.jp/?post_type=general&amp;p=143659</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 5      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 21     | 回 | 7                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 84.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 12.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 自治体や団体等が行うゴミ拾いイベントに従業員の参加を募り、参加時間は勤務としてみなしている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 84.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供                          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社内ロビーにある喫茶店で、これまでなかったモーニングセットの提供を依頼し、社内に周知した。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 85.1                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 県内スポーツジムや健康施設と法人契約し、利用料金補助。また健保にも補助申請を行っている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 85.1                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 22.1 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 30.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 46.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.5    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 53.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 従業員が自身の健康への関心が少なく、疾病の発生が起きてから自分の身体のことを考え始めることが多いと感じていた。毎年の健康診断以外で、何か健康への関心を高めてもらい、疾病の発生予防につながるような機会を提供することが必要。                                                         |
|               | 施策実施結果 | 「血管年齢測定会」と「ベジチェック」を行い、健康診断では測れない、自分の血管年齢や現在の食生活で野菜が足りているかを測定することで、楽しみながら自分の状態を把握できる機会を提供した。                                                                            |
|               | 効果検証結果 | 「血管年齢測定会」はこれまで2回行い、1回目は20人程度の参加だったが、2回目は30人以上の参加に増えた。また、「ベジチェック」は1回目にはなく2回目に実施。野菜の摂取に自信を持っていた人も、意外ととれていないことに気付き驚いていた。今後のアンケート等で、こういった発見が生活習慣の見直しにつながっているかを検証したい。       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 部署間で時間外労働や有給休暇取得に差があり、全社として労働時間の適正化が図れているとは言い難い状況にある。また管理職の一部において社員の勤務状況、休暇取得状況を十分に把握できていない者や、休みなく働くことを美学と考えている者もあり、ワークライフバランスの意識も非常に低い状況にある。                          |
|               | 施策実施結果 | 時間外については、全従業員の状況をチェックし、問題のある者の上長を指導した結果、徐々に意識が向上、時間外の事前報告もされるようになった。有給休暇についても、5日取得義務の周知を確実に行った。                                                                        |
|               | 効果検証結果 | 有休休暇取得率は、年間5日間の取得義務化もあり、顕著に増加している。これにより、休暇をとることに対するハードルが低くなり、遠慮なく取得できる職場の雰囲気作りが進んでいると思われる。時間外労働時間は、ほぼ横ばい。部署により多いところとほとんど発生しないところがあるので、多い部署へのアプローチ、特に上長に対する意識改革が引き続き必要。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社KIS

英文名: KIS Co., Ltd

■加入保険者: 全国健康保険協会熊本支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

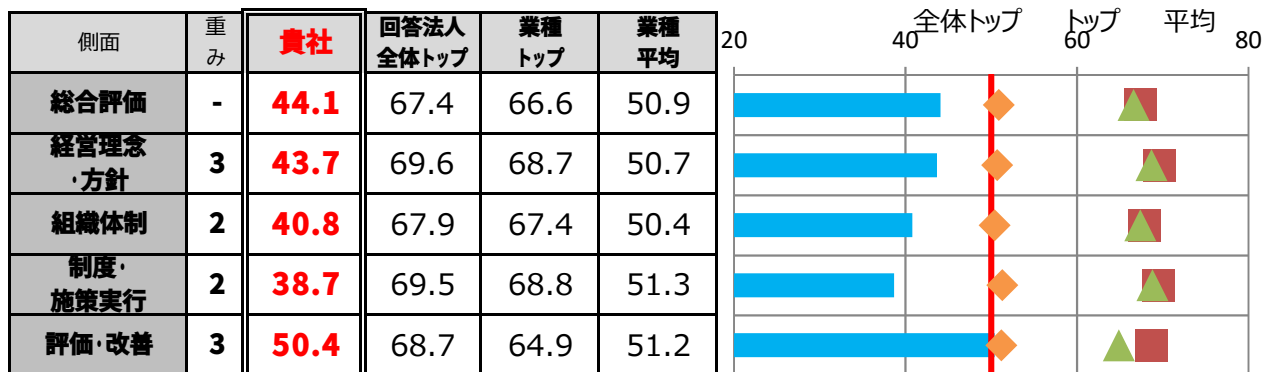
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2351~2400位 / 3169 社中

■総合評価: 44.1 ↑0.2 (前回偏差値 43.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



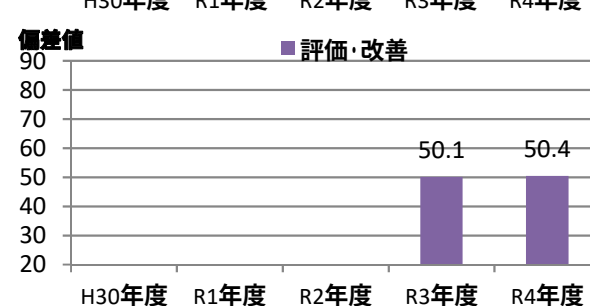
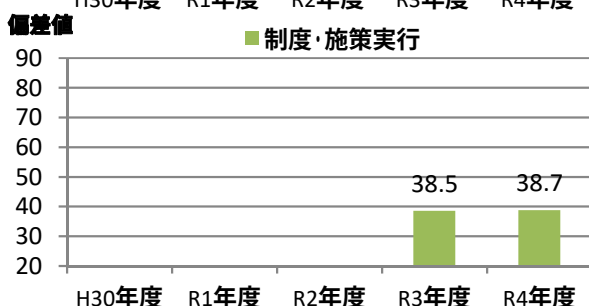
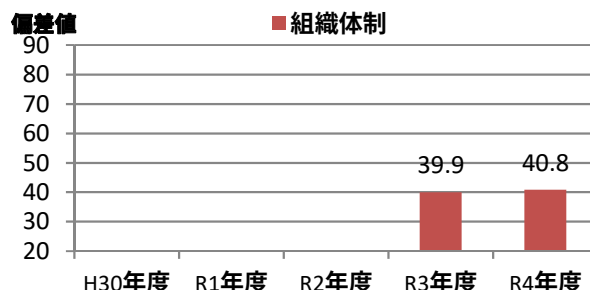
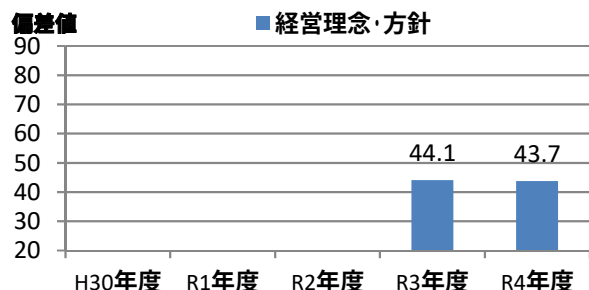
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

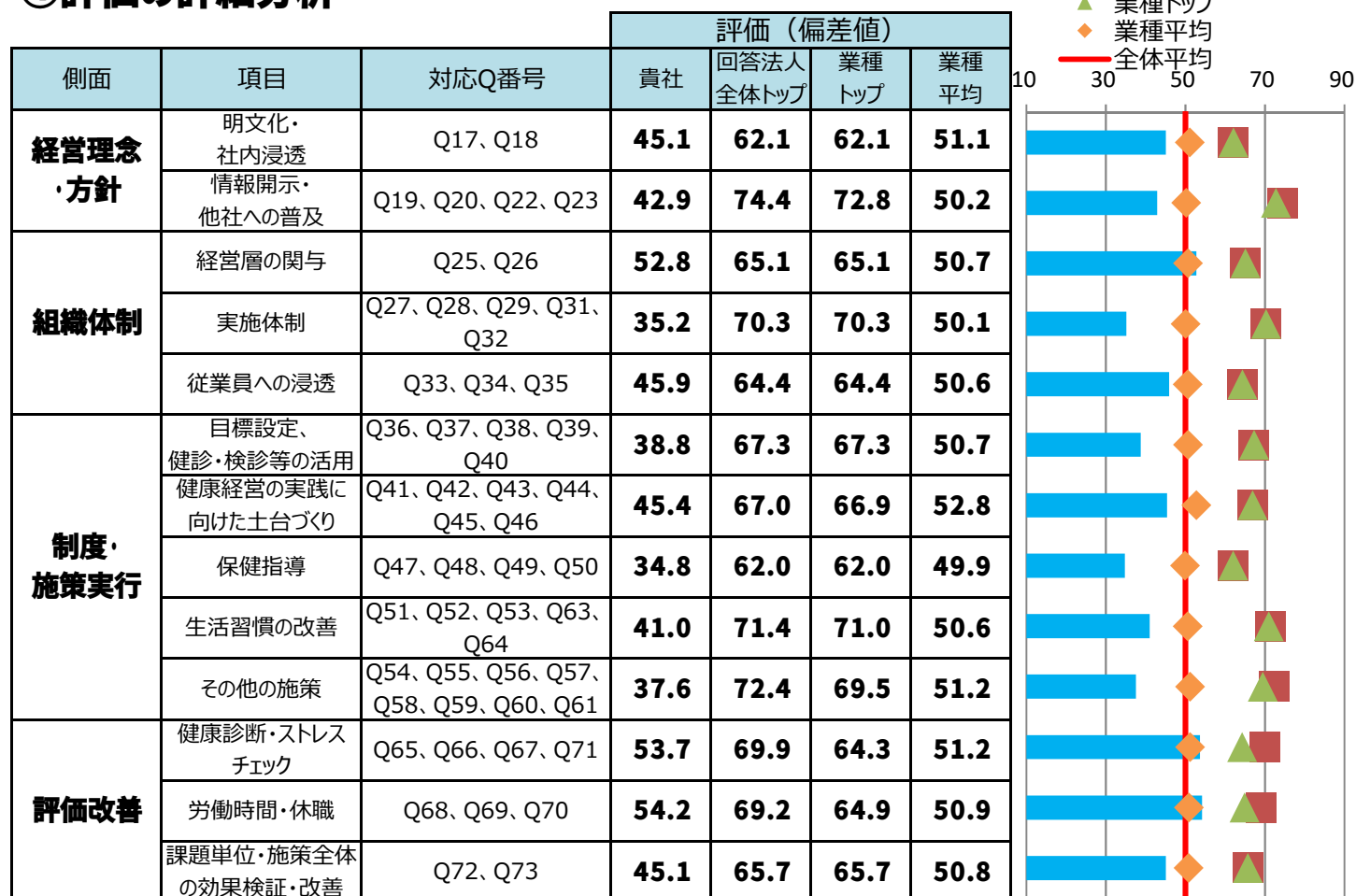
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2151~2200位 | 2351~2400位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 43.9(-)    | 44.1(↑0.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>ノウハウや技術を持つ社員に健康で長く働いてもらうことが、企業の業績向上に繋がってくる。<br/>そのために、社員の健康リスク（特に生活習慣病）が平均値を超えているため改善していくことを課題とする</p>                                                                                |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康リスクが下がることで、社員が不安なく働き続けれることを期待している。</p> <p>具体的な指標として、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>健康診断後の再検査受診率（2020年度：13%）を改善していく。</li> <li>メタボリックシンドローム該当率（21.1%）を改善していくため、まずは腹囲リスク保有率（53.8%）を改善していく</li> </ul> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                           |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                            |
| URL    | <a href="https://www.kis.co.jp/company_health/">https://www.kis.co.jp/company_health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>40</b> | 回 | <b>15</b>         | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>10.7</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                      |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供   |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 新入社員歓迎会、社員旅行、ボトムアップ活動（ワイガヤミーティング）の開催 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>40.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 置き型社食（オフィスおかん）を導入し、健康を意識した食生活の補助を行う |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>70.0</b>                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 福利厚生の一環として、施設の割引や利用補助を行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 38.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 55.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 46.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 34.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                    |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                          |
|               | 課題内容   | 健康診断結果・事業所カルテから社員の生活習慣病リスク保有者の割合が高い傾向にある。<br>社員の健康リスクは、生産性の低下に影響を与えかねないと考えられるため改善が必要である。                           |
|               | 施策実施結果 | 社内ツールにて、健康情報の発信並びに健康管理アプリの推奨を社員に行い、健康への意識、運動機会を増やす。                                                                |
|               | 効果検証結果 | 現時点では健康診断結果等への定量的な効果はまだ出ていないが、定性的な効果を把握するために数値目標を設ける。<br>1回30分以上の軽く汗を流す運動を週に2回以上している社員の割合を20%から30%に引き上げる（2022年度目標） |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                  |
|               | 課題内容   |                                                                                                                    |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日立Astemo仙台株式会社

英文名: Hitachi Astemo Sendai, Ltd

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

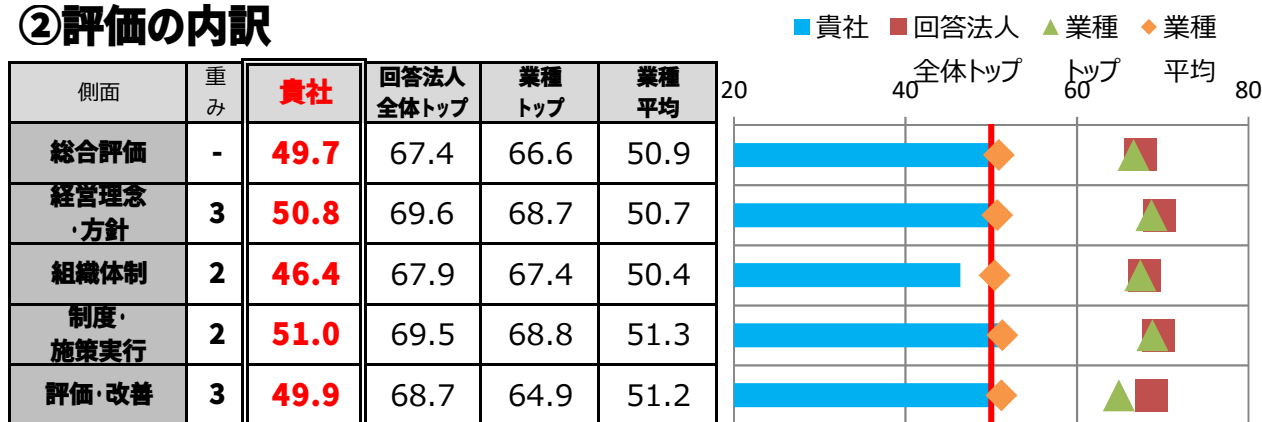
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1701~1750位 / 3169社中

■総合評価: 49.7 ↑3.4 (前回偏差値 46.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



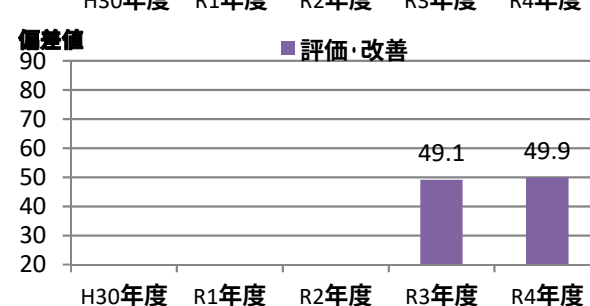
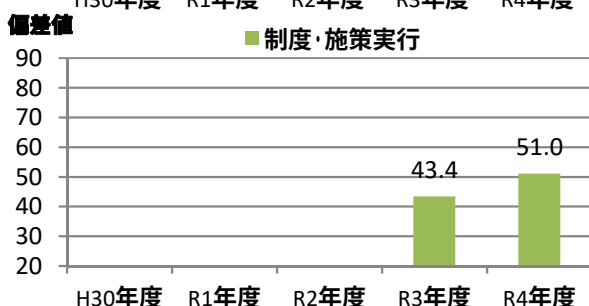
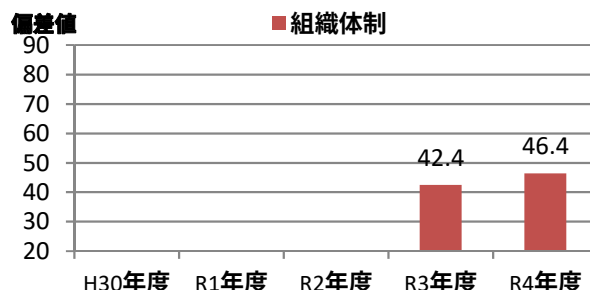
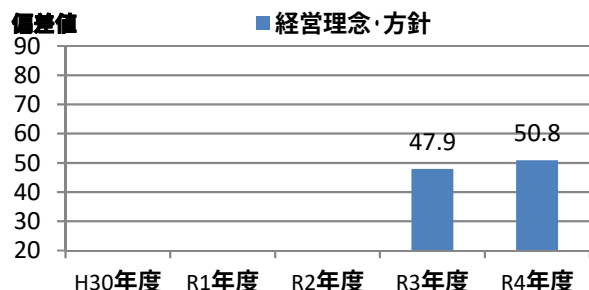
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

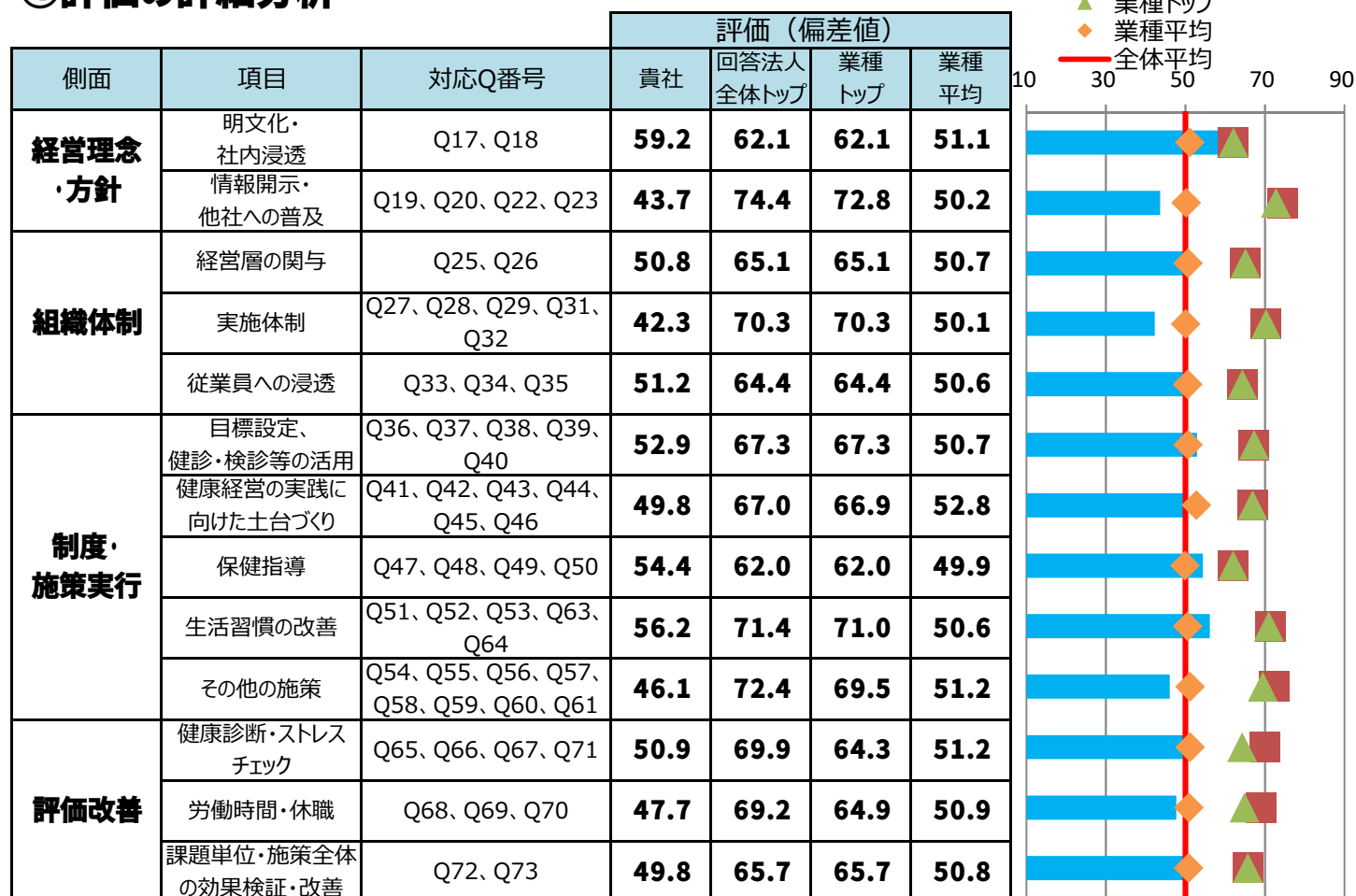
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1951~2000位 | 1701~1750位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 46.3(-)    | 49.7(↑3.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>親会社の合併により業務が拡大し委託開発業務量が増加、また開発内容の高度化や短納期化にともなって従業員の業務負担が高まっている。さらに在宅勤務拡大と長期化によって「疲労度チェック」による高ストレス者率が増加している。従業員の「こころのケア」が重要となっており、メンタル不調者の早期ケアによる心身の健全化と退職回避が事業活動遂行上大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>今年度の健康経営方針に「ウェルビーイングの推進による組織の活性化」を掲げており、従業員がこころとからだの両面において健康で働いてもらうことで、個々のパフォーマンスが発揮できることを期待している。具体的な指標として、高ストレス者率を前年比▲1%（8.5%から7.5%）として、2023年度にはメンタル不調者ゼロを目指す。</p>                                          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.jpse.hitachiastemo.com/companyprofile/healthcare/index.html">https://www.jpse.hitachiastemo.com/companyprofile/healthcare/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 5      | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 0      | 回 | 0                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 18.9 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供       |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Teamsアプリの活用及びWebカメラ支給による顔を合わせたコミュニケーションを実践している |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 希望者に対して、昼食時にヘルシー弁当（低カロリー仕出し弁当）を提供し、一部費用の会社補助を行っている             |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 35.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 12.1 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 歩数記録アプリを契約し従業員への参加を促している。毎月目標を設定し、上位者・達成者を表彰している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 95.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 49.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 75.0  | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 88.1  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 44.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 65.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 43.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 39.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 42.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 62.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 開発業務における内容の高度化、成果物の短納期化にともなって業務負荷が高まっているおり、長時間労働となる中で2020年度後半からメンタルヘルス休職者が発生している。<br>在宅勤務の長期化も重なり従業員の「こころのケア」が重要となっており、メンタル不調者の早期ケアによる休職回避が事業活動遂行上必要である。 |
|               | 施策実施結果 | 社長を含めた管理職による職場巡視と声掛けを実施し疲労度合とメンタル不調を早期把握。時間外労働60H以上・突発有休4日以上・疲労度アンケート調査で疲労が高い人にメンタルヘルスカウンセラーによる面談実施                                                      |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 2021年度上期から現在まで2名の退職者および職場復帰した者の計4名の休職者が発生したが、施策を実施した2021年下期以降は、休職者が1名のみとなった。                                                                             |
|               | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                        |
|               | 課題内容   | グループ会社全体方針として「在宅勤務を基本」とする働き方の方針が示されており、従業員間のコミュニケーション不足が発生している。特に多くの部下を抱える管理職と一般社員間のコミュニケーション不足は、メンタル不調者の早期把握、早期ケアに支障が生じることが懸念される。                       |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | Teamsや社内ポータルを開設し情報交換をし易くした。又在宅勤務に対し個人毎にWebカメラを配布、上司、同僚とF to Fでのミーティングや2 Wayを実施できる環境を整え定期的面談実施を施策化した。                                                     |
|               | 効果検証結果 | 2021年度上期時に2名の休職、1名の退職者が発生したが、上記環境を整えたのちとなる、2021年度下期には1名の休職者発生と減少方向となった                                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: CLINKS株式会社

英文名: CLINKS Co.,Ltd

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

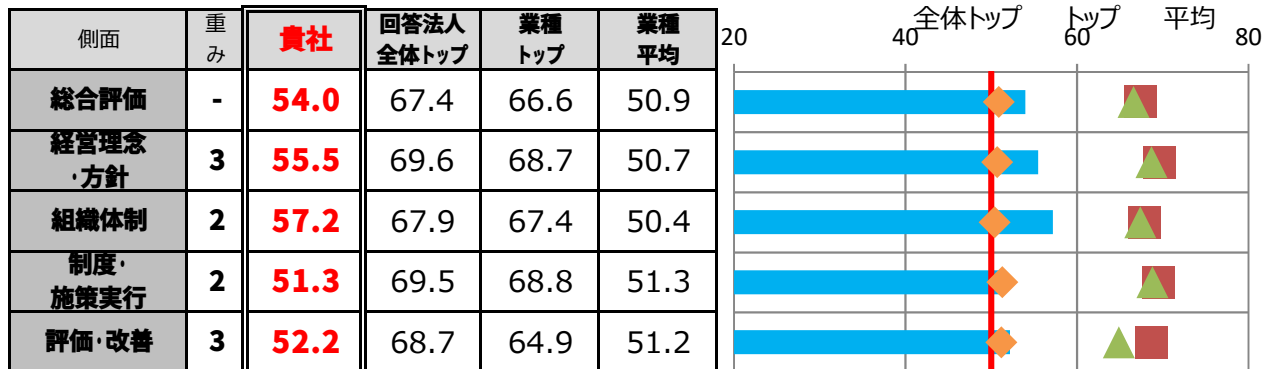
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1151~1200位 / 3169 社中

■総合評価: 54.0 ↑4.6 (前回偏差値 49.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



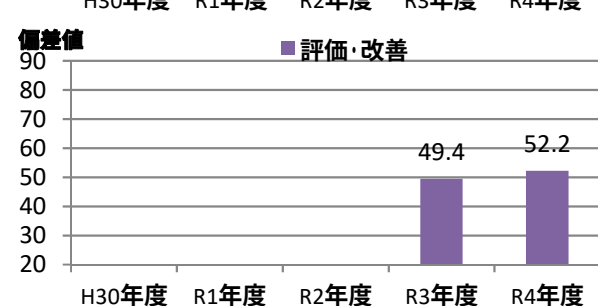
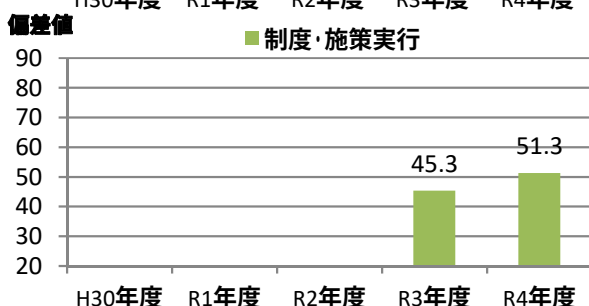
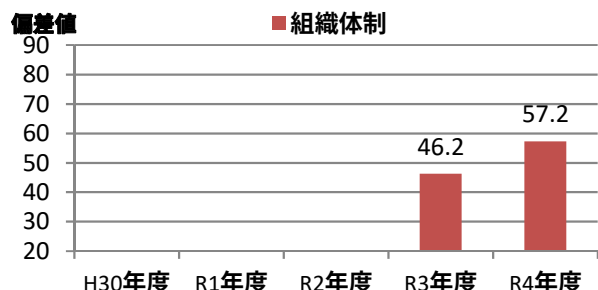
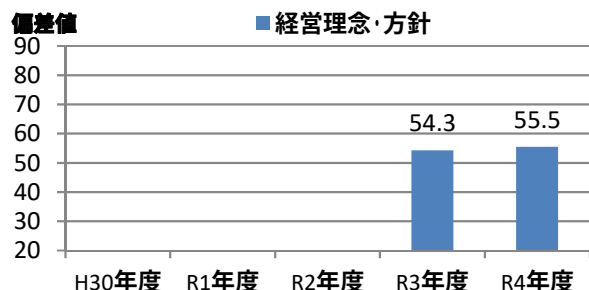
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

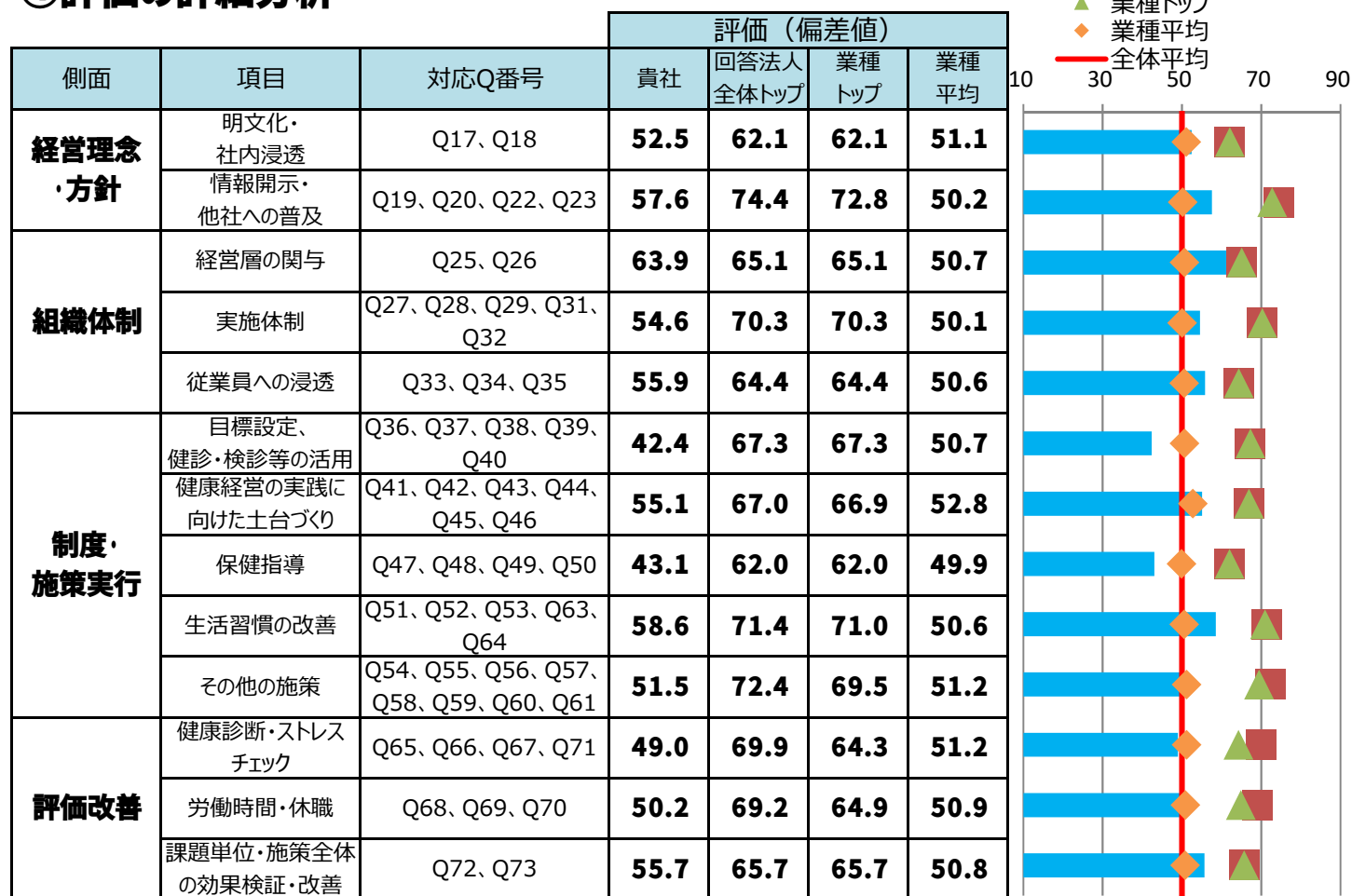
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1651~1700位 | 1151~1200位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 49.4(-)    | 54.0(↑4.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                              |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p>人材定着や採用力向上</p> <p>新型コロナウイルス感染拡大の影響により、在宅勤務の推奨や様々なイベントが制限されたことで、コミュニケーション不足を感じる社員が多く課題に感じている。また、体調不良などによる休職や退職も増えてきており、事業活動を推進する上で大きな課題に感じている。</p>                                                         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が健康で長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数は新卒で5年後定着率80%以上、途中で5年後定着率90%以上を目指していく。健康で居続けてもらえるように、コミュニケーション活動の増進、福利厚生の拡充を行い、離職率の低下や労働生産性の向上に努めていく。また、自社の健康経営の取り組みなど様々な企業や応募者に広げていき、採用力の向上にも繋げていきたい。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | アニュアルレポート                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.clinks.jp/company/health">https://www.clinks.jp/company/health</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 43.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                               |   |                             |       |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 部署別の先輩社員と後輩社員とで、業務以外な会話なども交えて話し合いコミュニケーションを図る |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 外部の栄養士による食に関するセミナーを定期的に行い健康診断後は栄養指導を交えたセミナーを開催 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 20.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                           |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置                       |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎週水曜日は朝の朝礼時に手軽にできるストレッチを全部署巻き込んでオンラインで実施。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 20.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 20.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 42.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 44.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 41.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                        |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                     |
|               | 課題内容   | 長時間、同じ姿勢を行うことで腰痛や肩こりが酷いなどや、睡眠不足により仕事に集中ができない社員が多いため改善が必要である。<br>また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を踏まえ、在宅勤務社員が増えたことで新たに在宅勤務の環境を見直す必要がある。                                                             |
|               | 施策実施結果 | 毎週水曜日の朝礼時は腰痛改善肩こり改善頭痛や眼精疲労解消をテーマにストレッチを在宅勤務の環境整備を見直し、会社の福利厚生として机椅子を購入した社員へ補助を行い社員の働きやすい環境づくりをサポートした                                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 在宅勤務が多くあまり身体を動かす機会がなかった社員が継続的にストレッチをし自身の健康を見直す機会になったと声があり<br>毎週水曜日にストレッチを行うことで社員の健康に対する意識が向上してきており、良い習慣になっている。<br>また、在宅勤務の環境整備を会社の福利厚生として取り入れたことにより、在宅環境が整い、業務効率も上がったため、生産性低下防止になっている。 |
|               | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容   | コロナ禍でイベントなどが中止になり、在宅勤務も増えたことによって不安を抱える社員が多く、コロナ禍でもできる取り組みやイベントを行い、オフラインの頃と同じように社員同士でコミュニケーションがとれるようにしていきたい。新入社員も毎月多く入社するため新入社員も交えたコミュニケーションの場を設ける必要がある。                                |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 毎月各事業部が幹事を行い、オンラインでの新入社歓迎会を開催。オンラインでも楽しめるゲームを各事業部が考え盛り上げることができた。                                                                                                                       |
|               | 効果検証結果 | 普段、顔を合わす機会が少なかった社員同士もオンライン歓迎会で個別ルームを作成することによって、接することができ、交流の輪が広がった。これからはコロナウイルス感染対策を徹底しつつ、オンラインオフライン合同の歓迎会やイベントなど行っていく、さらにコミュニケーション促進に努めていく。                                            |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社JALインフォテック

英文名: JAL Information Technology Co., Ltd.

■加入保険者: 日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

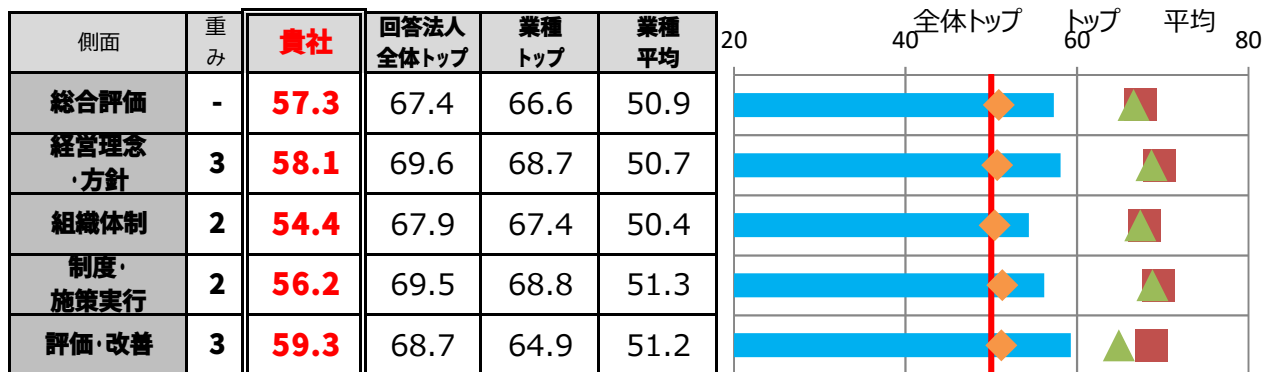
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 3169 社中

■総合評価: 57.3 ↑3.9 (前回偏差値 53.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



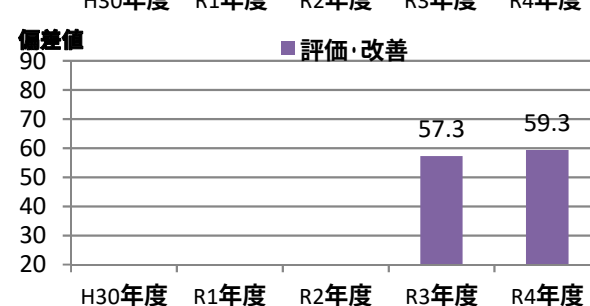
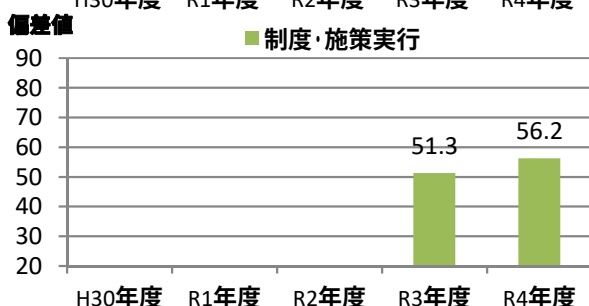
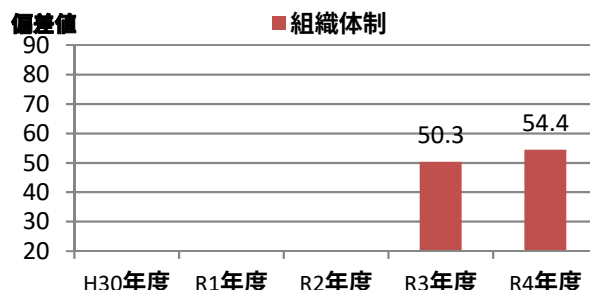
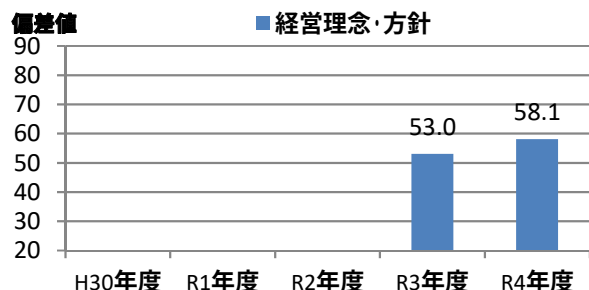
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

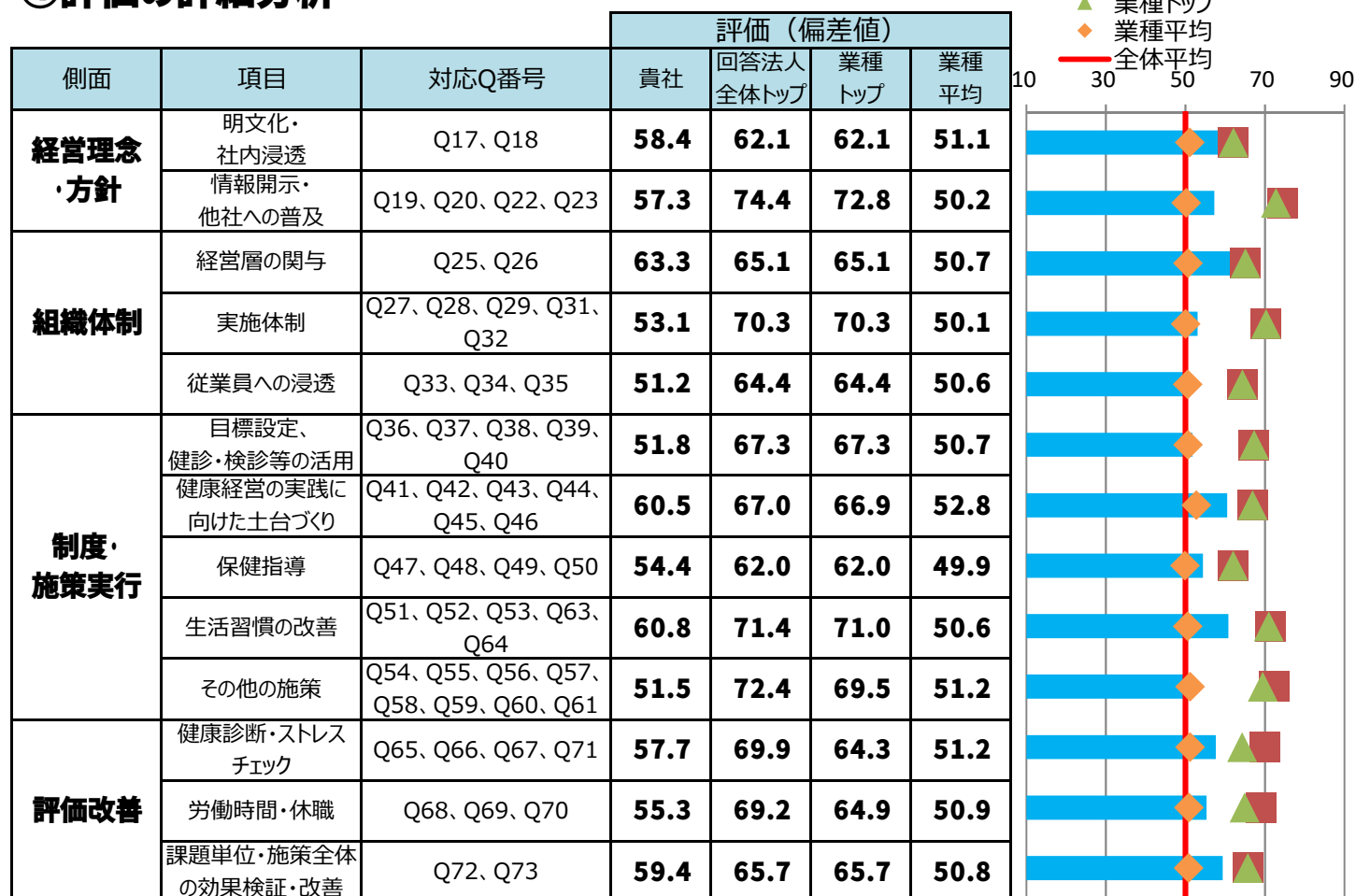
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1151~1200位 | 801~850位   |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 53.4(-)    | 57.3(↑3.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>ITに関わる事業を運営する当社にとっての唯一で最大の資産は「人財」、すなわち社員であり、すべての社員が各々の特性や属性の中で、持てる能力や働く意欲を最大限発揮し、活躍できる環境を整えることが大きな課題である。この課題に挑戦し続けることで、当社が事業を安定的に継続し成長し、またJALグループの企業理念の実現を追求していくことが可能になると考える。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員と家族が健康であってこそ、社員が能力を発揮し安心して働くことができる。社員と家族の健康増進策を推進することにより、社員が持てる能力を発揮し、モチベーション高く、そして安心して働き続けられる会社であると感じられることを期待する。社員が生き生きとモチベーション高く働いているかについてはアブセンティーズム・プレゼンティーズム・ワークエンゲージメント関連指標を用いて定期的に確認を行う。</p>          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                                                      |
| URL    | <a href="https://www.jalinfotec.co.jp/sustainability/wellness/wellness.html">https://www.jalinfotec.co.jp/sustainability/wellness/wellness.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 53     | 回 | 20                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 75.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備     |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 全事業所においてフリーアドレスを導入している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食事の内容（食べた時間・写真・メニュー）を登録することで摂取カロリーを記録できるアプリを提供している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |     |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 日々の歩数を登録し（歩数登録システムを社内利用ツールにて構築）、チームごとに競うイベントを開催。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 9.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 1.6 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 49.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 53.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 64.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                                                              |
|               | 課題内容       | テレワーク主体の勤務が続くことで、通勤を含めた運動機会の減少による肩こりや「ながら食べ」による体重増加などを自覚する社員が増えてきている。また社内アンケートで「自身が他人より健康に意識している方か」という問いに対して33.7%という結果となり、全般的な健康行動に対する意識の醸成が課題である。                                                                                     |
|               | 施策実施<br>結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>健康に関するオンラインセミナーの実施（3-5月 参加率75% 満足度86.1%）</li> <li>食事、睡眠、運動などのe-Learning教材の提供</li> <li>就業時間中のラジオ体操の実施（各回平均参加者60名）</li> </ul>                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | セミナー受講により、健康行動への意識向上が実際の行動変容に繋がり、同アンケートで36.0%と数値が改善した。また定期的な運動習慣の保持率が昨年比で+8%、適正体重維持率が+0.4%改善に繋がった。                                                                                                                                     |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                                                                      |
|               | 課題内容       | テレワーク主体の勤務形態により、オンラインコミュニケーションの難しさ、コミュニケーションの希薄化を実感する声があがっており、業務における上司や同僚との打合せにとどまらないフランクなコミュニケーション機会の創出が課題である。                                                                                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>テレワーク環境下でも出社時と同様に社員同士で自由に交流ができるバーチャルオフィスツールの導入</li> <li>社員同士が感謝を伝え合うツールの導入</li> <li>社員参加型オンラインイベントの実施（12月 参加率51%）</li> </ul>                                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 | 現時点においてはストレスチェックの高ストレス者割合などの定量的な効果は確認できていないが、社員同士のコミュニケーションの活性化に対する他の施策も含めて、社内アンケートにおいて数値改善に繋がっていることが確認できている。<br><ul style="list-style-type: none"> <li>職場の一体感 2.9（対前年比±0pt）</li> <li>仕事満足度 2.8（対前年比+0.1pt）</li> </ul> ※いずれも4点満点の結果のうち |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: NECフィールディング株式会社

英文名: NEC Fielding, Ltd.

■加入保険者: 日本電気健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

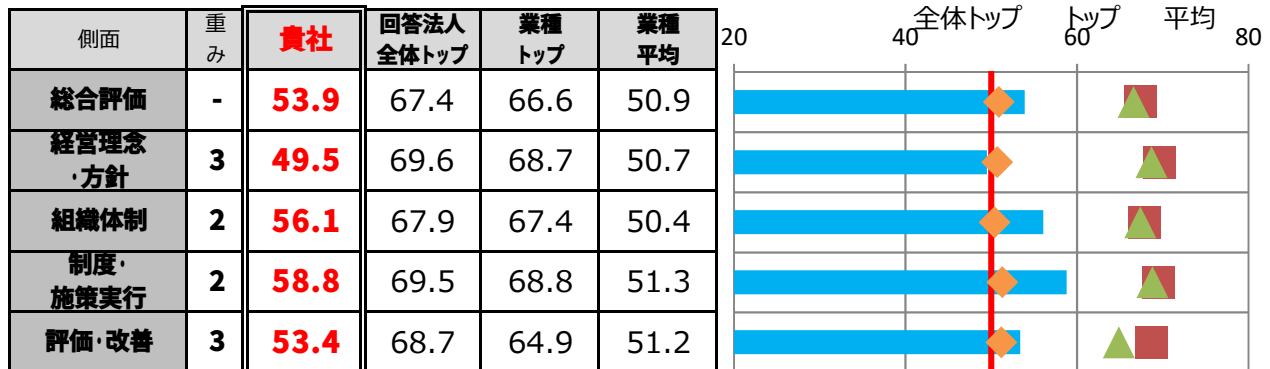
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1201~1250位 / 3169 社中

■総合評価: 53.9 ↑1.0 (前回偏差値 52.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



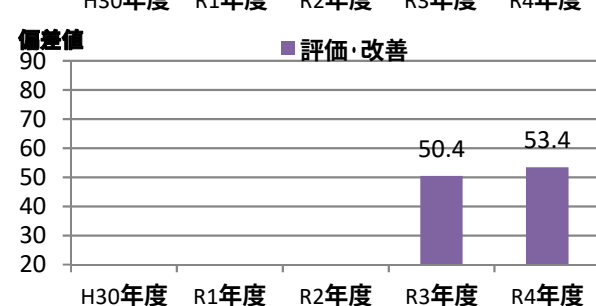
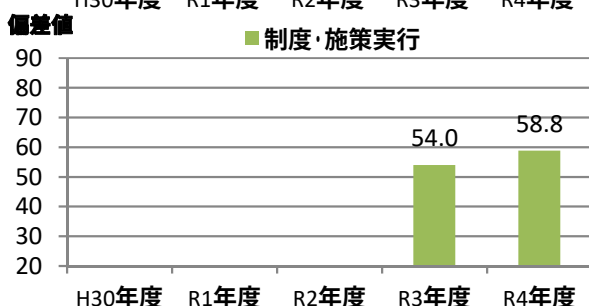
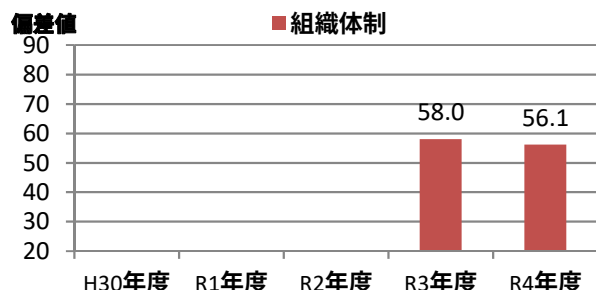
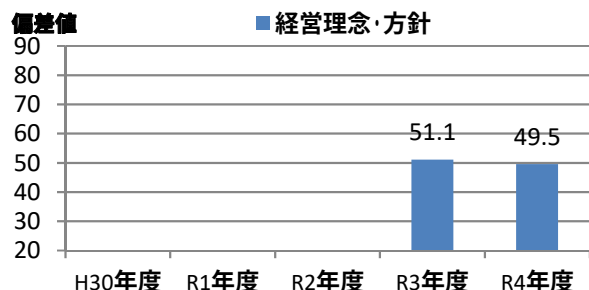
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

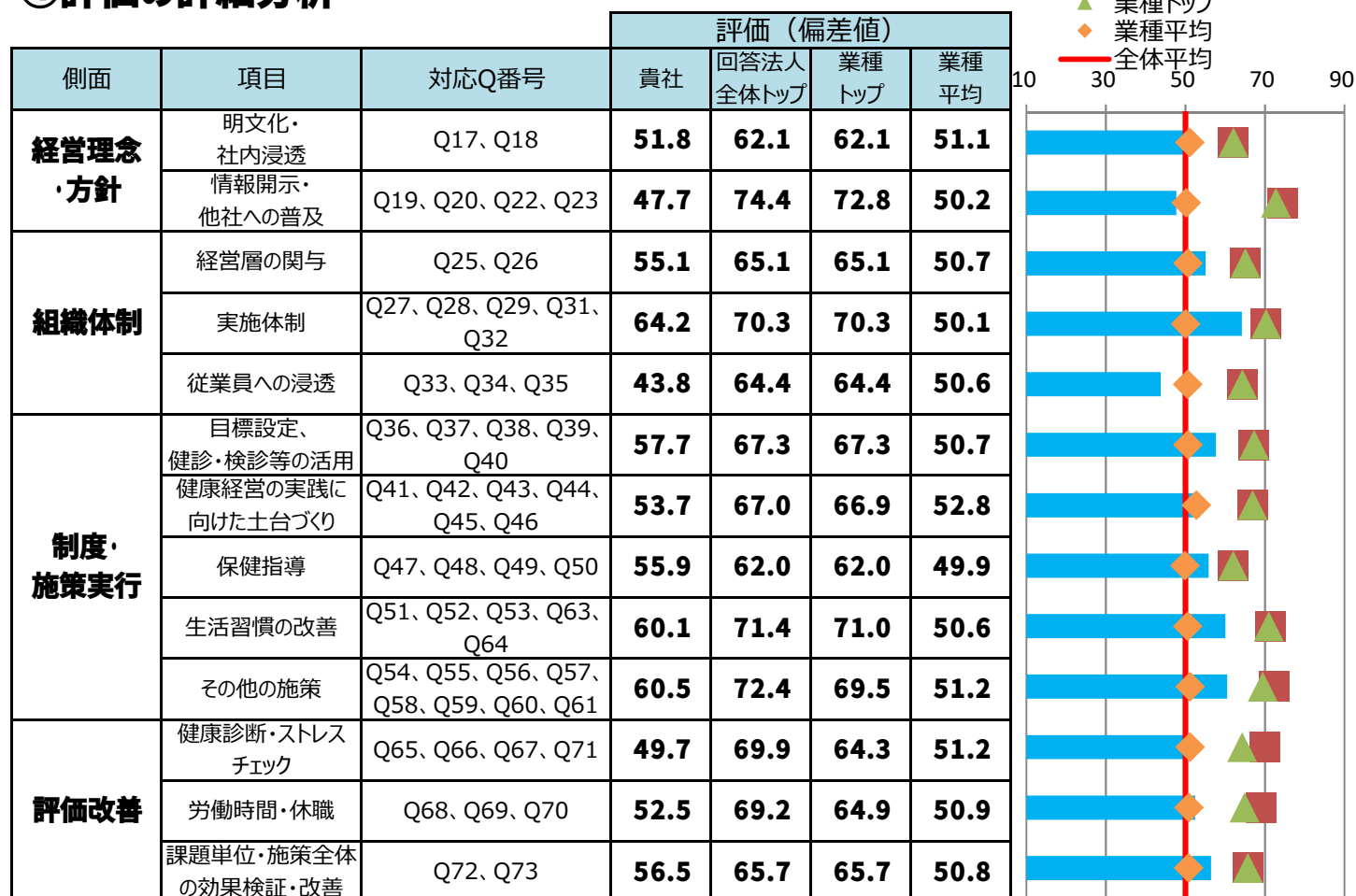
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1201~1250位 | 1201~1250位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 52.9(-)    | 53.9(↑1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                         |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の平均年齢の高齢化が進む中で、過去より課題となっていた従業員の肥満率の高さ、基礎疾患者の多さが更に悪化し、全ての従業員に安全かつ安心して働いてもらうことが難しくなることを懸念している。健康上の理由で本来の能力を発揮できなくなることは従業員本人にとっても会社経営上も大きな損失となり、重大な課題と認識する。</p>          |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員一人一人および会社組織の両方の健康意識の向上と自律的な健康管理の浸透により、全従業員の心身の健康度が向上し、従業員のパフォーマンスが向上することを期待する。結果として肥満率や基礎疾患者数等の各種データ面改善にもつながることを目指す。具体的な指標として、健康保険組合が毎年分析を行っているレポート上での「健康年齢」にて実年齢よりも若返りと、グループ会社内順位の中位群入りを目指す。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                           |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                            |
| URL    | <a href="https://www.fielding.co.jp/cr/csr/safety.html">https://www.fielding.co.jp/cr/csr/safety.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 11     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.4 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 従業員同士の情報交換、コミュニケーションのために社内SNS、Teams等のツールを提供し活用している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                 |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                     |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 健康ポータルサイトとアプリの提供により日々の記録サポートと食事改善に関する情報提供を行っている |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 9.1 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社長の呼びかけのもと歩数アプリを会社スマホでも利用可能とし、積極的な活用を定期的に広報している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 18.5 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 53.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 55.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 47.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 52.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 62.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                         |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | 生活改善指導を積極的に行ってきたが、健康改善行動を実行できていない従業員が過半数を上回っていた。追加調査を行ったところ、時間がない・忙しいが健康行動を阻害する最大要因であることが判明した。業務特性上不規則な勤務が避けられず、時間確保に影響していることも伺えたため、時間がない・手間暇かけられない・規則的にできないことを前提とした具体的な健康改善方法を提示し、行動変容を後押しする必要があると考えた。 |
|               | 施策実施結果 | 短時間・簡便に実行可能な生活習慣改善方法に的を絞ってトレーナー、栄養士等の専門家から具体的な行動手法を学ぶセミナーを全4回開催。延べ824人の参加があった。（社員の10.9%が少なくとも1回は参加）                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 | セミナー参加群と非参加群に分けセミナー実施前(2021年3月)と後(2022年5月)で健康改善行動の実施状況を比較。実施後時点で参加群の改善行動実施率が10pt高い結果となった。セミナー参加前も行動実行していた人に限っても参加群の行動実施率が7.5pt高く、行動実行できていなかった人では参加群の行動実施率が10pt以上高くなった。実行期・維持期層の行動継続と関心層の行動変容に寄与したと考える。  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                                                                         |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: CCNet 株式会社

英文名: CCNet COMPANY, INCORPORATED

■加入保険者: 中部電力健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

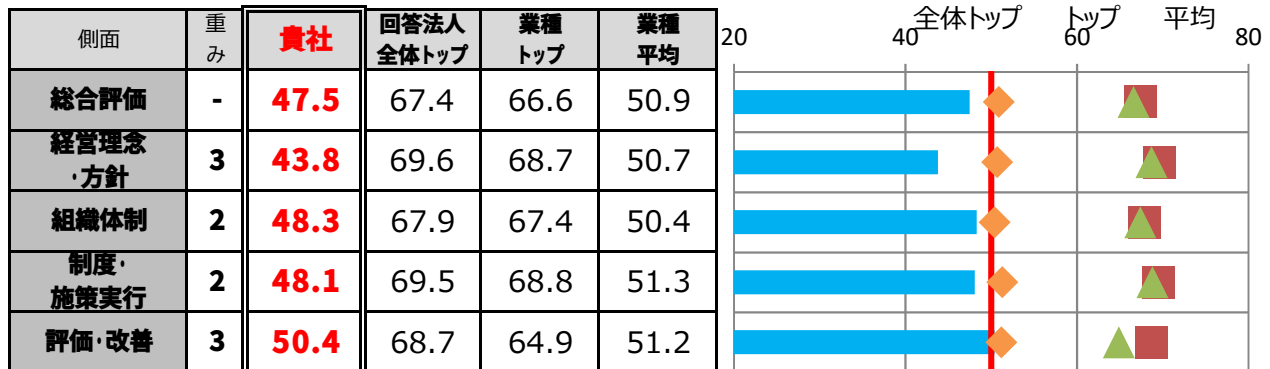
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1951~2000位 / 3169 社中

■総合評価: 47.5 ↑1.0 (前回偏差値 46.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



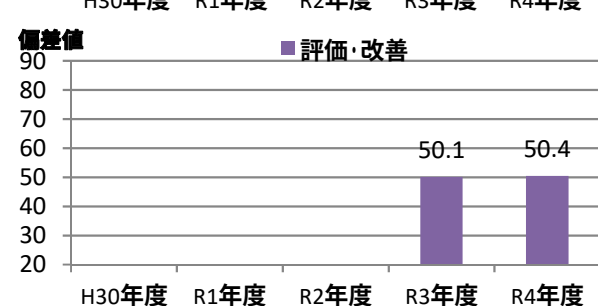
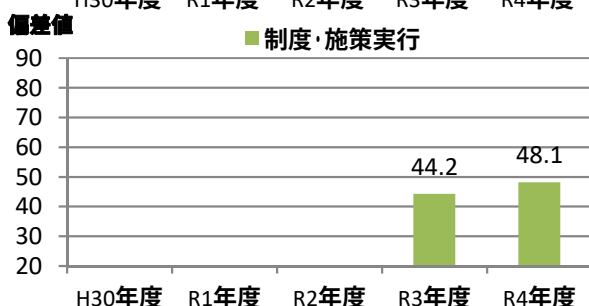
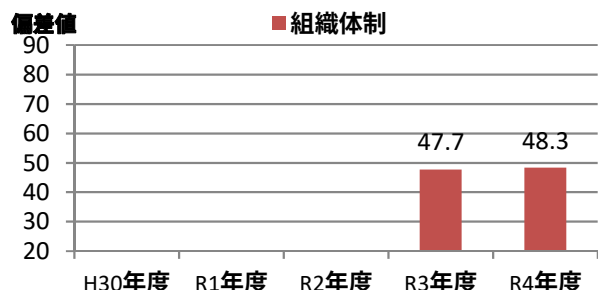
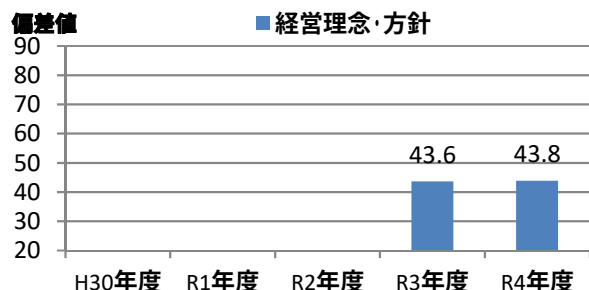
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

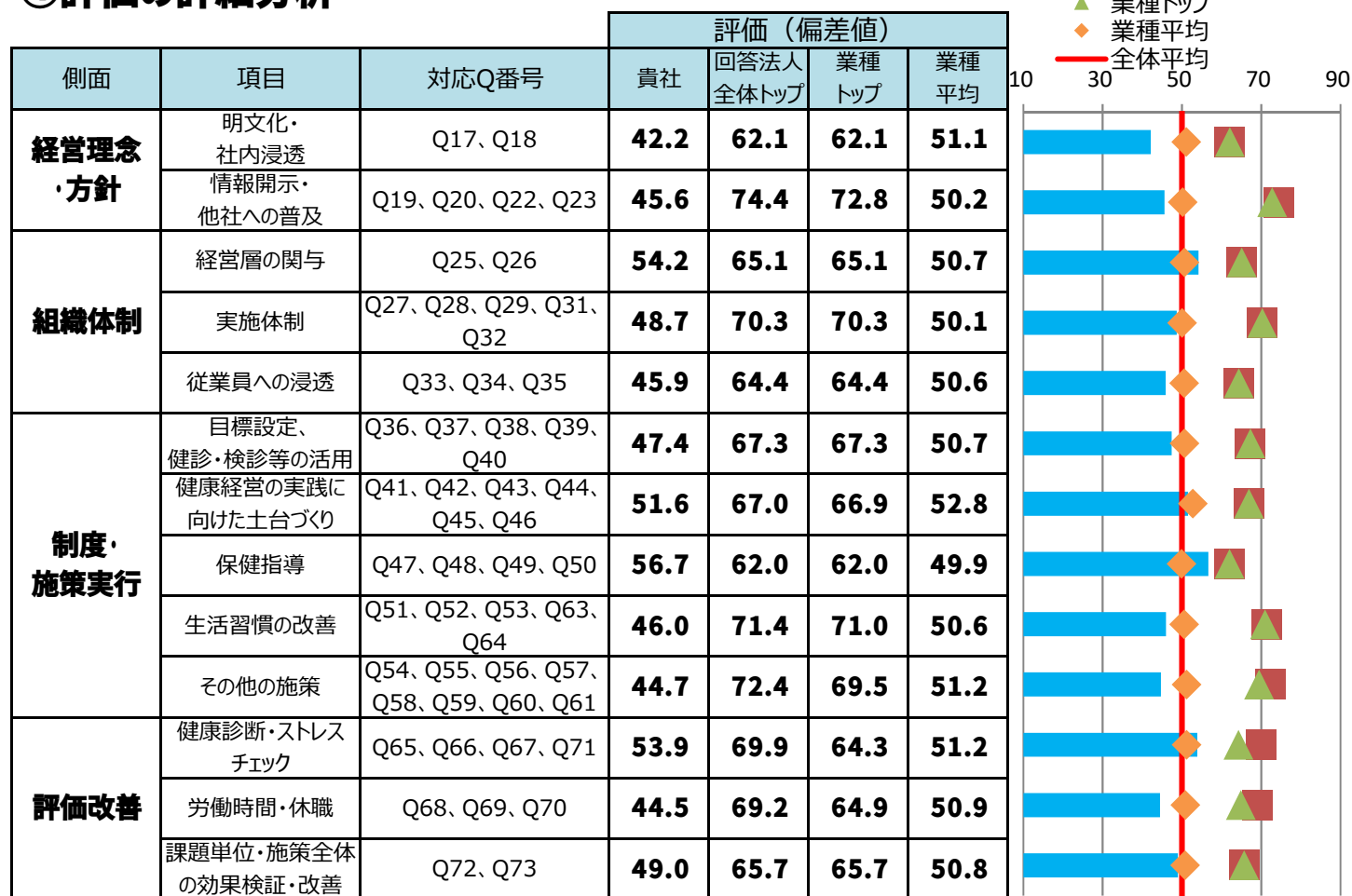
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1951~2000位 | 1951~2000位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 46.5(-)    | 47.5(↑1.0) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>従業員が健康で安心して、長く働いてもらうことの実現が事業活動を継続していくうえでの課題と認識している。                                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が安心して働きたいと思える企業風土の定着を期待するとともに、新規採用者へも従業員の健康を大事にしている企業とし認識されることを期待している。育児休職復職後の就業継続率100%の維持を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                               |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.ccnw.co.jp/company/">https://www.ccnw.co.jp/company/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 29     | 回 | 14                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                      |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他                  |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 各事業場で経営トップを交えた懇談会の実施 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 中部電力健康保険組合が推奨するアプリを登録するよう周知。登録状況は全従業員が登録済み。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 各事業場で定例の時間にラジオ体操を実施 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 80.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 53.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 50.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 48.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 47.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 47.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                         |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                              |
|               | 課題内容   | 従業員の約3割を占める、女性活躍を推進する中で、女性従業員が抱える女性特有の体の変化等について、今後、業務に従事するうえで不安を感じているとの意見があり、安心して働くためには女性ならではの体の変化等について学ぶ機会を設けることが課題。                   |
|               | 施策実施結果 | 女性限定でホルモンと癌についてのセミナーを開催                                                                                                                 |
|               | 効果検証結果 | 女性従業員8割以上が参加（Web含む）、自分の体の事を改めて考える良い機会になり、働き続けるうえで安心感が得られたとの意見が聞かれた。引き続きテーマを変え、定期的に開催をしていく。                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                             |
|               | 課題内容   | フレックス勤務制度を導入し柔軟な働き方で時間外労働の削減に向けた制度を導入しているが、制度の浸透および有効活用が図れていない。制度の定着に向け、従業員の意識変革および利用促進が課題。                                             |
|               | 施策実施結果 | 毎月、フレックス勤務の活用状況について管理職（部長・局長）へ報告・共有実施。<br>一斉退社デー（短縮勤務推奨デー）の設定                                                                           |
|               | 効果検証結果 | 今年度から各職場の実態にあった取り組みとして実施している。職場として取り組むことで、意識的に取り組むことが出来るなど前向きな意見が聞かれているものの、標準勤務時間（8時間）未満の活用状況が昨年4.3%→今年度4.4%とほぼ横ばいのため、短縮勤務利用促進に向け改善を図る。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東芝通信インフラシステムズ株式会社

英文名：Toshiba Communications Infrastructure Systems Corporation

■加入保険者：東芝健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

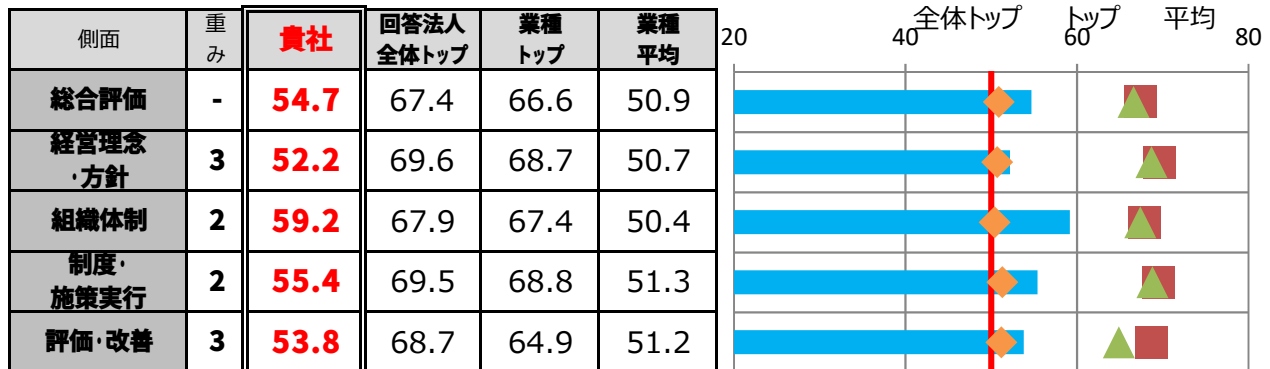
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1101～1150位 / 3169 社中

■総合評価：54.7 ↑1.2 (前回偏差値 53.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



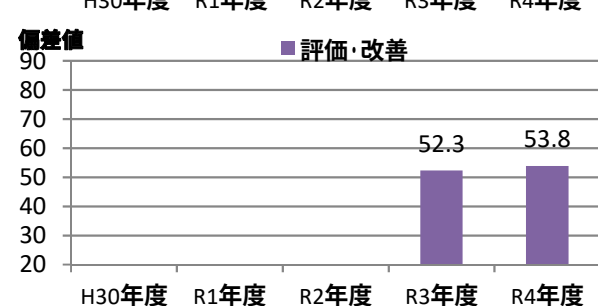
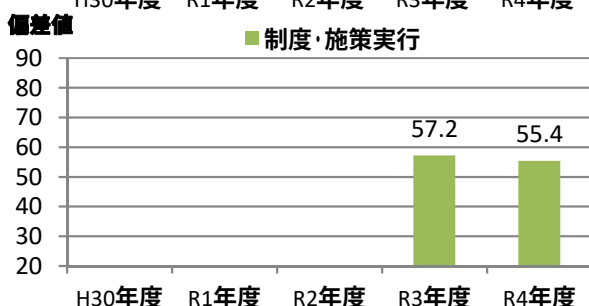
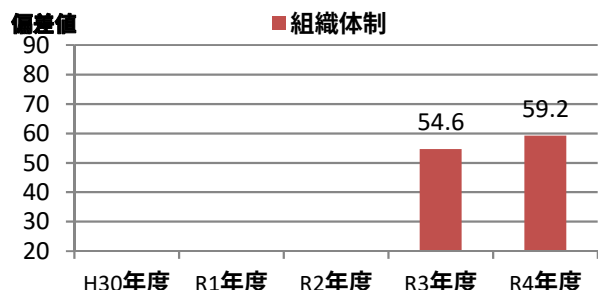
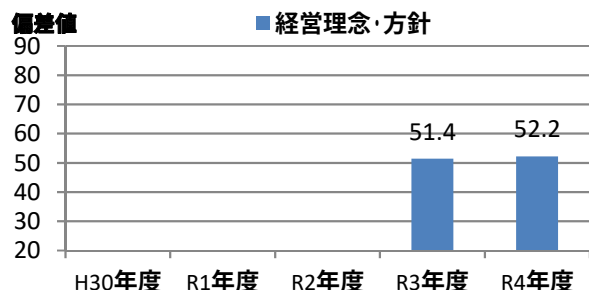
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

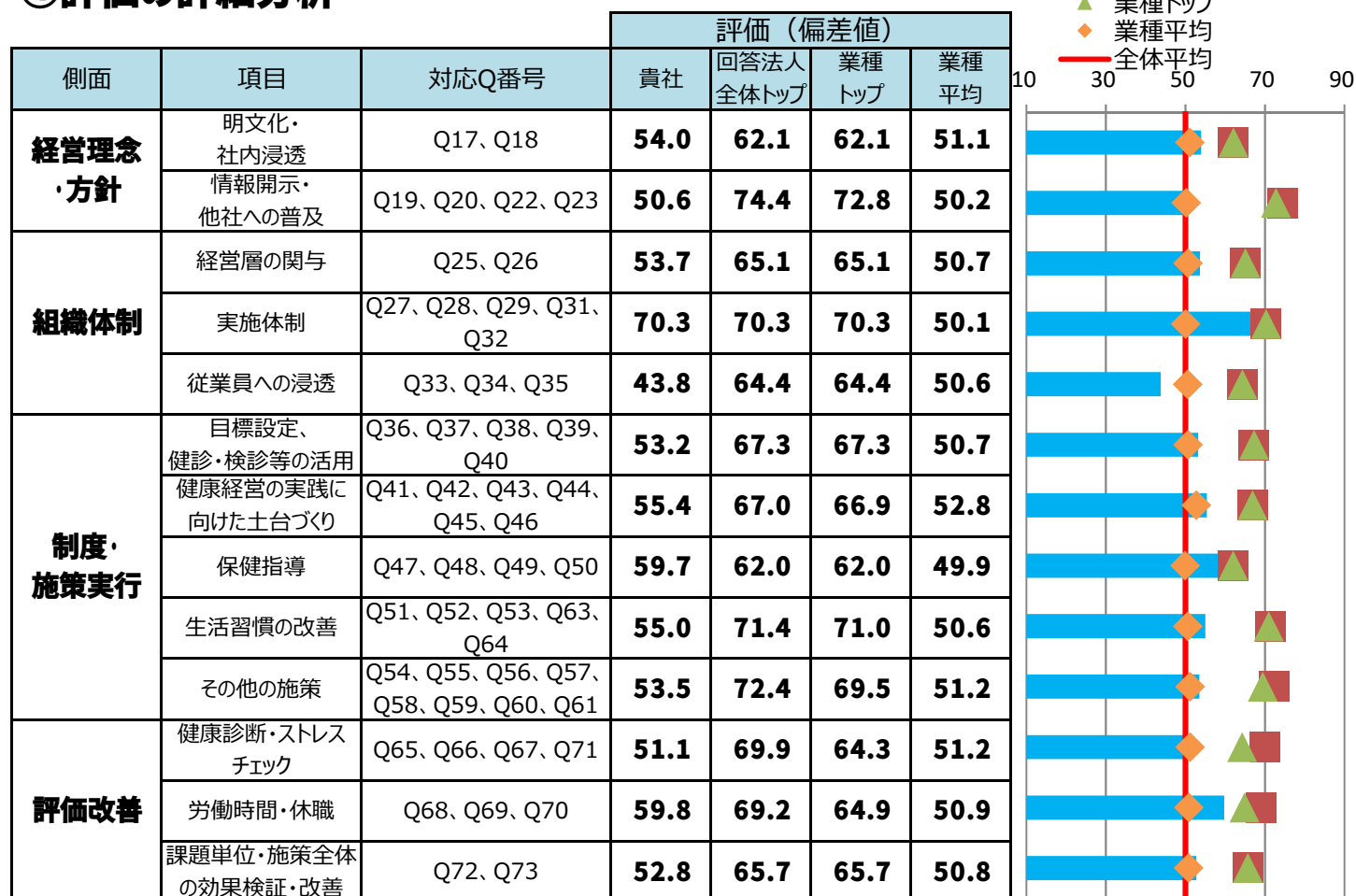
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1151～1200位 | 1101～1150位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 53.5(-)    | 54.7(↑1.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                   |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>健康上の問題で業務に支障をきたし、従業員の労働（生産性）効率が低下し本来のパフォーマンスが発揮できなくなる状態が継続されること。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員の疾病の発生予防・健康づくりを推進することで、従業員の活力向上や組織の活性化につながり、従業員のワークエンゲージメントや企業の生産性の向上に期待する。    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://www.toshiba.co.jp/tcic/about/health.htm">https://www.toshiba.co.jp/tcic/about/health.htm</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数   |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |          | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>2</b> | 回 | <b>2</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |              |   |                             |             |   |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>58.0</b> | % |
|------------------------------|--------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                              |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 事務所内にコミュニケーションルームを設置し、ヘルスリテラシー向上とコミュニケーション促進を図る。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>80.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康ヘルシーメニュー等の提供で栄養バランスの取れた食べ応えのあるメニューを提供している。                   |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>80.0</b>                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                          |   |                             |             |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | スマホアプリを利用したウォーキングイベントを開催し、運動習慣の促進を図っている。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>58.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |              |   |
|-------|------|---------|--------------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | <b>100.0</b> | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |              | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |              | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 55.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 50.8    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 48.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 64.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 40.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 56.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                      |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 重大な脳・心臓疾患の発症リスクが高い従業員に着目した重点支援や就業区分等を行っていたが、職場ごとで、就業区分で制限や配慮が必要な従業員と上長（管理職）の間で健康情報がうまく共有されず、細かい配慮が遅れてしまう職場があった。                      |
|               | 施策実施結果 | 就業区分で制限や配慮が必要な従業員が所属する上長（管理職）と事務局とで、必要な情報交換を定期的に素早く行う事で、必要な情報が上長に伝わり、従業員への制限や配慮が素早く、確実に実施されるようになった。                                  |
|               | 効果検証結果 | 健康KPIである高血圧や高血糖の有所見率は導入以降で改善傾向にあり、高血圧、高血糖は厚生労働省発表の国民健康栄養調査と比べても低い数値となっている。<br>今後も健康情報のコミュニケーションを高めて、各職場で確実な安全配慮が継続できるよう施策をさらに推進していく。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                    |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                      |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 Y C C 情報システム

英文名: YCC INFORMATION SYSTEM Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会山形支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

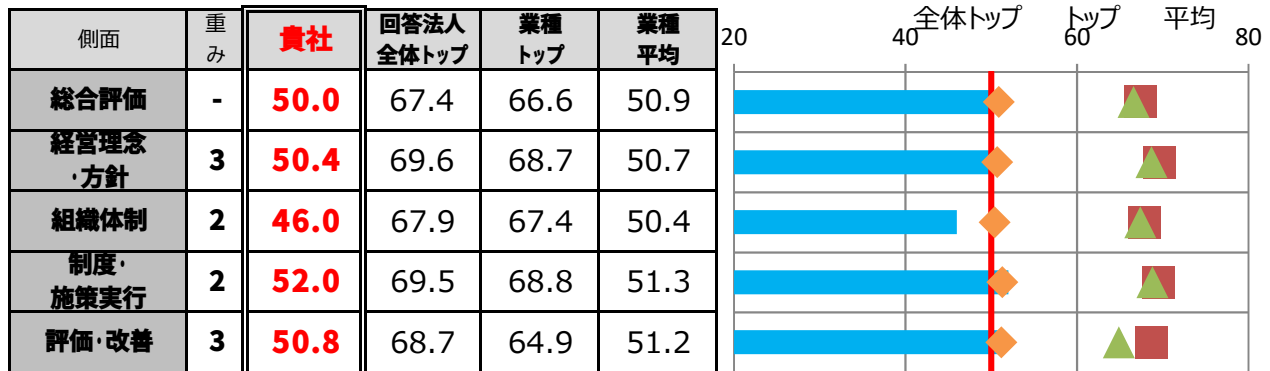
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1651~1700位 / 3169 社中

■総合評価: 50.0 ↑2.4 (前回偏差値 47.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



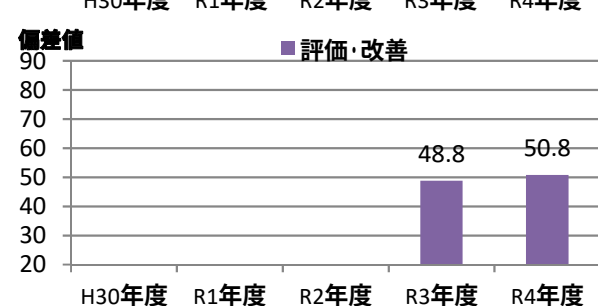
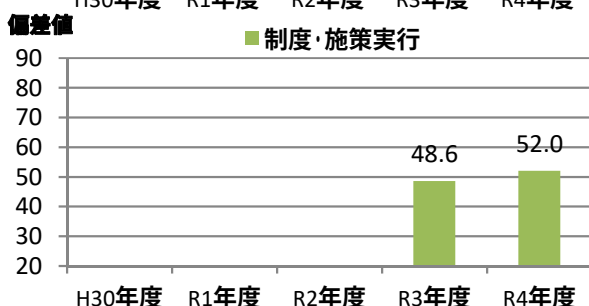
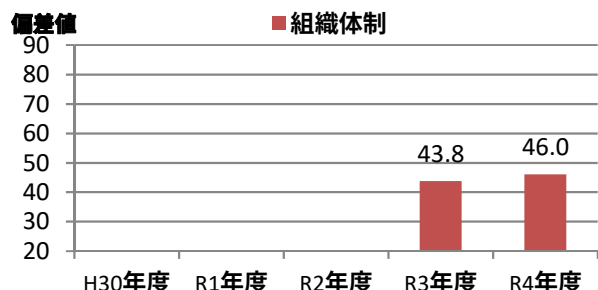
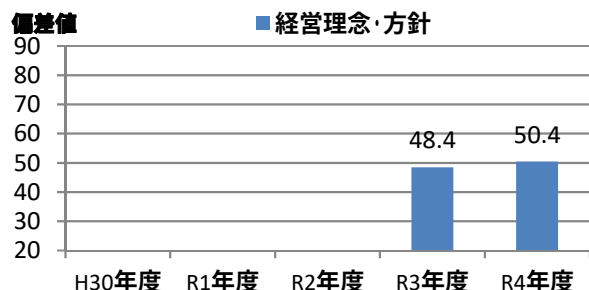
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

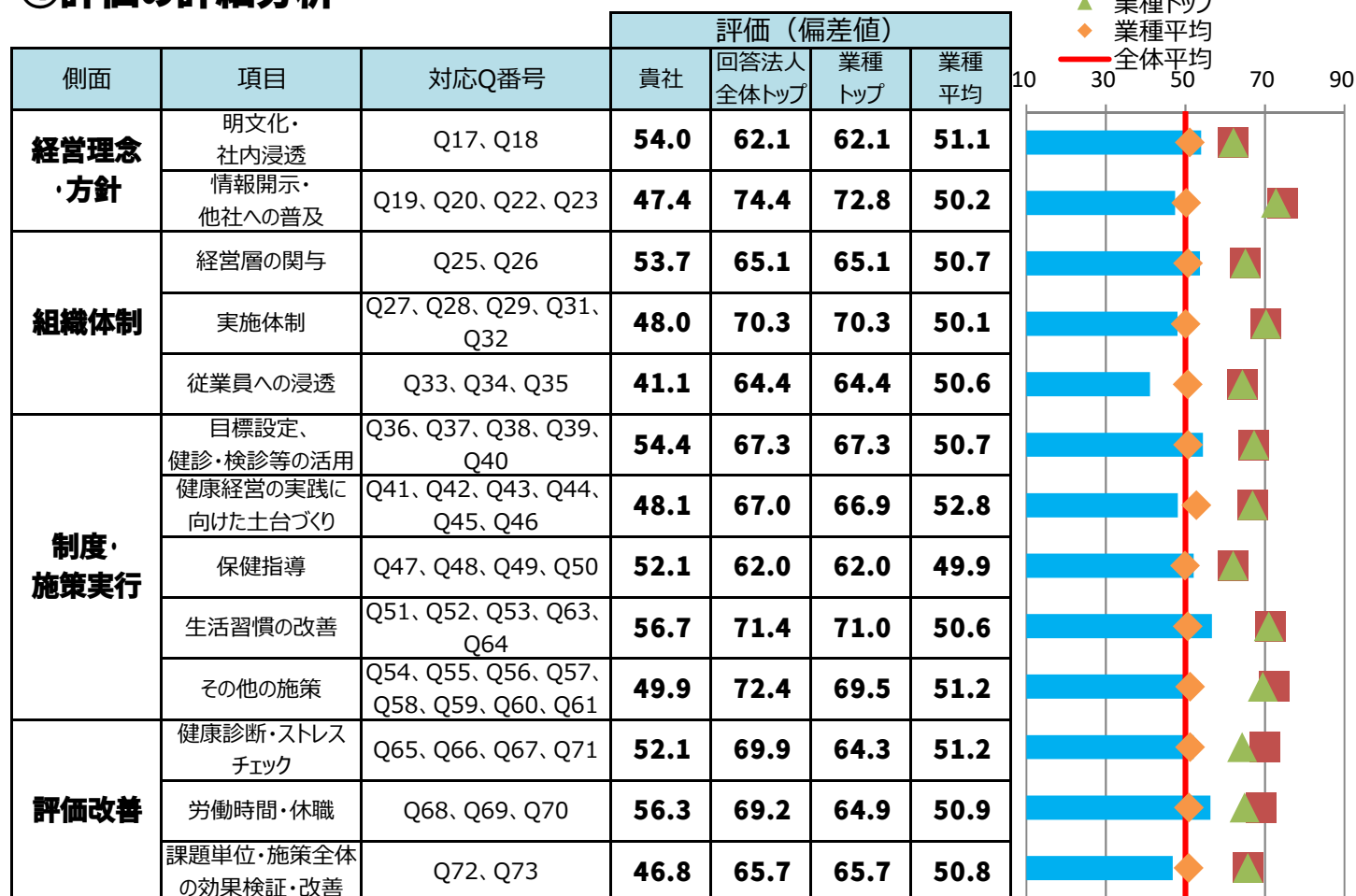
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1851~1900位 | 1651~1700位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 47.6(-)    | 50.0(↑2.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                               |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>社員の平均年齢が上昇するに伴い、循環器系の疾病や心療内科系の疾病により、休業や休職をせざるを得ない社員が増加している。情報サービス業に期待される社会的責任を果たす上で、働き盛りの中堅社員の戦力を失うことは、事業継続上の大きなリスクとなっている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>疾病の早期発見と予防、メンタルヘルス不調者の発生抑止によって、事業継続上のリスクを経験することを期待する。同時に、仕事に打ち込める職場環境作りによって社員のパフォーマンス向上を期待する。</p>                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                             |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                              |
| URL    | <a href="https://www.yamagata-ycc.co.jp/health/">https://www.yamagata-ycc.co.jp/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 215    | 回 | 30                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                            |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供   |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社内報で健康経営の取組みを配信したり、Teamsのチャットアプリを全社員提供している |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                    |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食事管理のアプリの導入支援と、加齢計算のサイトをポータルサイトに掲載し食生活改善を促している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 64.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                       |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 歩数アプリを登録、ウォークレーや社員同士のランキングで運動奨励と共にコミュニケーションの活性化 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 64.8 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 80.0 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 60.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 50.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 54.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 58.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 50.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 54.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | IT企業ということもあり、長時間座っての作業が多く、肩こり・腰痛などの筋骨格系の症状を訴える社員が多くいる。また、健康診断の結果で、視力低下の方が目立ち、眼精疲労は長時間のVDT作業→近視の進行→高齢になってからの高度の視力障害進行→認知症への移行が懸念され、中高年者の生産性低下のリスクがあるため、改善の必要があった。                                                                                                                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 数値的な評価はないが、ストレッチ等は継続的に続けることが大事であり、慢性的な疲労防止と事故防止に役立っている。オンライン（録画）で対応したことにより、テレワーク中の社員や、各拠点の支社員も視聴可能としたことで、社員を限定せず、また社員以外の取引先の方も共に参加することができている。                                                                                                                                                                                                       |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 女性が健康で働き続けるためには、女性社員のみでなく、職場全体での理解・支援が欠かせません。女性社員へのアンケート調査で健康に対する不安や心配などの声もあった。女性特有の健康課題により仕事の生産性が低下したり、昇進や責任の重い仕事に就くことや自分の望むキャリアをあきらめる女性がいることは、女性だけではなく企業にとっても損失であり、今後の課題である。                                                                                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | 産業医と女性社員のためのワキワ接種や健康について相談する場としてワキワ会議を実施。また、ポータルサイトに女性の健康におけるリテラシー向上のため、女性の健康についての動画を全社員向けに情報提供した。<br>産業医という専門の方と相談する場で女性社員の不安や心配を少しでも解消できたので、継続的に実施したい。女性の健康問題についての「働く女性の健康支援」研修動画（ <a href="https://joseishugyo.mhlw.go.jp/index.html">https://joseishugyo.mhlw.go.jp/index.html</a> ）をポータルサイトに情報提供し、女性のみでなく、管理職や男性社員にも広く周知でき、リテラシーを向上させる取組みとなった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ONE COMPATH

英文名: ONE COMPATH CO., LTD.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

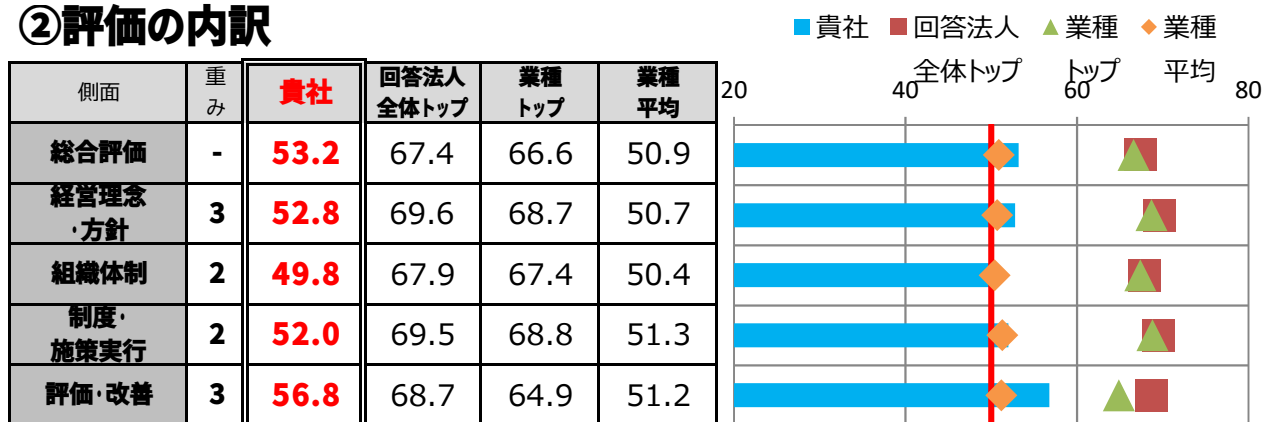
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1251~1300位 / 3169 社中

■総合評価: 53.2 ↑3.1 (前回偏差値 50.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



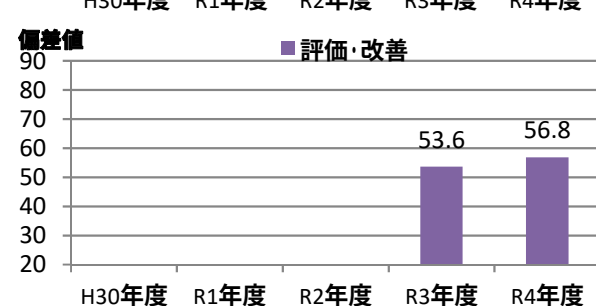
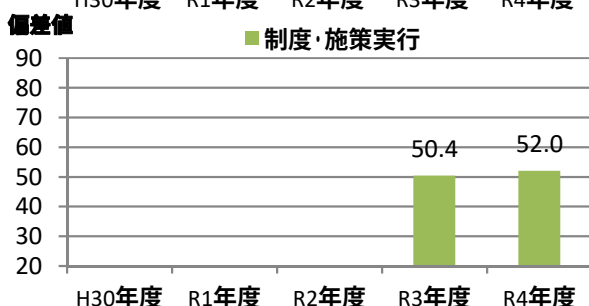
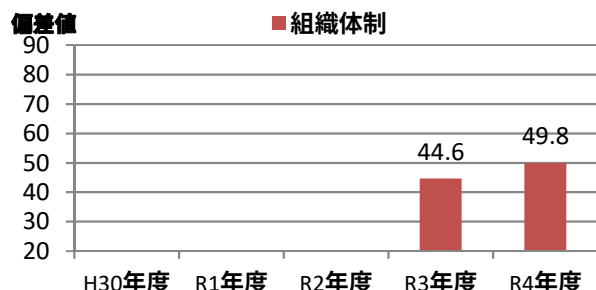
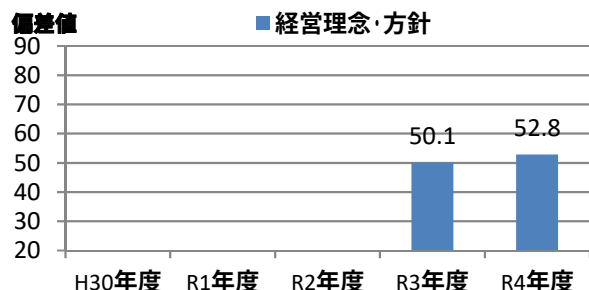
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

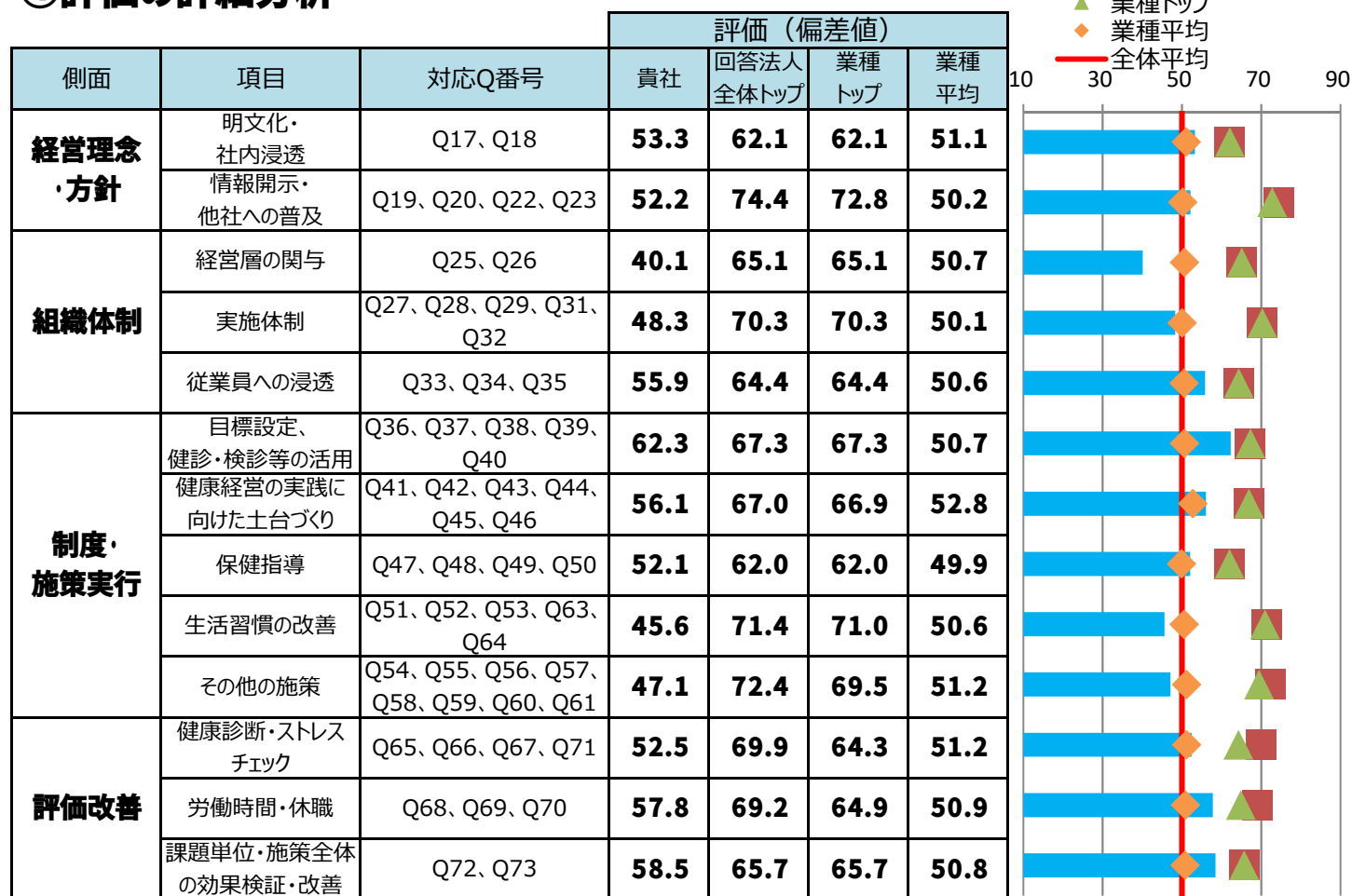
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1551~1600位 | 1251~1300位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 50.1(-)    | 53.2(↑3.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>コロナ禍によってリモートワークが進み、社員間でのコミュニケーションが希薄となってしまい、それによって組織が衰退してしまう。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員間のコミュニケーションが促進され、組織が活性化することで新規事業や既存事業の発展等が見込まれる。人材育成の環境も整備できると期待している。        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                   |
| URL    | <a href="https://onecompath.com/">https://onecompath.com/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>77.5</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>83.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |              |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                                |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 固定席からフリーアドレスへ変更することでさまざまな部署の人とコミュニケーションが取りやすくなりました |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                   |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | その他                                               |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 費用負担し、1杯20円～30円で飲めるカップ飲料は健康意識の高い物を選定し、カロリー表示をしている |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>70.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>70.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                         |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 自社の歩数計アプリ(aruku&)を用いたイベントを行い、目標達成者には景品や表彰などを行っている |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>77.5</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>83.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>52.0</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 61.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 62.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.0    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 37.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                     |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容       | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進について対応出来ていなかった                                                                                                                                            |
|               | 施策実施<br>結果 | ユニ・チャーム様から無料でご提供頂きました「ソフィみんなの生理研修」を社員へ動画視聴し、女性特有の健康関連課題等について意識を高めるように全社員へ案内した                                                                                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 視聴者数が73名おり、男女共に勉強になったとの声やこのような機会を設けたことによる感謝の声が多く集まった                                                                                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                                                                   |
|               | 課題内容       | コロナ禍によりリモートワークが進み、社員間でのコミュニケーションが希薄となり、体調不良者が出る事への懸念                                                                                                                                |
|               | 施策実施<br>結果 | 社内サークル制度やオンライン交流制度、社内SNS、コミュニケーションアプリの活用等による、たくさんのコミュニケーション施策を導入した                                                                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 | 社員が自由にサークルを立ち上げる事が可能なため、18のサークルができた。社内SNSツールSlackは役員・従業員の100%が使用し、これまでに450件を超えるチャンネルが作成されるなど積極的に活用されている。また、Slack上で雑談を促すコミュニケーションアプリ「Colla」（株式会社トラックレコード）を導入し、日々のコミュニケーション活性化に役立てている |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 新日本コンピュータマネジメント株式会社

英文名: Shin-nihon Computer Management Co., Ltd.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

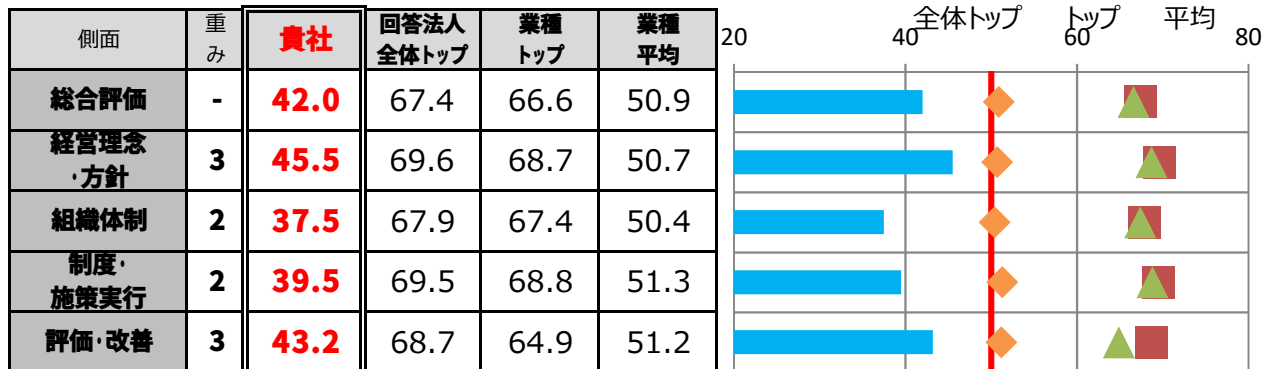
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2501~2550位 / 3169 社中

■総合評価: 42.0 ↑0.4 (前回偏差値 41.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



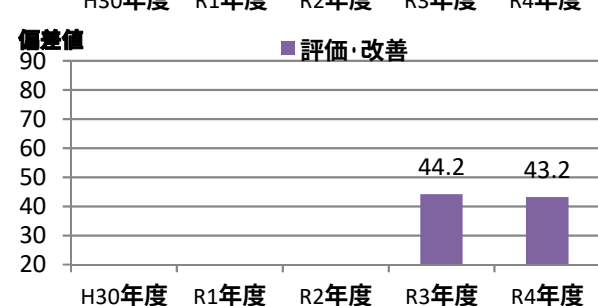
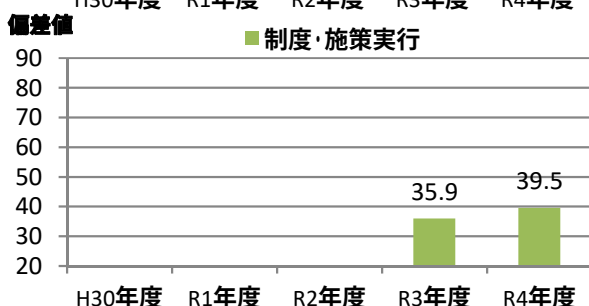
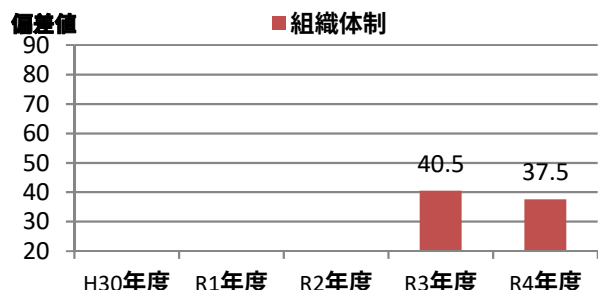
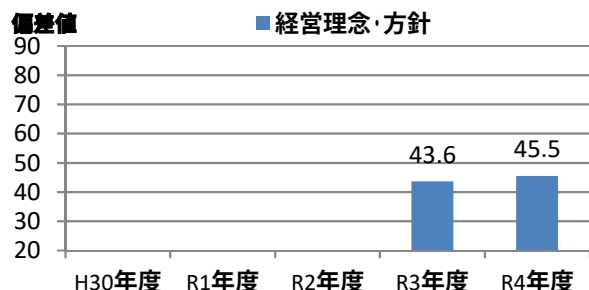
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

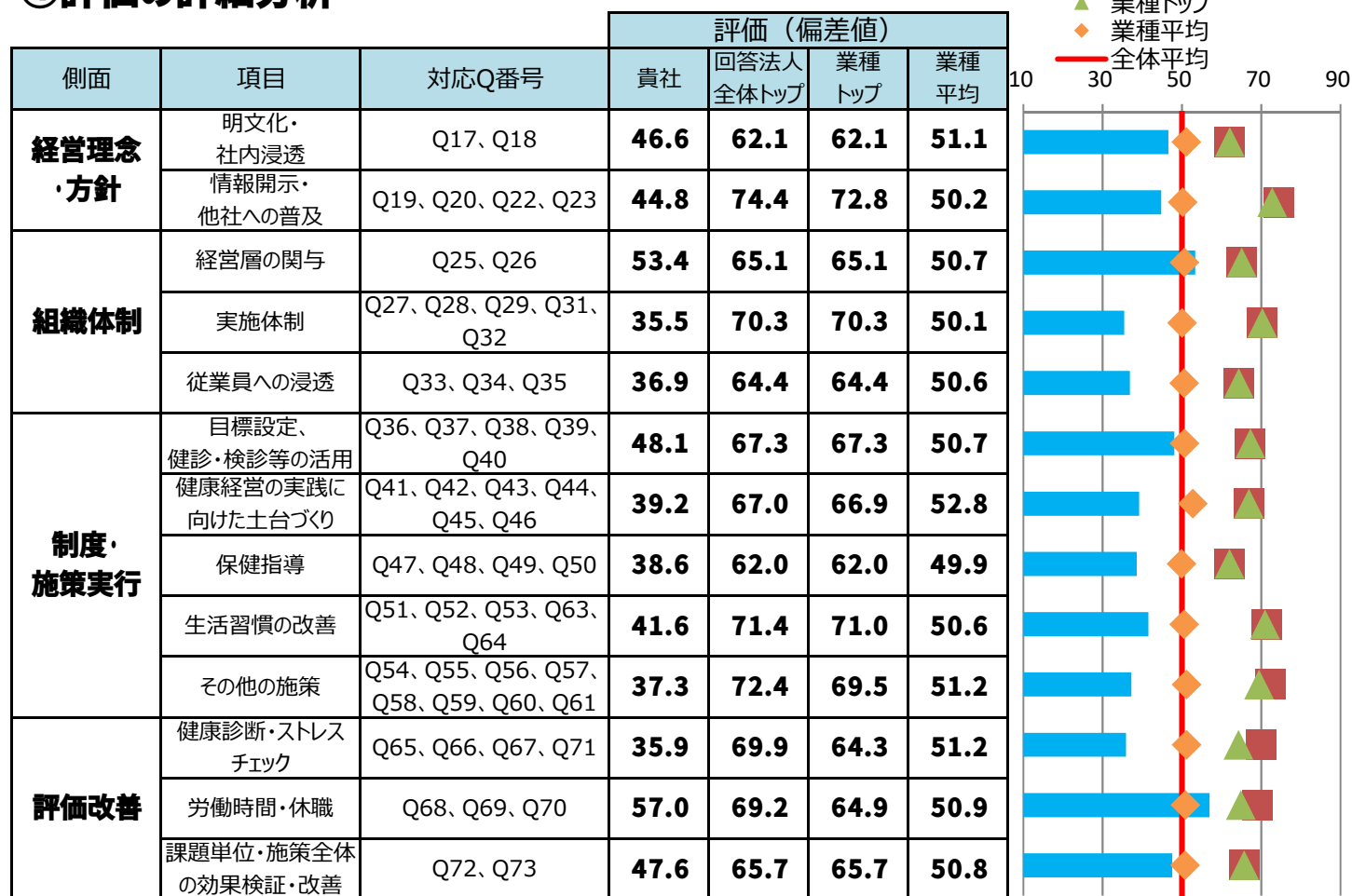
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2351~2400位 | 2501~2550位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 41.6(-)    | 42.0(↑0.4) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>社会全体としてIT人材不足の傾向が続き、特にIT技術経験者の採用が難しい状況。新卒やIT未経験人材を採用し、その育成と定着に加え、経験や技術力のある従業員が健康で長く働き定着してくれることが、今後の事業活動において重要な課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員が健康で働きやすい環境を整備しアピールすることで採用力を向上するとともに、従業員の生産性や仕事満足度の向上により定着率の向上を期待する。具体的指標として、入社5年後定着率75%以上を目指す。</p>                                            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.scm-net.co.jp/company/health/">https://www.scm-net.co.jp/company/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 16     | 回 | 8                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 7                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.1 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ        |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 事業所近隣地域の清掃活動をグループで月1回行うことで、コミュニケーションを促進している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 32.8                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 41.2 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                   |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食事の内容を写真やテキストで記録し、一覧表示ができる健康管理アプリを従業員に提供している。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 36.7 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 年に2回ウォーキングキャンペーンを開催し、運動習慣定着を促している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 32.3 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 69.2  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 36.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 40.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 30.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 41.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                              |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 業務の特性上、就業中は座った姿勢でのPC作業が主体であることに加えて、新型コロナウイルス感染拡大によるリモートワークが続き、従業員間のコミュニケーションや運動の機会が減ってしまった為、社員のメンタル及びフィジカル不調の防止に向けた対策が必要であると考えた。             |
|               | 施策実施結果 | 全社員を対象に1ヶ月間のウォーキングイベントを開催し、部署別チーム対抗と個人戦を設定、健康管理アプリはニックネームで登録することにし、週単位のランキング発表を行った。                                                          |
|               | 効果検証結果 | 従業員の約3分の1が参加、参加者は自分の歩数を意識するようになったことでの運動機会の創出と、チーム戦やランキング発表が業務以外の話題提供となりコミュニケーションの活性化に貢献した。                                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                    |
|               | 課題内容   | 特定保健指導の参加率が低く、生活習慣病等（特に高血圧、糖尿病）の高リスク者の重症化予防が課題。                                                                                              |
|               | 施策実施結果 | 健保組合と連携して特定保健指導対象者に対する参加勧奨に加え、重症化予防プログラムの対象者に参加の働きかけを行った。                                                                                    |
|               | 効果検証結果 | 2020年度特定保健指導の参加率は20%だったが、2021年度は参加者は増えたものの、対象者が前年の2.2倍に増加したことで参加率は11%の結果となった。対象者への参加勧奨を複数回実施したことで特定保健指導以外の改善に向けた取り組みの回答もあり、重症化予防の意識改善につながった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 Y S K e - c o m

英文名: Y S K e - c o m C O R P O R A T I O N

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

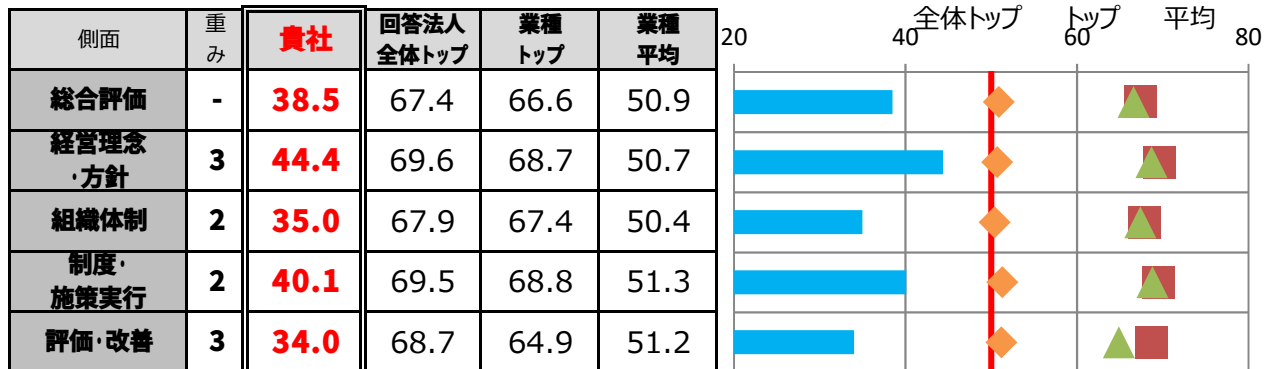
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2751~2800位 / 3169 社中

■総合評価: 38.5 ↓1.1 (前回偏差値 39.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



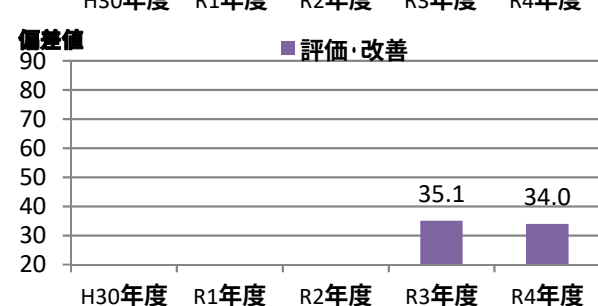
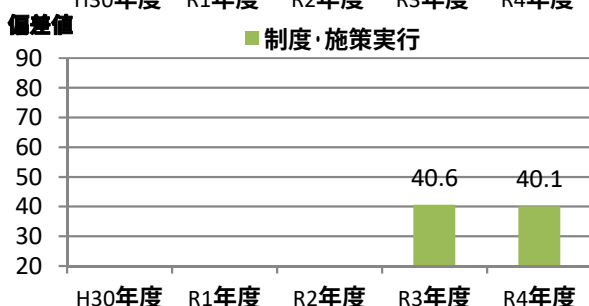
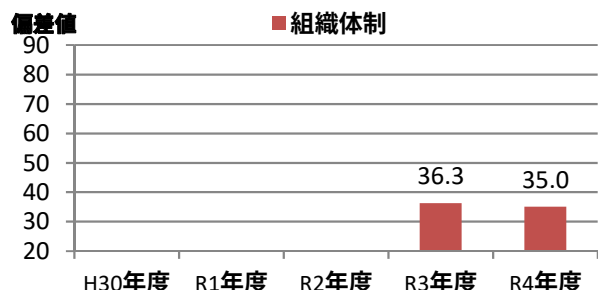
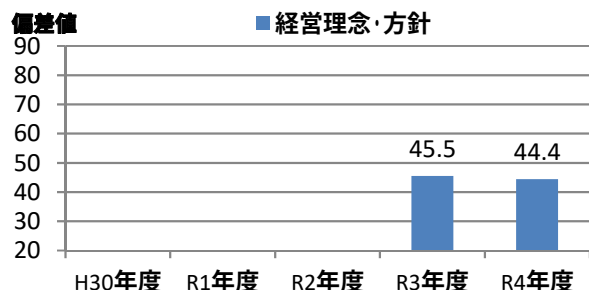
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

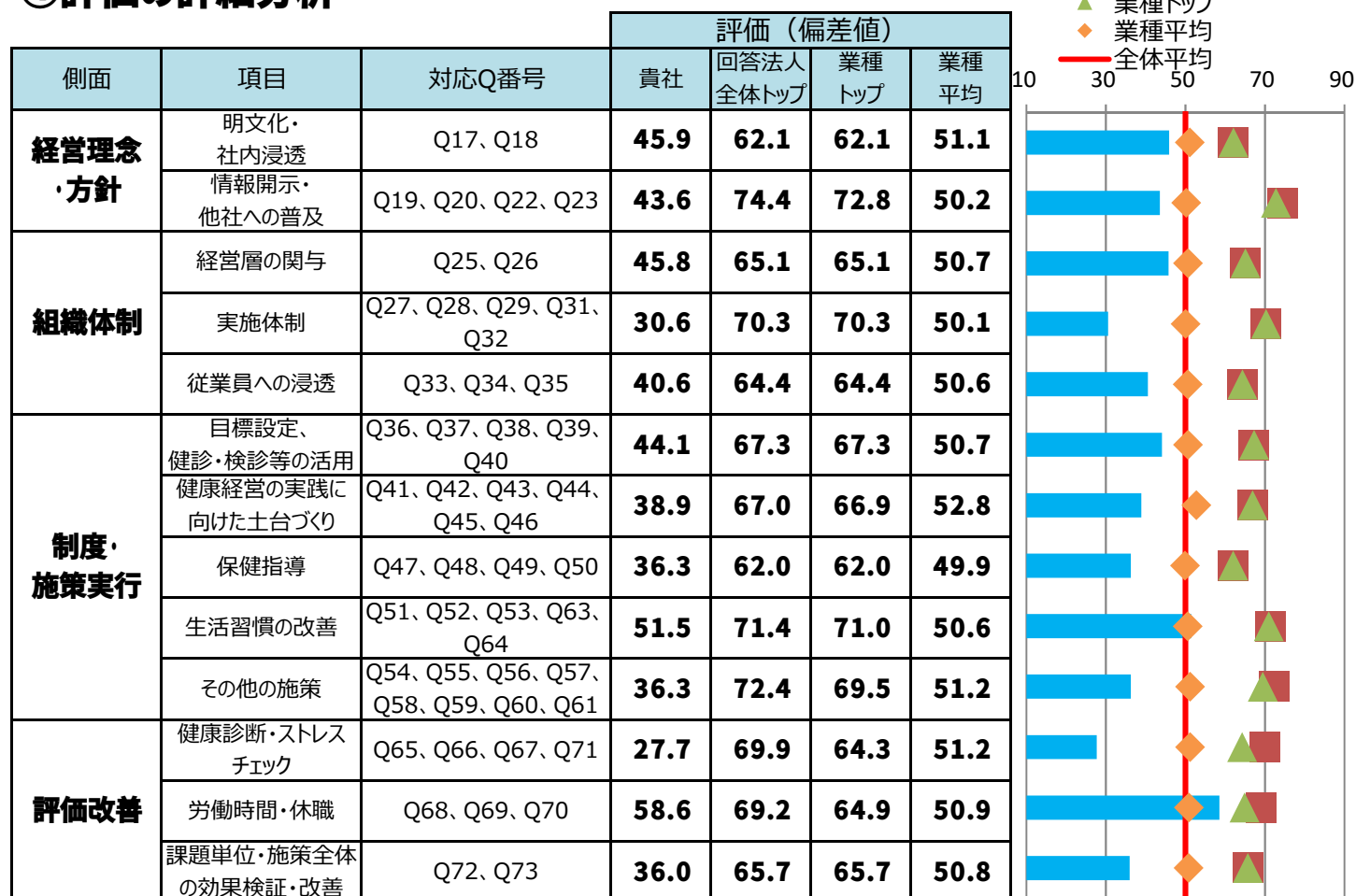
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2451~2500位 | 2751~2800位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 39.6(-)    | 38.5(↓1.1) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                        |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>会社が、健康経営を推進・実施する事により、従業員の離職率が低下し、健康で長く働いていただく事の実現が事業活動をする中で大きな課題になる。（特に入社3年未満）           |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的には、現在の離職率（3年未満）は1%を切っているが、一般的には3年3割となっている。弊社では健康経営を実施する事で更なる離職率の低下を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.ysk.co.jp/corp_messeege.html">https://www.ysk.co.jp/corp_messeege.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 94.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 半期に一度、同行会活動費を支給         |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                         |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 食生活改善に向けた料理教室を定期的開催している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | スポーツクラブの利用補助を行っている    |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 60.0 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 39.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 32.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 45.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.6    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 33.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                         |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                                                                    |
|               | 課題内容       | 新型コロナウイルス感染拡大に伴い、感染症への意識が高まりつつある中、インフルエンザ等の予防接種を社員個人で申込をする場合、有給や時間給等を取得する必要がある。<br>また、費用に関しても個人負担になる事で、接種する社員が少ない。インフルエンザの予防接種が進まないことにより、流行時期に従業員が欠勤し、業務の生産性が悪くなることが課題。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 医療機関に会社で集団接種できるように依頼する事で接種者の割合が20%増加した。                                                                                                                                 |
|               | 効果検証<br>結果 | 就業時間内での集団接種のため、接種に有給や時間給を取得する必要がなくなった。<br>費用についても本人・扶養家族共に対象になるため感染予防への意識がより高くなり、インフルエンザ流行期における従業員の欠勤日数の割合が3割し減少し、生産性低下を防ぐことに繋がっている。                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                                         |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ビッグロブ株式会社

英文名: BIGLOBE Inc.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

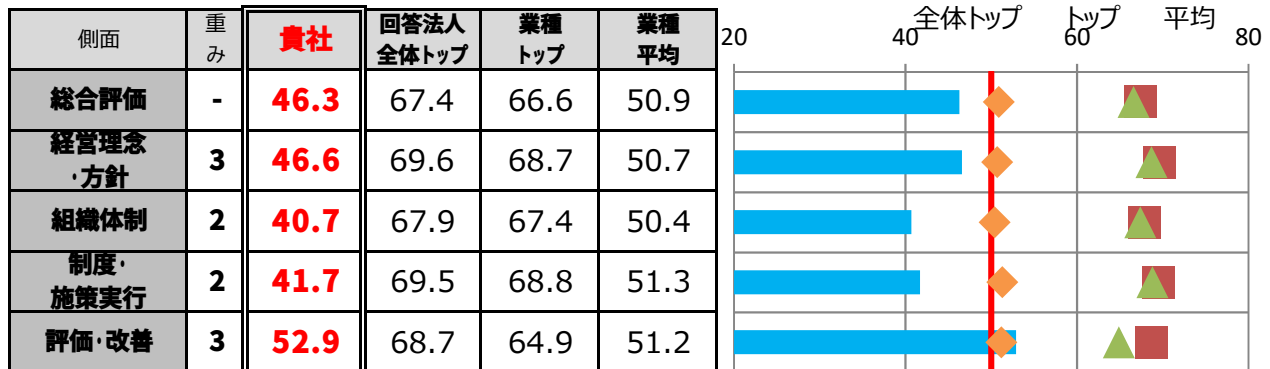
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2101~2150位 / 3169 社中

■総合評価: 46.3 ↑0.9 (前回偏差値 45.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



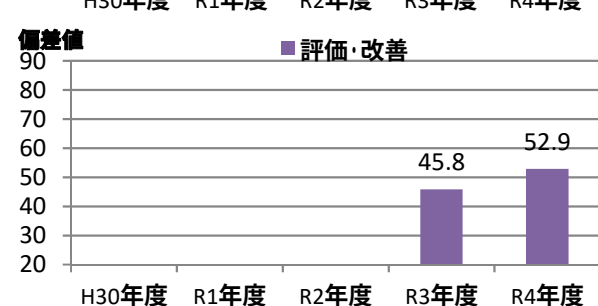
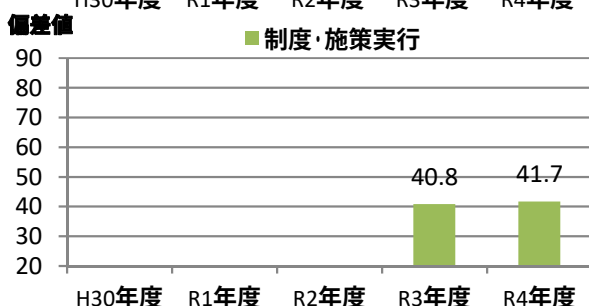
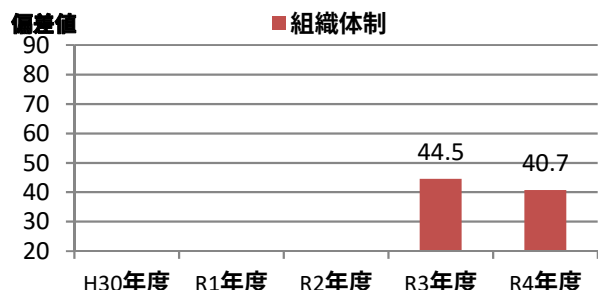
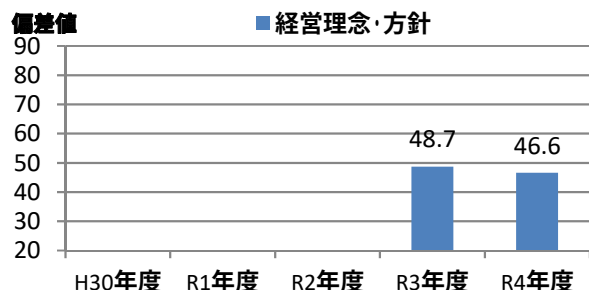
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

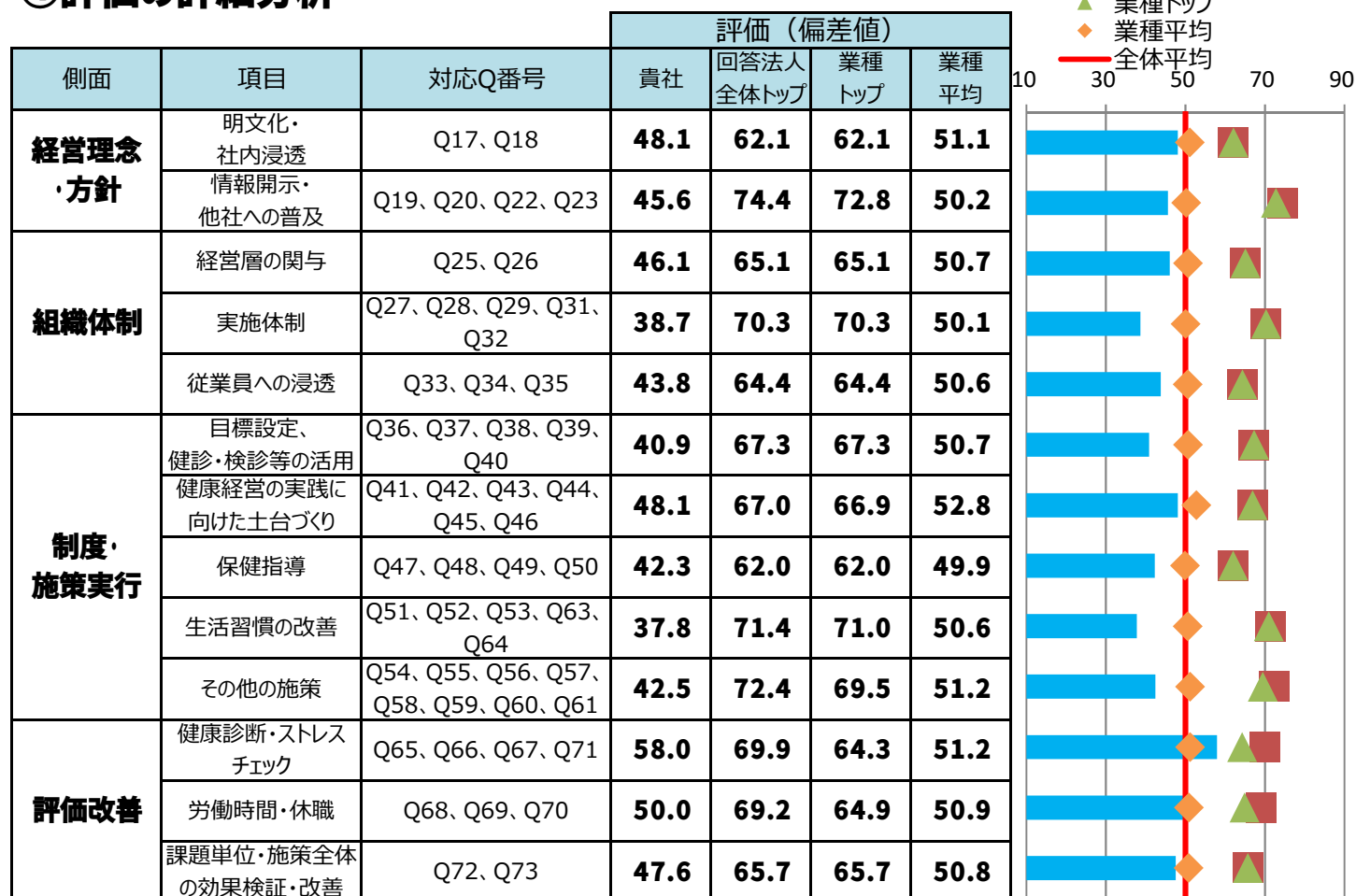
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2051~2100位 | 2101~2150位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 45.4(-)    | 46.3(↑0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                          |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>疾病により、アブセンティズム(欠務)やプレゼンティズム(出勤しているが健康問題により業務効率が低下)による損失コスト、医療費や傷病手当金へのインパクトが発生していること。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>アブセンティズム、プレゼンティズムを改善し、従業員それぞれのパフォーマンスが最大限に発揮できるようにすること</p>                                                            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | -                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.biglobe.co.jp/health">https://www.biglobe.co.jp/health</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 48                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.5 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | コミュニケーション希薄化の対策として顔出し会議推奨やプロフィール登録推奨等「職場作り推進活動」を実施 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施            |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 従業員の健康増進やリフレッシュのため、ウォーキングイベントを企画して運営 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 30.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 48.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 44.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 50.0    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 44.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 41.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 49.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 45.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                             |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                 |
|               | 課題内容       | 在宅ワークに伴う就業時間の曖昧化による長時間労働の増加                                                                                                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 | 勤務実績の管理システムへの登録ルールの変更と日次登録の徹底（在宅勤務での勤務時間の把握）を行った上で、経営会議での報告と対策の協議を行うことが、80時間を超える長時間残業者の減少に繋がった。                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | 施策の結果、80時間を超過する長時間残業者延べ人数が2020年度180人→2021年度6人まで激減。従業員のワークライフバランスの意識が高まり、睡眠により十分な休養が取れている人の割合が2018年度54%→2021年度73.4%、運動習慣者比率が2018年度21.9%→2021年度27.1%の改善が見られた。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                                           |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                                             |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ジー・サーチ

英文名：G-Search Limited

■加入保険者：富士通健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

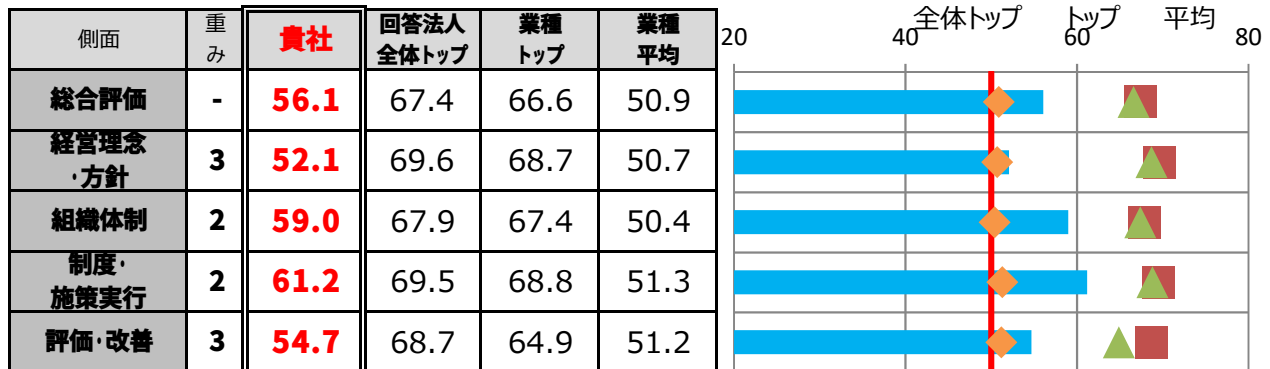
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 56.1 ↑0.9 (前回偏差値 55.2 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



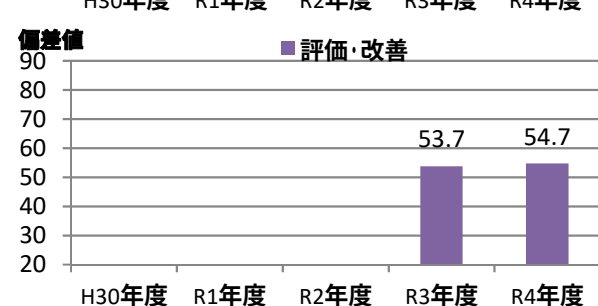
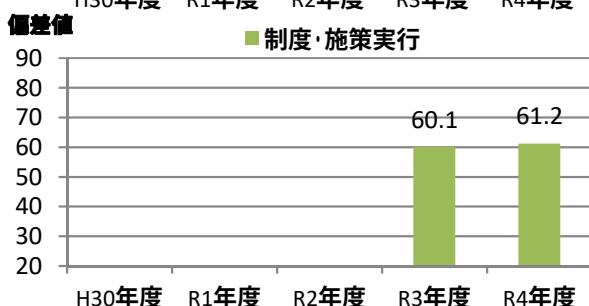
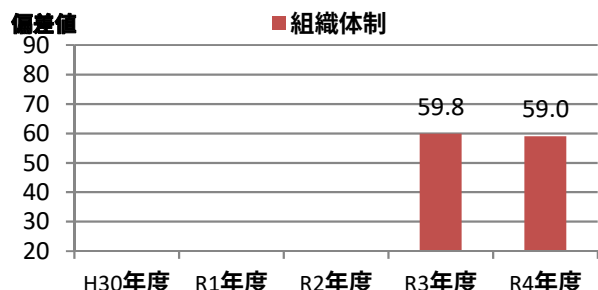
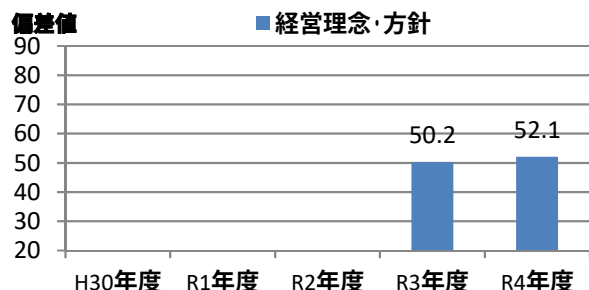
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

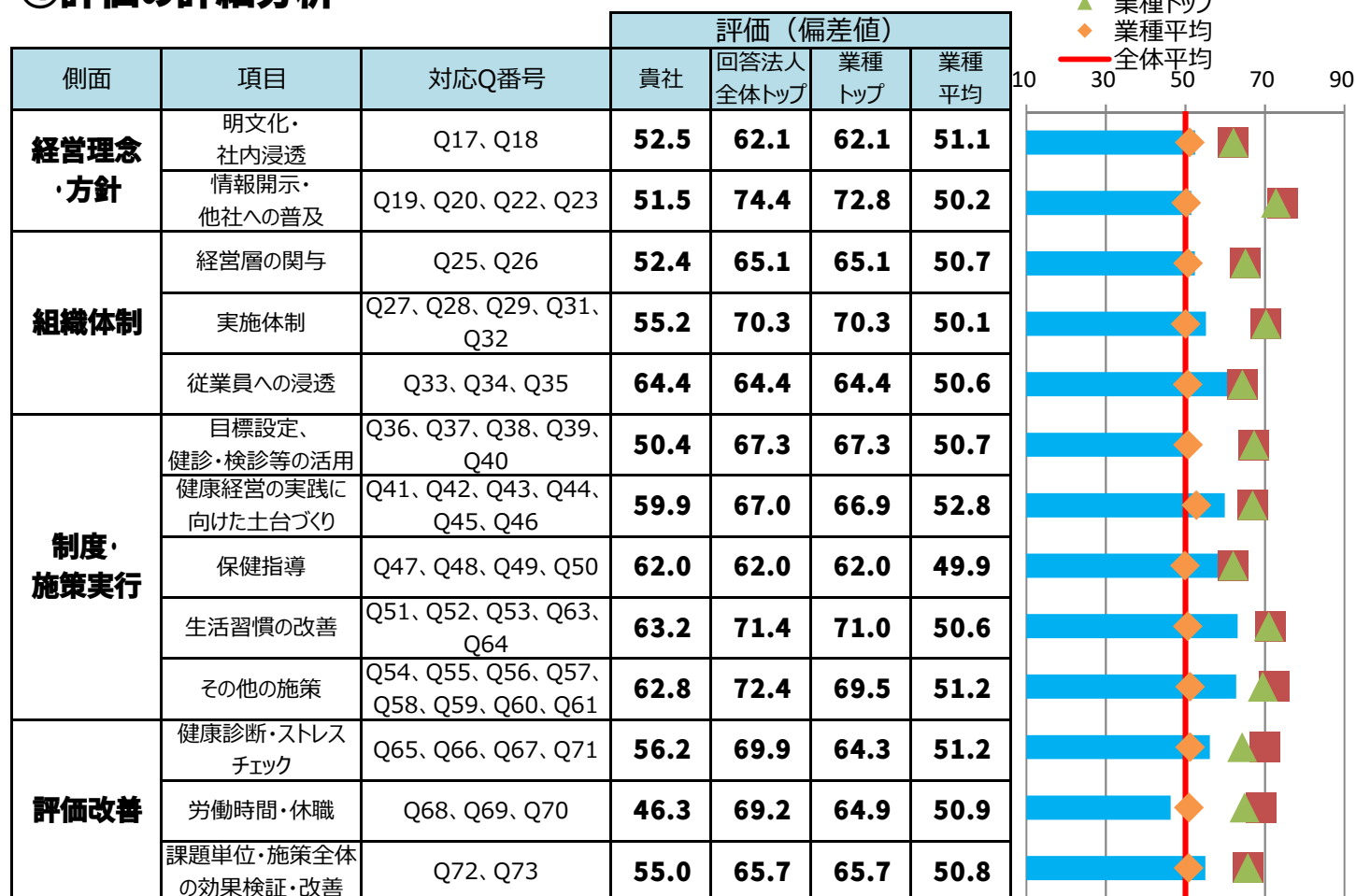
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度    | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|----------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 901～950位 | 901～950位   |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 55.2(-)  | 56.1(↑0.9) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社    | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>すべての従業員が心身ともに健康でいきいきと働く事ができる環境を作り出す。                                                          |
| 健康経営の実施により期待する効果 | G-Search モットーである「明るく、元気に、朗らかに」いられることの実現。<br>エンゲージメントと個人の健康を高めることによって、社員意識調査「ワークライフバランス」「職場環境」に対する肯定回答率70%を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                        |
| URL    | <a href="https://www.g-search.jp/company/healthcare/">https://www.g-search.jp/company/healthcare/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>24</b> | 回 | <b>2</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>80.0</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>80.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|-------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |              |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | コミュニケーション活性化のため、全社員が気軽に投稿・閲覧可能な社内SNSを立ち上げて情報発信している |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                |   |                             |              |   |
|------------------------------|----------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| 取組概要                         | その他            |   |                             |              |   |
| 取組内容                         | 食育コラムなどの情報を実施。 |   |                             |              |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                           |   |                             |             |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                          |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | ウォーキングを奨励し、「歩活」イベントを開催している。社長自ら参加を推奨している。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>46.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |             |   |
|-------|------|---------|-------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |             | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |             | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | <b>10.0</b> | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 57.0    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 60.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 51.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 60.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 61.4    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   | 事前調査では85%の従業員が頭痛を自覚し、その中の84%治療経験がないと回答した。生産性では頭痛全体の平均で23%の損失があると算出され、頭痛が仕事の生産性に影響を与えている事がわかった、本人も含め頭痛は過小評価され適切な治療や対処がなされていないと考え、正しい知識と対処法の教育が必要である。            |
|               | 施策実施結果 | 頭痛の正しい知識と対処法について教育を全従業員に実施した。                                                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | eラーニングの受講率は89%だった。アンケートでは90%以上が有益だったと回答し、本eラーニングによって71%が「頭痛の考え方や印象が変化した」と回答。「日常生活への支障が大きい病気」が71%で最も大きい比重を占めた。                                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                               |
|               | 課題内容   | コロナ禍による、様々な環境変化（テレワーク等）のため、不安やメンタル不調を申し出ている者がいると、職場から数件の報告出てきた。健康診断後は、結果にかかわらず看護師が年に一度は面談をしているものの、別途状況把握と環境変化に対するサポート環境の提供が必要である。（職場では上司と部下による1on1面談が実施されている。） |
|               | 施策実施結果 | 施策として、看護師による1on1面談（オンライン）を2021年下期に実施。                                                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 2021年度メンタル不調による長期休暇・退職者は0名である。                                                                                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：エヌ・ティ・ティ・スマートコネクト株式会社

英文名：NTT SmartConnect CORPORATION

■加入保険者：エヌ・ティ・ティ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

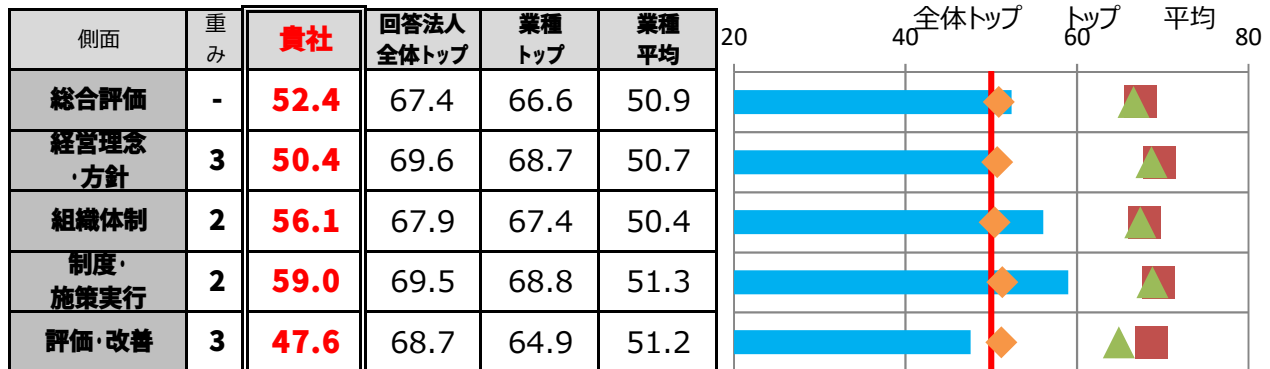
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1351～1400位 / 3169 社中

■総合評価：52.4 ↑4.2 (前回偏差値 48.2 )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



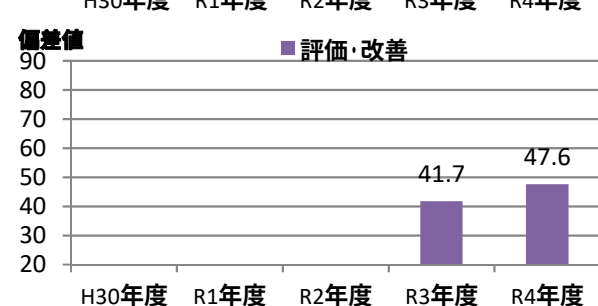
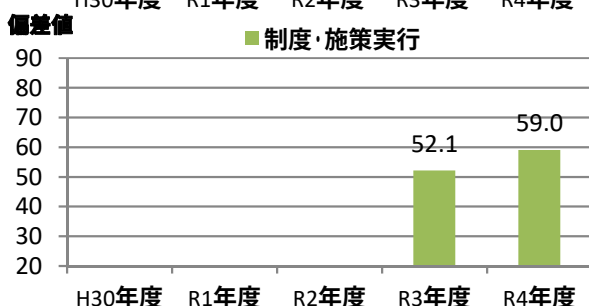
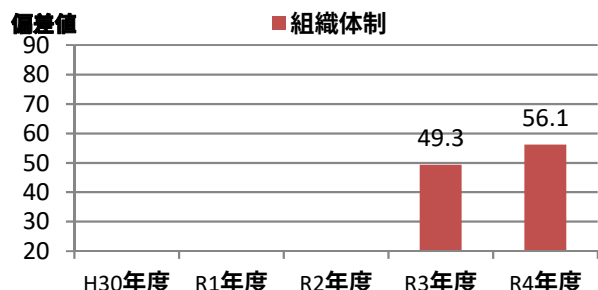
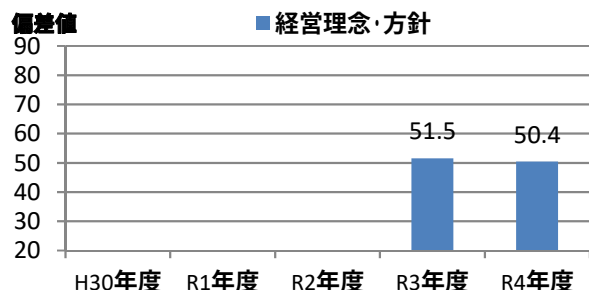
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

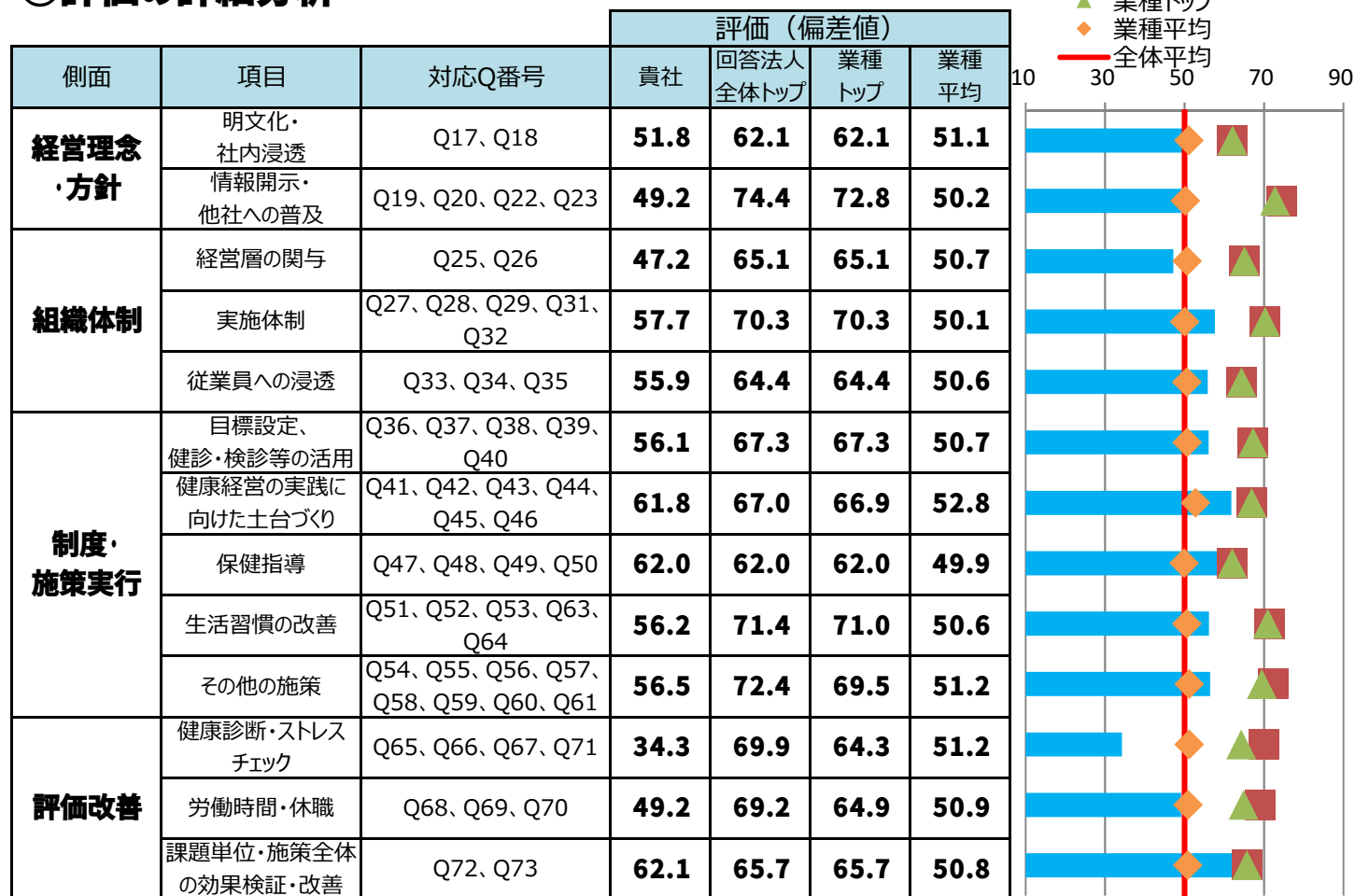
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 1751～1800位 | 1351～1400位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 48.2(-)    | 52.4(↑4.2) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                        |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員の平均年齢が高く、ノウハウを持つ従業員の高齢化による健康リスクの増加と、これから社員数の減少が見込まれる中で、若い従業員も健康で高いパフォーマンスを発揮し続けることができるよう、社員一人ひとりの健康不安や職場の健康リスクを取り除く施策を実施する必要がある。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営を推進することで、社員の健康に対する意識向上や運動機会の提供等の健康行動の促進に貢献し、社員とその家族の心身に関わる健康を維持増進を図ることで、生産性の向上や持続的な企業の成長をめざす。</p>                                                               |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |   |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | - |
| URL    |   |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 25     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 77.2 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 利用用途や関係者に応じた複数のチャットアプリを活用                |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 健康に配慮した仕出し弁当の提供                                                |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 4.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 福利厚生サービスの一つとしてベネフィットステーションを全社員に提供し、スポーツジムの利用補助を提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 83.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 8.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 55.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 45.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 60.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 62.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 64.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 59.8    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 38.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルス感染症拡大によるリモートワーク環境下の業務遂行において、2020年度のメンタル疾患者を年代別、異動時期別など複数の視点で分析した際、新入社員や異動したての若年層、仕事が落ち着いてきたベテラン層など複数の観点でメンタル不調に陥る割合が高くなっており、それぞれに応じたメンタル不調を防止する施策を実施する必要があると考えた。                                                |
|               | 効果検証結果 | リモートワークにおける働き方に関するメンタルヘルスセミナーを新入社員・転入者・年代別に複数回開催し、メンタル不調の未然防止に向けた講話を開催した<br><br>新入社員向けは参加対象者の全員が、転入者・全社員向けともに参加対象者の7割以上が参加した。2020年度と比較するとメンタル疾患者の数自体は増加したものの、新入社員などターゲットとした層では減少傾向が見られた。また参加者の90%以上から有意義なセミナーであったと評価を得た。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                                                                                                                |
|               | 課題内容   | NTT西日本グループ全体の社員年齢の高齢化やコロナ禍における運動機会の減少に伴う体重増加による健康リスクが高まっており、社員が継続して健康的に働いていくために対策を実施する必要があると考えた。                                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | スマホアプリを用いたウォーキングイベントを実施<br><br>会社全体で参加者10名と社員に継続的な健康意識の醸成を促すことが出来なかった。                                                                                                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社サイバード

英文名：CYBIRD

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

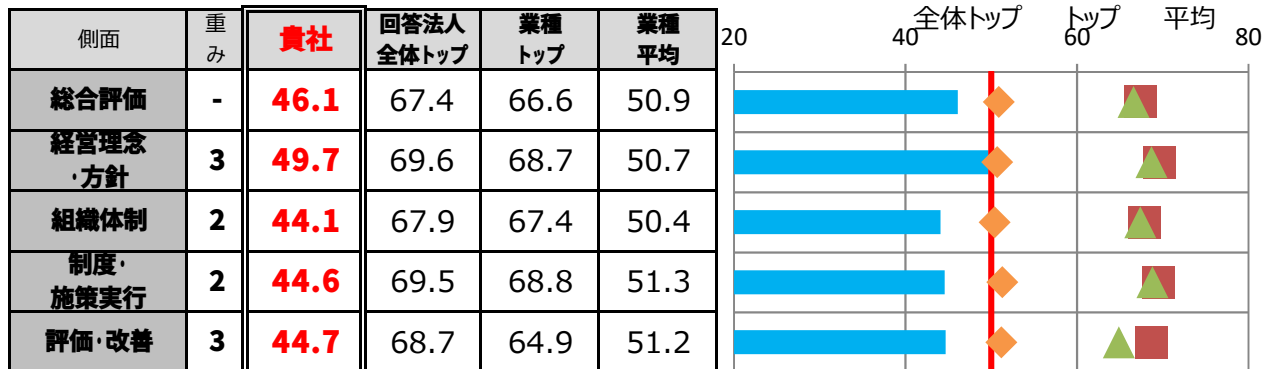
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2151～2200位 / 3169 社中

■総合評価： 46.1 ↑1.6 (前回偏差値 44.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



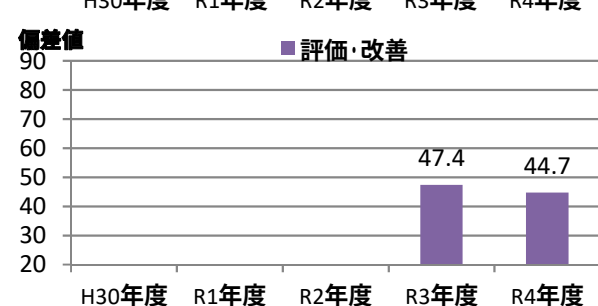
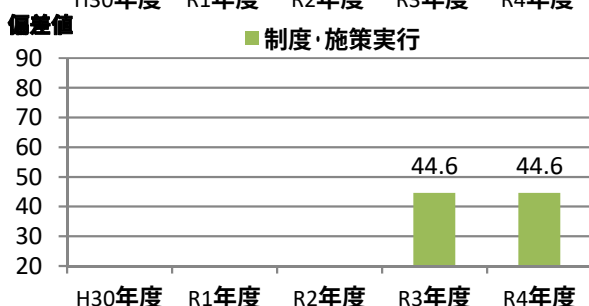
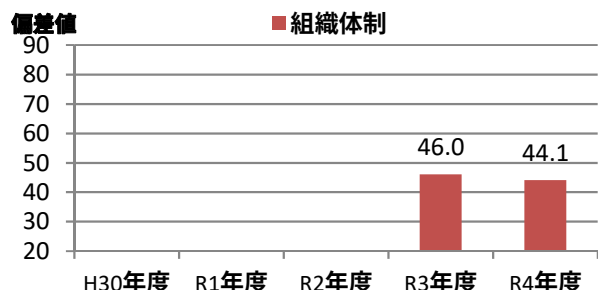
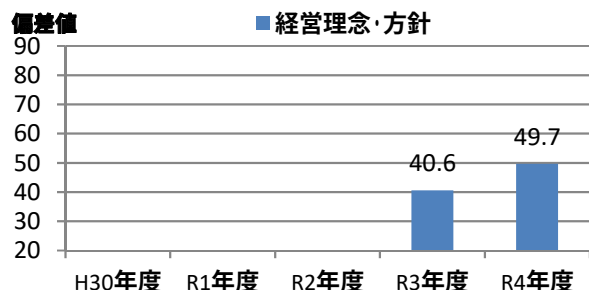
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

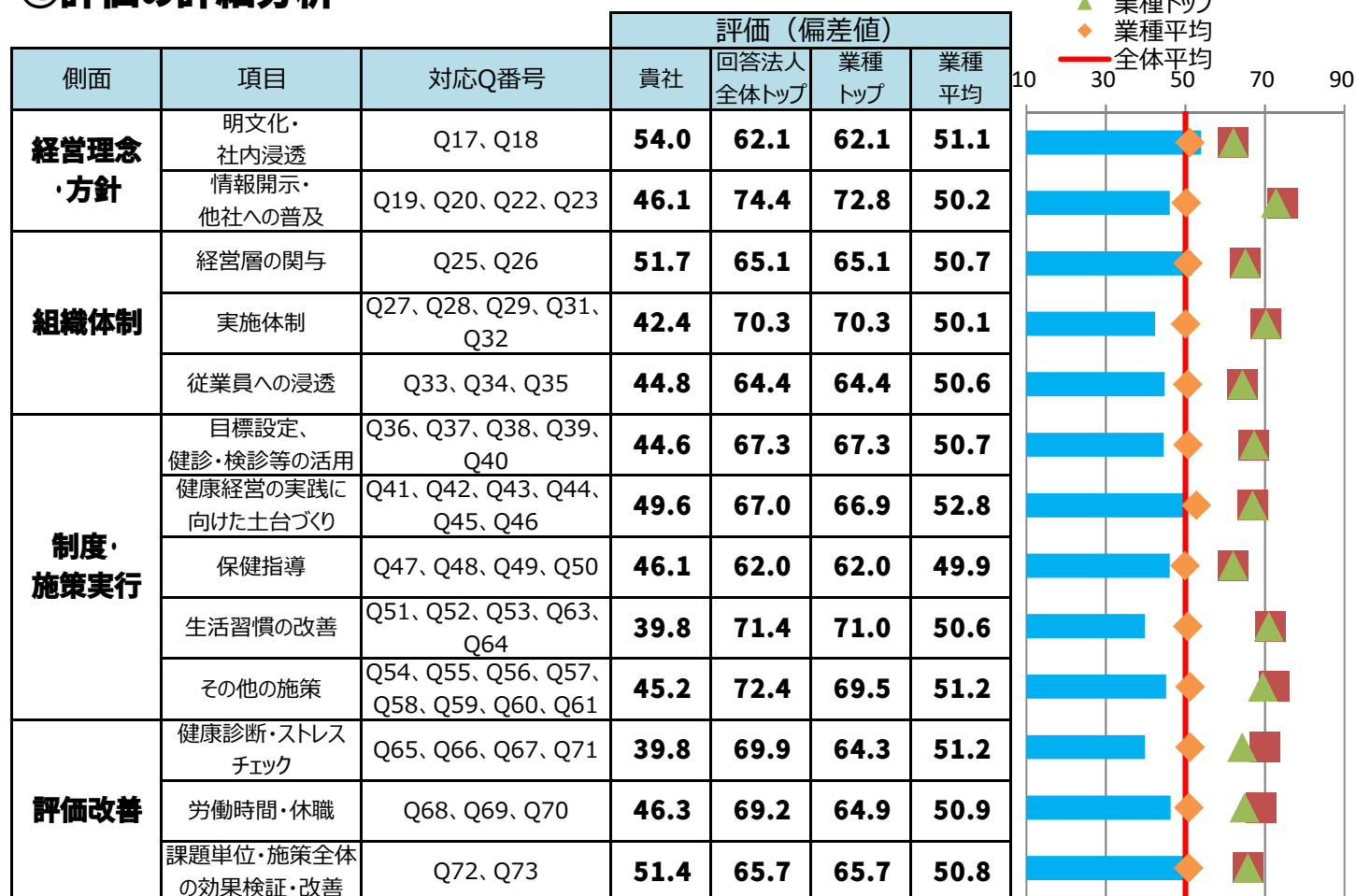
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度      | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|------------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | 2101～2150位 | 2151～2200位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | 44.5(-)    | 46.1(↑1.6) |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社      | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>人材定着や採用力向上</b><br>新規採用の難易度が高まる市況の中で、事業推進/拡大を担うナレッジやスキルを持つ従業員、また、業務に留まらず、会社の風土を醸成する存在としての従業員を人財と位置付け、企業価値向上のために、そういった従業員が心身ともに健康で長く働いてもらうことの実現を経営課題として捉えている。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が長く働ける/働きたいと思える環境醸成により、平均勤続年数が長く保てることを期待する。                                                                                                                 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.cybird.co.jp/company/health/">https://www.cybird.co.jp/company/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 12                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | チャットツールを活用し気軽に社員が投稿できる掲示板の活用を促進しコミュニケーション活発化を図っている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | その他              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 産業医・産業保健職からの個別指導 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 7.4              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 福利厚生の一環でスポーツクラブ利用料の補助を実施している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 50.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 38.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 44.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 31.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 45.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 48.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 35.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                   |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                 |
|               | 課題内容       | リモートワークを促進しているなか、自宅で業務を行うことにより公私のバランスが取りづらかったり、孤独感を感じる声があった。リモート下での従業員同士のコミュニケーション促進が課題である。                       |
|               | 施策実施<br>結果 | 全社員参加施策を実施した。参加率は全社員のうち88%が参加している。終了後アンケートを取り、コンディショニングを把握するようにした。<br>(ただし欠席者には休暇取得、急ぎの業務対応者が含まれる)                |
|               | 効果検証<br>結果 | 全社員参加の朝会の内容を経営陣から社員への通知ではない、社員が主役となる会を新たに設け実施。開催中、社員同士でのチャットコメントも増えており、他社員同士との交流の場、知る場としてコミュニケーション促進に繋がっていると思われる。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                 |
|               | 課題内容       |                                                                                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                   |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本ソフトウェア株式会社

英文名：NihonSoftware Corporation Ltd.

■加入保険者：近畿電子産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

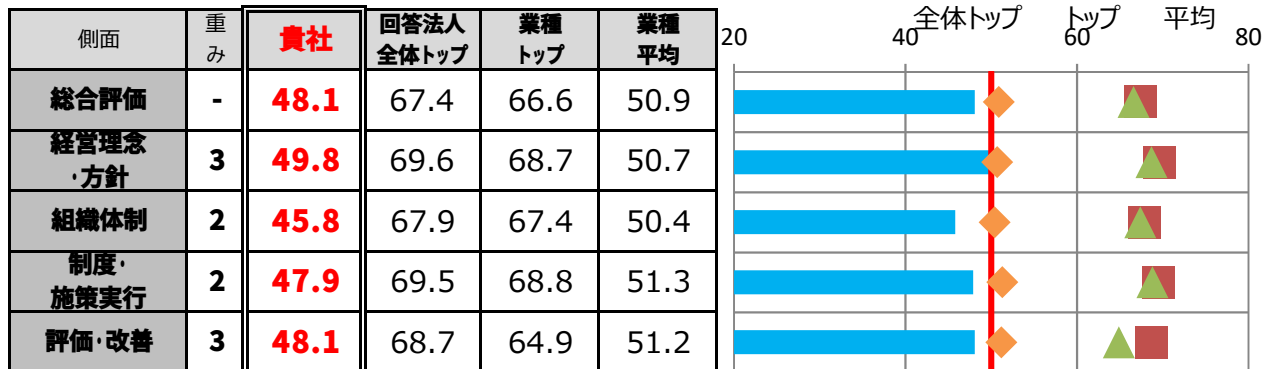
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価：48.1 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



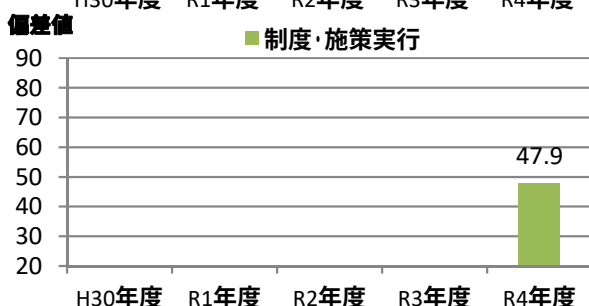
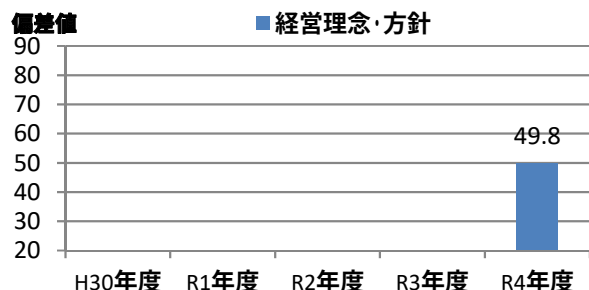
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

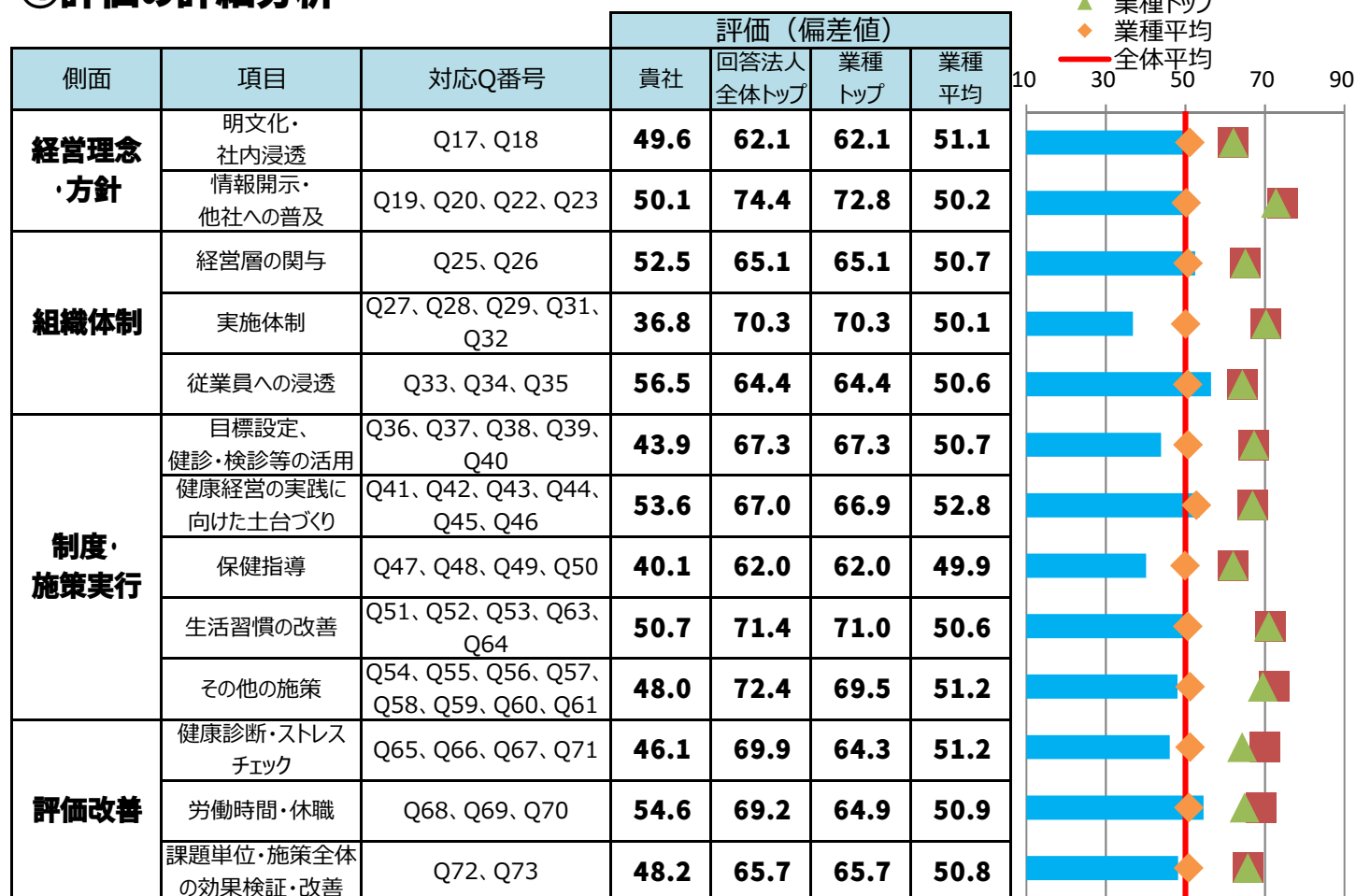
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1901～1950位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 48.1(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                        |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>当社では、生産力を時間×能力×パフォーマンスと定義している。パフォーマンスとは、ストレス耐性やモチベーションといった社員の健康状態である。つまり、同じ能力を持った社員が同じ時間労働してもパフォーマンスにより生産力が変化すると考えられる。このパフォーマンスが社員それぞれの特性や状態によって短期的に変化することから生産力向上にあたっての課題と考える。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 生産力を上げるためには、中期的に教育をすることで能力の向上、仕組みを構築することで時間を向上することができる。一方で短期的には、社員の健康を維持・向上することで、パフォーマンスの向上につなげるとともに、従業員満足度の向上を実現し、継続的な生産力の向上が期待できる効果と考える。                                                             |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.nsware.co.jp/measure/health.html">https://www.nsware.co.jp/measure/health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 13     | 回 | 13                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | グループウェアで在宅勤務の社員含めて全社員が朝の挨拶やコミュニケーションをするよう推進している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 食生活と睡眠に関するセミナーを行った  |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                          |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 就業開始前と午後3時にラジオ体操を実施している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 100.0 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 40.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 47.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 54.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 58.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 46.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.6    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 47.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                 |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                |
|               | 課題内容       | メンタルヘルス不調の主な原因は長時間労働であるが、必ずしも長時間労働だけではなく、仕事内容の適性や家族に関する問題も関連しているが、発見するためには本人による発信が必要である。                                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 | スマイルチェックにより、元気である、イライラしている等の状態を勤怠と合わせて入力することで労働時間以外の社員のメンタル状況を把握している。                                                                                           |
|               | 効果検証<br>結果 | 社員によっては、定常的に悪い数値を出している場合もあるが、危険なのは数値が上下していることである。各月の傾向を把握することによりメンタル状態を把握できるようになった。また、メンタル状態と労働時間や有給の取得率との照らし合わせにより、部門長へ状況を確認させて報告させることでメンタルヘルス不調を予め低減することができた。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                     |
|               | 課題内容       | 社員の私生活や仕事へのモチベーションにより、ある程度の労働時間が必要な場合があり、社員の生活スタイルや考え方に合わせた労働時間の配分を把握することが困難であった。                                                                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 月の最大残業時間を0、8、16、24、32時間に設定し、社員が生活や仕事へモチベーションに合わせて選択することができるようにした。                                                                                               |
|               | 効果検証<br>結果 | 人によっては残業をしたくない場合もある一方でお付き合い残業なども存在していたが、各社員が設定した残業時間を超えないように無駄な残業を抑制することができるようになった。また、忙しい時でも最大残業時間になっていた場合は、残業の指示ができないことから、ムリであったり、急な残業が低減され、計画的に業務を遂行するようになった。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: スターキャット・ケーブルネットワーク株式会社

英文名: STARCAT CABLE NETWORK Co., LTD.

■加入保険者: トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

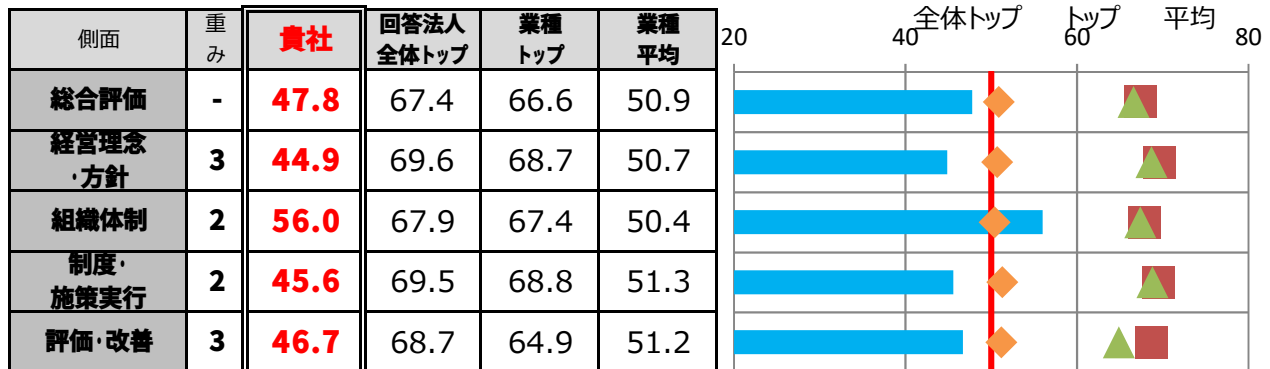
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1951~2000位 / 3169 社中

■総合評価: 47.8 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



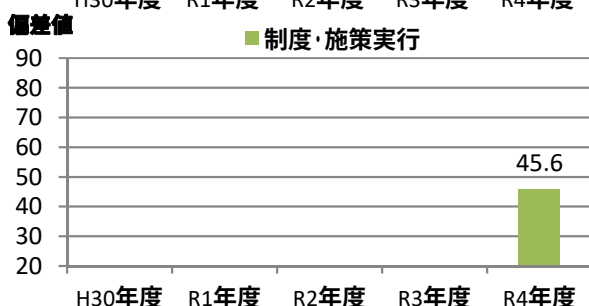
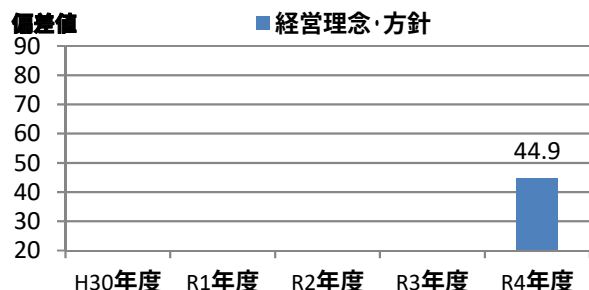
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

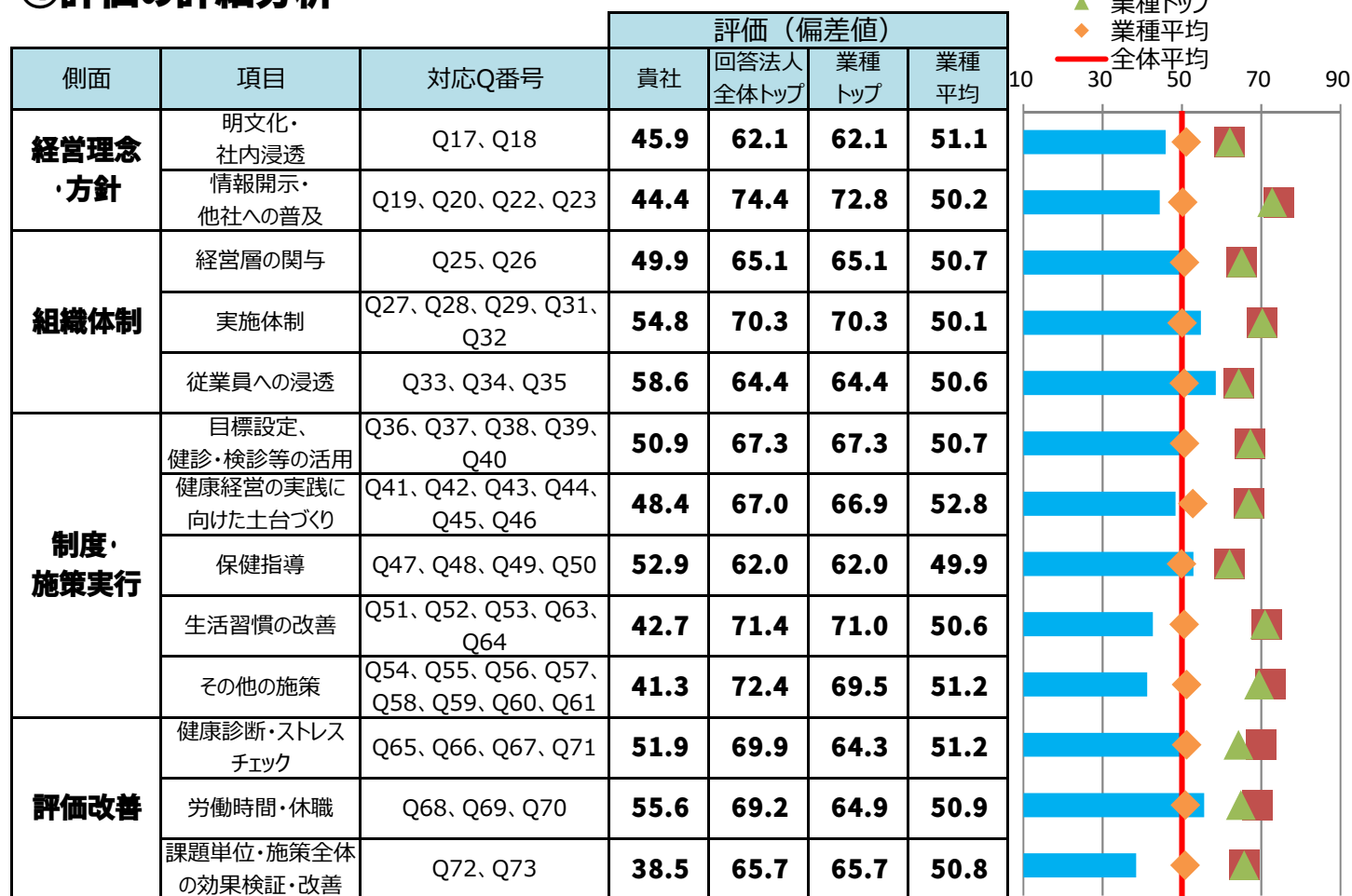
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1951~2000位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 47.8(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                        |
|------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>今後の日本においては労働人口減少により、優秀な人材の確保が難しくなっている。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康施策の実施により従業員のエンゲージメントを高め人材の定着率をあげる。</p>                            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                       |
| URL    | <a href="https://www.starcat.co.jp/company/health/">https://www.starcat.co.jp/company/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 6      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 46     | 回 | 7                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 12.4 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供       |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 社内ブログで各部署業務取り組み紹介、全従業員へのチャットアプリ提供でコミュニケーション促進。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 栄養バランスが考えられた仕出弁当を毎日購入できる環境を整えている。                              |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 5.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員によるクラブ活動を行っている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 68.0              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 50.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 49.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 50.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 41.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 48.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 47.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 37.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                        |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                   |
|               | 課題内容       | 新型コロナウイルス感染拡大による、従業員の安全の確保と感染拡大防止が喫緊の課題となった。                           |
|               | 施策実施<br>結果 | 従業員が在宅勤務ができるように在宅環境整備を100%実施。また、コロナウイルス感染拡大に伴う就業に関する措置の実施をし行動制限を実施。    |
|               | 効果検証<br>結果 | 在宅勤務が可能となり、新型コロナウイルス感染のリスクを抑えることができた。また、副産物としてペーパーレス化につながり業務改善の機会となった。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                      |
|               | 課題内容       |                                                                        |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                        |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社テクノア

英文名: Technoa Inc.

■加入保険者: 産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

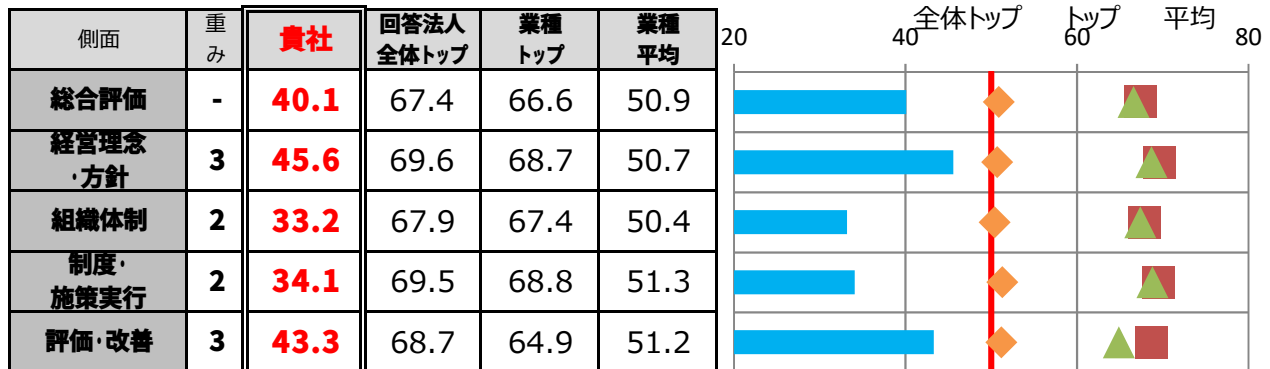
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2651~2700位 / 3169 社中

■総合評価: 40.1 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



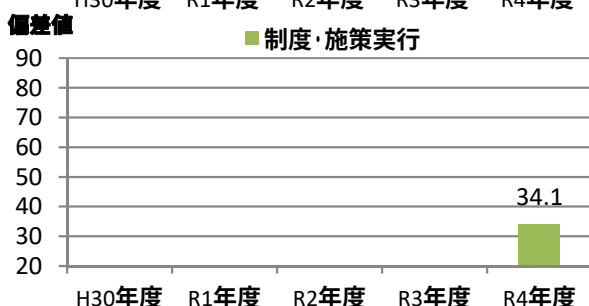
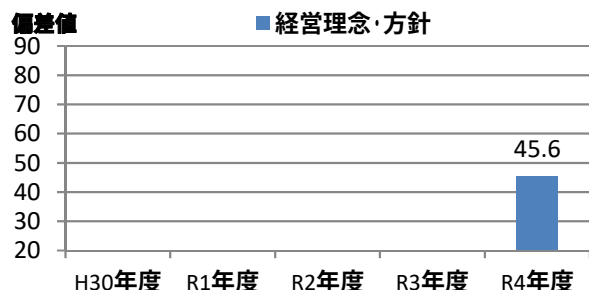
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

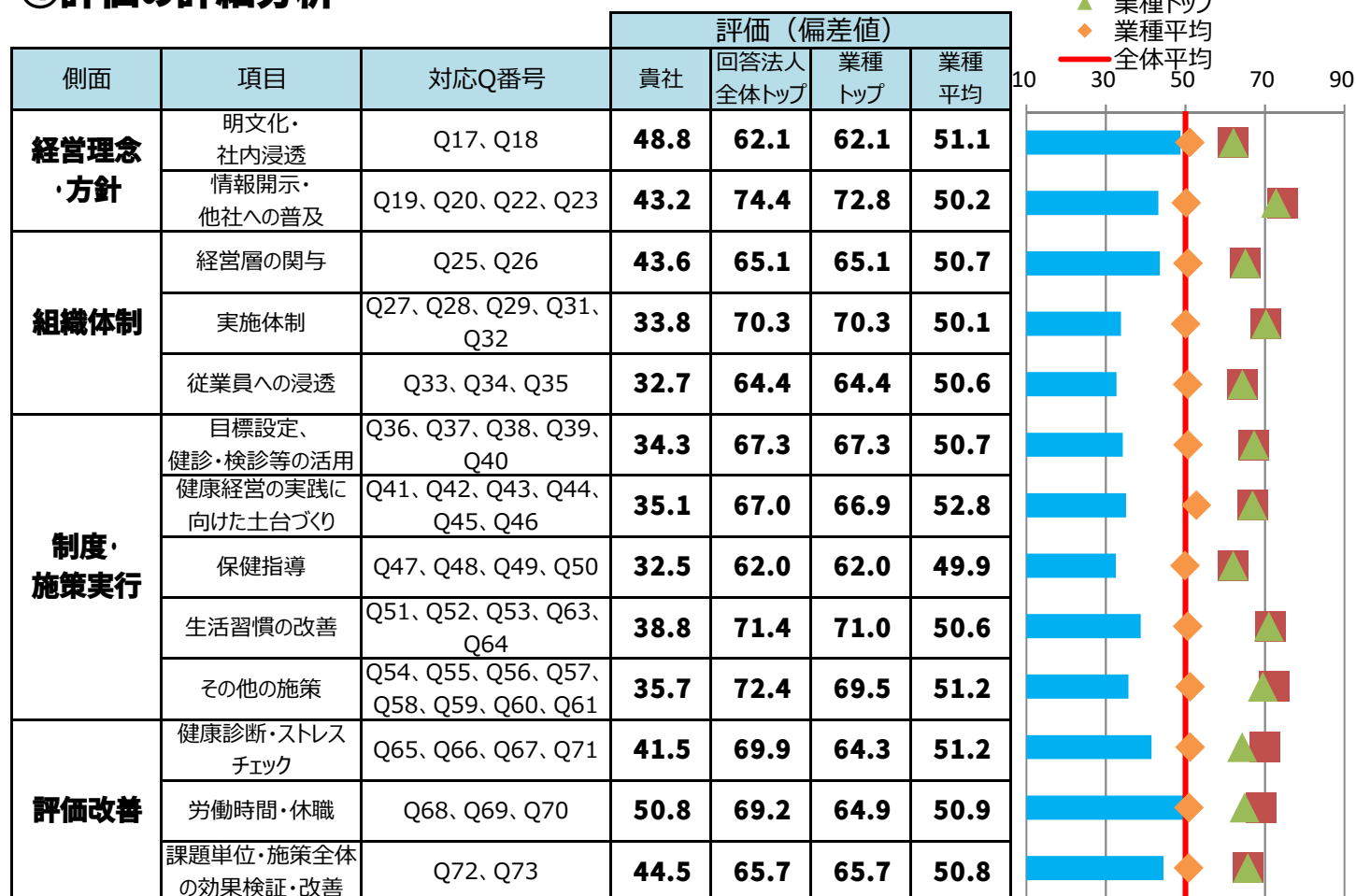
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2651~2700位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 40.1(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>当社の属する情報サービス業界は大規模設備投資（工場や機械装置等）が不要である代わりに社員の生産性が事業活動を推進するうえで重要となる。そのためには職場を活力あるものにして、社員が最大限の力を発揮できる環境を提供する必要がある。                 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員が健康であるために良い生活習慣を定着させ、生活満足度を向上して生きがいややりがい・居心地の良さを感ぜられることを期待する。具体的な指標として、「当社が好きか」との満足度アンケートにおいて肯定的な回答を5年後に98%以上とし、また全社の高ストレス者率を5年後に4%以下とすることを旨とする。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                 |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.technoa.co.jp/company/health">https://www.technoa.co.jp/company/health</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 16     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 97.1 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                          |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 活動内容などを考慮して会社が公認するサークルに対して、1人あたり¥2,000の補助を実施している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 37.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                       |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                   |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 腹八分目と無理のない減量のために、毎食のご飯一口分（大きめ）減量運動を実施 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 5.8 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-----------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 運動促進（ランニング・ウォーキング）のためのスマホアプリ（aruku&）の提供を行っている |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 45.5 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 95.9 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 33.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 28.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 43.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 44.4    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 45.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 43.4    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 40.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 50.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 28.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.1    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                     |
|---------------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                           |
|               | 課題内容   | 健保組合から提供されたスコアリングレポートによれば、運動習慣のある（40歳以上の）社員は2019年度で17.8%だった。将来的な疾病リスクを低減するために、運動習慣を身につけるきっかけづくりをする必要がある。                            |
|               | 施策実施結果 | 運動促進（ランニング・ウォーキング）のためのスマホアプリ（aruku&）の提供を全従業員を対象に実施している。現時点では全従業員のうち45.5%がスマートフォンにアプリをインストールしている。                                    |
|               | 効果検証結果 | 現時点では運動習慣向上に係る定量的な効果は出ていないが、定期的に開催されるウォーキングイベントでは歩数上位ランキングの発表がなされており、従業員同士で競い合っており取り組んでいることがうかがえる。                                  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                   |
|               | 課題内容   | 特にコロナ禍を契機として、在宅勤務等や従業員同士の食事等の機会が減少したことにより従業員間のコミュニケーションの不足が見られる。生産性を高めるためには、お互い信頼関係をもってコミュニケーションを図ることが必要である。                        |
|               | 施策実施結果 | サークル活動への補助や、新卒社員について「同期会」を開催して、従業員間で（仕事以外の）コミュニケーションの場を用意した。サークルには全従業員の37%が参加しており、同期会の参加率は95%以上。                                    |
|               | 効果検証結果 | 現時点では組織の活性化合いに係る定量的な効果は出ていないが、これまで専ら食事会が中心だった（仕事以外の）コミュニケーションの場ができた（オンラインツールも上手に活用し、これまで困難だった拠点間交流も活性化された）ことにより従業員から肯定的な意見が多く寄せられた。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: SCSKサービスウェア株式会社

英文名: SCSK ServiceWare Corporation

■加入保険者: SCSK健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

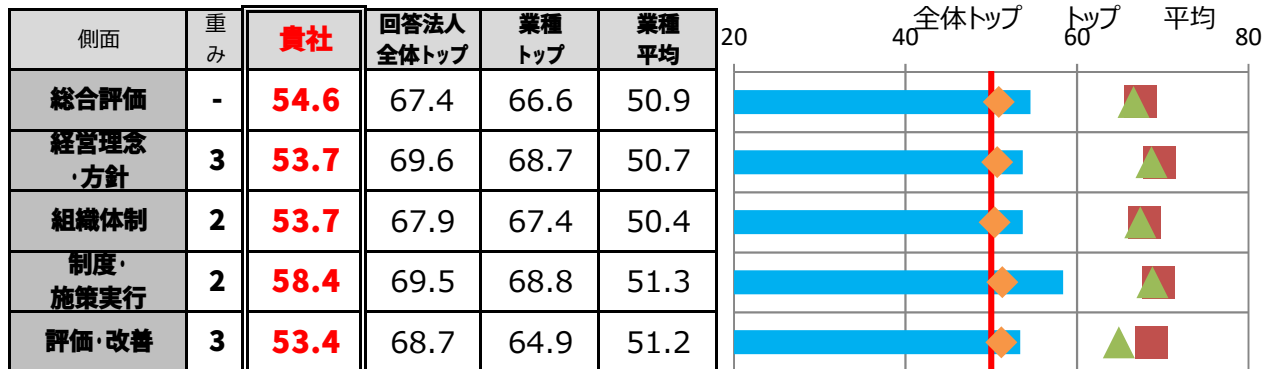
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1101~1150位 / 3169 社中

■総合評価: 54.6 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



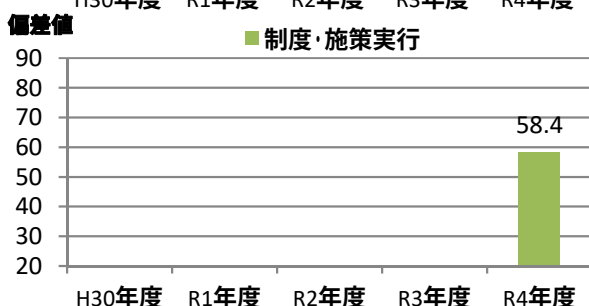
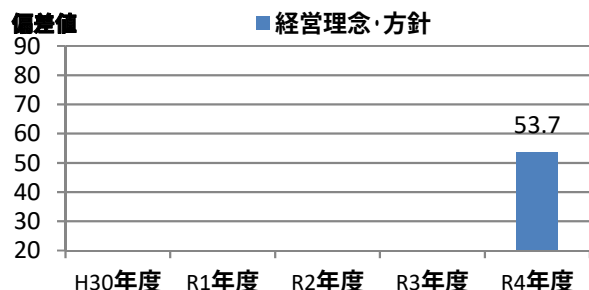
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

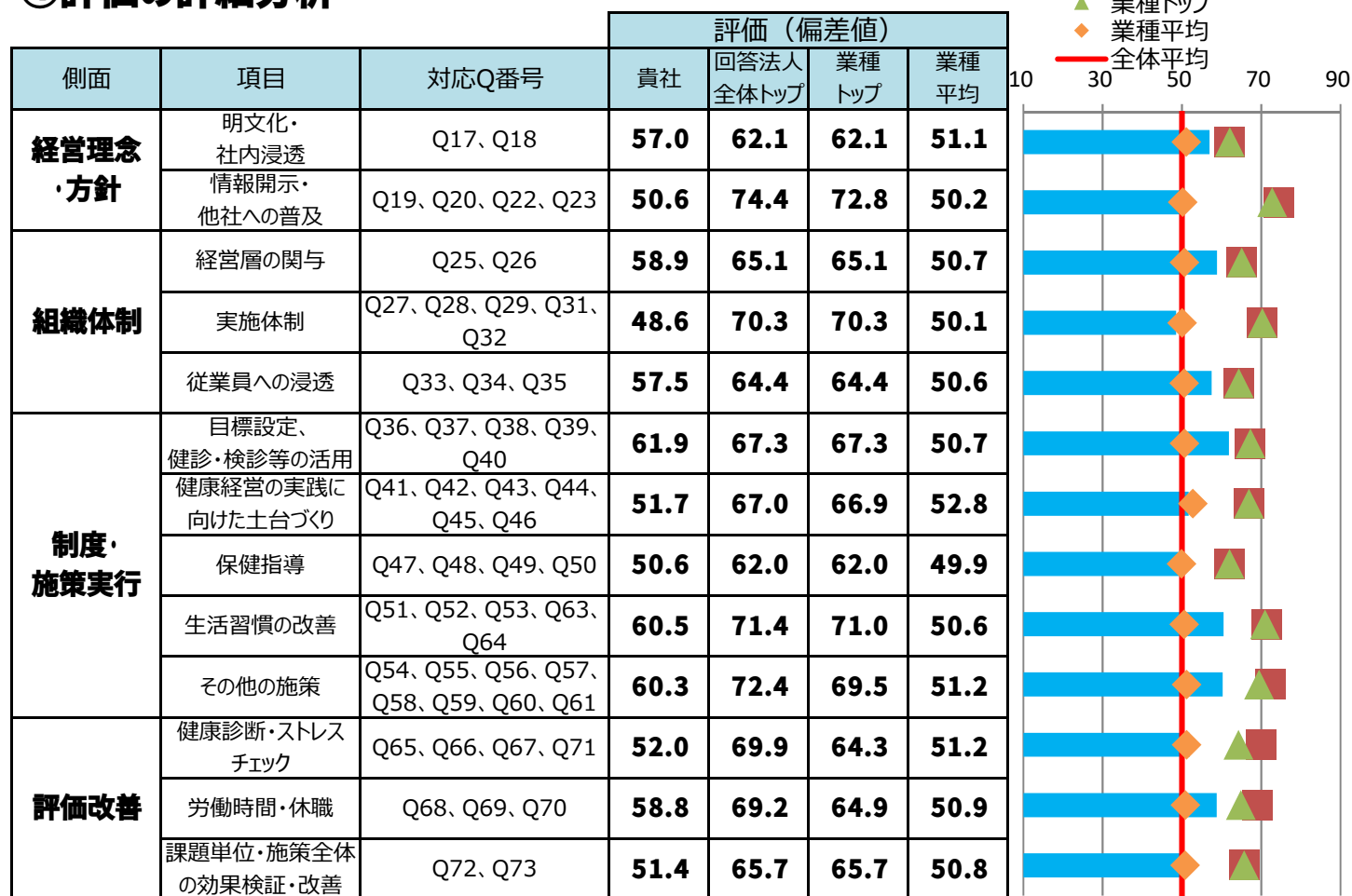
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1101~1150位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 54.6(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br><br>一人ひとりの心と身体の健康、仕事に対する充実感・やりがい、そして社会的にも満たされた幸福感を維持し高めていく「Well-Being経営」を継続的に推進すること。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 魅力ある企業として、ワークライフバランスに取り組み、社員とのエンゲージメントを高めていきたい。<br>1ヶ月の所定外労働時間の上限60時間、有給休暇の取得率80%以上を目指す。           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                       |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                        |
| URL    | <a href="https://www.scskservice.co.jp/company/work/">https://www.scskservice.co.jp/company/work/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 17     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 65     | 回 | 26                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 1.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                          |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | LINEWORKSを導入し、社員同士のコミュニケーションの活性化に役立っている  |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 32.7                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 76.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                            |   |                             |      |   |
|------------------------------|--------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合が提供しているアプリにて、食生活改善のコラムや具体的なメニューなどの提供 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 89.1                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 41.9 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                      |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助     |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 全拠点参加型のウォーキングイベントの実施 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.2 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 20.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.3    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 59.6    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 61.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 63.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 45.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 55.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 57.9    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                              |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                  |
|               | 課題内容       | コロナ禍で緊急事態宣言など外出ができない中、有給取得率が低下したため、取得率の改善が必要である。                                             |
|               | 施策実施<br>結果 | 全従業員を対象に、予定有給取得日を予め勤怠システムに登録した。                                                              |
|               | 効果検証<br>結果 | 2020年度有給取得率：80.0%に対し、2021年度有給取得率：81.7%と、1.7%改善した。                                            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                   |
|               | 課題内容       | 女性特有の健康問題に対して、管理者および本人の理解に差がある。                                                              |
|               | 施策実施<br>結果 | 産業医による健康セミナーをeラーニングの形態で実施した。女性特有の生理や更年期などについて解説し、人事部から当社制度について説明した。                          |
|               | 効果検証<br>結果 | 現時点ではまだ定量的な効果は確認できていないが、新任管理者向けのコンテンツとして定着させることで、適切なマネジメントを行えるようにする。効果測定の方法については、今後の検討としている。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社中日新聞社

英文名: The Chunichi Shimbun

■加入保険者: 中日新聞社健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

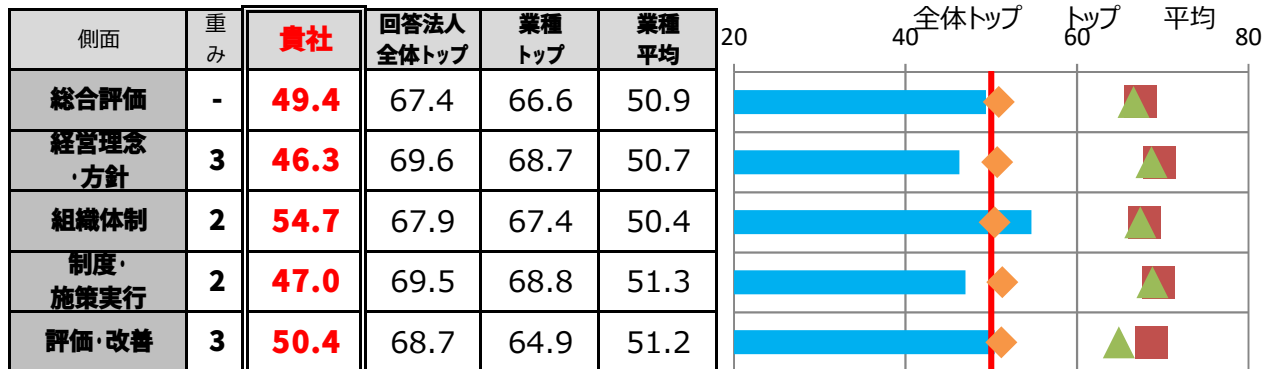
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1751~1800位 / 3169 社中

■総合評価: 49.4 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



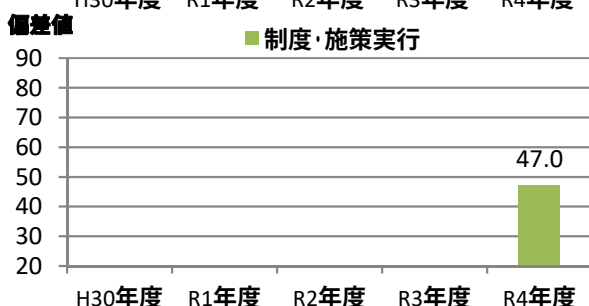
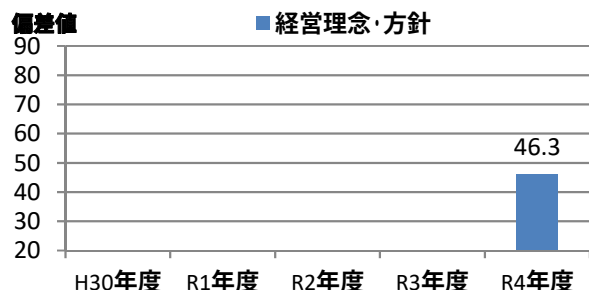
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

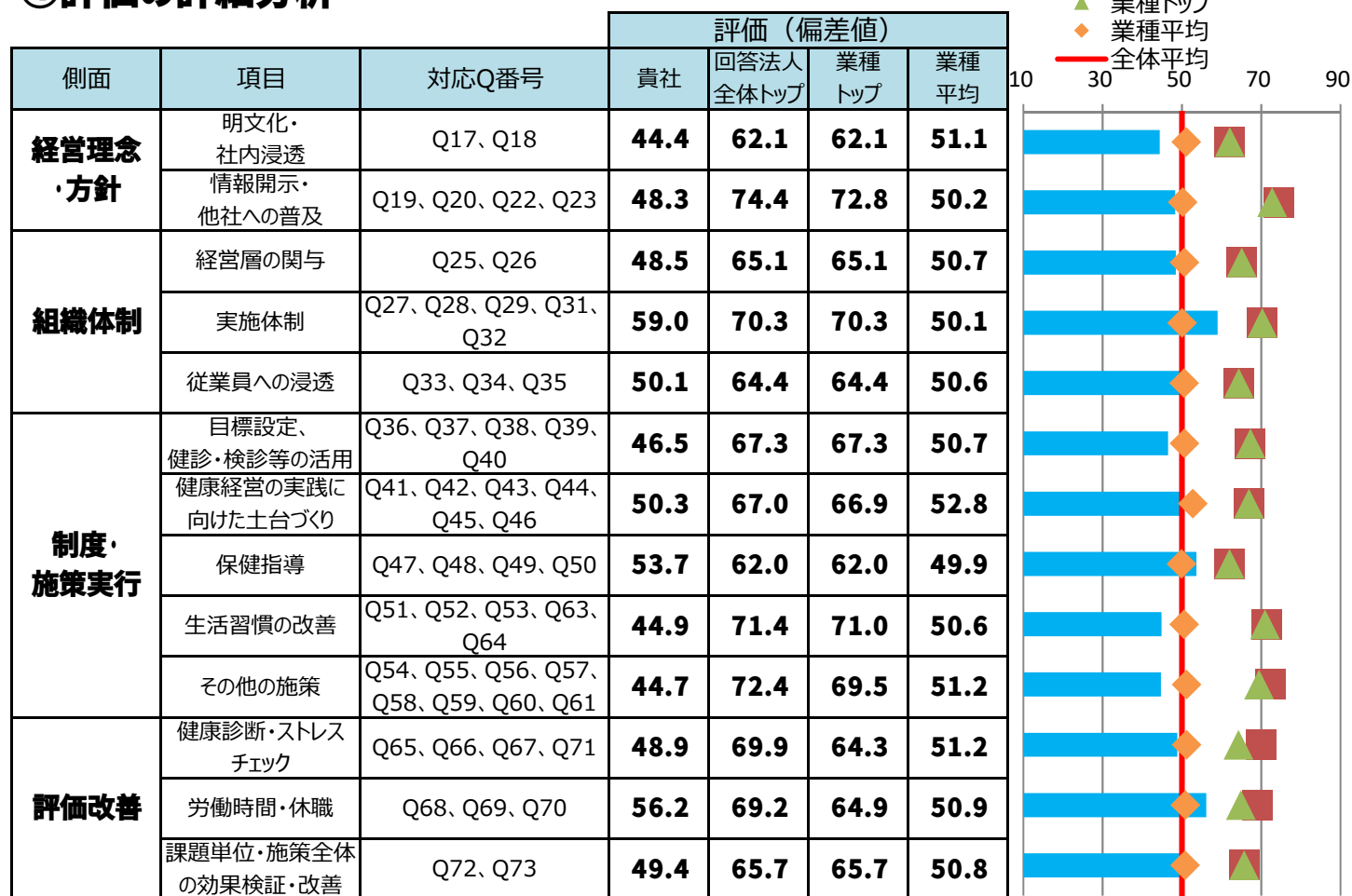
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1751~1800位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 49.4(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                   |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>厳しい新聞業界を生き残るには、会社の最も大切な財産である社員が心身ともに健康でいきいきと活躍することが重要。新聞社特有の不規則な勤務形態で正しい生活習慣を身につけていない従業員が多い事が課題。精密検査受診率の向上が健康経営の推進の上で大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>フィジカル面、メンタル面の健康を維持することで生産性の低下を防ぎ、新たなアイデアを生み出すなど、従業員のパフォーマンス向上を期待し、傷病休業日数や離職率の低下につなげたい。</p>                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                         |
| URL    | <a href="https://www.chunichi.co.jp/info/kenkokeiei">https://www.chunichi.co.jp/info/kenkokeiei</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 3.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                         |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社員有志による同好会の設置。会社から金銭支援や場所の提供を行っている。OB,OGも参加が可能。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 10.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 定期的に食堂アンケートを実施。社員の意見は食堂側に伝え、健康的なメニュー作成、提供をお願いしている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 42.0                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 32.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                  |   |                             |     |   |
|------------------------------|------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | スマホウォーキングイベント    |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 2.5 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 52.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 43.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 36.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 56.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 47.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.3    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 35.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                          |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                |
|               | 課題内容       | 定期健診で全従業員の3割以上が肥満(BMI)という結果が出ている。若手の肥満割合は比較的低いが、将来の疾病予防のため、肥満該当者だけでなく全社員の健康意識を高めることが重要。社員が自主的に取り組みたいと思えるような健康イベントの実施が課題。 |
|               | 施策実施<br>結果 | スマホアプリを用いたウォーキングイベントを実施。平均歩数1日8,000歩をクリアした方全員に500円ギフト券を贈呈した。                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | 2022年春に実施したウォーキングイベントは部署別対抗にして実施したところ、参加者が前回より100名ほど増加した。                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                |
|               | 課題内容       | 社内の喫煙室が多く、喫煙者にまわりつく煙の臭いを妊娠中の社員が嫌がることもしばしばある。また、地方事業所での喫煙ルールが特に定まっていない。                                                   |
|               | 施策実施<br>結果 | ①社内喫煙室の削減や分煙化 ②たばこ自販機の撤退 ③地方事業所内の禁煙化                                                                                     |
|               | 効果検証<br>結果 | 実施前と比較すると、全社員の喫煙率は0.9ポイント減となった。                                                                                          |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社インフォテクノ朝日

英文名：Info Techno Asahi

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

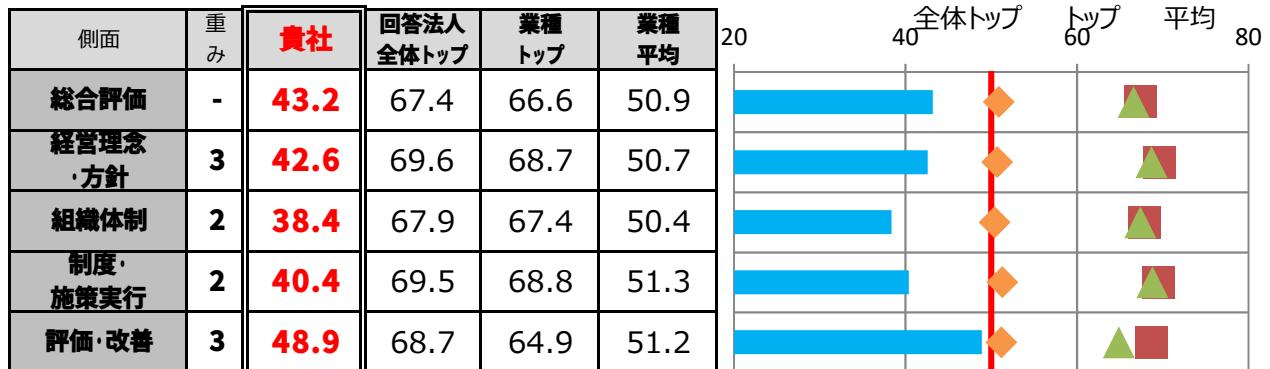
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2401～2450位 / 3169 社中

■総合評価： 43.2 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



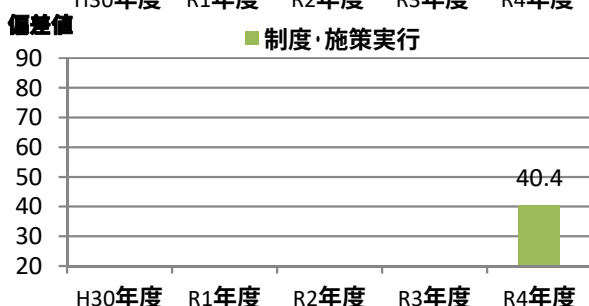
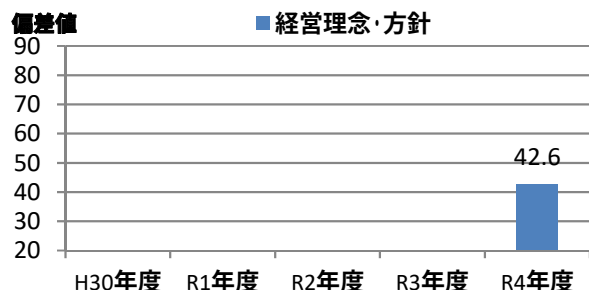
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

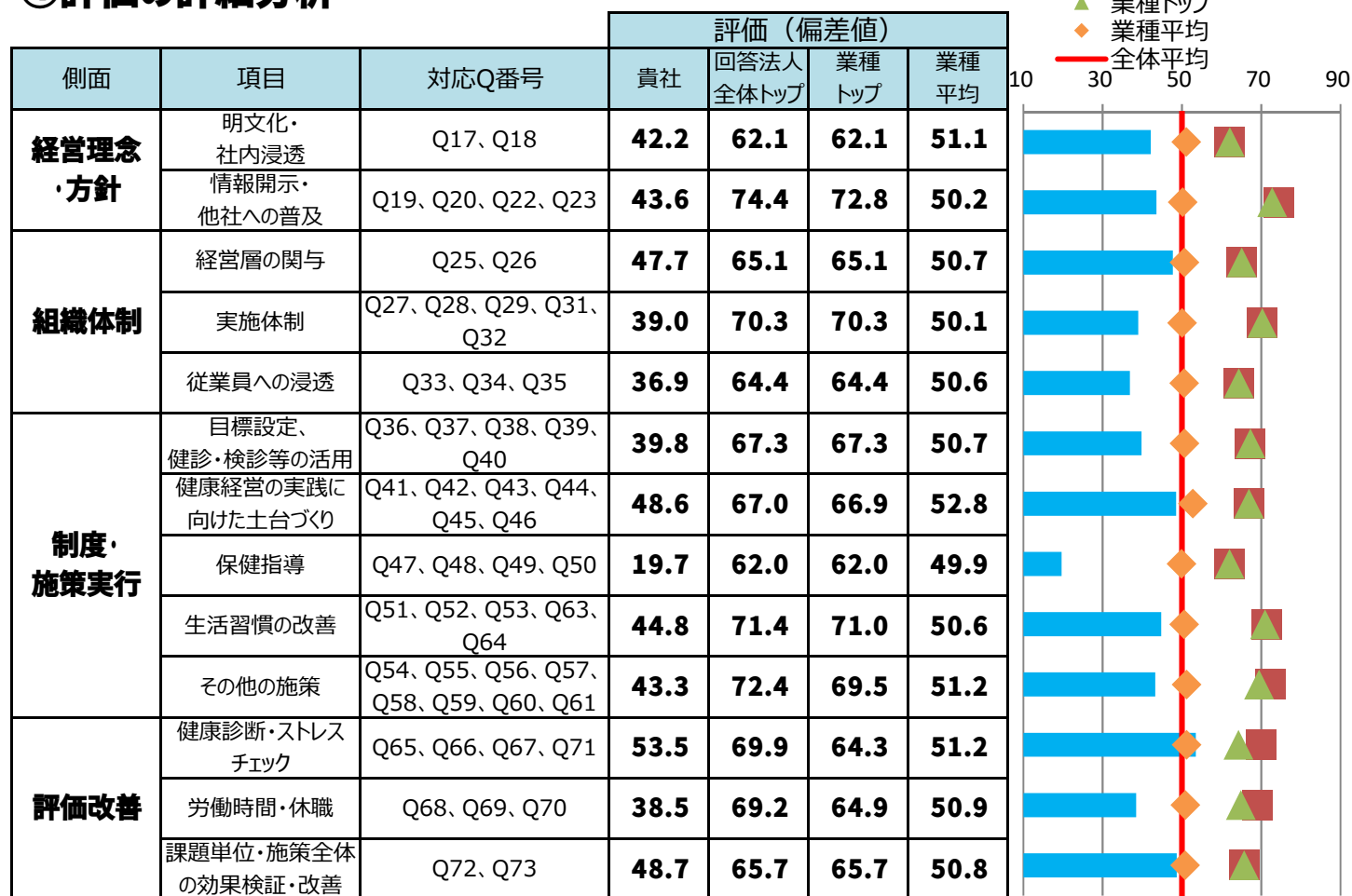
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2401～2450位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 43.2(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>2021年度に全社員に実施したアンケート結果によると、コロナ禍前に比べてコミュニケーションや生産性の低下や不安・孤独を感じるといった回答が一定数あった。これらはパフォーマンス低下やメンタル不調・退職等につながる懸念があるため、改善に向けた取り組みが必要。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <ul style="list-style-type: none"> <li>やりがいを感じながら働く社員が増え、生産性が向上すること。</li> <li>メンタル不調等を抑制し、それらを原因とする休職や退職を抑制すること。</li> </ul>                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                          |
| URL    | <a href="https://www.it-asahi.com/initiatives/health/">https://www.it-asahi.com/initiatives/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 14     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 19     | 回 | 8                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |       |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 24.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | Teamsを導入し、在宅・出社に関わらず、チャットや通話等でコミュニケーションが取れる環境を整備した |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合が提供する個人向け健康ポータルサイトの利用推進（食生活改善のための機能紹介） |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 毎日9時、15時30分に体操を実施   |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 30.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 52.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 44.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 42.2    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 48.6    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                     |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                    |
|               | 課題内容       | 2021年度のストレスチェックの結果、高ストレス者の割合（16.6%）が一般データ（10.5%）に比べて高く、ストレスを抱える社員が多い。                               |
|               | 施策実施<br>結果 | ストレスチェックの結果は所属ごとに分析し、管理職宛にフィードバックした。加えて、管理職向けのメンタルヘルス研修を実施し、ストレスチェックの結果を踏まえ、自所属の課題と具体的な対策を策定・実施した。  |
|               | 効果検証<br>結果 | 2022年度の高ストレス者の割合は前年比から微減（-1.9%）。                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                   |
|               | 課題内容       | コロナ禍による出社抑制等のため、社員間の対面のコミュニケーション機会が減っている。（孤立感を感じる社員が一定数いる）                                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 社員が4人程度集まり、テーマを設定して会話をする「リレー座談会」を開催している。参加者は毎回半数を入れ替え、年次・所属に関わらず社員間交流ができる機会としている。2021年度以降、計20回開催した。 |
|               | 効果検証<br>結果 | 参加者には実施後にアンケートを実施しており、今年度参加した社員は全員好評で、社員間のコミュニケーション促進につながるとの意見が多く見られた。                              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アネックス・インフォメーション株式会社

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会長野支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

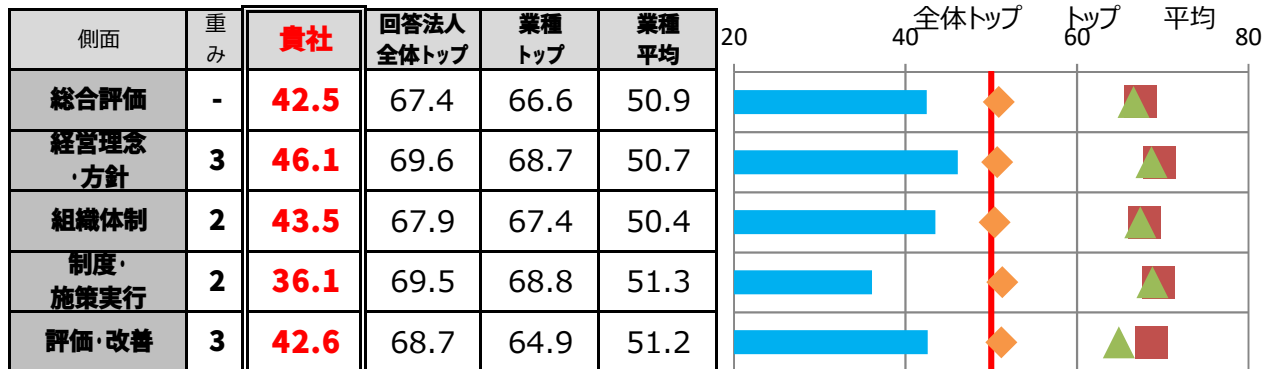
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2501~2550位 / 3169 社中

■総合評価: 42.5 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



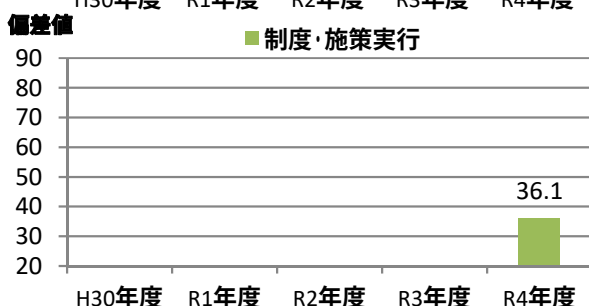
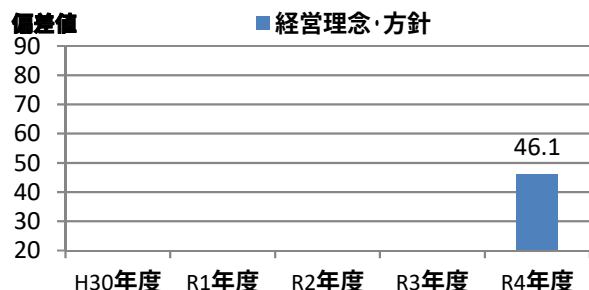
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

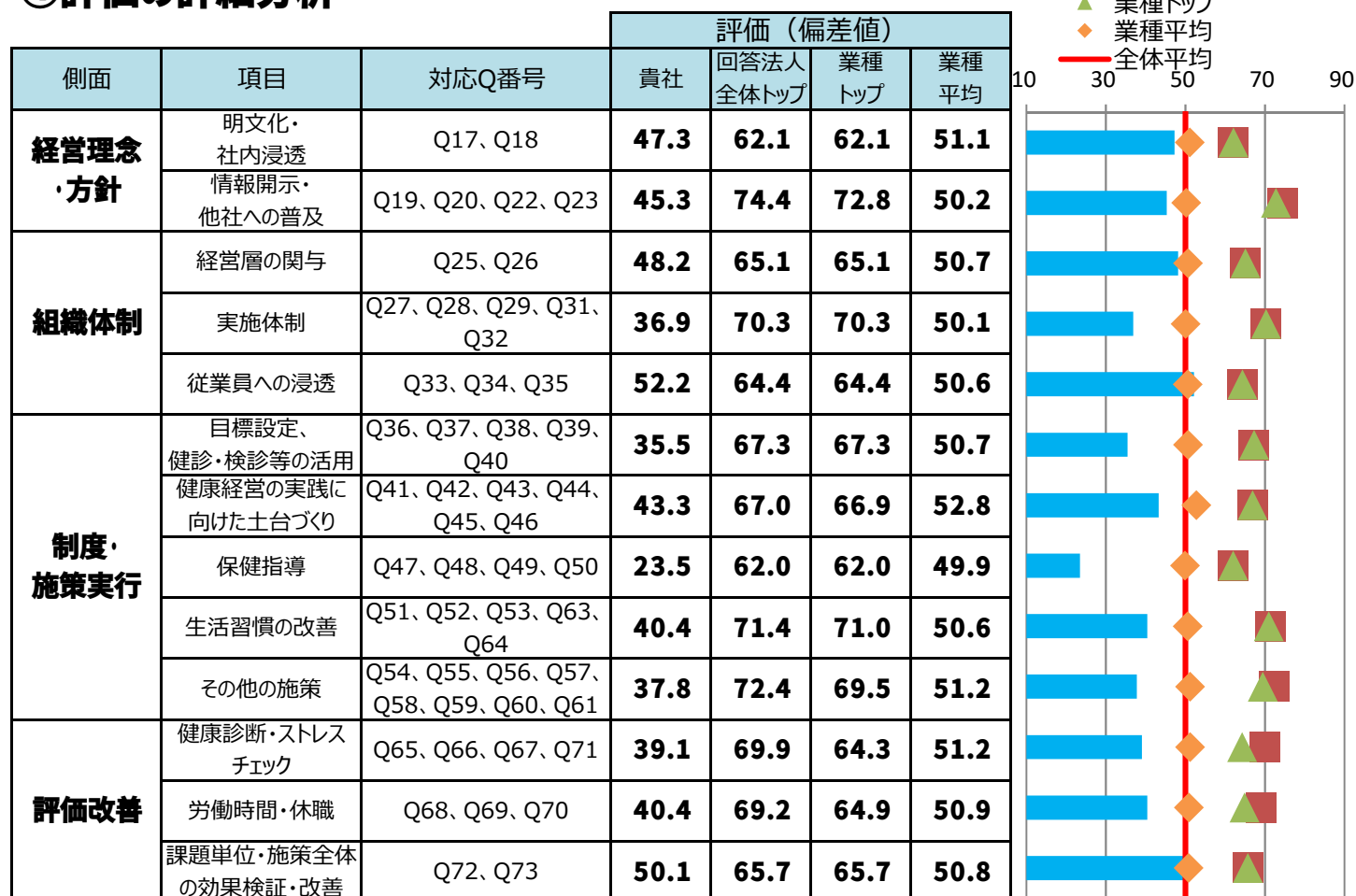
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2501~2550位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 42.5(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                              |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員とその家族が健康で、すべての従業員がいきいきと働き、健康で幸福な人生を築きあげていけることの実現が、生産性向上による事業活動を推進する上で大きな課題である。</p>                                                                         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>従業員とその家族が健康で、すべての従業員がいきいきと働き、健康で幸福な人生を築きあげていけることを期待している。具体的な目標として、5年後を目途に従業員の健康診断受診率を100%、特定保険指導の実施率を100%、健診の結果、要治療や要再検査となった人の医療機関受診率を100%を目指し、傷病による欠勤年間10日超える欠勤の割合を現在の10%から5%以内に下げる。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                             |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                                 |
| URL    | <a href="http://www.annex-info.co.jp/company/health_management/">http://www.annex-info.co.jp/company/health_management/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 2      | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 10     | 回 | 5                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                           |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供  |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | チャット等のコミュニケーションツールにより、コミュニケーション促進につながっている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食事・栄養管理のアプリケーションを導入、社員に周知し、社員の自発的な食生活改善をサポート |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 運動促進のためのアプリケーションを導入、社員に周知し社員の運動機会の増進に向けた取り組みを行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |       |   |
|-------|------|---------|-------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |       | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |       | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 100.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 37.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 24.8    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 32.2    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 38.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.2    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 40.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 39.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 59.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 27.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 41.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                    |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                          |
|               | 課題内容       | 生活習慣病リスク保有者の割合が、非常に多い傾向（特定保健指導の該当率20.0%、メタボ該当率31.8%）にあり、従業員の健康に対する取り組みを意識させ、改善に向けた行動につなげることが課題。                                    |
|               | 施策実施<br>結果 | 定期的に（四半期に1回以上）健康に関するニュースを発信（ニュースの閲覧確認を含む）しており、社員の意識改革および改善に向けた行動を促している。<br>健康セミナー実施により、社員の健康意識に変化あり。                               |
|               | 効果検証<br>結果 | 現状、生活習慣病リスク保有者の割合等定量的な変化は見られず、目立った効果が出ていない。<br>今年度より健康経営を実施するにあたり、アプリ等の導入も行いながら追加施策を行っていくと同時にアンケート実施する等で社員の意識変化について定性的に判断できるようにする。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                  |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                    |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | —     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社アグレックス

英文名：AGREX INC.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

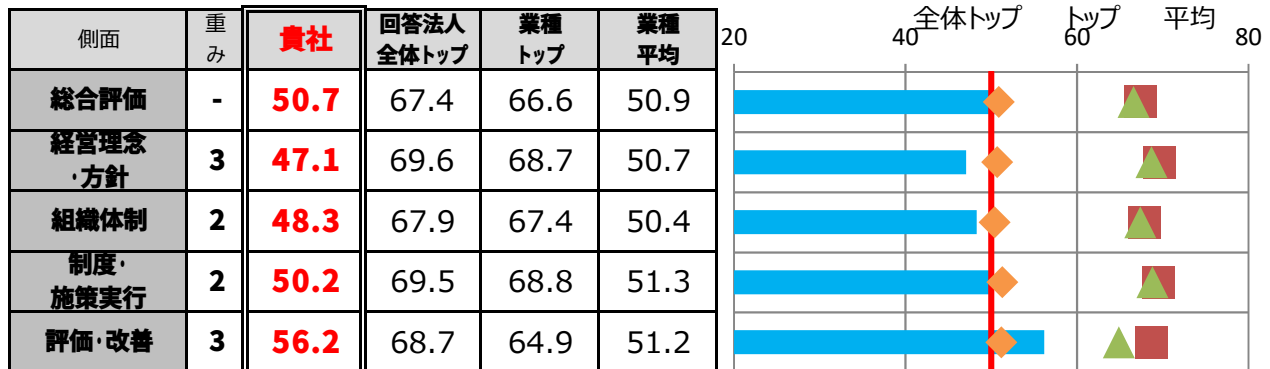
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価：50.7 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



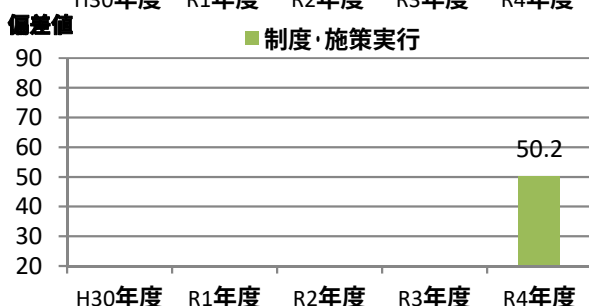
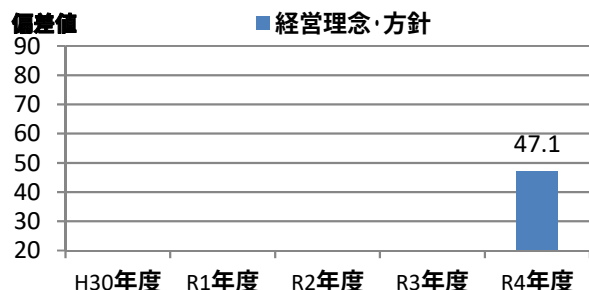
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

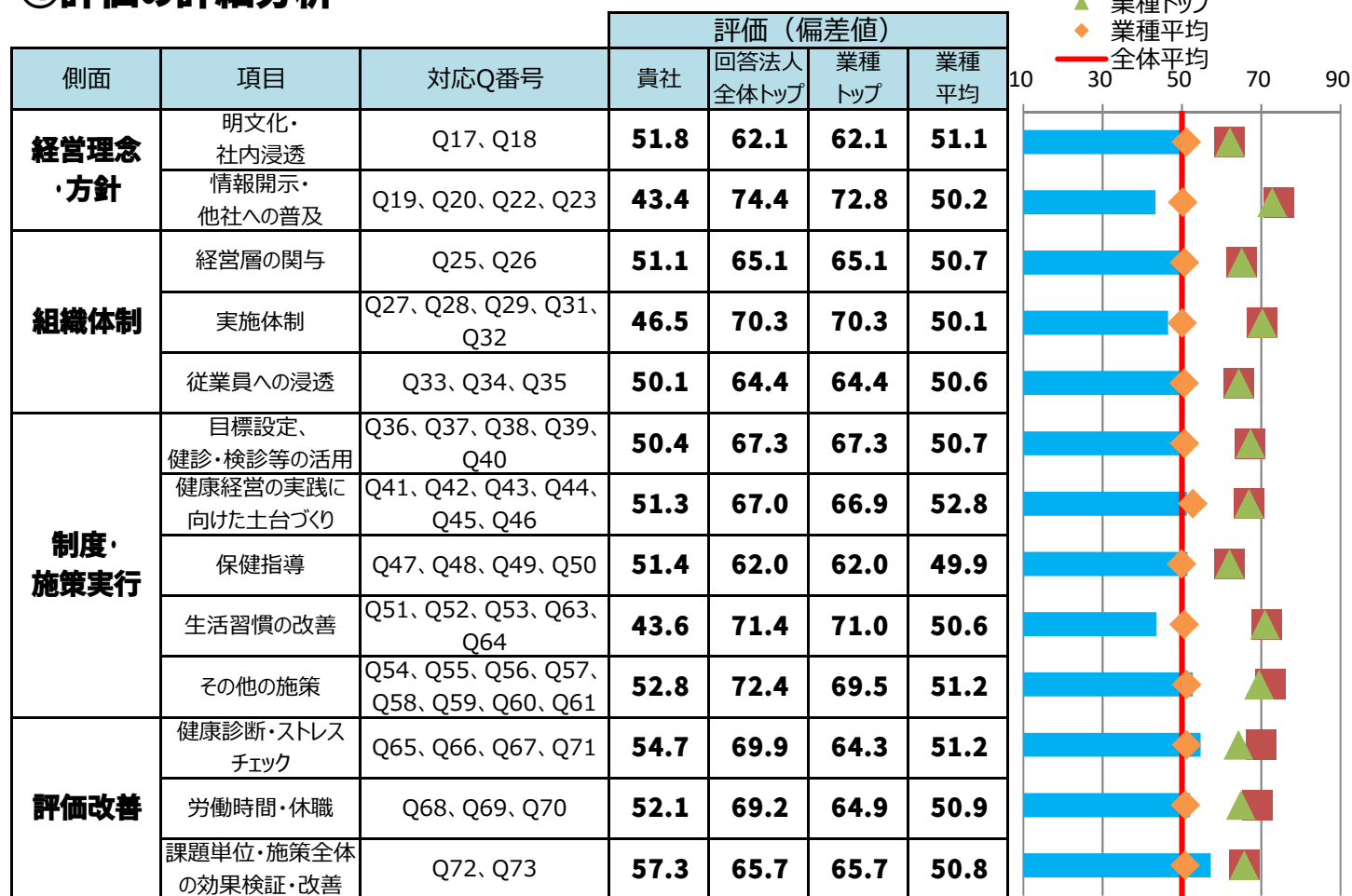
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1551～1600位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 50.7(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>グループ企業理念に基づき、お客様の未来を共に創る存在として、進化を続けるためには、社員一人ひとりが誇りを持って生き生きと働ける職場環境を醸成することが必要と考えます。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 毎年、GreatPlace to Work Institute Japan（株式会社働きがいのある会社研究所）による、「働きがいのある会社」調査を実施しており、その数値の向上を目指しています。     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                                                                   |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ<br><a href="https://www.agrex.co.jp/sustainability/social/human-resource/health.html">https://www.agrex.co.jp/sustainability/social/human-resource/health.html</a> |
| URL    |                                                                                                                                                                                                   |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  | ○    | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 36     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |     |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 68.6 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 7.3 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|-----|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 固定席を撤廃し、フリーアドレスを導入。ホテリングを導入し、社員位置情報の見える化にも取り組んでいる。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 野菜や果物不足を補うため、食事にプラスしてスムージーを安価で購入できるように会社が補助をしている。              |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 24.2 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                          |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健保組合のウォーキングイベントへの参加周知を実施。任意参加で個別申込のため、現時点で人数把握が困難。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 1.2  | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 21.5 | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 44.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 64.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 53.4    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 47.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 40.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                                                                   |
|---------------|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容       | ①近年、精神疾患での休業者数が増加している。<br>②重症化する前に相談する、という体制が整っておらず、不調者への対応が遅れがちだった。                                                                                                              |
|               | 施策実施<br>結果 | ①年度毎の精神疾患での休業者数の把握だけでなく、休業歴ある社員の退職状況、勤務形態、勤続年数別傾向等を分析。<br>②各種研修・セミナーでの啓蒙の結果、不調者・上司が早期に産業医面談を申込み体制が整った。                                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | ①中途入社社員の大量採用により、勤続年数の短い社員の休業者数が増加していたこと、会社の変革期には勤続年数の長い社員の休業者数が増加していたことが判明。休業者に占める在宅勤務者割合の増加が判明。<br>②産業医面談実施件数が年々増加している。面談実施件数が伸びているが、早期にアラートを出し休業するケースが増えたため、回復が早く、休業期間は短縮傾向にある。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                                       |
|               | 課題内容       | ①客観的記録を用いた勤怠の把握<br>②適正な勤怠管理（休憩時間不足など）<br>③ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                      |
|               | 施策実施<br>結果 | ①②毎月、打刻システムと入退館記録、勤務開始終了時刻を比較し乖離が30分以上の場合に理由を確認し、適正な勤怠登録するよう統制。③勤務時間振替制度の導入、勤務間インターバルのモニタリング                                                                                      |
|               | 効果検証<br>結果 | ワークライフバランス・生活時間の適正化の指標として、働きがい調査のポイントを経年で比較している。調査結果としては、「2019年度：27%」→「2020年度：38%」→「2021年度：46%」となっている。数値としての効果が表れているが、さらなる向上を目指していく。                                              |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: N R I ネットコム株式会社

英文名: NRI Netcom, Ltd.

■加入保険者: 野村證券健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

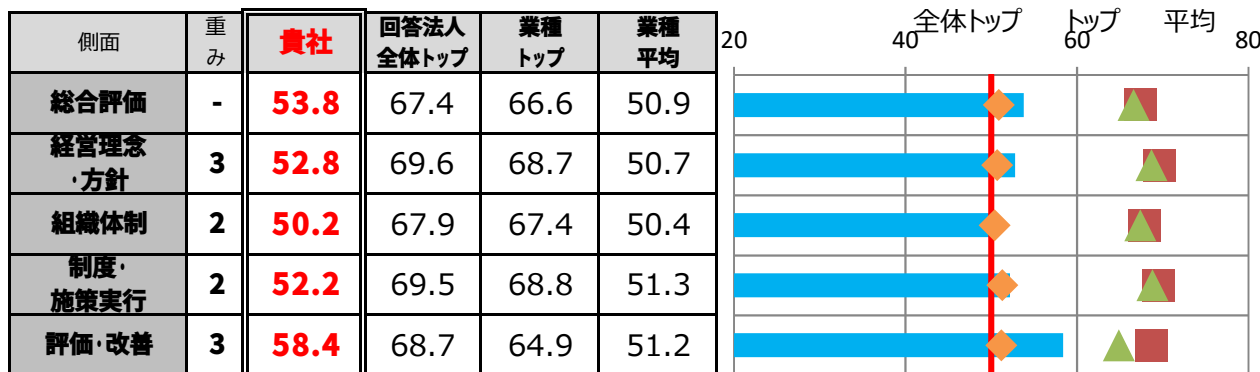
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1201~1250位 / 3169 社中

■総合評価: 53.8 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



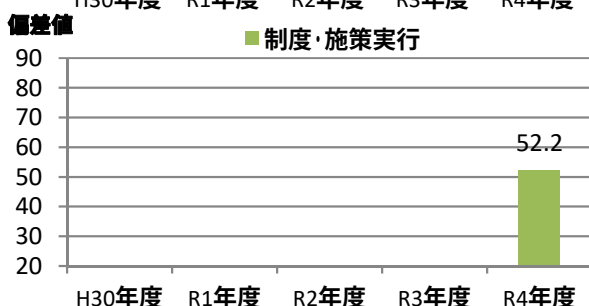
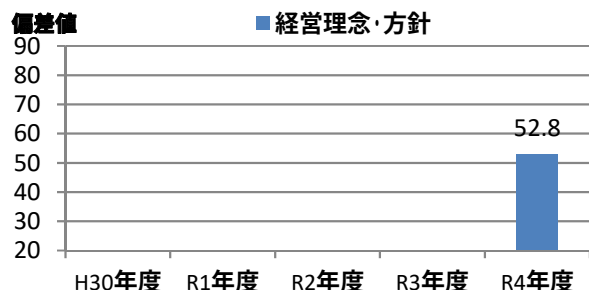
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

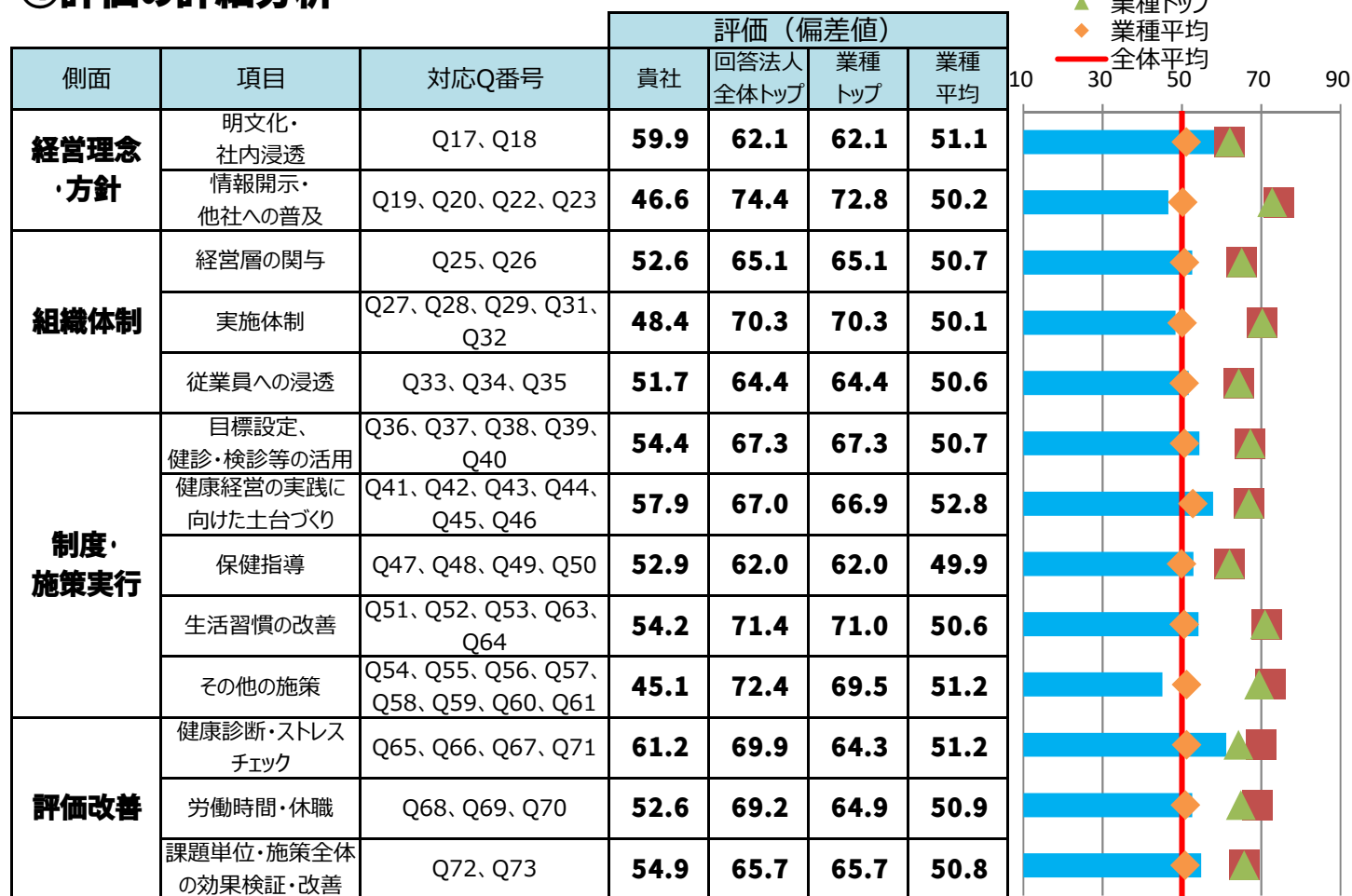
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1201~1250位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 53.8(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                    |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>一人一人が健康に留意しワークライフバランスを実現しながら、心身ともに健康を維持し、働きがいをもって活き活きと活躍と成長し続けるための心身の健康、職場の健康づくり。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 一人一人が高い専門性能力を十分に発揮し、自分らしく活き活きと活躍することで組織の活性化と持続的な成長を目指す。                                            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                                        |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <b>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</b><br><a href="https://www.nri-net.com/company/sustainability/">https://www.nri-net.com/company/sustainability/</a> |
| URL    |                                                                                                                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 10     | 回 | 3                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 52     | 回 | 15                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 順次オフィスのフリーアドレス化を実施し、出社時にオンライン会議等を実施するための防音ブース設置 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 98.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 57.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート                      |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 食事記録（3食の量、1日に食べた品目、飲酒量）を登録し、内容を見える化できるアプリを提供している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                          |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助                    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 利用しやすくするために複数のスポーツクラブと提携し、利用時の費用補助を行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 10.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 56.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 50.6    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 52.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.8    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 54.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 56.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 36.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 64.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                     |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                         |
|               | 課題内容   | 深夜勤務実施にあたっては、事前に部室長の許可（命令）が必要だが、事前の許可遂行が不明瞭であること、また深夜勤務が恒常化している組織があることが衛生委員会での労務状況報告等から課題認識されていた。                   |
|               | 施策実施結果 | 深夜勤務の事前申請と部室長の事前許可（命令）の徹底を全従業員に社内連絡し周知を行った。2021年6月の周知以降、深夜勤務の許可申請遂行については、事後申請もあるものの対象者全員が実施できている。                   |
|               | 効果検証結果 | 施策前（2020年度）と施策後（2021年度）を比較すると、深夜勤務比率（深夜勤務回数 ÷（営業日数 × 社員数） × 100）が半減する結果となった。<br>2020年度深夜勤務比率：2.6% 2021年度深夜勤務比率：1.3% |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                   |
|               | 課題内容   |                                                                                                                     |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                     |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                     |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：スーパーストリーム株式会社

英文名：

■加入保険者：キャノン健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

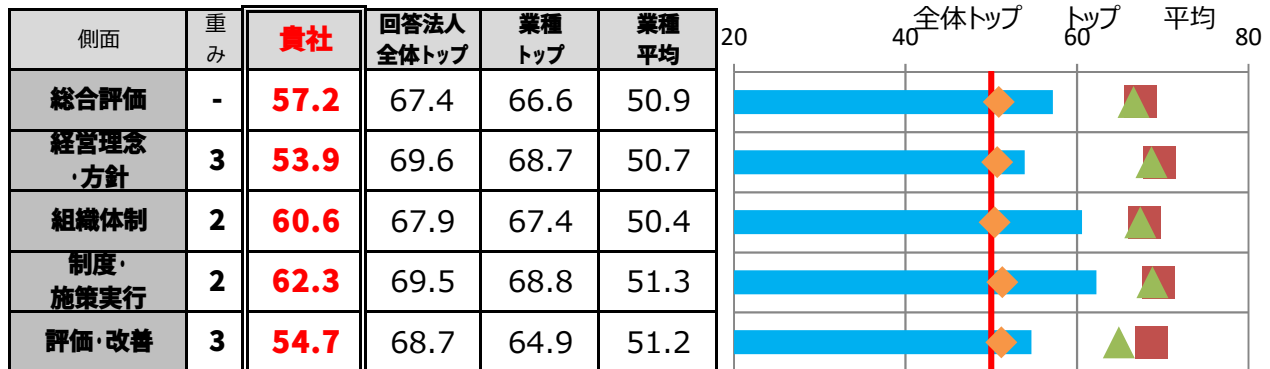
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 801～850位 / 3169 社中

■総合評価： 57.2 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



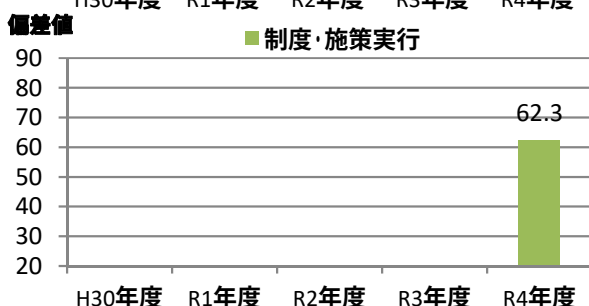
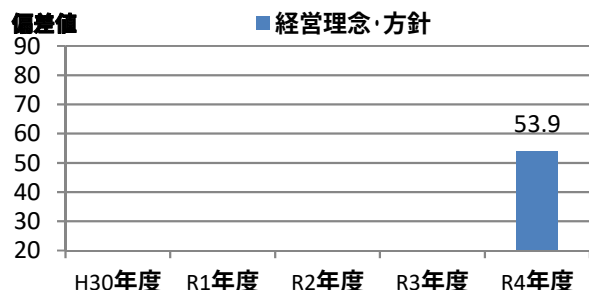
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

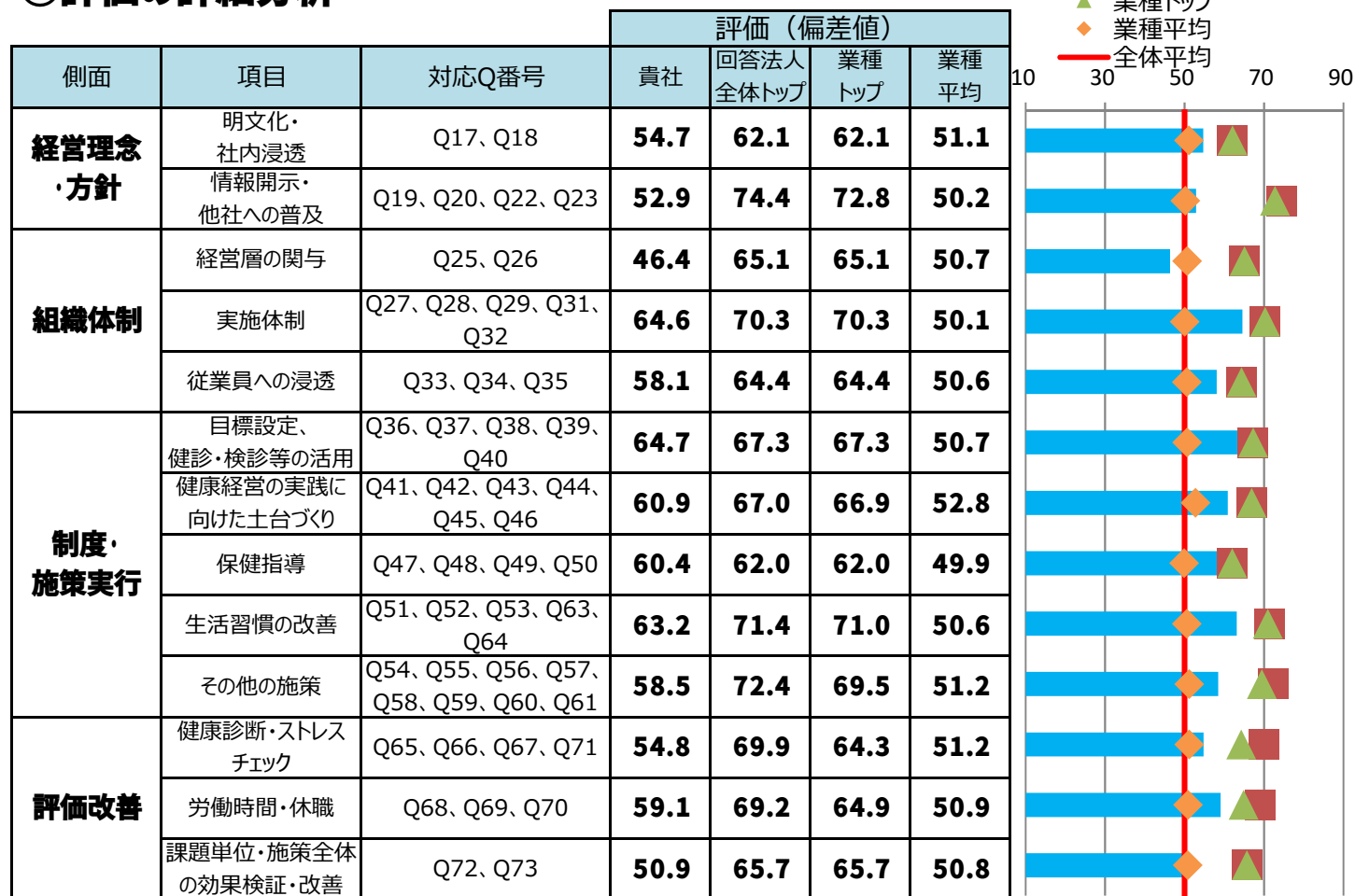
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度    |
|-----------|--------|-------|-------|-------|----------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 801～850位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 57.2(-)  |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社    |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                          |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>中長期的な企業価値向上</b></p> <p>持続的な企業価値向上の根幹として「人的資本」の価値を最大化したい。そのためには働き方改革と就業環境の整備を進めることで、従業員の生産性向上はもとより、社員エンゲージメントを高めて会社と従業員の絆を強めたい。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営により「人的資本」価値の最大化を期待している。</p> <p>具体的な指標として、ワークエンゲージメント向上およびアブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善、またそれらに影響を与える健康の自己管理能力向上を目指す。</p>                  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                |
|--------|--------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ |
| URL    |                                |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 81.3 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |           |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | ヘルシーアクション |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0     | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                               |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | その他                           |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 掌でカロテノイド（野菜摂取状況）を測定するイベントを実施。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 37.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施                      |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | kencomでのウォーキングイベントを2021年秋、2022年春に歩活を実施。年2回の開催。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 21.9 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 22.0 | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | 66.7 | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   |      | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 60.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 59.0    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 57.5    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 57.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 64.0    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 60.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 57.5    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 64.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                     |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 主に勤務事業所の入退館時刻記録と各自の勤務実績申請との照合をもとに労働時間管理を行ってきたが、在宅勤務を行う従業員が急激に増加する中、始業・終業時刻の客観的な記録ができないことを課題と考えていた。また在宅での勤務はON/OFFを切り換えにくく、適切な休憩による疲労蓄積の予防と長時間労働の抑制には勤務状況の可視化が必要である。 |
|               | 施策実施結果 | 顔認証技術で在席状況を自動判断・集計する自社クラウドサービス「テレワークサポーター」を導入。対象者全員が活用し、勤務状況を可視化できた。                                                                                                |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 自社クラウドサービス「テレワークサポーター」導入により勤務時間外のPC利用を抑制。また在席状況が続く従業員に対しては上司が休憩を促す仕組みを作ることができた。                                                                                     |
|               | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                  |
|               | 課題内容   | 新型コロナウイルス感染拡大の影響で生活、ワークスタイルが一変し、在宅での勤務が可能な従業員はと急激に拡大した。さまざまな就業環境の中で、安全に、心身の健康を維持しながら生産性を維持・向上させるためには自己健康管理力の向上が必要であり、従業員ひとりひとりが意識的にセルフケアを行えるようにしたいと考えた。             |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | 労災防止、フィジカル疾病予防と生活改善、メンタルヘルスケアなどをテーマにしたセルフケアマネジメント研修を全社員を対象に実施し、対象者の約8割が受講した。                                                                                        |
|               | 効果検証結果 | 研修で健康増進をサポートするウェブ情報配信ツール活用方法、在宅勤務の運動不足解消とリフレッシュのための体操を紹介。生活改善に取り組む社員の割合、睡眠により十分休養が取れている社員の割合ともに良化し、ヘルスリテラシーの向上が見られた。                                                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 富士フイルムメディカル I Tソリューションズ株式会社

英文名: FUJIFILM Medical IT Solutions Co., Ltd.

■加入保険者: 富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

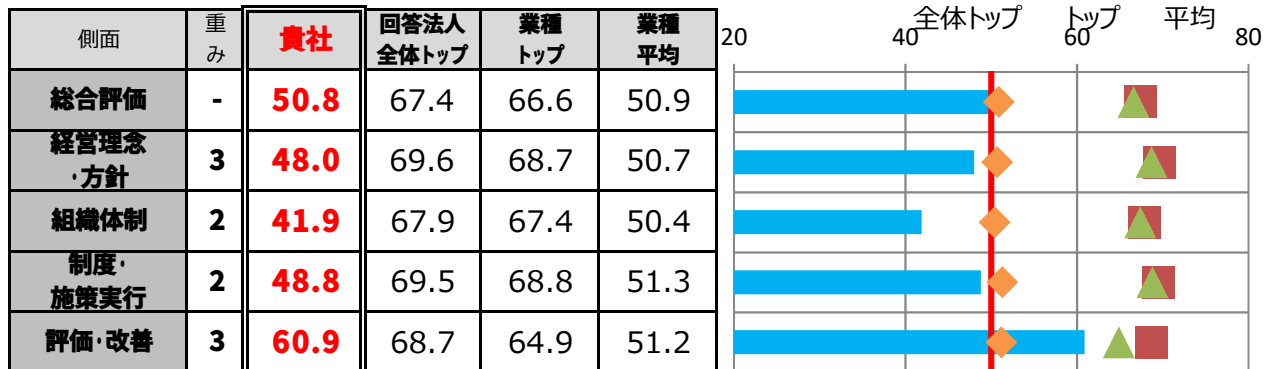
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1551~1600位 / 3169 社中

■総合評価: 50.8 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



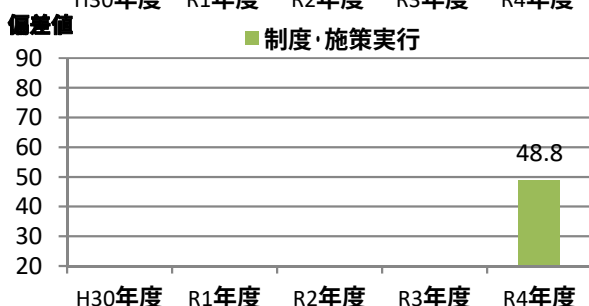
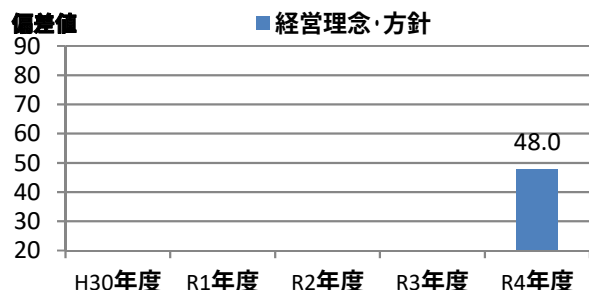
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

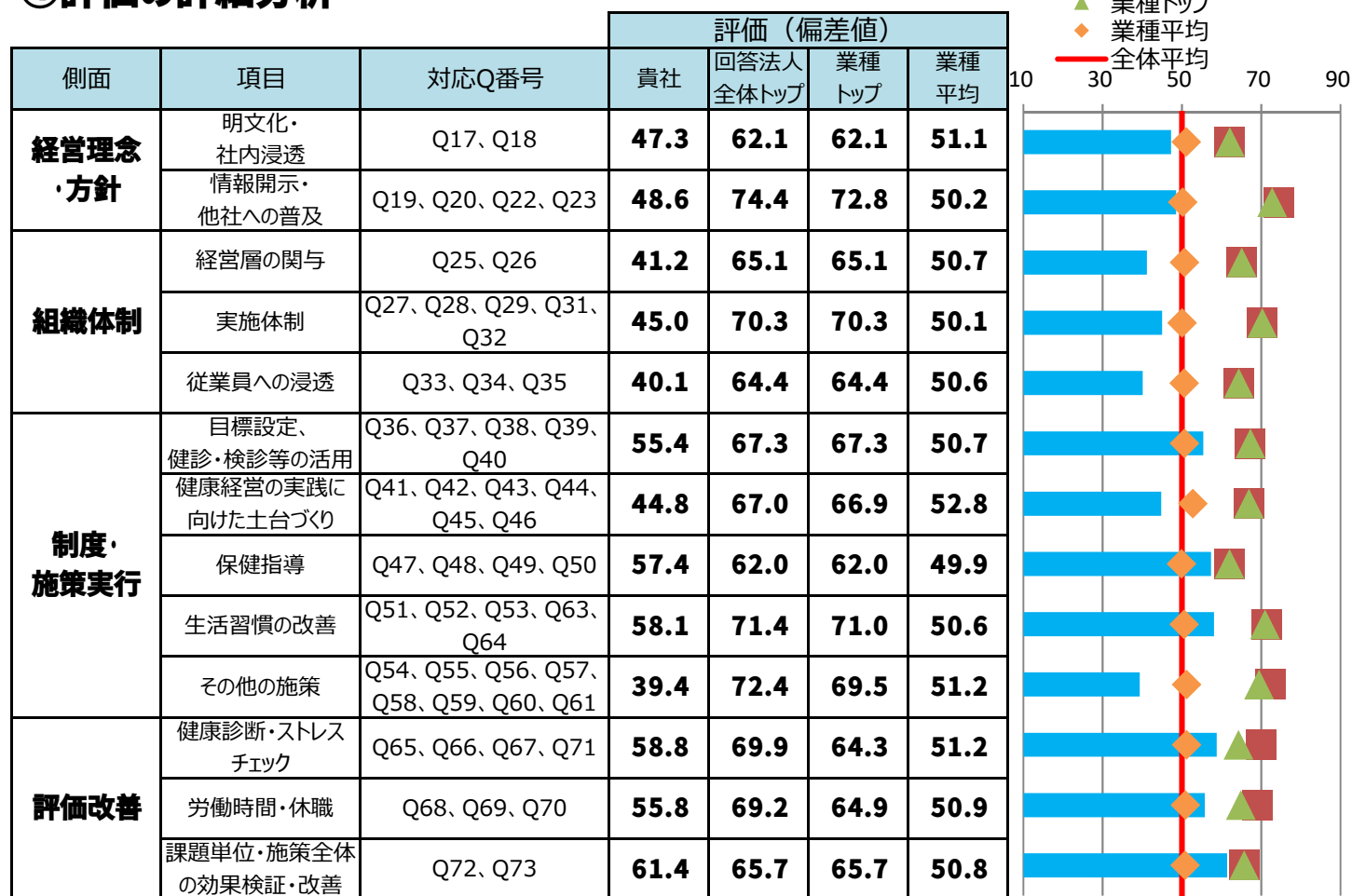
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1551~1600位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 50.8(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                               |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>経営理念として「最先端の医療ITソリューション技術をもって、最高品質の製品・サービスを提供し、人々の健康と豊かな生活に貢献します」を掲げる企業として、高い意欲と最高のパフォーマンスを発揮できるよう、一人ひとりが心身の健康を保ち続けることが事業活動を続ける上で大きな課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員一人ひとりが心身ともに健康で、高い意欲を持ち、最高のパフォーマンスを発揮できる状態を維持することを期待している。具体的な指標として、病気もしくはメンタルヘルス不調に起因する長期欠勤（1カ月以上）のゼロ化を目指す。</p>                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                          |
| URL    | <a href="https://www.fujifilm.com/fmi/ja/about/sustainability">https://www.fujifilm.com/fmi/ja/about/sustainability</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 5      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 17     | 回 | 5                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | その他                                             |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 菓子の社内販売スタンドを設置することで、休憩時のコミュニケーションが活発になることを促している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 74.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 宅配弁当サービスを導入し、スマートミール認定等の栄養バランスを考慮した弁当を費用補助をして提供。               |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 64.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                  |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 健康保険組合が主催するウォーキング推奨イベントへの積極的な参加を従業員代表とともに呼び掛けている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 13.5 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 18.8 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 54.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 46.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 55.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 49.4    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 42.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.6    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 33.7    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 67.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                           |
|---------------|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 2020年度の定期健康診断における胃部検査対象者の内、内視鏡による検査は50%にとどまっていた。異常発見の点では内視鏡検査に優位性があるため、内視鏡による検査率を高めることが課題であった。                            |
|               | 施策実施結果 | 2021年度定期健康診断の予約受付時に、内視鏡による検査の優位性を説明するとともに、特段の事情が無い限り原則として内視鏡検査を行うこととした結果、胃部検査対象者の91%が内視鏡による検査を受けた。                        |
|               | 効果検証結果 | 胃部検査をレントゲン検査から内視鏡検査に切り替えたことにより、どの程度の効果があったかを定量的に計測することは困難であるが、異常発見に関する内視鏡検査の優位性が一般的に認知されていることから、異常の早期発見と早期治療につながる事が期待される。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の喫煙率低下                                                                                                                 |
|               | 課題内容   | 2023年度までに喫煙率を12%に低下させる目標を掲げているが、2020年度の喫煙率は16.17%であり、目標達成に向けて喫煙率を低下させることが課題であった。                                          |
|               | 施策実施結果 | 健保組合が行っている禁煙ガム・禁煙パッチの無料配布やオンライン禁煙プログラムを喫煙者に案内するとともに、喫煙者の管理職全員と禁煙意向のある一般職社員計17名と健康経営担当者が面談を行い禁煙勧奨した。                       |
|               | 効果検証結果 | 2021年度の喫煙者数は36名（対前年6名減）、喫煙率は15.5%（対前年0.67%減）と一定の改善効果が見られた。                                                                |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社クエリー

英文名: QUERY CO.,LTD.

■加入保険者: 首都圏デジタル産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

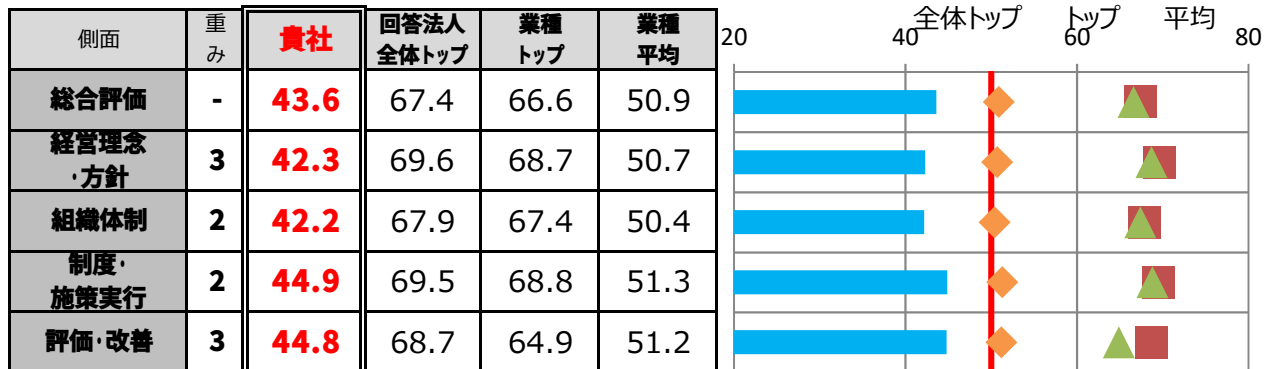
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2401~2450位 / 3169 社中

■総合評価: 43.6 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



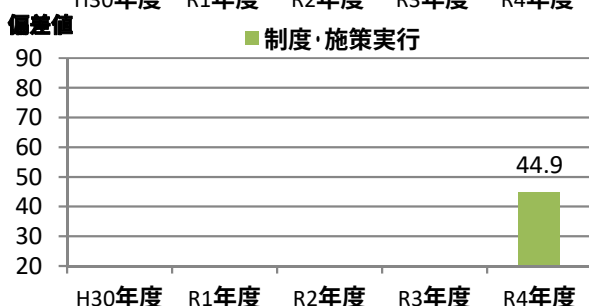
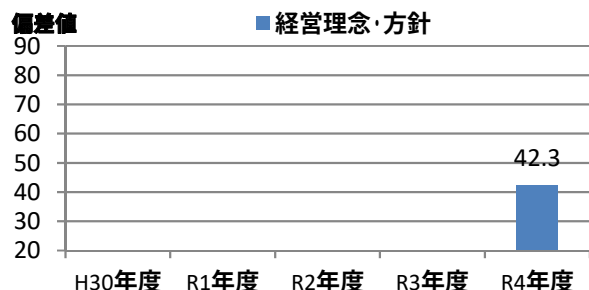
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

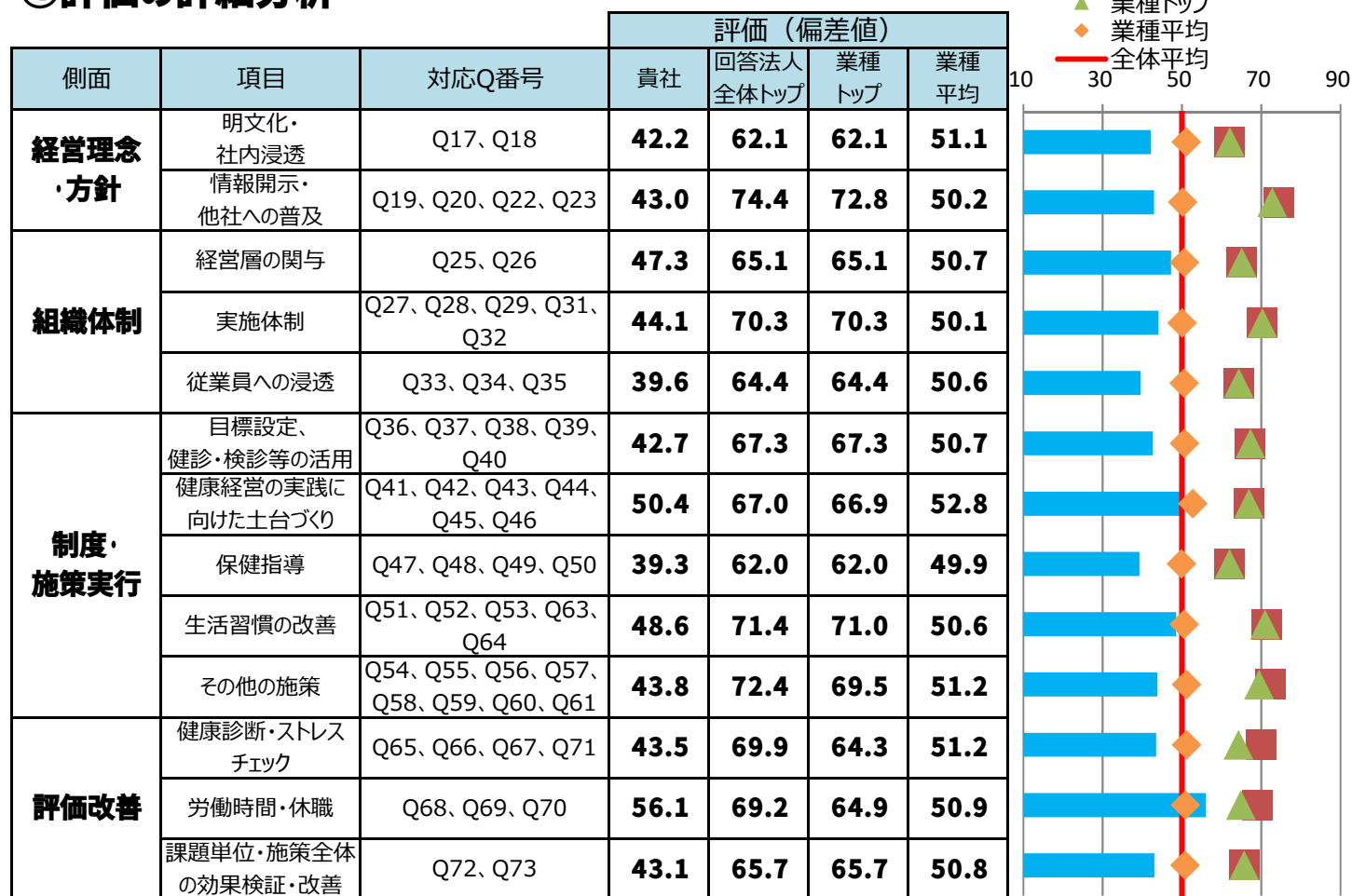
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2401~2450位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 43.6(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                         |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>組織の活性化</b><br>採用した労働者に占める女性労働者の割合においては50%を維持しているが、組織全体では男女比率に差がある。組織を活性化していくには、社員の男女比及び、管理職の男女比を同率に近づけ、幅広い視点を持つことが必要と考える。<br>これを実現するために、男女ともに健康で長く働ける環境を整備する事が課題である。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 男女比率、管理職の男女比率を同率に近づける且つ、幅広い年代の社員を雇用することで、組織がより活性化されることを期待する。具体的な指標として、全社員が健康で長く働ける環境整備に力を入れ、現在の男女社員数を同率に近づける。また、部長相当職以上の女性社員を1名以上増やす。                                   |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                             |
| URL    | <a href="https://www.query.jp/health/">https://www.query.jp/health/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数    |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|-----------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |           | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | <b>48</b> | 回 | <b>3</b>          | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |             |   |                             |              |   |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|--------------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>21.5</b> | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>100.0</b> | % |
|------------------------------|-------------|---|-----------------------------|--------------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                   |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供                |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 創立25周年記念式典兼決起大会を実施し昼食等を提供し作業場所が異なる社員同士交流できる場を設けた。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                      | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>83.3</b> | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                    |   |                             |             |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 定期的・継続的な食生活改善に向けた企画                                |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 総務ブログの中で食生活の改善に向けた取組みの一環として「朝食を食べよう！月間」等定期的に企画し実施。 |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>100.0</b>                                       | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>44.6</b> | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |             |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|-------------|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置 |   |                             |             |   |
| 取組内容                         | 運動量の向上を目的としてユティリティエリアに昇降式デスクを設置している         |   |                             |             |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | <b>19.2</b>                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | <b>50.0</b> | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |              |   |
|-------|------|---------|--------------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |              | % |
| 管理職限定 | ○    | 全管理職の   | <b>100.0</b> | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |              | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 46.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 36.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 27.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 46.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 50.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 43.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 56.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 41.2    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 61.7    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                            |
|---------------|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進                                                                                 |
|               | 課題内容   | 社員代表者へのヒアリングの際に、女性特有の不調について、上司に連絡した上で休暇を取る事に抵抗があるとの申出があった。<br>生産性の低下や、女性従業員の就労環境に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。 |
|               | 施策実施結果 | 管理職へ女性特有の健康問題について勉強会を行い、知識を付けてもらうことから始めた。実施の際には、メンタルヘルス等の話題も含め、女性社員への優遇という印象を与えない様に配慮した。                   |
|               | 効果検証結果 | 現時点で定量的な効果確認は出来ていないが、定期的に利用している女性社員も見られている。また、勉強会後には、大切な内容であるので続けていくべきとの感想を得られた。                           |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                       |
|               | 課題内容   | 社員の新型コロナウイルスの感染により、業務に影響が出ることが予想されるため対策が必要である。                                                             |
|               | 施策実施結果 | 新型コロナウイルスに感染した社員と接触があった社員に対し、PCR検査キットを配布し実施してもらった。陰性結果をもって出社してもらうように依頼した。在宅勤務を行える環境整備を行った。                 |
|               | 効果検証結果 | 現在でも定期的に感染者は発生しているものの、社内での感染拡大は防げている。                                                                      |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：新明和ソフトテクノロジー株式会社

英文名：ShinMaywa Soft Technologies, Ltd.

■加入保険者：新明和工業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

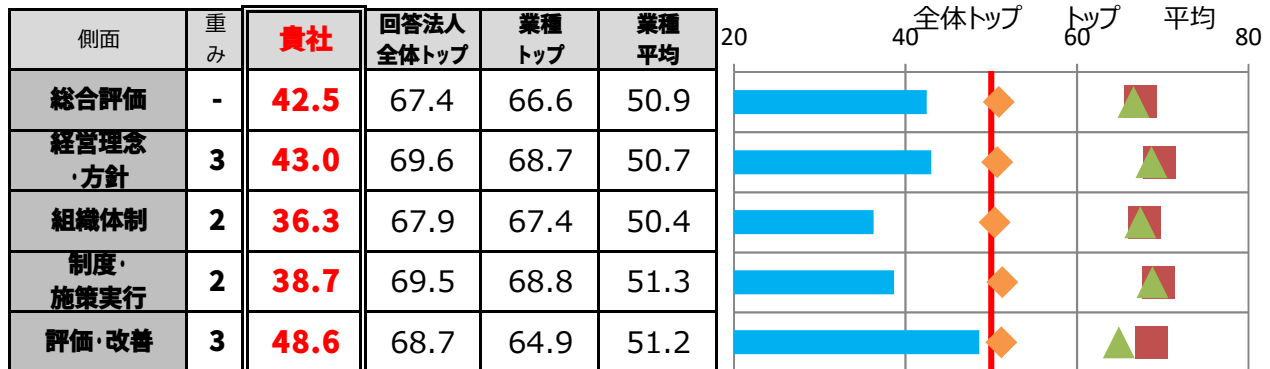
## ①健康経営度評価結果

■総合順位：2501～2550位 / 3169 社中

■総合評価：42.5 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



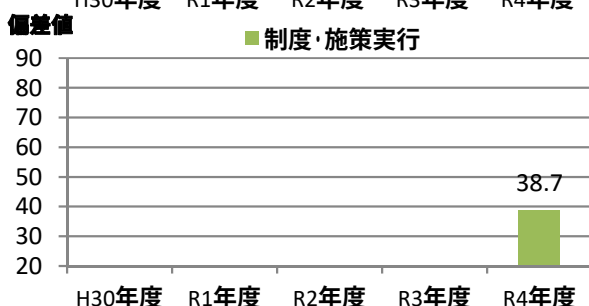
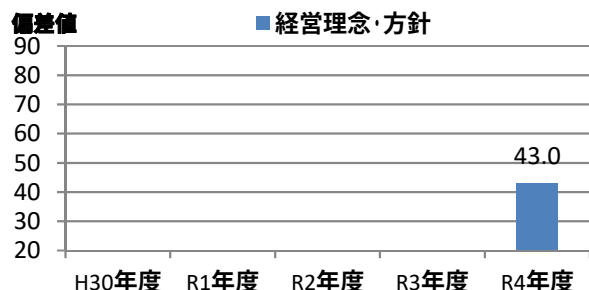
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

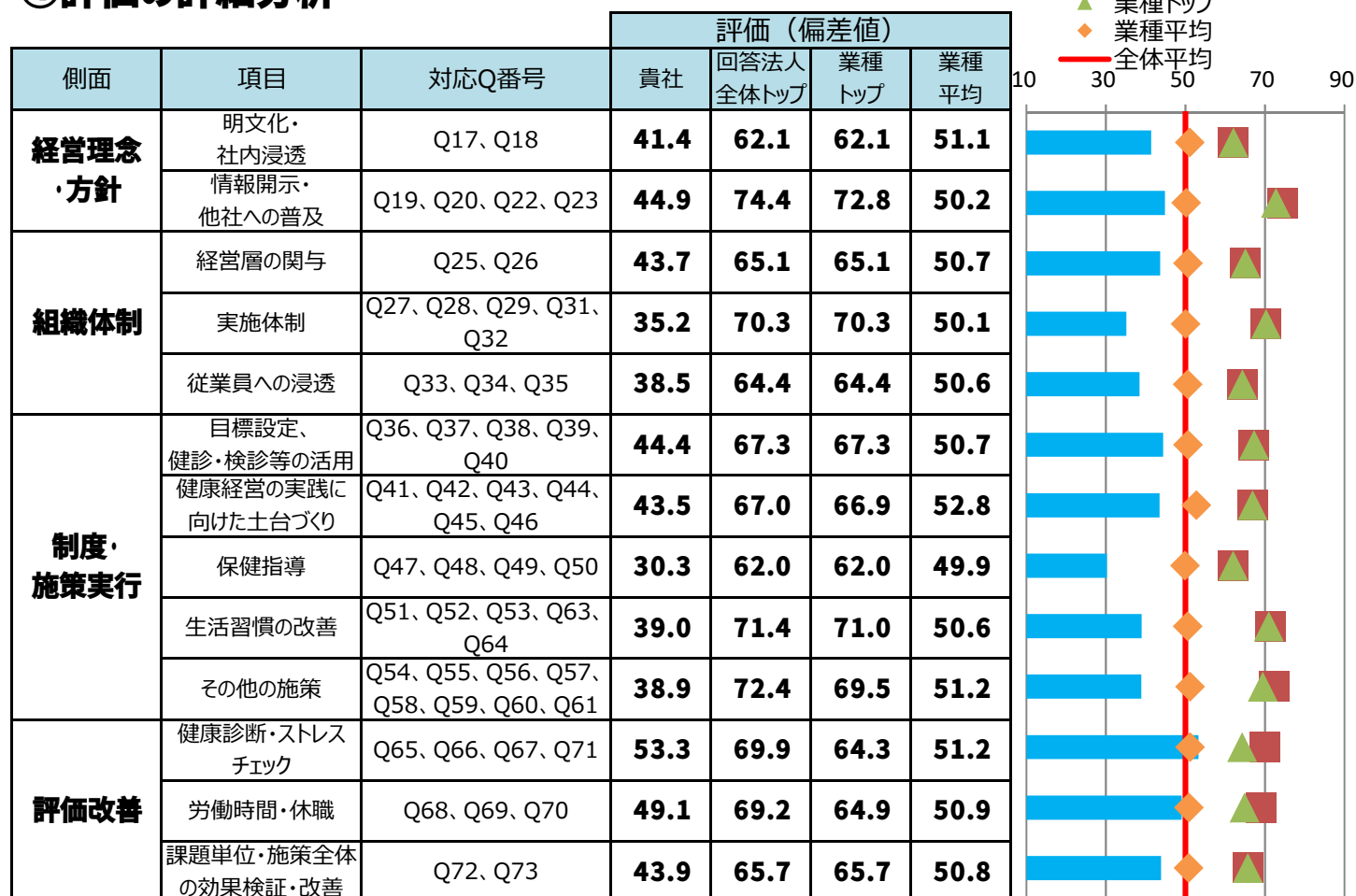
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2501～2550位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 42.5(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                              |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>近年、若年者によるメンタルヘルス不調が目立ち、また健康診断による有所見率が高いことが課題となっている。         |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康経営に取り組むことにより、社員一人ひとりが健康に対する意識を高めるとともに、社員の健康に配慮した職場作りを行い、従業員のパフォーマンス向上を目指す。 |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                           |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                               |
| URL    | <a href="https://www.stec.co.jp/company/health_management.html">https://www.stec.co.jp/company/health_management.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 45.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供         |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 在宅勤務増加に伴い、Microsoft Teamsを導入し、朝礼や会議、社内連絡に使用している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康に配慮した食事の提供と、食事内容のカロリーや栄養素を記載している。                            |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                             |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 使用しなくなった元喫煙室を、立ち会議用の打合室に改良して使用している。         |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 28.6 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 34.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 42.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 49.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 44.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 47.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 43.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 44.6    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 40.3    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                        |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                       |
|               | 課題内容       | 近年、若年者のメンタルヘルス不調による体調不良者や退職者が発生しており、課題となっている。                          |
|               | 施策実施<br>結果 | 全社員向けのメンタルヘルスセミナーを実施し、より多くのメンバーに参加いただけるよう、オンラインで開催した。                  |
|               | 効果検証<br>結果 | 従業員の45%以上がセミナーに参加し、うち90%以上の方がセミナーの内容に満足したと回答した。                        |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                            |
|               | 課題内容       | 近年、休日出勤せざるを得ない従業員が複数名見られ、生活時間が確保できていないことが課題となっている。                     |
|               | 施策実施<br>結果 | 管理職に対して計画休暇の取得状況を連絡し、未取得者へフォローをしてもらうよう周知した。また労働組合へも報告した。               |
|               | 効果検証<br>結果 | 計画休暇は、2020年は53.2%、2021年は53.5%と取得率が向上している。<br>リフレッシュ休暇はここ数年5割以上利用されている。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オプテージ

英文名：OPTAGE Inc.

■加入保険者：関西電力健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

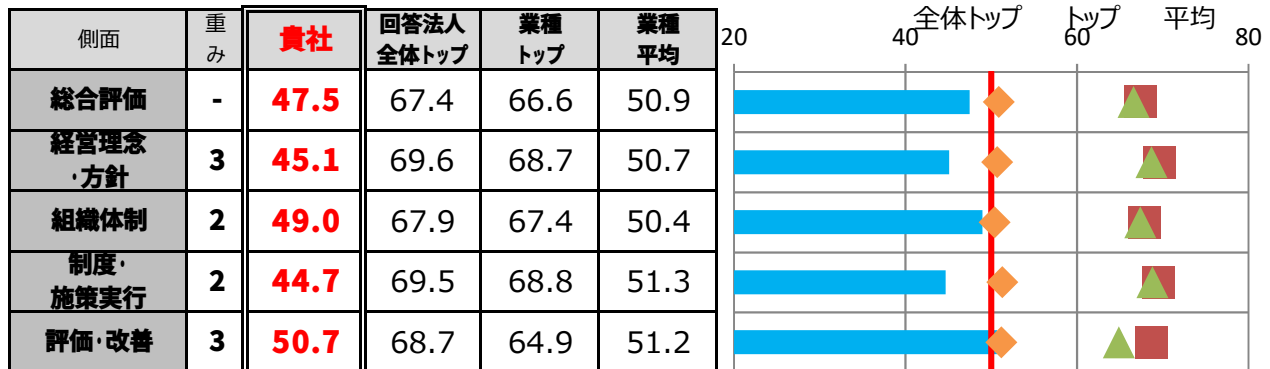
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1951～2000位 / 3169 社中

■総合評価： 47.5 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



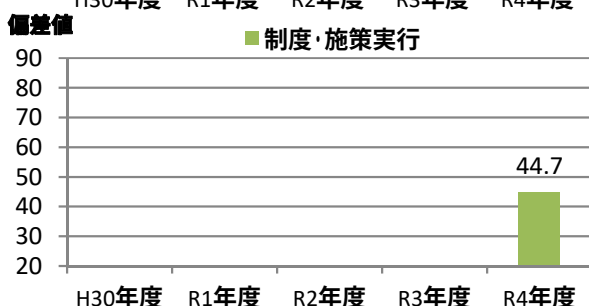
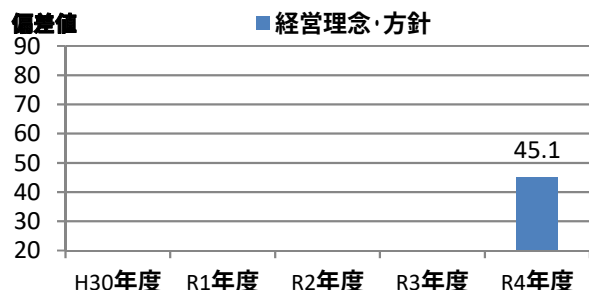
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

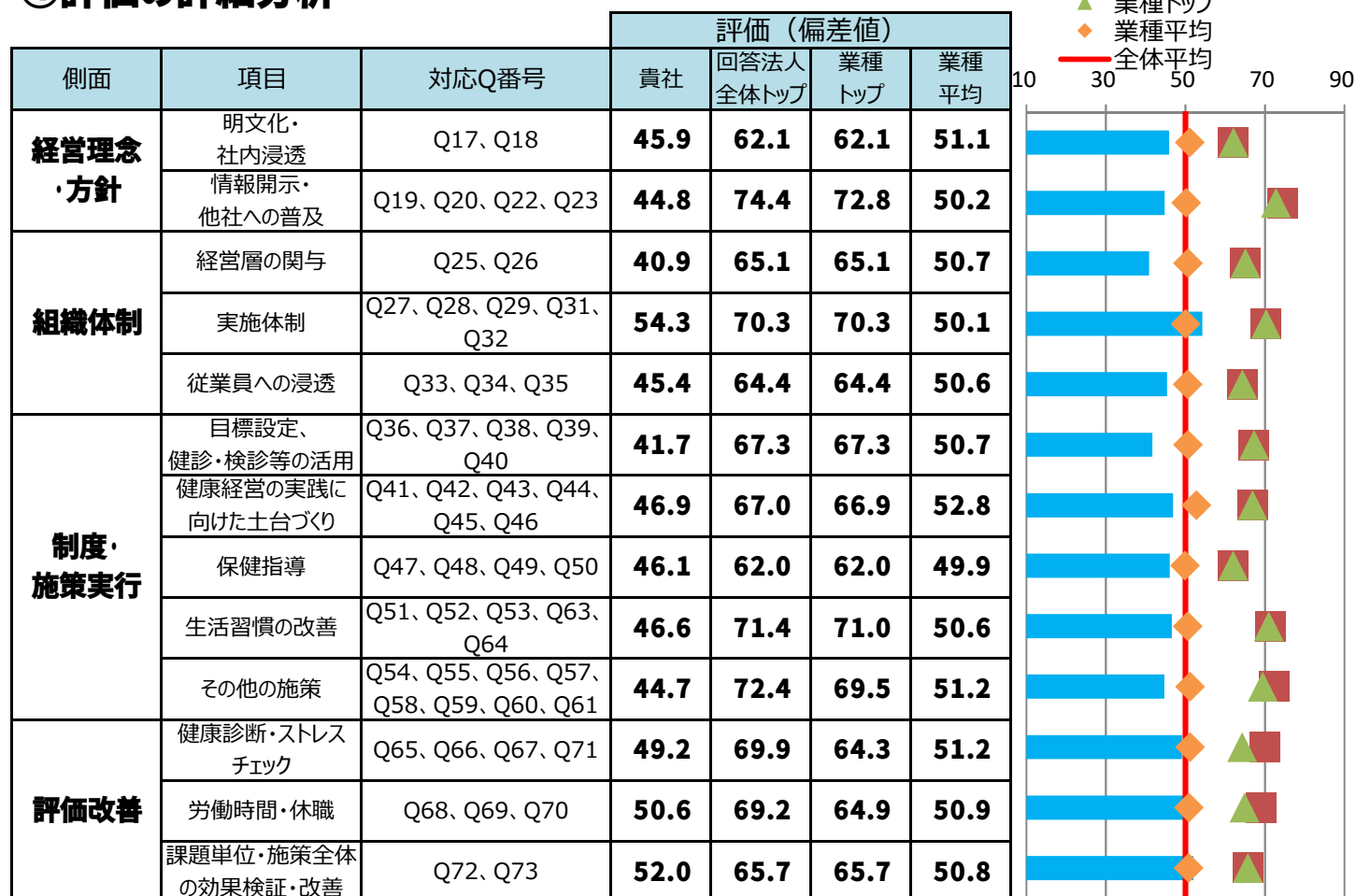
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1951～2000位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 47.5(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>従業員の心と身体 の健康保持増進、長時間労働の解消やワークライフバランスの充実により個人の能力を最大限発揮して働くことができることの実現。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が心身ともに健康で生き活きと働くことができることで、企業価値の向上、離職の低減等、新たな付加価値の創出を目指す。                            |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                       |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                                        |
| URL    | <a href="https://optage.co.jp/sustainability/charter/safety/">https://optage.co.jp/sustainability/charter/safety/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 5      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 48     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 13.3 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.9 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                 |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 全社的にMicrosoft365を導入し、スムーズにチャット等ができるよう提供、手配している。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 85.6                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | カフェテリアを設置し、社員向けに健康に配慮した食事を提供している。                              |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 66.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                    |   |                             |     |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助                                   |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 大阪マラソンにおいてランナー、ボランティアとして参加し、当日の応援等、全社一丸となって開催している。 |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 6.7 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |     | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 4.8 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 50.1    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 55.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 44.9    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 47.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 46.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.5    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                              |
|---------------|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                             |
|               | 課題内容       | 2020年度に急激にメンタル不調者が出て、これはコロナにより急ピッチで進めた在宅勤務をうまく活用できず、孤独感を感じたり、職場のサポートが薄れたことが原因という仮説による課題認識がある。                |
|               | 施策実施<br>結果 | DX分析により在宅勤務よりも人事異動後の慣れない職場環境下でのストレスが大きな要因であることが判明した。                                                         |
|               | 効果検証<br>結果 | 上記の実施結果の対策の一つとして、人事異動直後の従業員に対する相談体制を構築した。                                                                    |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の喫煙率低下                                                                                                    |
|               | 課題内容       | 事業所内全面喫煙禁止とまではなかなかできず、屋上に喫煙スペースがあったり、電子タバコを吸えるスペースもあるので、なかなか喫煙率が減らないといった課題がある。                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 健保で実施していた無料の卒煙プログラムを、喫煙所にポスターで貼ったり、社内ポータルで周知することにより、喫煙率が2%減少した。                                              |
|               | 効果検証<br>結果 | 無料の卒煙プログラムは終わってしまったが、継続的に働きかけることが減少につながると思われるので、喫煙研修・セミナーの実施、健保による禁煙外来治療補助の利用促進を継続的に宣伝していき、健康診断結果の経過観察をしていく。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：明電システムソリューション株式会社

英文名：MEIDEN SYSTEM SOLUTIONS CORPORATION

■加入保険者：明電舎健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

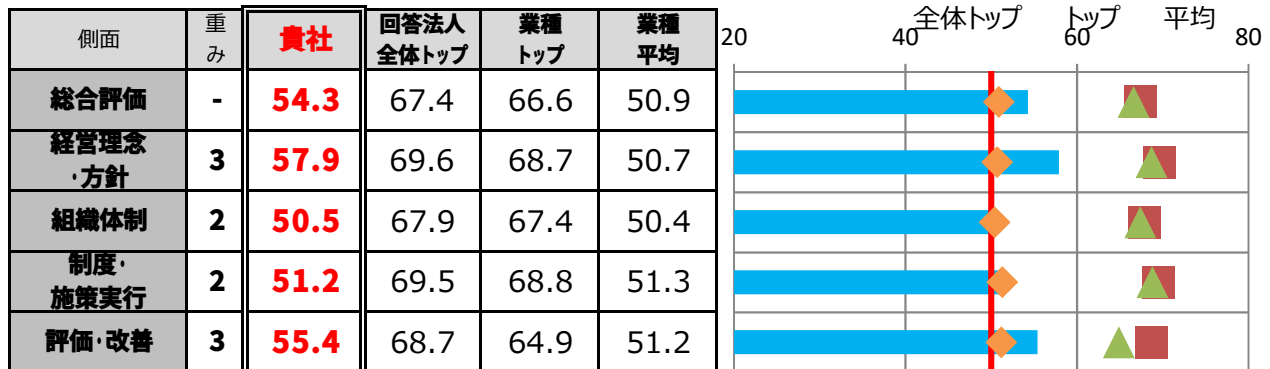
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1101～1150位 / 3169 社中

■総合評価： 54.3 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



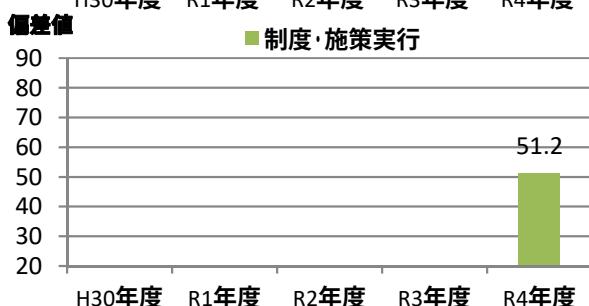
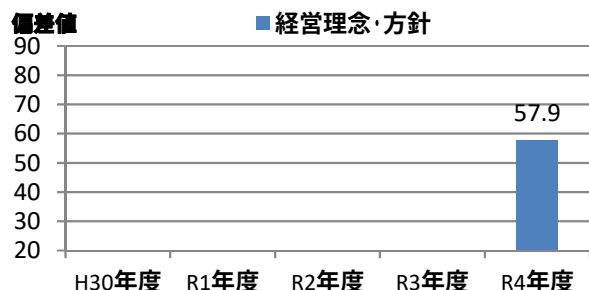
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

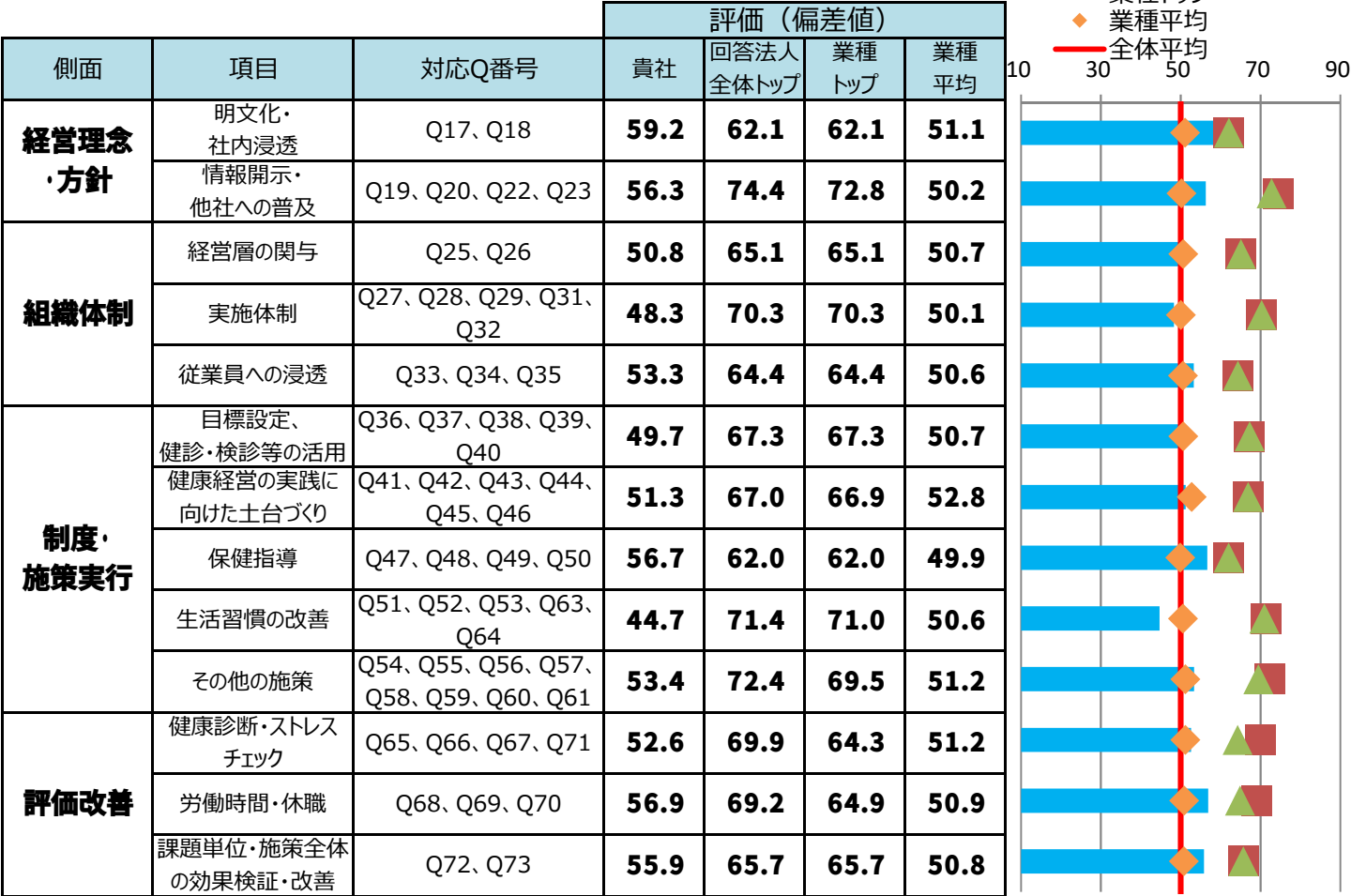
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1101～1150位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 54.3(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                               |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>当社は、中長期的な会社の姿として「新しいビジネスを創る会社への変革と豊かな社会への貢献」を目指している。これを実現するためには、不健康や疾病による生産性低下を防止することが重要であり、従業員が心身ともに健康な状態を維持し、より創造性の高いパフォーマンスを発揮できる職場づくりと健康増進が課題であると認識している。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 健康経営の実施により、健康経営指標とするワーク・エンゲージメントの向上、プレゼンティーズム・アブゼンティーズムの低減を図り、最終的には経営指標である付加価値高生産性（従業員一人当たりの付加価値高）の増加、企業価値の向上につながることを期待している。具体的な指標として2024年度の付加価値高生産性を2021年度比20%増を目指す。         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                         |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.meidensha.co.jp/mss/corporate/corp_09/index.html">https://www.meidensha.co.jp/mss/corporate/corp_09/index.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 4                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                    |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 21年度からサンスポイントサービスを導入開始、順次適用拡大を図り'22年10月から全社で運用中。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 32.0                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 社員食堂においてヘルシーセットメニュー（減塩味噌汁・雑穀米・副菜2品付）を毎日提供している。                 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 75.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 朝のラジオ体操実施           |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 92.0                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |     |   |
|-------|------|---------|-----|---|
| 女性限定  | ○    | 全女性従業員の | 2.1 | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |     | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |     | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 55.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 56.7    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.0    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 44.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 52.2    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 61.8    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 48.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                    |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員間のコミュニケーションの促進                                                                                                                  |
|               | 課題内容       | 行動・貢献に対する感謝の不足や安心して発言できないというネガティブな組織風土から、貢献の実感がやや低く、会社の将来への期待感が薄い状況となっていた。                                                         |
|               | 施策実施<br>結果 | サンクスポイントサービスを導入し、感謝および称賛のやり取りをオープンにすることで、感謝の共感が広がり、社内のコミュニケーションが活性化された。                                                            |
|               | 効果検証<br>結果 | 導入前と導入後のアンケート結果<br>・感謝や称賛の言葉を伝えてもらえる：28%増<br>・貢献できている実感がある：30%増<br>・会社の未来は明るいと思う：48%増<br><br>'21年度から導入開始、順次適用拡大を図り'22年10月から全社で運用中。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                  |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                    |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                    |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社iCARE

英文名: iCARE Co., Ltd.

■加入保険者: 全国健康保険協会東京支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

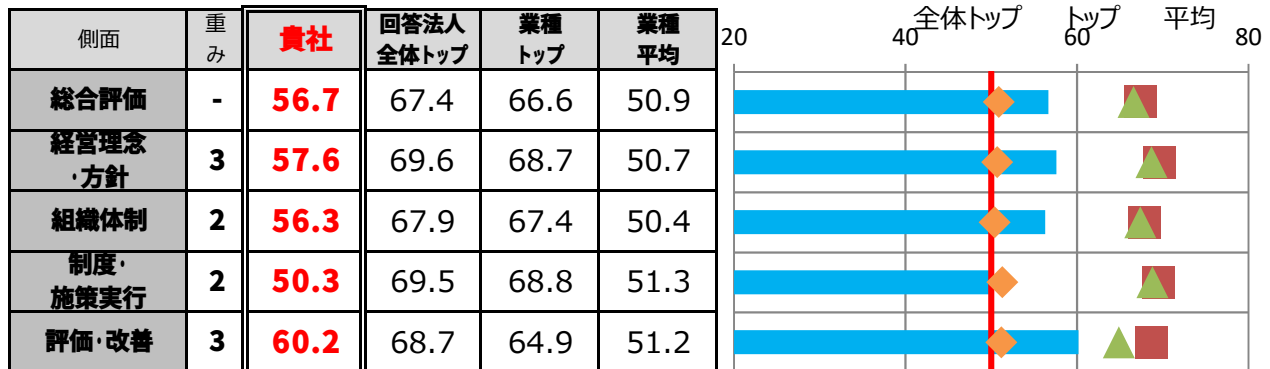
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 3169 社中

■総合評価: 56.7 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



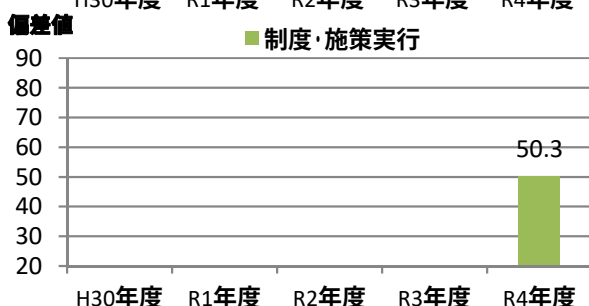
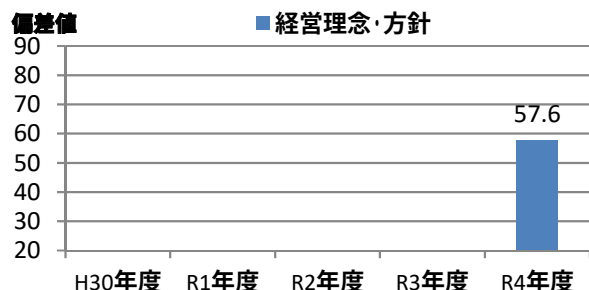
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

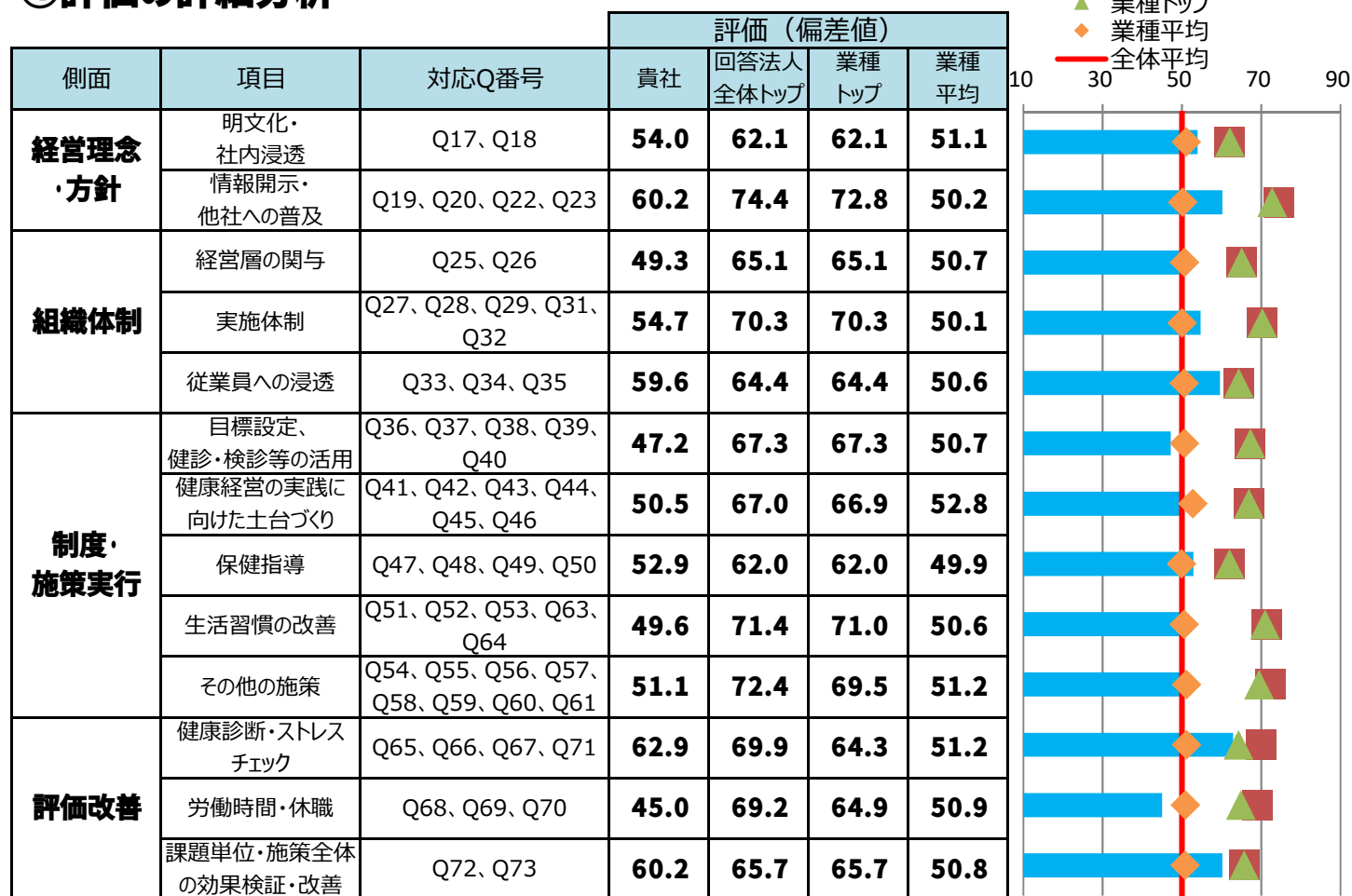
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度    |
|-----------|--------|-------|-------|-------|----------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 851~900位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 56.7(-)  |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社    |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>急角度での成長を続けるiCAREでは、持続可能性に影響する無形資産として「ナレッジ」・「テクノロジー」・「カルチャー」を軸に人材戦略を構築しています。人材戦略のうち「離職の発生（年間離職率17.5%）」は、健康経営によって解決すべき課題として位置づけました。特に離職意向につながる環境要因（業務・部署・制度）をサーベイにより定点観測し、従業員発信の健康施策によって解消する計画を立てています。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営の今年度目標として「年間離職率12.0%」を設定。年間の新入社員は全従業員の約25%を占めるため、採用時のミスマッチと定着プログラムの改善を健康経営施策の中心としている。他方すでに働いている従業員に対しては、心理的安全性のある職場環境づくりに参画できる制度実行を計画している。これらの施策から現れる健康指標は人的資本として情報開示することで、人材戦略における優位性を築く狙いもあります。</p>                         |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                  |
| URL    | <a href="https://www.icare.jp/kenkokeyei/">https://www.icare.jp/kenkokeyei/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 14     | 回 | 4                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 31     | 回 | 20                | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 81.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 37.0 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                    |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | チャット内での感謝をポイント化する自社アプリを開発。感謝を送った者・送られた者双方に報酬がある。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | サラダやタンパク質を揃えた冷蔵庫を設置。特に保健指導対象者には昼食・間食としての利用を勧奨している。             |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 71.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|---------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置       |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | ゴミ箱を執務スペース外に設置し、オフィス内での運動量増加とともにコミュニケーションの場としている。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 71.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 58.5 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 45.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 57.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.4    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 56.3    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 59.0    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 45.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 46.9    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 62.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 58.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                                           |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                                                                                                          |
|               | 課題内容   | 過去2年間の離職要因として、疾病・メンタルヘルス不調といった明確な理由がないケースが増えていました。しかし離職者・休職者の発生割合は増加しているため、何が要因であるかを特定することがまず解決すべき課題でした。<br>そこで3年前から毎月実施している従業員サーベイを分析したところ、「働きがい」「仕事の適性度」などの満足要因の低下が明らかに。職場環境（業務・部署・制度）の改善が必要であると仮説しました。 |
|               | 施策実施結果 | ・従業員サーベイの毎月実施。在宅勤務への移行に合わせて設問を調整し、受検率は95%以上を継続。<br>・従業員自身が健康施策を企画・実行できる制度「ファイブリングスチャレンジ」を創設。                                                                                                              |
| 効果<br>検証<br>② | 効果検証結果 | 経営課題である離職率の低減には2年間の計測が必要である。そのため先行指標として、3つの指標「ワークエンゲージメント」「働きがい」「仕事の適性度」を従業員サーベイによって組織分析しており、部署単位では各指標が2.4点以下（中央値以下）から2.8点以上へ改善傾向にある。またこれら指標のような満足要因を高めるための健康施策である「ファイブリングスチャレンジ」は実行率100%を継続している。         |
|               | 課題のテーマ | 休職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                                                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 離職発生のうち、数は少ないものの復職に至らず離職となるケースや復職後まもなく離職するケースが見られました。こうしたケースは本人だけでなく周囲の従業員への波及効果が見られるため3次予防の課題と認識しました。そこでアブセンティズム改善の施策としても、休職発生を過度に抑制するのではなく、適切な（早期の）休職の適用による①休職日数の最適化と②復職後の適正配置を指標としておきました。              |
| 効果<br>検証<br>② | 施策実施結果 | ・従業員本人の体調が深刻化する前に休職できる社内体制の整備<br>・社内保健師による相談窓口の設置（あえて利用状況を経営側が把握せず、機会の提供にとどめることで相談への心理的ハードルをさげる）                                                                                                          |
|               | 効果検証結果 | 指標①休職日数の最適化と②復職後の適正配置は個別ケースごとに判断するものの、発生件数が少ないため計測は継続中である。そのため先行指標として「本人申し出よりも前に産業医面談を実施できているか」を把握している。昨年度は、休職に至ったケースのうち約80%が本人申し出前に産業医面談を実施できており、結果として復職率・復職後の離職率ともに改善傾向である。                             |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | —     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ワイ・シー・シー

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会山梨支部

非上場

■所属業種：情報・通信業

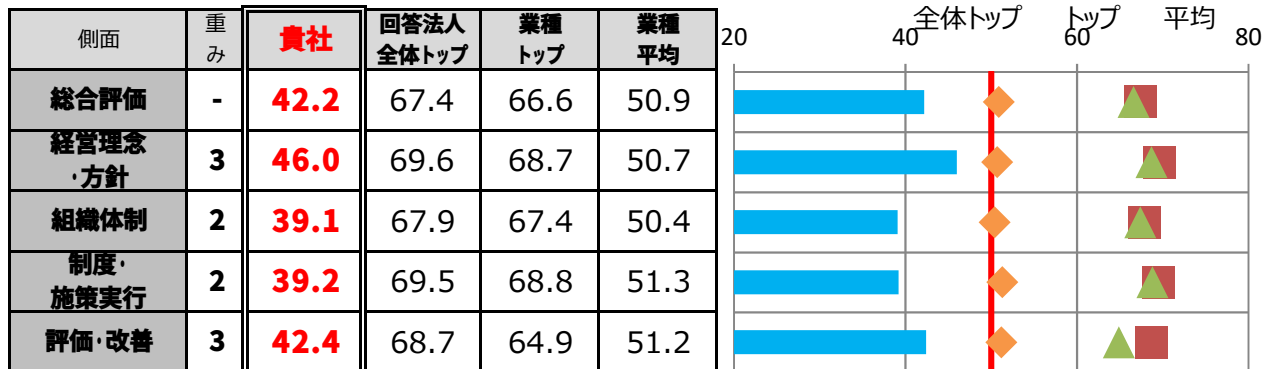
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2501～2550位 / 3169 社中

■総合評価： 42.2 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



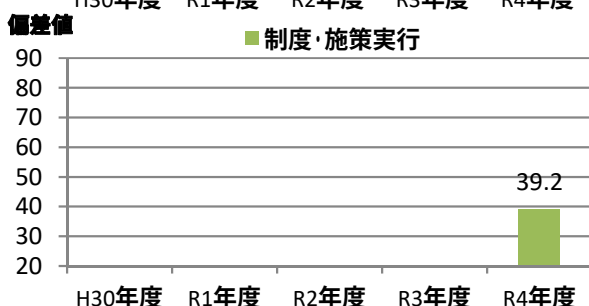
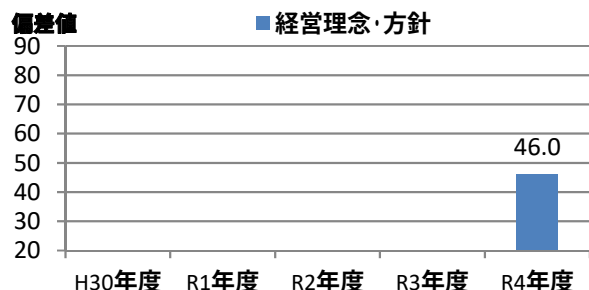
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

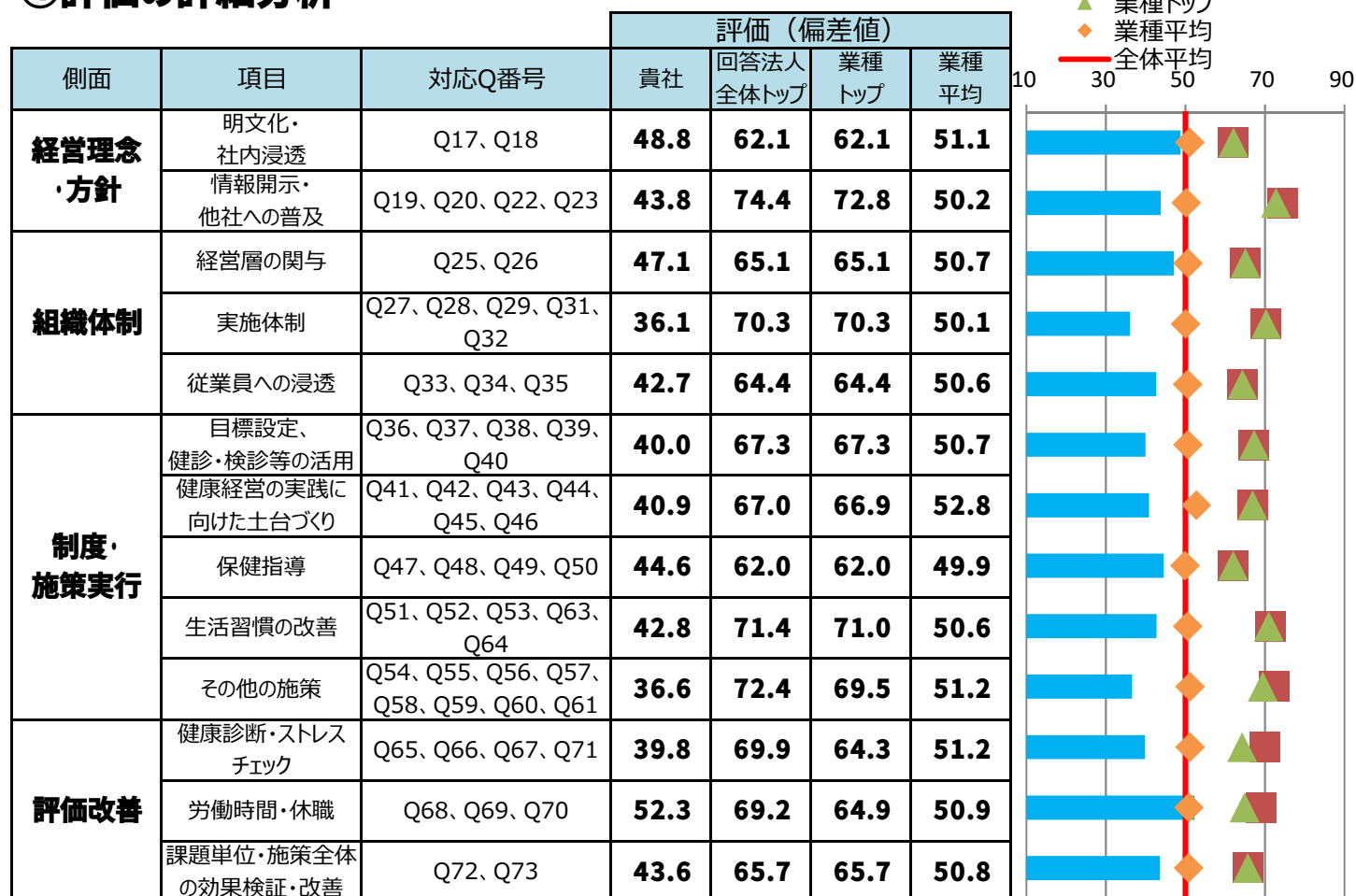
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2501～2550位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 42.2(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                 |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <b>従業員のパフォーマンス向上</b><br>YCCグループの中期経営ビジョンで、ビジネス環境の変化の動きを企業革新のチャンスとして捉え、新たな企業価値を明確に掲げて「強い健康な企業体質への転換」を目指し、弛まぬ努力と変革を続けるとしています。それを実現するためにも社員のパフォーマンスの向上が不可欠と考えています。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 社員の活力向上によるパフォーマンスアップを期待しています。具体的にはプレゼンティーズムによる生産性低下率を25%以下、仕事に満足している社員の割合70%以上、ワークエンゲイジメント指標として仕事への誇り、活力の2指標において、2.6（満点4.0）以上のスコアの実現を目指します。                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                                 |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 上記以外の文書・サイト                                                                                                                     |
| URL    | <a href="https://www.ycc.co.jp/health_management_declaration.html">https://www.ycc.co.jp/health_management_declaration.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 2                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 87.7 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                              |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                          |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | コミュニケーション活性化のために、フリーアドレスオフィスを2024年度までに60%にする |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 30.0                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 仕出弁当のメニューにカロリー、塩分を表示して注意を促している                                 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 85.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 15.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 運動促進のための、アプリが使用できるように案内をしている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                        | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 39.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 35.3    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 37.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 37.5    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 41.9    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 45.4    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 61.0    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 36.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 42.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                                                                               |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防                                                                                                                                                                            |
|               | 課題内容   | 健康診断の問診結果から運動習慣の傾向として、1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している割合12.4%であり、また、日常生活において歩行または同等の身体活動を一日1時間以上実施している割合23.8%となっており、運動習慣が無いことが生産性の低下の1要因と考えられ、パフォーマンスを十分に発揮できていない状態にある。                      |
|               | 施策実施結果 | 社内のエレベーター前に階段ウォーク運動のポスター掲示、及び社内掲示板への運動習慣向上を啓発する案内を定期的に発信した。また、外部講師による運動習慣向上セミナーを開催した。                                                                                                         |
|               | 効果検証結果 | 運動習慣が、1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施している割合16.8%（4.4%向上）、日常生活において歩行または同等の身体活動を一日1時間以上実施している割合25.2%（1.4%向上）改善された。また、エレベーター利用回数が4月1600回、ポスター掲示後9月では900回に減少した。しかし、パフォーマンスの改善に対する効果検証には至らず今後の課題とする。 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | -                                                                                                                                                                                             |
|               | 課題内容   |                                                                                                                                                                                               |
|               | 施策実施結果 |                                                                                                                                                                                               |
|               | 効果検証結果 |                                                                                                                                                                                               |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社WorkVision

英文名: WorkVision Corporation

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

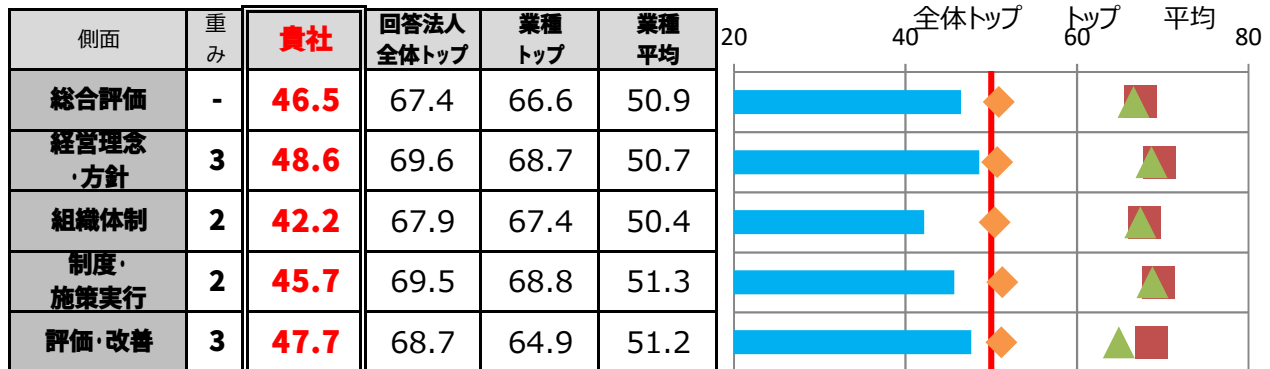
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2101~2150位 / 3169 社中

■総合評価: 46.5 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



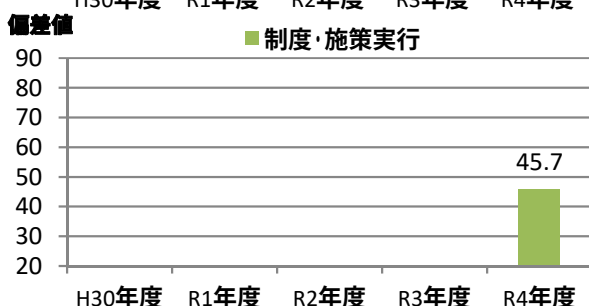
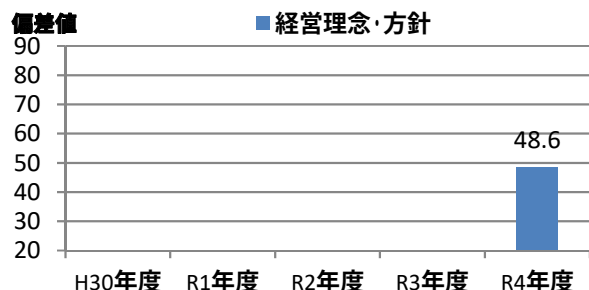
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

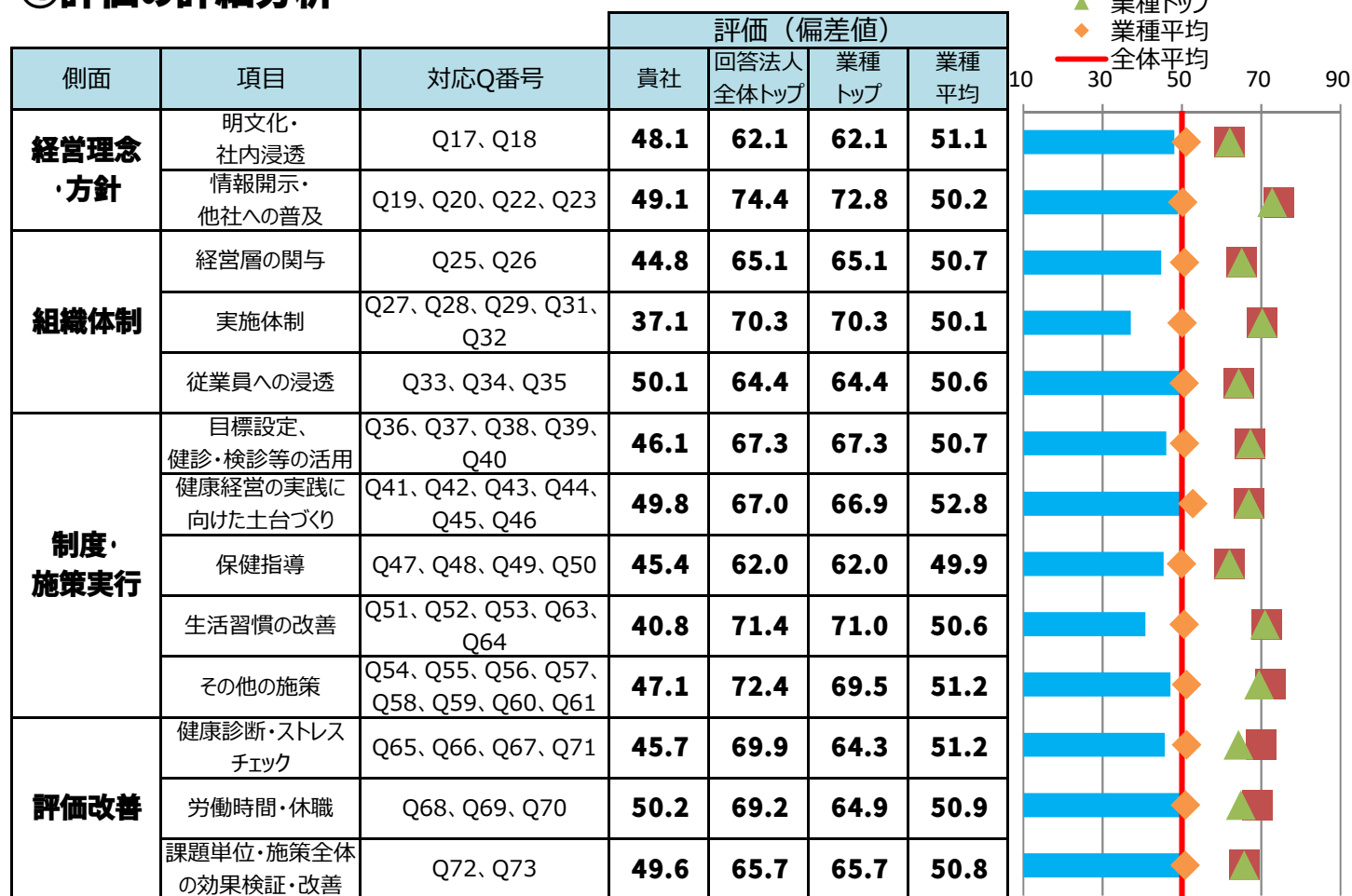
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2101~2150位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 46.5(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                        |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>従業員一人一人の生産性を向上することで、特定の人物への業務の偏りをなくし、負担がかかっているメンバーの心身面での負担を軽減し、健康で長く働いてもらうことが今後も事業を進めていく中で重要な課題である。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>精神面および身体的健康に起因する優秀なメンバーの離職率の低下を期待している。また、組織全体で生産性を向上させることで事業に貢献し、健康だけではなく従業員の処遇や職場環境・勤務環境の改善につなげる。</p>                              |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                                |
|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p>                                                                          |
| URL    | <p><a href="https://workvision.net/about/kenko-keiei.htm">https://workvision.net/about/kenko-keiei.htm</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  | ○    | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  | ○    | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 11     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 20     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |       |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|-------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                                |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | オフィス内に様々な形態の什器を導入。オフィスデスクの他、ソファスペースやリフレッシュコーナなども設置 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                    | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康的な仕出し弁当を毎朝、1食単位で購入できるサービスを導入。カロリーや栄養素などについても細かく表示            |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 61.0                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置    |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | フリーアドレス化により、空いたスペース、ロッカー越しでの立ちミーティング等ができる什器を整備 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 61.0                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 42.6    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 55.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 42.8    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 36.1    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.8    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 52.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 42.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 51.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 43.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                       |
|---------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                           |
|               | 課題内容       | ワークライフバランス適正化のために、出社義務の軽減を実施。<br>また、本人の希望及び上長承認による在宅勤務型の勤務形態を設定し、さらに在宅勤務手当を支給することで、在宅勤務を実施しやすい体制を整えた。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 上記方法で在宅勤務者を募り、全体で15%の在宅勤務型従業員を設定した。<br>また、全体の在宅勤務率は22.49%だった。                                         |
|               | 効果検証<br>結果 | 従業員アンケートで「通勤が削減され、通勤が楽になった」と回答した人が82%おり、心身の疲労が軽減等で仕事が効率化したことが想定される。                                   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                  |
|               | 課題内容       | 流行性インフルエンザの大規模な感染の流行が社内で発生した場合、出勤停止により業務の滞りなど事業への影響があるため、インフルエンザワクチンの接種率を向上させ、大規模な感染の流行を未然に防ぐ必要がある。   |
|               | 施策実施<br>結果 | インフルエンザワクチンの集団接種を3回実施した。<br>提携病院での接種を48回実施した。                                                         |
|               | 効果検証<br>結果 | インフルエンザワクチンの接種率が52%を達成し、社内で大規模な感染の流行は発生しなかった。                                                         |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社クレスコ・デジタルテクノロジーズ

英文名: CRESCO Digital Technologies Ltd.

■加入保険者: 東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

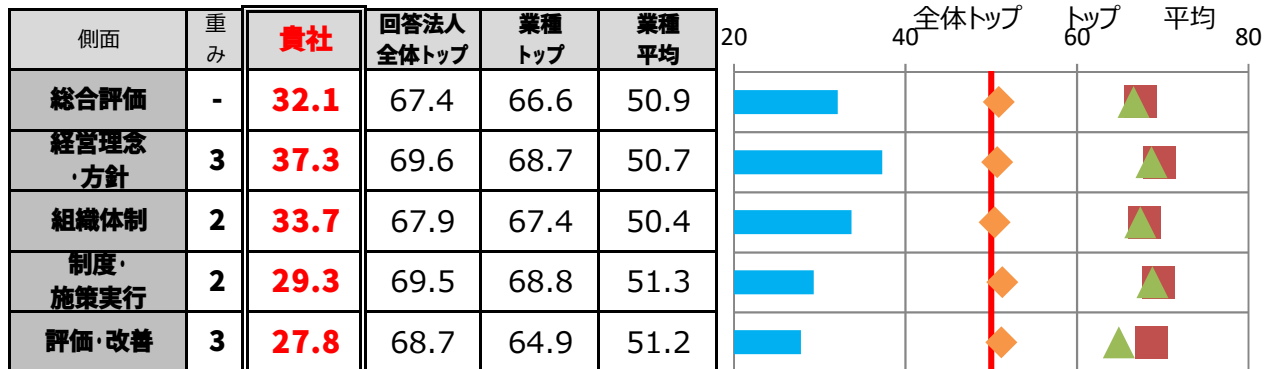
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 3001~3050位 / 3169 社中

■総合評価: 32.1 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



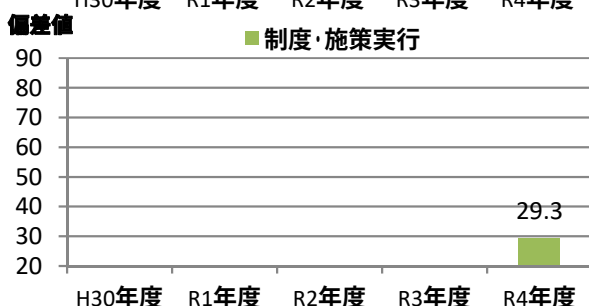
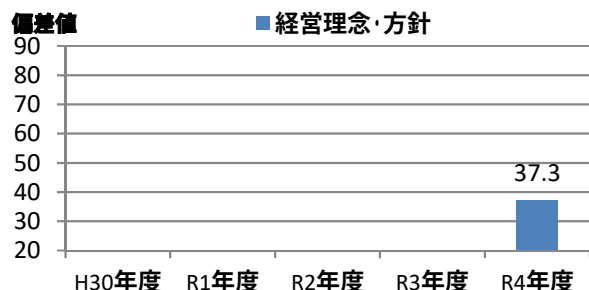
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

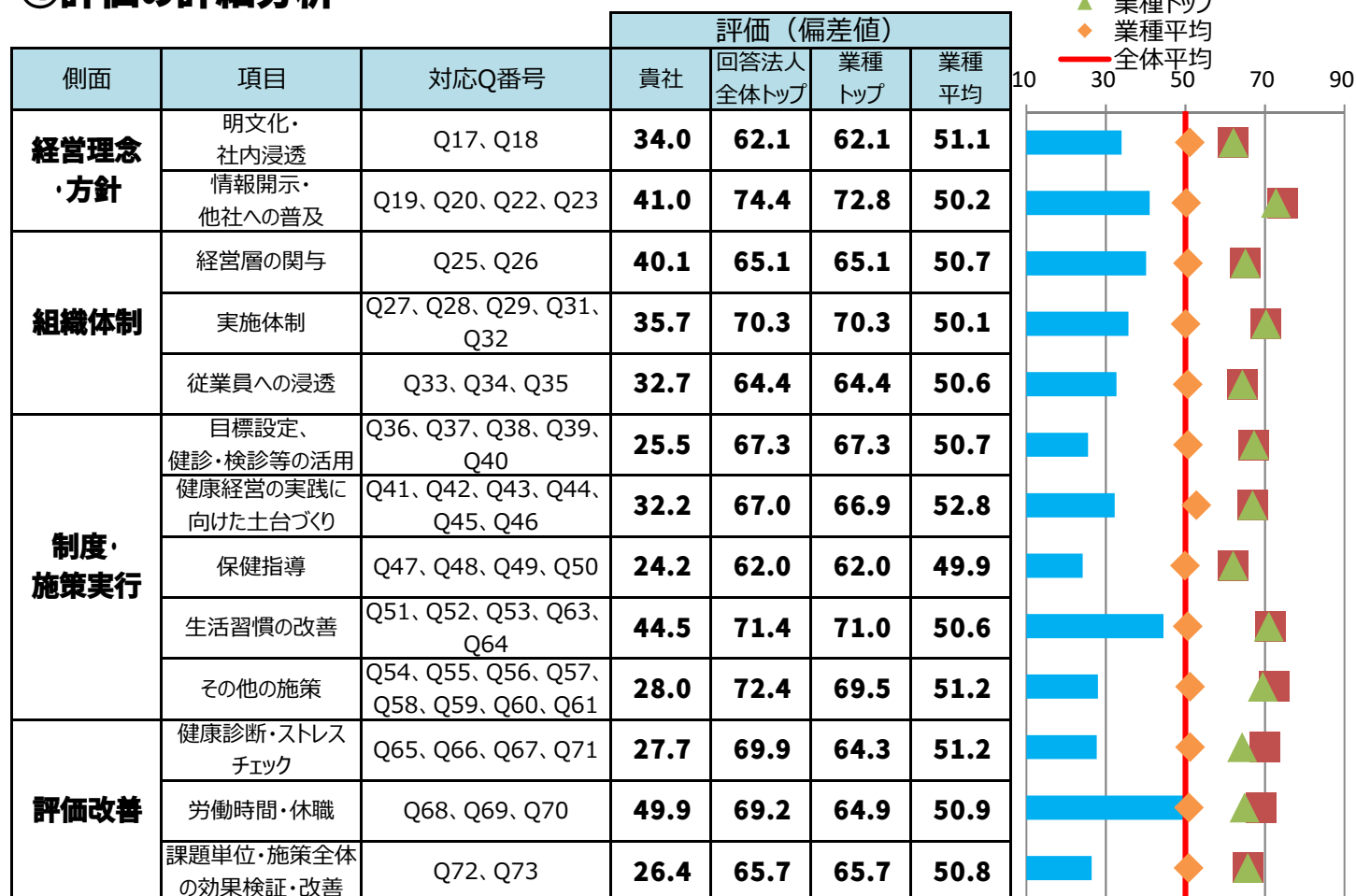
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 3001~3050位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 32.1(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |  |
|------------------|--|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 |  |
| 健康経営の実施により期待する効果 |  |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                         |
|--------|-------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                             |
| URL    | <a href="https://www.cresco-dt.co.jp/">https://www.cresco-dt.co.jp/</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                         |   |                             |  |   |
|------------------------------|-------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備     |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 2021年度よりフリーアドレスのオフィスを導入 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 第三者認証を得ている仕出し弁当業者を手配している。                                      |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                   |   |                             |     |   |
|------------------------------|-------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | スポーツイベントの開催・参加補助  |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | 年に2回、ゴルフ大会を実施している |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 9.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 27.7    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 22.5    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 30.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 33.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 40.7    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.7    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 36.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 23.5    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 44.0    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |   |
|---------------|------------|---|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | - |
|               | 課題内容       |   |
|               | 施策実施<br>結果 |   |
|               | 効果検証<br>結果 |   |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | - |
|               | 課題内容       |   |
|               | 施策実施<br>結果 |   |
|               | 効果検証<br>結果 |   |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | —     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | —     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | —     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | —     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | —     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | —     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | —     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トナミシステムソリューションズ株式会社

英文名: TONAMI SYSTEM SOLUTIONS CO.,LTD

■加入保険者: 全国健康保険協会京都支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

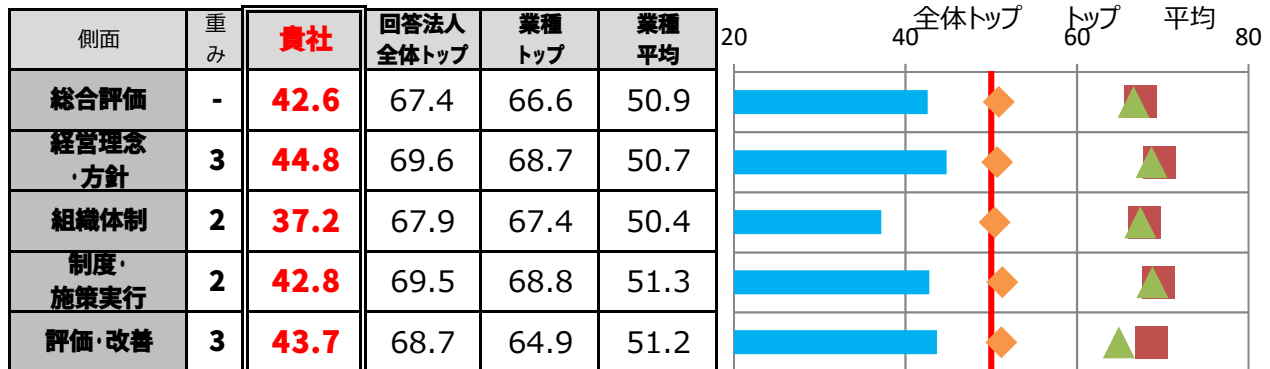
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2451~2500位 / 3169 社中

■総合評価: 42.6 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



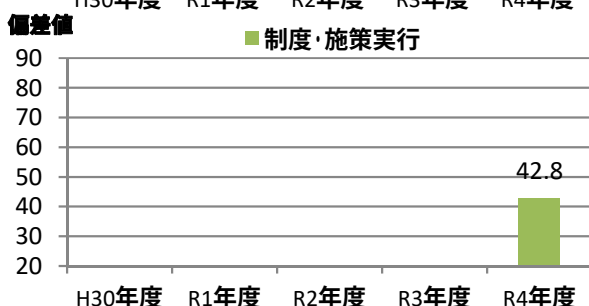
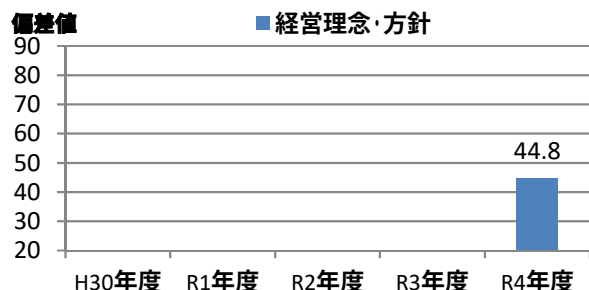
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

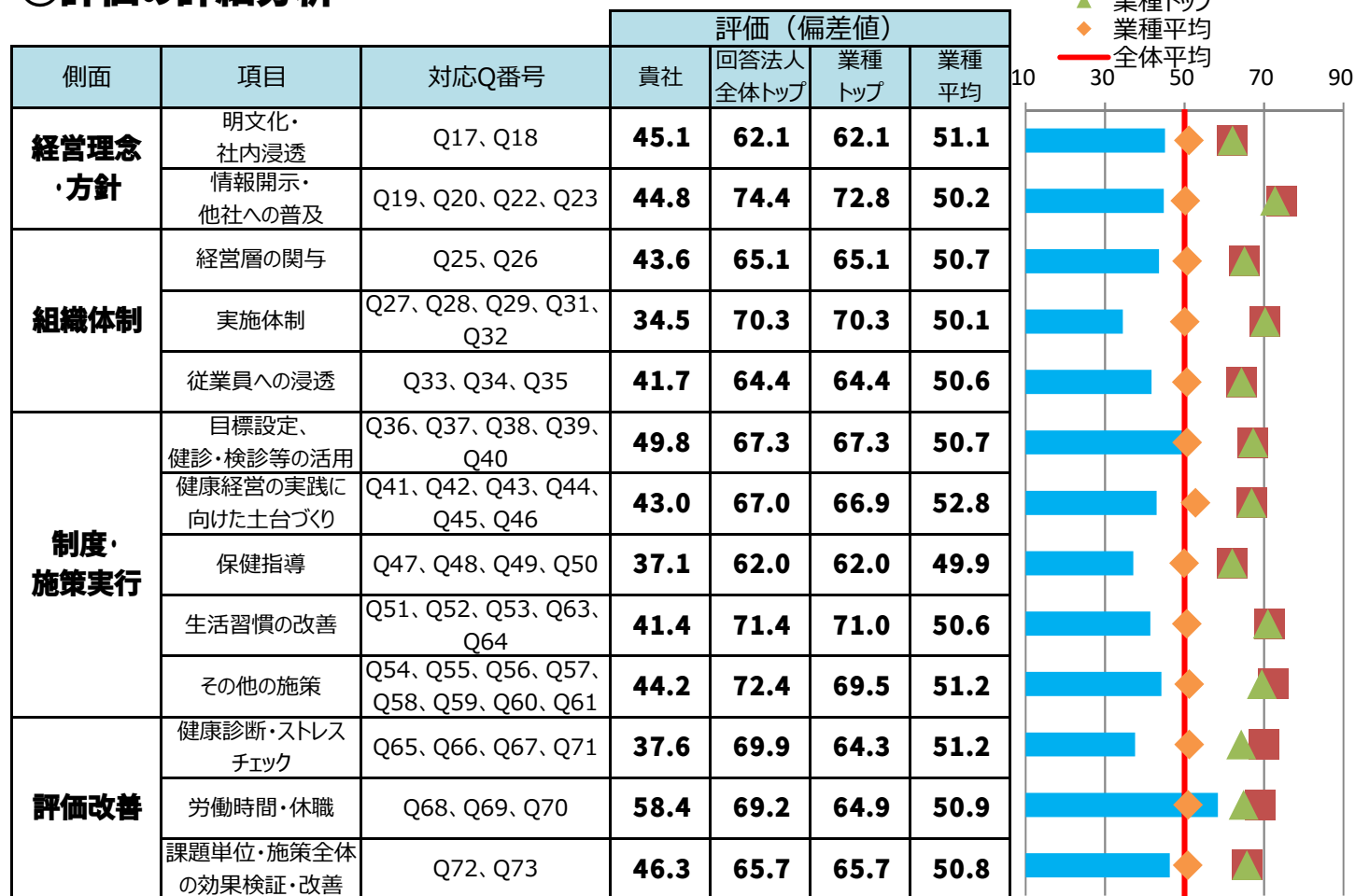
## ③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2451~2500位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 42.6(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                            |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 人材定着や採用力向上<br>人材不足（新卒、中途採用共に）の中で、いかにして従業員が健康を維持して長く働いてもらえるかが大きな課題である。特にIT企業では職業柄精神的な病の発症可能性が高く、健康維持は不可欠である |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 採用に関しては、「健康経営優良法人」を取得することにより、母集団拡大の効果を期待する。人材定着に関しても、会社と個人が健康を意識することにより、定着率のUPを期待する。                       |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |   |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | - |
| URL    |   |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 4      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 2                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.0 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                                |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 社内スペースの一部を活用、リラックスした中でコミュニケーションを取りながら業務出来る環境としている。 |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 85.0 | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | コンビニ弁当で栄養が偏る傾向があり、仕出弁当業者と提携、バランスの取れた昼食を格安で提供した。                |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 30.0 | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                       |   |                             |      |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施             |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 運動促進のためのアプリを案内、また、随時実施できる動画の配信も実施している |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 50.0 | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 75.0 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.1    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 38.2    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 45.9    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 42.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 48.7    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 55.5    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 45.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 41.9    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 37.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                                  |
|---------------|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                                      |
|               | 課題内容       | 世間でも、働き方改革の推進やライフスタイルの多様化が課題となり、当社従業員からも対応の要望があり様々な部分での改善の必要性を感じた。                                                               |
|               | 施策実施<br>結果 | 「ワークライフバランス」への取り組みを推進し、「テレワーク制度」「フレックス制度」の規程を定め導入、社員説明会も実施した。実施率：テレワーク制度95%、フレックス制度65%                                           |
|               | 効果検証<br>結果 | テレワークは随時実施できる体制を維持し、通勤時間が削減され時間に余裕が持てるようになったと社員からも好評。また、フレックスにより通勤混雑時間の回避もでき、資格取得の勉強時間も取れるようになったと、こちらも好評であった。アンケート結果：制度利用者満足度80% |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                                                                                                |
|               | 課題内容       |                                                                                                                                  |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                                                                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                                                                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。



## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社GENOVA

英文名: GENOVA, Inc.

■加入保険者: 関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

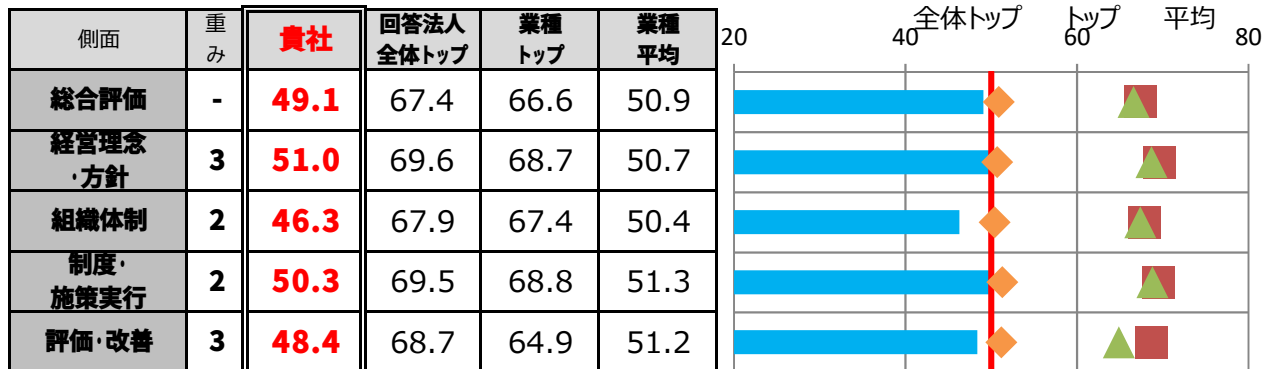
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 1751~1800位 / 3169 社中

■総合評価: 49.1 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



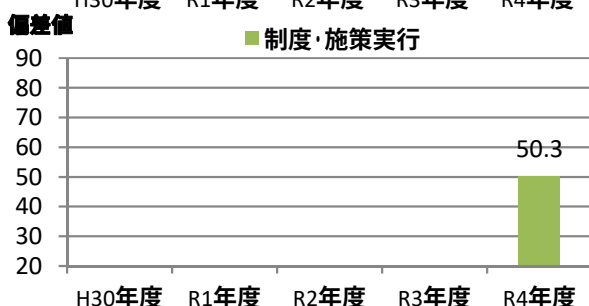
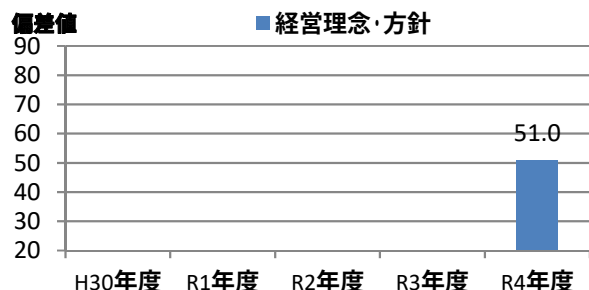
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

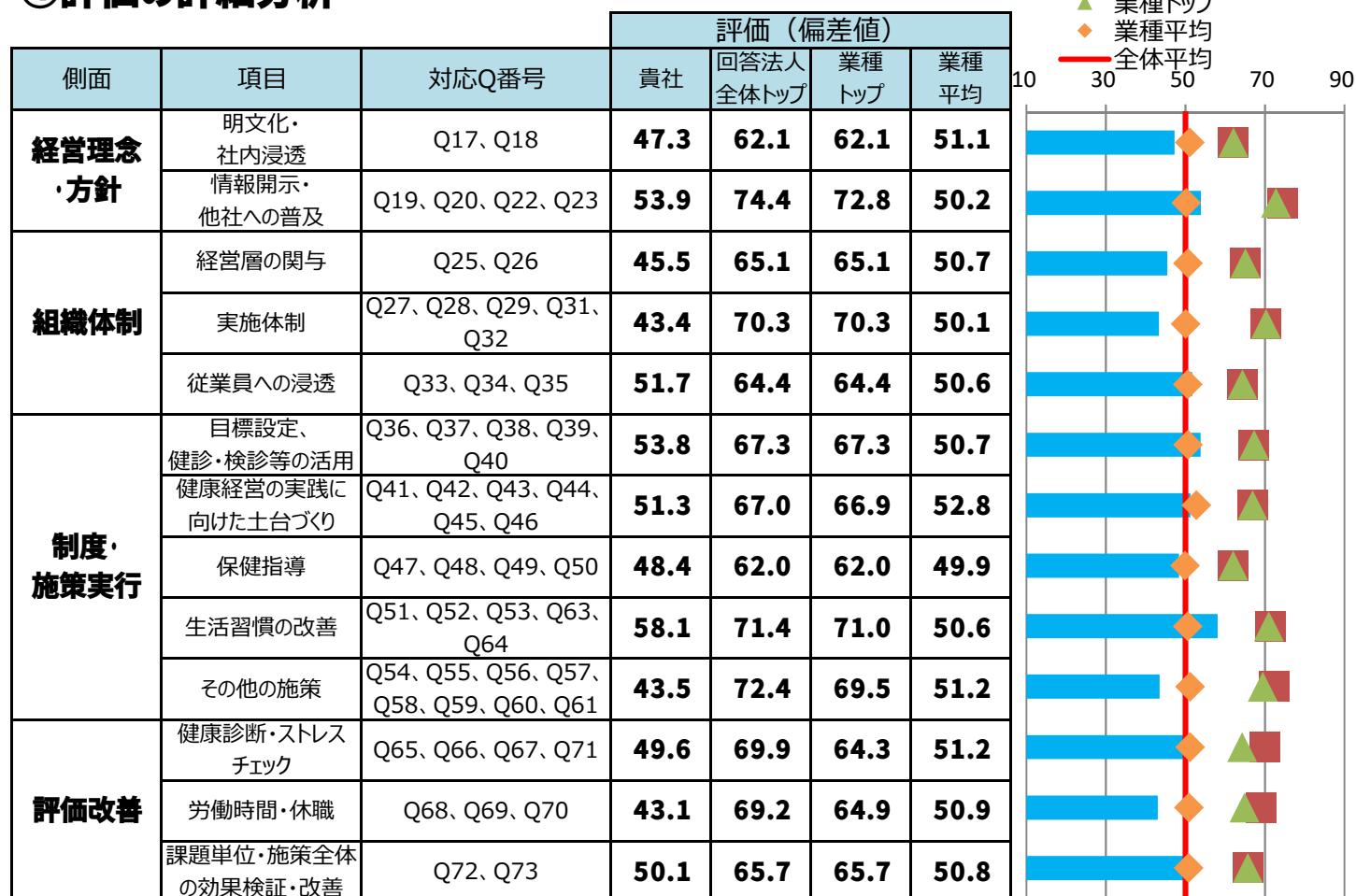
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1751~1800位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 49.1(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                       |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>テクノロジーの革新の進展と、医療業界からの多様かつ高い要請に応えるためには、それを推進する中心にある人材を確保しなければなりません。当社グループの「ヒトと医療をつないで健康な社会を創る」というミッション実現には、人材の採用及び育成が非常に重要であり、多様で有能な人材の採用・定着は経営上の課題です。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>健康経営の取り組みにより、心身ともに健康な状態で業務に従事することによって、人材が定着し、それを通じて採用競争力の向上につながるものと考えております。</p>                                                                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                               |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                                   |
| URL    | <a href="https://genova.co.jp/other/employee-health.html">https://genova.co.jp/other/employee-health.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 19     | 回 | 1                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 1                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 89.8 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                       |   |                             |       |   |
|------------------------------|---------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                   |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | オフィス什器の入れ替えの際にはフリーアドレスデスクへの変更を推奨している。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 25.9                                  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | オフィスでYASAI（オフィス宅配による野菜惣菜）、グリーン（500円ワンコイン近隣飲食店利用可）              |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 96.9                                                           | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置      |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | オフィス内に複数の立ち会議スペースを6か所増やしており、対象者がいつでも利用できる環境にしている |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 91.8                                             | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |      |   |
|-------|------|---------|------|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |      | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |      | % |
| 限定しない | ○    | 全従業員の   | 85.1 | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 53.8    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 54.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 50.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 43.7    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 53.6    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 38.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 54.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 49.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 42.1    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 50.2    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                                                                           |
|---------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                                                                                          |
|               | 課題内容       | メンタル不調者の早期発見と発生防止、部門対応の早期化。                                                                                               |
|               | 施策実施<br>結果 | ストレスチェック結果およびラフールディープサーベイの結果を踏まえ、組織の状況を把握し、必要に応じ人事等へ情報共有を行った。                                                             |
|               | 効果検証<br>結果 | 情報共有も含めた改善効果として、2017年度から2021年の比較にて、年間長期休暇者・求職者数が7名→1名へ、年間退職者数が4名→1名に改善した。                                                 |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                                                                               |
|               | 課題内容       | 以前は、残業時間が多く、従業員のプライベートな時間（睡眠時間含む）が短くなってしまう傾向があった。メリハリをもっていきいきと業務に臨んでもらうため、勤怠管理及び業務の効率化を進め、労働時間の適正化やワークライフバランスの確保をする必要がある。 |
|               | 施策実施<br>結果 | 全社的に勤怠管理をすすめ、各部門の勤務時間管理を行い、本人や上長への情報共有、注意喚起、指導を行った。                                                                       |
|               | 効果検証<br>結果 | 改善効果として、2018年度から2021年度の比較にて、平均月間所定外労働時間が27時間から19時間に大幅に短縮をすることができた。                                                        |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | ○     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。



## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ALL CONNECT

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会福井支部

非上場

■所属業種: 情報・通信業

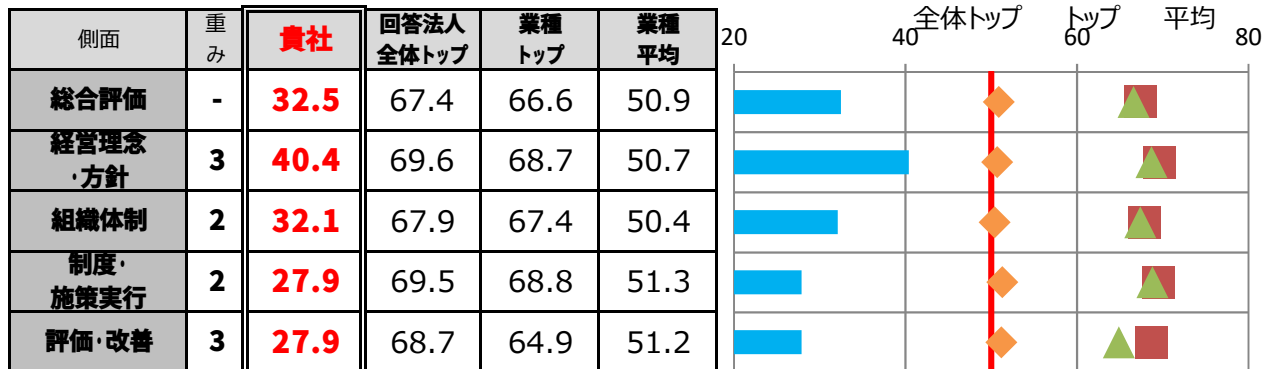
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 3001~3050位 / 3169 社中

■総合評価: 32.5 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



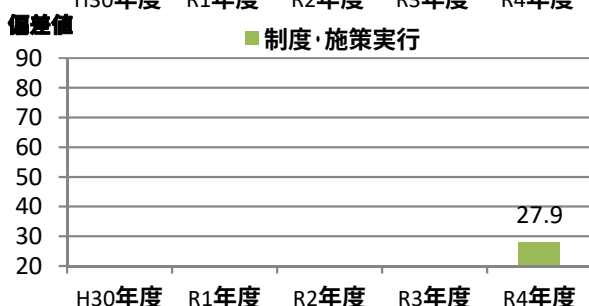
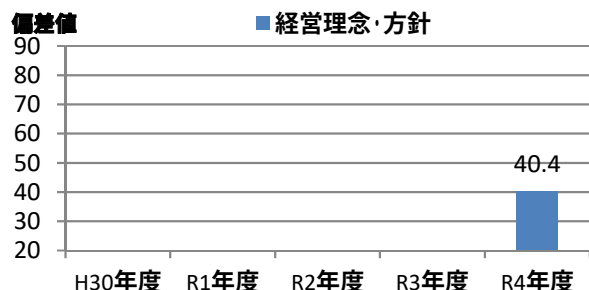
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

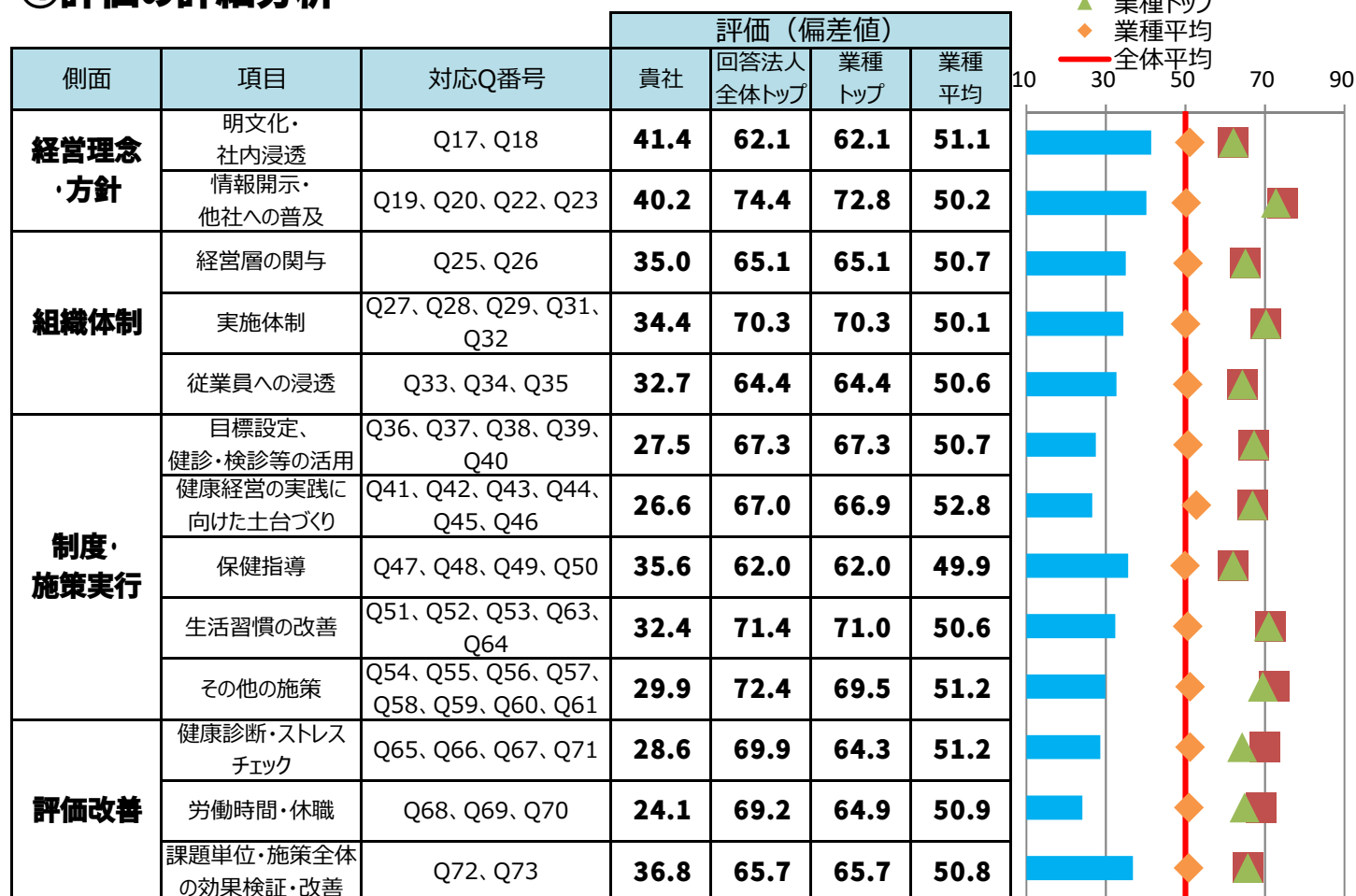
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 3001~3050位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 32.5(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                  |
|------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>「社会をにぎやかに」という企業理念を掲げていく中で、企業として世の中に貢献していくには、まず社内で働く社員の健康を支援していくことが必要不可欠と考えている。その為に社員の健康維持・増進を図る取り組みに力を入れていきたい</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員の健康上の理由による勤怠状況の改善や、離職率の低下、新規雇用につなげられるよう期待している</p>                                                                                           |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | <p>自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ</p>                                          |
| URL    | <p><a href="https://all-connect.jp/news/">https://all-connect.jp/news/</a></p> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 |        | 回 |                   | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) |        | 回 |                   | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                         |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供                 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 従業員が各々やりたい部活動を立ち上げてもらい、その活動費を一部補助を行っている |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                         | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 健康を意識して作られた冷凍食品（nosh）を各拠点に設置。法人価格で従業員に販売している。                  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                                                | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                                   |   |                             |  |   |
|------------------------------|-----------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助             |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | スポーツクラブやボディメイクプログラム利用を法人価格で提供している |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                                   | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 27.9    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 28.7    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 18.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 39.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 33.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 22.3    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 30.6    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 24.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 36.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                                                                   |
|---------------|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防                                                                                                         |
|               | 課題内容   | 弊社は他社より年齢は比較的若くはあるが、だからこそ将来的に生活習慣病を予防する必要があると考え、取り組むことにしました。協会けんぽより算出されたインセンティブレポートの中でも特定保健指導の実施率が低く、まずはそこを改善していくことにしました。         |
|               | 施策実施結果 | 以前は30%だったが、今年は50%まで伸ばすことができた                                                                                                      |
|               | 効果検証結果 | まだ取り組み始めたばかりの為、実施後の対象者の検証までは行えていないが、専門の方より明確なアドバイスを受けることで、実施したほとんどの方が受けてよかったという声が多かった。対象者の意識改善につながっていると思う。                        |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                                                              |
|               | 課題内容   | インフルエンザに関しては一度感染すると1週間は業務ができなくなる。また蔓延すると部署の業務自体が滞ることになる為、ワクチン接種費用を一部補助することで感染予防に繋げたい。                                             |
|               | 施策実施結果 | 2020年度：全体の約10%利用、2021年度：全体の約6%利用                                                                                                  |
|               | 効果検証結果 | ここ数年はコロナの為基本的な感染対策を行っているせいか、2020年度・2021年度ともインフルエンザによる欠勤・インフルエンザが蔓延するといったケースは発生していない。今後も感染対策とインフルエンザワクチン接種費用補助実施で感染による蔓延を防止していきたい。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | —     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ポニーキャニオン

英文名：PONY CANYON INC.

■加入保険者：中央ラジオ・テレビ健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

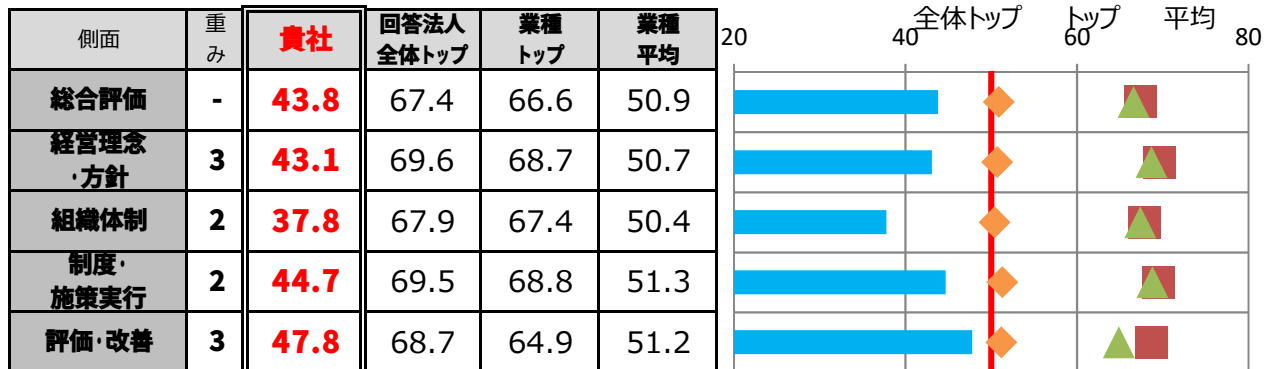
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 2351～2400位 / 3169 社中

■総合評価： 43.8 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



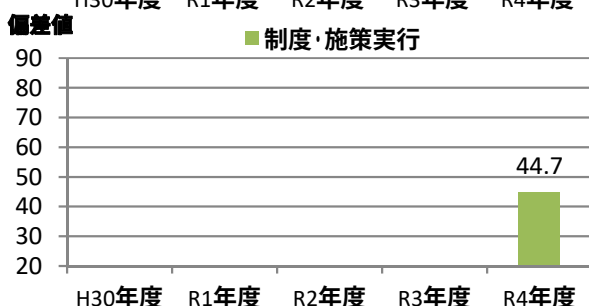
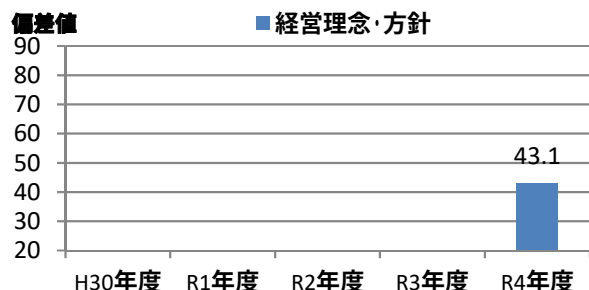
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

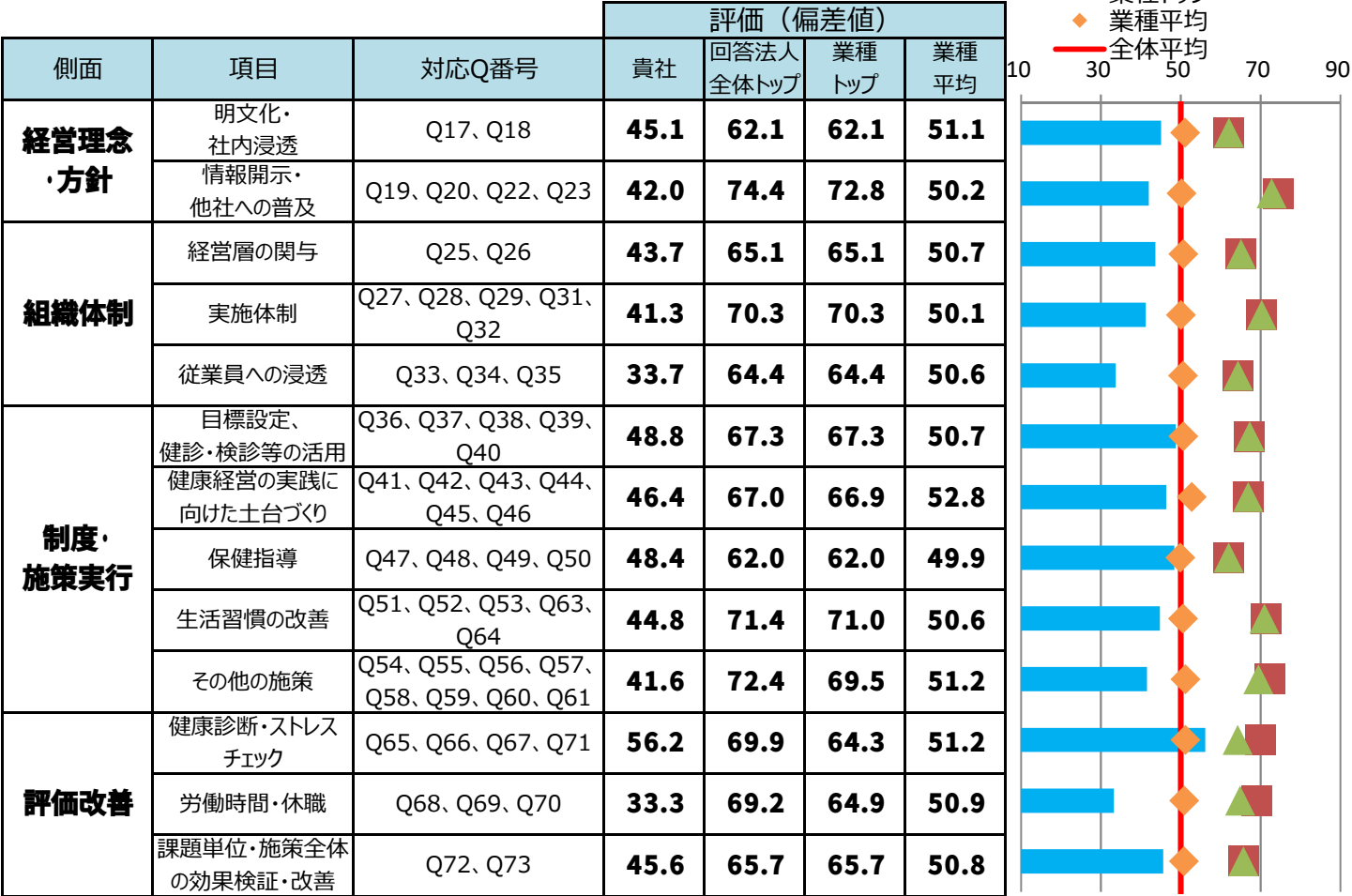
|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2351～2400位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 43.8(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。





④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                       |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | 従業員のパフォーマンス向上<br>長時間労働からの脱却。<br>従業員が個々の健康管理を徹底し、企業側もそのサポートをより充実させること。 |
| 健康経営の実施により期待する効果 | 従業員が心身ともに健康であることで、生産性が向上し幸福度が高まる。                                     |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

|        |   |
|--------|---|
| 媒体の種類別 | - |
| URL    |   |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 12     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |       |   |                             |      |   |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 80.4 | % |
|------------------------------|-------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                  |   |                             |       |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | フリーアドレスオフィス等の職場環境整備                              |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | 21年6月に本社オフィス改革を実施。（一部を除いて）固定席を廃止し、フリーアドレス・ABWを導入 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |      |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|------|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |      |   |
| 取組内容                         | 毎月の食券補助と社員食堂での仕出弁当の提供。栄養バランスの取れた2種の弁当を選択できる。                   |   |                             |      |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 37.0 | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                     |   |                             |     |   |
|------------------------------|---------------------|---|-----------------------------|-----|---|
| 取組概要                         | 職場において集団で運動を行う時間を設置 |   |                             |     |   |
| 取組内容                         | オンラインピラティスの実施（週1回）  |   |                             |     |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 4.0 | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 49.2    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 52.9    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 49.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 43.5    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 51.3    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 32.6    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 54.8    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 38.4    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 45.3    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |        |                                                                                              |
|---------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                                                                            |
|               | 課題内容   | 退職者一人ひとりとの丁寧な向き合いと、主治医、産業医との密な連携により、職場復帰後の症状再燃者をゼロにする。                                       |
|               | 施策実施結果 | ・人事総務本部にて1～2ヵ月前後の復職プログラム実施。<br>・復帰当初は労働時間制限（時短、残業禁止）やテレワーク推奨等配慮<br>・復帰後数か月間は産業医によるフォロー面談を実施。 |
|               | 効果検証結果 | 職場復帰をさせた後の症状再燃者ゼロ                                                                            |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                                         |
|               | 課題内容   | 職場内で従業員の新型コロナウイルス感染やクラスター発生をいかに防ぐか。                                                          |
|               | 施策実施結果 | 職域接種の実施と職場環境整備。（基本的な感染対策の実施、CO2測定器の導入／BeacappHereの導入により従業員の位置確認をすることで密の回避と感染者が発生した場合の接触者の追跡） |
|               | 効果検証結果 | 感染者の発生を防ぐことはできなかったが、職場が発生源での感染及びクラスターはゼロ。                                                    |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社シーエーシー

英文名：CAC Corporation

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

非上場

■所属業種：情報・通信業

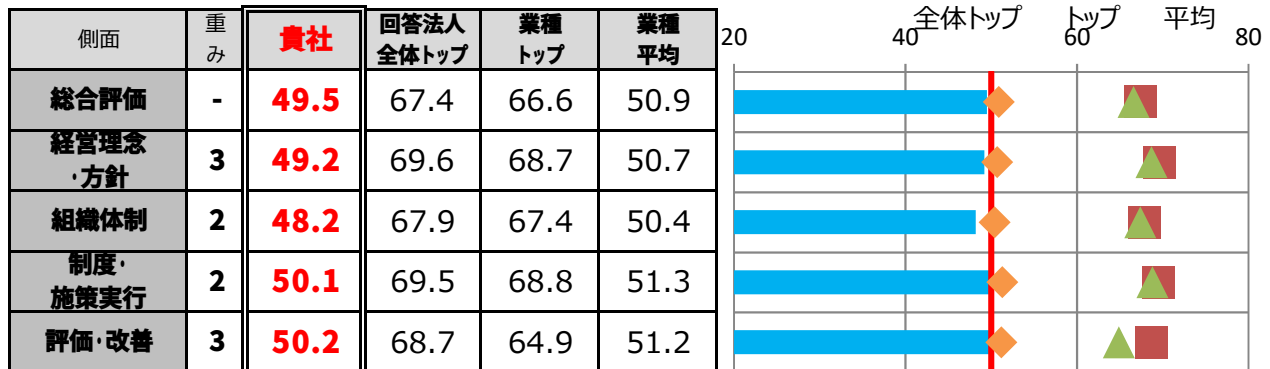
## ①健康経営度評価結果

■総合順位： 1701～1750位 / 3169 社中

■総合評価： 49.5 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



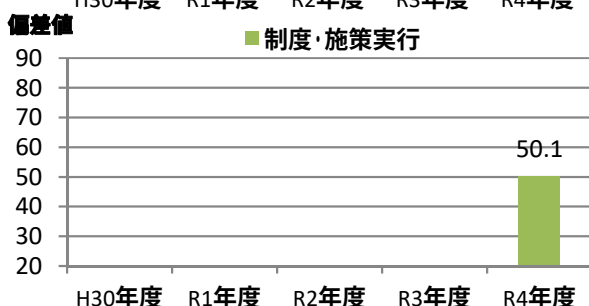
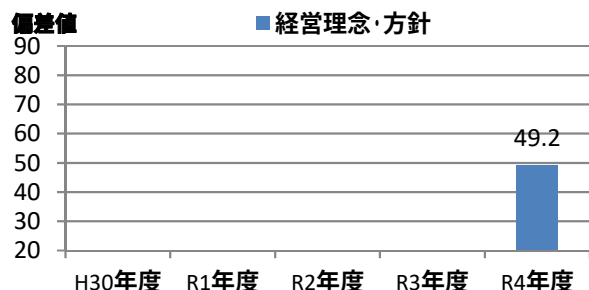
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

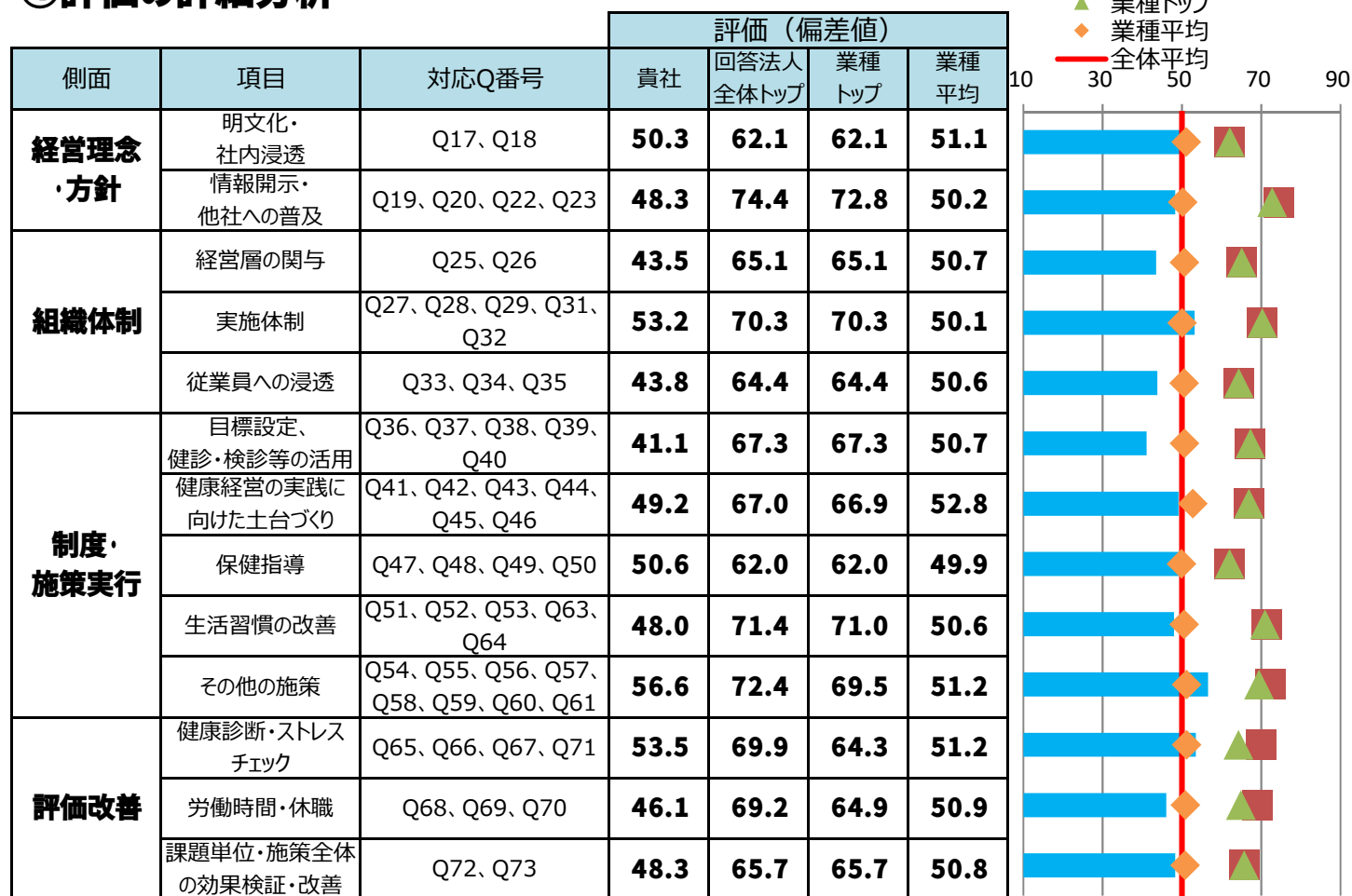
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 1701～1750位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 49.5(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                         |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>人材定着や採用力向上</b></p> <p>社員の定着が課題である。新たに入社した社員の早期離職や、経験を積み現場で中心となる人物の離職を防ぎ、健康で長く働いてもらうことが必要である。</p>                                  |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員が長く働き続けることができる、また他者にも薦めたいと感じられるようになることを期待している。そのためには労働環境、雰囲気より良くしていく、具体的な指標としては、平均残業時間10時間以下、年休取得率80%、男女の育休取得率100%を目指し取り組んでいく。</p> |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                     |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ                                                                      |
| URL    | <a href="https://www.cac.co.jp/csr/cacwellness.html">https://www.cac.co.jp/csr/cacwellness.html</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。



## ⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  |      | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  | ○    | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  |      | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  |      | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  | ○    | その他                                       |

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 12     | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 24     | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 99.1 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 98.8 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

■ コミュニケーション促進

|                              |                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与                  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 感謝や奨励などを社内トークンを用いて伝え合っている。貯まったトークンはギフトとの交換が可能。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 食生活改善

|                              |                                                                |   |                             |  |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援 |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 営業日については健康に配慮した仕出し弁当を毎日社内で販売している。                              |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                                          | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 運動習慣定着

|                              |                                                  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--------------------------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置      |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 立ち会議スペースや昇降式デスク、バランスボードを設置し、勤務を通して運動量を向上することが可能。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 100.0                                            | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 44.4    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 48.4    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 58.1    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 53.2    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 40.3    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 50.6    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 57.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 43.2    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 57.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 52.6    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                  |
|---------------|------------|--------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応                 |
|               | 課題内容       | メンタル不調者が一定数発生している状況。発生していることの根本原因が特定できていないことが課題。 |
|               | 施策実施<br>結果 | ストレスチェック、またエンゲージメント調査を行い課題の洗い出しを行う。              |
|               | 効果検証<br>結果 | 各部署ごとの傾向は把握できた。課題を解決するための施策について検討が必要と考えており、検討中。  |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | -                                                |
|               | 課題内容       |                                                  |
|               | 施策実施<br>結果 |                                                  |
|               | 効果検証<br>結果 |                                                  |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | —     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | ○     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | —     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

## 令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社HBA

英文名: HBA Corporation

■加入保険者: 北海道コンピュータ関連産業健康保険組合

非上場

■所属業種: 情報・通信業

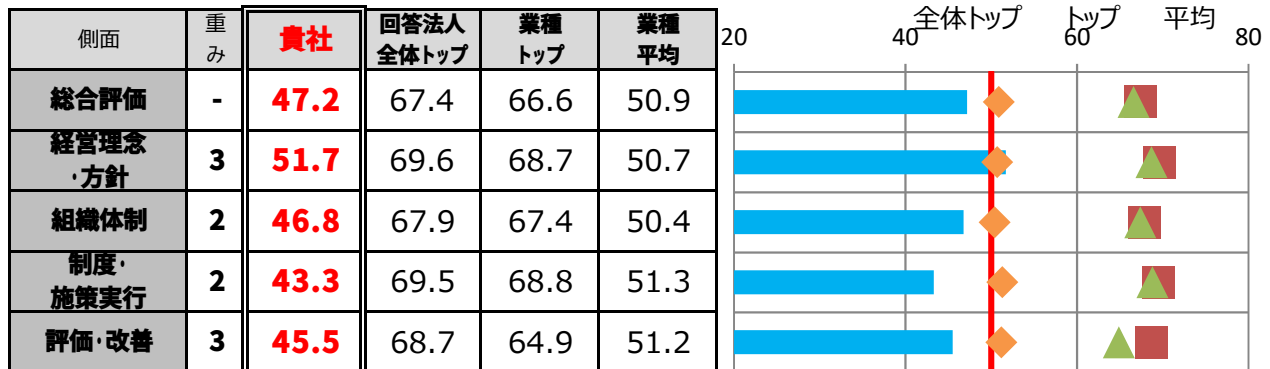
## ①健康経営度評価結果

■総合順位: 2001~2050位 / 3169社中

■総合評価: 47.2 (前回偏差値 - )

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

## ②評価の内訳



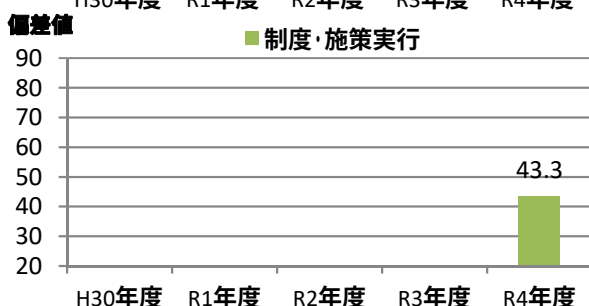
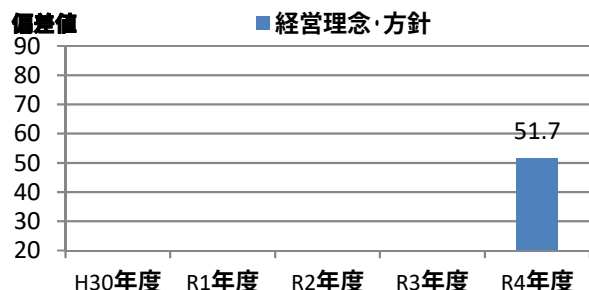
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

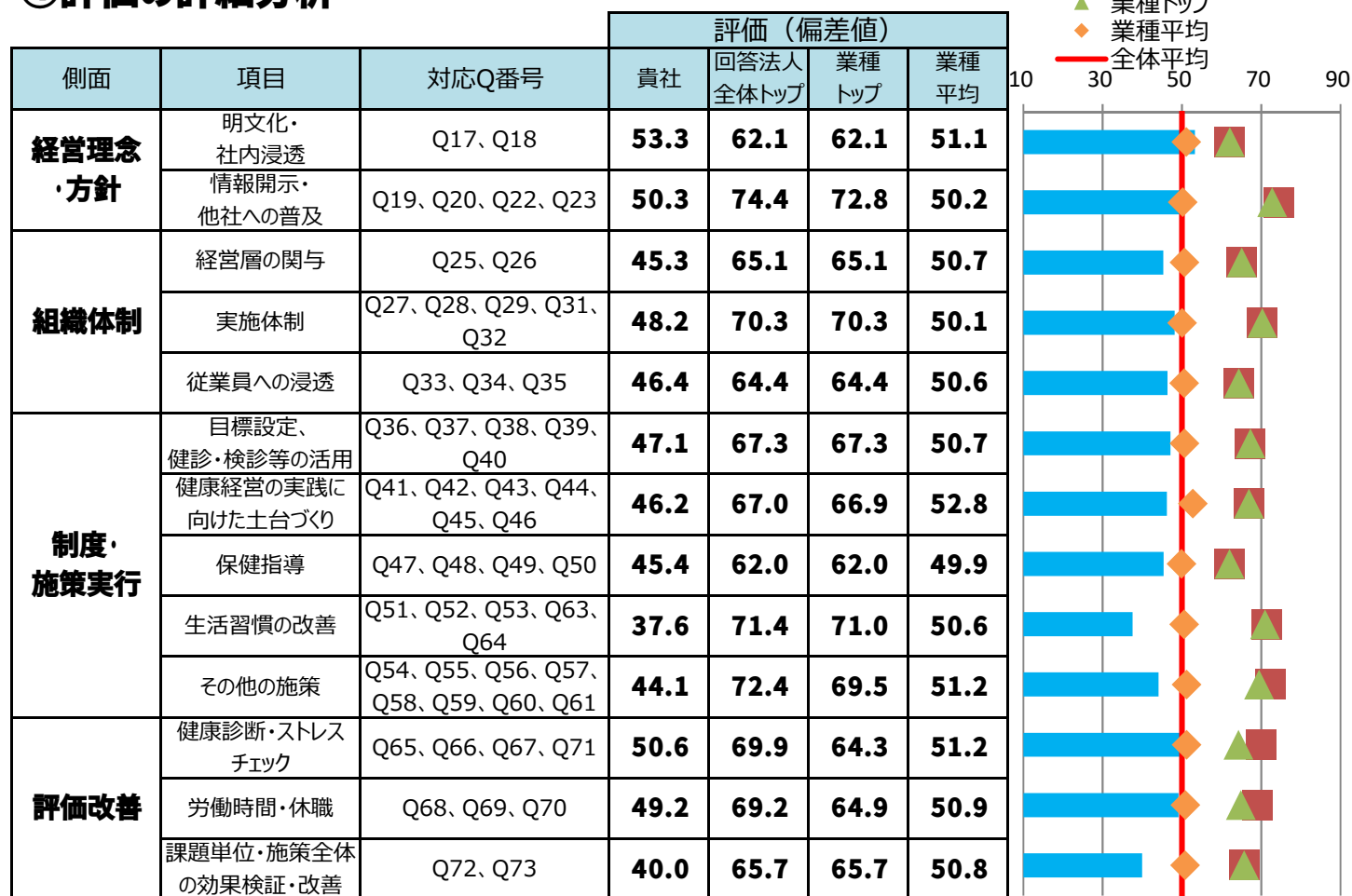
## ③評価の変遷（直近5回の評価結果）

|           | 平成30年度 | 令和1年度 | 令和2年度 | 令和3年度 | 令和4年度      |
|-----------|--------|-------|-------|-------|------------|
| 総合順位      | -      | -     | -     | -     | 2001~2050位 |
| 総合評価      | -      | -     | -     | -     | 47.2(-)    |
| 【参考】回答企業数 | 1800社  | 2328社 | 2523社 | 2869社 | 3169社      |

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



## ④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

## ⑤健康経営の戦略

### ■経営上の課題と期待する効果

|                  |                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 健康経営で解決したい経営上の課題 | <p><b>従業員のパフォーマンス向上</b></p> <p>当社は2007年より社員満足度調査を実施しており、前回2021年の調査では過去最高の満足度結果を得ることが出来ました。しかし、仕事に対するモチベーション（評定3.10）よりも会社に対する満足度（評定3.74）ばかりが上がってしまい、会社に安住する傾向が強まっているため、社員一人ひとりの仕事に対する活力や熱意を上げるための動機付けが課題となっております。</p> |
| 健康経営の実施により期待する効果 | <p>社員の健康リテラシーの向上をはじめ、労働時間の適正化や多様な働き方の実現により、社員と会社が一体となった健康増進を実施することで、社員の仕事に対するやりがいを高め、ワークエンゲージメントが向上する効果を狙っています。次回の社員満足度調査では、仕事に対するモチベーションが3.50を超えることを目指しており、これにより、さらに組織が活性化するとともに企業価値の向上を実現できるものと考えております。</p>        |

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

### ■情報開示媒体

|        |                                                                                                         |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 媒体の種類別 | 健康経営宣言・健康宣言                                                                                             |
| URL    | <a href="https://www.hba.co.jp/corporate/healthpolicy">https://www.hba.co.jp/corporate/healthpolicy</a> |

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

## ⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

| 番号 | 実施に○ | 議題にしている内容                                 |
|----|------|-------------------------------------------|
| 1  | ○    | 健康経営の推進に関する体制                             |
| 2  |      | 従業員の健康課題の分析結果                             |
| 3  | ○    | 健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）     |
| 4  | ○    | 従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果             |
| 5  |      | 従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果      |
| 6  |      | 健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など） |
| 7  |      | 健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）   |
| 8  |      | その他                                       |

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

|                         | ①総実施回数 |   | ②健康経営を<br>議題にした回数 |   |
|-------------------------|--------|---|-------------------|---|
| (a)取締役会                 | 3      | 回 | 0                 | 回 |
| (b)経営レベルの会議<br>(取締役会以外) | 6      | 回 | 3                 | 回 |

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

## ⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

|                              |      |   |                             |      |   |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 80.7 | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 81.2 | % |
|------------------------------|------|---|-----------------------------|------|---|

- コミュニケーション促進

|                              |                                                    |   |                             |       |   |
|------------------------------|----------------------------------------------------|---|-----------------------------|-------|---|
| 取組概要                         | 社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供           |   |                             |       |   |
| 取組内容                         | LINEWORKSを導入し、社内チャット活用、掲示板でイベント社員紹介、コラムの公開等いたしました。 |   |                             |       |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 | 97.3                                               | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 | 100.0 | % |

- 食生活改善

|                              |  |   |                             |  |   |
|------------------------------|--|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         |  |   |                             |  |   |
| 取組内容                         |  |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |  | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 運動習慣定着

|                              |                              |   |                             |  |   |
|------------------------------|------------------------------|---|-----------------------------|--|---|
| 取組概要                         | 職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助        |   |                             |  |   |
| 取組内容                         | 福利厚生として、スポーツジムの利用補助を行っております。 |   |                             |  |   |
| (a)対象者の比率<br>※全従業員に占める対象者の割合 |                              | % | (b)参加者の比率<br>※対象者に占める参加者の割合 |  | % |

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

|       | 実施に○ | 参加率     |  |   |
|-------|------|---------|--|---|
| 女性限定  |      | 全女性従業員の |  | % |
| 管理職限定 |      | 全管理職の   |  | % |
| 限定しない |      | 全従業員の   |  | % |

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。



## ⑧具体的な健康課題への対応

### ■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

| 番号 | 課題分類                             | 課題への対応度 |      | 対応する設問                                       |
|----|----------------------------------|---------|------|----------------------------------------------|
|    |                                  | 貴社      | 業種平均 |                                              |
| 1  | 健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防        | 43.5    | 51.2 | Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)    |
| 2  | 生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防        | 46.6    | 50.0 | Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66 |
| 3  | メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応 | 48.3    | 52.0 | Q40、Q57、Q67                                  |
| 4  | 従業員の生産性低下防止・事故発生予防               | 51.1    | 51.5 | Q53、Q65(d)、Q65(e)                            |
| 5  | 女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進       | 38.9    | 51.5 | Q54、Q55                                      |
| 6  | 退職後の職場復帰、就業と治療の両立                | 38.1    | 51.3 | Q46、Q70                                      |
| 7  | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保      | 44.1    | 51.8 | Q44、Q56、Q68、Q69                              |
| 8  | 従業員間のコミュニケーションの促進                | 51.7    | 53.0 | Q45、Q71                                      |
| 9  | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）             | 44.0    | 49.6 | Q60、Q61                                      |
| 10 | 従業員の喫煙率低下                        | 46.8    | 51.0 | Q63、Q64、Q65(b)                               |

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

### ■重点を置いている具体的な施策とその効果

|               |            |                                                                        |
|---------------|------------|------------------------------------------------------------------------|
| 効果<br>検証<br>① | 課題のテーマ     | 従業員の感染症予防（インフルエンザなど）                                                   |
|               | 課題内容       | インフルエンザの社内感染拡大を防期待と考えています。                                             |
|               | 施策実施<br>結果 | インフルエンザ予防接種の社内接種実施、および、補助を行うことで予防策を講じました。                              |
|               | 効果検証<br>結果 | インフルエンザの社内感染拡大を防ぎたい感染拡大の社内報告は0件でしたので、予防接種勧奨の効果が<br>あったと考えています。         |
| 効果<br>検証<br>② | 課題のテーマ     | 労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保                                            |
|               | 課題内容       | 残業時間を削減することを課題としております。                                                 |
|               | 施策実施<br>結果 | 社内チャットツールの導入し、チーム内において残業に関する見積もりの報告、相談をこまめにするように<br>いたしました。            |
|               | 効果検証<br>結果 | 施策実施後、毎月の残業平均時間がすべて減少傾向にあります。社員のヒアリングからも、上記施策により<br>残業時間が削減されたと聞いています。 |

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

# 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

| 評価項目                                | 対応する設問                                | 貴社の状況 |
|-------------------------------------|---------------------------------------|-------|
| 1 健康経営の方針等の社内外への発信                  | Q17 & Q19 & Q19SQ1                    | ○     |
| 2 ①トップランナーとしての健康経営の普及               | Q22 or Q23                            | ○     |
| 3 健康づくり責任者の役職                       | Q25                                   | ○     |
| 4 産業医・保健師の関与                        | Q29                                   | ○     |
| 5 健保組合等保険者との協議・連携                   | Q31(a) & Q32                          | ○     |
| 6 健康経営の具体的な推進計画                     | Q36                                   | ○     |
| 7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）             | Q37(a)                                | —     |
| 8 ③受診勧奨に関する取り組み                     | Q38 or Q39                            | ○     |
| 9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施         | Q40(a)                                | ○     |
| 10 ⑤管理職・従業員への教育                     | Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b)) | ○     |
| 11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み               | Q44                                   | ○     |
| 12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み            | Q45                                   | ○     |
| 13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み             | Q46                                   | ○     |
| 14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み | Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1              | ○     |
| 15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み                  | Q51                                   | —     |
| 16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み                 | Q52                                   | ○     |
| 17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み              | Q54 or Q55                            | ○     |
| 18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み              | Q56                                   | ○     |
| 19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み          | Q57                                   | ○     |
| 20 ⑮感染症予防に関する取り組み                   | Q60 or Q61(a) or Q61(b)               | ○     |
| 21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み                   | Q63                                   | ○     |
| 22 受動喫煙対策に関する取り組み                   | Q64                                   | ○     |
| 23 健康経営の実施についての効果検証                 | Q72                                   | ○     |
| 24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当          | Q1(c) 、 Q3 から判断                       | ○     |
| 25 回答範囲が法人全体                        | Q2                                    | ○     |
| 26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答    |                                       | ○     |
| 27 全ての誓約事項を満たしている                   | Q4SQ1                                 | ○     |
| 28 一部回答の公表への同意                      | Q6                                    | ○     |

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。