

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：ブラザー販売株式会社

英文名：BROTHER SALES, LTD.

■加入保険者：ブラザー健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

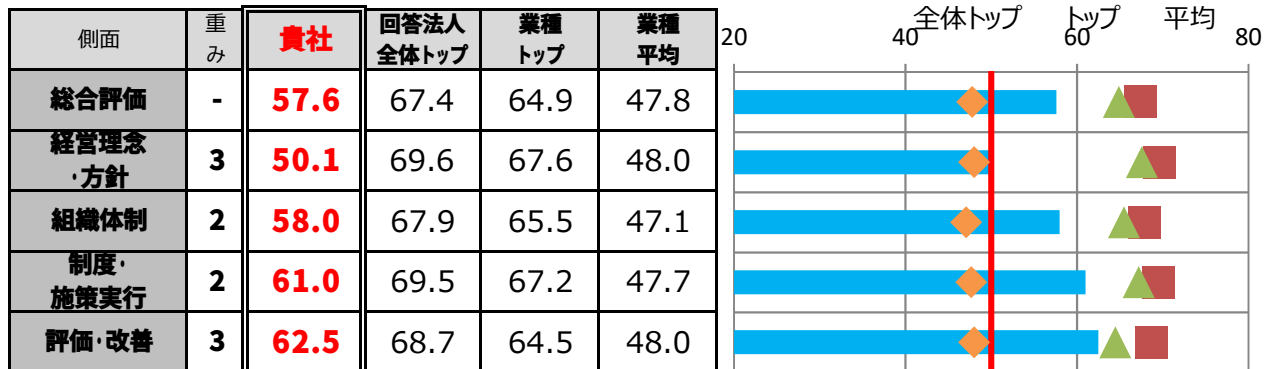
①健康経営度評価結果

■総合順位： 751～800位 / 3169 社中

■総合評価： 57.6 ↑2.7 (前回偏差値 54.9)

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

②評価の内訳



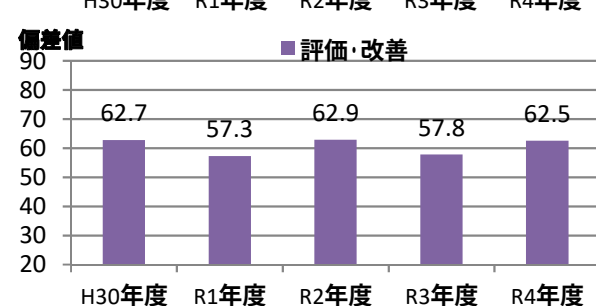
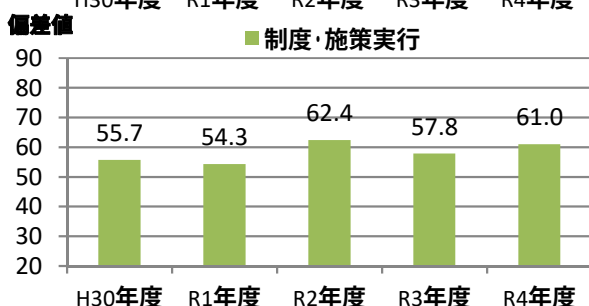
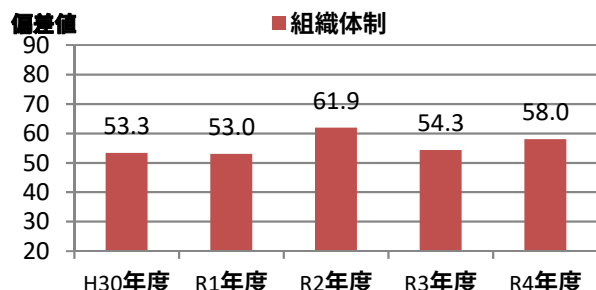
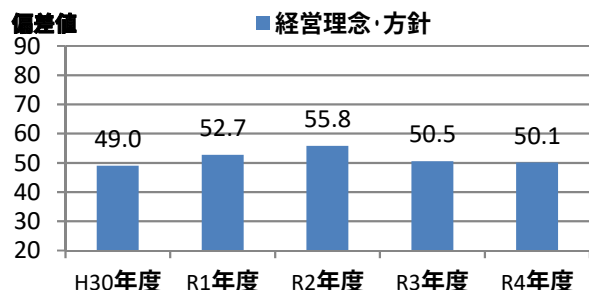
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

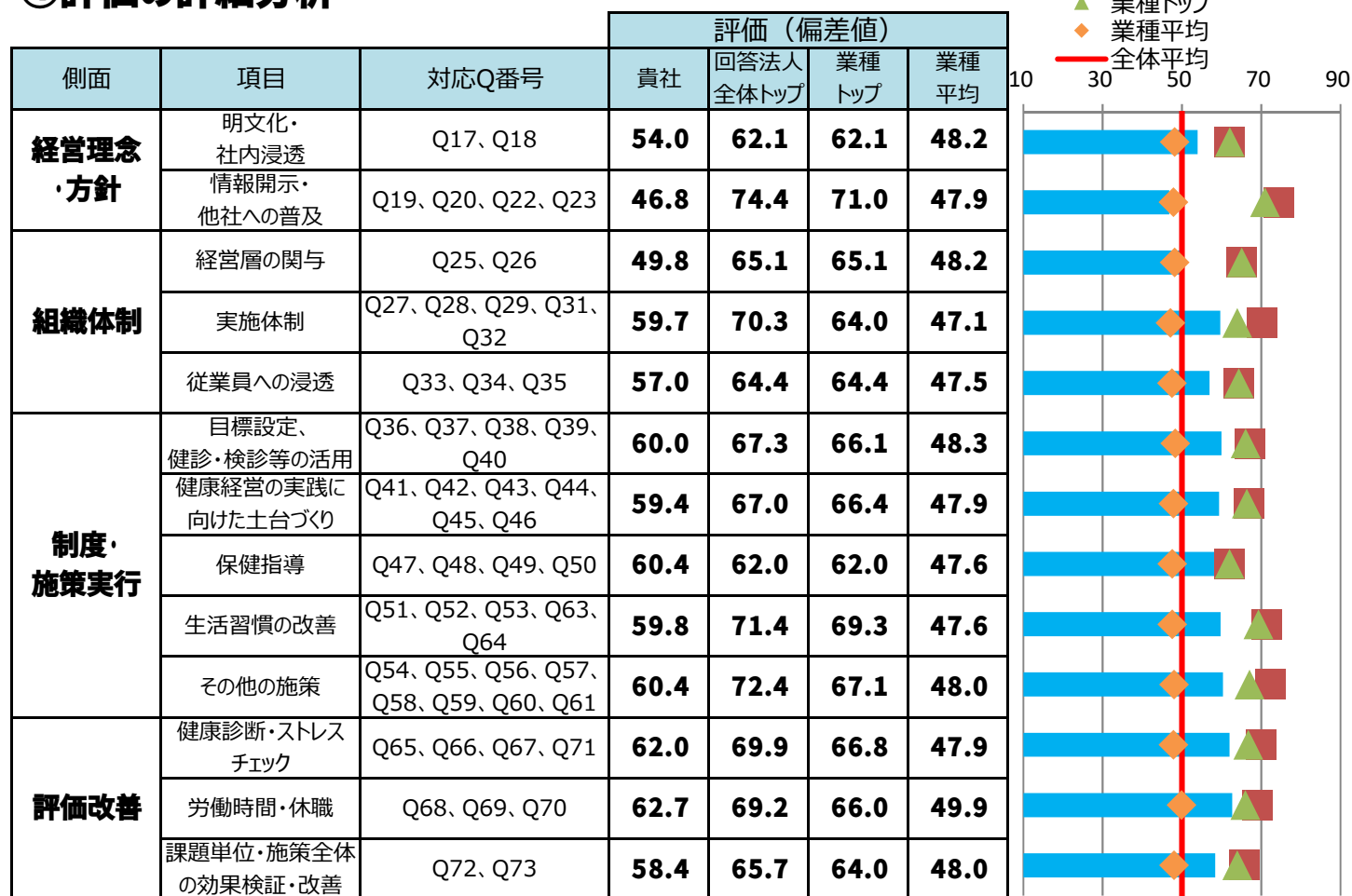
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	851～900位	351～400位	951～1000位	751～800位
総合評価	54.6	54.5(↓0.1)	60.5(↑6.0)	54.9(↓5.6)	57.6(↑2.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生活習慣による将来の疾病リスクを低減させ、社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる職場の実現。
健康経営の実施により期待する効果	各種セミナーの実施やイベントを通じ、運動習慣の定着や生活習慣病のリスクに対する知識を習得し実践してもらえるように活動して、メタボ非該当率が80%以上となること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.brother.co.jp/corporate/bsl/csr/index.aspx#sec07

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.6	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	フリーアドレスの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社内弁当は管理栄養士がメニューを考えている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	年数回、定期的にウォーキングイベントを開始している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.1	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.6	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	タバコに含まれる物質による疾病リスクの増加と、喫煙場所が減少していることで吸えないことによるストレスによる集中力低下の恐れがあるため、喫煙率を下げる必要がある。
	施策実施 結果	禁煙サポートプログラム実施（禁煙サポーターによる継続的な励ましや、ニコチンパッチの補助、通院補助など）により、喫煙率が0.2ポイント改善し19.3%となった。
	効果検証 結果	禁煙成功者からは、喫煙所を探すストレスが無くなってイライラが減った、などの声があがっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	従業員どうしのコミュニケーション活性化と健康的な活動の習慣化。
	施策実施 結果	部署や部署を超えたメンバーでチームを組んでチームの平均歩数を競い合うことで、チーム内外のコミュニケーションの活性化と健康増進に寄与した。
	効果検証 結果	参加率が上がり、業務でかわりが少ない社員同士のコミュニケーション機会の増加、ウォーキング継続による体重減少や血圧が改善した社員を確認できた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 佐久間特殊鋼株式会社

英文名: SAKUMA SPECIAL STEEL CO.,LTD.

■加入保険者: 愛鉄連健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

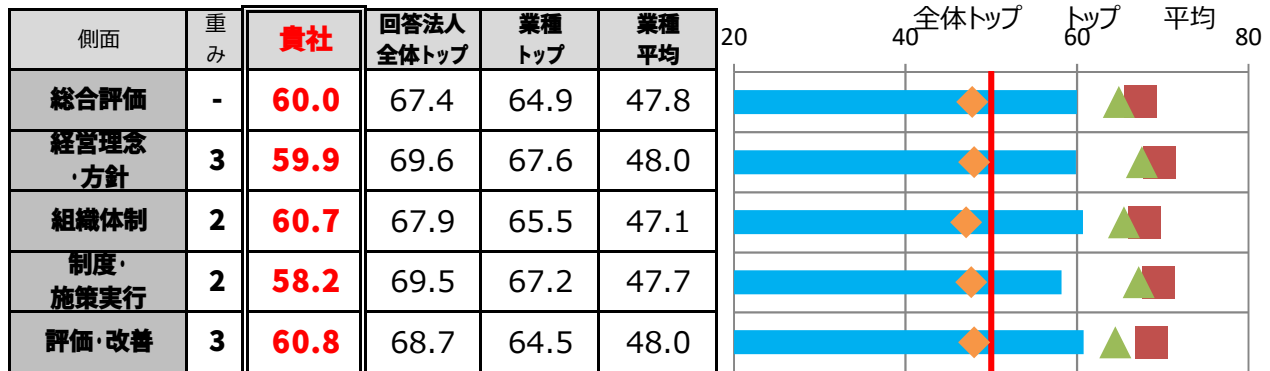
①健康経営度評価結果

■総合順位: 501~550位 / 3169 社中

■総合評価: 60.0 ↑1.6 (前回偏差値 58.4)

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

②評価の内訳



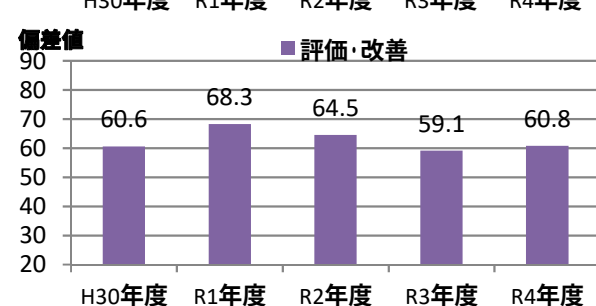
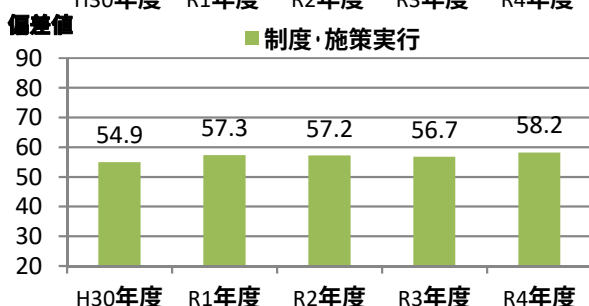
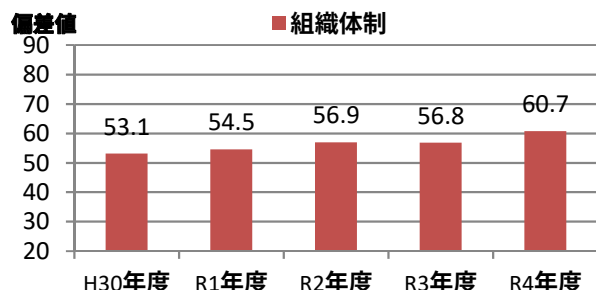
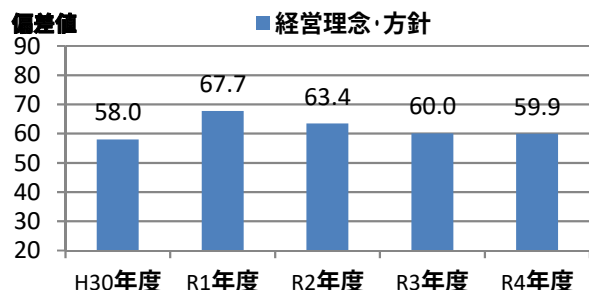
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

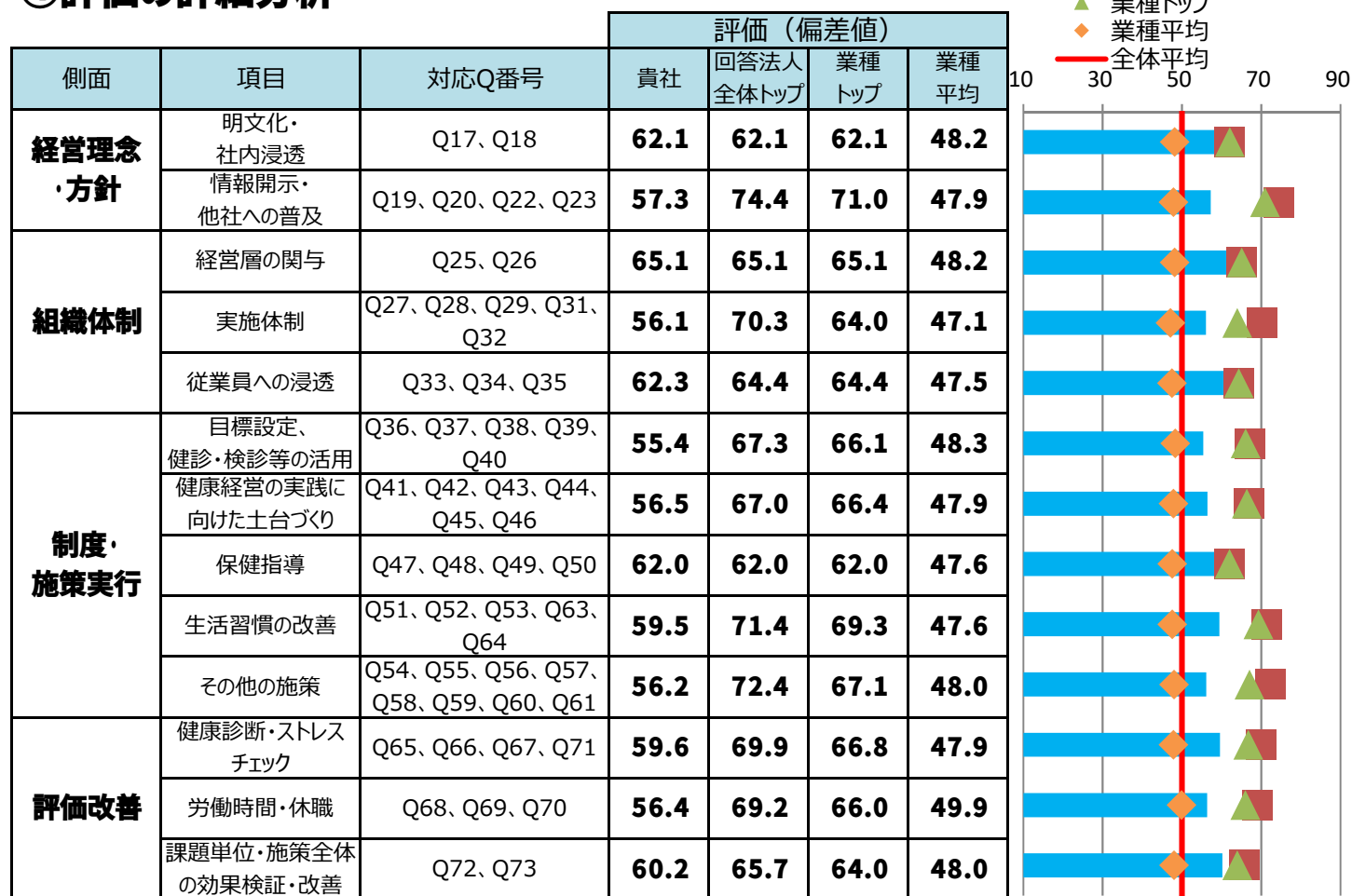
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451~500位	51~100位	251~300位	601~650位	501~550位
総合評価	56.6	63.2(↑6.6)	61.2(↓2.0)	58.4(↓2.8)	60.0(↑1.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ収束後を見据え、世の中全体において働き方の改革が迫られる中、当社においても紙からの脱却にむけて設備投資を実施し、WEBを介しての商談や社内打ち合わせが定着したが、若手社員の離職が増加した。エンゲージメントの向上により人材の定着とさらなる業務効率化につなげたい。
健康経営の実施により期待する効果	業務フローのシステム化、効率化を推進し業務の属人性を低下させることで、若手社員も働きやすい環境を整備。総労働時間を10%削減(今年度目標1892h、実績値2092h)することで一人当たり時間当たり売上高を2025年までに対2018年比5%向上(目標166,000円/h)させる業務効率化を目指す。ゆとりある時間、働き方と企業の安定成長の両立により、エンゲージメントの向上を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.sakuma-ss.co.jp/health-and-productivity/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	56.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	89.0	%

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	全社員で、就業時間内にオンライン懇親会を実施し、商品付きクイズ大会などで盛り上がった				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	野菜摂取量を意識するイベントを実施。イベント期間終了時に体内カロテノイド濃度を計測して効果検証した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝ラジオ体操を実施。自席で出来るストレッチや腰痛体操を指導				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	一人当たり年間総労働時間削減を目指す中で、時間外労働の削減と合わせて有給休暇取得率の向上にもフォーカス。2018年取得率61.9%
	施策実施結果	法定である指定有休を確実に取得するよう、勤怠管理部門がフォローを実施するとともに、有給休暇取得推進日を設定し有給休暇を取得しやすい環境を醸成
	効果検証結果	昨年度有給休暇取得率67.3%から77.5%に向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病の一次予防を目標に掲げる中で、コロナ下において運動習慣比率が低くなっており肥満傾向が強まっていた。肥満は生活習慣病との関連性が高いことから対策が必要としていた。
	施策実施結果	体重、中性脂肪値、血糖値、HbA1cのいずれかが異常値の者に対し、食前、食後、運動後に血糖値を実測。食事、運動とその吸収、代謝の関係を学習してもらう体験型のセミナーを実施しリテラシーの向上を図った。
	効果検証結果	継続して様々な1次予防へ意識改革の取り組みを実施することで、2018年の健康年齢全社員平均が+0.18歳から年々下がり、2021年には-0.53歳となった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エクシング

英文名：

■加入保険者：ブラザー健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

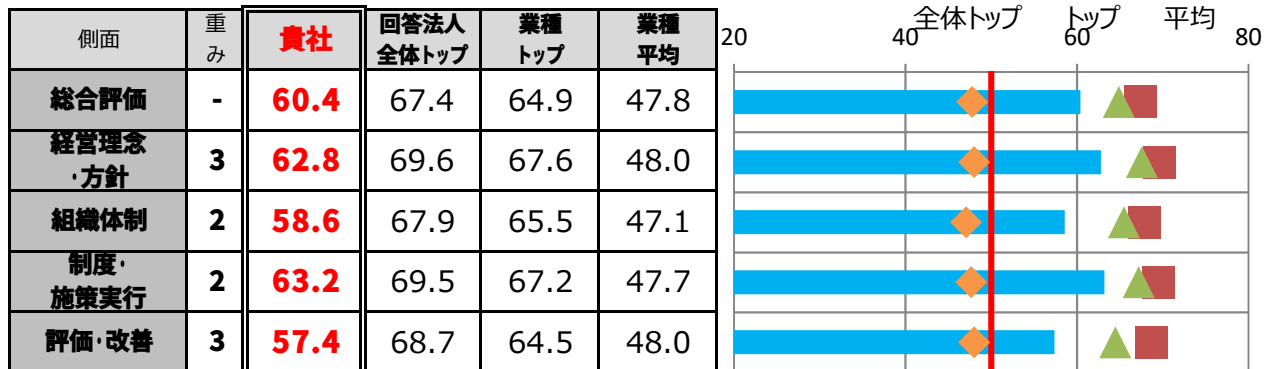
①健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 3169 社中

■総合評価： 60.4 ↑0.2 (前回偏差値 60.2)

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

②評価の内訳



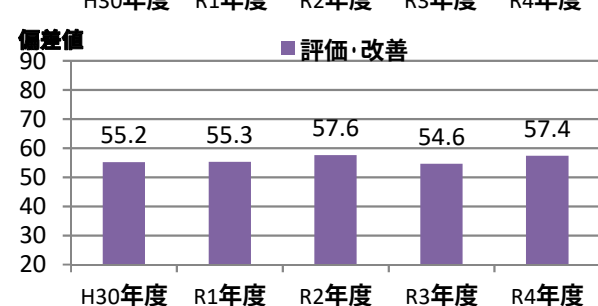
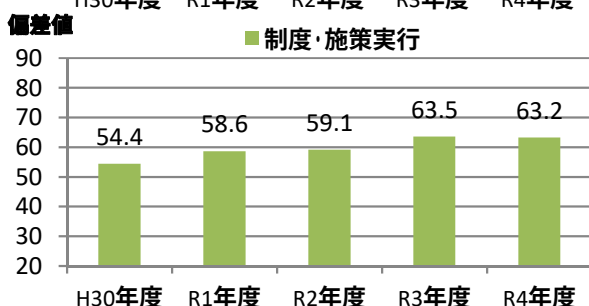
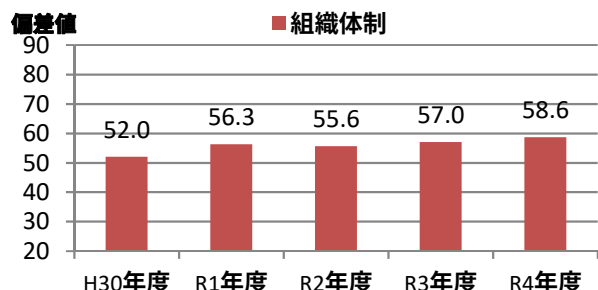
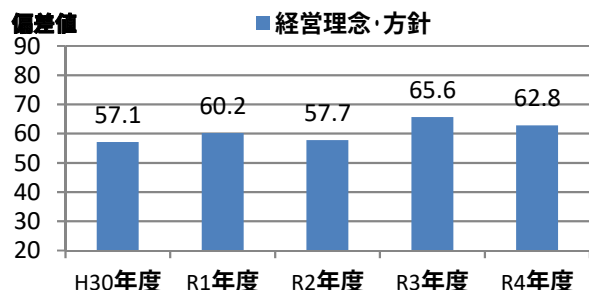
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

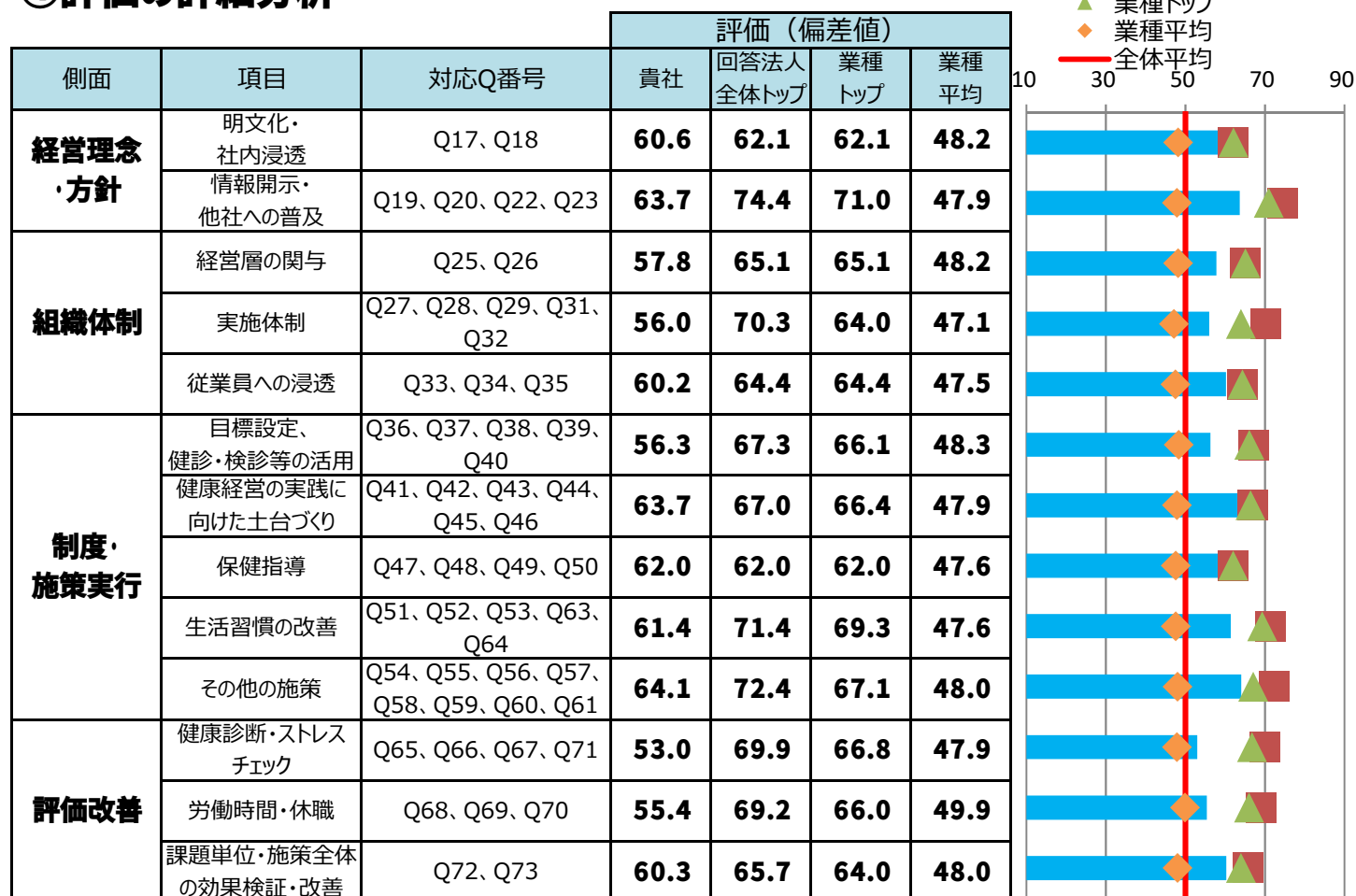
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	551～600位	651～700位	351～400位	501～550位
総合評価	54.9	57.6(↑2.7)	57.5(↓0.1)	60.2(↑2.7)	60.4(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍において休業や在宅勤務の推奨が余儀なく続き、健診結果の有所見が多くなったり、治療中断による疾病休職が目立つようになった。健康診断の受診は必須で特にがん検診の二次検査受診や健診後の事後フォローを産業医と連携し徹底するなどの健康管理が事業活動の推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが能力を発揮できパフォーマンスが向上することを期待している。具体的には健康管理のほか、ポピュレーションアプローチやハイリスクアプローチなどのフィジカル面とメンタルヘルス対策の両面からアプローチし、アブセンティーズムの低減(1か月以上の休職者発生率0.5%以下)血糖コントロール不良者の発生率低減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	https://xing.co.jp/company/sustainability

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.6	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	従業員のメンバーの紹介ページを作成。仕事での活用のみでなくプライベートでも交流を深めるきっかけを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	約半数が「朝食を抜くことが週3回以上ある」と答えている。まずはスープなどの飲み物から始めるよう企画				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	45.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導				
取組内容	特に肥満判定のものに筋トレやストレッチなどの動画配信や個別の運動メニューを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.0	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.6	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	がん検診で精密検査になり勧奨しても未受診まま複数年受診せず結果的にがんが発見され手術や治療のため余儀なく休職やその後仕事と治療の両立をせざる負えない状況となる従業員が散々し、さらなる受診勧奨が重要となった。昨年に引き続き好評だったがん対策企業アクションとのコラボでオンラインにてセミナーを開催。従業員からがん治療体験者のサバイバートークも盛り込み重要性を訴えた。役員別部門別受診率を見える化。
	施策実施結果	毎月の役員別部門別受診率見える化イントラアップ100%実施、企業アクションのセミナーは全従業員に対し案内し3回実施参加率20%、保健師よりの勧奨100%実施。
効果 検証 ②	効果検証結果	セミナー後のアンケート調査では理解度あり=99%、重要性がわかり二次検査受診します=100%の回答であった。またサバイバートークにより他人事ではない雰囲気作りも醸成した。2次検査受診率を経年比較すると2020年43% 2021年度66.7%と向上した。がんレセプトの医療費データの比較では約970万円の減少がみられ、早期発見早期治療につながるとともに重要性を再確認できた。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率は高く（男性＝49.7%）その中にはメタボ特定保健指導対象者の割合やがん罹患者も見られる。さらにコロナ禍で在宅勤務となり自由度が増し喫煙者がへらず、疾病発症のリスクや生産性の低下が懸念される。
効果 検証 ②	施策実施結果	禁煙パッチや禁煙外来の禁煙サポートの実施のほか、自力禁煙の成功者にもインセンティブあり。参加者8名。またがんセミナーに合わせて喫煙とがんについての教育を実施。
	効果検証結果	禁煙サポートの達成者は63%であった。喫煙減少率をみると481名から440名と減少率2%で、禁煙率は43.8%から41.8%であった。喫煙者の約3割がメタボリスク有見者でもあるので継続的なプログラムが必要

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊島株式会社

英文名：TOYOSHIMA & CO.,LTD.

■加入保険者：豊島健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

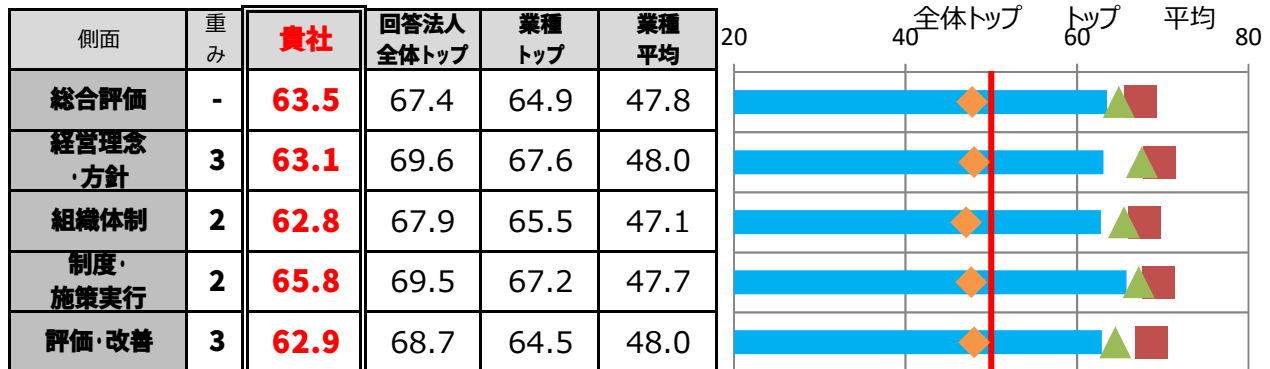
①健康経営度評価結果

■総合順位： 101～150位 / 3169 社中

■総合評価： 63.5 ↑0.1 (前回偏差値 63.4)

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

②評価の内訳



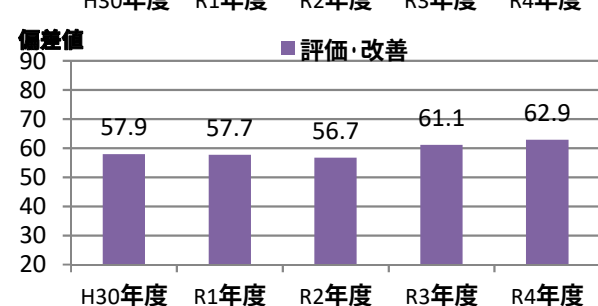
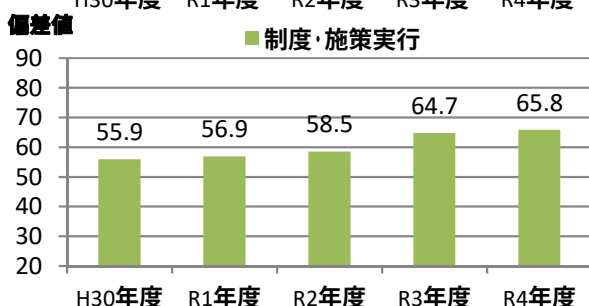
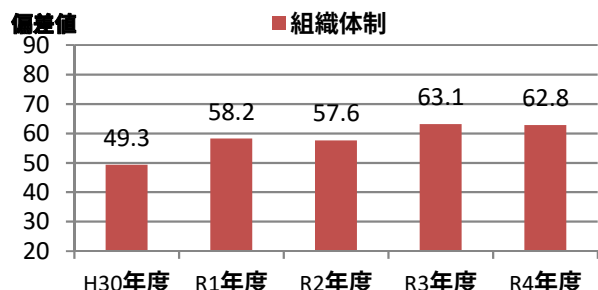
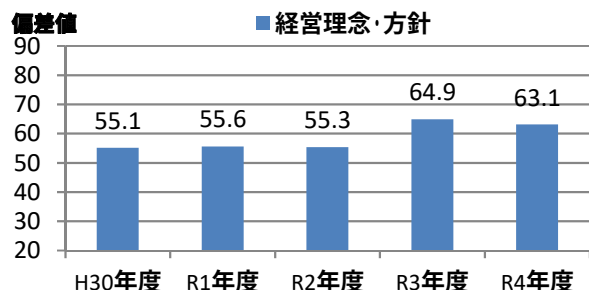
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

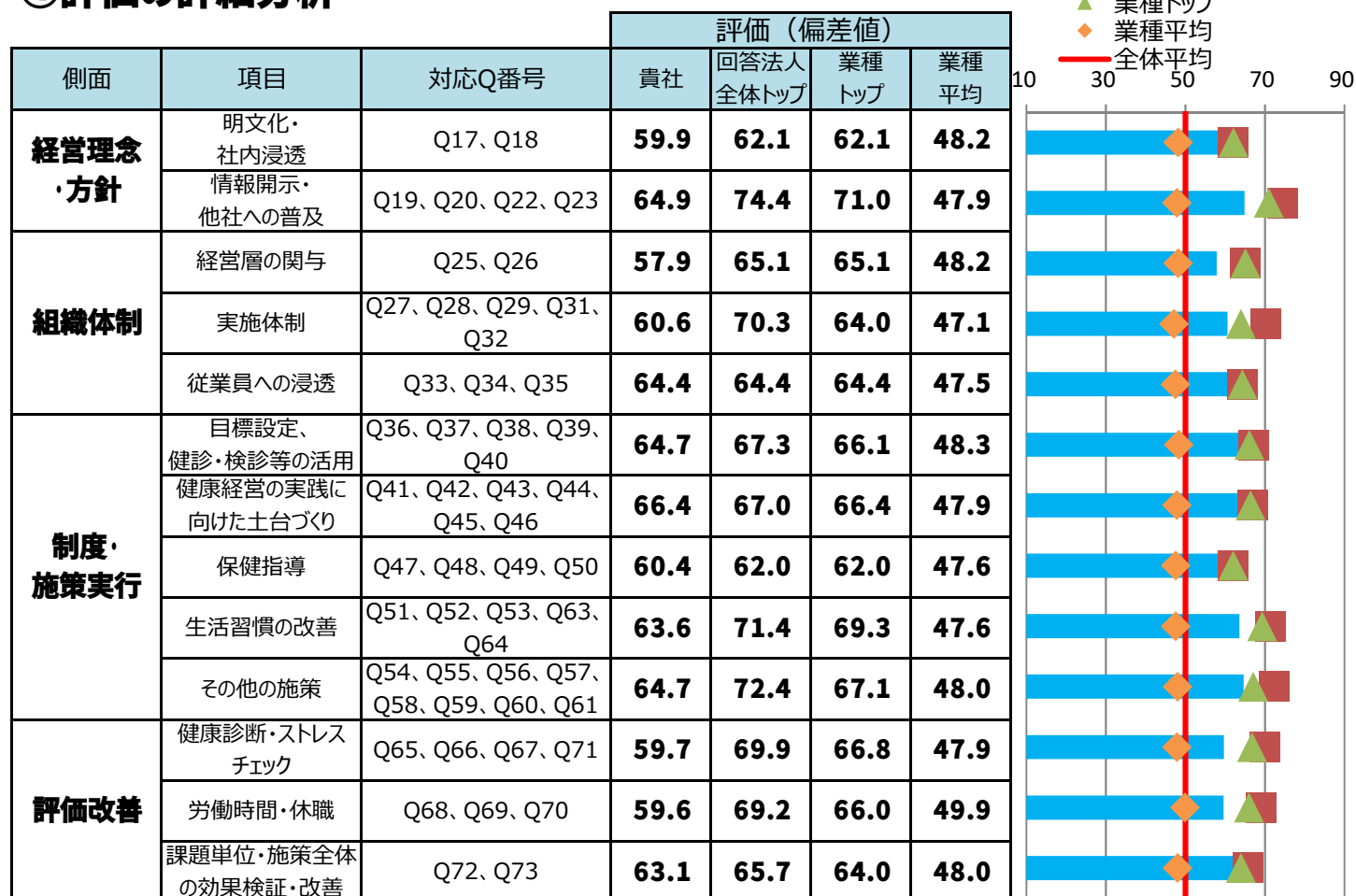
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	601～650位	701～750位	51～100位	101～150位
総合評価	54.7	57.0(↑2.3)	56.8(↓0.2)	63.4(↑6.6)	63.5(↑0.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員が心身ともに働きやすく、働きがいがある職場づくりのためには、30代以下が半数程度を占める現状から以下2点を課題と捉えている。 ・将来的な生活習慣病リスクを発生させないための健康的な生活習慣の定着 ・若年層へのメンタルヘルス対策
健康経営の実施により期待する効果	・心身ともに健康で長期的に活躍する人材を多くすること ・多様な人材が働きやすい職場をつくることにより生産性を高めること ・魅力的な職場環境に共感する優秀な人材が集まること

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	3	回	1	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	通常業務において、社員同士メールではなく社内SNSを使用しコミュニケーション促進につなげている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	食堂を設け管理栄養士による食事サポートを行っている。コロナ禍のためバイキング形式から弁当にて対応。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康増進賞という表彰制度で、部署対抗でウォーキングラリーの平均歩数や診断改善値などをもとに表彰。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	60.0	%
管理職限定	○	全管理職の	50.0	%
限定しない	○	全従業員の	70.0	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.7	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	70.7	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年の肥満者率(BMI25以上)は16.9%だが、年代別内訳では30代が33.0%と一番高く、今後加齢に伴いメタボリックシンドロームのリスクが高くなる可能性がある。また、コロナ禍で家で食事する機会が男女ともに多くなり、自炊する社員が増えた。自炊に慣れていない社員は、栄養バランスが偏りがちになるため、自身で適切な食材の選び方や調理方法を身に付ける必要があると考えた。
	施策実施結果	・栄養セミナーの実施(肥満のリスクや健康的な食生活の知識提供に加えて、ヘルシーレシピを調理方法の写真と共に紹介し、実際にレシピを反映したお弁当も提供した。) ・セミナー参加者126名、参加率21.8%
効果 検証 ②	効果検証結果	・セミナー受講者の感想は95.3%が「良かった」と回答した。 ・セミナーの難易度は69.8%が「ちょうどよい」と回答した一方で20.2%が「簡単」を選択したため、次回はさらに内容を充実させる必要がある。 ・参加者からは「実際に調理してみた」など行動変容がみられた。実施後アンケートの自由記載欄は「カロリーオフになる調理法を学び役立った」という意見や定期開催を望む声もあり社員の意欲を醸成できた。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	近年、ストレスチェックによって判定される高ストレス者割合は6.2%。30代以下が従業員の半数を占める労務構成から、若年層のメンタルヘルスクーを重点的に実施していく必要があると考えている。
効果 検証 ②	施策実施結果	若手社員向けのメンタルヘルスクー対策として、新入社員研修時にストレス関連の教育を強化、入社後半年に保健師との面談を全員実施、自部署先輩とのメンター制度を導入している。人事部との面談も定期的に実施
	効果検証結果	若手社員向けの取り組み結果、新入社員（入社3年目）までのメンタルヘルス不調によるストレス関連の疾患での休職・離職は、9年連続で0名を継続している。今後も環境変化を踏まえながら継続的なメンタルヘルスクーを実施していく。また、コロナ禍での働き方、働く環境の変化に伴う新たなストレスによる疾患の発生予防に向けたメンタルヘルスクーの取り組みは継続的に行う。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：リコージャパン株式会社

英文名：

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

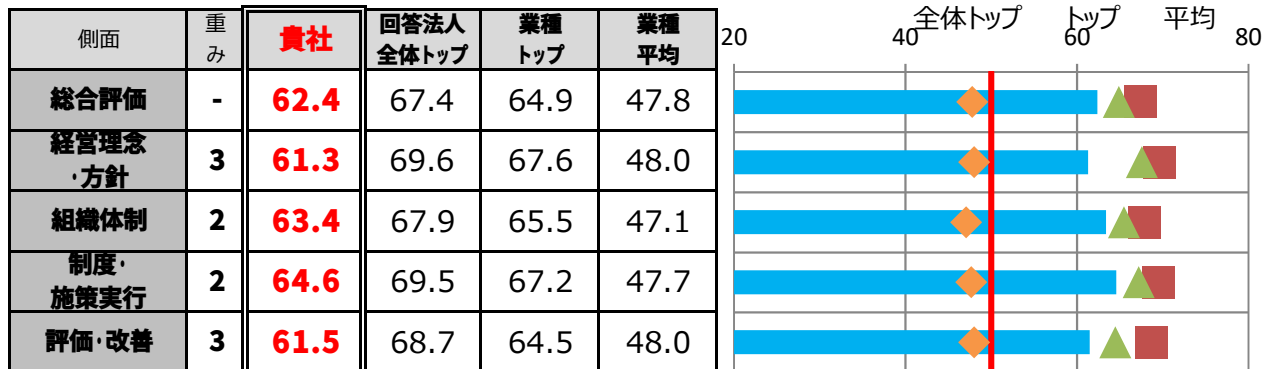
①健康経営度評価結果

■総合順位： 201～250位 / 3169 社中

■総合評価： 62.4 ↑0.3 (前回偏差値 62.1)

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

②評価の内訳



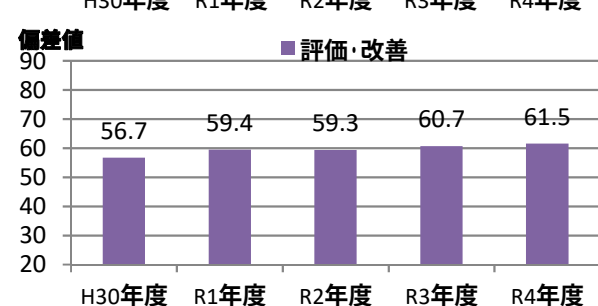
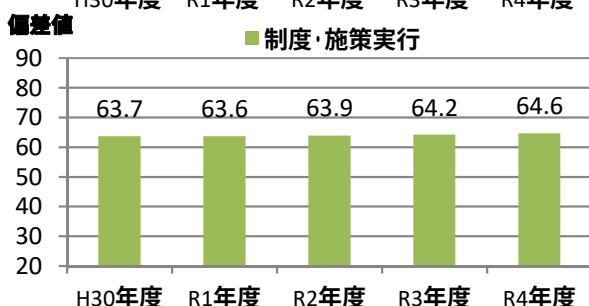
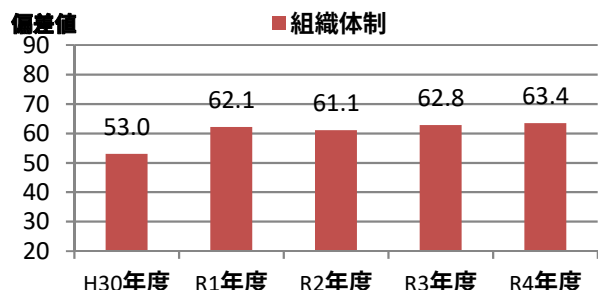
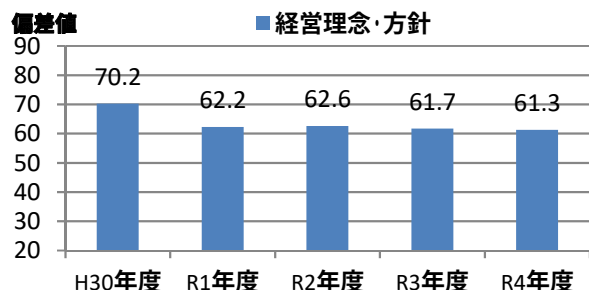
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

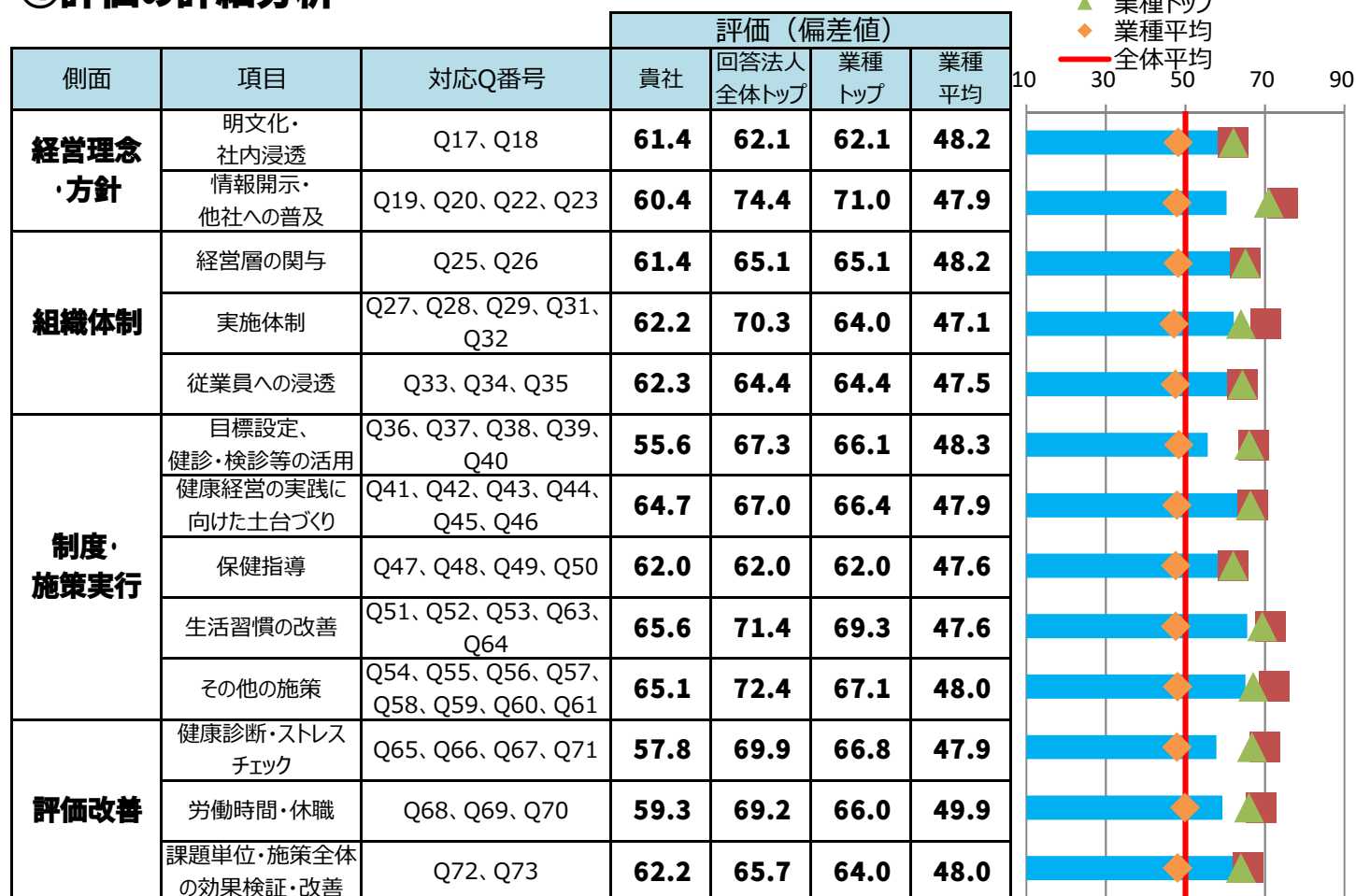
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	201～250位	201～250位	151～200位	201～250位
総合評価	62.1	61.6(↓0.5)	61.6(↑0.0)	62.1(↑0.5)	62.4(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 会社は従業員の主体的な働き方と健康維持増進をサポートし、生き生きと働き続ける環境を整える事が重要と考えているが、従業員が在職中にがんや心・脳血管疾患により命を落とし大切な人財を失うこと、もしくは長期に不労になること。従業員の高齢化に伴う健康不調者、特定保健指導対象者、メンタル不調者に増加傾向が見られることが、従業員パフォーマンス向上を妨げている要因であり経営上の課題と捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実践することで期待できる効果としては、従業員が会社人生並びに会社人生を経た後も生涯健康であり続けること（幸福の実現）、従業員が心身ともに健康で生き生きと働く事が出来ることにより企業価値向上に寄与すること（会社の発展）、の双方での同時実現が可能となること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	71	回	8	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	健康インセンティブ施策として、「ウォーキングチャレンジ」と「運動チャレンジ」を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.4	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	RIZAPの食生活改善動画セミナー視聴推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	全社員参加推奨でウォーキングと運動習慣のイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	25.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.1	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.2	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.0	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健診結果により早急に治療が必要または重大な疾患の可能性があるとして産業保健スタッフが判断した社員には、病院受診と治療開始の勧奨を行うが、精密検査の受診者が少ない状況下では重症化する例があった。精密検査により早期発見をすれば完治の確率が格段に向上するというメリットを受診勧奨対象となった社員に十分に伝わっていない事が課題と捉え、会社としても受診勧奨に積極的に関わる事とした。
	効果検証結果	受診率向上施策として、産業保健スタッフから受診勧奨に応じない社員は上司へもメール配信。それでも応じない時はイエローカード警告文を関連上位職に発行し検査受診率を向上させた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	毎年実施のストレスチェックは、個人のメンタルセルフケアとしての活用は推進しているが、職場のストレス要因や職場状況の集計と分析結果をまだまだ有効活用できていない事が課題。職場環境起因によるメンタル不調者が多いことから、集団分析結果を該当組織にフィードバックすることで社員の健康管理意識を高め、更にマネージャーを対象とした産業医によるラインケア研修の回数を増やしてメンタルヘルス不調者の低減を図る。
	効果検証結果	集団分析結果のフィードバックや、産業医のラインケア研修(管理者がメンタルヘルス問題の予防や対応方法を学ぶ)を実施することで、不調の兆しの早期発見が可能となった。退職や離職に至らない認識機会を提供。 産業医による集団分析結果説明やラインケア研修実施により、マネージャーの98%が「理解できた」と回答。なお、ラインケア研修では74%が「初めて聞いた・聞いたことはあったが忘れていた」と回答。また、グループワークでは、自部門の強み弱みの発見、他部門からの学びについても93%が「発見できた・ヒントとなった」と回答。職場環境改善効果が見られるため対象地域を拡大し展開していく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：鈴木商事株式会社

英文名：Suzuyo Shoji Co.,Ltd.

■加入保険者：鈴木健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

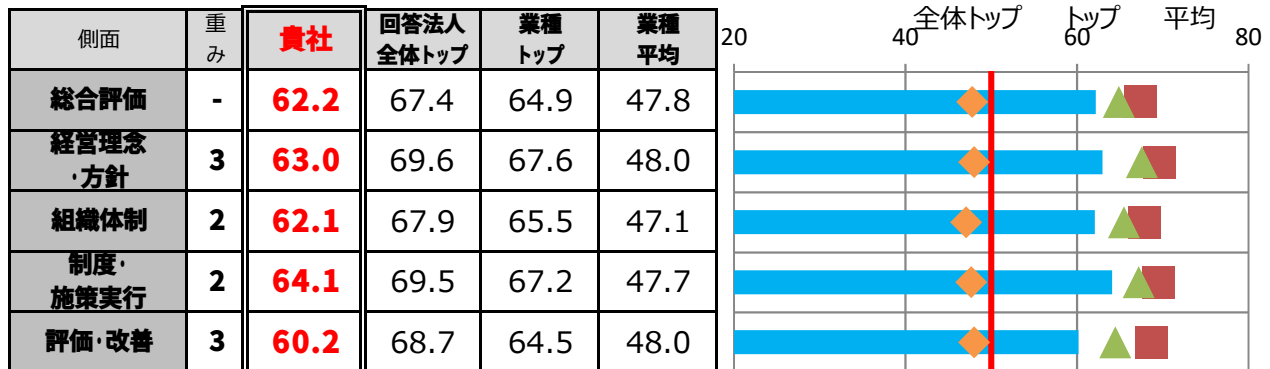
①健康経営度評価結果

■総合順位：251～300位 / 3169 社中

■総合評価：62.2 ↑1.1 (前回偏差値 61.1)

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

②評価の内訳



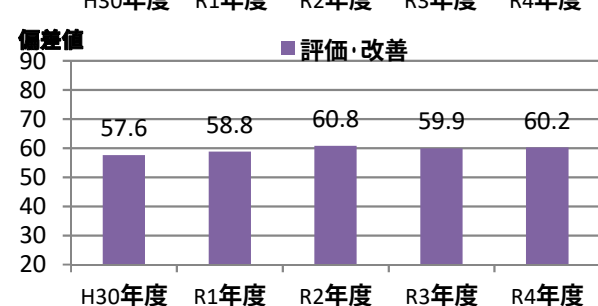
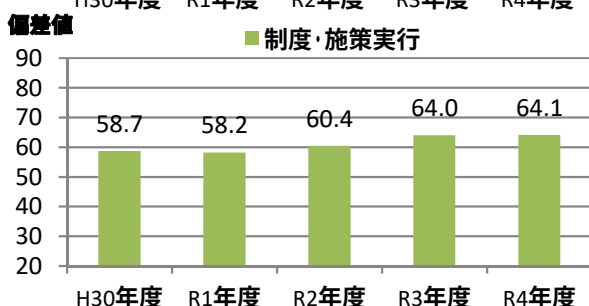
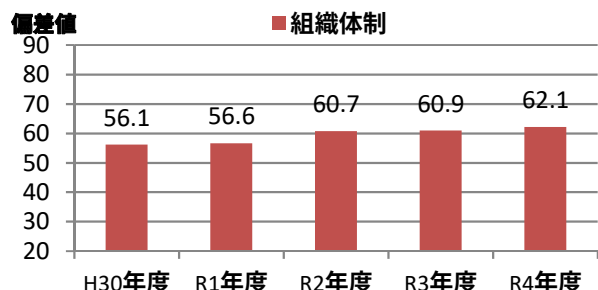
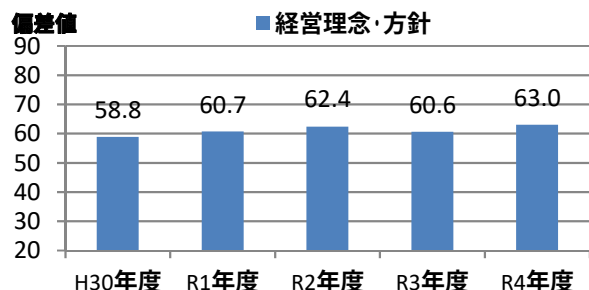
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

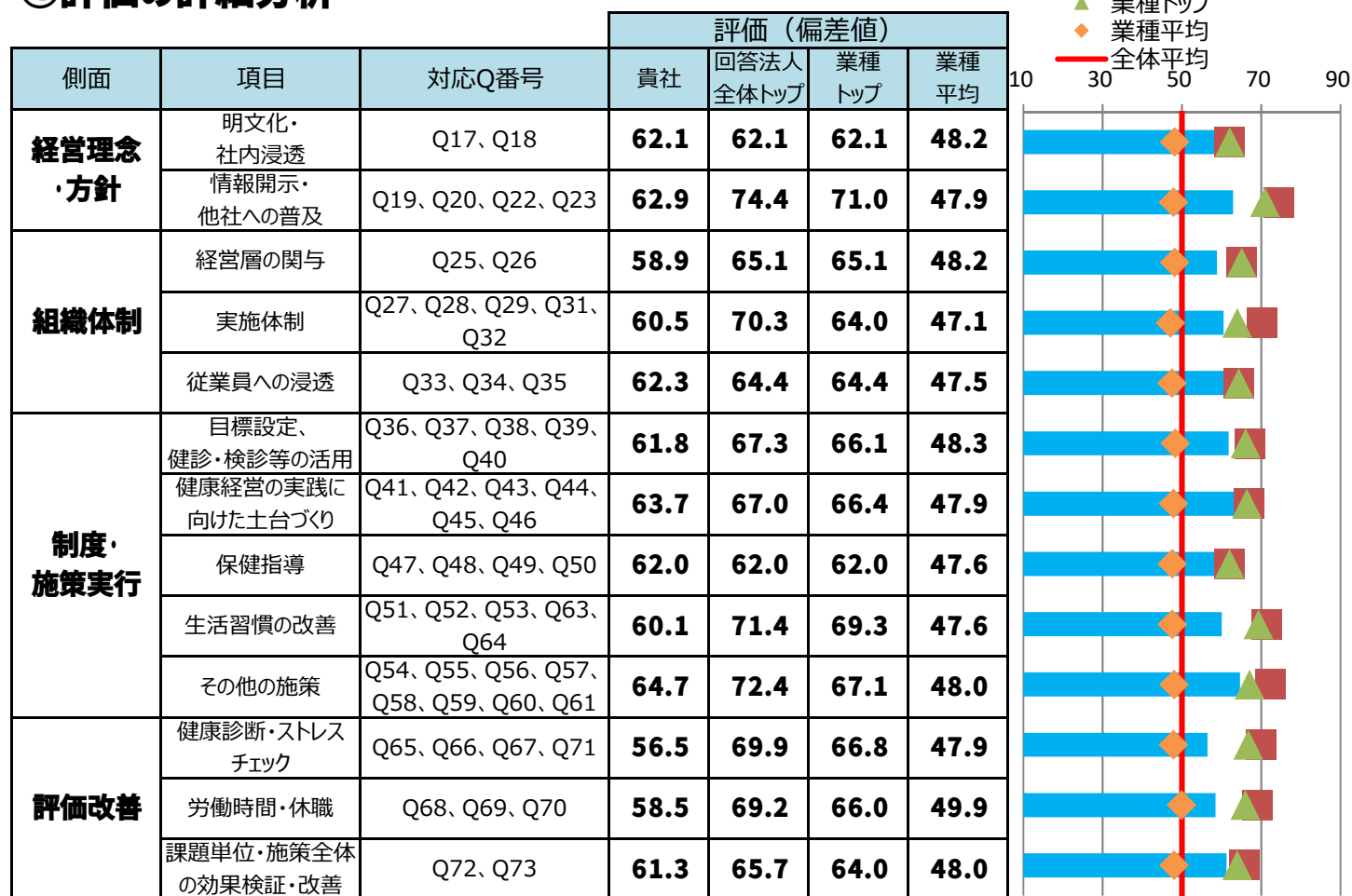
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	401～450位	251～300位	251～300位	251～300位
総合評価	58.0	58.8(↑0.8)	61.2(↑2.4)	61.1(↓0.1)	62.2(↑1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は「従業員の心身の健康」が当社および社会にとって重要な財産であると捉えている。そのために当社・健康保険組合・産業医が一体となって健康づくりを推進し、重点項目として1. 身体 の健康 2. 心 の健康 3. データ収集・分析を掲げている。 身体 の健康については生活習慣病 予防の観点から有所見者割合を、心 の健康についてはメンタル不調 予防の観点からストレス反応改善とし、生産性低下の防止を課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	具体的な指標として 1. 血糖値の有所見者割合 — 有所見者割合を25%まで改善させる 2. ストレス反応 — ストレスチェックの悪評価項目を減らし、良評価項目を増やす 以上の改善を目指し、心身の不健康・疾病による生産性低下の防止を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	20	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	7	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.9	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社員向けSNS「情報広場」及び、「チームスチャット」による役職・部署をこえたコミュニケーションの推進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	全社員に健康アプリを通じて食生活改善に向けた情報提供や、やることリスト等によるサポートを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	ウォーキング以外の運動も歩数換算により参加できるウォーキング＆スポーツチャレンジを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.5	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	72.7	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	「血糖値の有所見者割合」 有所見者割合が全国平均を上回っていることから、経営上の課題として糖尿病による仕事への影響（生産性の低下）が課題となる。コロナ禍もあり施策実施によりすぐに改善がみられるものではないので粘り強く取り組んでいく。 2020年度有所見者割合 血糖値：29.2%（全国11.8%） 上記課題の有所見者割合を2030年度までに全国平均値（2020時点で11.8%）まで改善させる。
	施策実施結果	健保組合と連携しながら、eラーニング（実施率73%）、ウォーキング&スポーツ企画（実施率40%）、健診後の再検査・治療の斡旋他を実施。 2021年度有所見者割合 血糖値：27.0%（全国12.1%）
効果 検証 ②	効果検証結果	血糖値の有所見者割合において全国平均が11.8%から12.1%に上昇している中、弊社は29.2%から27.0%と僅かながら減少に成功した。 改善施策としてコロナ禍による外出自粛から運動不足が懸念される中、運動習慣の定着化を図るためウォーキング企画をウォーキング&スポーツチャレンジとした。まだまだ全国平均と大きく隔たりがあるが、健康施策を改善・継続し従業員の健康への意識を高めながら継続していく。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	「有給休暇10日以上取得した従業員の割合」 有給取得によりワークライフバランスを保ち労働生産性を向上させていくことが課題となる。前年からの取り組みの結果、有給休暇の取得日数は10日を達成し、一定の効果が見られた。今年度は有給休暇の取得を従業員全員が10日取得を課題として取り組む。
効果 検証 ②	施策実施結果	有給休暇10日以上取得した従業員の割合62% 年に10日以上有給休暇取得推進運動を実施。（毎月全従業員に対し、有給休暇取得状況の公表、有給休暇取得計画の提出、計画未達者および上長への個別催促）
	効果検証結果	10日以上取得した従業員の割合は、60%から62%と増加させることができた。 昨年に引き続き有給休暇取得を推進した。前年よりも早い段階での目標未達者への声かけを実施すること等で10日以上取得した従業員の割合を高められた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: J F E 商事株式会社

英文名: JFE Shoji Corporation

■加入保険者: J F E 健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

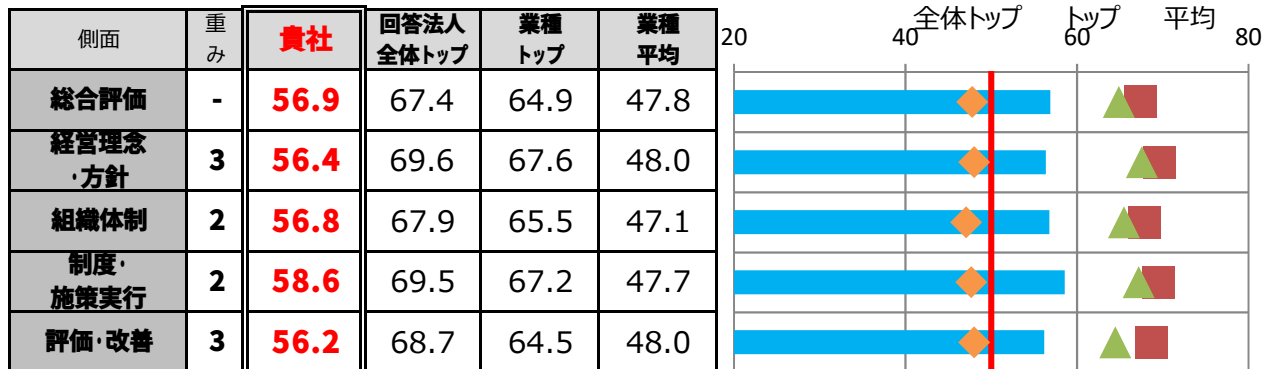
①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 3169 社中

■総合評価: 56.9 ↑3.0 (前回偏差値 53.9)

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

②評価の内訳



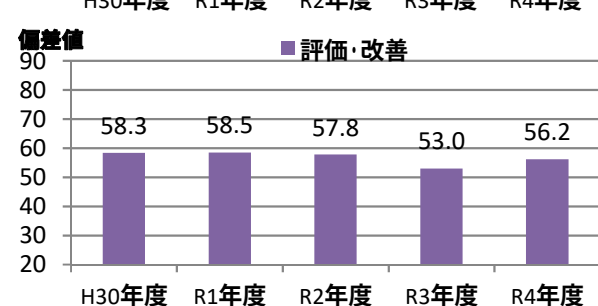
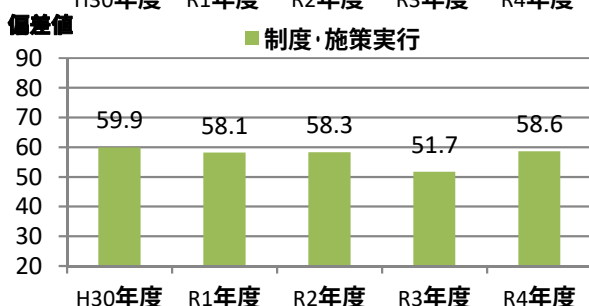
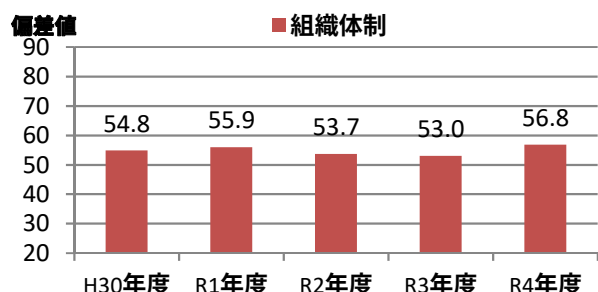
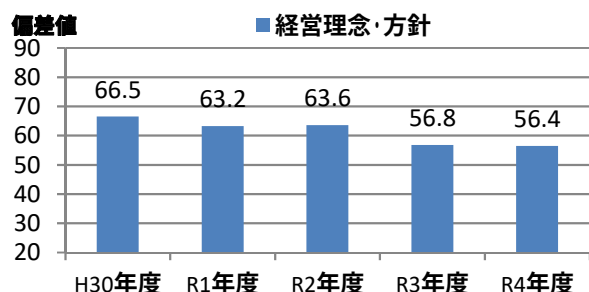
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

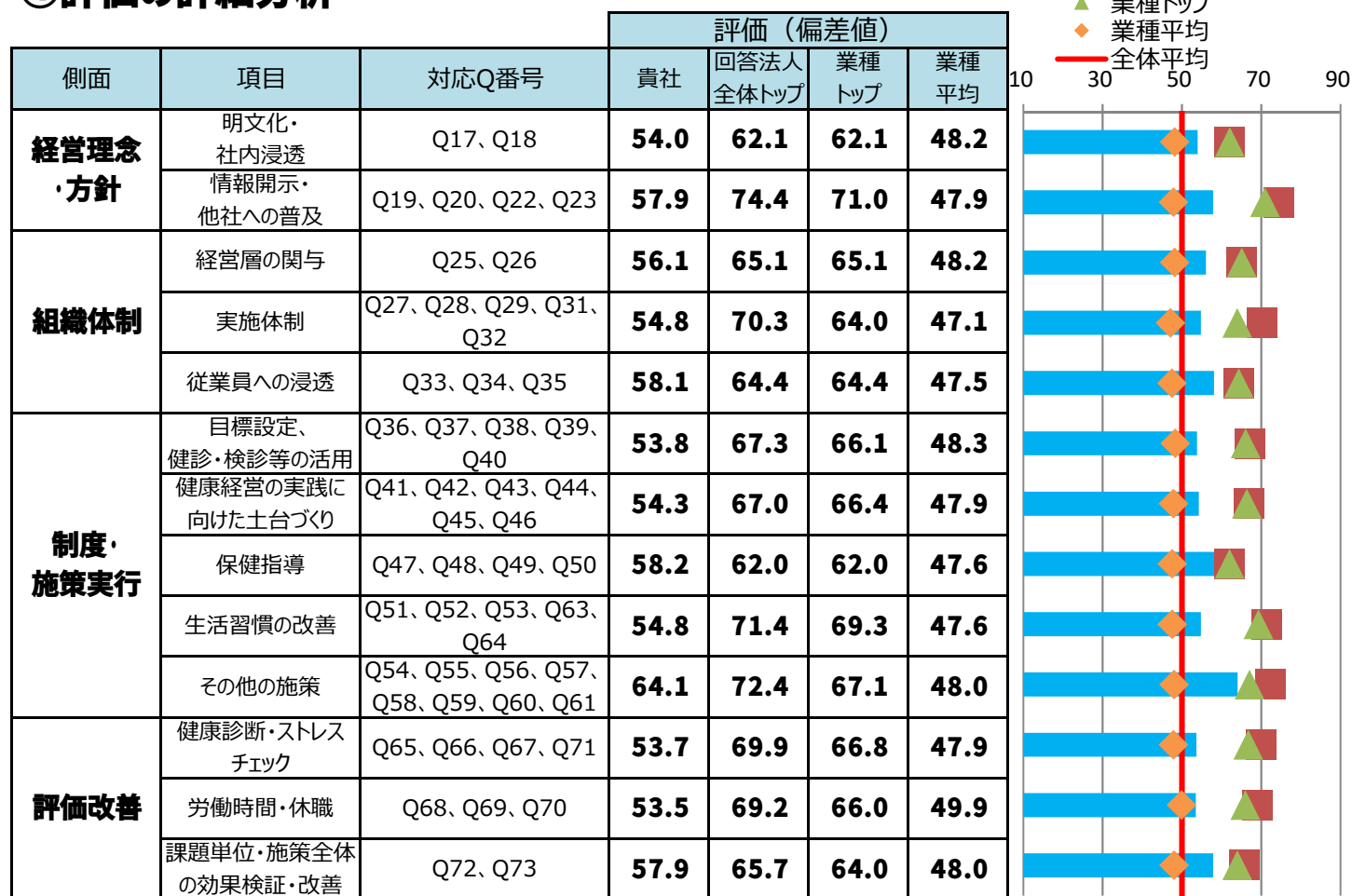
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	201~250位	401~450位	501~550位	1051~1100位	851~900位
総合評価	60.5	59.3(↓1.2)	58.8(↓0.5)	53.9(↓4.9)	56.9(↑3.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の働く場所が本社・支店・海外と異なる状況においても、平等に会社から健康支援を受けられる体制の構築。また社員の疾病による長期職場の離脱によって受ける生産性の低下を未然に防ぐこと、ガンやメンタル疾患を抱えた社員の両立支援が当社の事業活動を推進する上での課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員の『こころの健康』『からだの健康』『職場の健康』が健全化することにより、社員・家族が心と体の健康の大切さを実感し、社員が安心して生き生きと働き続ける事が可能となる職場環境作りの実現。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	https://www.jfe-holdings.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	5	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	職場内のコミュニケーション向上を目的とし、職場懇親会を推奨し5000円/人の補助を年2回実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康保健組合が提供するアプリを活用し健康レシピ、食の雑学等で食生活をサポート				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	健康保険組合が提供するPepUp（健康増進アプリ）チャレンジ活動への参加勧奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.8	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	92.4	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.9	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.1	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍により在宅勤務、出社制限等の対応をしたことから、対面での社員間コミュニケーションの機会が減少し、孤独感、相談し難い等によるメンタル疾患、退職者の増加、人材育成の難しさや生産性の低下が課題。
	施策実施結果	コミュニケーション促進費をオンライン懇親会での利用を可とした事や雑談会等の開催を継続。出社時はフリーアドレスを継続し、事務所に無料のカフェスペースを設置し、コミュニケーション機会の増加を図っている。
効果 検証 ②	効果検証結果	出社制限を緩和した事で、無料カフェスペースの利用者増が顕著となった。また、フリーアドレスも継続しており、それらに伴うコミュニケーション機会が増加した。 さらに、Microsoft TEAMS内のチャット機能利用により、交流、相談が簡単にできる環境を整えた結果、2022年度に入り孤独感解消、メンタル疾患減少、退職者減に繋げる事ができた。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	BCPの観点から、ウイルスへの集団感染による業務の停滞を防ぐことを目的とし、①予防（ワクチン接種）、②感染者が発生した場合の感染拡大防止、③感染者自身への対応を課題と考え施策を継続実施中。
効果 検証 ②	施策実施結果	①インフルエンザの予防接種費用は会社負担とし、且つ社内で一斉接種を実施。 コロナの職域接種も実施 ②体調不良者は出社しないことを徹底、社内での感染拡大を防止 ③感染症の場合は1日単位で積立休暇の利用可
	効果検証結果	社内で実施したインフルエンザワクチンの接種率は80%、2021年度は社内でインフルエンザの感染報告は無かった。 新型コロナウイルスの職域接種は3回目まで実施し、グループ会社も含め延べ4806名に接種し、社内ガイドラインに沿った対応を継続し、社内における感染拡大は無かった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：光洋マテリア株式会社

英文名：KOYO MATERICA CO.,LTD

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：卸売業

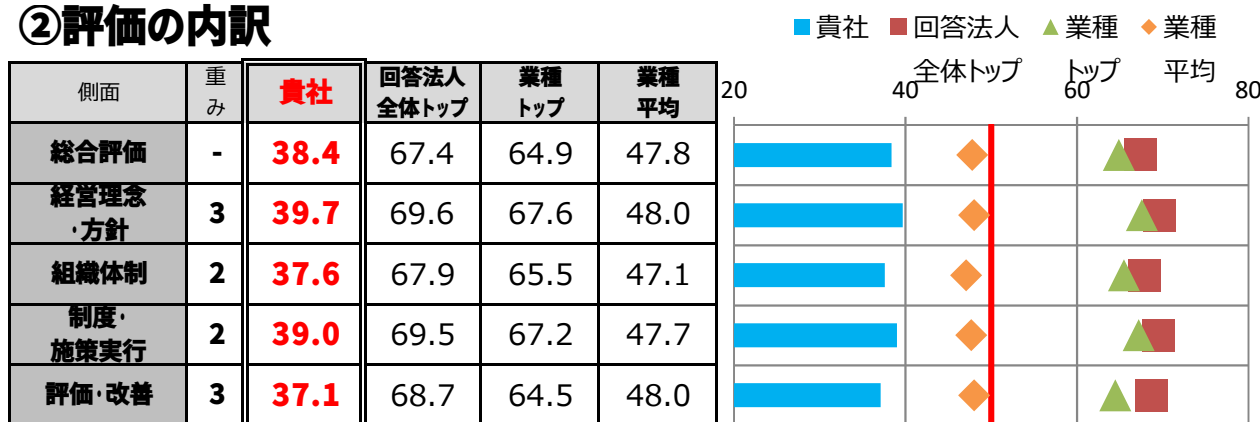
①健康経営度評価結果

■総合順位：2751～2800位 / 3169 社中

■総合評価：38.4 ↓3.3 (前回偏差値 41.7)

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

②評価の内訳



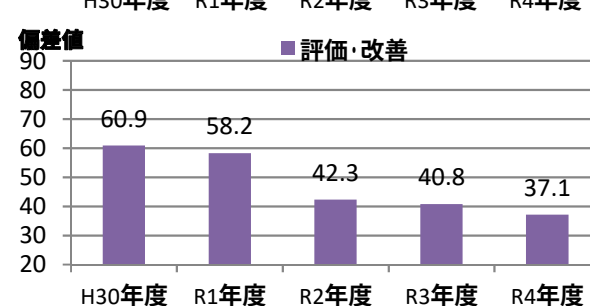
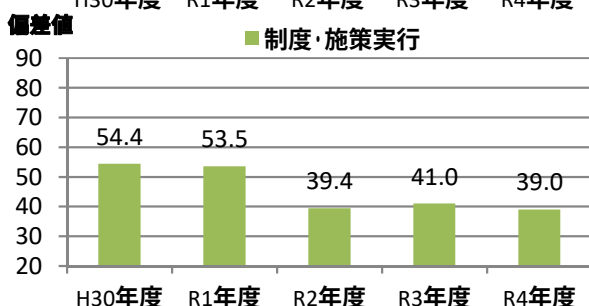
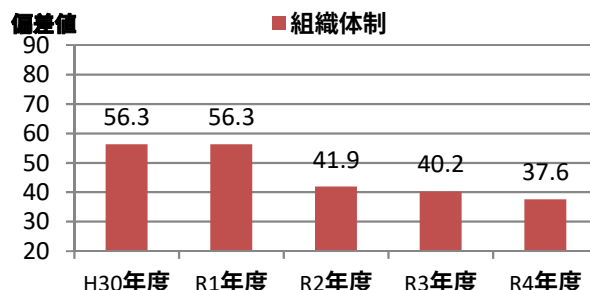
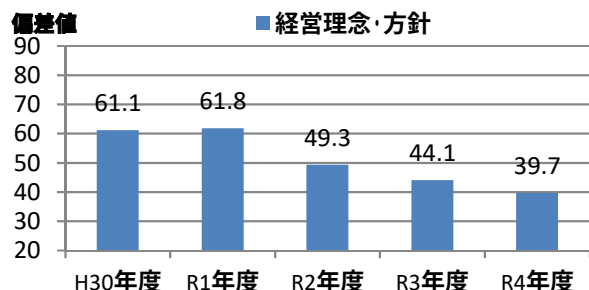
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

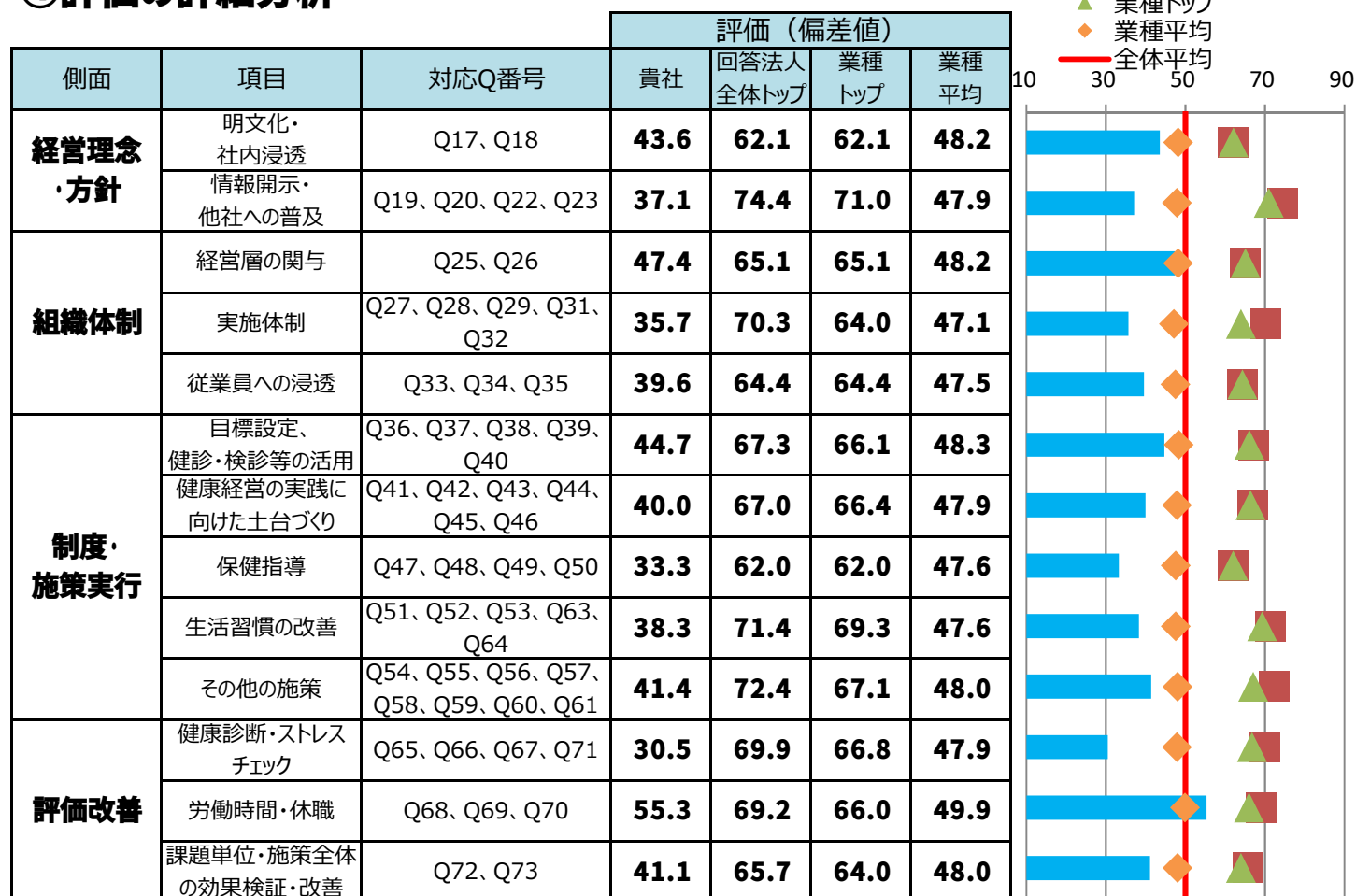
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	501～550位	1851～1900位	2301～2350位	2751～2800位
総合評価	58.1	58.0(↓0.1)	43.7(↓14.3)	41.7(↓2.0)	38.4(↓3.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 喫煙に関する制限や社内ルールがなく、無制限に喫煙ができる状態にあることは健康被害を招くおそれが高く事業活動上、大きな課題である。また、非喫煙者からは煙の匂いや喫煙中の休憩問題について不満が上がり、モチベーション低下の恐れもある。
健康経営の実施により期待する効果	終業時間中を禁煙にすることで喫煙による人体への悪影響が軽減されることを期待している。非喫煙者からの不満も解消に向かうと期待。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	社内イベント参加で付保されるポイントが寄付金額に直結するため社会貢献に参加していることを実感できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	会社提供のアプリから入力や管理が可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	社内歩数イベントを実施し、高実績者には景品を贈呈している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	29.1	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.6	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙対策法の制定により、喫煙による健康被害を改めて感じ、喫煙率の改善が課題と認識。
	施策実施 結果	喫煙者に対し、禁煙外来の受診料補助を実施したが、現時点までで利用者なし。
	効果検証 結果	利用希望者は未だ0人であるため、周知の徹底や健康被害に関する情報提供を進めていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：関彰商事株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会茨城支部

非上場

■所属業種：卸売業

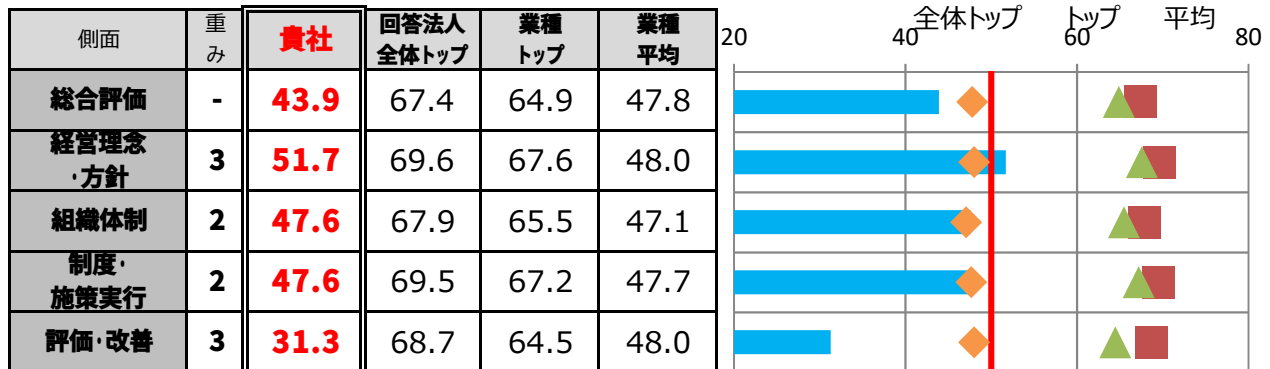
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2351～2400位 / 3169 社中

■総合評価： 43.9 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



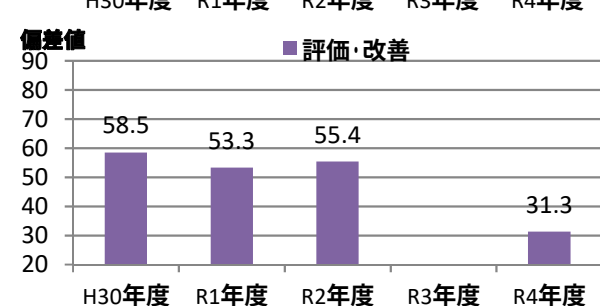
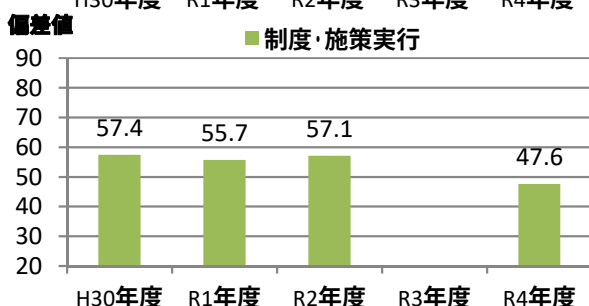
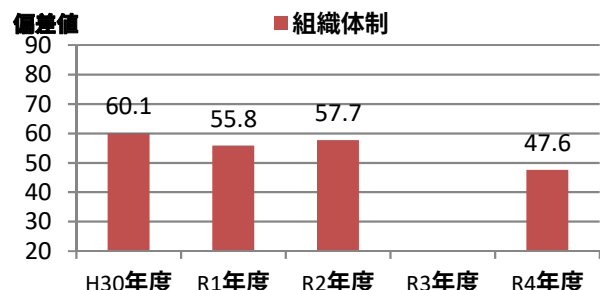
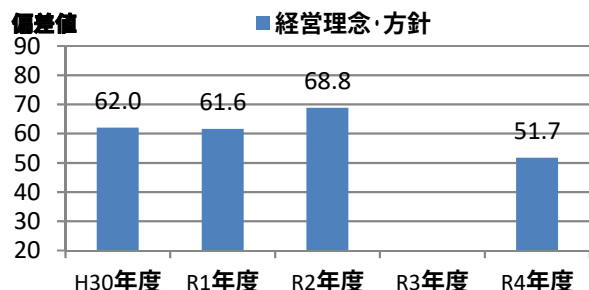
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

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

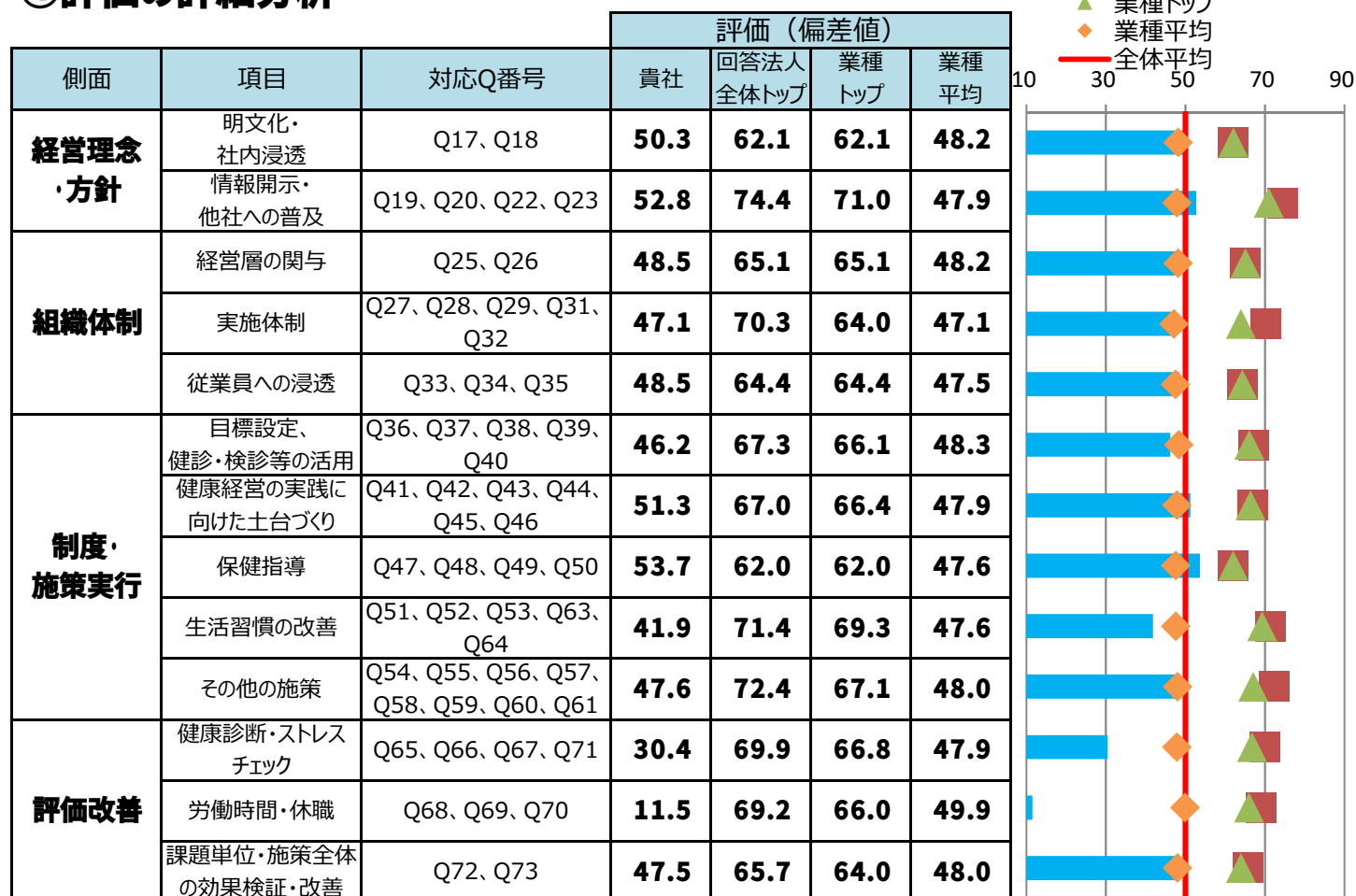
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	251～300位	651～700位	351～400位	-	2351～2400位
総合評価	59.5	56.8(↓2.7)	60.2(↑3.4)	-	43.9(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働人口が減少している状況で、従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	より職種に合った健康経営を実施することにより、健康を理由にした離職の防止や、労災等の防止、定年後の継続雇用の100%を目指す。 また、健康プログラムの提供など働きやすい環境整備と社員の健康課題の解決をはかることで社員のウェルビーイング向上を進めていく。全ての社員が持てる能力を発揮し、やりがいをもって長く働くことのできる職場環境を構築を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	地域のイベントやマラソン大会のボランティア活動に積極的に参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	社内イントラネットにて毎月、食事や運動等を紹介する「健康支援letter」を発行。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	オンラインでできる1回15分の目的別運動プログラム「朝体操」「肩こり改善体操」「腰痛改善体操」を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	31.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.6	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	29.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	28.9	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	35.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	ウェルビーイングアンケートを実施したところ、職業を起因とした肩こりや腰痛を抱えて勤務している人の割合が高かった。生産性の低下に影響を与えていると考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	全従業員が就業中にオンラインで実施可能な目的別の体操プログラムを実施。延べ133人が参加した。また業務中に自由にあん摩マッサージ指圧師の施術を受けることのできる機会を提供し年間約200人が利用している
効果 検証 ②	効果検証結果	参加者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち95%が「すごく満足・やや満足」と回答し、「業務中に体を動かすことによって物事に積極的に取り組むことができる」という設問には高い割合の回答があり、業務の生産性の向上に繋がっていると考えられる。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染症や季節性インフルエンザの流行に対応した働き方や危機管理、また感染による業務の継続や従業員の健康優先が課題であった。
効果 検証 ②	施策実施結果	全従業員及びその家族を対象とした新型コロナワクチン職場接種を実施。述べ1965人接種した。季節性インフルエンザの予防接種は、各職場を巡回して実施。述べ544人接種した。
	効果検証結果	職場を起因としたクラスターの防止につながり、社員や家族の健康を維持することができた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日精株式会社

英文名:

■加入保険者: 産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

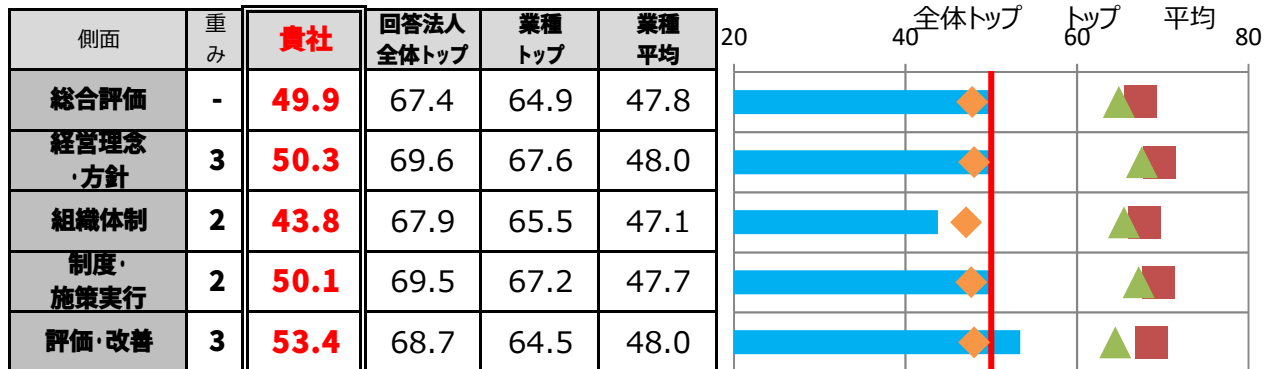
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1651~1700位 / 3169 社中

■総合評価: 49.9 ↑1.6 (前回偏差値 48.3)

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

②評価の内訳



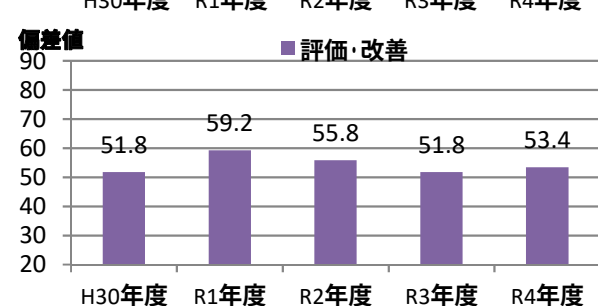
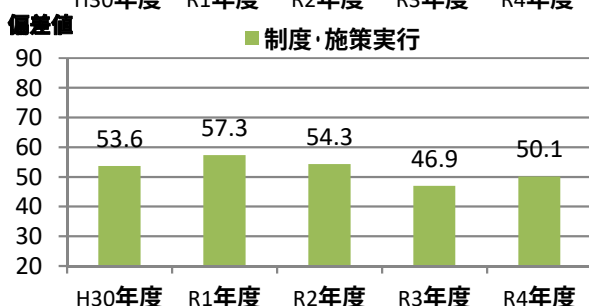
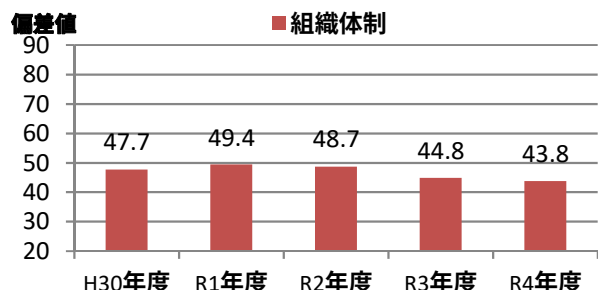
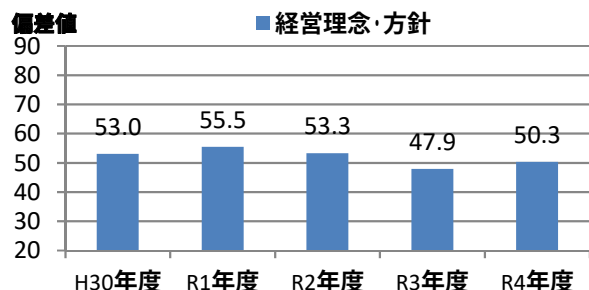
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

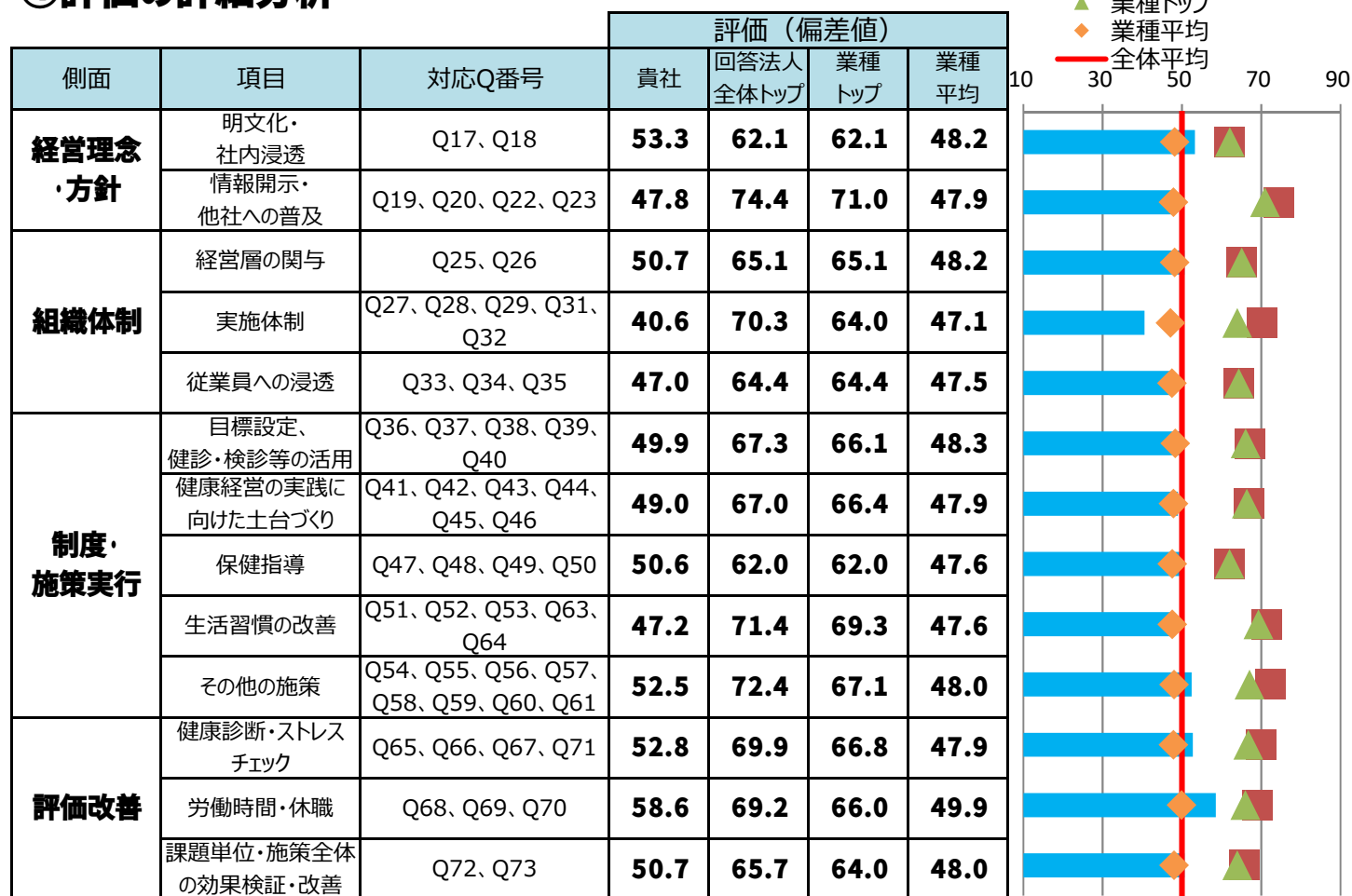
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	851~900位	751~800位	1051~1100位	1751~1800位	1651~1700位
総合評価	51.9	55.8(↑3.9)	53.3(↓2.5)	48.3(↓5.0)	49.9(↑1.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・長時間残業の管理 ・個々人に合った働きやすさ&働きがい ・ワークライフバランス
健康経営の実施により期待する効果	在宅勤務制度&時差出勤制度&時短勤務の導入、PCのサインアウトの徹底や、今後導入を予定しているフレックスタイム制による、個々人の働きやすさ&働きがいの創出を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	専門も事務局を設置し、サークル活動の金銭支援を行っている。毎年2回（中間・決算）の報告会を行い、サークル活動以外にも、いつでもだれでも参加の出来る施策を企画している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	ヘルシー弁当（仕出弁当）の提供、トクホ飲料の割引提供を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施				
取組内容	健康増進企画に関するアンケートを、全従業員対象に実施し、上位5つの施策を実現していく。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	13.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	全社的にストレスが原因と思われる体調不良者がみられたため、ストレスとの上手な付き合い方や対処法についての理解を深め、自身に合ったさまざまな対処方法を身に付けるための学習機会が必要だった。また、高ストレス者の割合に部署間での偏りが見られたため、高ストレス者の多い部署に対しての改善が必要だった。
	効果検証結果	35歳以下の従業員を対象とした「ストレスコーピング研修」および高ストレス者の多い部署の管理職を対象とした「フィードバック研修」を行った。研修対象者全員が参加した。 現時点では目に見える形での効果はまだ出ていないが、前者の研修を通しては様々なストレス対処方法を学び、後者の研修を通しては職場環境改善への第一歩を踏み出すことができた。毎年のストレスチェックで効果を追っていききたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	このテーマについて、会社に対する従業員の正直な声のヒアリングを行っておらず、また、どの程度従業員エンゲージメントがあるのかということも、把握できていなかった。
	効果検証結果	全従業員に対し、エンゲージメント調査を実施したところ、働き方や労働環境改善する足がかりとなった。 エンゲージメントサーベイの結果から、新人事制度導入・フィードバック面談の実施など、他4施策の実現をしていくこととなっている。 中でも、フレックスタイム制度の導入は、本テーマにつながる施策と捉えている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: コニカミノルタジャパン株式会社

英文名: KONICA MINOLTA JAPAN.Inc.

■加入保険者: コニカミノルタ健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

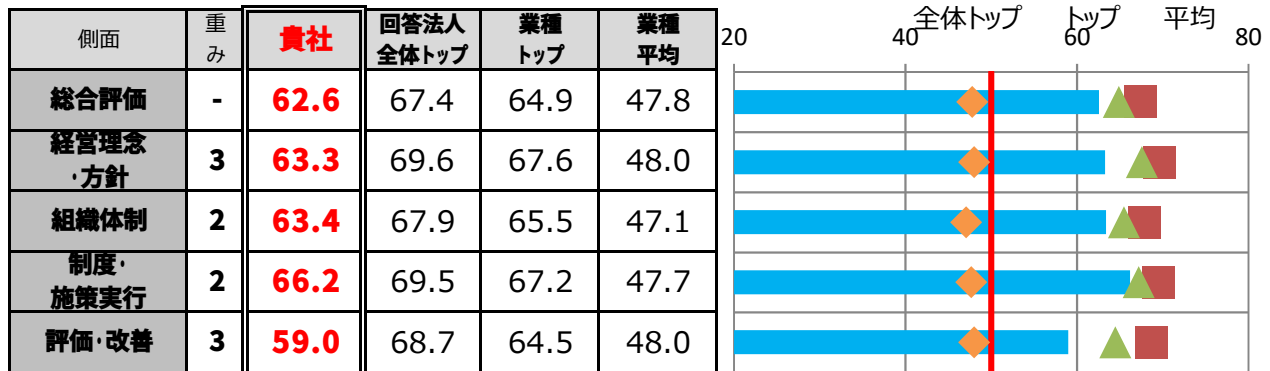
①健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 3169 社中

■総合評価: 62.6 ↑1.9 (前回偏差値 60.7)

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

②評価の内訳



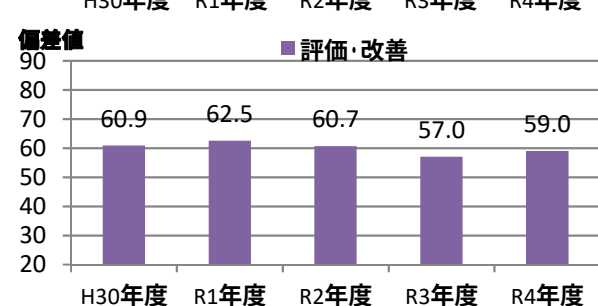
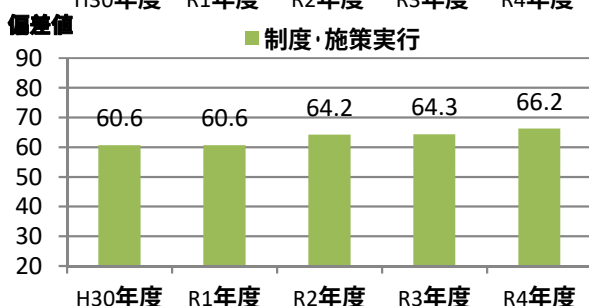
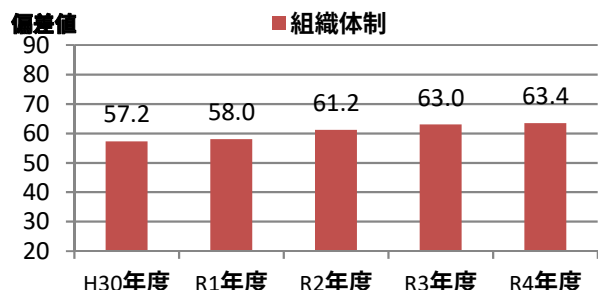
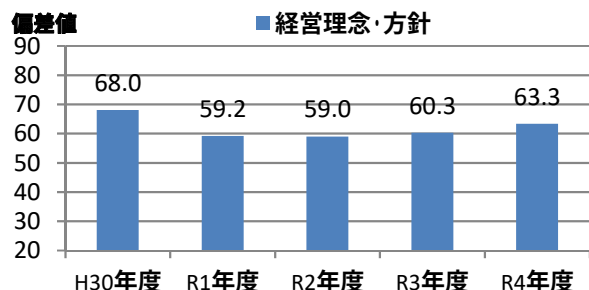
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

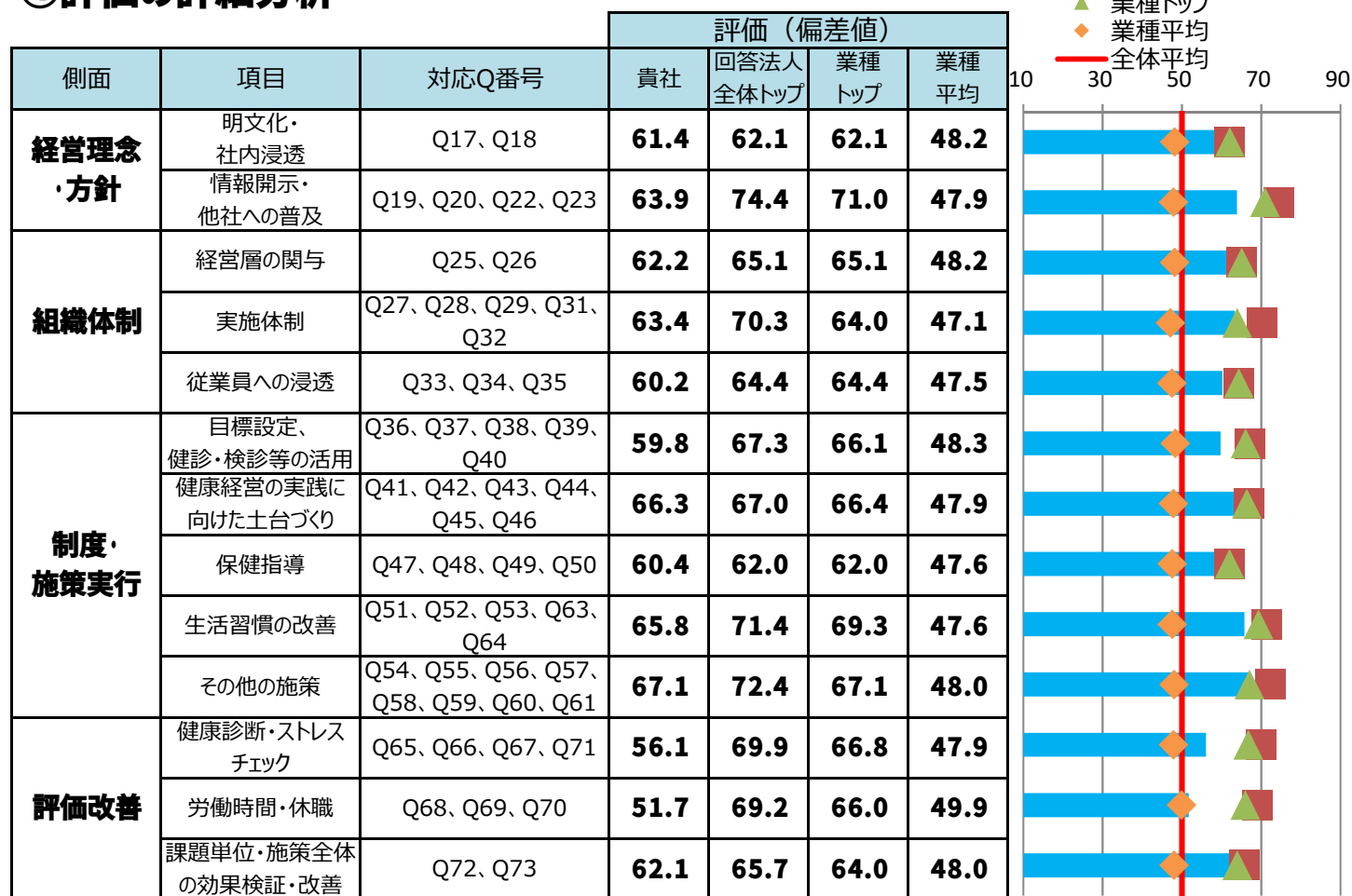
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101~150位	301~350位	251~300位	301~350位	201~250位
総合評価	62.2	60.2(↓2.0)	61.0(↑0.8)	60.7(↓0.3)	62.6(↑1.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 コロナ禍、半導体調達の苦戦、上海ロックダウンによる物流影響等により、主力の情報機器事業（特にオフィスで使用されるMFP事業）を取り巻く環境が悪化し、会社業績が厳しさを増す中、従業員が高い目標にチャレンジし、その過程で自らの成長を実感できるような職場環境を創出することで、組織全体の活力アップと生産性の向上を図り、中長期的な企業価値向上につなげることが課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	組織活性化と生産性に深く関連し、中長期的な企業価値向上と強い相関がある「組織健康度調査」を全従業員を対象に毎年1回実施し、全12設問（1～5点）の平均点が3.5未満の下位レベルから、同3.5以上の上位レベルに移行する職場比率を21年度は5%に目標を設定し達成した。22年度は10%以上の職場を上位レベルに移行させることで、組織の活性化を更に加速し、企業価値向上につなげることを期待。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.konicaminolta.jp/business/about/bj/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	12	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.2	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Microsoft Teamsを各拠点および従業員同士のコミュニケーションツールとして導入し活用。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	健康保険組合と連携し、食事習慣改善アプリ＆サイト「あすけん」の活用推奨および特別イベントを開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康管理システムを活用した「歩け歩け運動」を展開。歩数計・スマホアプリ無料展開。インセンティブ付与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	51.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.9	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.5	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.5	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	63.4	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.7	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	事業環境の悪化により、メンタル不調者が増加し、エンゲージメントも低下している。メンタルヘルス不調者の見極め方や初動対応に関する質問を管理職から受けることがあり、各職場での予防や早期対応が上手く出来ないため、新たな休務者を出す懸念が高かった。管理職のマネジメント力の強化を通じて組織の活性化を図ることが課題となっていた。
	施策実施結果	管理職に対して①産業医講習会（リスクマネジメント研修）を本社で7回実施、また②メンタルヘルス研修でラインケア（早期発見・早期対応）や対象者に接する上での留意点等の説明を行い、理解を深めた。
効果 検証 ②	効果検証結果	上記研修後の本社でのメンタル休務者の発生は、前前年度の半数程度に抑制できており、参加者へのアンケートの結果も良好である。また、組織活性化についてはユトレヒトワークエンゲージメント尺度9項目（54点）において19年度24.9点から20年度26.0点、21年度27.9点に向上した。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	運転業務を行う従業員が全従業員の2/3程度に上る一方で、健診時の問診で睡眠不足を訴える社員が半数近くおり、生産性の低下に加え、居眠り運転による事故発生のリスクが高かった。
効果 検証 ②	施策実施結果	健保や健康管理室の協力を得て、睡眠に関する情報をONLINEに掲載するとともに、安全衛生委員会ルートでの共有を図った。また、健保主催の睡眠改善セミナーへの参加を積極的に働き掛けた。
	効果検証結果	対策の結果、「睡眠で休養が十分に取れていない従業員の割合」が、17年度46.4%、18年度42.9%、19年度41.5%、20年度31.8%と着実に改善していたが、21年度35.4%と前年より悪化。対応して、自動車事故件数も、17年度188件、18年度195件、19年度144件、20年度124件と着実に減少していたが、21年度は155件と前年より増加したので、更なる対策を行い、減少を目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社メタルワン

英文名：Metal One Corporation

■加入保険者：双日健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

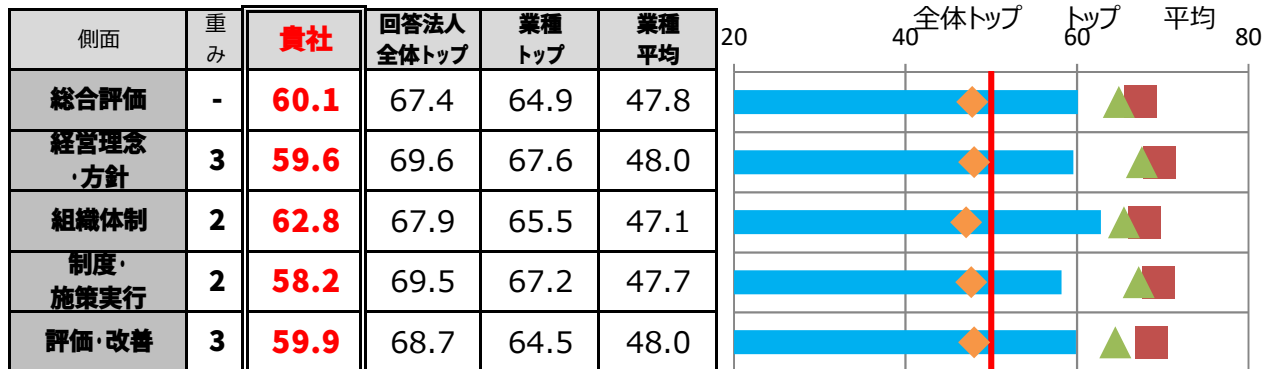
①健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 3169 社中

■総合評価： 60.1 ↑0.9 (前回偏差値 59.2)

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

②評価の内訳



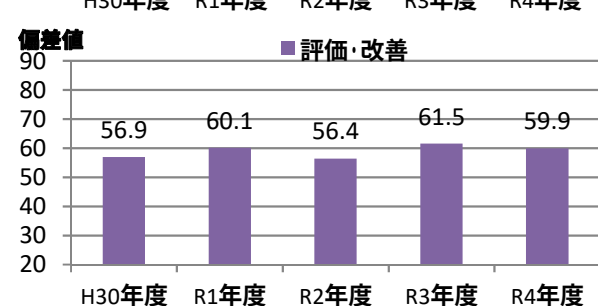
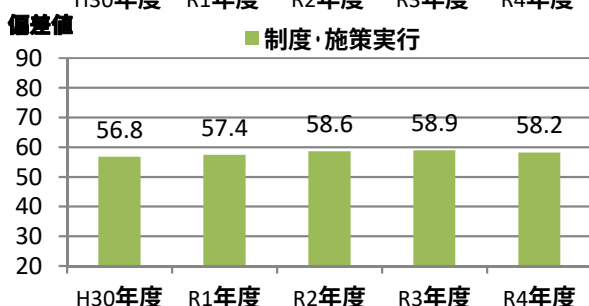
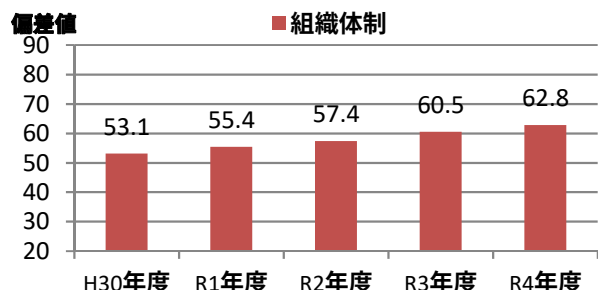
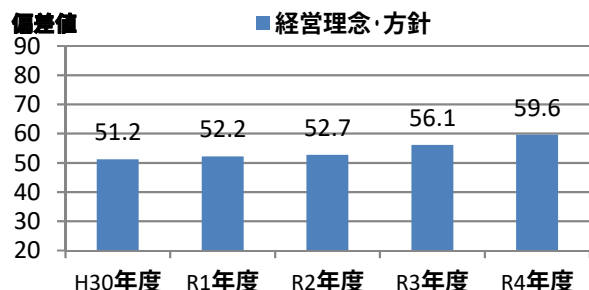
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

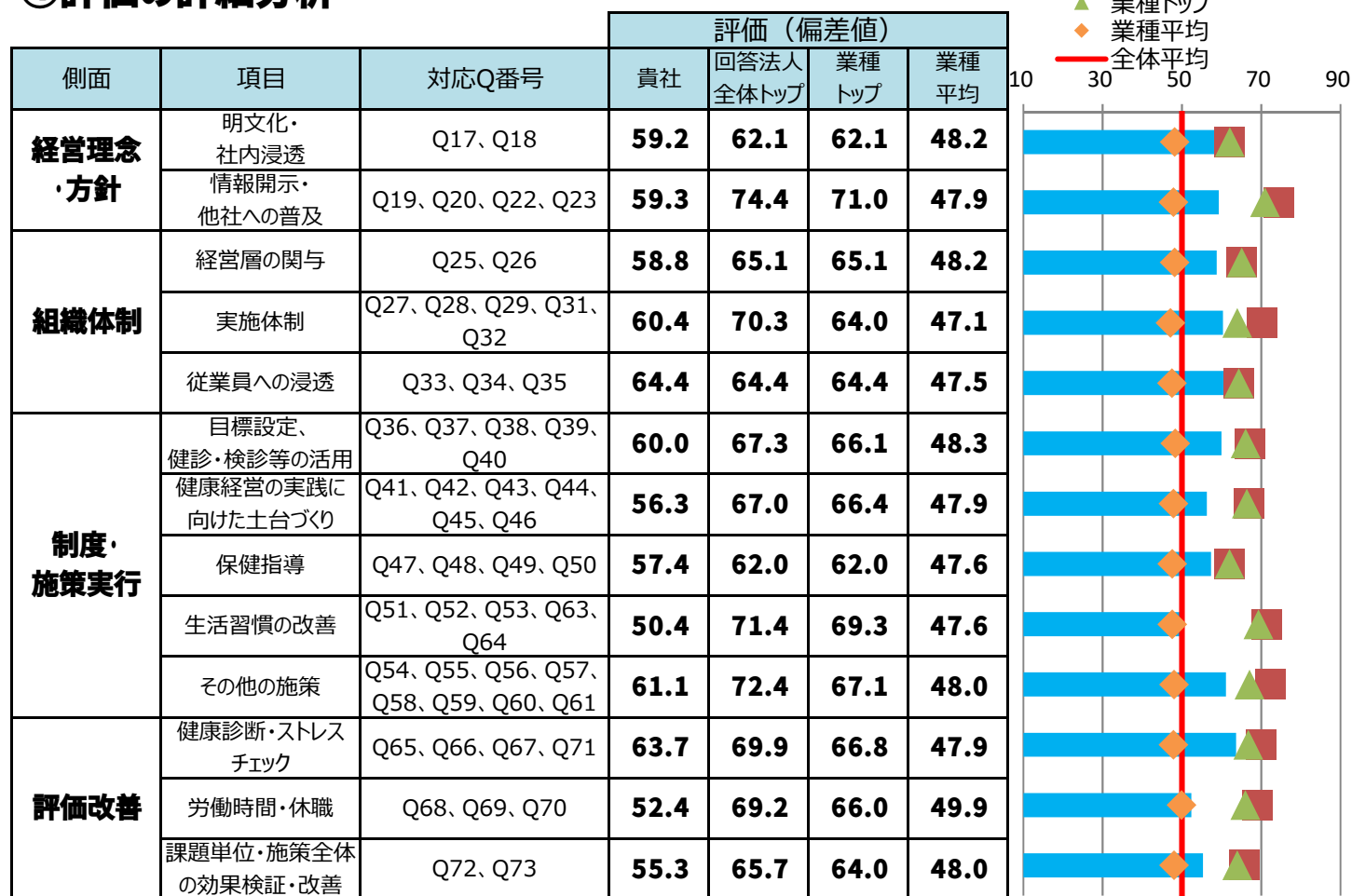
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	701～750位	801～850位	501～550位	501～550位
総合評価	54.4	56.3(↑1.9)	55.9(↓0.4)	59.2(↑3.3)	60.1(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 働き方が多様化（在宅勤務・時差出勤・フリーアドレス等）する中、コミュニケーションの活性化や社員のプレゼンティズムは事業活動を推進するうえで課題になっている。
健康経営の実施により期待する効果	心身両面において健康課題にアプローチした施策を積極的に行いPDCAを確実に実行することで、働きやすい職場環境を整え社員1人1人が生き活きと働き本来のパフォーマンスを発揮できる。施策効果は年2回のストレスセルフチェックと合わせてプレゼンティズム測定にて経年で把握・検証を行う。今年度は社内報告も行い社員の現状把握・改善へと繋げる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	21	回	2	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	teams・yammerを活用した在宅勤務・フリーアドレス環境下でのコミュニケーションの活性化。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	外部セミナーを起用し社員の食生活改善を行った				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	双日健康保険組合主催のワーキングキャンの参加促進を行った				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果検証①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	わが社の健康施策は安衛法に基づく健康管理に留まり、社員の健康意識やリテラシー向上に資する施策を実施できていなかった。その為、社員が健康が自身の健康に向き合い改善をする為の健康について学ぶ機会を設けることとした。
	施策実施結果	四半期毎に健康テーマ（生活習慣改善：癌セミナー、メンタルヘルス向上：睡眠改善セミナー、運動習慣改善：ヨガセミナー、食生活改善：カゴメ主催食生活セミナー）を定め、計4回の健康セミナーを実施した。
効果検証②	効果検証結果	計4回の健康セミナーを実施し、累計408人の社員が参加した。健康診断の結果等個人の心身への定量的な結果についてはまだ出ていないが、がん検診受診率は2020年度17.5%⇒2021年度 38.6%社員に上昇した。また、「生活習慣の改善について具体的に取り組み」のアンケートでは、7割の社員が運動・食事・メンタル・睡眠等の改善に取り組んでいるという結果に至っている。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	在宅勤務・フレックス勤務の推奨により出勤率は3-4割を維持できているが、通勤や出社による新型コロナウイルスへの感染リスクは昨年に引き続き高い。Withコロナの時代となり個人の感染症対策の低下がみられ、不安を覚える社員が増えた。
効果検証②	施策実施結果	職域接種の実施（約300名）、除菌備品の増設、アクリル板設置、出退社時のデスク周りの除菌徹底、感染症対策徹底の周知（ポスター・メール・巡視時の声掛け等）、抗体検査の配布、抗原/PCR検査の社費補償
	効果検証結果	職場クラスターや重症者は発生していない。また、報告ルートの明確化や守秘義務徹底により感染者自身が安心して即時に会社に報告ができ、社内感染拡大を防ぐことができています。また、罹患した場合も守秘義務徹底により社内に情報が流布することないため、社員も確り療養を取得することができ、重症化に至らず職場復帰できている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：名鉄協商株式会社

英文名：Meitetsu Kyosho Co.,Ltd.

■加入保険者：名古屋鉄道健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

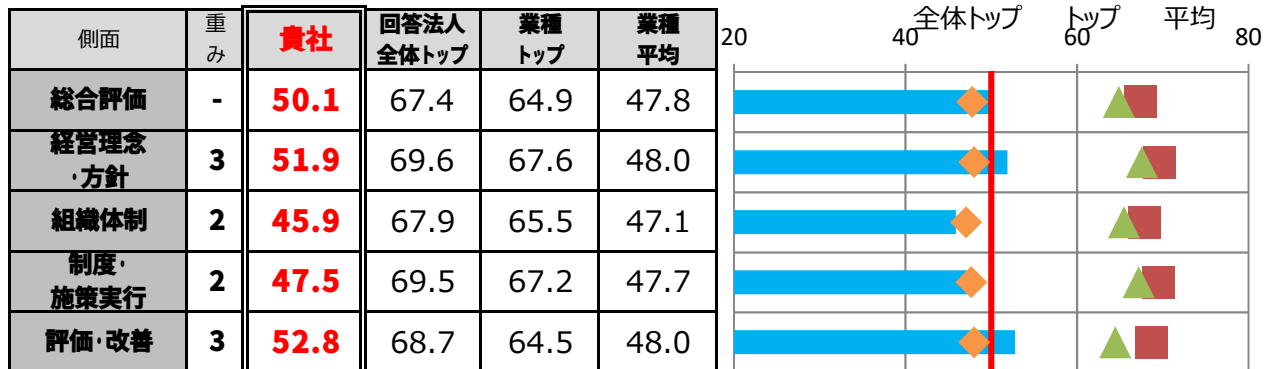
①健康経営度評価結果

■総合順位：1651～1700位 / 3169 社中

■総合評価：50.1 ↓1.4 (前回偏差値 51.5)

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

②評価の内訳



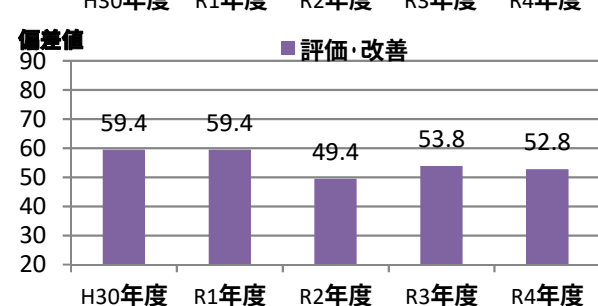
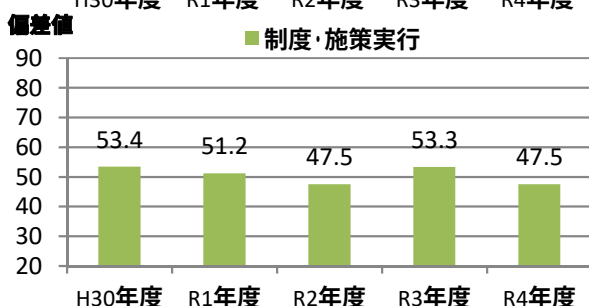
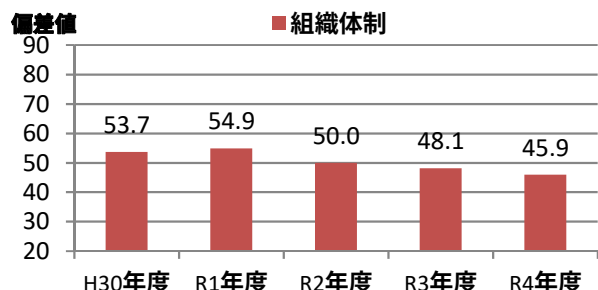
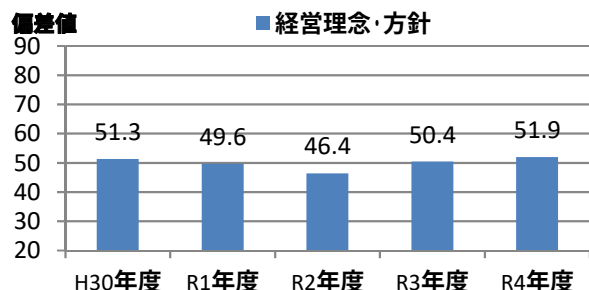
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

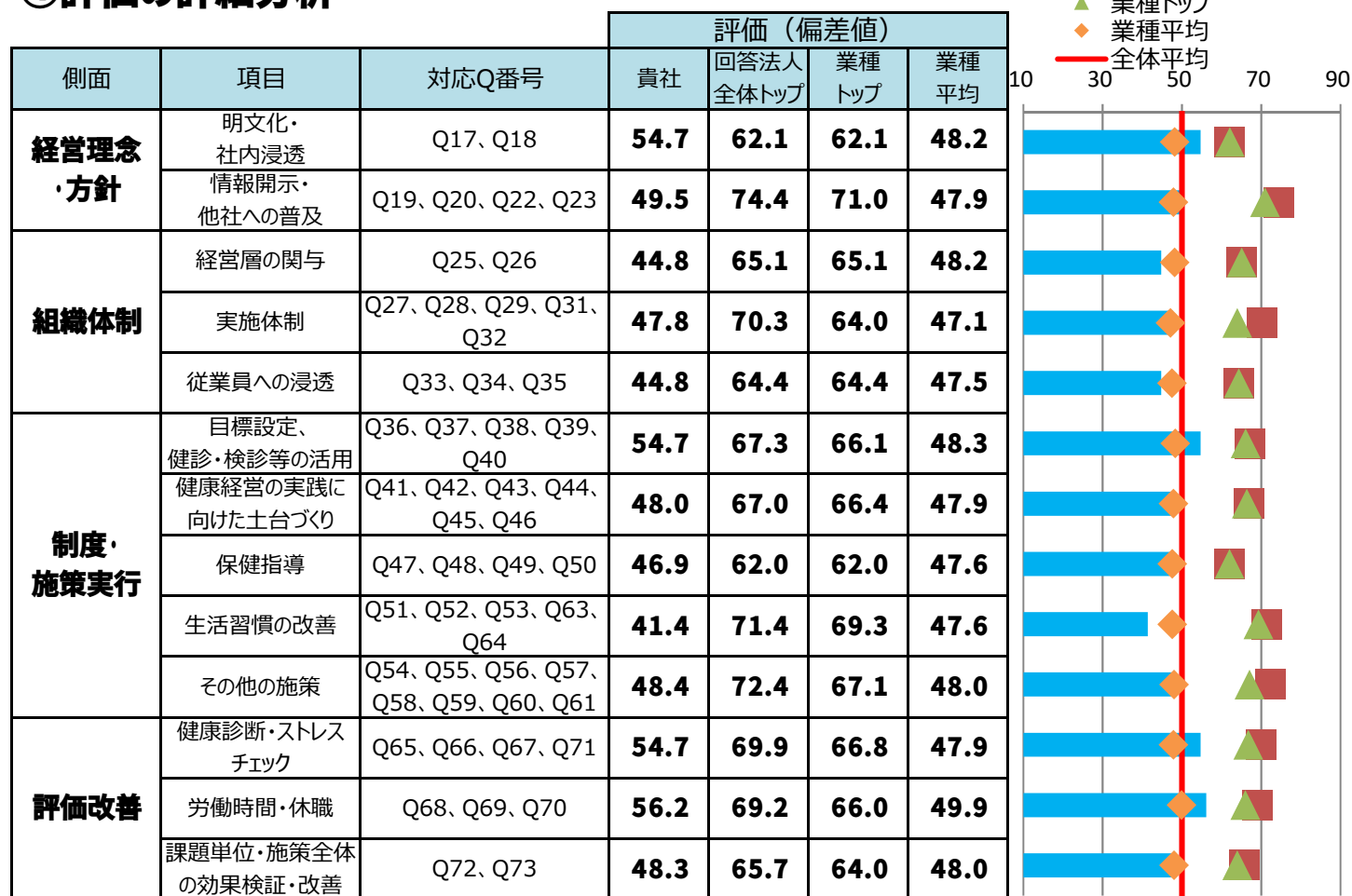
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	901～950位	1501～1550位	1401～1450位	1651～1700位
総合評価	54.0	53.9(↓0.1)	48.2(↓5.7)	51.5(↑3.3)	50.1(↓1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用者の早期離職者が毎年数名出ている。
健康経営の実施により期待する効果	給料だけではなく、福利厚生などの面で長く安心して働きたいと思える会社を目指す。具体的な数字としては、新卒採用者の早期離職者数をゼロにし、雇用の流出を防ぐ。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	2022年1月に名古屋第2オフィスオープンに伴い名古屋第1オフィスとともにフリーアドレス化。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	機内食を提供しているグループ会社の弁当に、金銭補助をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	56.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	会社の福利厚生外の個人の取組（健康増進）に対し、制度を定め金銭補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.8	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.0	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	昨年からの継続課題として、長時間労働（残業時間）の削減によるワークライフバランスの推進。
	施策実施 結果	昨年に引き続き全従業員対象に毎週第3水曜日ノー残業デーを継続。各種制度の取得率アップ、テレワーク制度による時間の有効活用、福利厚生（保険）の検討。有給休暇の取りやすい職場環境、体制づくりを推進。
	効果検証 結果	効果測定として2021年度の残業時間は、2021年度内から新設の事業部、それに関連する間接部門の残業時間が多く、総合計では2020年を超えてしまった。しかし当社で一番大きな部門の残業時間は約60%減となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	部署ごとにオフィスが分断されており、各部署独立した状況であり、物理的に部署間以外でのコミュニケーションが図りづらい状況。
	施策実施 結果	名古屋第二オフィス（2022年2月）をオープン時にフリースペースを設け、同時に名古屋第一オフィスも改装しフリースペースを設けた。
	効果検証 結果	フリースペースを設け利用することで、他部署からの情報がより入るようになり業務に生かせるようになった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：オルバヘルスケアホールディングス株式会社

英文名：OLBA HEALTHCARE HOLDINGS, Inc .

■加入保険者：全国健康保険協会岡山支部

上場

■所属業種：卸売業

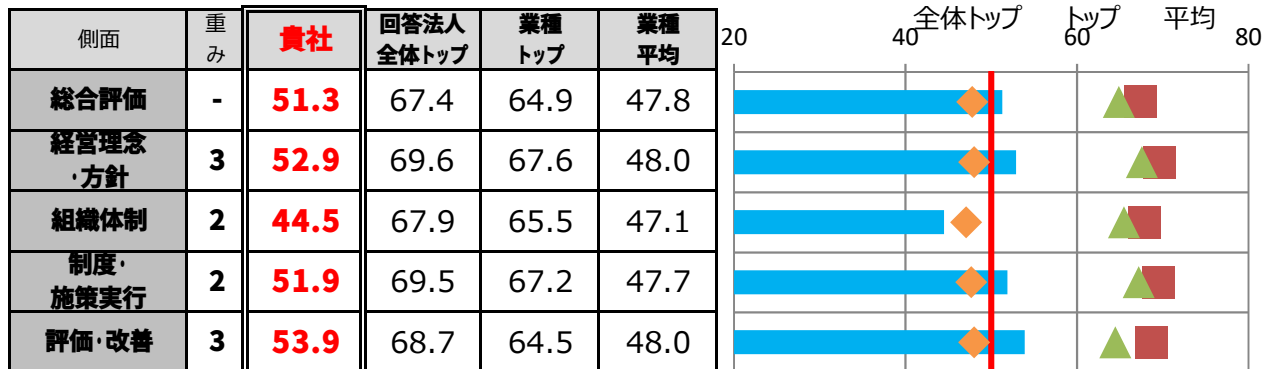
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1501～1550位 / 3169 社中

■総合評価： 51.3 ↑0.8 (前回偏差値 50.5)

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

②評価の内訳



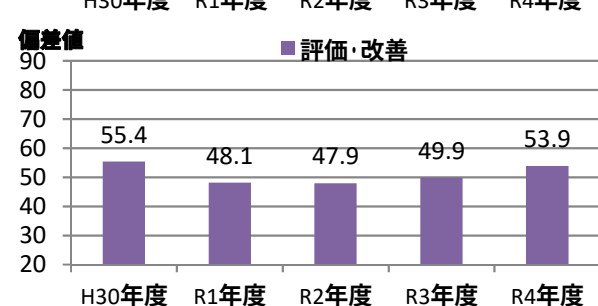
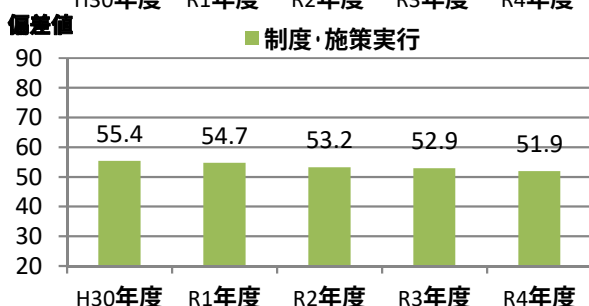
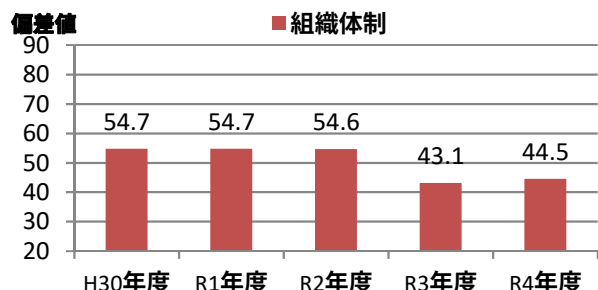
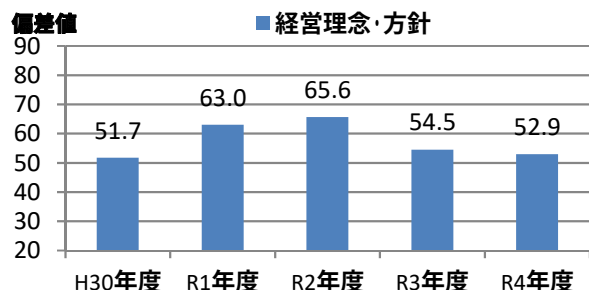
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

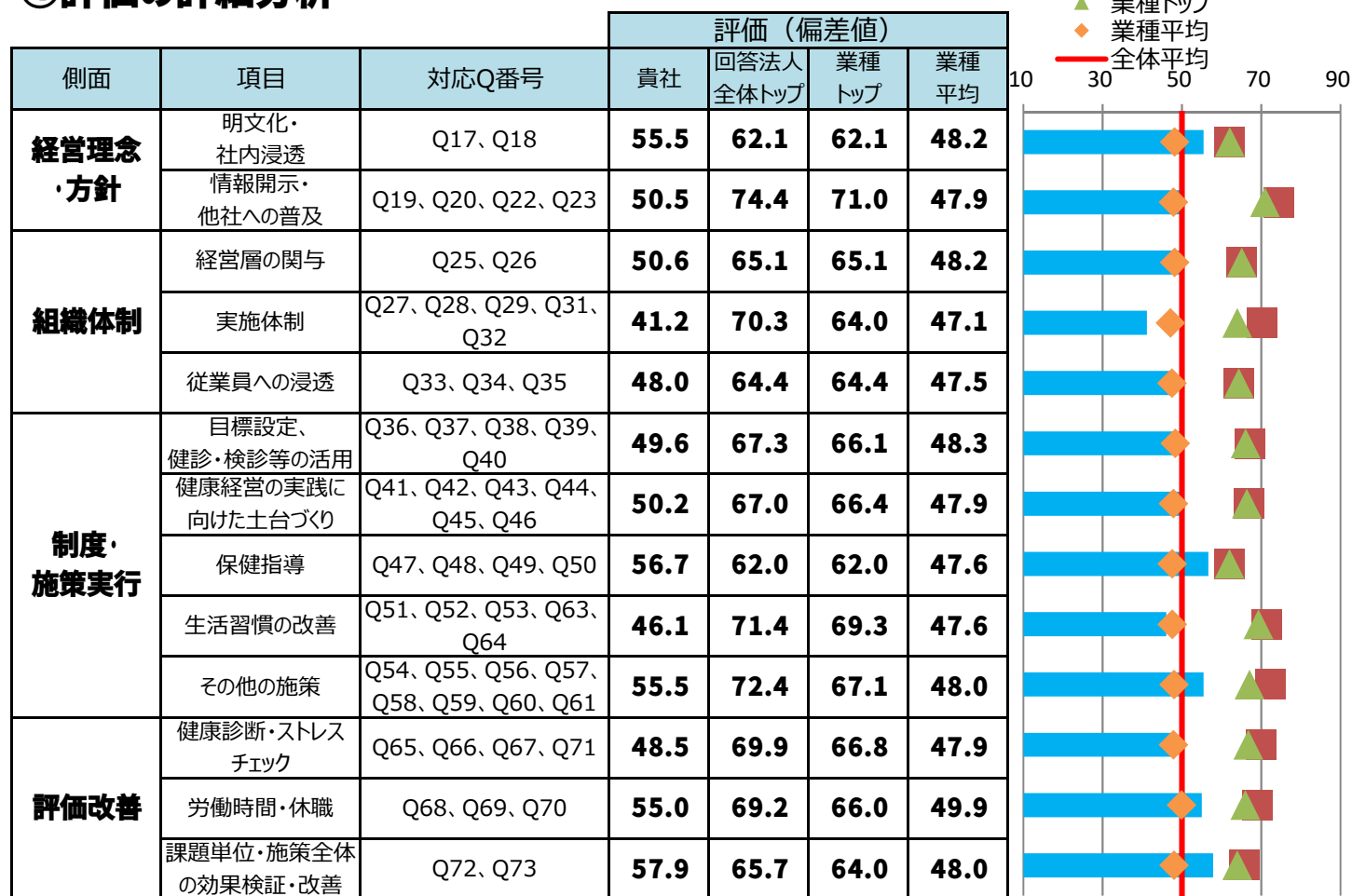
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	801～850位	851～900位	1501～1550位	1501～1550位
総合評価	54.2	55.2(↑1.0)	55.6(↑0.4)	50.5(↓5.1)	51.3(↑0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員、家族が健康に生活していくことのできる環境づくり、多様な働き方（就業時間内禁煙、残業時間削減、有給休暇取得推進など）を実現することが、時間や健康に制約のある社員でも働き続けることができるようになる最大の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	多様な働き方や時間や健康に制約のある社員でも働き続けることができる組織作りが実現することで、質高く効率的な働き方が実現し、社員憲章にもあるメンバーが心身ともに健康で、貢献意欲を持つことのできる環境が整備できると考えております。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.olba.co.jp/ir/upload_file/m005-m005_03/S100P7E8.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	31	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内の風通しをより良いものにするために、さんづけ運動を促進しております。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	職場外での運動をするきっかけをすることで、仕事を早く終わるきっかけにしていきたい。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	70.0	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	コンプライアンス遵守から、質高く効率的な働き方を実現し、社員がより心身ともに健康で貢献意欲を持つことができる環境を整備する。
	施策実施 結果	多様な働き方、健康経営を通じて従業員が健康で働き続けることで、労働生産性（営業利益÷人件費）を2年で5%の大幅改善に成功。 182%
	効果検証 結果	引続き、健康へのリテラシー、エンゲージメントの向上にむけた取り組みを継続し、2025年には189%を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の喫煙率が2019年:27.82%、2020年:23.4%、2021年:22.3%と日本人の平均18%を大きく上回っている、喫煙による健康被害は言うまでもなく、医療に携わる企業として、喫煙者だけでなく周囲のたばこを吸わない家族・社員の健康を守るためにも禁煙をサポートする。
	施策実施 結果	禁煙サポート（20,000円補助）制度、COPD（呼吸器不全）のリスクなどの社内教育、就業時間中全面禁煙により、喫煙率が減少傾向（5%減）にある
	効果検証 結果	健康への情報発信を社長を中心に定期的に発信することで、徐々に改善がみられる。 引き続き社員の健康へのリテラシーを高めていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 伊藤忠食品株式会社

英文名: ITOCHU-SHOKUHHIN Co.,Ltd

■加入保険者: 伊藤忠連合健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

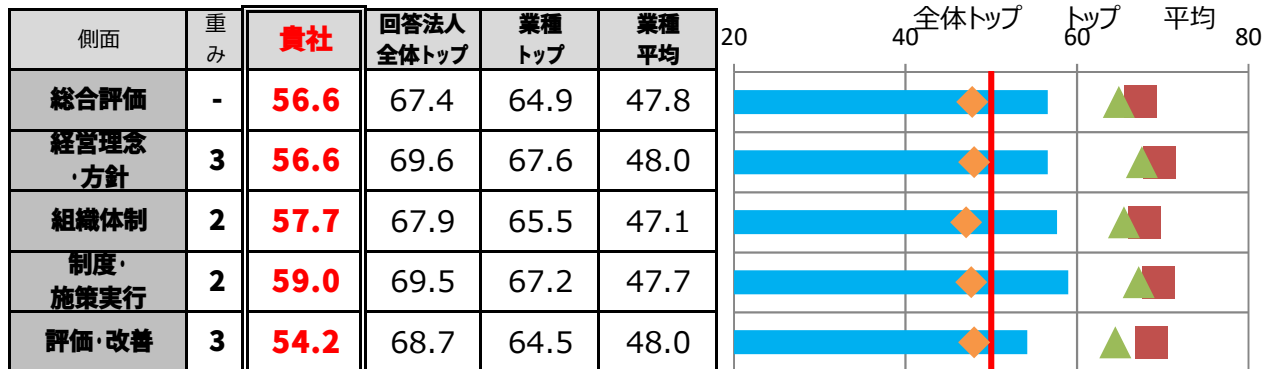
①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 3169 社中

■総合評価: 56.6 ↑3.8 (前回偏差値 52.8)

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

②評価の内訳



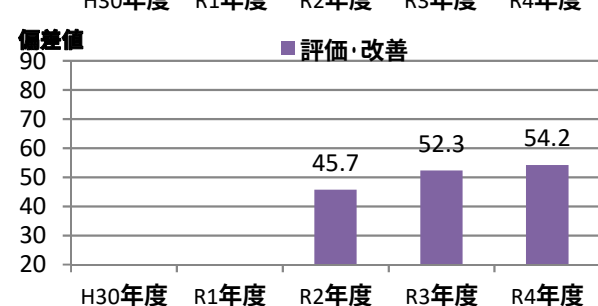
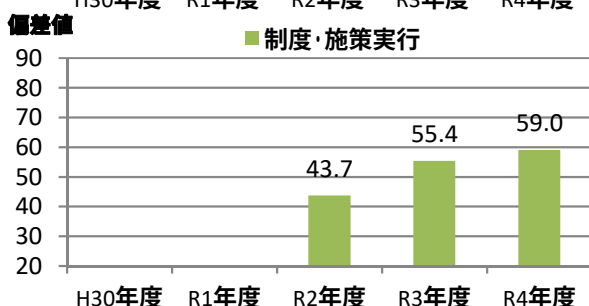
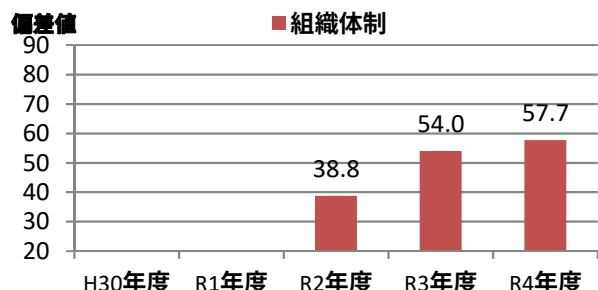
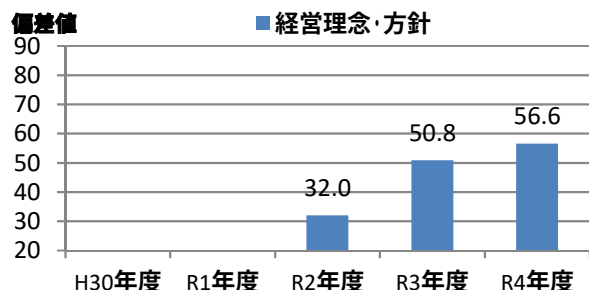
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

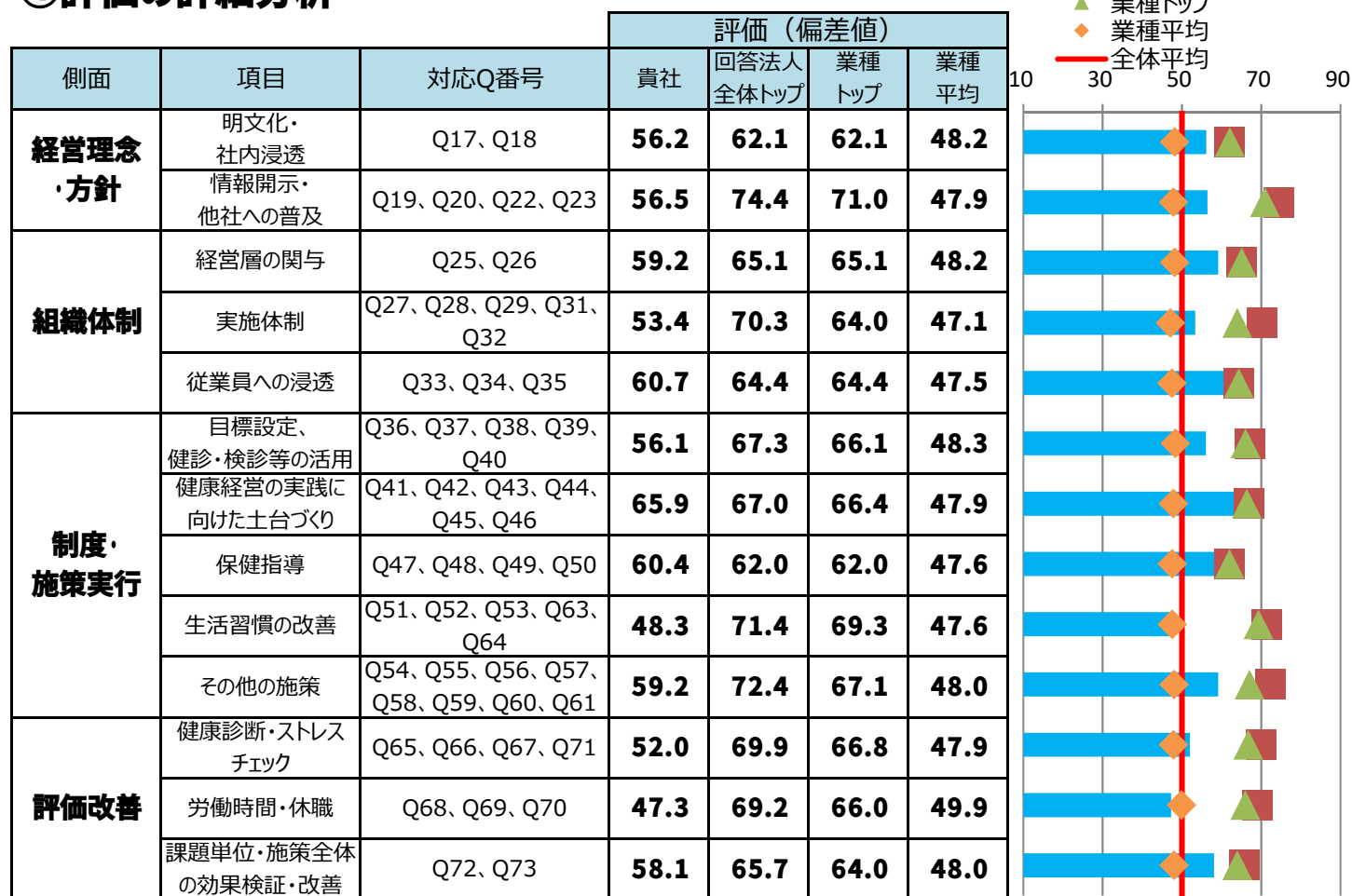
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2101~2150位	1201~1250位	851~900位
総合評価	-	-	39.8(-)	52.8(↑13.0)	56.6(↑3.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員の健康課題の解決を通じ、企業価値の向上を目指している。食品流通業を担う立場として、食品売り場での商品購買決定は女性が大半を占めており、小売業に対する女性視点での商品提案が今後一層大切になる。当社の従業員は4割以上が女性であり、そのうち女性総合職の比率を2023年までに18%とする女性活躍推進目標は、1年前倒しで達成するなど順調に推移するも、一層の女性活躍が当社の持続的成長には不可欠と認識。
健康経営の実施により期待する効果	人間ドックや婦人科検診の補助、二次検診の受診勧奨、健康セミナーの健康増進施策を通じワークエンゲージメントの向上を図り、柔軟で活力ある職場となることを期待。またダイバーシティ推進室の設置や育休復帰プログラム、三大疾病サポート等、男女問わず仕事と私生活の両立支援を行うことで相乗効果を狙う。特に女性が育休復帰後も営業第一線での活躍や管理職を目指すことで、食品流通業としての新しい価値創造ができると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.itochu-shokuhin.com/company/health-manage-declaration.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	10	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.5	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	福利厚生サービスの一環としてメッセージとポイントを添えて従業員同士が感謝の気持ちを伝え合う仕組み				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.9	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	伊藤忠連合健康保険組合が提供する、高血圧や高血糖等症状に合わせたレシピを提案するアプリの登録を促す				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	伊藤忠連合健康保険組合主催ウォーキングキャンペーンの参加促進。参加者にはインセンティブポイントを付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.3	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.1	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.5	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.6	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.3	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍でも食の安定供給を目指す為、事業継続が必須であり、従業員一人ひとりの健康保持が必要不可欠となる。一方、食の中間流通業を担う当社は、飲酒・食品サンプルの摂取機会が多く、従業員の肥満度（BMI：25以上）が2019年時点で全国平均より高い水準にあった。肥満度の割合が低下しにくい原因として、従業員の健康に対する意識・知識の低さがあげられる。従業員の健康意識醸成の為、風土変革が必要であった。
	施策実施結果	Q36の管理指標以外に「30歳代の人間ドック受診率」の目標を立て、受診勧奨。2019年度では受診率17%だったが、2021年度の受診率59.5%。全社として人間ドックの重要性が浸透していると言える。
効果 検証 ②	効果検証結果	30歳代の人間ドック受診率向上策として、補助金を含めた制度の詳細説明を健康推進担当者から行い、上長からも受診勧奨を行った。 従業員の健康リテラシー向上を目的とした社内研修により、社内全体への制度周知を行うことで、健康関連施策へ参加しやすい風土に変化しつつある。また、従業員同士でも人間ドックの話題を皮切りに、健康に関するコミュニケーションが増えた。従業員の意識が変わることで疾病予防に繋がられている。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	Q18 SQ2に記載の通り、女性活躍推進は当社SDGsの取り組みにおけるマテリアリティ（経営の重要課題）として認識している。女性が健康で活躍できるよう、職場環境整備が重要である。特に、当社は女性の管理職や育休復帰後の営業第一線での活躍の前例が少なく、歴史が浅い。だからこそ、女性自身の健康リテラシー向上はもちろん、男性従業員も女性の健康課題を理解し、制度を整える必要があると考え取り組んでいる。
効果 検証 ②	施策実施結果	婦人科検診の受診率を健康経営の目標指標の一つとし、2019年度の目標設定時（47.7%）から2年間で76.2%に改善。女性特有の健康教育の対象者を女性だけでなく男性も対象に加え、意識改善に繋がった。
	効果検証結果	女性特有の健康教育を2020年度末に実施し、2021年度の婦人科検診受診率の向上に繋がった。更に、婦人科検診の補助金制度や就業時間内に受診可能であることを社内周知。男性も女性特有の健康課題の知識を持ち、社内の制度を理解することで、相互理解が進み、風土変化がみられる。2021年度末に実施した女性特有の健康教育は受講対象を男性にも広げたことにより、更に婦人科健診を受診しやすい環境になることを期待。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 J A L U X

英文名: JALUX

■加入保険者: 日本航空健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

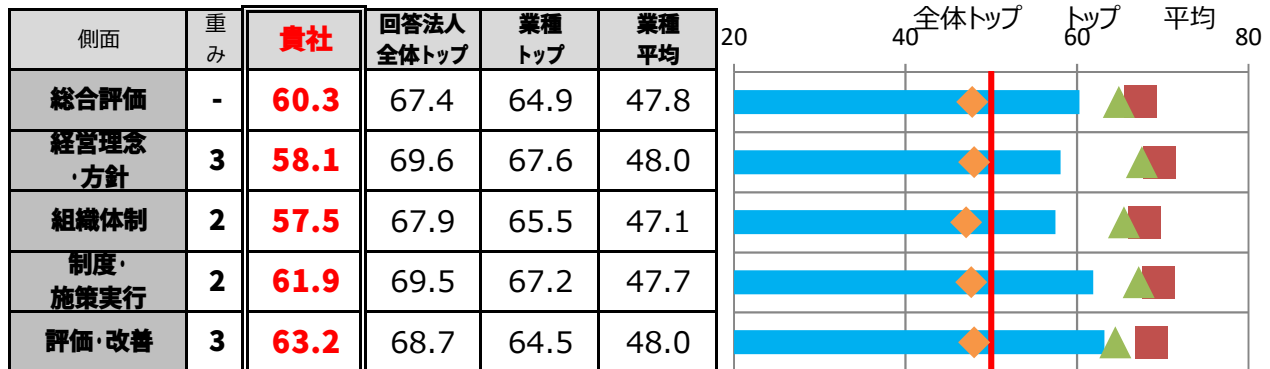
①健康経営度評価結果

■総合順位: 501~550位 / 3169 社中

■総合評価: 60.3 ↑0.2 (前回偏差値 60.1)

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

②評価の内訳



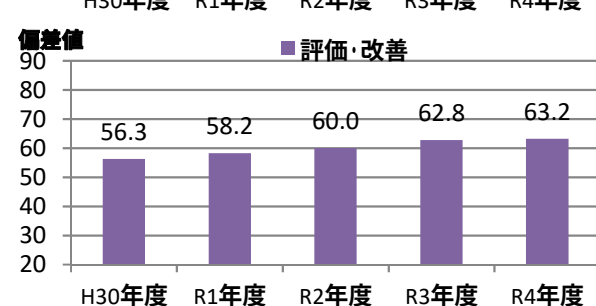
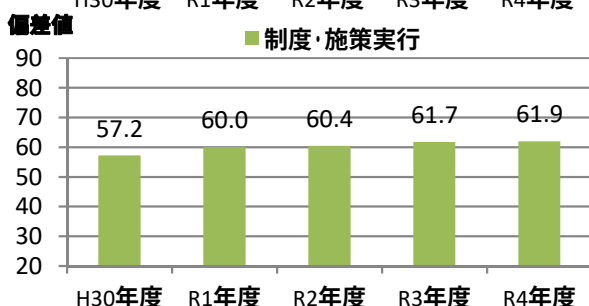
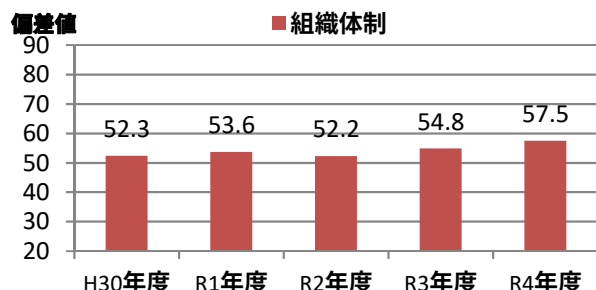
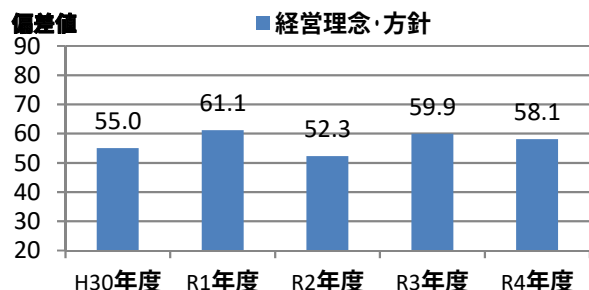
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

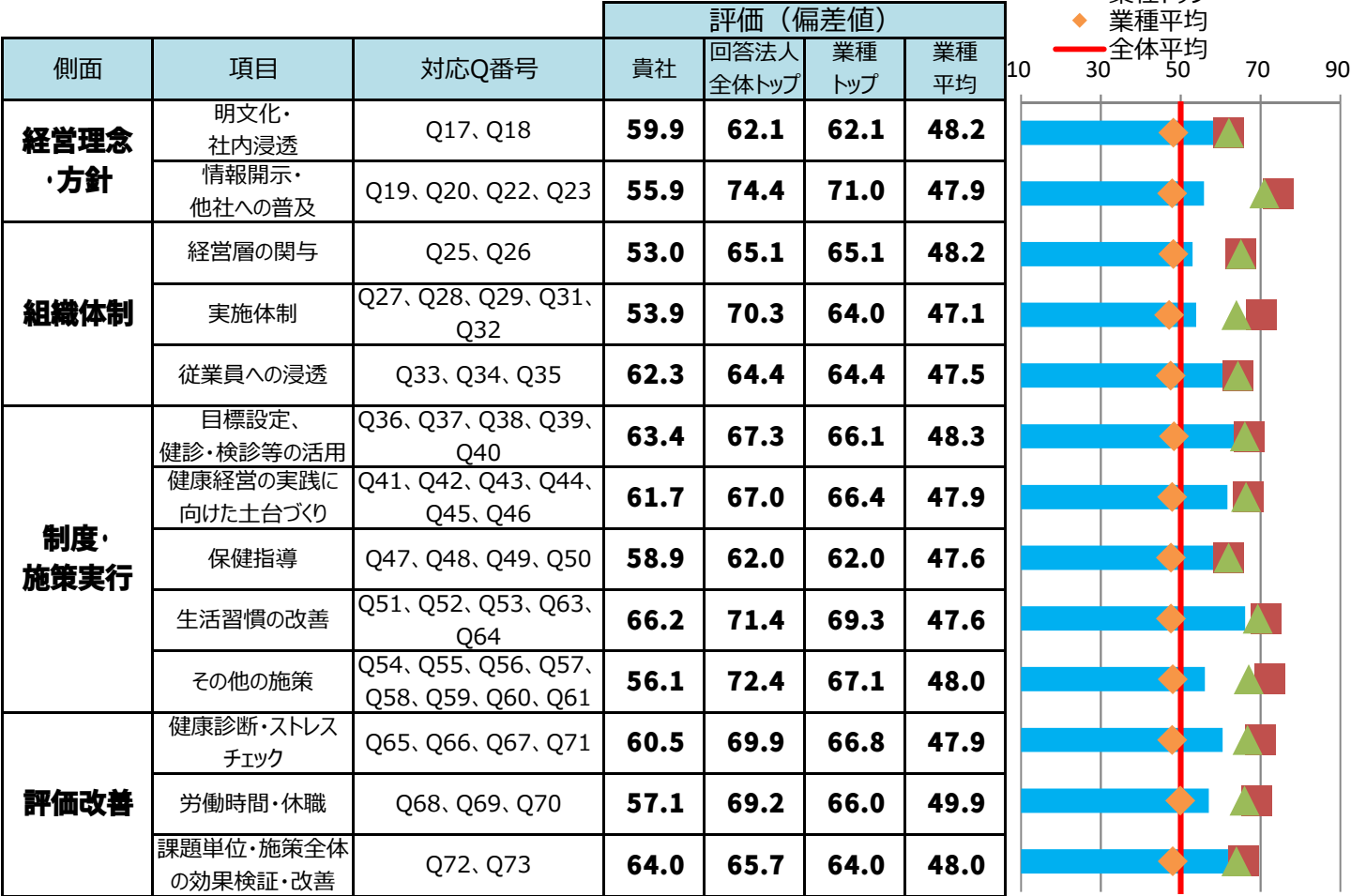
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	551~600位	451~500位	751~800位	401~450位	501~550位
総合評価	55.4	58.5(↑3.1)	56.2(↓2.3)	60.1(↑3.9)	60.3(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の年齢構成分布が変化する中、企業理念「幸せづくりのパートナー」の実現と継続を行う為には、働く社員全ての世代が健康であり、パフォーマンスを向上させていくことが大きな課題。人財を人的資本と捉え、パフォーマンスを最大限に発揮できる状態や環境を整えることにより「社員・家族の幸せづくり」を積極的に支援することで、企業理念の実現につなげていく。
健康経営の実施により期待する効果	目標指標として、プレゼンティーズムによる生産性低下率、仕事に満足している社員の割合、ワークエンゲージメントを定めています。具体的には、2025年度までに毎年実施の行動変容アンケートにおいて、プレゼンティーズムによる生産性低下率を19%以下、仕事に満足している社員の割合80%以上、ワークエンゲージメント指標として誇り、活力の2指標において、3.0（満点4.0）以上のスコアの実現を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.jalux.com/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	2020年よりフリーアドレス順次導入中。本社半数以上200名が実施・コミュニケーション活性化を実現。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	健康的な食事が気軽に取れるよう、無添加や国産食材に拘った食品を安く購入できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	全社員を対象にリレー＆リレー方式でソフトバレーボールを使い、ちょこっと運動を6月より開始。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.9	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	62.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2017年に比べ、喫煙率は6.3%減の削減結果となり、昨年度目標にしていた20.0%を達成したものの、全国平均は上回っている。
	施策実施 結果	毎月22日に「まずは1日でも卒煙を！なくそう望まない受動喫煙」をスローガンにスワンデーメールを全社員に年間を通じて配信、喫煙者には地道な個別の声掛けを実施。卒煙プログラムの費用補助の情報を定期的に通知
	効果検証 結果	スワンデーメールでは、親しみ易い口語体の表現を使用し、喫煙者・非喫煙者を問わず読んで貰えるような内容に工夫。本社所在地における電子タバコの路上喫煙禁止の条例施行に合わせた「就業時間内禁煙」開始や喫煙所撤去の周知や声掛けを1年以上前から随時行い、卒煙を促した結果、喫煙率2020年20%から2021年は18.8%と目標値を達成した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2020年の従業員アンケートにおいて、食生活においても健康を意識した食べ物の選択や食べ方の工夫を行っている従業員の割合（行動変容ステージモデルに基づく、行動期と維持期の合計）が65%であった。生産性低下の要因となっている運動、睡眠と合わせて長期的には生活習慣病発症の課題が認められている。
	施策実施 結果	・歩数と運動してポイントが貯まる自販機導入、周知と利用勧奨を実施（利用率10% ・ヘルシー食品販売機導入。費用の5割会社補助（利用率100%）廃棄ゼロ ・健康的な食材選びセミナーを開催（参加率10%
	効果検証 結果	2021年の食生活に関する行動期+維持期の割合は68%となり、飲み物の摂取においても、健康を意識する割合が、63%から65%に改善した。継続的に推奨することにより、複数の施策が効果的に相乗効果を発揮した結果であり、繰り返し従業員との接点をもって、働きかけたことが意識と行動変容に結びついたものと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：双日株式会社

英文名：Sojitz Corporation

■加入保険者：双日健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

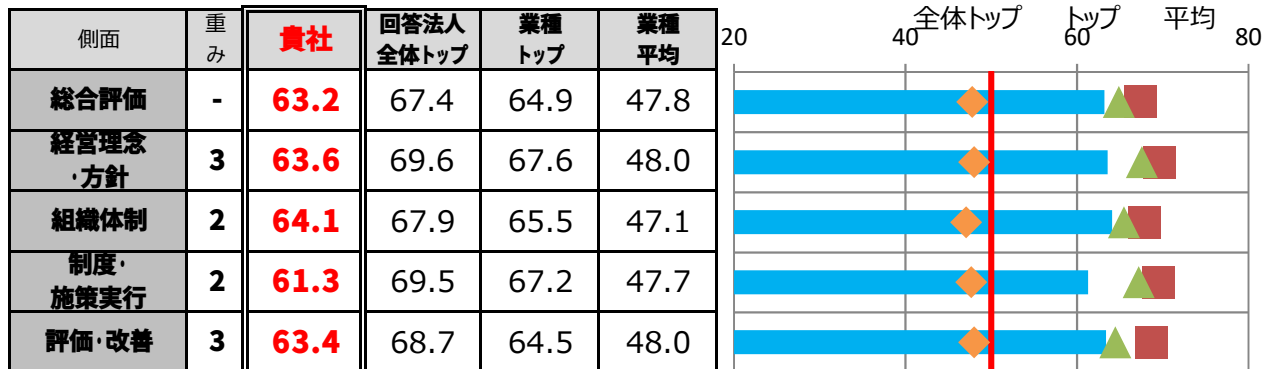
①健康経営度評価結果

■総合順位： 101～150位 / 3169 社中

■総合評価： 63.2 ↑3.9 (前回偏差値 59.3)

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

②評価の内訳



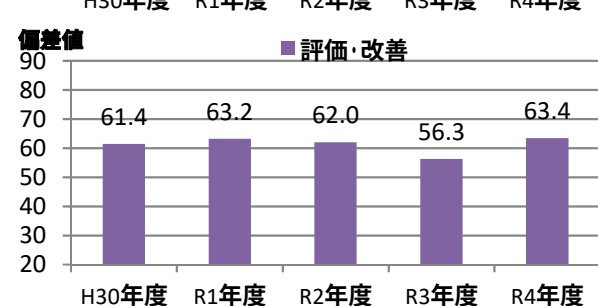
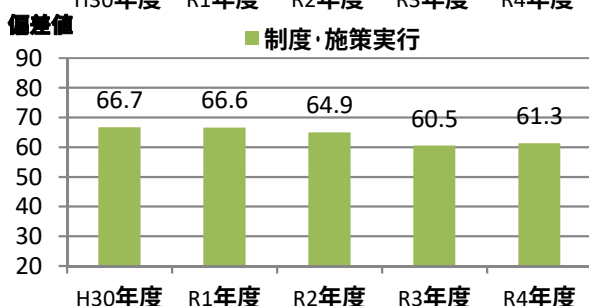
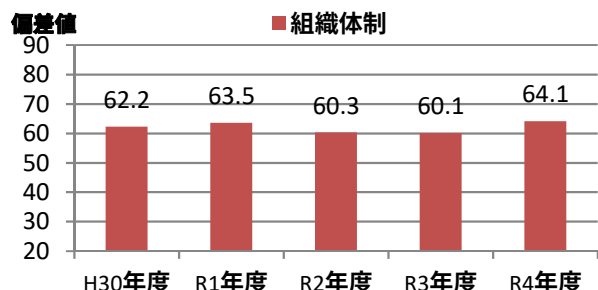
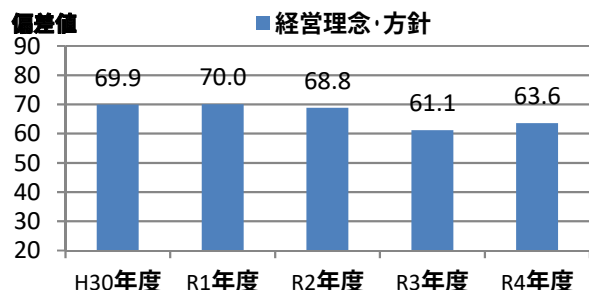
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

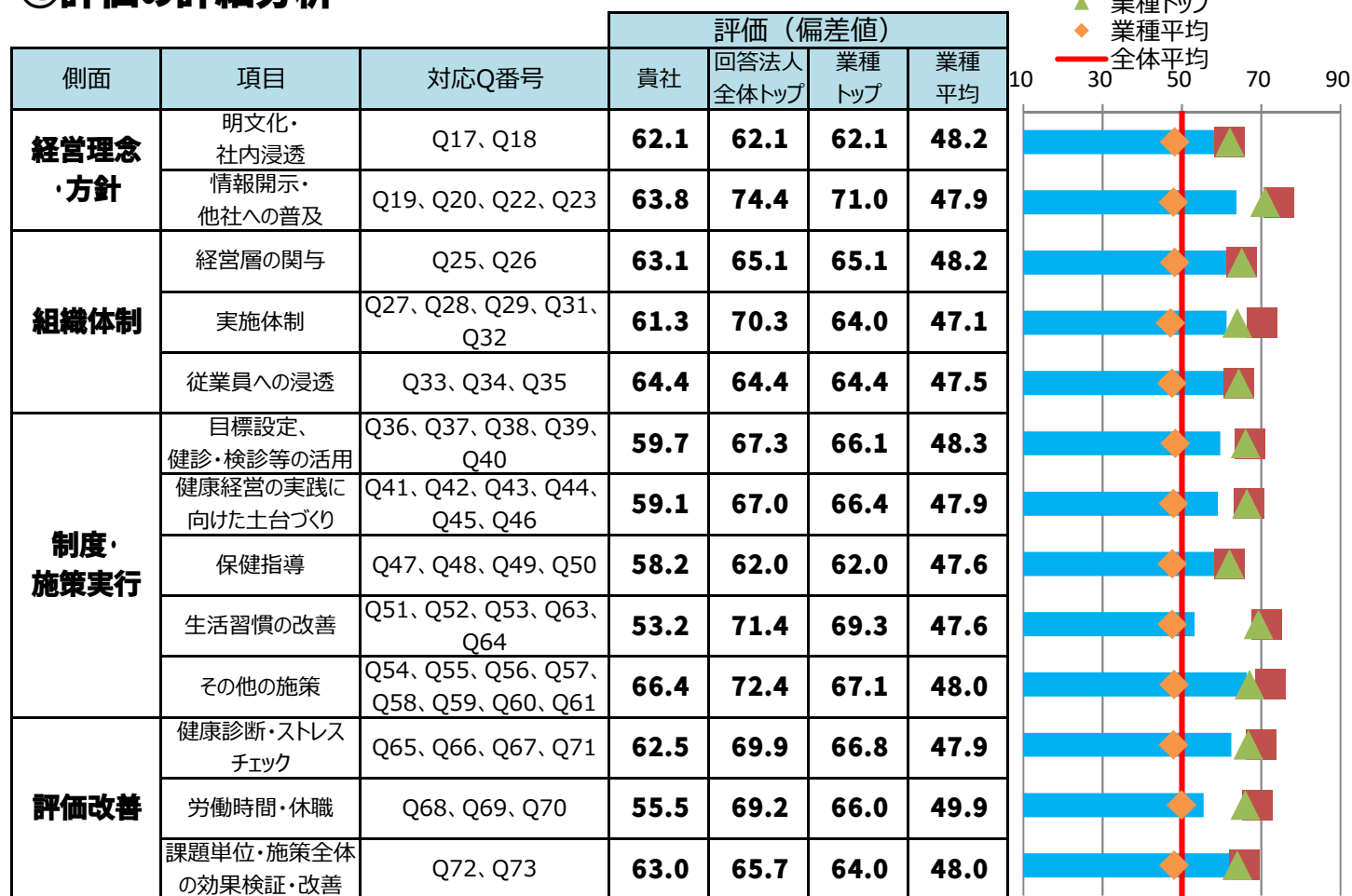
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1～50位	1～50位	51～100位	501～550位	101～150位
総合評価	65.7	66.0(↑0.3)	64.3(↓1.7)	59.3(↓5.0)	63.2(↑3.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 多様性と自律性を備える「個」の集団を形成しイノベーションを起こす事で、当社中期目標「事業や人材を創造し続ける総合商社」を実現し社会貢献する事が目標。個（＝社員）の心身の健康、高エンゲージメント、風通し良い職場環境整備により高パフォーマンスが維持発揮され则认为、女性の健康課題・メンタルヘルス（休務率低減）・フィジカルヘルス改善（2次検診受診率向上、生活習慣病改善、喫煙率低減）を軸に健康施策を推進。
健康経営の実施により期待する効果	独自KPIを設定し健康施策を推進。心身の健康向上は①メンタル休務率②二次健診受診率（23年度①0.8%②70%、21年度①1.6%②49%）、エンゲージメント向上はプレゼンティーズム改善（22年度39%）を設定。女性の健康施策は婦人科医設置、癌検診全社員対象化等でパフォーマンス・管理職等社員リテラシー向上に繋げ、23年度新卒総合職女性採用比率30%以上（21年度44%）、女性課長比率10%を実現。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.sojitz.com/jp/csr/employee/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	75	回	53	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	チャットアプリを全社員に導入。コミュニケーションの促進により、相談の円滑化、業務効率化等を実現。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社内にて健康に配慮した食事を提供。また、管理栄養士による体測定会も社員食堂で実施し食生活改善を啓蒙。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	社員及び家族参加の運動会を実施、運動機会の提供に加え社員コミュニケーション促進も実現。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	14.0	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.8	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	68.2	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.9	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調休務率・平均休務期間は19年度1.44%・16か月、20年度1.16%・14か月と減少傾向も、改善の余地がある。国内は産業医・所属長・本人との定期的な面談により不調者の分類（環境/本人要因）、早期復職体制の構築ができ始めているが、現場が早期発見できる体制の強化が必要。海外は国内以上に負荷がかかる中、コロナにより心身の不安を訴える社員が増加しておりケアの強化が必要。
	施策実施結果	20年度より精神科医産業医を設置。産業医より経営・管理職向けに部下のケアに関する研修を実施し現場ケア体制の強化、早期発見/相談できる体制を構築。21年度は海外勤務者向けに毎月ヘルスチェックを実施。
効果 検証 ②	効果検証結果	環境要因での不調対策として、過重労働に対する注意喚起やテレワーク制度等働き方改革を推進し、本要因での不調は20年度1名、21年度2名と少数。休務期間の長期化を是正する為に産業医・所属組織・人事との定期的な面談を徹底し、平均休務期間は19年度16か月、20年度14か月、21年度は13か月と短縮。管理職向け研修による現場ケアの強化に加え、海外ヘルスチェック後の産業医面談も実施し、早期発見への効果あり。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	糖尿病等をはじめとした生活習慣病罹患者が減少せず、海外駐在員派遣の判断に迷うケースも発生していた。またがん検診の結果からも当社のがん発見率は全国の平均と比較しても高く、その中でも喫煙・飲酒等が原因となる大腸がん、食道がんの発見率が高い。以上より、健康診断二次健診受診率向上による早期発見/治療、生活習慣の見直し、社員に危機感を醸成するための施策が必要。
効果 検証 ②	施策実施結果	二次健診の受診率をKPI（23年度70%）と設定し対外的に発表。対象者に対し産業医が直接健診結果を伝え、検査・医療機関紹介を実施し早期治療、生活週間改善を指導。管理栄養士の指導、禁煙外来補助も実施。
	効果検証結果	健康診断二次健診受診率は20年度24%から21年度49%と倍増し早期発見・治療に繋がっている。また、産業医/看護師からの保健指導を通じ、社員に対する危機感を醸成すること、生活週間の改善にもつなげている。喫煙率は、社内啓蒙や禁煙外来補助の効果もあり20年度20%から21年度18%と改善、22年度内に社内喫煙所の全面閉鎖も決定し更なる改善が期待される。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アップルインターナショナル株式会社

英文名: Apple International.,Co Ltd

■加入保険者: 自動車振興会健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

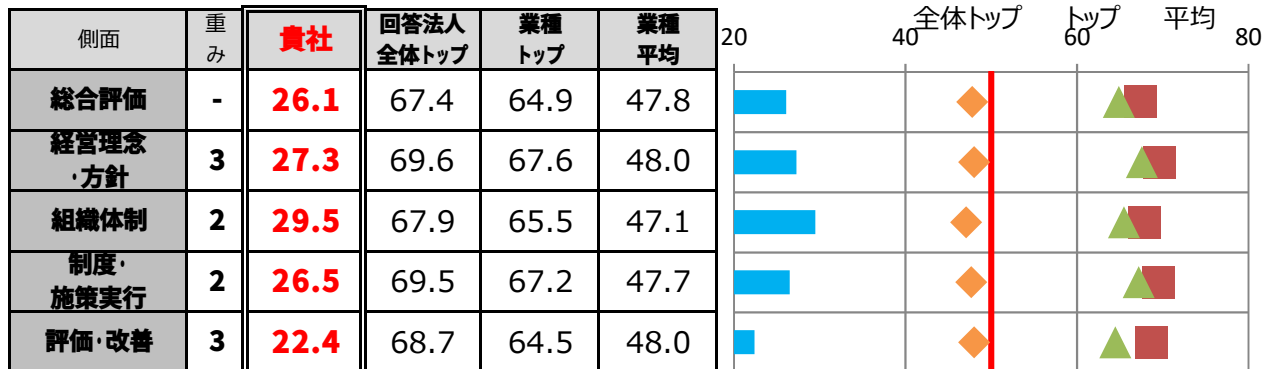
①健康経営度評価結果

■総合順位: 3101~3150位 / 3169 社中

■総合評価: 26.1 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



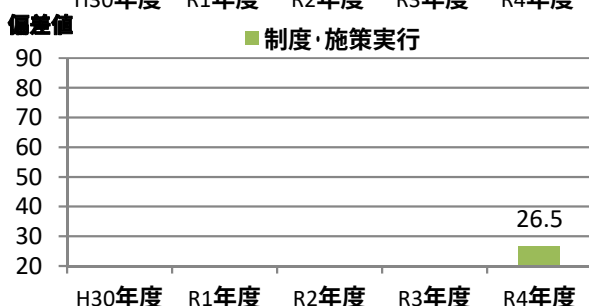
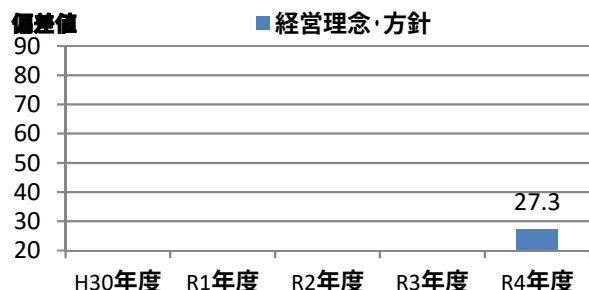
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

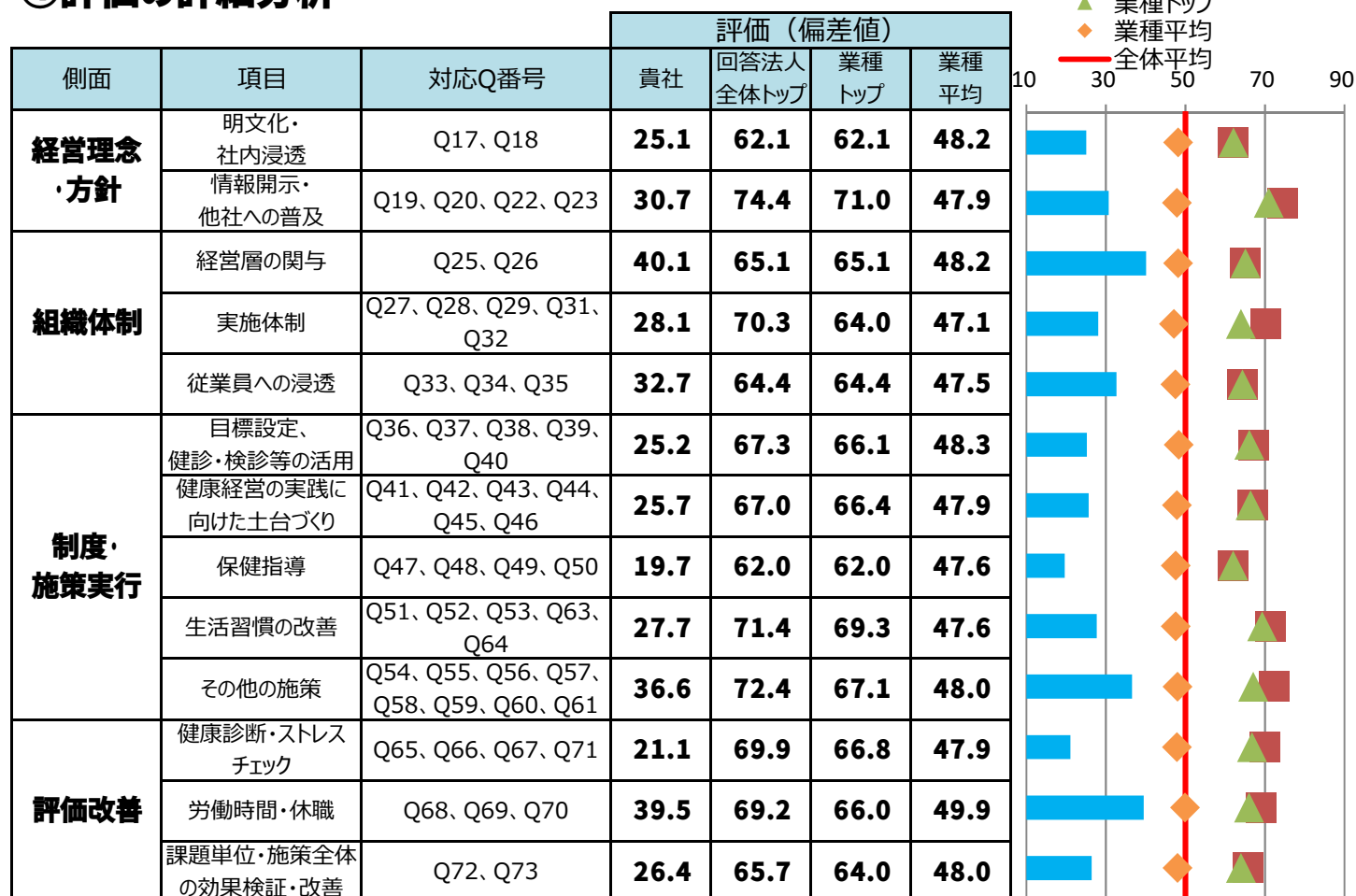
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	3101~3150位
総合評価	-	-	-	-	26.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

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

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

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

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	29.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	20.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	12.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	28.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.2	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	29.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山下医科器械株式会社

英文名：YAMASHITA MEDICAL INSTRUMENTS CO., LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：卸売業

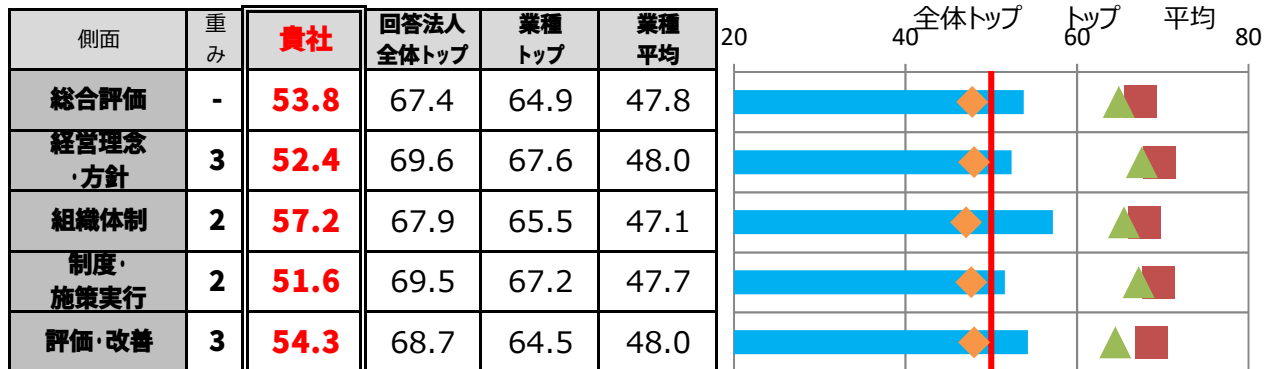
①健康経営度評価結果

■総合順位：1201～1250位 / 3169 社中

■総合評価：53.8 ↑0.9 (前回偏差値 52.9)

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

②評価の内訳



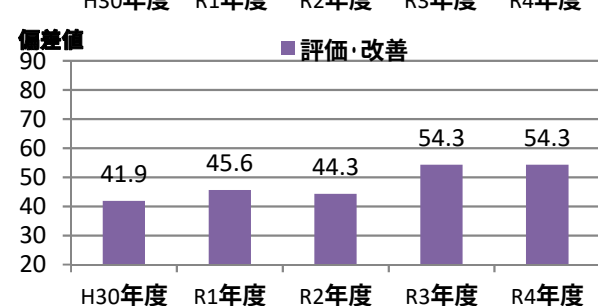
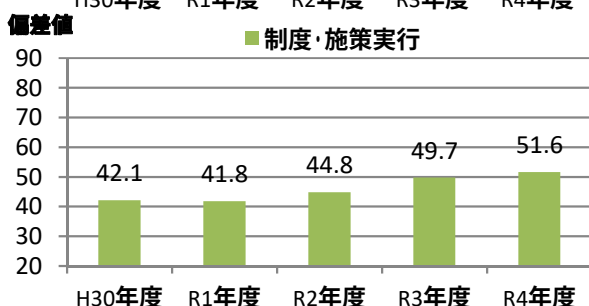
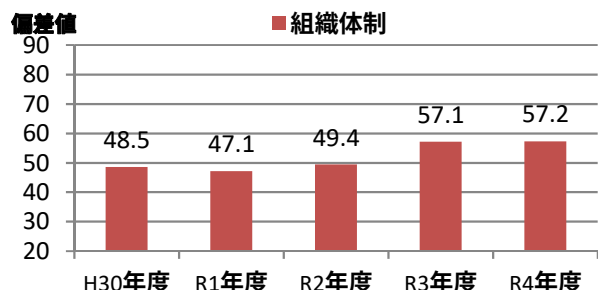
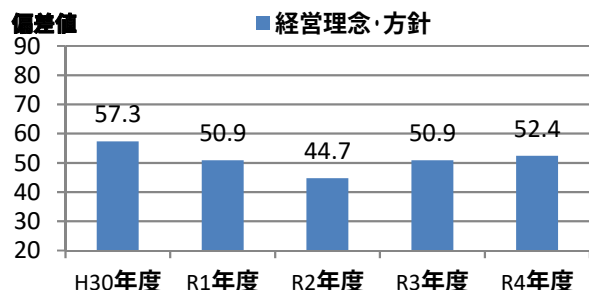
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

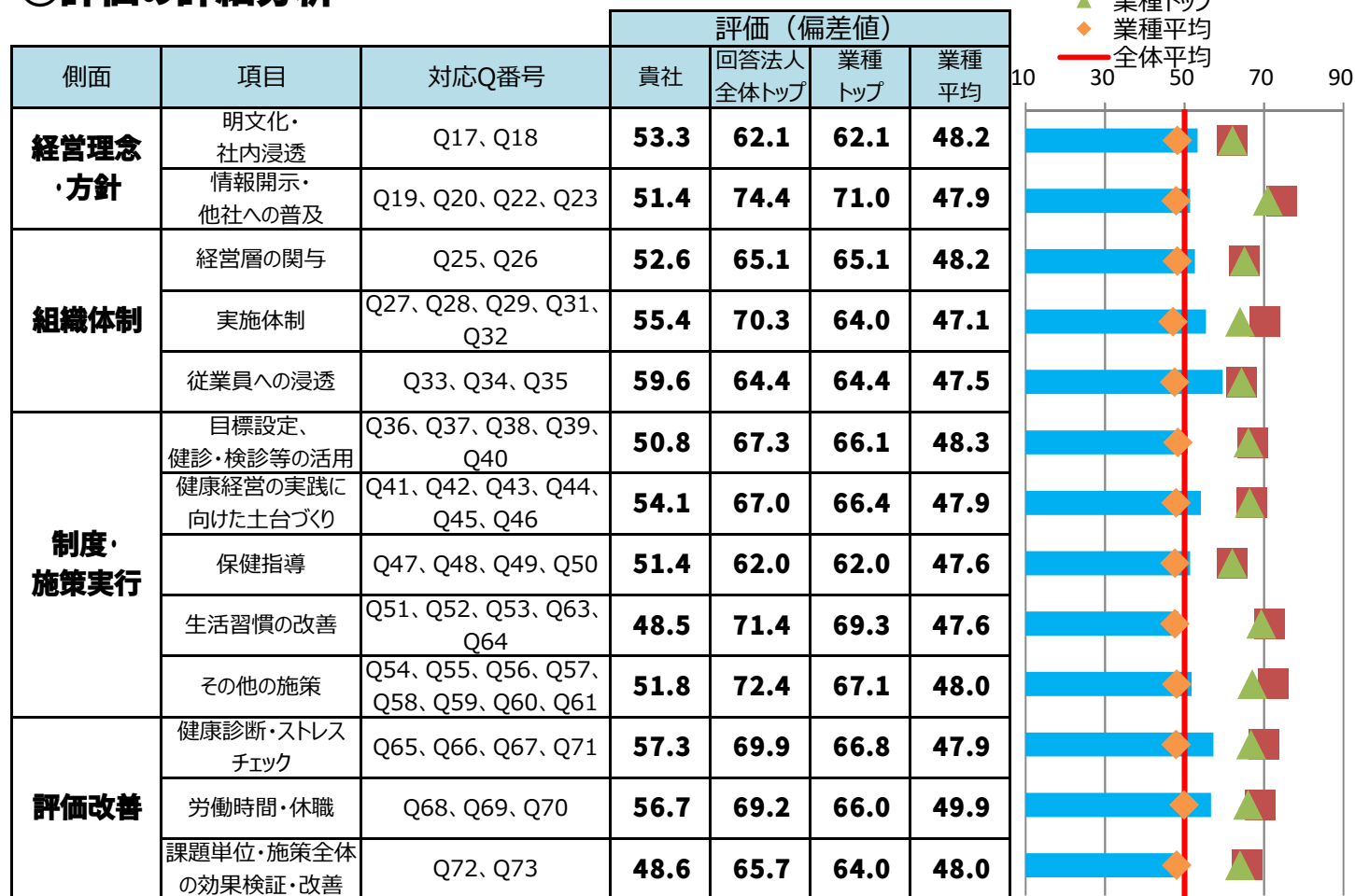
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1101～1150位	1501～1550位	1701～1750位	1201～1250位	1201～1250位
総合評価	47.9	46.7(↓1.2)	45.5(↓1.2)	52.9(↑7.4)	53.8(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社では従業員一人ひとりの健康が会社の基盤であるという認識のもと、従業員が心身とも健康で達成感やモチベーションを高めながら持てる力を最大限発揮できる環境づくりが課題
健康経営の実施により期待する効果	上司・同僚とのコミュニケーションを深めることにより相互理解を高め支援体制の向上を図りながらワークライフバランスを推進する。このことにより従業員が仕事に対しての充実感を高め組織の活性化につながることを期待している。具体的指標として、前年度実績；有給取得率68%を70%、一人平均取得12日を14日を目指す。また、本年法改正になった育児休業の取得；男性従業員5名の取得を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	11.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	互いに必要な時にメール・チャット・Zoom等を用いてコミュニケーションを図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	53.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	本社外部弁当業者へ仕出弁当宅配の対応。飲料水メーカーへ新商品提案を促し糖分ゼロに入替実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	職場ごとにイクササイズと担当者を決め参加率算出し年間で上位職場を表彰				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.0	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.7	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.9	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.7	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.3	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.1	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランスを考慮し、時間外勤務含む労働時間の及び有給休暇取得に対しての意識向上が課題である。特に、営業職においては取引先が医療機関ということもあり診療時間を終えてからの業務や急患等の対応で緊急に取引先に出向かなければならず、勤務時間の更なる改善が必要である。
	施策実施結果	時間外の事前申請の徹底、四半期ごとの時間外勤務の実態調査、リフレッシュウィーク・リフレッシュ休暇の施行。有給休暇取得の啓蒙と部署表彰の実施。
効果 検証 ②	効果検証結果	勤怠システムのログ整合管理及び実態調査により社員への啓蒙が図れている。また、コロナ渦ということもあり、在宅勤務・直行直帰・シフト勤務が抵抗なく活用できる環境となった。実態調査結果；申請は正8%⇒4.7%、有休取得率57%⇒64%に向上した。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙の防止対策。社員からの意見を踏まえ、喫煙者の衣服についてニオイ及び屋外に設置した喫煙所からのニオイ・煙等が受動喫煙につながる可能性があると考えられるため更なる改善が必要である。喫煙率逆戻り⇒健康面を取組
効果 検証 ②	施策実施結果	社有車全面禁煙。屋外喫煙所の移動及び喫煙人数の制限・時間の制限（5分）実施。禁煙外来の受診の費用負担。毎月喫煙者のモニタリング（事業所から毎月報告）
	効果検証結果	効果検証①の取組もあり喫煙者の意識が変わりつつある。生産性をあげ早期退社に取り組んでいる（喫煙時間の短縮）。また、身だしなみとして喫煙する社員は口臭・消臭対応を行い他者への不快感を極力ないよう取り組んでいる。屋外喫煙所については社員導線および屋内への副流煙を配慮する施策を講じている。喫煙率のモニタリング結果が16.3%⇒18%へ戻っており継続して取り組んでいく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ハイパー

英文名：HYPER Inc.

■加入保険者：東京都情報サービス産業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

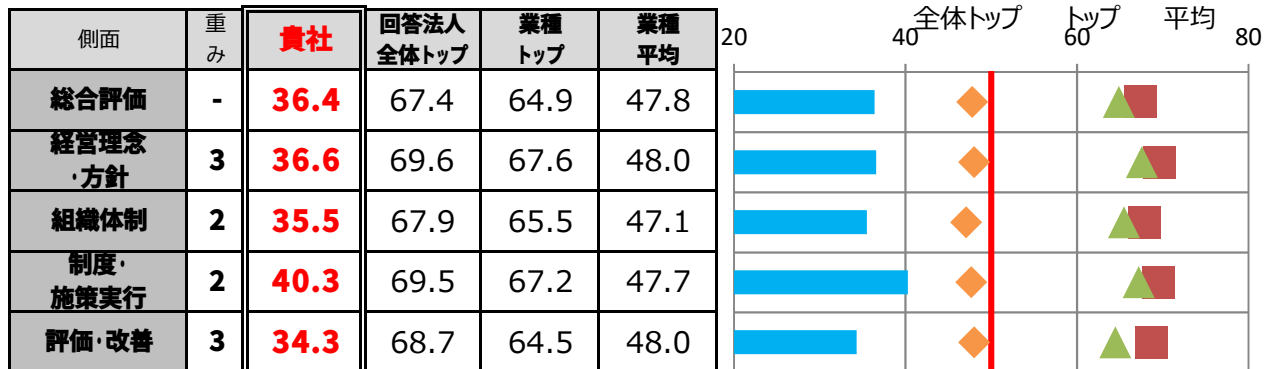
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2851～2900位 / 3169 社中

■総合評価： 36.4 ↓3.5 (前回偏差値 39.9)

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

②評価の内訳



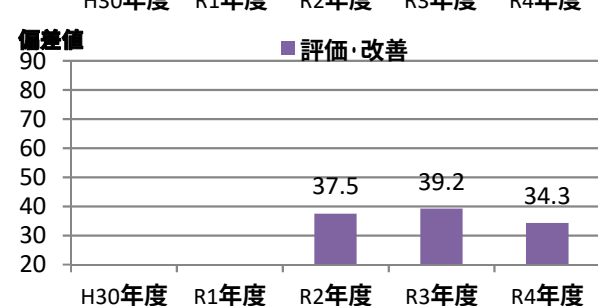
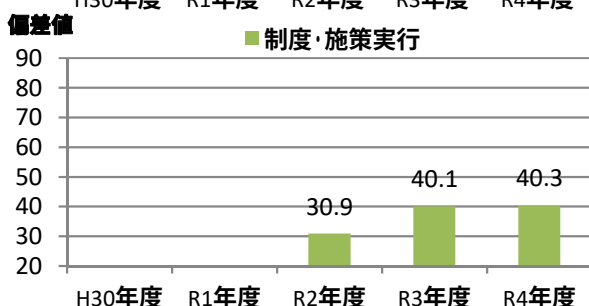
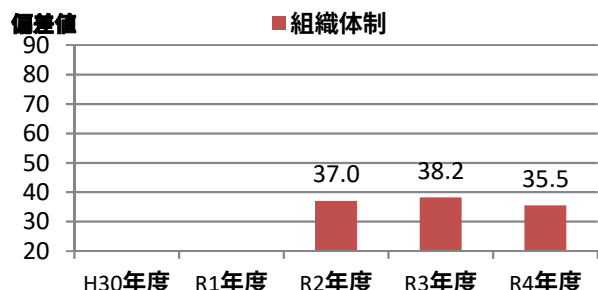
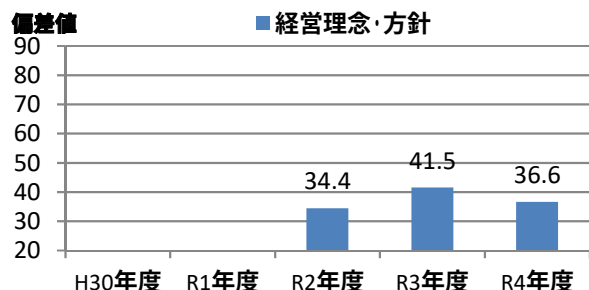
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

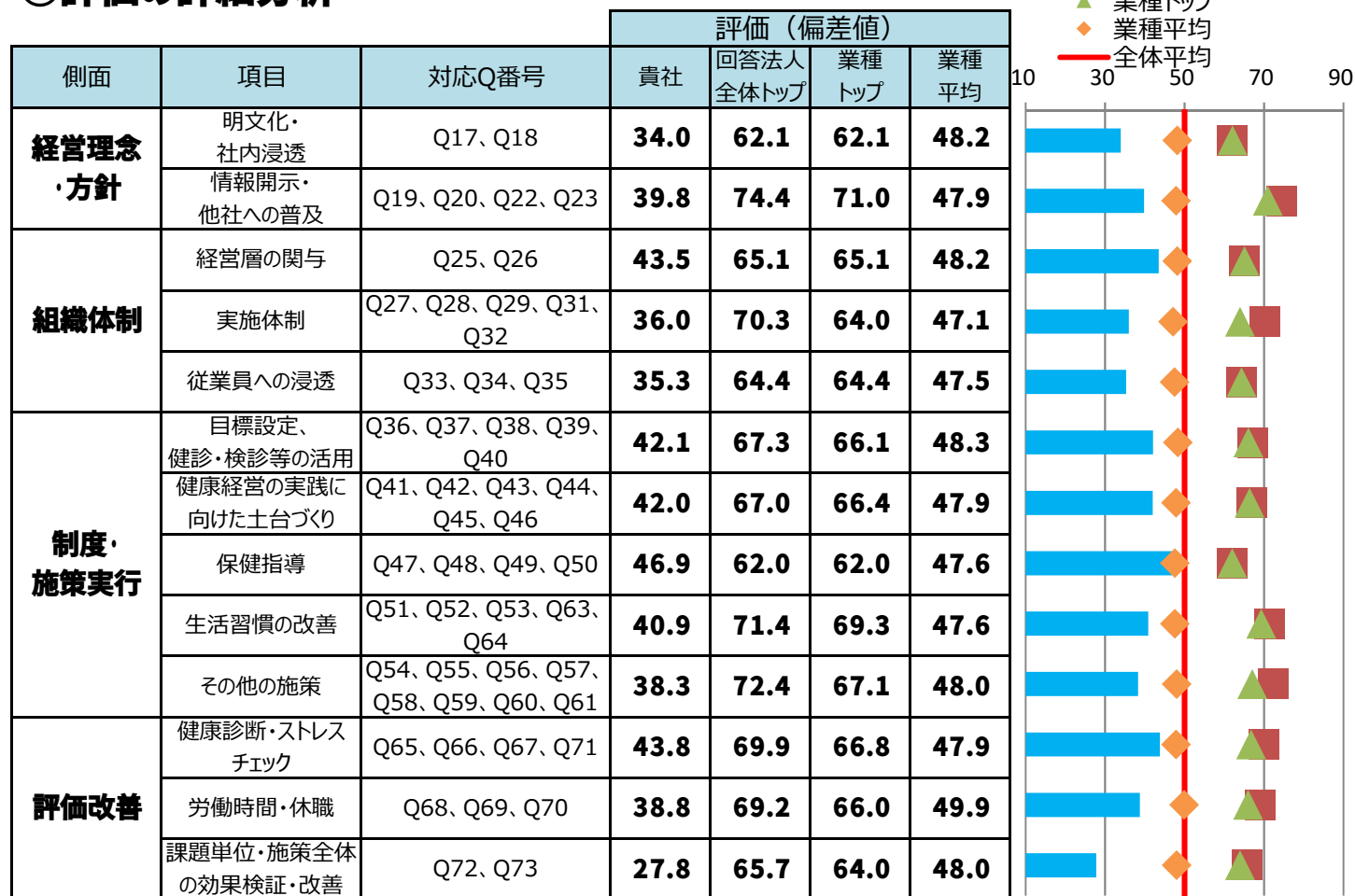
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2301～2350位	2401～2450位	2851～2900位
総合評価	-	-	35.2(-)	39.9(↑4.7)	36.4(↓3.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	使用時に事前予約の必要ないフリーアドレススペースを設け、意見交換のしやすい職場環境整備を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	スポーツイベント参加への費用補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.7	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.1	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ディービーエックス株式会社

英文名: DVX.Inc.

■加入保険者: 東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

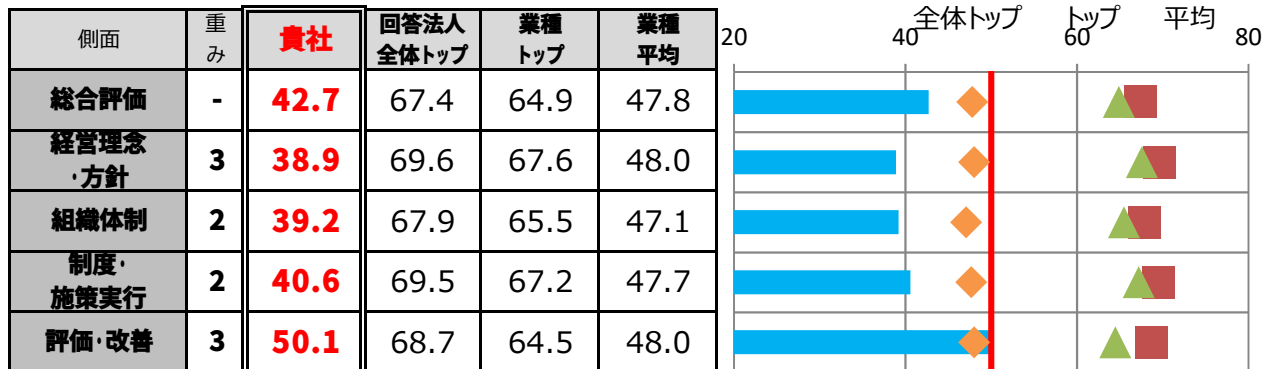
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2451~2500位 / 3169 社中

■総合評価: 42.7 ↑0.0 (前回偏差値 42.7)

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

②評価の内訳



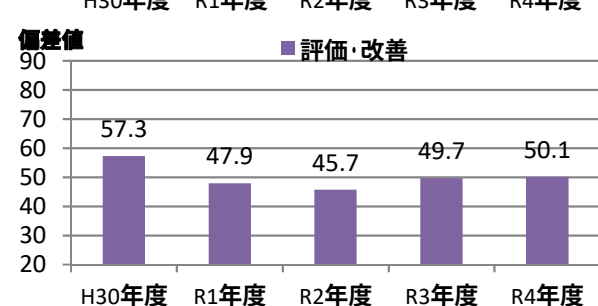
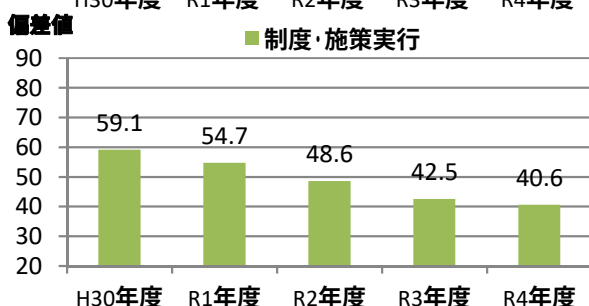
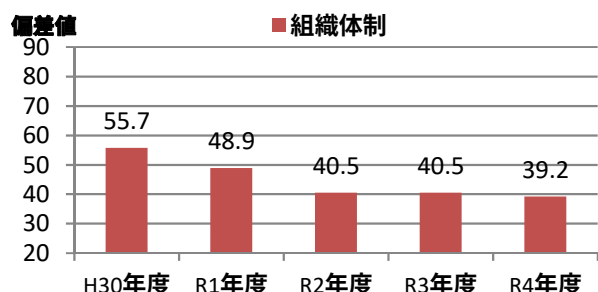
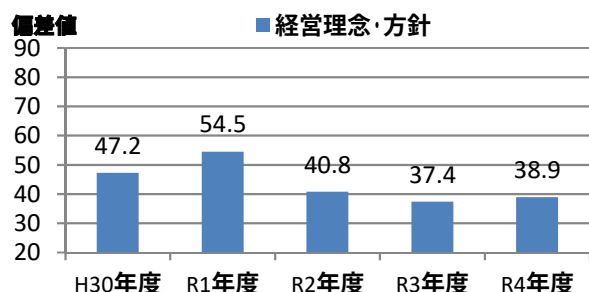
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

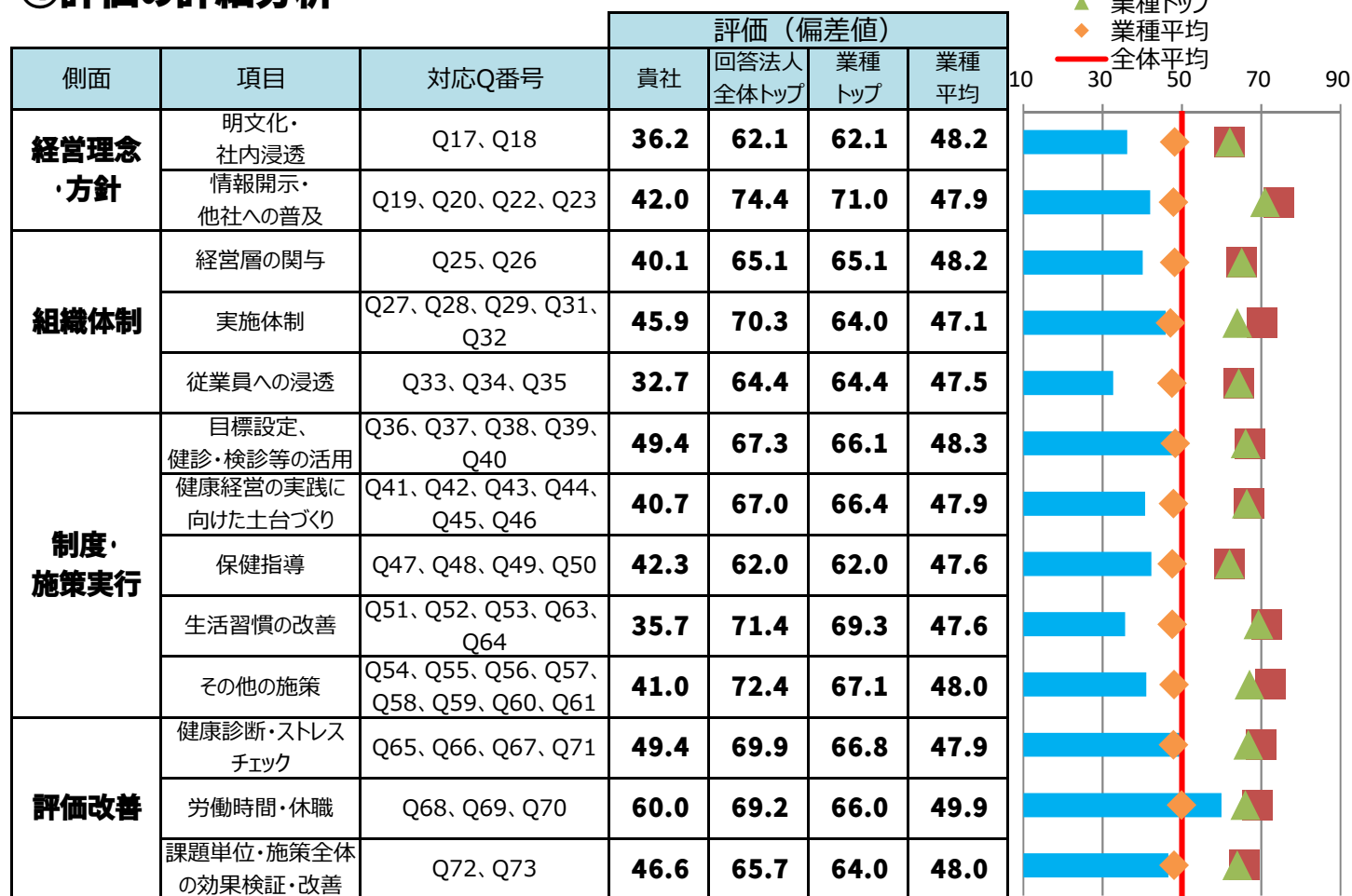
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651~700位	1151~1200位	1851~1900位	2251~2300位	2451~2500位
総合評価	54.5	51.4(↓3.1)	43.8(↓7.6)	42.7(↓1.1)	42.7(↑0.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.dvx.jp/pdf/health_company_declaration.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	フリーアドレス化による他部門とのコミュニケーション活性化				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

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

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.1	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ感染予防として在宅勤務制度導入による運動不足からの疾病発生を予防すること。
	施策実施 結果	何らかの運動を行っている従業員率は2020年度43.0%から2021年度50.6%へ上昇
	効果検証 結果	Webウォーキング大会（健保主催）参加推奨等により各自の意識向上が見られた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ワークライフバランス向上の為、有給休暇取得率を上昇させること。
	施策実施 結果	2021年度（51%）から実施し、2022年度と比較予定 管理職及び従業員本人への取得勧奨
	効果検証 結果	2021年度（51%）から実施し、2022年度と比較予定

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 八洲電機株式会社

英文名: Yashima Denki Co., Ltd.

■加入保険者: 電設工業健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

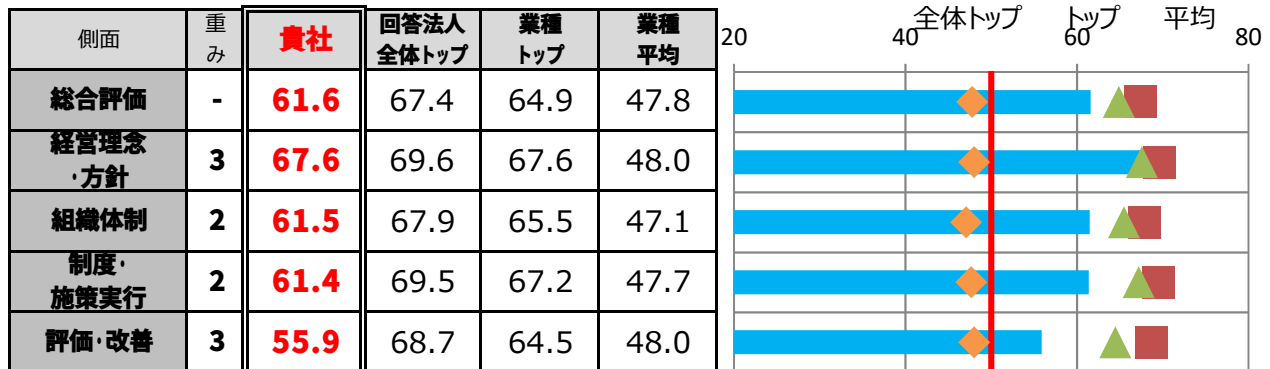
①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 3169 社中

■総合評価: 61.6 ↑1.8 (前回偏差値 59.8)

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

②評価の内訳



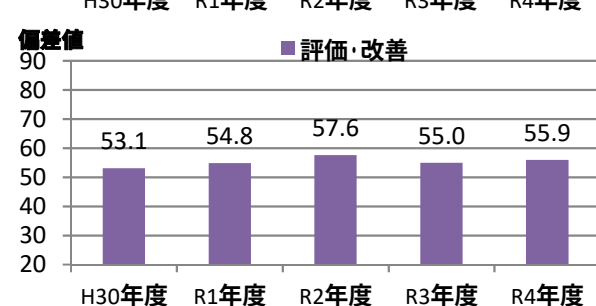
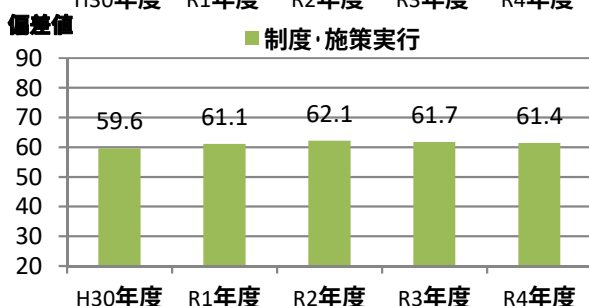
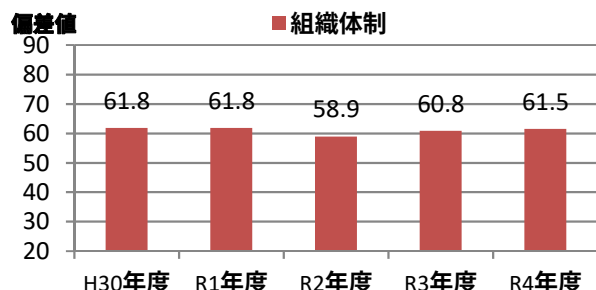
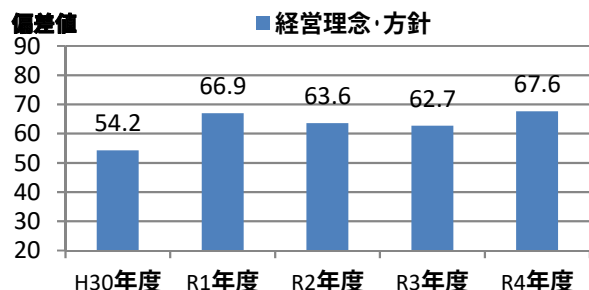
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

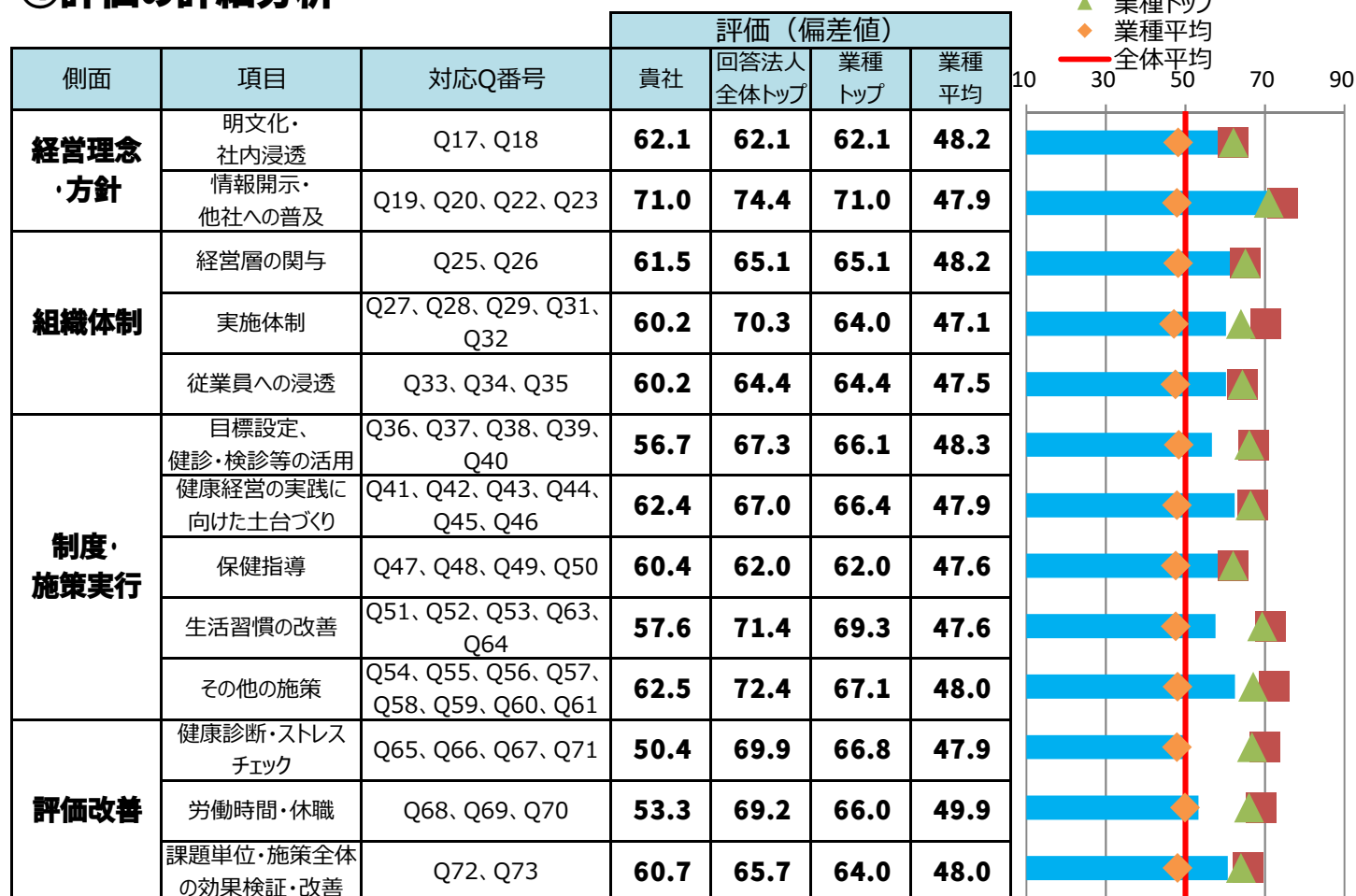
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451~500位	201~250位	301~350位	401~450位	301~350位
総合評価	57.1	61.1(↑4.0)	60.6(↓0.5)	59.8(↓0.8)	61.6(↑1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 経営環境が厳しい時代において、組織の活性化は企業成長にかかせないものと認識しており、それはフィジカル面・メンタル面で健康な社員がいてこそ実現できるものである。
健康経営の実施により期待する効果	社員が健康でモチベーションが高い状態で働いている状態を目指す。この結果が従業員から活発な意見が出るなど、事業成長の基盤となると考える。その指標としてワークエンゲージメントを置く。2019年度実績 24.4点 2020年度実績 25.3点 2021年度実績 24.3点 2022年度目標 26.0点。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	64	回	13	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.8	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	共済会からのコミュニケーション補助費の利用率				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	62.3	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	バランスのよい食生活を自身で作ることを目標に当社保健師によるセミナーと健康弁当試食会を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	アプリを用いたウォーキングイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	35.0	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.2	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.1	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.6	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2018年度より4回目となる従業員の生活習慣や健康意識について調査を2021年度も実施した。例年同様、飲酒・喫煙といった嗜好系系、運動習慣、食生活など分野別に課題となる階層に特徴があった。特に40歳以上のBMIの正常者率は、改善傾向にあるが、また平均値と比較して低い点を課題と捉える。
	施策実施結果	- 健康に関するイーラーニングを5つのテーマで実施。 「1日 8,000歩 歩こうキャンペーン」の実施 - アプリを用いたウォーキングイベントを1月～3月に実施（参加率 35.4%）
	効果検証結果	- ウォーキングを1日1時間以上実施する従業員割合：2019年度29.0%⇒2020年度42.5%⇒2021年度40.3% - 適正体重維持者率：2017年度50.9%⇒2018年度52.1%⇒2019年度54.0%⇒2020年度55.0%⇒2021年度59.2%
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	40歳以上の従業員の喫煙率は2017年度39.0%、2018年度36.0%と徐々に低下しているが調査票回答企業の全国平均（卸売業）の29.6%と大きく差が開く結果となった。また、喫煙は新型コロナウイルス肺炎重症化リスクの一つと考えられており、従業員の喫煙率を下げる必要があると考える。
	施策実施結果	- 喫煙者にヒアリングをし、禁煙セミナー・禁煙月間を2022年度より計画。 - 禁煙希望者がスムーズに禁煙につながるよう禁煙外来治療費全額補助（2万円相当）とその促進
	効果検証結果	喫煙率（全従業員）2019年度：32.4%⇒2020年度：28.7%⇒2021年度：30.0% ・全体で見ると増加したが年代だと40歳未満の喫煙率は下がっている。40歳以上への禁煙対策に取り組みたい。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アゼアス株式会社

英文名: AZEARTH Corporation

■加入保険者: 東京織物健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

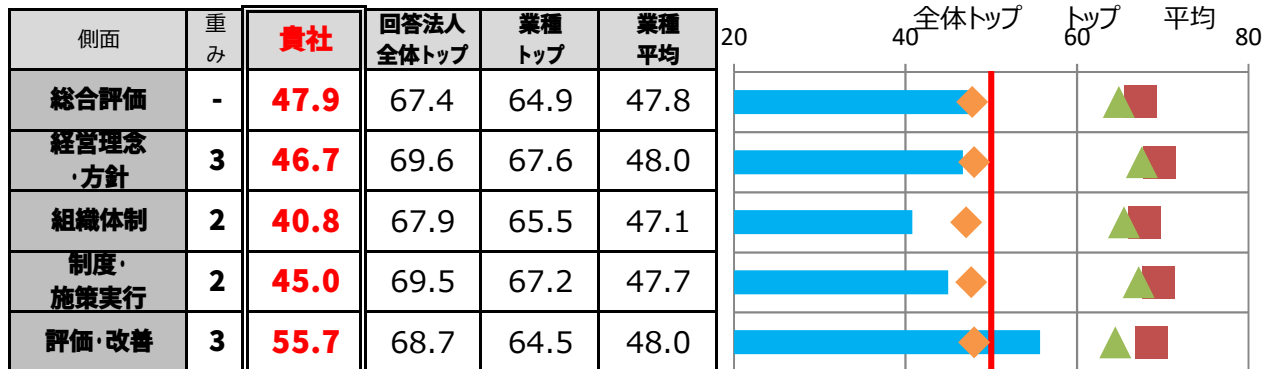
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1901~1950位 / 3169 社中

■総合評価: 47.9 ↓0.2 (前回偏差値 48.1)

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

②評価の内訳



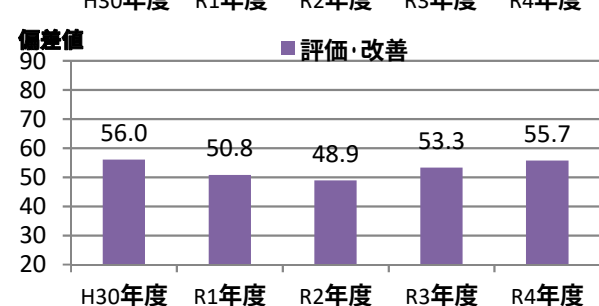
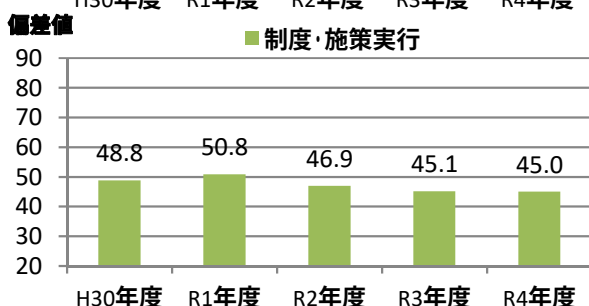
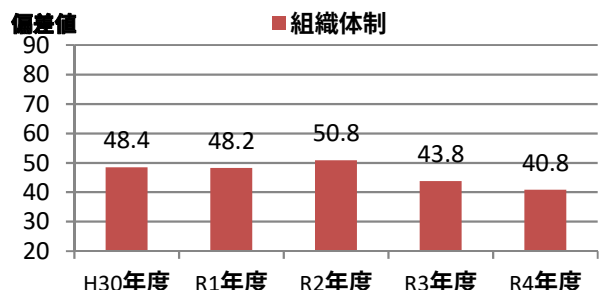
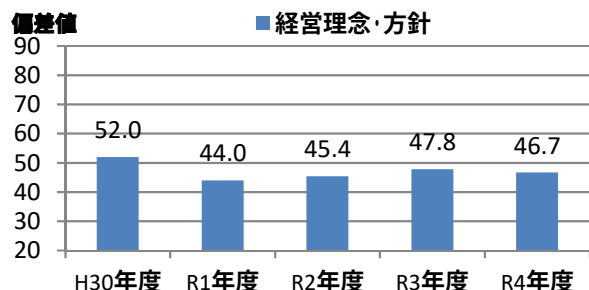
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

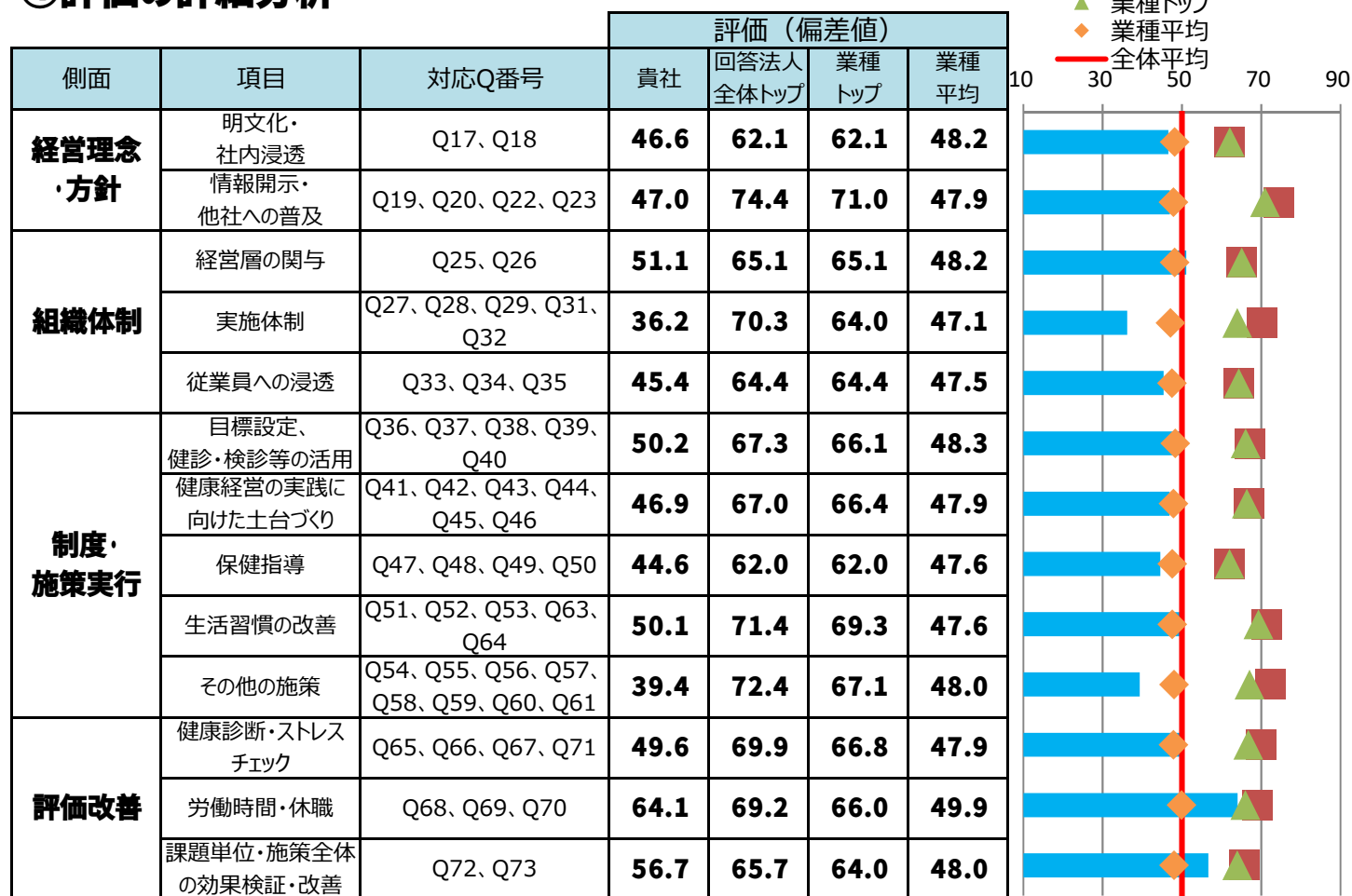
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	901~950位	1401~1450位	1551~1600位	1751~1800位	1901~1950位
総合評価	51.1	48.2(↓2.9)	47.8(↓0.4)	48.1(↑0.3)	47.9(↓0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社は、防護服・環境資機材事業を主力事業として、「安全防護システムで人々を守る」ことをミッションとしている。私たちのお客様の安全で快適な生活を守るためには、まず、私たち自身が安全で健康な生活を実現し、会社でそれぞれの能力を発揮し、生産性の高い職務を遂行することが会社発展の礎となる。
健康経営の実施により期待する効果	社員の心身の健康に配慮するとともに、職場内コミュニケーションの促進を通じて、風通しのよい組織運営を実現する。また、社員一人ひとりがワークライフ・バランスを取りながら、生き生きと充実した生活を送る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	8	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	8	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	就業時間後のサークル活動への場所提供、忘年会費用負担				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	アプリ内の「日々の記録」ページに「食」に関するやることリストを掲載し食生活改善をサポート				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	ウォーキング大会の開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.3	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.3	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	・身体活動量が多い者、運動をよく行っている者は、総死亡、虚血性心疾患、高血圧、糖尿病、肥満、骨粗鬆症、結腸がんなどの罹患率や死亡率が低く、身体活動や運動が、メンタルヘルスや生活の質の改善に効果をもたらすことが認められている。 ・しかしながら、当社の運動習慣者率は、厚生労働省が掲げる目標値のみならず、公表されている全国の実績値も下回っている。 当社2020年度実績（健診結果）：17.6%
	施策実施結果	・健康保険組合主催ウォーキング大会への参加率を向上させることで従業員の運動習慣定着化を推進。参加者は、2019年/12名、2020年/12名、2021年/70名と推移し、順調に増加。一定の成果。
効果 検証 ②	効果検証結果	・ウォーキング大会の呼びかけを通じて、近年は参加者増加し、一定の層においては意欲の向上と行動への変容が図れ、取り組みが定着化（ウォーキング大会入賞者推移（歩数に応じて受賞）：2019年/5名、2020年/3名、2021年/32名）。 ・単なる参加にとどまらない実態を伴う積極的な活動と、厚生労働省が掲げる目標値まで見据えた一層の強化は必要、引き続き総務部からは取り組みへの呼びかけを継続予定。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	非管理職の時間外労働時間は、月間45時間を超えないように管理徹底されてきたが、管理職に関しては、一部の管理職や特定部署に時間外業務が偏在する状況が解消されておらず、引き続き改善に向けた取り組みが必要である。
効果 検証 ②	施策実施結果	管理職についても、月間時間外労働45時間以上が6ヶ月を超えないことを目標とするが、全社的にノー残業デーを設定して推進するなど、取り組みやすい施策に重点を置いて実行中。
	効果検証結果	現在、時間外業務の多い従業員に、健康上の大きなリスクを抱えているものはいないと認識しているが、一部の管理職や特定部署に時間外業務が偏在する状況は続いており、引き続き、時間外業務削減に向けた取り組みを推進していく予定。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社T O K A I ホールディングス

英文名: TOKAI Holdings Corporation

■加入保険者: 静岡県石油健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

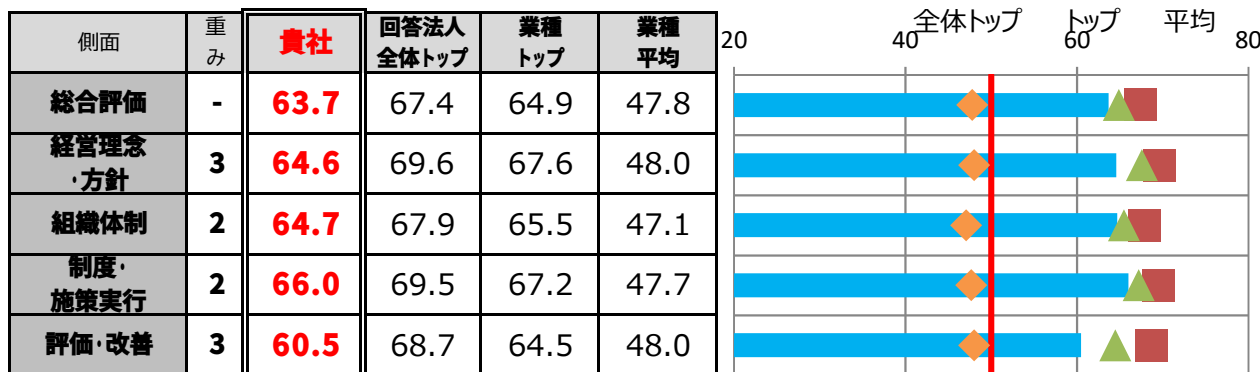
①健康経営度評価結果

■総合順位: 51~100位 / 3169 社中

■総合評価: 63.7 ↓0.4 (前回偏差値 64.1)

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

②評価の内訳



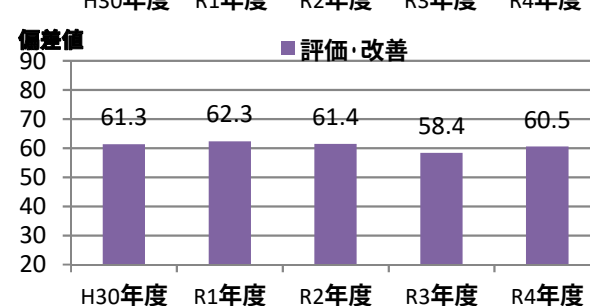
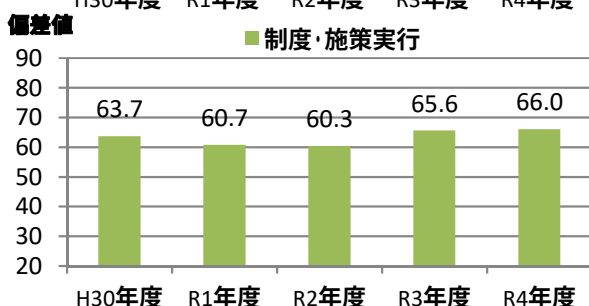
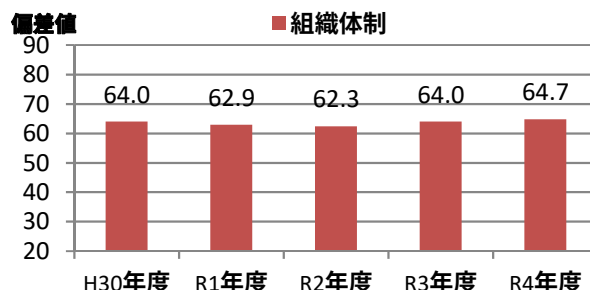
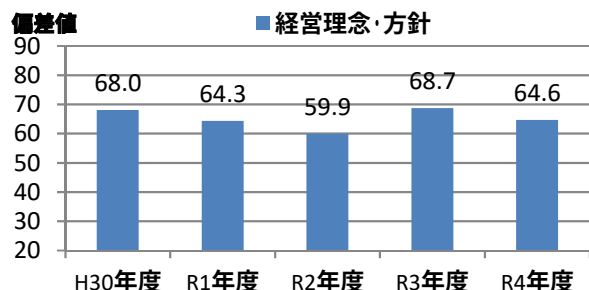
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

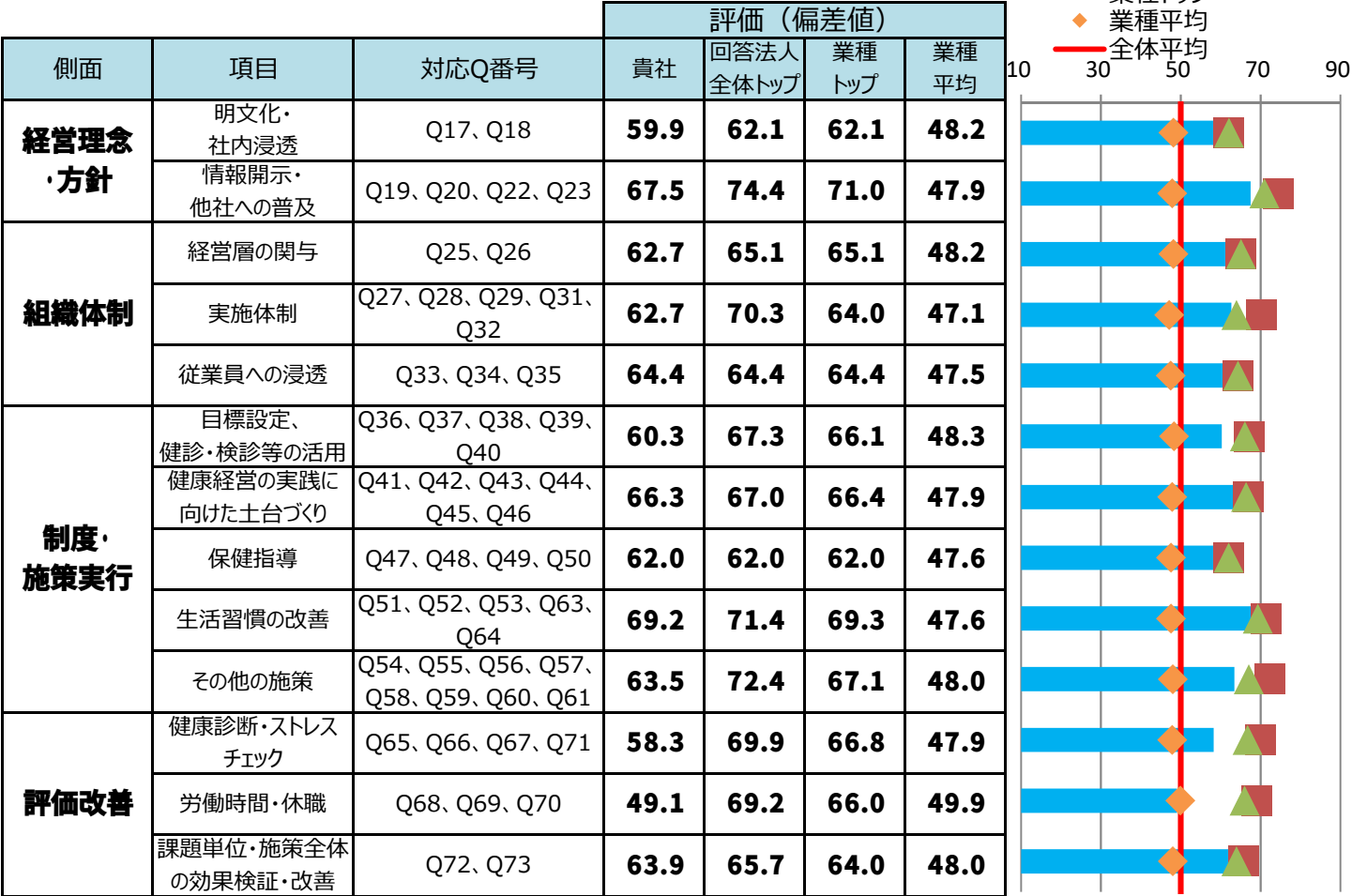
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	51~100位	101~150位	301~350位	1~50位	51~100位
総合評価	64.6	62.7(↓1.9)	60.9(↓1.8)	64.1(↑3.2)	63.7(↓0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 平均年齢の上昇や定年延長（60歳→65歳）、ワークスタイルの変化に伴う働き方の多様化により、従業員の労働生産性を確保していくことが難しい状況となっている。中期計画（Innovation Plan 2024）の目標達成のため、従業員の労働生産性を向上させ、維持していくことが経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康リテラシー（当社グループの独自の指標）の高い従業員は、低い従業員と比べ仕事におけるパフォーマンス発揮度が約1.3倍高い結果となっている。健康リテラシーを高めることが労働生産性の向上に繋がるため、各種の施策により健康リテラシー向上を図っている。健康リテラシーの高い従業員の割合について、現在の69%から5年後の80%を目標と考えている。健康経営の取組みにより企業価値や社会的価値の向上も期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.tokaiholdings.co.jp/csr/social/management.html https://www.tokaiholdings.co.jp/csr/social/hr_measure.html#hr01

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	ビジネスチャット（ワオトーク等）を提供し、社員同士の円滑なコミュニケーションを可能にしています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食生活改善アプリ「カロマップ」を利用者の上限51名の枠を設けて、無料でサービスを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	運動習慣定着のためウォーキングラリーを実施している。（家族参加、インセンティブ付与、実施期間の延長）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	3.9	%
管理職限定	○	全管理職の	8.7	%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.9	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	70.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率は10.5%（2020年度）となっている。またグループ独自の指標である健康リテラシーの高い従業員の割合は、非喫煙者66.2%に対し、喫煙者48.3%と低くなっている。健康リテラシーの高い従業員が労働生産性が高い傾向にある事を把握しており、健康リテラシーの向上のために、グループの喫煙率を下げしていく必要がある。
	施策実施結果	会社補助金として禁煙プログラムを提供している。保健師の保健指導による禁煙の促しや喫煙者全員にニコチンガムを配布した。また、社長からの喫煙者に対する禁煙を促す手紙の送付を行った。
効果 検証 ②	効果検証結果	禁煙成功者は、①禁煙プログラム利用：7名（申込者10名、成功率70%）②保健指導：4名（実施者24名、成功率17%）③ニコチンガム利用：89名（対象者554名、成功率16%）④社長からの手紙送付：101名（対象者552名、成功率18%）であった。成功者の多い③④が効果的と評価し、ニコチンガムを喫煙者全員へ配布、社長の手紙を送付する事を施策の柱として継続実施している。手紙の送付回数は増やす予定。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	脳血管疾患・心疾患に関する発症者の人数が年々増加傾向にある。平均年齢の上昇や定年延長により、発症リスクが高まる懸念があり、健康的に仕事に取り組んでもらうために、発症リスクを未然に防止する必要がある。
効果 検証 ②	施策実施結果	動脈硬化が疑われる従業員143名（有所見者、長時間労働者、60～65歳のシニア層、喫煙者等）を対象に保健指導を実施し、疾患発症抑制のための生活・健康状態の改善を促した。
	効果検証結果	健康診断結果等の定量的な効果はまだ出ていないが、実施者を対象に行ったアンケートでは、回答者のうち79%が「保健指導の面談時に立てた行動目標を実施している」と回答した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: クリヤマホールディングス株式会社

英文名: KURIYAMA CORPORATION

■加入保険者: 全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種: 卸売業

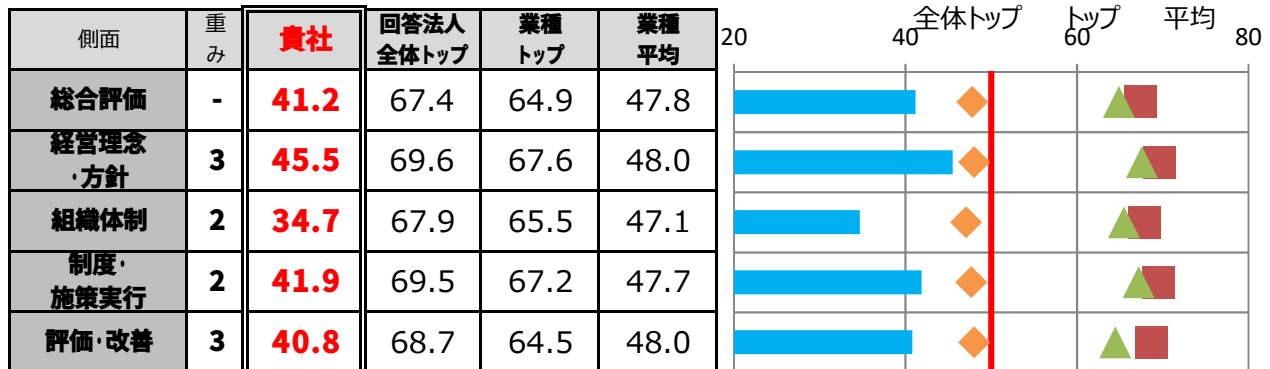
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2601~2650位 / 3169 社中

■総合評価: 41.2 ↓0.4 (前回偏差値 41.6)

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

②評価の内訳



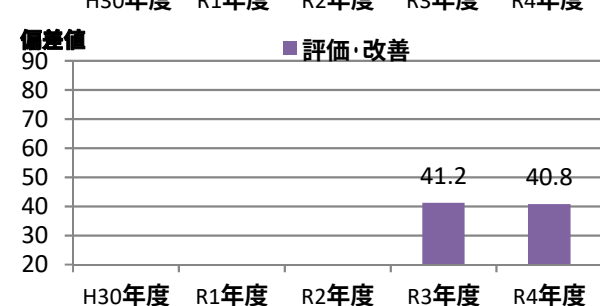
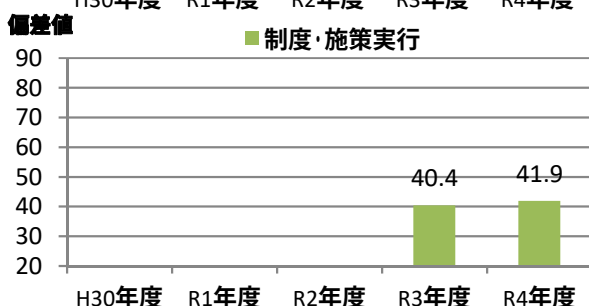
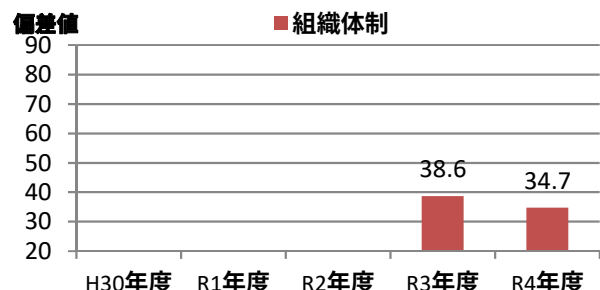
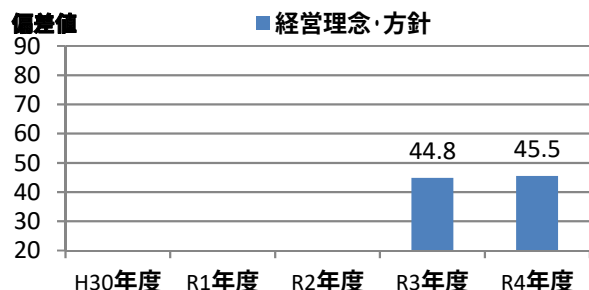
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

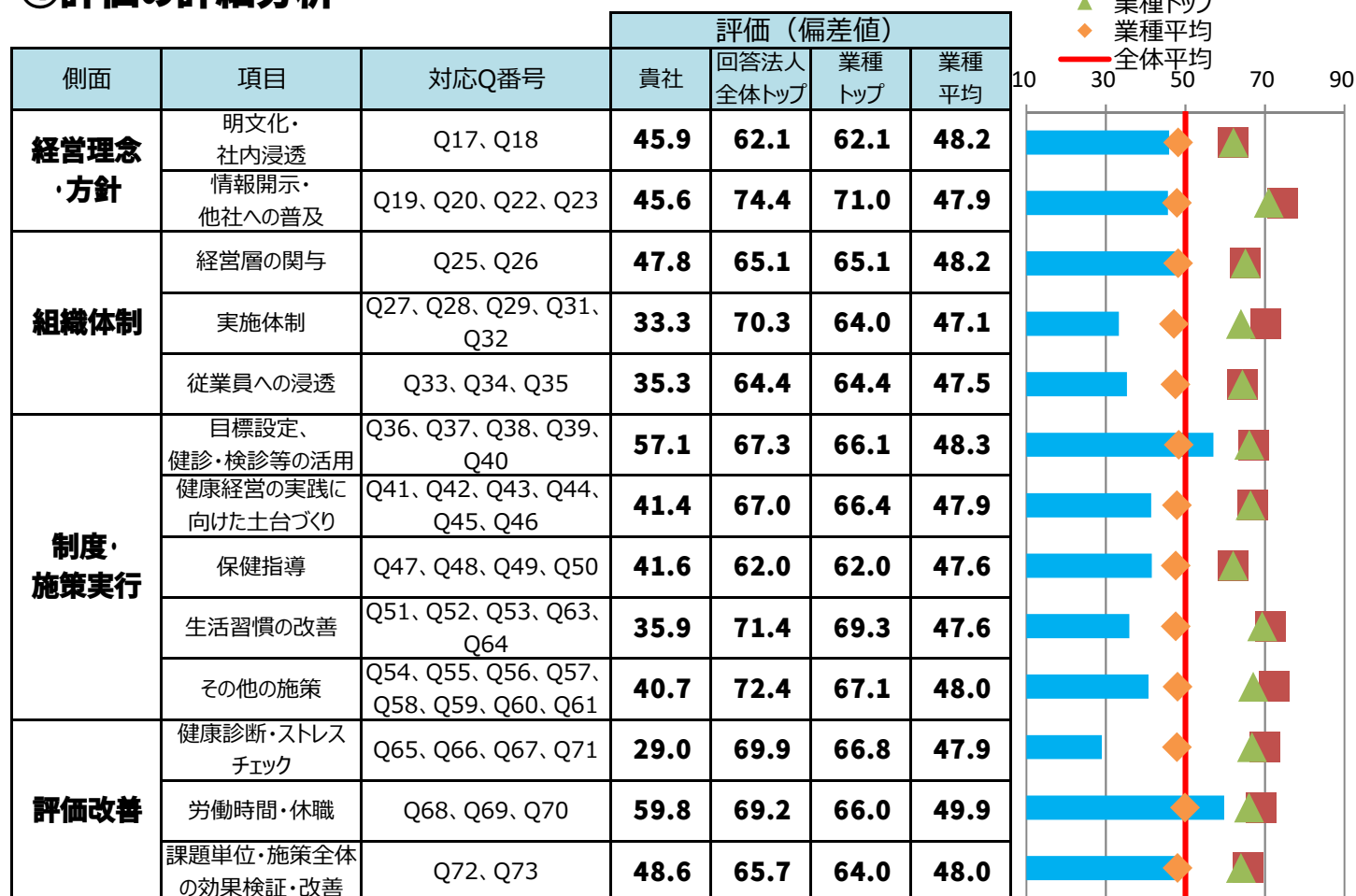
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2351~2400位	2601~2650位
総合評価	-	-	-	41.6(-)	41.2(↓0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 毎年、新卒・中途採用を継続的に実施しており、定着率も高いと考えている。ただし、今後はさらに多様な人材の採用が課題と考えており、そのためには、更なる健康経営への注力によって社員にとって魅力ある職場環境の整備が重要であると考えている。
健康経営の実施により期待する効果	新卒・中途を問わず、当社受験者の増加によって、多様な人材の採用につながる事を期待している。入社希望者が当社を選定する際や入社した後に、当社で長く・健康に働きたいと思える取組みを推進する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	9	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	オフィス内にリフレッシュルームを設け、休憩・食事・仕事など多目的に活用可能な環境を整えている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	59.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	「朝ごはんを食べよう運動」を企画・全社へ配信。健康経営推進担当者が中心となり各拠点で展開。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	全国に店舗があるスポーツクラブと契約し、社員がスポーツジムを利用（割引有り）できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.9	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.1	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	31.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性特有の疾患（乳がん・子宮頸がん等）は、近年若い世代においても発症率が高い病気となっている。そのため、従業員に対し定期的に受診をすることの重要性を広く周知し、病気の早期発見・治療につなげることを課題とする
	施策実施結果	25歳以上の女性従業員と扶養配偶者に対し、乳がん検診1万円、子宮頸がん検診5千円までの補助制度を導入している（人間ドックと同時に受診する場合は上限なし）。2021年度は前年度と比べて受診者が増加した。
効果 検証 ②	効果検証結果	補助制度が金銭的な負担を軽減するとともに、婦人科検診受診のきっかけにもなっている。人間ドックの申込時に婦人科検診の案内をすることで、同時に受診したいという従業員が増えてきた。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスの感染拡大時において、市中・家庭内でコロナ感染をしていた社員と社内における濃厚接触者が断続的に増加する（場合によっては、同僚も陽性者となる）ケースがあった。また、市町村によっては対応内容についての情報入手に遅れがあったケースも散見され、感染した社員や家族、及び社内濃厚接触者が対応方針に迷うケースも発生した。
効果 検証 ②	施策実施結果	新型コロナウイルスに関する社内ルールを周知徹底し、その社内ルールも厚労省の方針とコロナ感染拡大状況に応じて適宜アップデートを行い、全社の情報が所定の部署へ集中する仕組みを構築することで対応した。
	効果検証結果	コロナ感染、もしくは濃厚接触者に該当した場合でも、自宅待機期間を最小限にする事ができた。また、社内における濃厚接触者も減少。所定の部署で「抗原検査キット」「PCR検査キット」を集中管理・運営する事によって、全社横断的に感染拡大防止につなげることができた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：デリカフーズホールディングス株式会社

英文名：Delica Foods Holdings Co., Ltd.

■加入保険者：

上場

■所属業種：卸売業

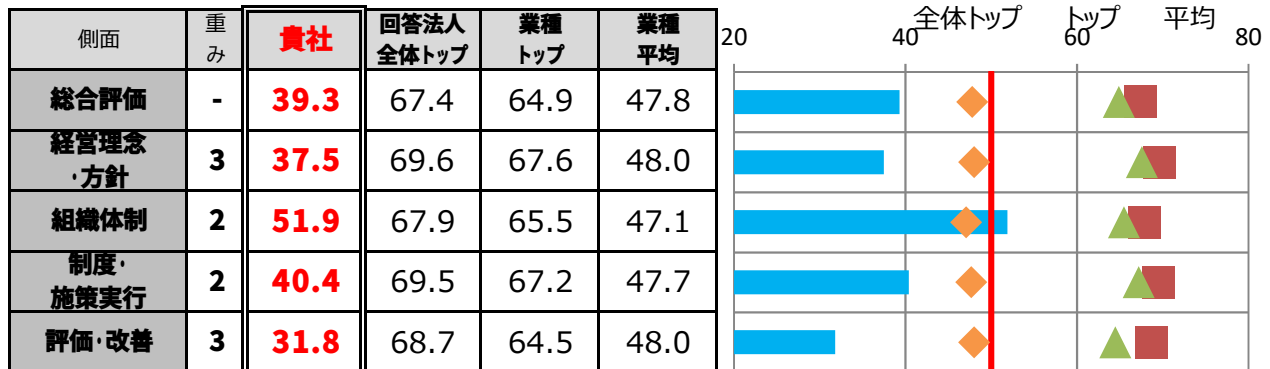
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2701～2750位 / 3169 社中

■総合評価： 39.3 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



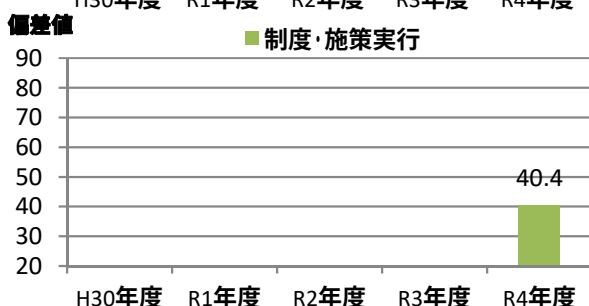
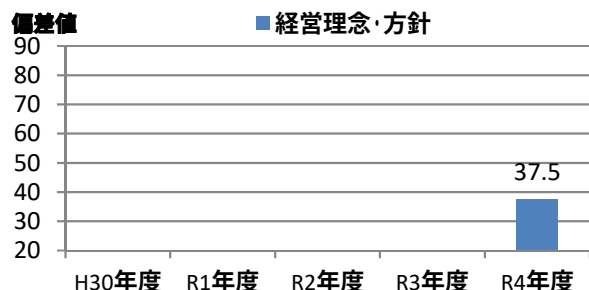
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

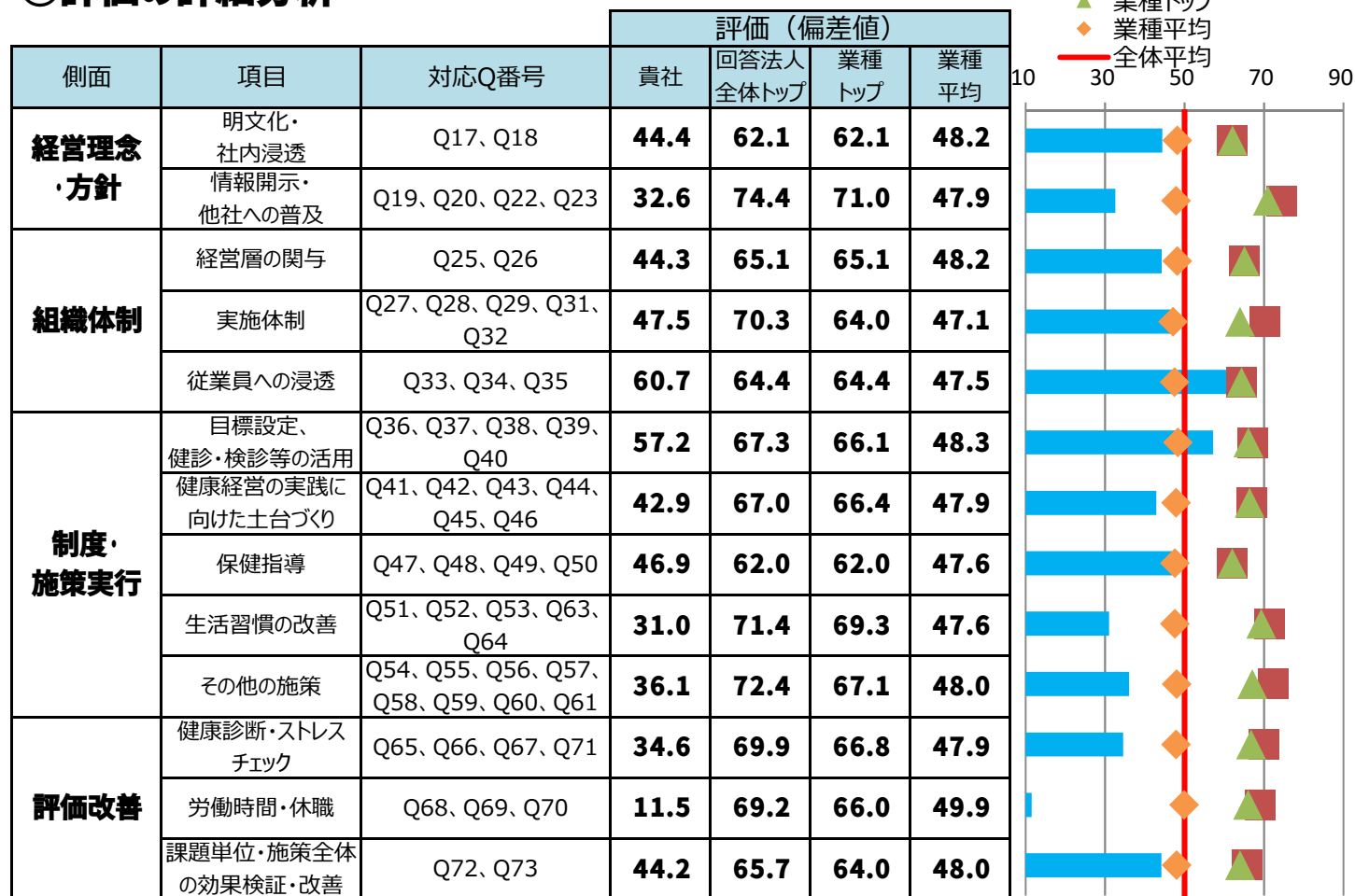
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2701～2750位
総合評価	-	-	-	-	39.3(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が健康でなければ、最高のパフォーマンスで仕事をする事ができず、生産性が低くなってしまいます。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で長く働き続けられること。従業員が健康で最高のパフォーマンスを発揮できること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社内サークル活動を促進しており、1人1,000円の部費が開催ごとに支給される。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	管理栄養士の資格をもつ女性役員が「食と健康セミナー」を開催している。従業員は無料で参加できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	社内サークル活動と連動し、スポーツ大会やイベントへの参加費用を会社が負担している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	28.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	29.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	32.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.5	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	31.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断で異常が見つかったも、その後どうしたら良いのか分からない従業員がいる。また、健診結果に異常がなくても「体調不良」を感じている従業員がいる。
	施策実施結果	健診結果の良し悪しにかかわらず、産業保健師による全社員面談を実施。その中で直接受診勧奨をおこなったり、健康相談を受け付けている。
効果 検証 ②	効果検証結果	医療者が直接アドバイスをすることで、二次健診の受診率が向上。また、健診では問題視されない不調（例：鼻炎、腰痛など）についても、改善のためのアドバイスをうけることができ、それが安心感や職場満足度につながっている。（まだ数値化はできておらず、ヒアリングベースでの効果検証です）
	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	悪性疾患の治療後など、職場復帰への不安を抱える従業員が多い。
効果 検証 ②	施策実施結果	軽減勤務制度を導入。復帰前に産業医、保健師、直属上司と面談をおこない、いきなりフルタイムで働くのではなく、6カ月間とう猶予のなかで少しずつ体を慣らしていくプランを作成。定期的な面談を行いながら、都度プランを微調整している。
	効果検証結果	悪性疾患や難病などに罹患したことを理由とした退職者はゼロになった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：フルサト・マルカホールディングス株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種：卸売業

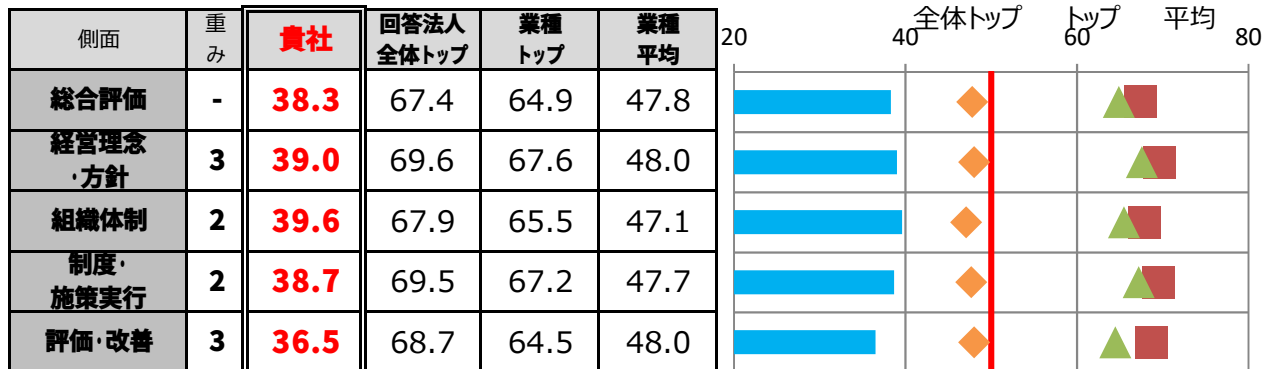
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2751～2800位 / 3169 社中

■総合評価： 38.3 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



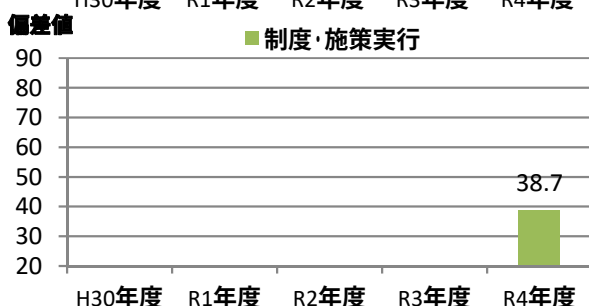
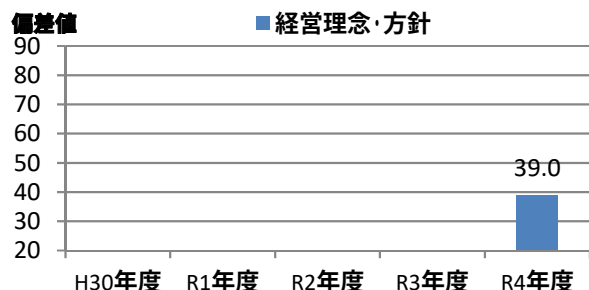
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

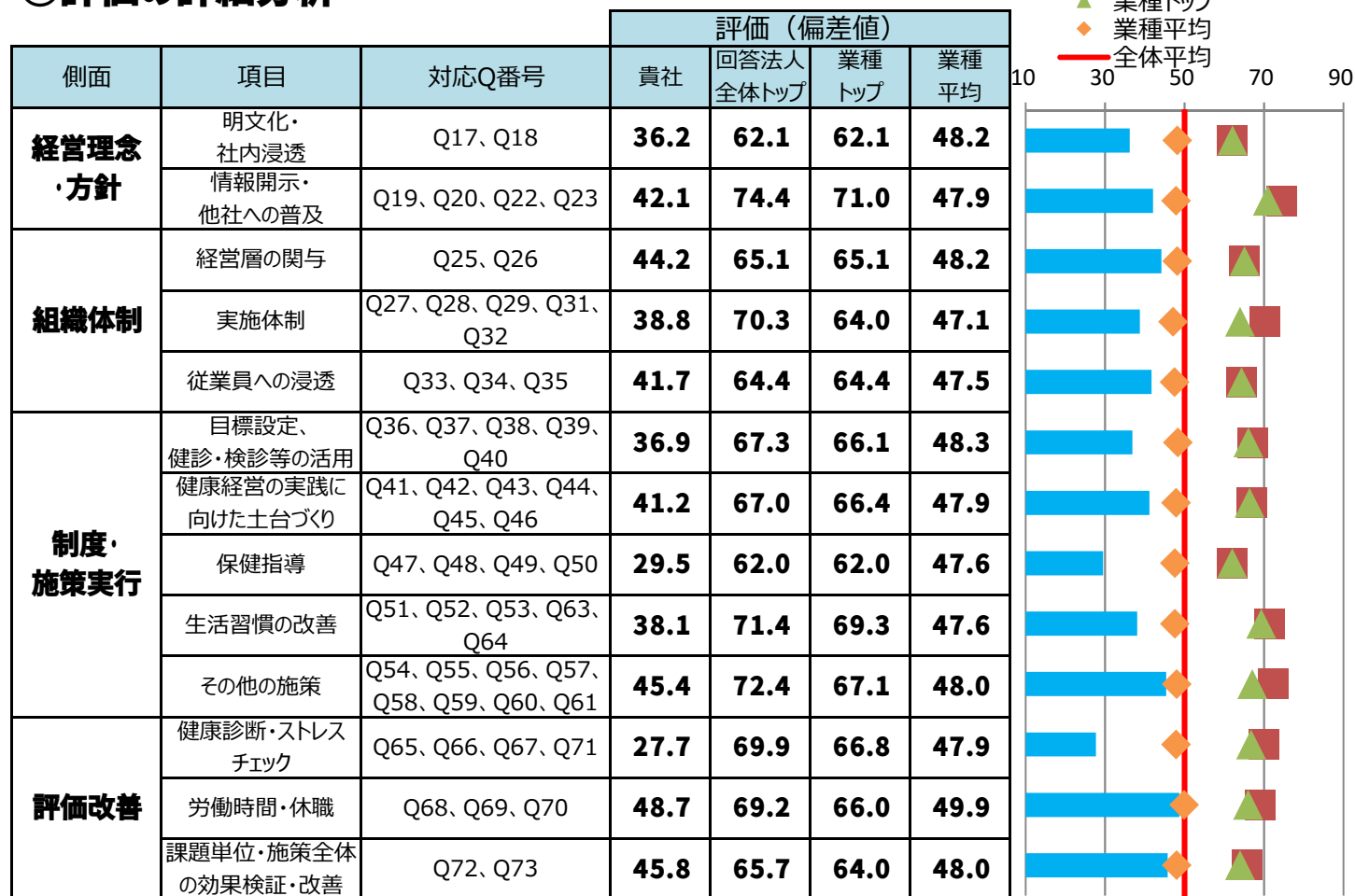
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2751～2800位
総合評価	-	-	-	-	38.3(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	22	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	10	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	グループ間の社員ともコミュニケーションを図る場を提供し、自由闊達に意見を言い合える組織風土を醸成				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	ベネフィット・ワンとの契約により、従業員の近隣のスポーツクラブの入会料の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	31.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	25.1	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	34.7	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.9	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.0	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2019年に施行された残業上限規制の影響もあり、従業員の時間外労働時間は減少傾向にあるが、RPA導入や業務プロセスの見直し等によりさらなる生産性向上に取り組むことでまだ労働時間の適正化、ワークライフバランスについて改善余地はあると認識している。
	施策実施結果	平均月間所定外労働時間 2021年度：21時間、2018年度：23時間と2018年度比：8.7%減となった。
	効果検証結果	毎週月曜日に全社員の当月の残業時間数をメール添付で全社配信することで、従業員の労働時間の適正把握はもとより、長時間労働を未然に是正する効果が見られた。また、月の残業時間が一定時間を超えた社員の部署長には個別に連絡し、是正指導をおこなうことで、従業員個人間での残業負荷の偏りが是正された。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	屋内での作業が主なる製造及び配送現場では、毎年熱中症で体調不良となる従業員が発生している。事故の未然防止、体調管理、熱中症予防の対策が必要である。
	施策実施結果	2019年から3年連続熱中症による体調不良者が発生しなかった。
	効果検証結果	ミスト付きの工場扇の導入、休憩時間の細切れ取得、1時間に一度の水分・塩分補給、溶接工程の交代制導入などの施策により、3年連続で熱中症による体調不良者がゼロとなった。来年度には、空調服（ファン付き作業服）の会社支給を予定しており、引き続き体調不良者ゼロを継続させる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エコートレーディング株式会社

英文名: ECHO TRADING CO.,LTD

■加入保険者: 全国健康保険協会兵庫支部

上場

■所属業種: 卸売業

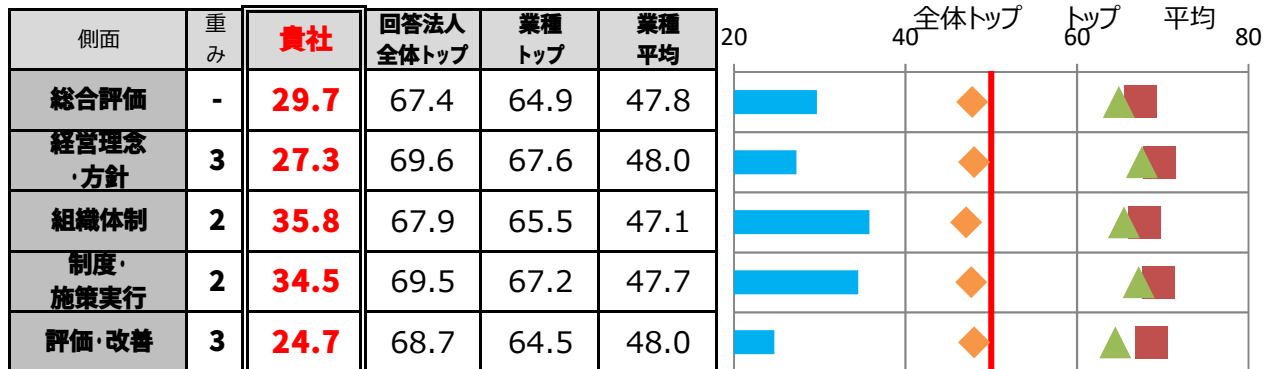
①健康経営度評価結果

■総合順位: 3051~3100位 / 3169 社中

■総合評価: 29.7 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



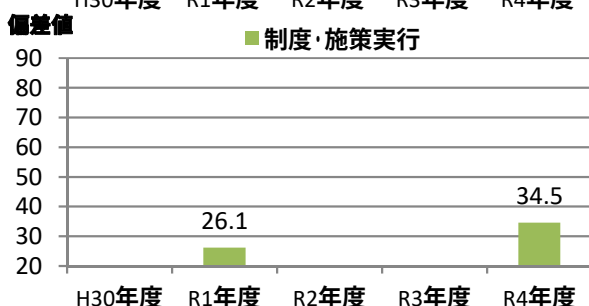
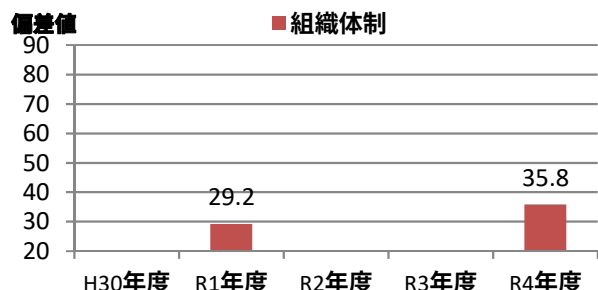
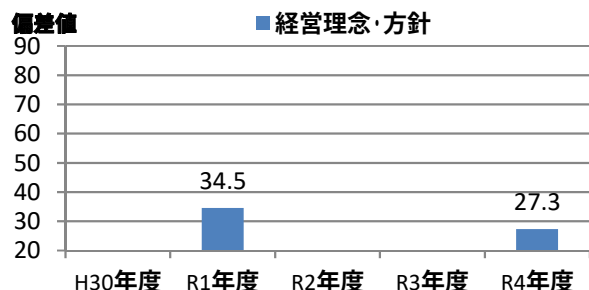
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

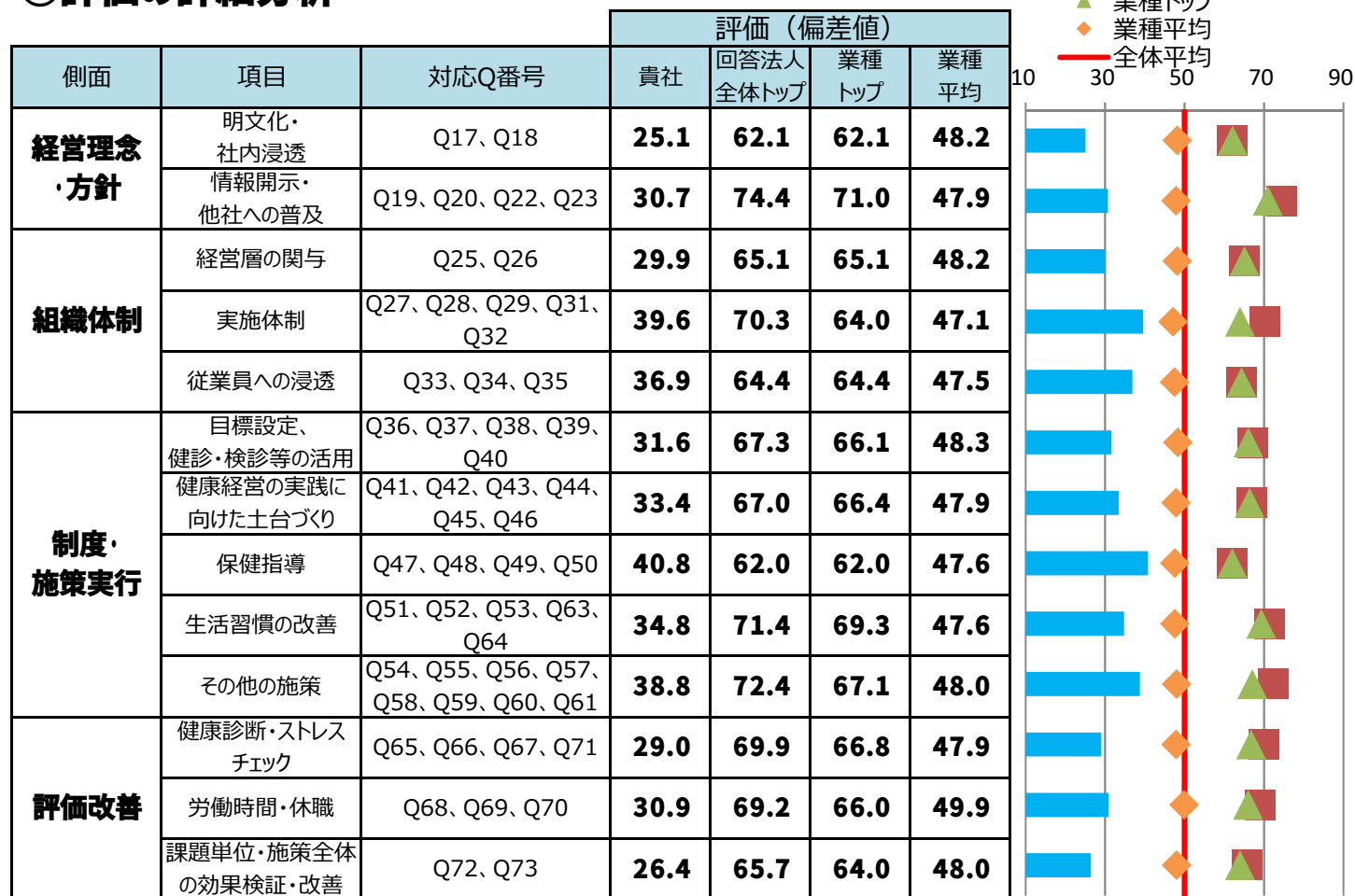
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2301~2328位	-	-	3051~3100位
総合評価	-	28.8(-)	-	-	29.7(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	コミュニケーションスペースを作り、部署を超えて交流が取れるように図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

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

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	24.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.0	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.8	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	29.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.5	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伯東株式会社

英文名：Hakuto Co.,Ltd

■加入保険者：東京機器健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

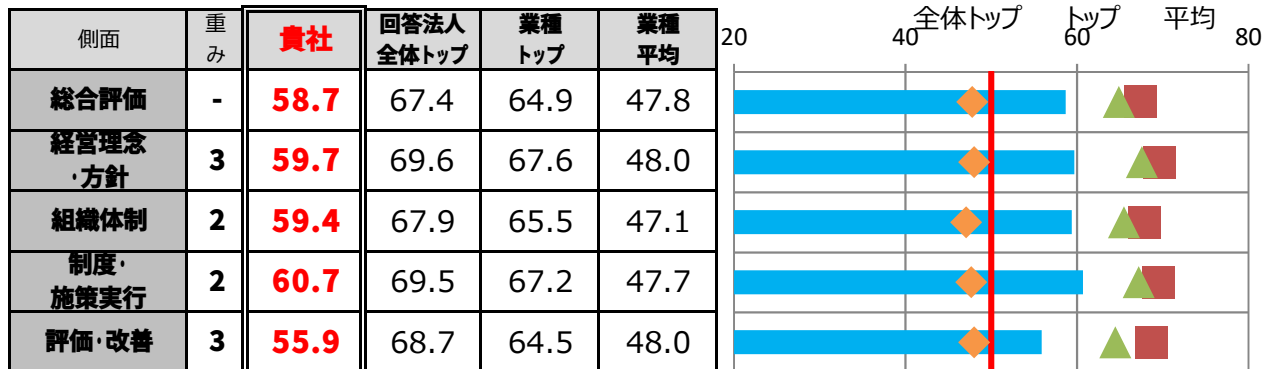
①健康経営度評価結果

■総合順位： 651～700位 / 3169 社中

■総合評価： 58.7 ↓0.3 (前回偏差値 59.0)

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

②評価の内訳



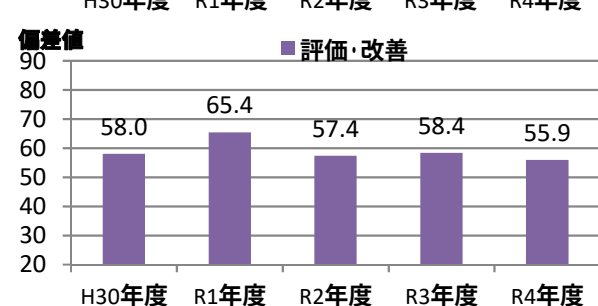
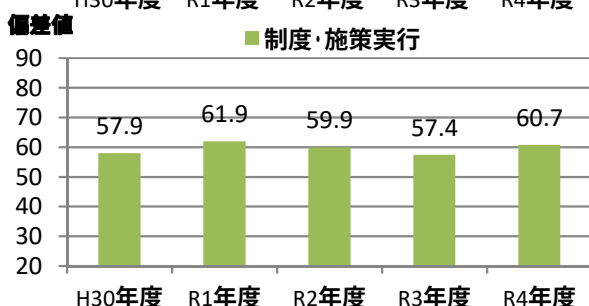
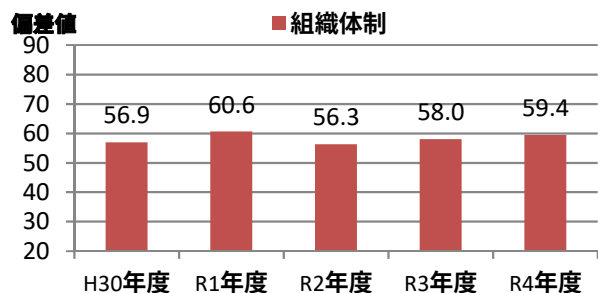
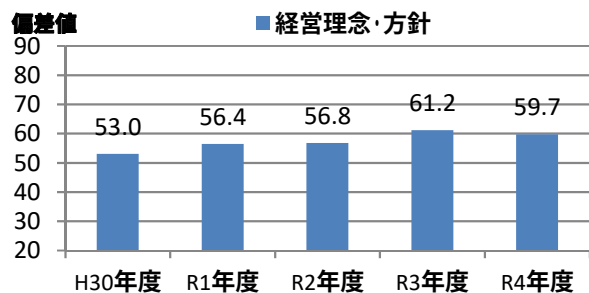
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

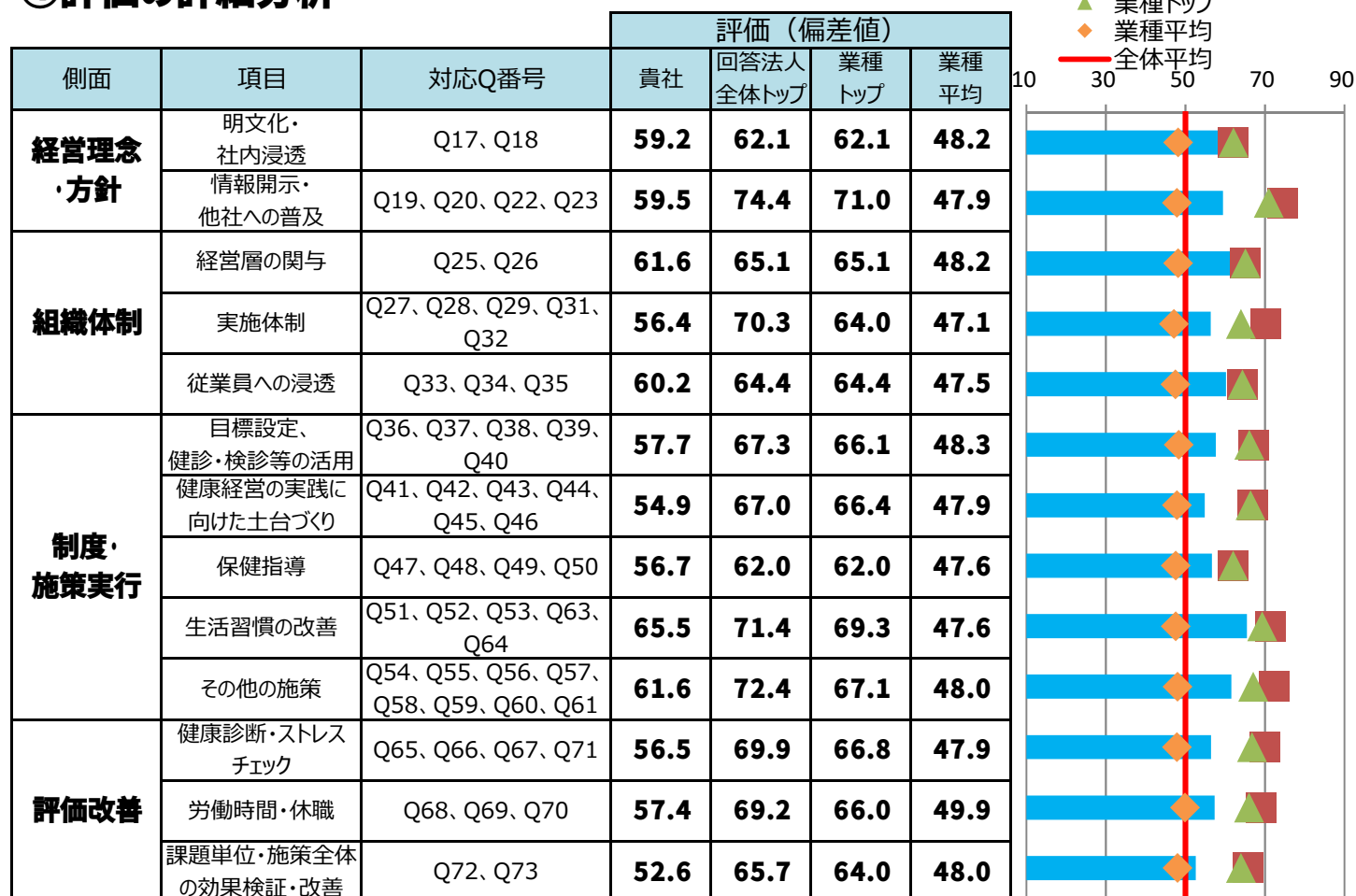
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	251～300位	651～700位	501～550位	651～700位
総合評価	56.3	61.0(↑4.7)	57.5(↓3.5)	59.0(↑1.5)	58.7(↓0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社を取り巻く環境の変化が激しい中、会社が持続的に成長を実現するには、優秀な人材の確保と社員の育成、成長が最優先課題である。
健康経営の実施により期待する効果	知名度で劣勢にある新卒や外部人材の採用強化と会社へのロイヤルティ醸成により定着率向上に繋がることを期待する。具体的には、新卒採用の母集団を現在の2倍に増加することを目指し、また人材育成においては、上司と部下のコミュニケーション頻度を上げ、社員の自律的成長を支援し、社員が自己実現の場と実感できる会社作りを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	13	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	35	回	12	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	1つのフロアをフリーアドレスとし、コミュニケーションスペースの設置や、自由に座れる環境を整えている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	希望者以外にも、食生活改善が必要な人に対して、個別に栄養指導を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ウォーキング、エクササイズ運動キャンペーンを実施し、成績上位者を表彰し、参加者全員に参加賞を授与した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.7	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	在宅時間が長くなったことにより、体重増加や食生活の乱れなど、健康面にて懸念が見られるようになり改善が必要となる。
	施策実施 結果	健康診断結果により高リスクとなった者に対して、個別面談を100%実施し、精密検査や治療の重要性を説明し、受診勧奨を実施。その後の受診状況確認も継続的に実施
	効果検証 結果	定量的な全社の数値は出ていないが、精密検査にて疾患が早期に発見ができたことにより重症化への予防を図ることができている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染症による従業員のクラスター発生等での業務停止や縮小が懸念され、予防や対策が必要となる。
	施策実施 結果	インフルエンザ予防接種を社内で行い被扶養者も含め費用補助実施。コロナ予防も対策会議を定期的に開催しワクチンの業務時間内の接種、副反応時び特別休暇を可能とし、現時点で65%以上の社員が接種している。
	効果検証 結果	社内で感染症によるクラスターの発生はなく、現況部門においても事業の縮小等はなく、従来同様の業務を実施できている

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：中山福株式会社

英文名：

■加入保険者：大阪金属問屋健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

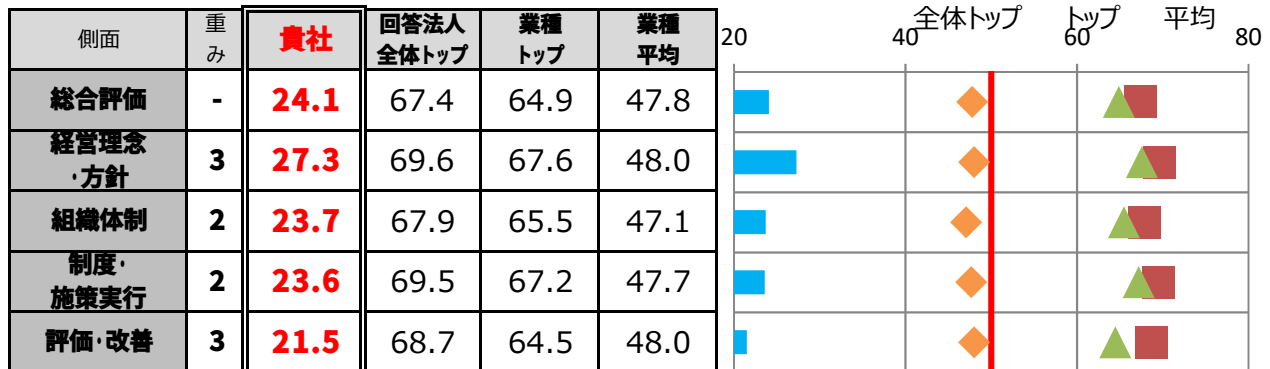
①健康経営度評価結果

■総合順位： 3151～3169位 / 3169 社中

■総合評価： 24.1 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



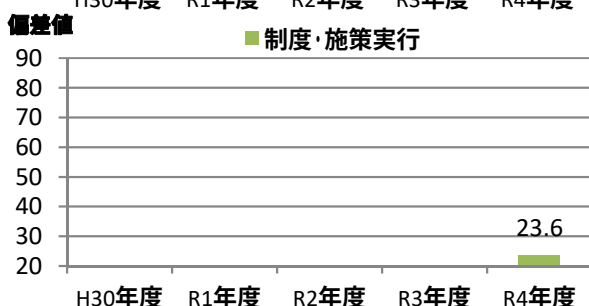
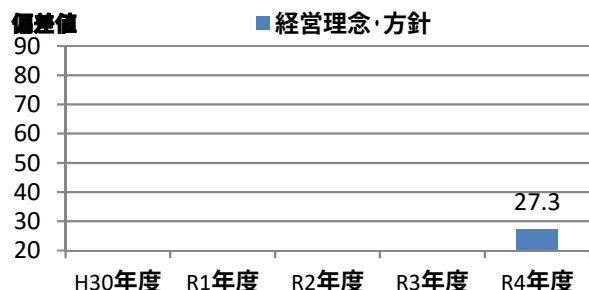
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

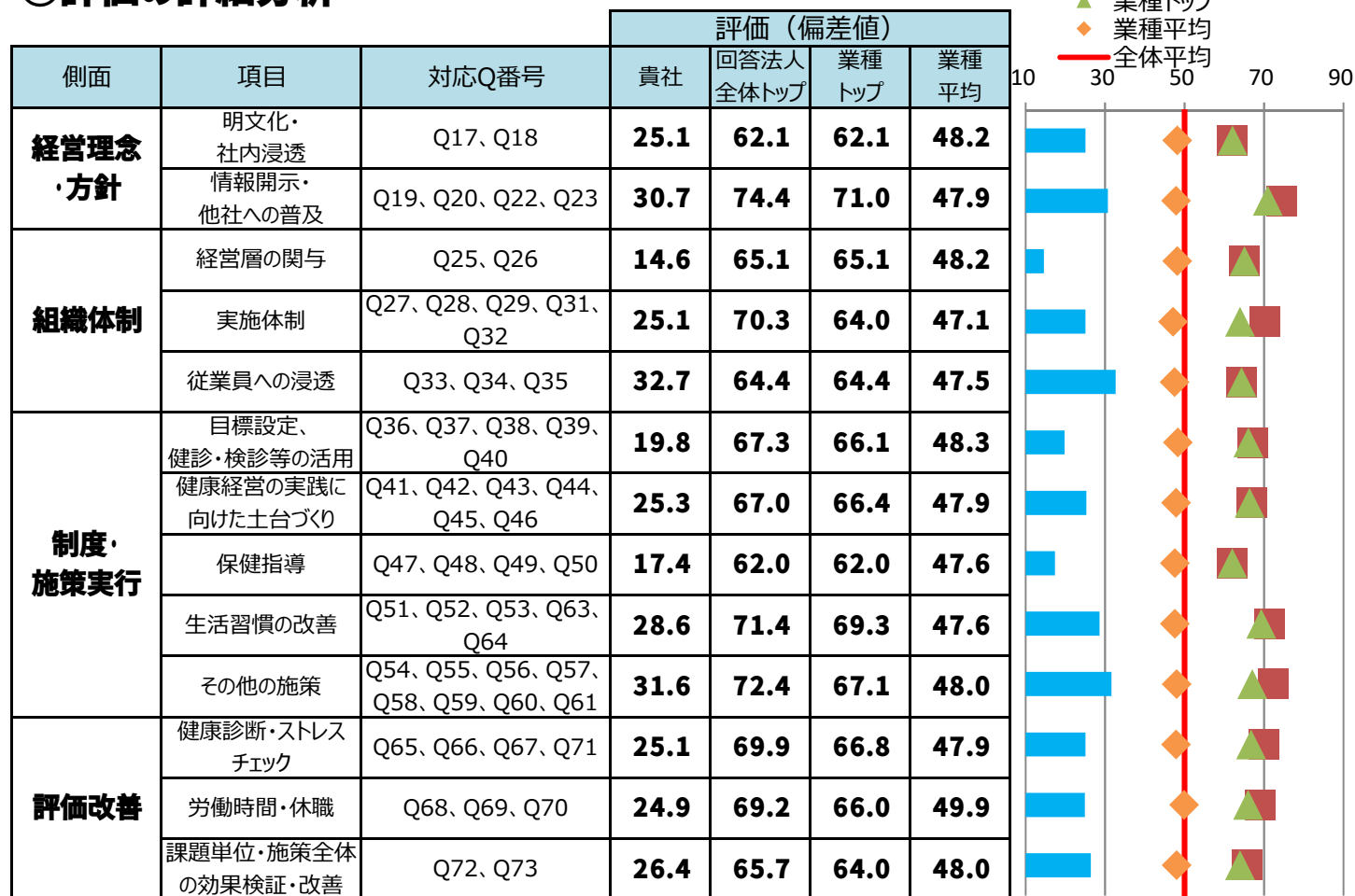
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	3151～3169位
総合評価	-	-	-	-	24.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	レクリエーション制度を設け、事業所ごとのレクリエーション実施の際に補助金を出している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

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

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	23.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	17.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	25.7	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	32.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	24.9	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	24.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	29.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：横浜魚類株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会神奈川支部

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

■総合順位： 3101～3150位 / 3169 社中

■総合評価： 25.8 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	25.8	67.4	64.9	47.8
経営理念・方針	3	27.3	69.6	67.6	48.0
組織体制	2	30.7	67.9	65.5	47.1
制度・施策実行	2	22.4	69.5	67.2	47.7
評価・改善	3	23.2	68.7	64.5	48.0

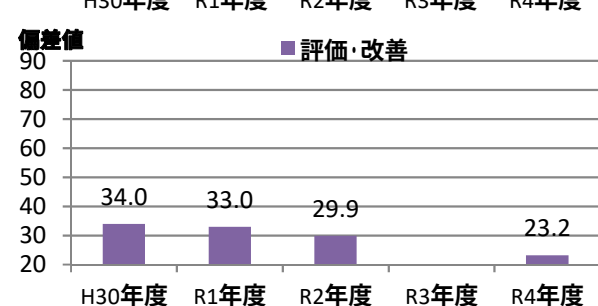
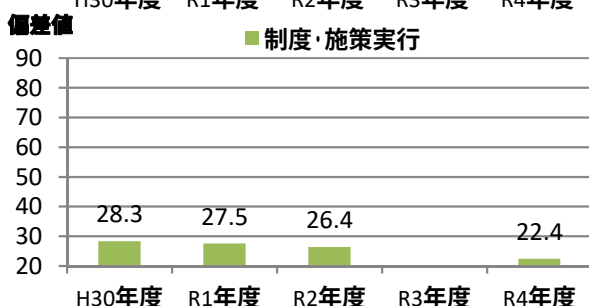
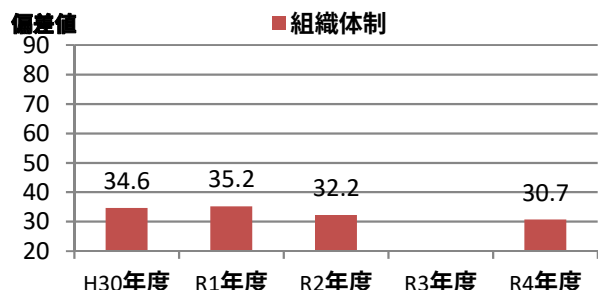
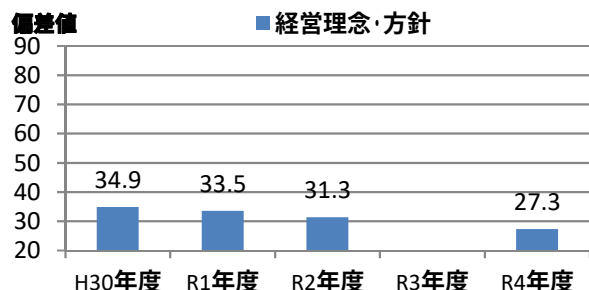
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

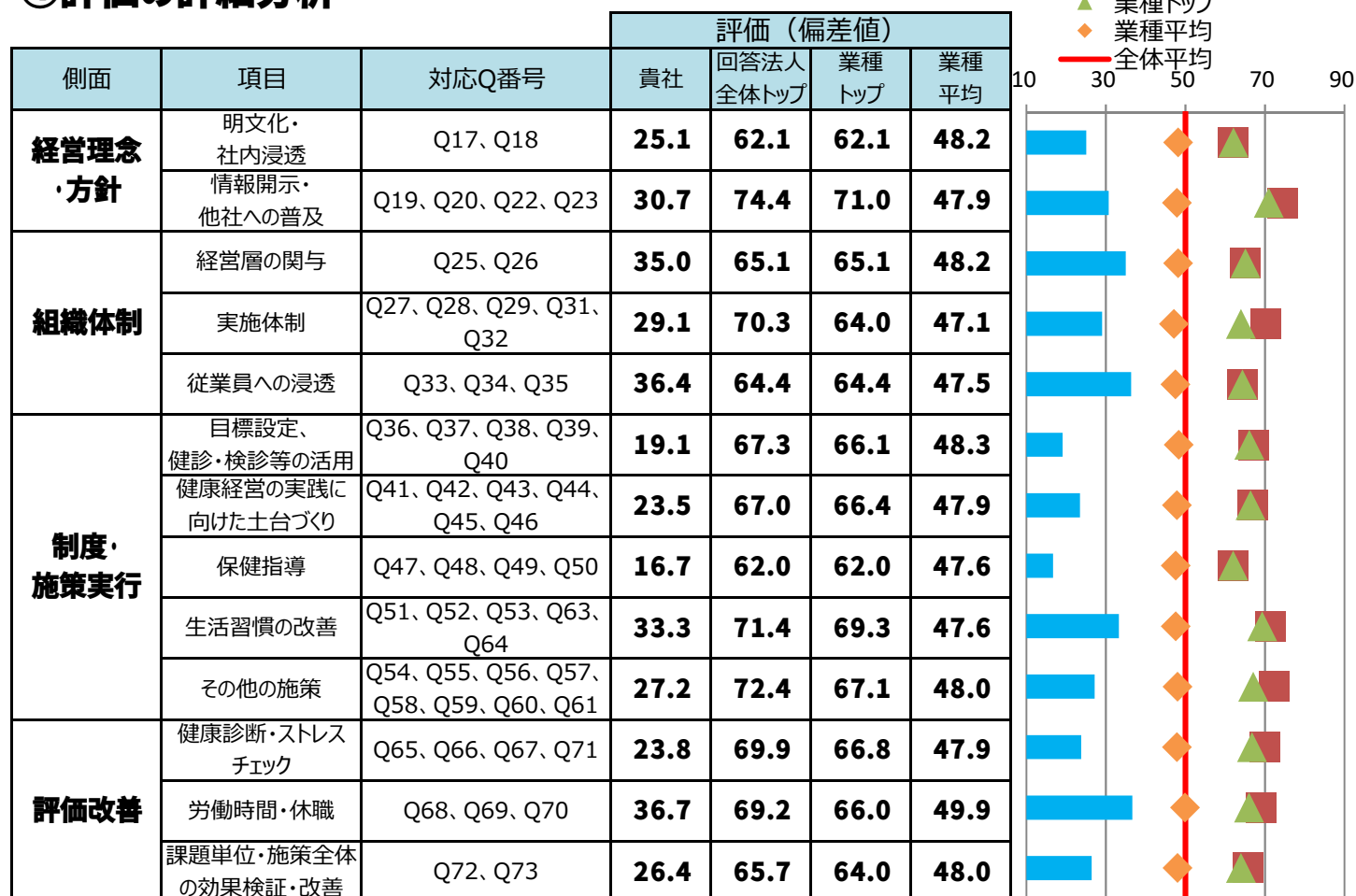
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1701～1750位	2201～2250位	2451～2500位	-	3101～3150位
総合評価	32.7	32.5(↓0.2)	30.1(↓2.4)	-	25.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

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

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

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

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	28.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	17.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	25.1	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	28.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	23.0	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	23.5	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	29.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱食品株式会社

英文名：Mitsubishi Shokuhin Co., Ltd.

■加入保険者：三菱健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

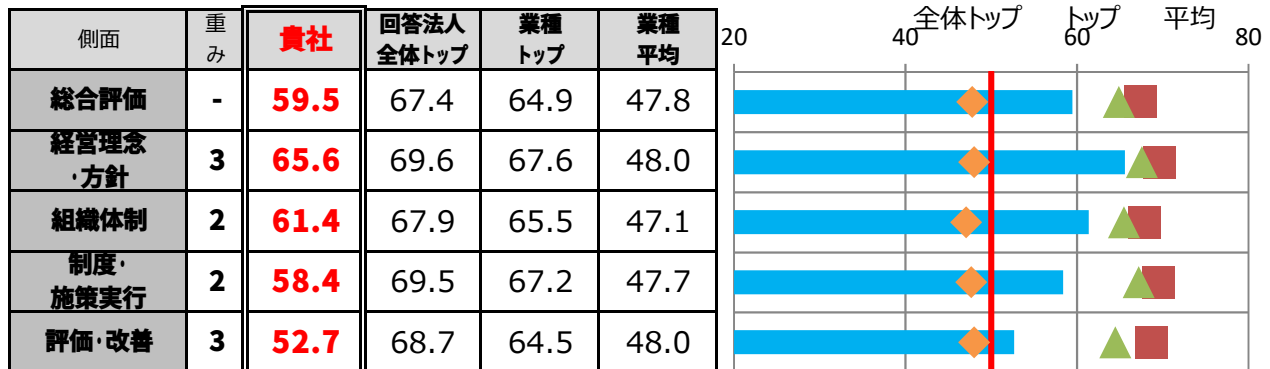
①健康経営度評価結果

■総合順位： 601～650位 / 3169 社中

■総合評価： 59.5 ↑2.1 (前回偏差値 57.4)

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

②評価の内訳



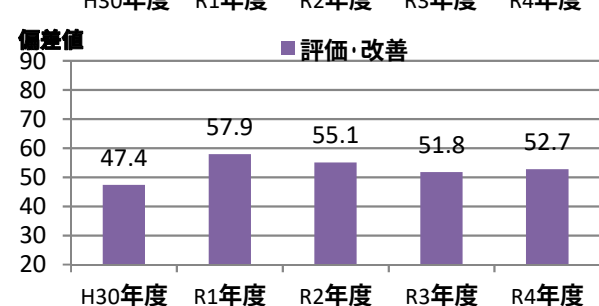
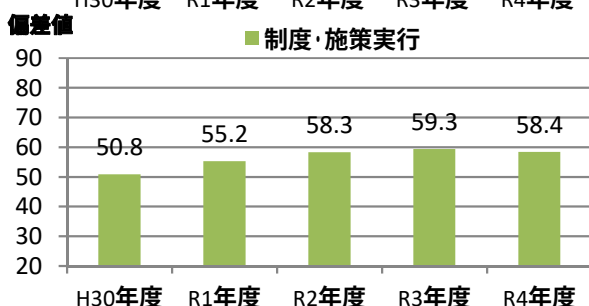
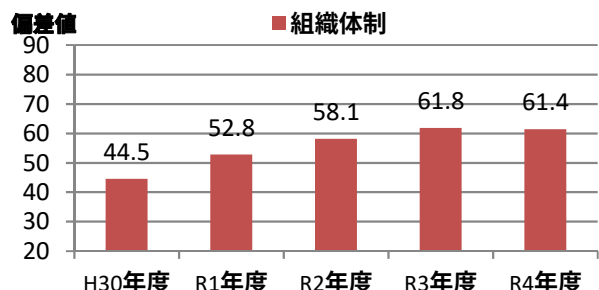
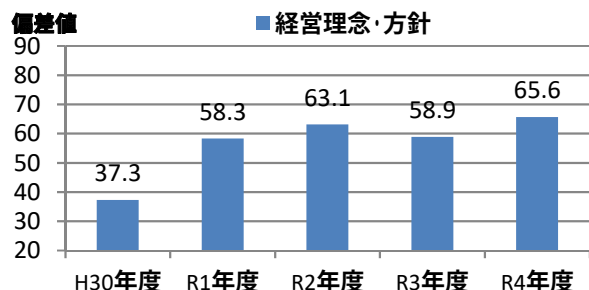
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

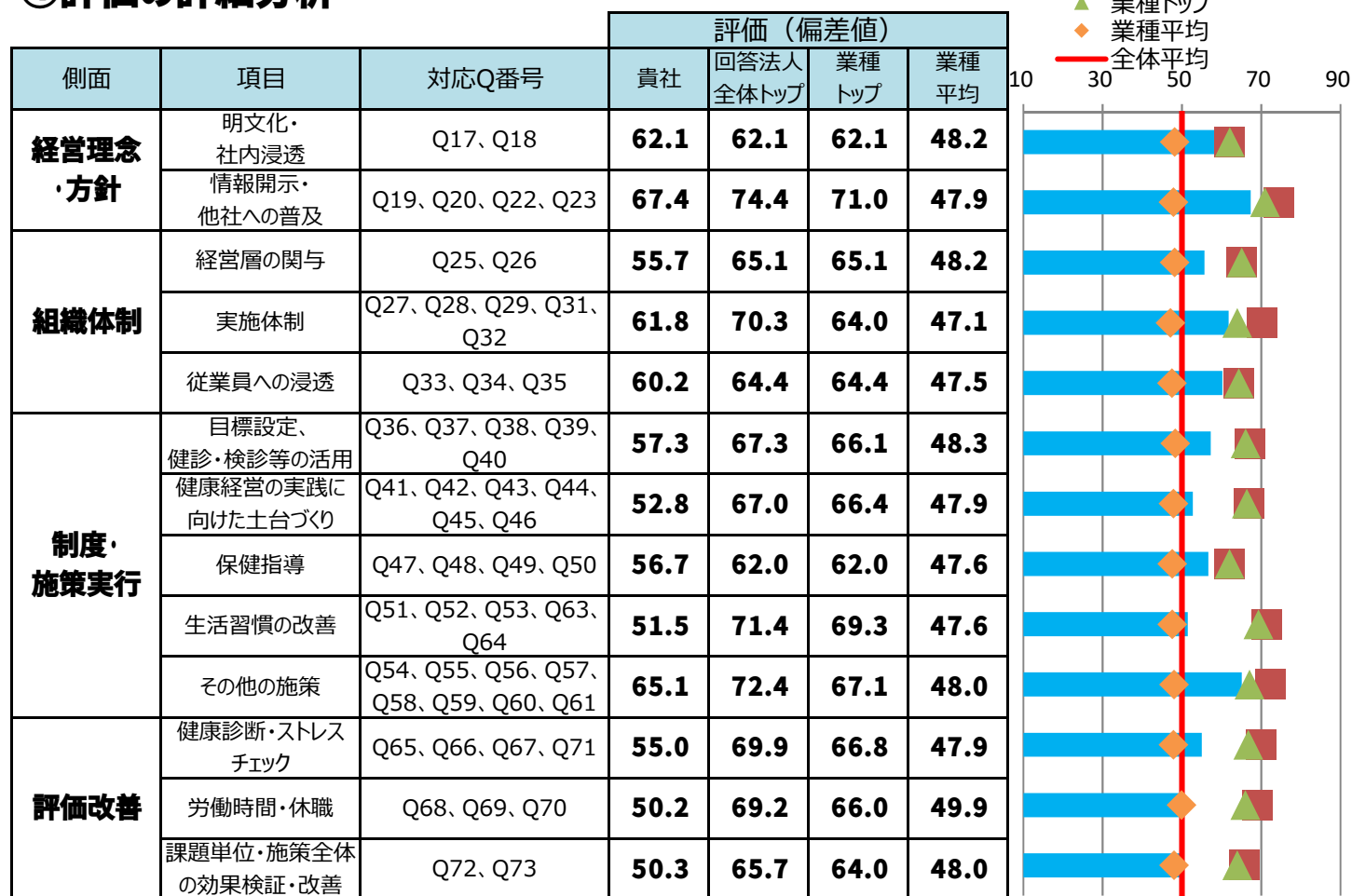
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1251～1300位	651～700位	501～550位	701～750位	601～650位
総合評価	44.8	56.5(↑11.7)	58.7(↑2.2)	57.4(↓1.3)	59.5(↑2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社のパーパスである「食のビジネスを通じて持続可能な社会の実現に貢献する」ことは、役職員の活躍なしでは成し遂げることはできないと考えている。その基盤として、役職員の健康を最大の財産と考え、役職員が情熱を持って活躍できる風土づくりを健康面から支え、活力向上、組織の活性化を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	役職員一人ひとりが心身共に健康であり、仕事（ワーク）と生活（ライフ）を充実させることで、業績や社会的評価の向上につなげたい。 また、当社健康経営宣言である「明るく、楽しく、元気よく・そして前向きに」役職員が仕事をしている姿は、多くのステークホルダーに対しプラスの影響を与えることになると信じている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.mitsubishi-shokuhin.com/pdf/sustainability/esg/social/jinzai/report2022.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.2	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	役職員同士の交流やコミュニケーションの活性化を目的とした文体クラブへの補助金導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	健康ハンドブック「ウェルビーガイド」を作成し、全役職員を対象に受講を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	経営層が率先して歩く姿勢を示すことで、運動習慣定着の重要性浸透を目指している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.2	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.5	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.9	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.4	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	役職員の健康診断やストレスチェックに関する業者の一本化を図り、自身の健康状態を確認しやすくするとともに、「52週健康カレンダー」を作成し、毎週テーマに即した健康情報を配信、役職員が健康を「自分ごと」として高い感心を持ち、数値改善に積極的にとりくむよう啓蒙している。また、産業保健体制についても、各支社の衛生委員会、産業医との連携を強化し、疾病予防対策の強化を行っている。
	施策実施結果	委託業者切り替えにより、よりタイムリーな二次検査の受診勧奨やメンタルヘルスにおけるセルフケア（カウンセリングの利用）などの推奨が行える体制が整った。
効果 検証 ②	効果検証結果	業者の一本化により健診データ、ストレスチェック、労働時間等のクロス分析が可能となるため、今期より健康リスクをより多角的な角度で検証し、効果的な疾病予防に繋げたい。また、定期健診の数値や二次検査受診率を経年で観察し、実施施策の効果検証を行っていく。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	当社が目指す「社会的健康」には、相手を尊重し、承認し合う人間関係の構築が必要であり、職場内においても上下関係なく対等な意見交換が出来る風通しのよい職場環境（心理的安全性）が望まれる。当社健康アンケートでコミュニケーション上の課題があると回答した役職員を対象にセミナー紹介及びリマインドを行い、相手の意見・価値観を尊重しつつ、自分の意見を伝えるアサーションスキルを身に付けることを推奨している。
効果 検証 ②	施策実施結果	実施後のアンケートでは全体の90%近くが「満足」と回答しており、「業務面だけでなくプラシベートにも活かせる内容」、「メッセージを意識したい」といったポジティブな反応が見られた。
	効果検証結果	役職員の多くが相手を尊重し、自分の意見をはっきり伝えるコミュニケーション手法を習得すること、また、ストレスフリーな「社会的健康」の増進を図るためにセミナーを定期的の実施していく。また、コミュニケーション上の問題が要因の一つと考えられるメンタル不調者やそれに伴う退職者の推移についても観察し、同セミナーと併せて予防策を展開していきたいと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ヤギ

英文名: YAGI & CO.,LTD.

■加入保険者: 大阪織物商健康保険組合、東京織物健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

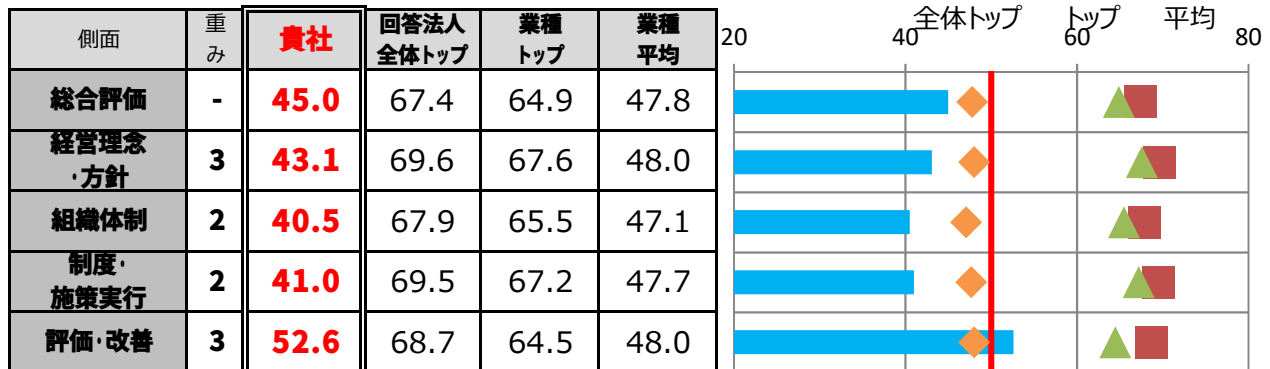
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 3169 社中

■総合評価: 45.0 ↑5.5 (前回偏差値 39.5)

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

②評価の内訳



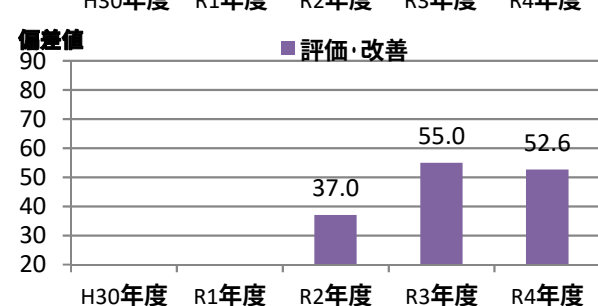
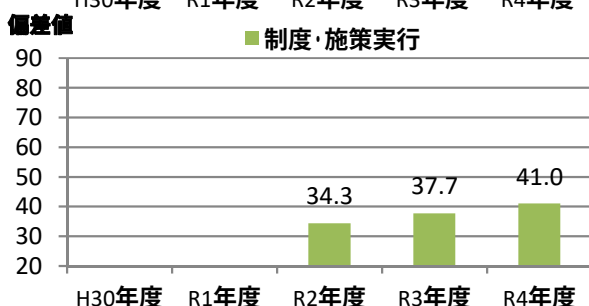
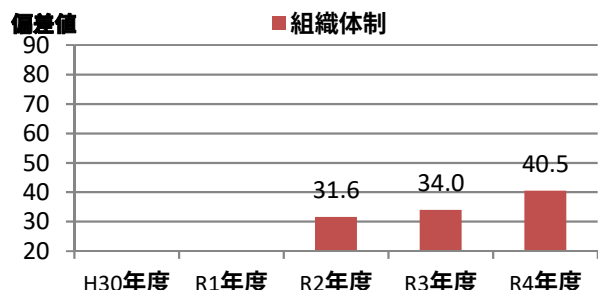
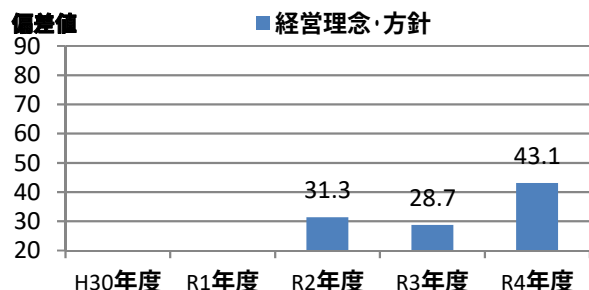
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

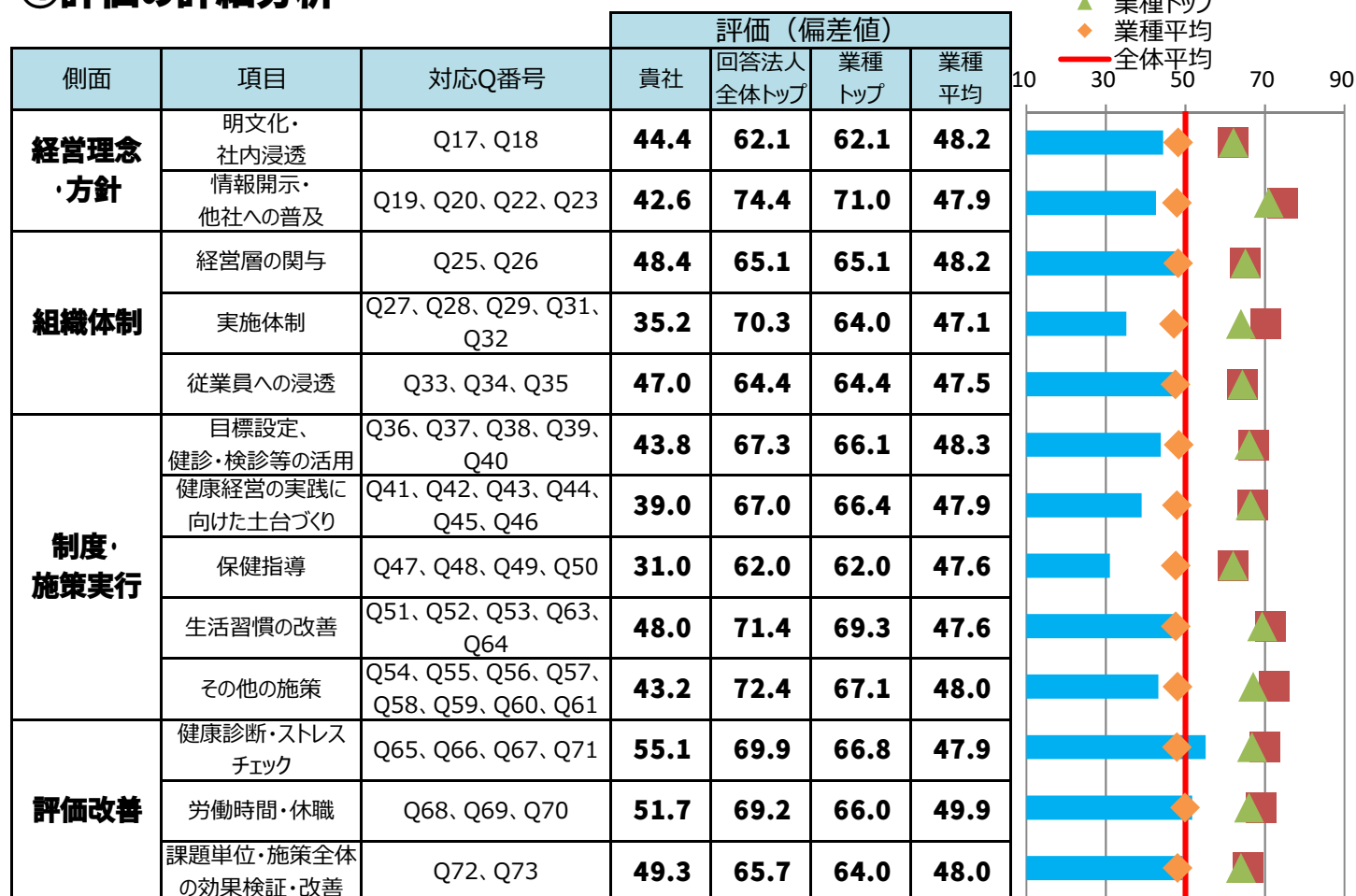
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2351~2400位	2451~2500位	2251~2300位
総合評価	-	-	33.7(-)	39.5(↑5.8)	45.0(↑5.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 弊社の定めるVISIONに則り社会と共通の価値を創出し続けていくため、従業員には互いを尊重し、たたえ合い、情熱を持って、新たなビジネスに挑戦し続けてもらいたい。 そのためには、誰もが心身ともに健康でイキイキと活躍できる環境を整えていくことが必須である。
健康経営の実施により期待する効果	①従業員が長く働き続けたいと感じられること。 （新卒社員の3年後定着率80%以上を目指す） ②従業員が健康で働き続けていること。 （健康診断の要再検査数10%未満を目指す） ③従業員がイキイキと働いていること。 （ストレスチェックの高ストレス者割合16%未満を目指す）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.7	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	部内の親睦を図ることを目的とした旅行、飲食における費用を一人あたり上限1万円補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社員食堂・仕出弁当・食事補助等を通じて、健康に配慮した食事を提供・支援している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	法人契約のスポーツクラブについて、社内イントラ上に掲示、定期的に通達をして利用促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.4	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.5	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.4	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.3	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	課題：長時間労働の削減 従業員が健康であるために、労働時間の適正化を図り、ワークライフバランスを保つことが重要であると考える中で、会社として長時間労働の削減に長年継続的に改善施策に取り組んでいる。
	施策実施結果	フレックスタイム制度・在宅勤務制度の導入、社内基幹システムの変更、ペーパーレス化の推進等により、多様で効率的働き方を促進していった結果、長時間労働の削減に繋がっている。
	効果検証結果	2018年度以降毎年、平均所定労働時間外在場時間の削減ができています。 ◆平均所定労働時間外在場時間 2020年度 18：52（▲2：56）／2021年度 17：54（▲0：58）
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	課題：生活習慣病予防のための受動喫煙対策、喫煙率低減 これまで、原則屋内禁煙として社内に喫煙室を設置していたが、喫煙室からの臭いの漏れや衣服にしみついたタバコ臭に不快感を感じる社員がいる状況。生活習慣病予防はもちろんのこと、社内環境の向上のために受動喫煙対策、喫煙率低減施策に取り組んでいる。
	施策実施結果	就業時間中の喫煙禁止、健康増進法に則り2020年11月～は喫煙室の閉鎖（分煙→全面禁煙）を行い、喫煙者には社内掲示にて禁煙や加熱式タバコへの切替えなどを推奨した結果、喫煙率低減に繋がっている。
	効果検証結果	喫煙室の閉鎖をきっかけに禁煙に取り組む社員が増えた。 社内喫煙室付近のタバコ臭がなくなり、職場環境が良くなった。 狭い喫煙室内で社員が密になることを防ぎ、感染症対策にもなっている。 ◆40歳以上喫煙率 2020年度 26.9%（▲3.8%）／2021年度 25.9%（▲1.0%） ※2021年度からストレスチェック内に喫煙状況を回答する設問を設定し、全従業員の喫煙率を計測。2021年度 27.0%

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アズワン株式会社

英文名: AS ONE CORPORATION

■加入保険者: 近畿電子産業健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

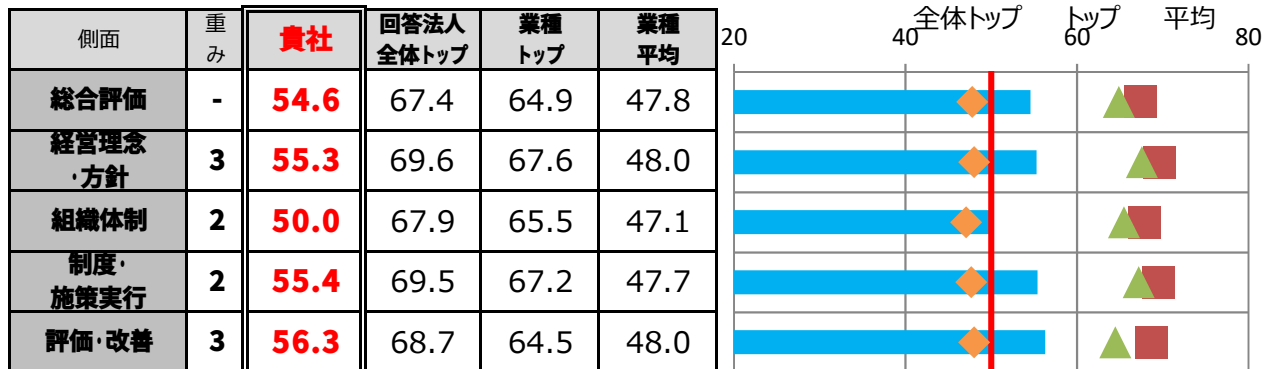
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1101~1150位 / 3169 社中

■総合評価: 54.6 ↑25.4 (前回偏差値 29.2)

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

②評価の内訳



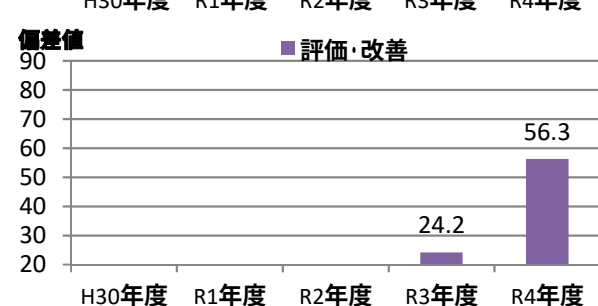
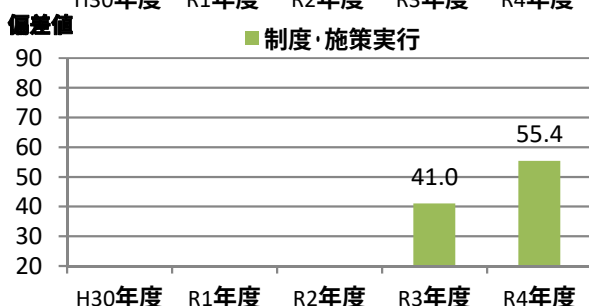
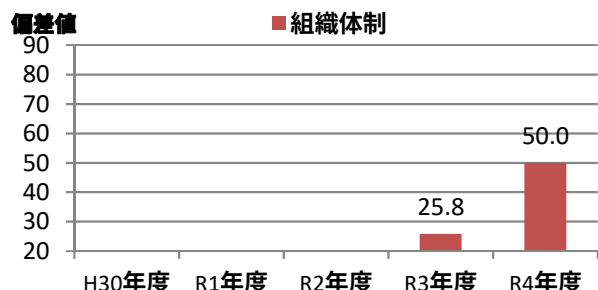
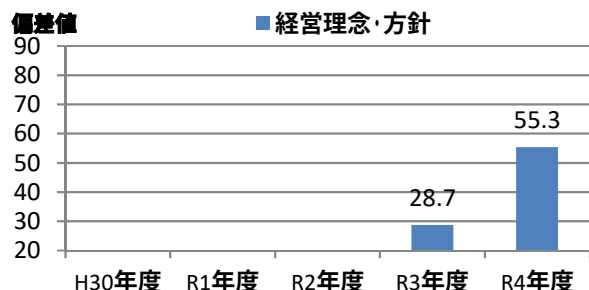
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

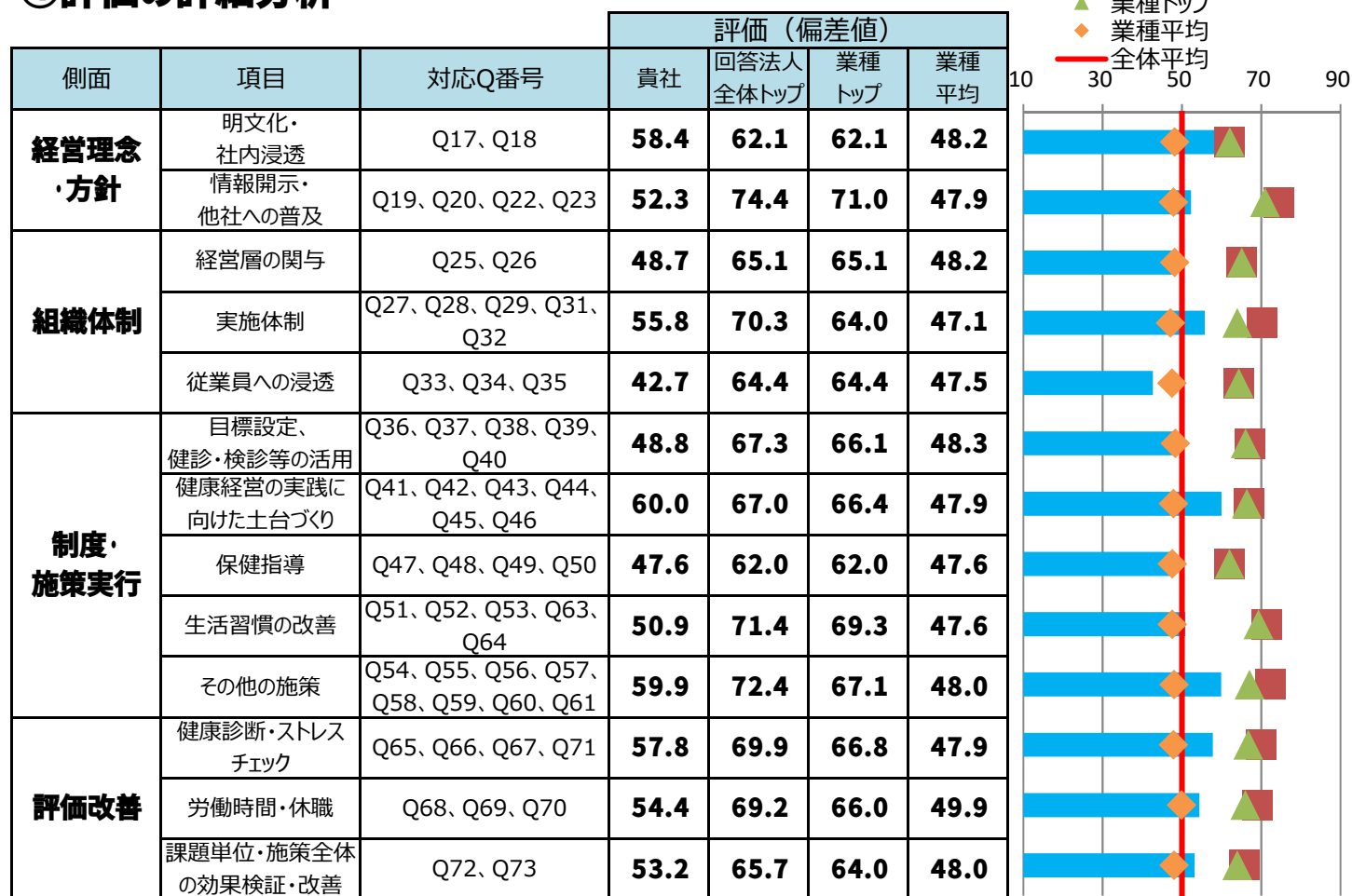
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2751~2800位	1101~1150位
総合評価	-	-	-	29.2(-)	54.6(↑25.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「サステナビリティ経営」を推進する上で、「健康経営」はその一部であると位置づけている。「サステナビリティ経営」に大切なもののひとつは「人」であり、社員一人ひとりが快適に安心して働くことのできる職場環境の中で、自主的に自らの健康と向き合い、心身の健康づくりに取り組み、自らのパフォーマンスを最大限に発揮できる状態を維持増進し続けることが必要である。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが自身の健康に関して検診や研修を通じ、気づきを得ることで、意識や行動に変化が現れ、自らが持つパフォーマンスを存分に発揮することが会社業績の向上、企業価値の向上に繋がっていくことを期待する。 上記効果を得ることで、社員がいきいきと仕事面、生活面において過ごすことができ、さらなるパフォーマンスを向上させるといった好循環が生みだすことができる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.as-1.co.jp/csr/society/employee/occupational/ https://www.as-1.co.jp/csr/society/employee/humanright/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.1	%

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内チャットアプリを導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	相談窓口を設置している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	職場外のスポーツクラブ等の利用補助を行っている 延べ人数で参加者を把握している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	88.1	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果、2020年度の高ストレス者割合は13.2%であった。 集団分析による結果から部署ごとの高ストレス者割合、総合健康リスクを調査し、現状を把握した。
	施策実施 結果	配置転換、人事面談によるヒアリング、有給休暇取得促進、ノー残業デー、業務DX推進を行った。
	効果検証 結果	2021年度高ストレス者割合は9.7%となった。 総合健康リスクも前年95ポイントから90ポイントになり、リスクポイントの低減を達成できた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 尾家産業株式会社

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会大阪支部

上場

■所属業種: 卸売業

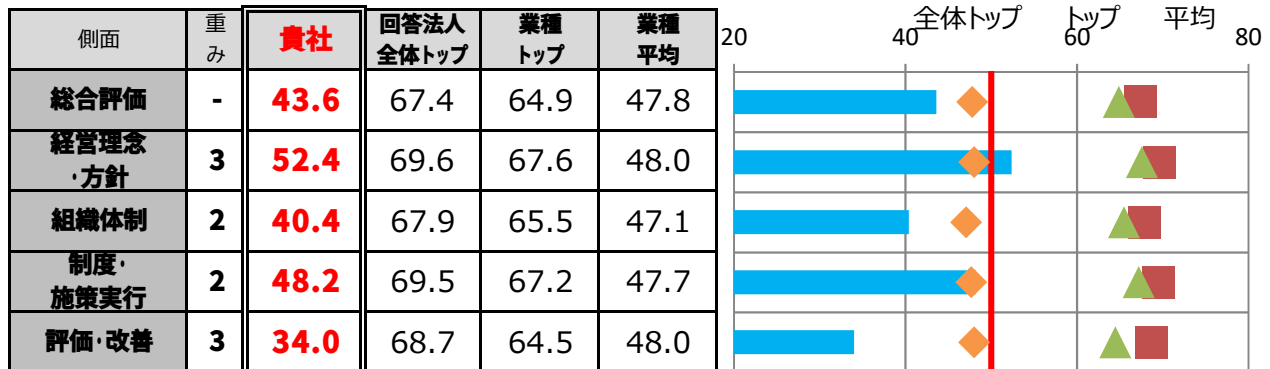
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2401~2450位 / 3169 社中

■総合評価: 43.6 ↑4.5 (前回偏差値 39.1)

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

②評価の内訳



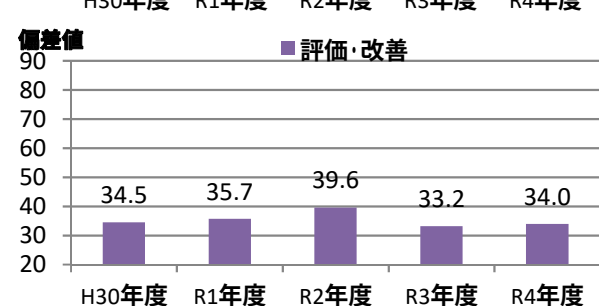
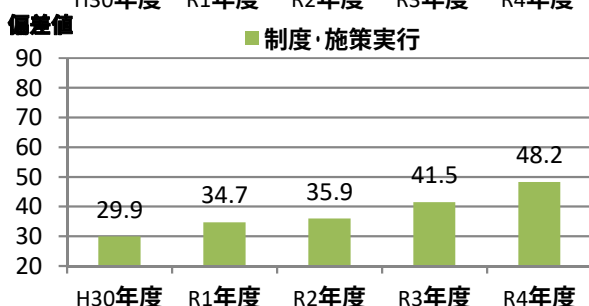
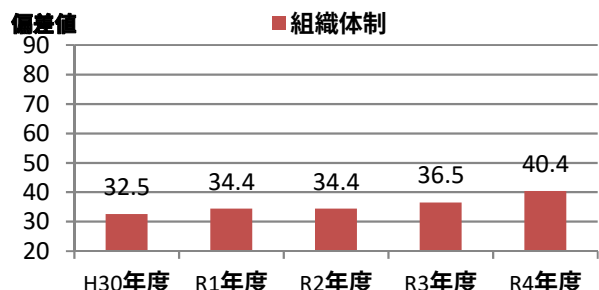
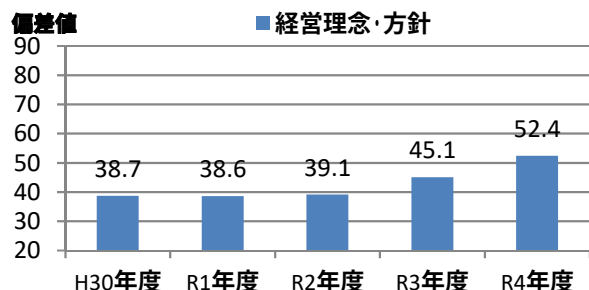
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

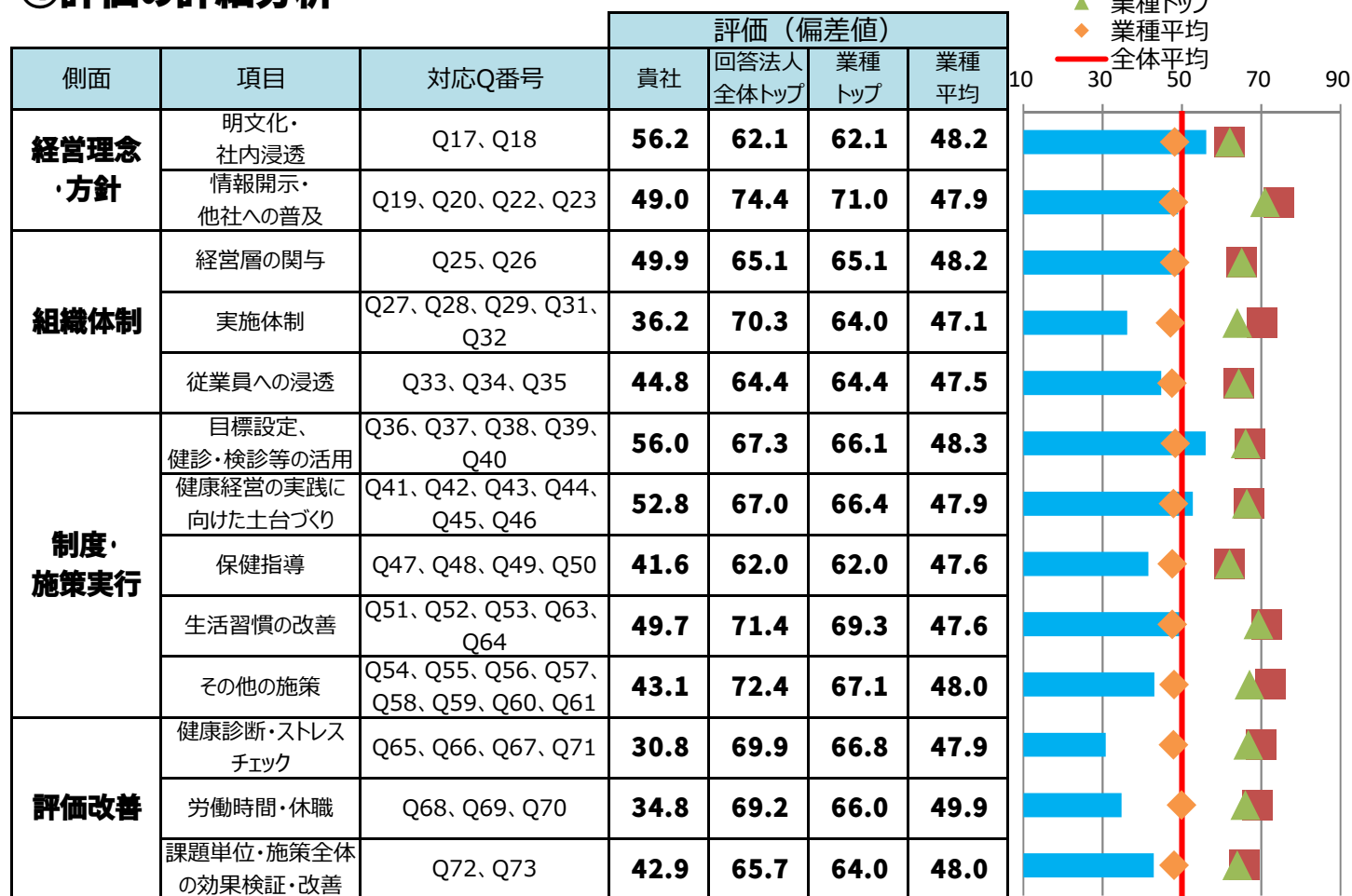
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1701~1750位	2051~2100位	2201~2250位	2451~2500位	2401~2450位
総合評価	34.0	36.1(↑2.1)	37.7(↑1.6)	39.1(↑1.4)	43.6(↑4.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は、社員の健康と働き甲斐が、当社および社会にとって重要な財産であると捉えている。新型コロナウイルス感染拡大に伴う業績悪化が回復傾向にありつつも新規採用が難しい昨今、人出不足に陥っている。そのため、社員一人ひとりが健康で生き生きと働ける環境づくりの実現が大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	当社の掲げる長期ビジョン「いい会社をつくらう」に則り、企業・社員の双方が、自律的な健康管理及び健康増進を実現できる環境づくりを整え、「ここから健康ないい会社」を目標とする。具体的な指標目標（KPI）として、社員満足度68.9%から72.8%、有給休暇取得率44.2.%から51.4%、離職率7.8%から7.7%、非禁煙率64.2%から68.7%への改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	一斉に掃除をする時間を設けることで、部署内のコミュニケーション向上と社内美化を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	タンパク質強化・低塩・600kcal以下・1/3日分野菜のメニュー開発、レシピ掲載を社員向けにも発信				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	始業開始時、全社員一斉にラジオ体操と首ストレッチ（名誉会長によるアナウンスの録音テープを使用）を行う				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	38.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.6	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.5	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.9	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	社内報と社内ポータルサイトを一新。社内報では、社員同士が感謝を伝え合う「感謝リレー」の掲載、業務やプライベートに関して「この人凄い」と推薦された社員をインタビューを通じて掲載するなどしてモチベーションアップ・事業所を越えてのコミュニケーションアップに繋げた。また「この人凄い」については、社長が一年間で最も凄かった人を選定し表彰・賞金授与するという新たな表彰制度を創設した。
	施策実施結果	ネタは誰でも気軽に投稿できる「ネタBOX」を設置。インタビューはメールや電話だけでなくオンラインで実施することで、社員が社内報の作成に参加しやすい環境を整え、依頼した社員100%が協力いただいている。
効果 検証 ②	効果検証結果	毎月社内報の見どころを全社に発信するなど工夫を凝らした結果、社員から「とてもよかった」「面白い」「元気をもらえる」などの声があがっている。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	経費削減が必須となり健康経営にかかる予算が縮小する中、社員のコミュニケーションが低下している為、社内美化とコミュニケーションの機会を設けた「一斉お掃除タイム」制度を導入。
効果 検証 ②	施策実施結果	毎月あみだくじで部署を越えてグループを作り、普段業務上関わりの無い人との交流の場を設けたことで、業務外でも気軽に話せる環境を作ることができた。
	効果検証結果	掃除の負担とコミュニケーションのバランスが悪く、十分なコミュニケーションが取れていないケースもあることがわかった。今後は社内報やポータルサイトを通じて実施の様子を全事業所に配信していくことや、会話をする際お題を決めて掃除をするなど更なるコミュニケーション向上のため改善を行なっていく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岡谷鋼機株式会社

英文名：OKAYA&Co.,Ltd.

■加入保険者：岡谷鋼機健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

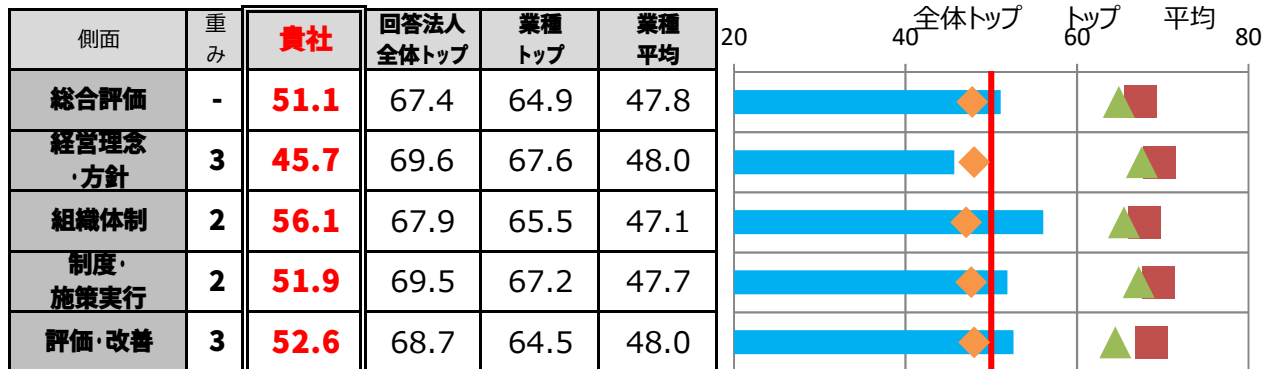
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1501～1550位 / 3169 社中

■総合評価： 51.1 ↑0.2 (前回偏差値 50.9)

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

②評価の内訳



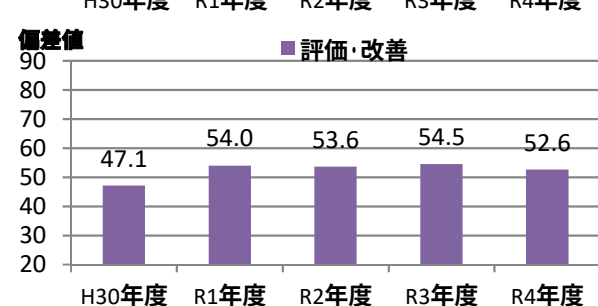
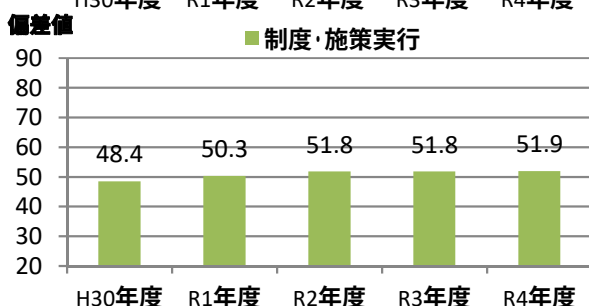
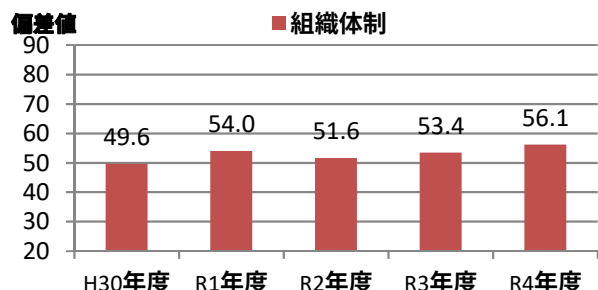
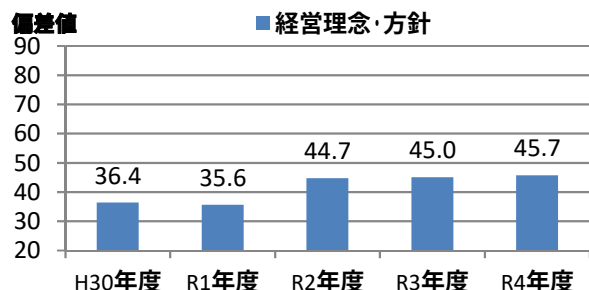
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

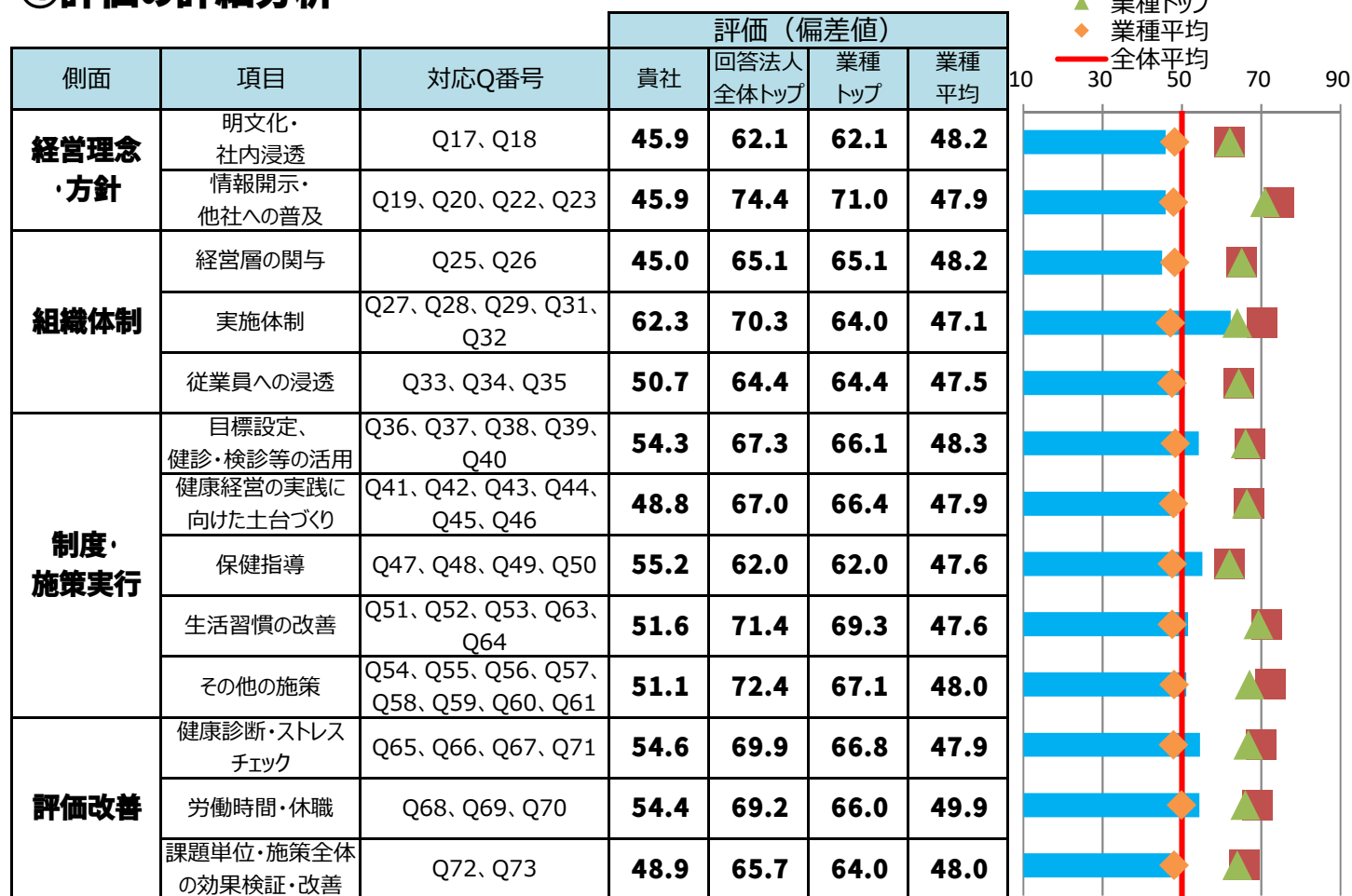
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1251～1300位	1401～1450位	1351～1400位	1451～1500位	1501～1550位
総合評価	44.8	47.7(↑2.9)	50.2(↑2.5)	50.9(↑0.7)	51.1(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員全員がそれぞれの役割・立場において活躍し、事業を継続・発展させていくため、従業員が心身ともに健康で最大限のパフォーマンスを発揮してもらうことが事業発展上の大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営施策の一環として、定期健診後の産業医・保健師面談を従業員全員に対し実施している。全員面談を実施することで、疾患を予防・早期発見し、従業員が健康で長く働ける職場の実現を目指している。また入社5年目迄の社員に対し毎年ヒアリングを実施し、業務面・生活面での相談にも対応し、定着・成長を支援している。雇用流動化が進んでいる状況下、中途退職することなく全員が成長し活躍できる環境づくりを推進している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	12	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.5	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	全社員がTeamsアプリを使用。コミュニケーションや少人数のWEB会議ツールとして活用している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社員食堂で週2回ヘルシーメニュー（低カロリーで栄養バランスを考慮した食事）を提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	28.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	小規模地方拠点を除き事務所に立ち会議スペースを設置。全員が短時間の会議等に日常的に使用している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	9.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.4	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.6	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.2	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.1	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	多様な人材が活躍できる職場環境の構築が求められているが、労働時間の適正化（主に残業削減）と年次有給休暇取得率に取り組んでいる。その中でも年次有給休暇については、取得率向上（目標達成）のため、期初に部署毎に取得計画表を作成、期中では未取得者の検証を行い、取得率UP（目標達成）に努めている。
	施策実施結果	有給休暇の取得率は全社平均で55%（平均取得日数10.0日）となった。（2020年度は全社平均で約48%、平均取得日数8.7日）
	効果検証結果	2021年度は世界的な物不足により、納期調整等の業務が大幅に増えたため、残業は前年比増となった。ただ年次有給休暇については、「年間6日以上」の取得計画を立て、有給休暇が取りやすい雰囲気醸成を行っており、徐々にではあるものの有給休暇取得率はUPしている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙はがんの原因になるだけでなく、生活習慣病、循環器系疾患のリスクを高める。また喫煙による健康への悪影響は喫煙者本人だけでなく、周囲の非喫煙者にも受動喫煙による健康被害が及ぶ。2016年度の当社社員（健保組合被保険者）の喫煙率は全健康保険組合平均26.3%に比べ30.6%と高い水準にあった。本人はもとより職場の同僚、家族の健康の維持増進のために喫煙率の低下に取り組む。
	施策実施結果	喫煙場所の限定、健康管理室による喫煙者に対する禁煙指導の継続、さらに健康保険組合が禁煙アプリ利用による自由診療提供（費用補助）等を行った。
	効果検証結果	社員（健康保険組合被保険者）の喫煙率の推移は、2017年29.9%、2018年29.3%、2019年度29.3%、2020年度28.5%と微減にとどまっている。また、ICT禁煙プログラムは補助薬（チェンピックス）欠品やコロナの影響で2021年度の参加者はなかった。健康管理室及び健保組合が協力して取り組み方や施策を見直し、さらなる喫煙率の削減に取り組む。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：西川計測株式会社

英文名：NISHIKAWA KEISOKU Co.,Ltd.

■加入保険者：東京都電機健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

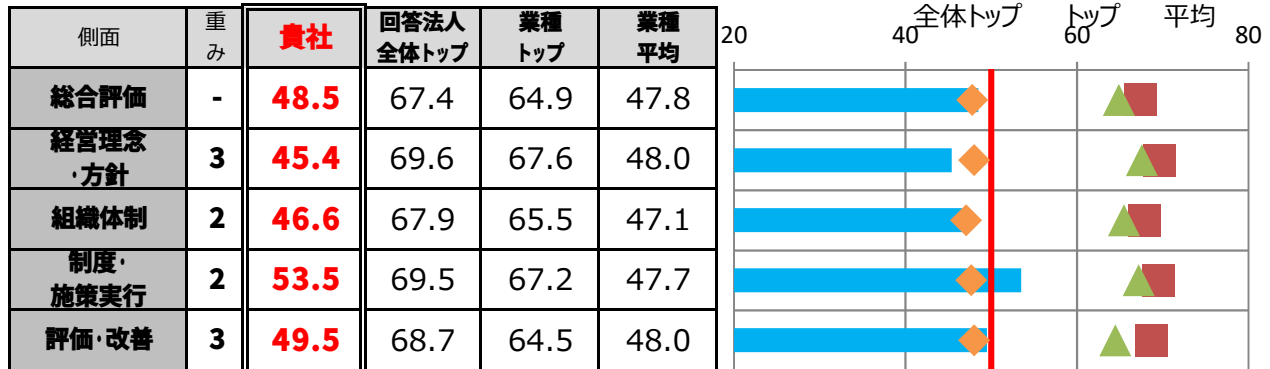
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1851～1900位** / **3169 社中**

■総合評価：**48.5** ↓0.8 (前回偏差値 49.3)

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

②評価の内訳



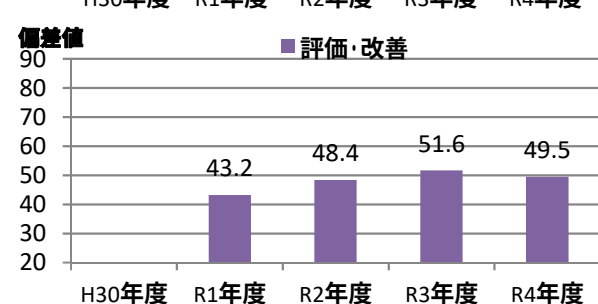
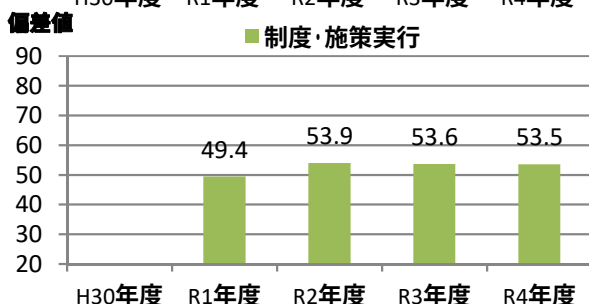
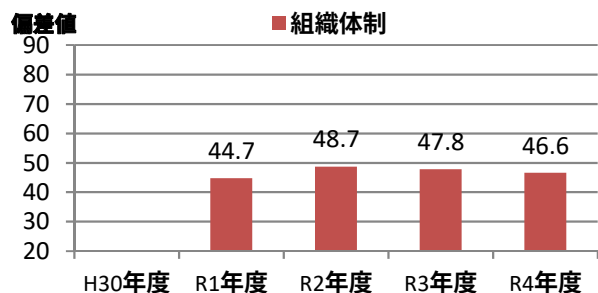
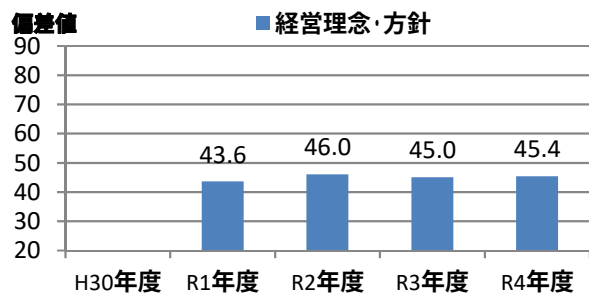
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

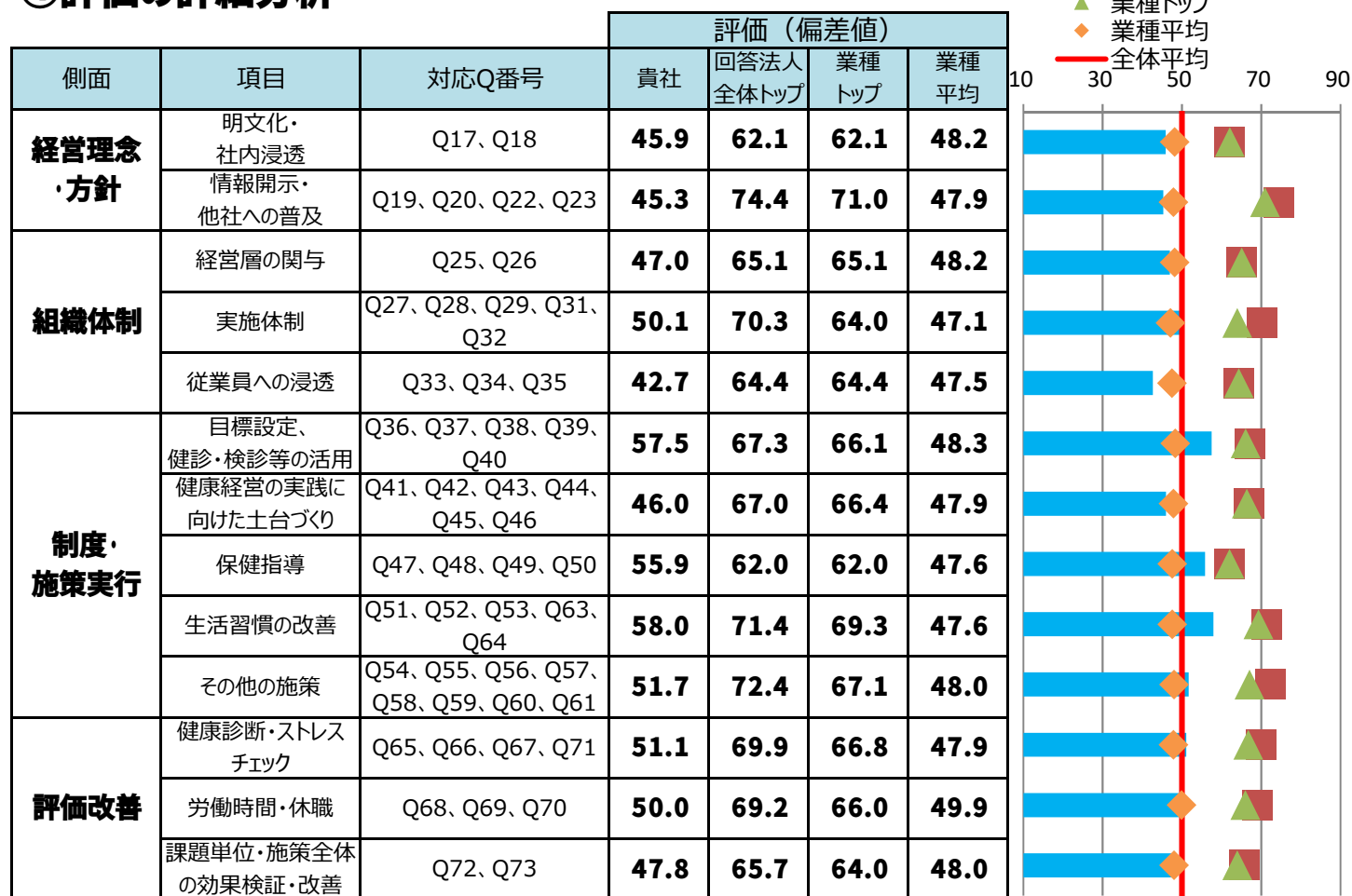
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1601～1650位	1451～1500位	1651～1700位	1851～1900位
総合評価	-	44.9(-)	48.8(↑3.9)	49.3(↑0.5)	48.5(↓0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 平均年齢が毎年上昇する中で、ノウハウやスキルを持つ社員に健康で長く働いてもらうことが事業活動を推進する上で必要不可欠な課題であること。同時に、若い社員を増やし育て長く働いてもらうことも事業成長のためには欠かせず、その人材確保のため他社との差別化を図り会社の魅力を伝えることが課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	良好な職場環境の整備と、社員・家族の健康管理に取り組むことで、入社3年以内の離職率0%を目標とし、採用力の向上と長く働き続けることができる会社を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.1	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	レイアウト変更・改装、グリーン設置を行い社員間コミュニケーション促進、モチベーション向上に繋がった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	健診結果の要フォロー者には、栄養バランスを考えた献立や食事内容の改善ポイントをアドバイスしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	提携する福利厚生サービス経由で、各スポーツクラブ等の利用補助が利用可能				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.6	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.2	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.0	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染症は社員の健康はもちろん、職場内感染が広まれば事業活動においても多大なる影響を及ぼすと認識している。また、感染していなくても濃厚接触者となるだけで経過観察期間を設ける必要があり同じく事業への影響がある。事業所・部署・職種問わず、全社的に感染症予防対策をどのようにとっていくかが課題。
	効果検証結果	在宅勤務・時差出勤・予防接種の推奨、マスク着用や手洗消毒・訪問時ルール等を広報。予防接種は勤務時間内接種（コロナ）を認め、本人分全額会社負担（インフルエンザ・家族は健保補助金を利用）を行っている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性社員の割合が10年前と比較して1割近く増えている中で、女性社員の平均年齢も上昇している。女性社員が長く健康で働き続けるためにも、年代ごとに抱える女性特有の体調不良といかにして向き合っていくかが課題。
	効果検証結果	開催後のアンケートでは、参加者の85%から「非常に勉強になった」「聞きたかったことがすべて聞けた」との回答を得た。今後は更にターゲット層を細かく分ける等、実施方法の見直しを行いながら、最終的に全社の女性社員がEラーニングやセミナーに参加できるようにしていく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：扶桑電通株式会社

英文名：FUSO DENTSU CO.,LTD.

■加入保険者：通信機器産業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

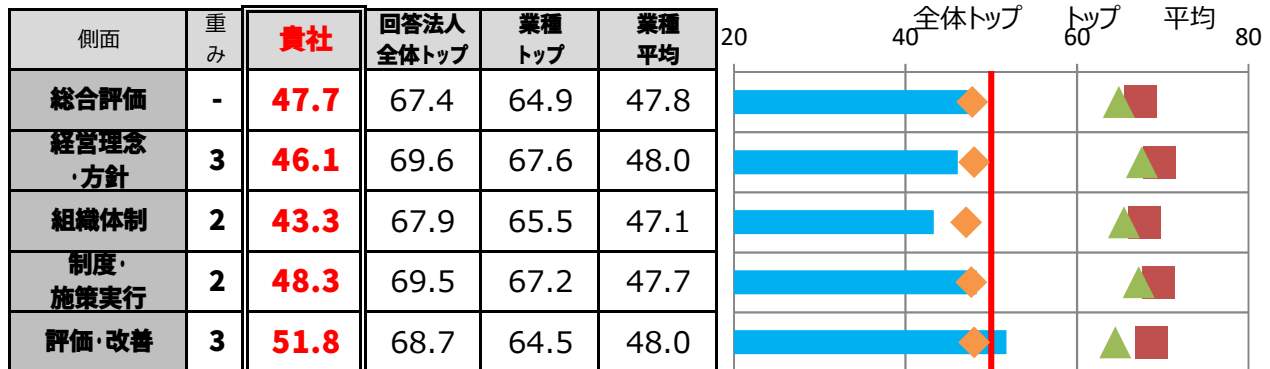
①健康経営度評価結果

■総合順位：1951～2000位 / 3169 社中

■総合評価：47.7 ↓0.7 (前回偏差値 48.4)

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

②評価の内訳



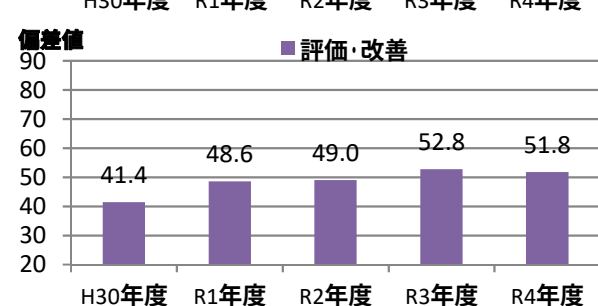
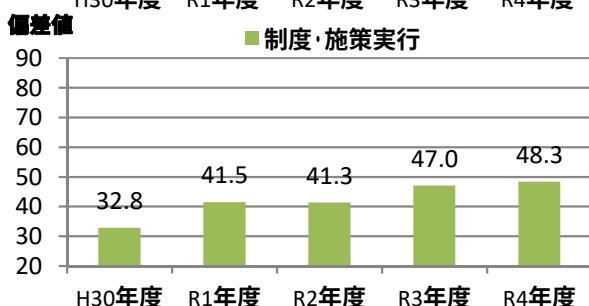
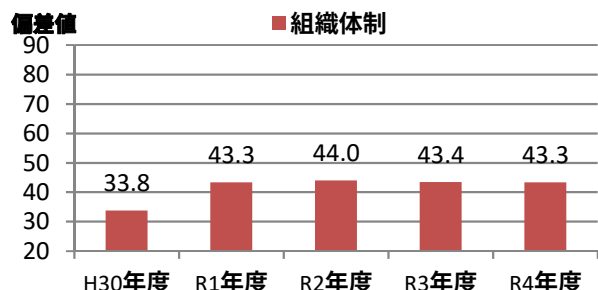
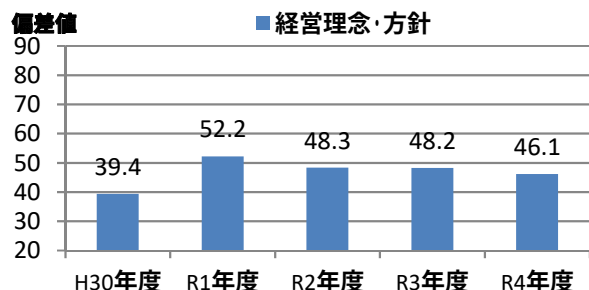
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

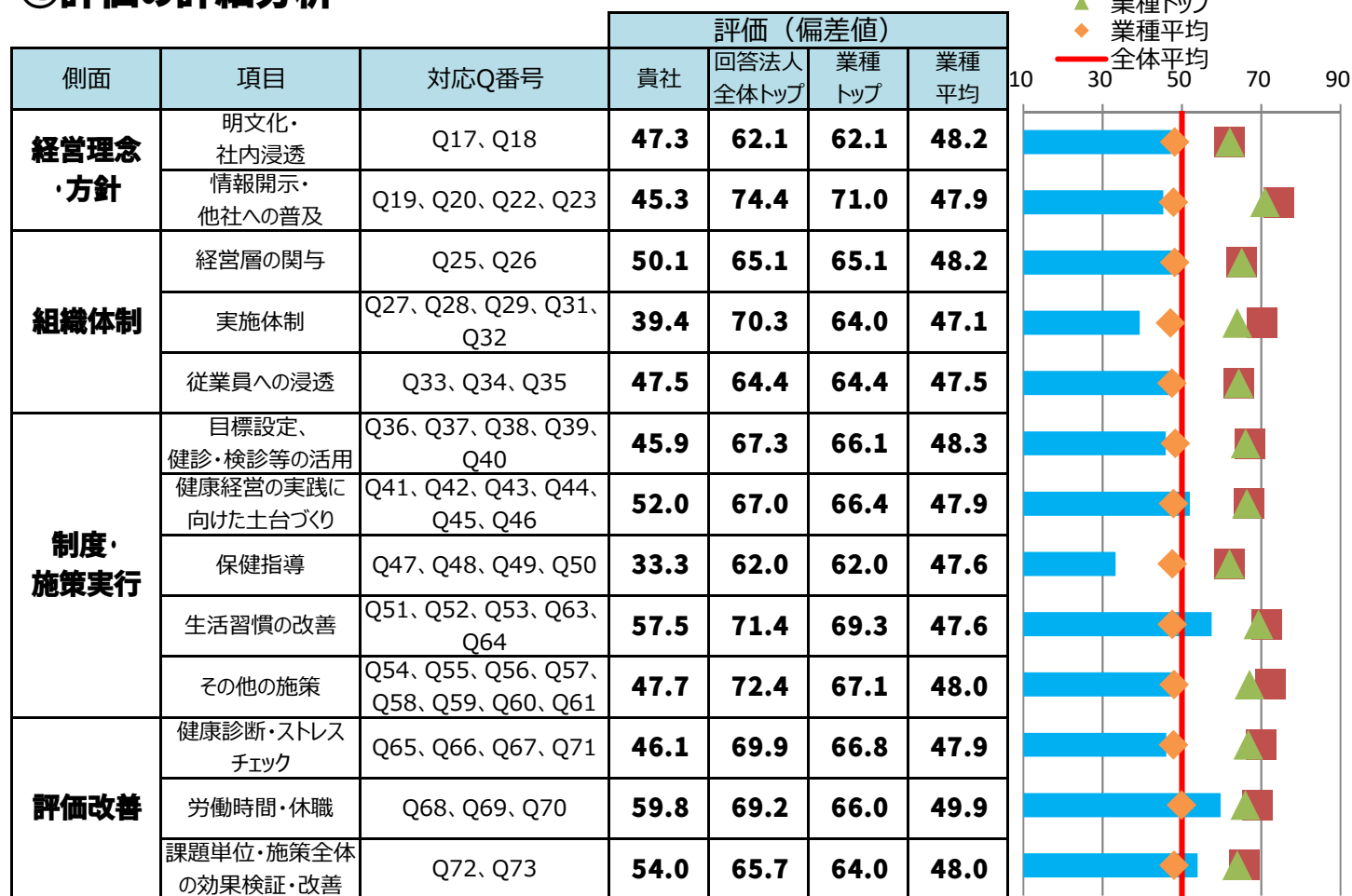
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1601～1650位	1451～1500位	1651～1700位	1751～1800位	1951～2000位
総合評価	36.7	47.2(↑10.5)	46.3(↓0.9)	48.4(↑2.1)	47.7(↓0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康診断において要再検査・要精密検査・メタボリックシンドロームと診断される者や喫煙者、さらにはメンタルヘルス不調による長期欠勤・休職者が一定数いる中で、すべての従業員が心身ともに健康でいられる環境の整備・構築が、企業価値向上の推進に欠かせない課題であると認識。
健康経営の実施により期待する効果	定期健診の受診徹底や精密検査等の受診勧奨、健康に係る従業員教育や健康相談窓口の活用を促進し、病気やメンタルヘルス不調の予防、減少、早期発見、早期治療に繋げることにより、組織活性化や生産性向上に寄与することを期待している。指標として、定期健診100%受診（継続実施）、精密検査受診率29.1%から50%、喫煙率28.8%から23%への改善を目指す。 またメンタルヘルス不調者への復職支援等は継続実施。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	5	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

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

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	本社事務所フリーアドレス化・リフレッシュエリア拡充・オフィスBGM導入を通じ生産性や快適性向上を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	全社員に対して、会社負担でRelo健康サポートアプリ「カロママプラス」の提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	健保組合主催のウォーキング大会について同組合の冊子配布・社内掲示板への掲載等により全社員に参加を推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.4	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	85.0	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.0	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.8	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.4	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.6	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による休職者は減少傾向にあるものの一定数存在している。 また、コロナ禍でのテレワーク推進による働き方の変化により、メンタルヘルス不調の気づきの遅れが危惧されることから、セルフケアとして全社員に対しストレスとの向き合い方について理解の促進を図ること・社員がメンタルヘルス不調等を気軽に相談できる環境の整備が重要であると考えた。
	施策実施結果	・全社員が利用可能な専門家へのメール相談窓口（24時間受付）の開設と周知 ・全社員向けに臨床心理士によるメンタルヘルス研修実施（受講率100%） ・ストレッチや適切な睡眠等をテーマとした情報・動画提供
	効果検証結果	全社員に対して実施した、臨床心理士によるメンタルヘルス研修は、全社員が受講し（受講率100%）、メンタルヘルスケアの重要性の理解促進と知見を深めることに寄与した。 また、メンタルヘルス不調による休職者数については減少しており、直接の因果関係があるかどうかは今後検証が必要となりますが、2020年度比50%減となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の喫煙率が高いことから、受動喫煙やタバコの健康被害について広く啓蒙するとともに、就業時間内喫煙禁止のルール化や禁煙キャンペーン（費用補助と禁煙成功者へのインセンティブを実施）により、喫煙率の低下を図る。
	施策実施結果	禁煙キャンペーンでは、参加者4名中3名が禁煙を達成した。（達成率75%） またポスター掲示や情報提供による啓蒙活動を実施し、2021年度の喫煙率は28.8%となった。（昨年度27.2%から1.6%増）
	効果検証結果	現在の喫煙率は28.8%であり、昨年度は改善が進んだ（一昨年度34%⇒昨年度27.2%）ものの今年度はリバウンドの傾向が見られた。 2022年4月より事業所外も含め、就業時間内の喫煙を禁止するルールを開始しており、この取り組みによる定量的な効果はまだ出ていませんが、各支店の健康推進担当者との喫煙対策に関する面談において、職場全体の禁煙に対する意識向上に寄与する施策として期待する声が寄せられた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社たけびし

英文名：TAKEBISHI CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会京都支部

上場

■所属業種：卸売業

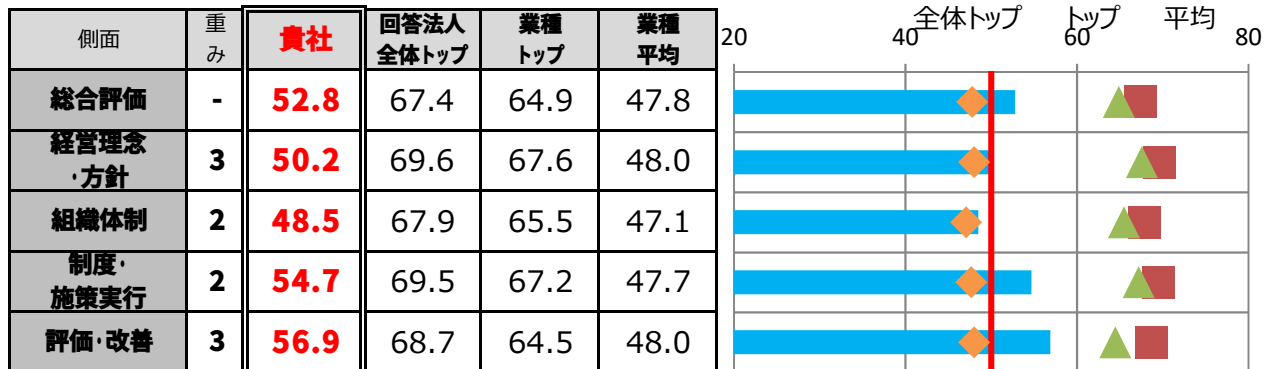
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1301～1350位 / 3169 社中

■総合評価： 52.8 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



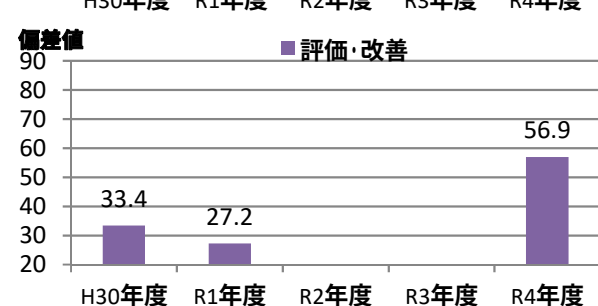
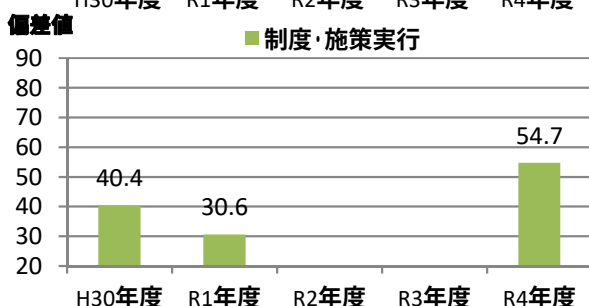
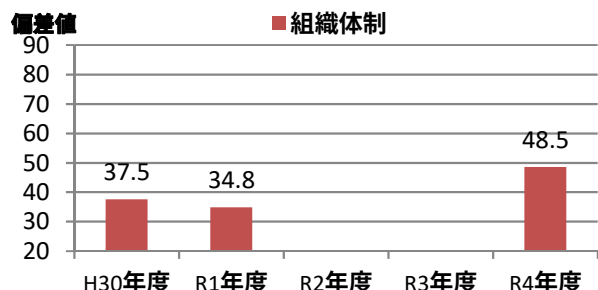
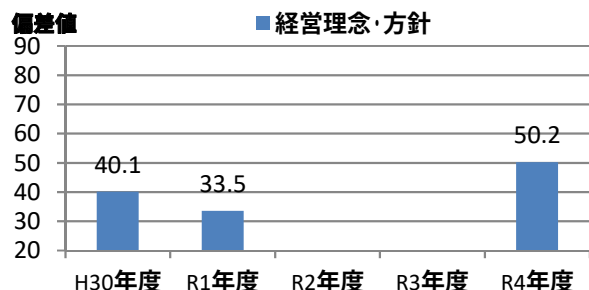
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

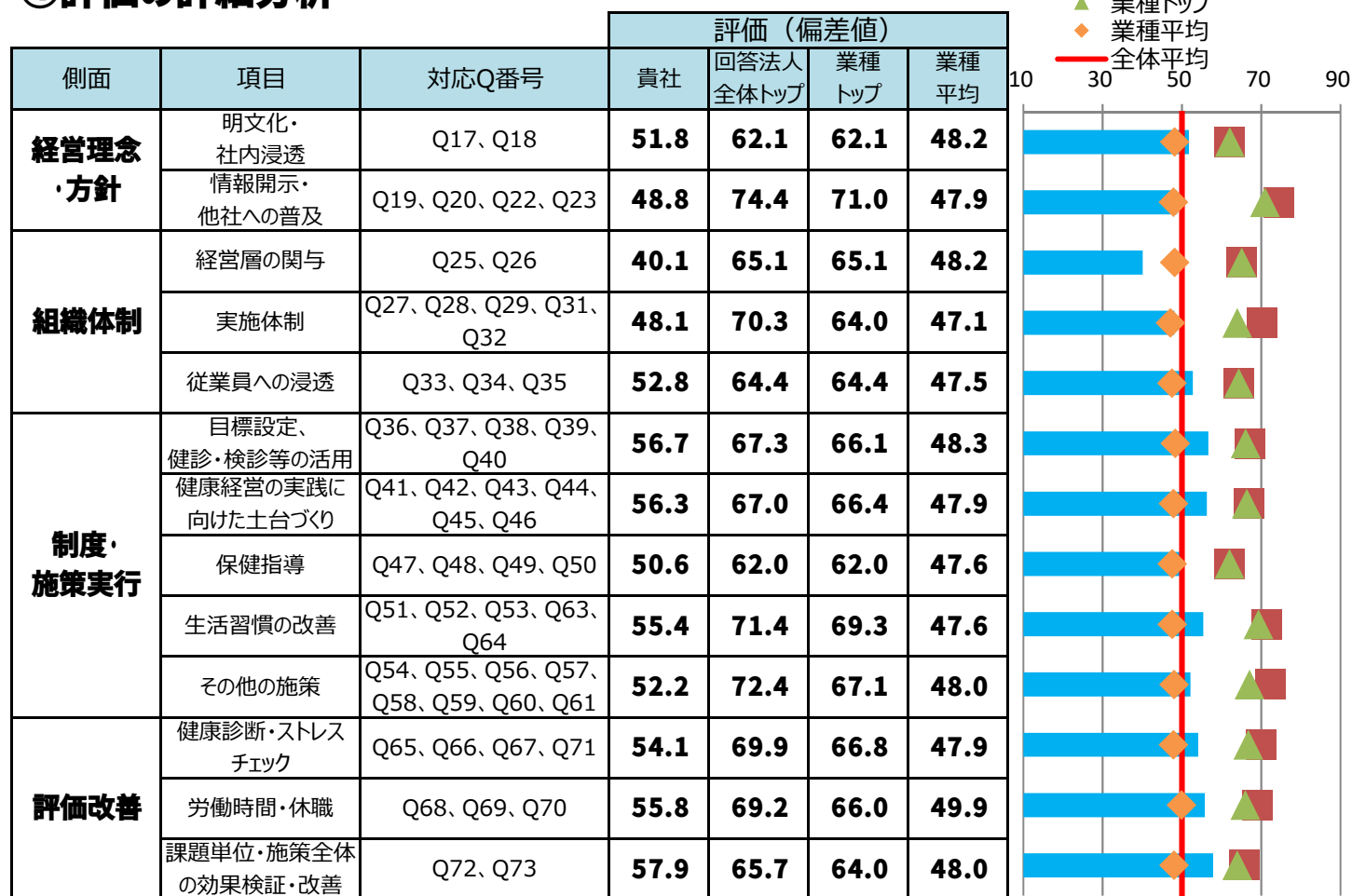
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1501～1550位	2251～2300位	-	-	1301～1350位
総合評価	38.3	31.3(↓7.0)	-	-	52.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員とその家族の健康づくりに積極的に取り組み、一人ひとりが明るく元気に働くことができる環境を実現し、更なる企業価値を高めるべく健康経営に邁進する
健康経営の実施により期待する効果	従業員が明るく元気に働ける職場環境を整え、休職者・不調者の減少や生産性の向上を目指す。 上記内容を判断する指標として次の項目を用い、前年度よりの改善を目標とする ・病気による欠勤者率 ・業務パフォーマンスの平均点 ・ワークエンゲージメント（仕事への誇り、活力）の偏差値

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	0	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	全社員でクリスマスパーティを毎年開催 社員の家族や主要取引先を招待しコミュニケーションを促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.4	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	ウェルネス自販機を設置し、健康飲料を提供 健康飲料を社内イベント等で社員に提供し本数の増加を促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	グループ会社を含めたウェルネスイベントを全社で実施し、全従業員のワークライフを促進した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	4.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.6	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.6	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.2	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.4	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	クラブ活動の活性化による、コミュニケーションの促進 ・サイネージにて活動内容を社内に展開、活動状況写真、賞状、トロフィーなどの 掲示で活動を盛り上げる ・クラブ活動に表彰制度を設け、モチベーションUPを図る 試合成績、社内外の交流促進、地域や社会貢献、健康増進に寄与した等で評価する ・全社行事の活性化を促進 クリスマスパーティ、家族招待会など全社行事を行い、コミュニケーションを促進
	施策実施 結果	当社クラブ活動全体（7つ）に実施 練習・試合回数／月がUP 延べ参加人数／月がUP
	効果検証 結果	クラブ活動に関して、新入社員が入部、練習や試合の頻度がUPした。 延べ人数 200回 →477回 へ増加。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	従業員のインフルエンザ 罹患者を0に近い内容で維持する コロナウイルス対策により効果は発生しているが、同対策は世間の情勢により 緩和されつつあるが、当社での対策を徹底し、罹患者0を目指す
	施策実施 結果	入館時の消毒、マスク着用、体温測定を徹底。 殺菌の実施と体調不良者の 入館防止を実施 2021年度の罹患者は0
	効果検証 結果	2021年度は社内外のコミュニケーション機会が増加したが、感染防止対策の徹底により 2020年度、2021年度とも、インフルエンザ罹患者は0人をキープした

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ハピネット

英文名：HAPPINET CORPORATION

■加入保険者：玩具人形健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

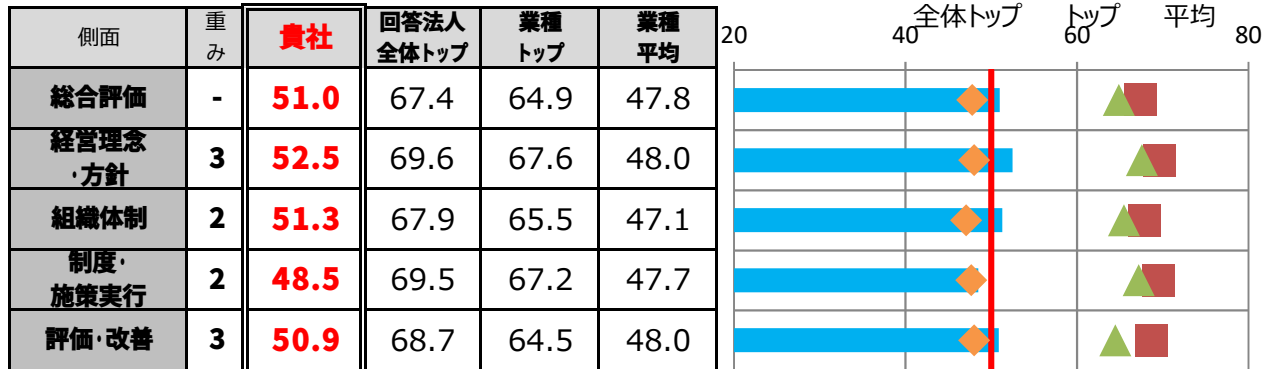
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1551～1600位** / **3169 社中**

■総合評価：**51.0** ↓1.1 (前回偏差値 52.1)

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

②評価の内訳



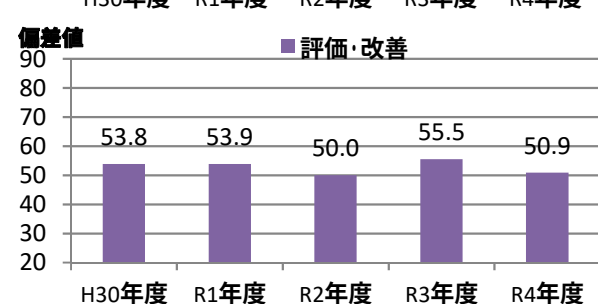
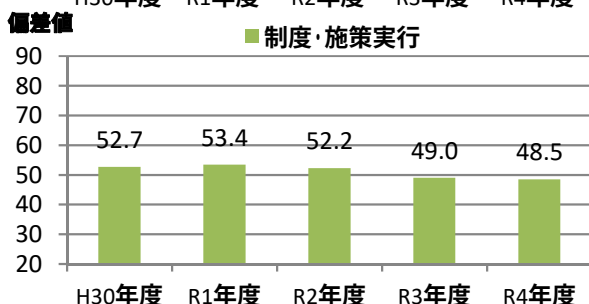
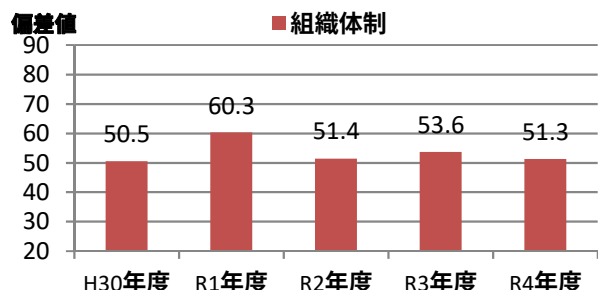
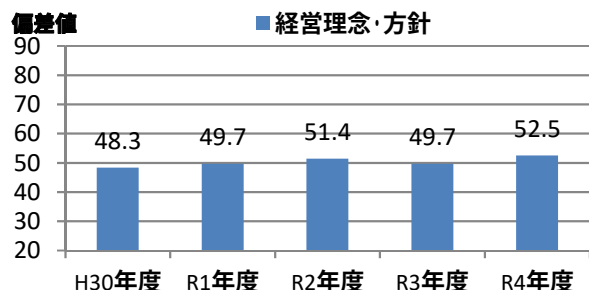
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

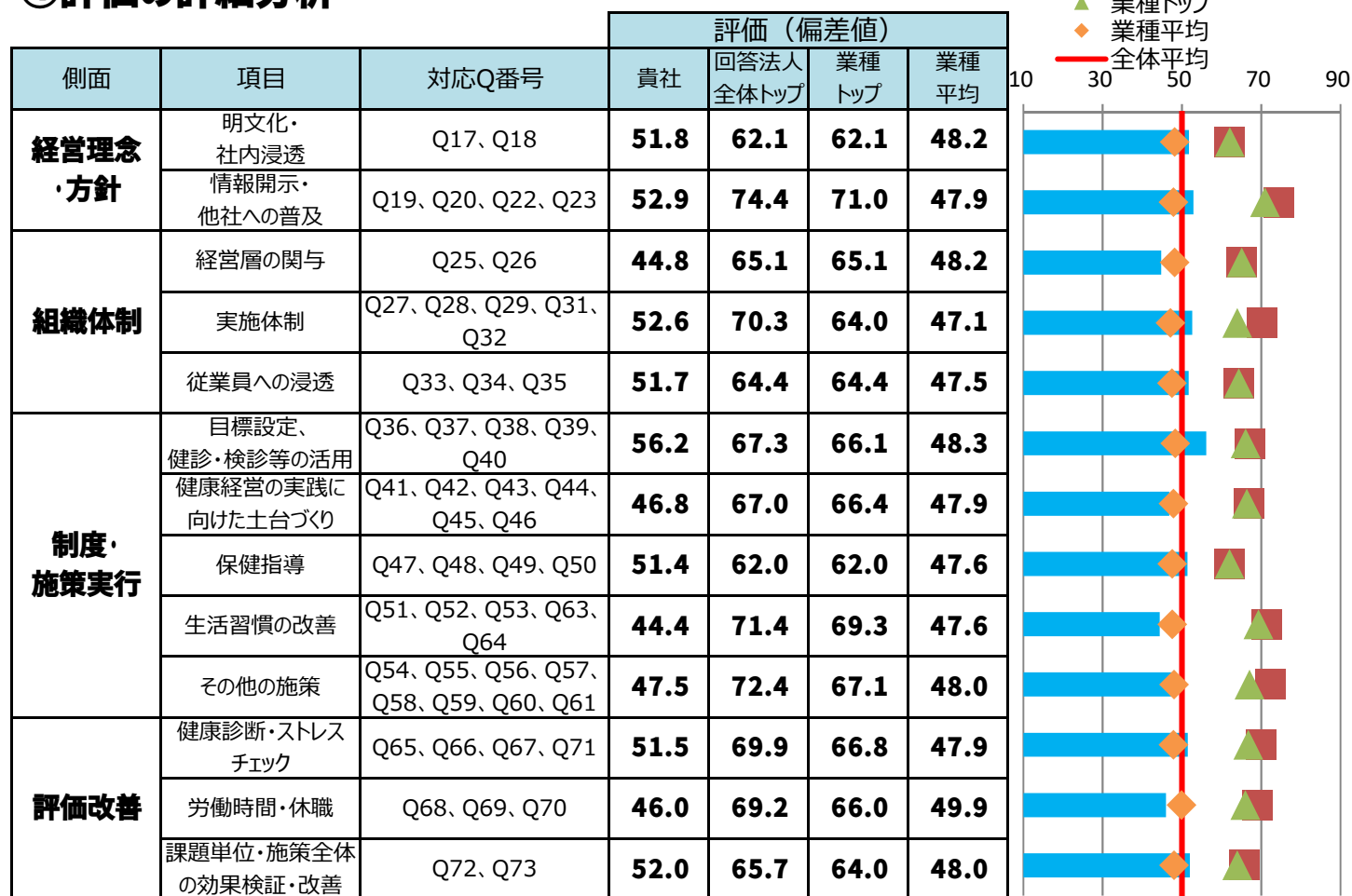
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	901～950位	951～1000位	1201～1250位	1301～1350位	1551～1600位
総合評価	51.2	53.8(↑2.6)	51.1(↓2.7)	52.1(↑1.0)	51.0(↓1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 女性の定着率低下、また管理職に占める女性の割合の低さが課題であり、中期経営計画としても女性活躍推進が掲げられている。
健康経営の実施により期待する効果	女性特有の健康課題に対する教育の実施や相談窓口の設置と、勤務制度の整備やキャリア支援とかけ合わせることで女性社員が安心して働き続けることのできる職場づくりをすることで、人材の定着及び管理職に占める女性の割合10%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.7	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内イントラを活用し、定期的に産業医から健康に関する動画を発信している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	入社時研修において、食生活に関する保健師指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	健康保険組合主催のウォークラリーの参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.0	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.2	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	コロナ過で外出ができないため、自社独自の健康指標では「運動をしていない」と回答する社員が5割を超えていた。中でもボリューム層である「働き世代」の社員が最も多い年齢層であるため、長く働くためにも意識改善が必要である。
	施策実施結果	「働き世代向けのセミナー」と題し、生活習慣病のリスク・改善についての外部セミナーを実施。その後健康保険組合とも連携し、気軽に個人で運動ができるウォークラリーを全社員に向けて案内をした。
	効果検証結果	ウォークラリーの参加者は2020年の39名から108名増の147名となった。 2022年9月実施のストレスチェックにて運動項目に対する定性・定量的な効果検証を行う。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性に特化した健康課題に関するセミナー、上司に対する教育などが実施できておらず、マイノリティに対する理解や働きやすい環境の整備ができていない。
	施策実施結果	外部に委託し「女性の健康応援セミナー」を実施。女性はもちろん、管理職含む男性にも案内をし、50名が参加した。
	効果検証結果	定量・定性的な効果検証はできていないが、中期経営計画にも盛り込まれたことにより全社として女性活躍推進に向けた動きが進んでいる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：橋本総業ホールディングス株式会社

英文名：Hashimoto Sogyo Holdings Ltd.

■加入保険者：東京金属事業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

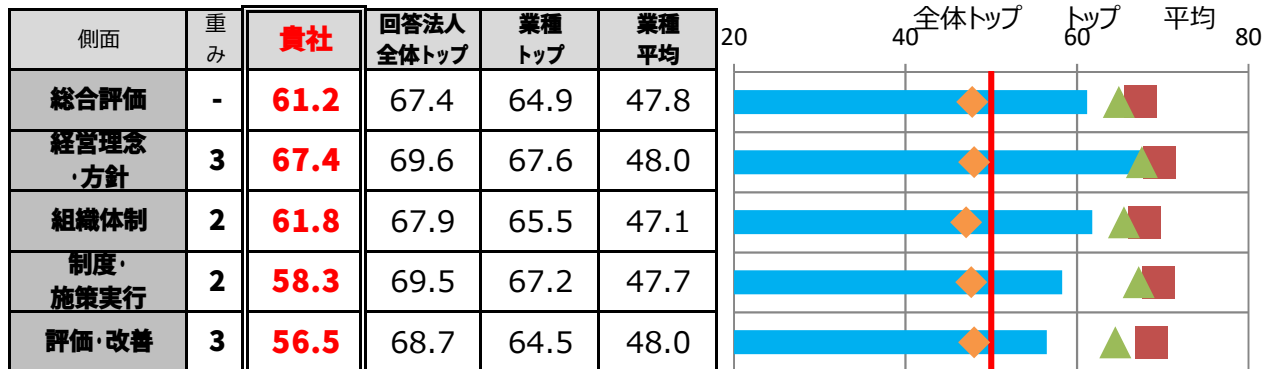
①健康経営度評価結果

■総合順位： 351～400位 / 3169 社中

■総合評価： 61.2 ↑4.2 (前回偏差値 57.0)

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

②評価の内訳



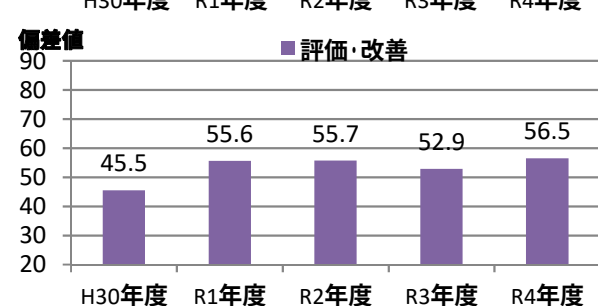
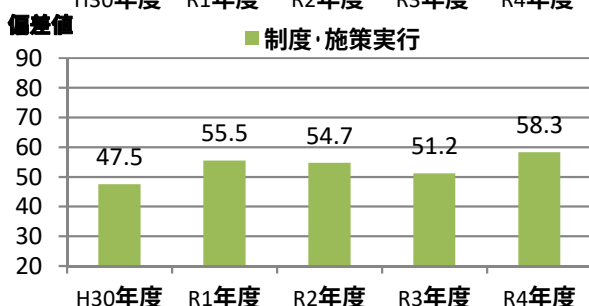
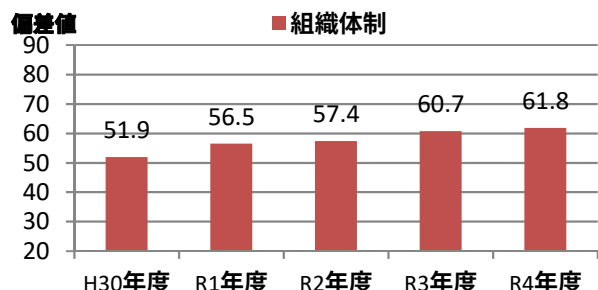
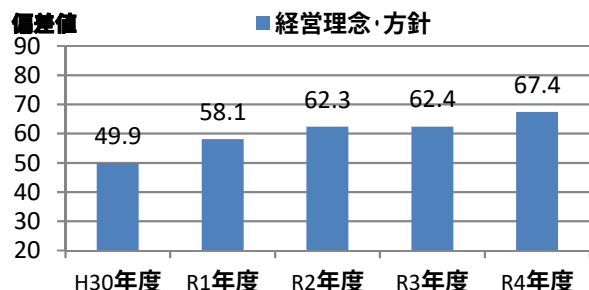
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

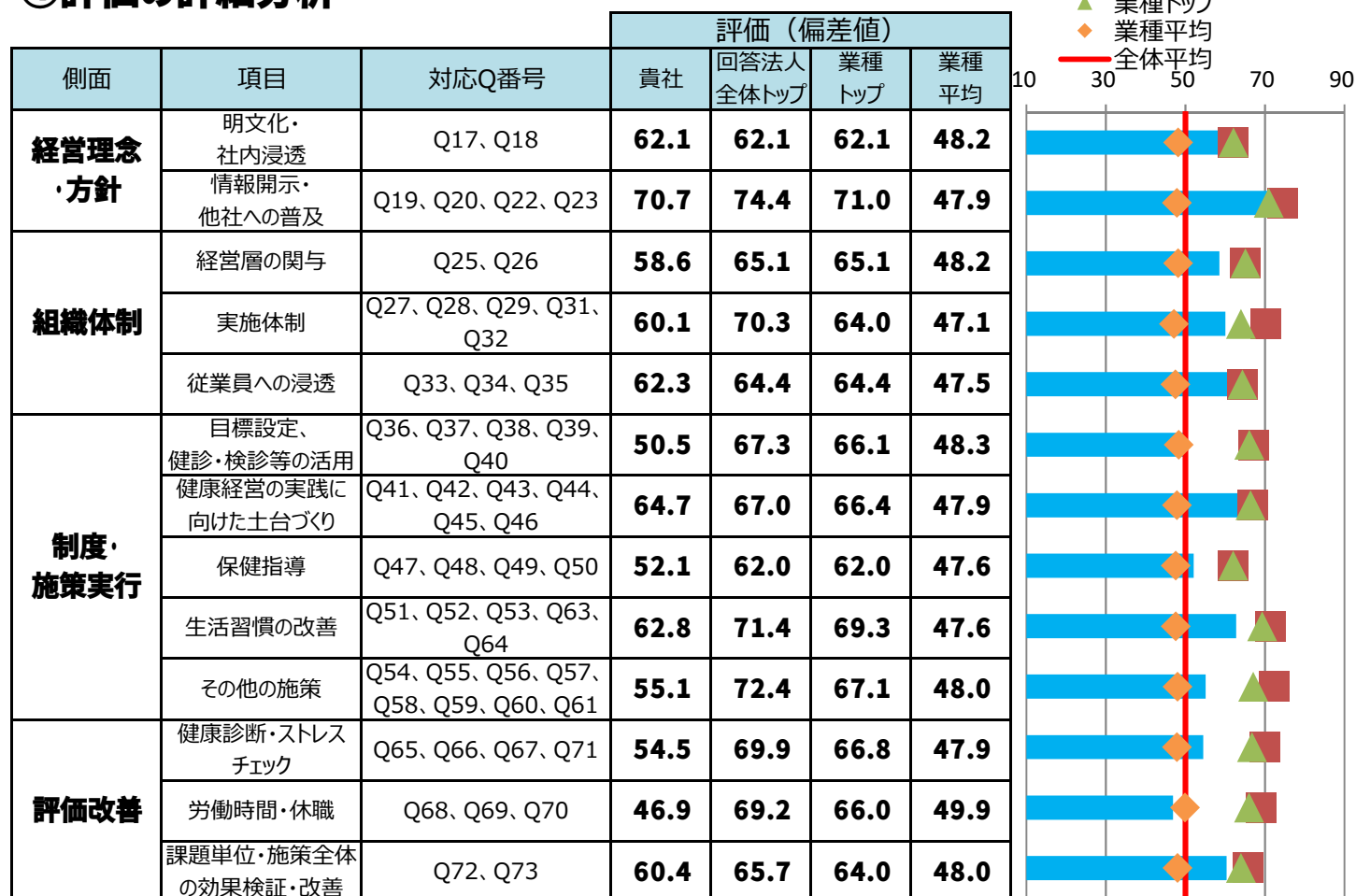
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1051～1100位	651～700位	601～650位	751～800位	351～400位
総合評価	48.7	56.5(↑7.8)	57.8(↑1.3)	57.0(↓0.8)	61.2(↑4.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営によって社員の活力が上がることで継続的に増収増益となることを目指し、売上高5%以上成長、経常利益5%以上成長を目標としている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により社員の生活習慣が改善する。それに伴いプレゼンティーズムが低減して労働生産性が向上することを期待している。プレゼンティーズムによる生産性低下率は2020年度は22%、2021年度は21%（今年度目標20%）であったが、これを2025年度までに15%以下を目標としています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	58.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内チャットワーク上に健康に関するチャットを設けて、健康情報の発信と社員との意見交換をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	健康に配慮した食事の情報提供をし、かつ食事手当を支給することで社員の食生活改善の援助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	会社配付の携帯電話に歩数を計るアプリを装備し、ウォークラリーや歩数ポイント等で運動奨励をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.2	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.0	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2020度のコロナ禍の状況で、健康診断の実施が例年よりも大きく遅れたため、1～3月に健康診断を実施した従業員、もしくは健康診断を受けなかった従業員が多かった。そのため2021年度は健康診断の受診率低下の懸念があった。
	施策実施結果	健康管理システム「WELSA」を導入。健康診断の勧奨と健康診断の予約状況の管理を行う。WELSAの従業員登録率は100%。WELSAから全従業員に、また個別に健診の受診勧奨ができるようになった。
	効果検証結果	2021度の健康診断受診率は90.5%となり、2018年度88.5%→2019年度88.7%→2020年度88.6%とほぼ横ばいの状態から上昇に転じた。また、WELSAでは健康診断結果とストレスチェックの結果から重大疾病リスク予測を行うことができ、従業員全体では糖尿病と脳卒中リスクが高い傾向が判明したため、今年度以降の健康増進施策に活かせるようになった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調によるストレス関連疾患を患った従業員は2020年度は3人だったが、そのうち2人は入社1年目の新卒入社社員（24人中）だった。コロナ禍でリモートによる新人研修だったために、新卒入社社員同士や人事部とのコミュニケーションが例年よりも不足していることが一因と思われた。
	施策実施結果	2021年度の新卒入社社員は21名。リモートでの研修期間を2020年度の6週間から4週間に短縮し、5月からは出社での研修として、対面によるコミュニケーションを重視した。
	効果検証結果	2021年度の新卒入社社員のメンタルヘルス不調等のストレス関連疾患は0人だった。新卒入社社員以外のストレス関連疾患は2021年度は2人であり、2018年度7人→2019年度4人→2020年度3人と年々減少傾向である。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日本ライフライン株式会社

英文名:

■加入保険者: 東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

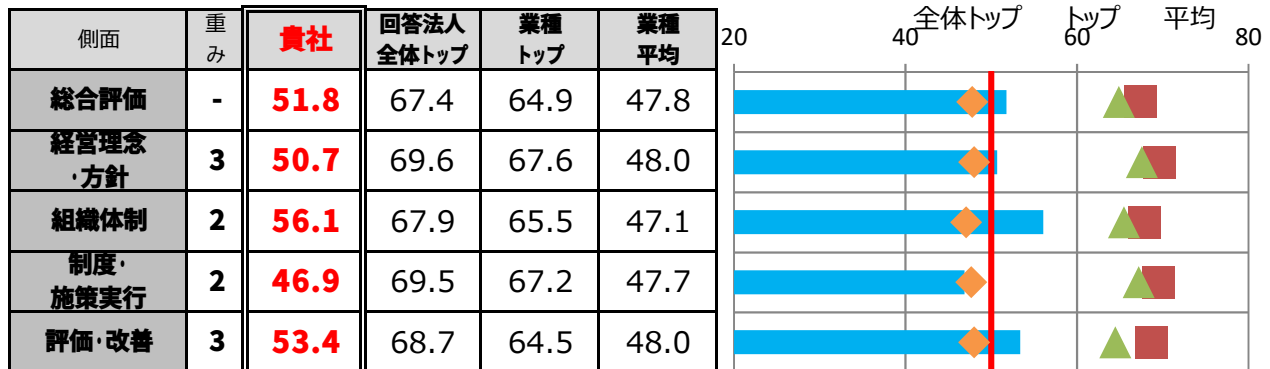
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1451~1500位 / 3169 社中

■総合評価: 51.8 ↓2.3 (前回偏差値 54.1)

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

②評価の内訳



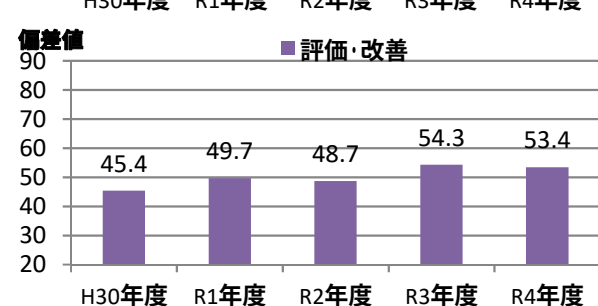
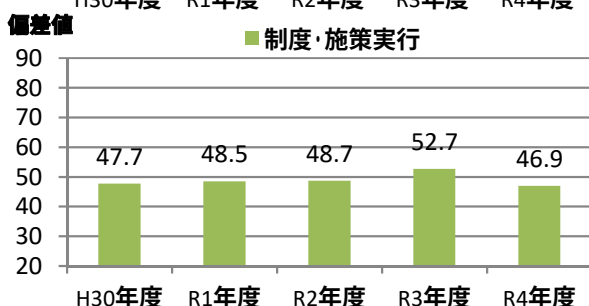
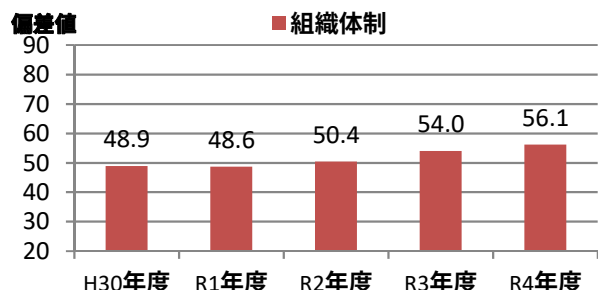
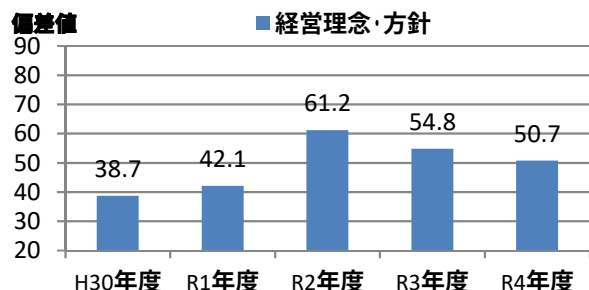
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

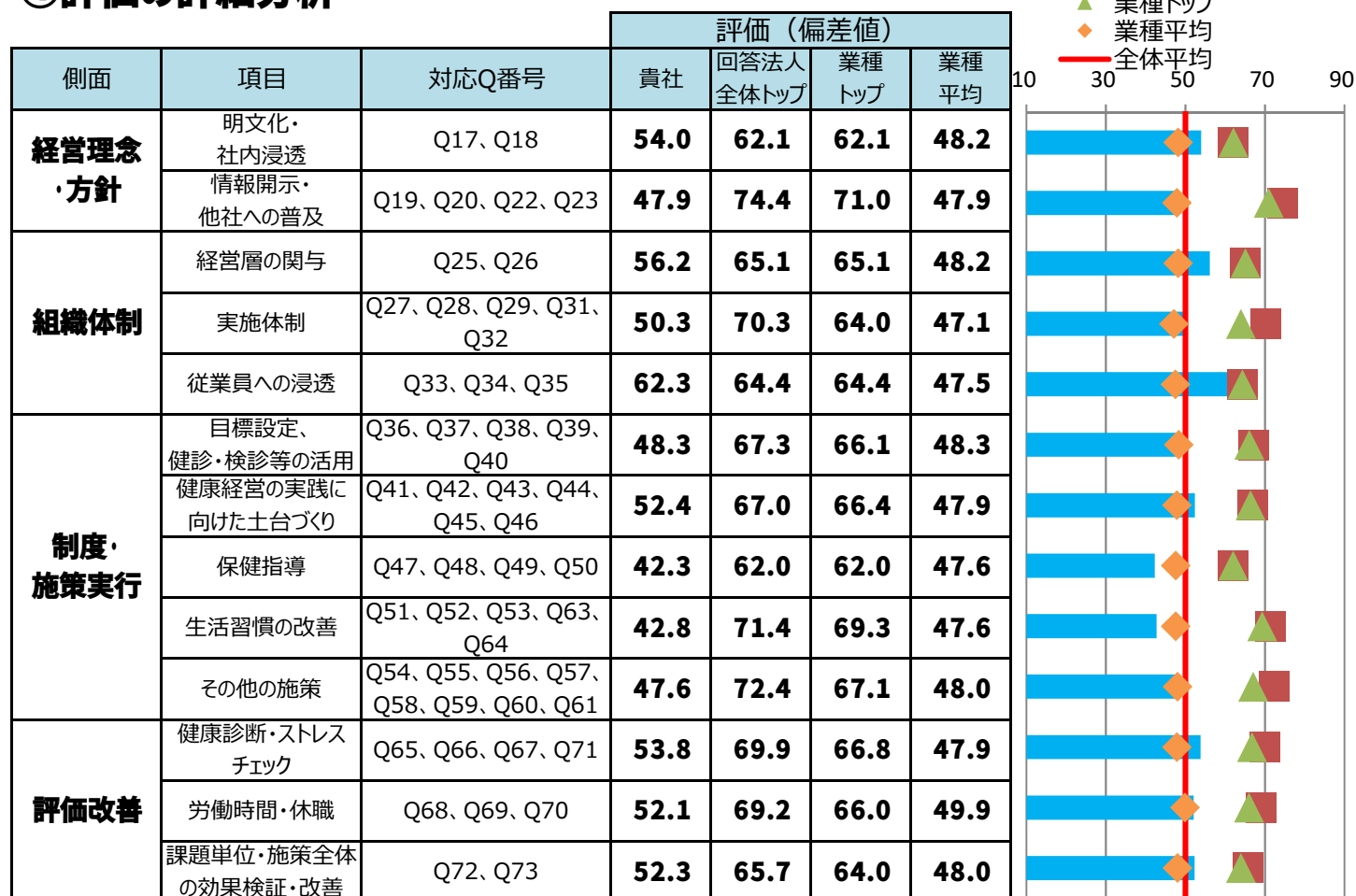
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1251~1300位	1451~1500位	1101~1150位	1051~1100位	1451~1500位
総合評価	44.8	47.0(↑2.2)	52.8(↑5.8)	54.1(↑1.3)	51.8(↓2.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 恒常的な時間外労働や休暇を取りづらい状況により、プライベート時間を確保しにくい状況が発生していると訴える社員がいた。また産業医面談等で慢性的な疲れを訴える社員もいた。以上より労働環境を整えることで、「従業員のパフォーマンス向上→残業労働時間削減→ワークライフバランス」を解決したいと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	リモートワーク制度、フレックスタイム制度、時差出勤制度等、新たな働き方の制度新設や、業務効率化につながる設備導入予算の確保や残業削減アナウンスを実施。制度や社内の雰囲気、トップによる業務指示等多面的に労働環境を整えることで、「従業員のパフォーマンス向上→残業労働時間削減→ワークライフバランス」を解決したいと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.jll.co.jp/sustainability/human_resources.html#hr05

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	全社員がリレー形式で自己＋他己紹介文を全社メールで公開。自身の業務内容、その他趣味やプライベート等。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食事や運動を中心に健康を管理できるアプリの紹介を全社向けに実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	バランスボールやランニングマシンをオフィスに設置し、気軽に運動できる環境を整えている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.8	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.4	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.6	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	51.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.9	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	アンケートでの従業員の喫煙率が27%と高かった。喫煙による将来的な健康悪化について懸念しており、何かしらの対策が必要と考えた。
	施策実施 結果	医師を招いて喫煙リスクの研修を実施。また、禁煙補助制度として、禁煙外来受診時の本人負担額を会社から費用補助する制度を新設した。結果としては、喫煙率が昨年度の27%から28%と微増する結果となった。
	効果検証 結果	入退社した従業員がいるため、実態としてはほぼ喫煙率に変化はなかったと考える。喫煙リスクを理解しても禁煙につながらないこと、また、費用の問題ではないことが会社としては認識できたので次年度は新たな対策を検討する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: シークス株式会社

英文名: SIIX Corp.

■加入保険者: サカタインクス健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

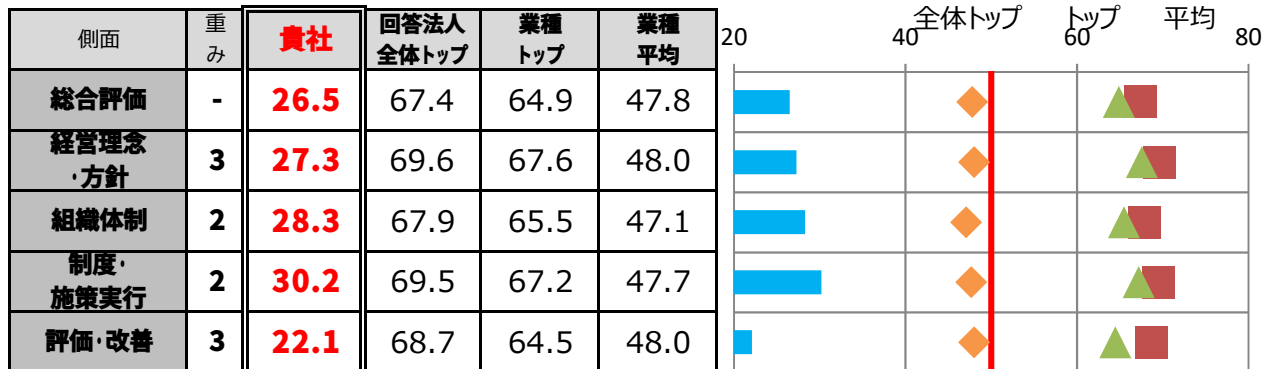
①健康経営度評価結果

■総合順位: 3101~3150位 / 3169 社中

■総合評価: 26.5 (前回偏差値 -)

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

②評価の内訳



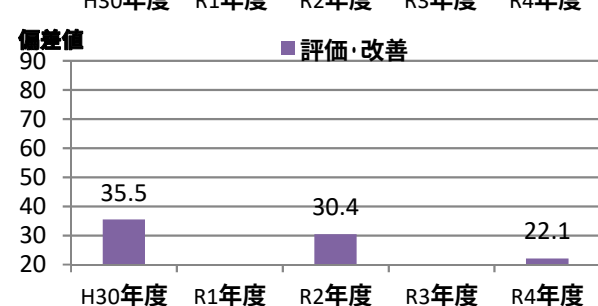
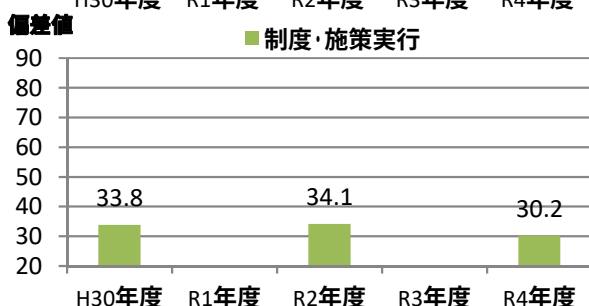
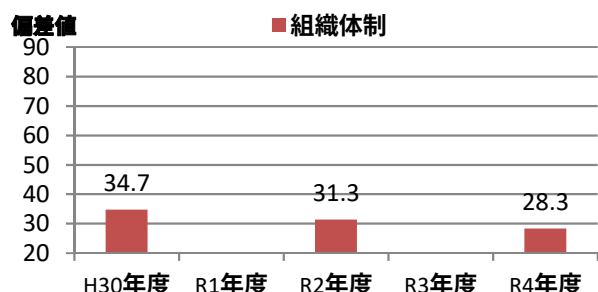
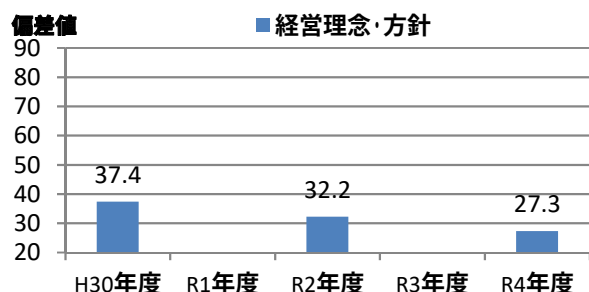
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

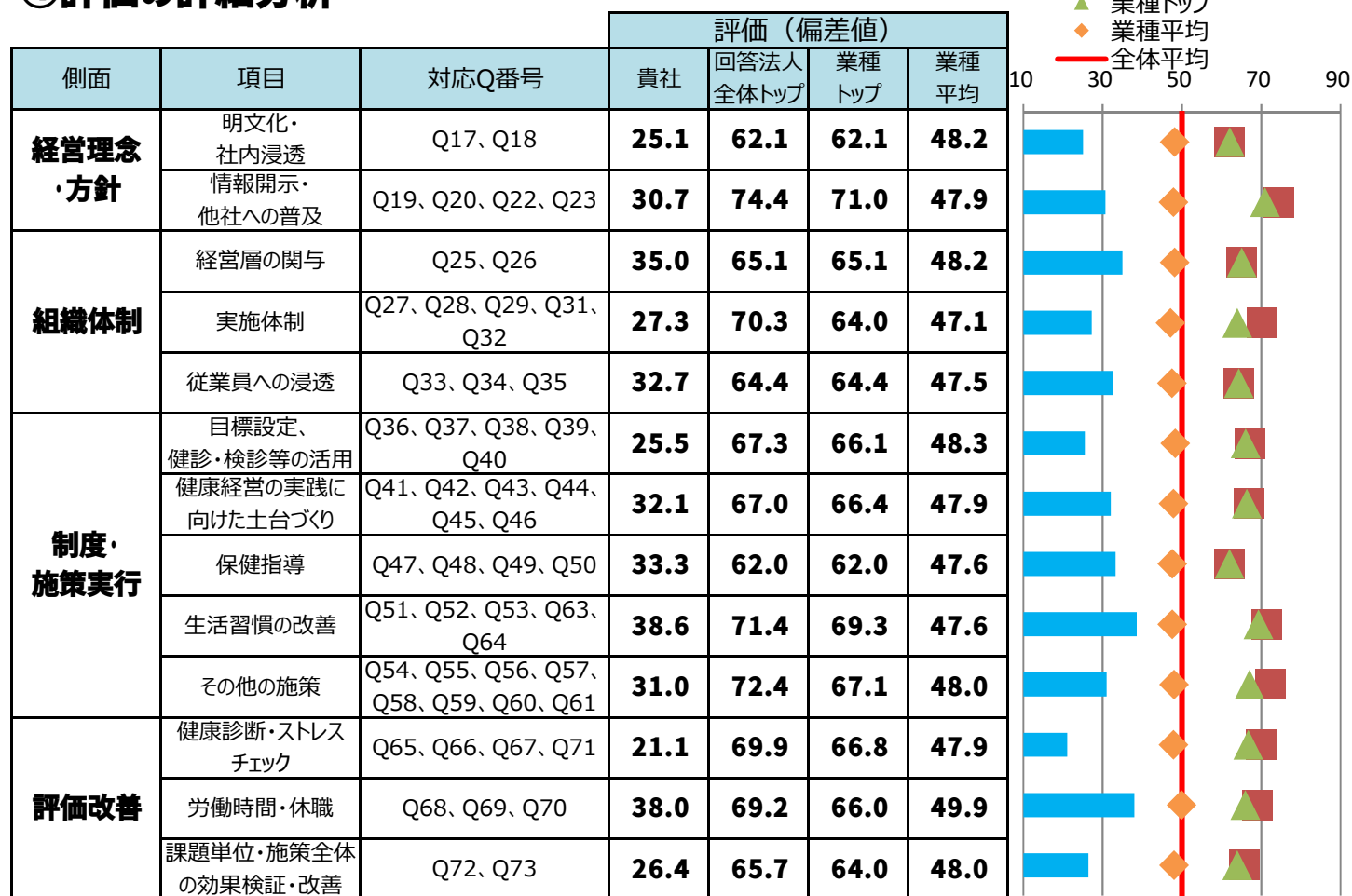
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1651~1700位	-	2401~2450位	-	3101~3150位
総合評価	35.4	-	31.9(-)	-	26.5(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

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

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	TEAMSの導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

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

- 運動習慣定着

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

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	22.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	29.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	22.6	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	28.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.3	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	32.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社 N a I T O

英文名: Naito & Co., Ltd.

■加入保険者: 東京金属事業健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

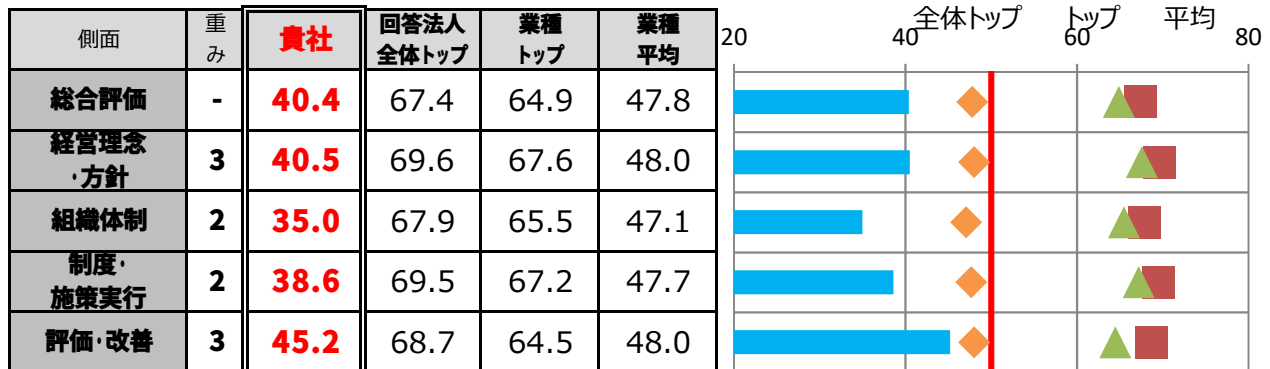
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2651~2700位 / 3169 社中

■総合評価: 40.4 ↓0.8 (前回偏差値 41.2)

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

②評価の内訳



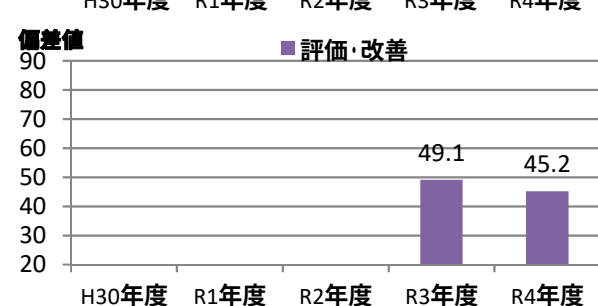
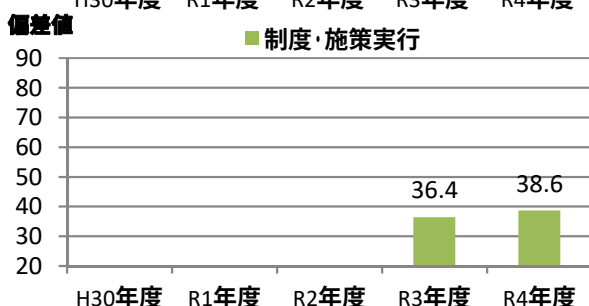
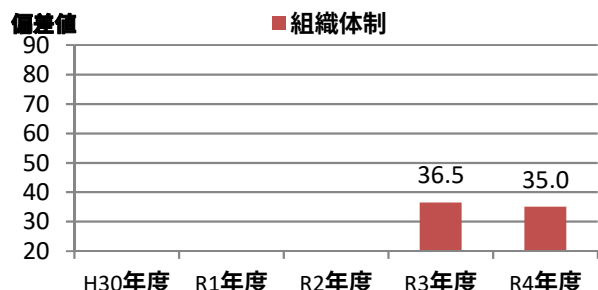
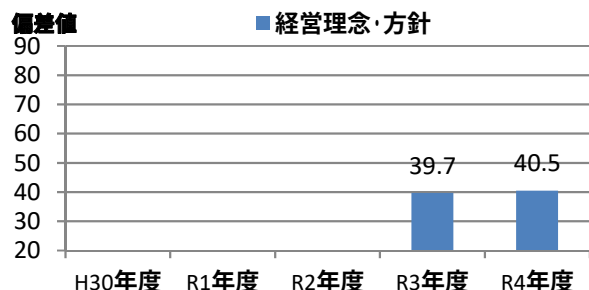
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

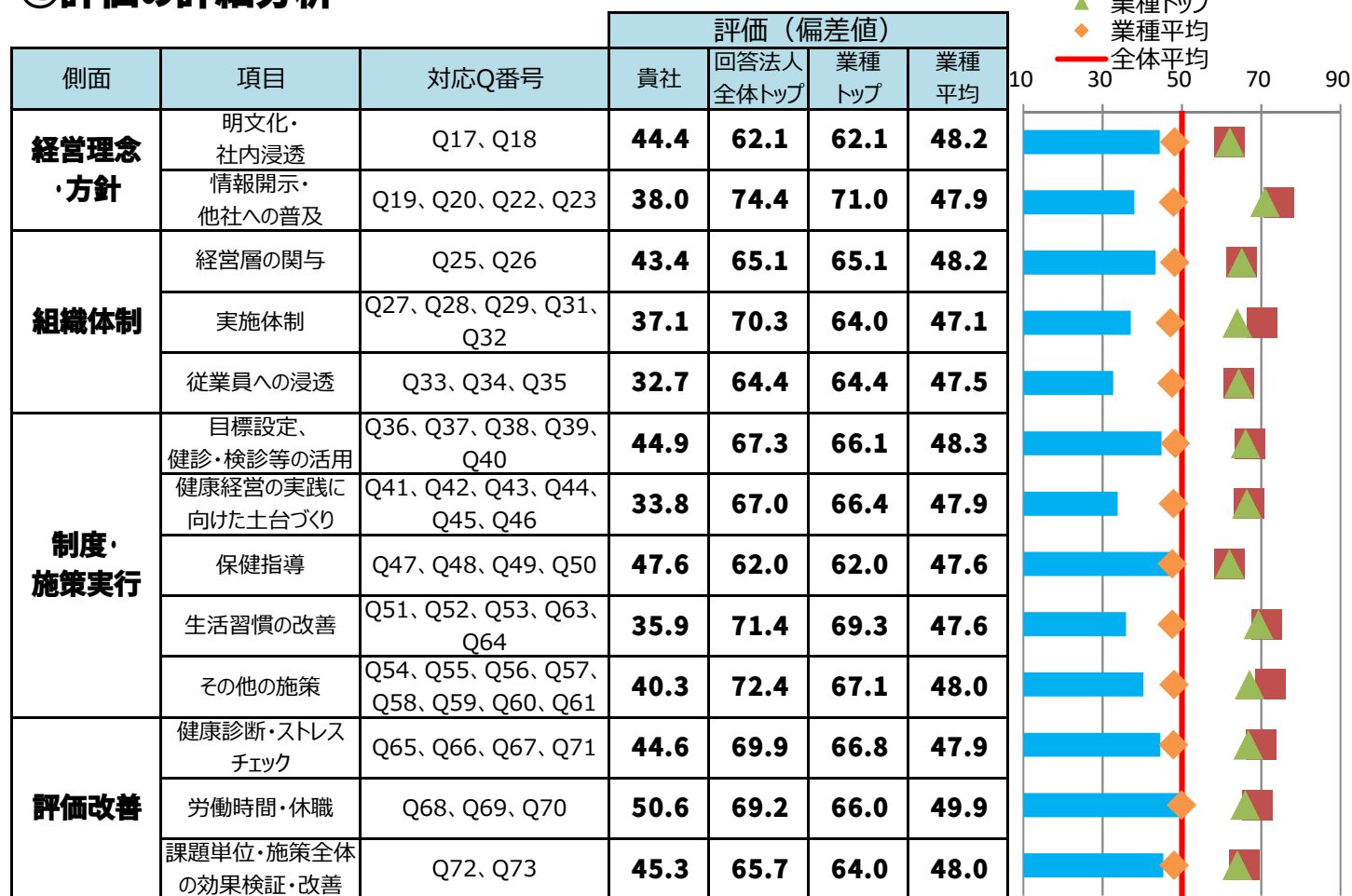
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2351~2400位	2651~2700位
総合評価	-	-	-	41.2(-)	40.4(↓0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社、社員の健康が一番の財産と位置づけているため、社員が体調不良になることを未然に防ぐための、職場環境の整備や、健康維持・増進策を推進していくこと。
健康経営の実施により期待する効果	社員が健康で、安心して長く働けることができる職場環境を作ることが、経営目標達成につながると期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	2	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

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

■ 食生活改善

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

■ 運動習慣定着

取組概要	官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加				
取組内容	保険組合主催の「ウォークラリー」を全社員社内向けに社内イントラに配信し、参加を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.0	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	36.4	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年7月に実施したストレスチェック結果、高ストレス者が140名と増加傾向にあったため、対策として、10月に所属長を対象に「職場でできるメンタルヘルス対策」研修を実施した。
	施策実施 結果	2021年7月の高ストレス者 140名から 2022年1月の高ストレス者 89名に減った。
	効果検証 結果	所属長を対象に「職場でできるメンタルヘルス対策」研修を実施したことで、高ストレス者が大幅に減った。今後も引き続きラインケアを定期的の実施していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社カクヤスグループ

英文名: kakuyasu group Co., Ltd

■加入保険者: 酒フーズ健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

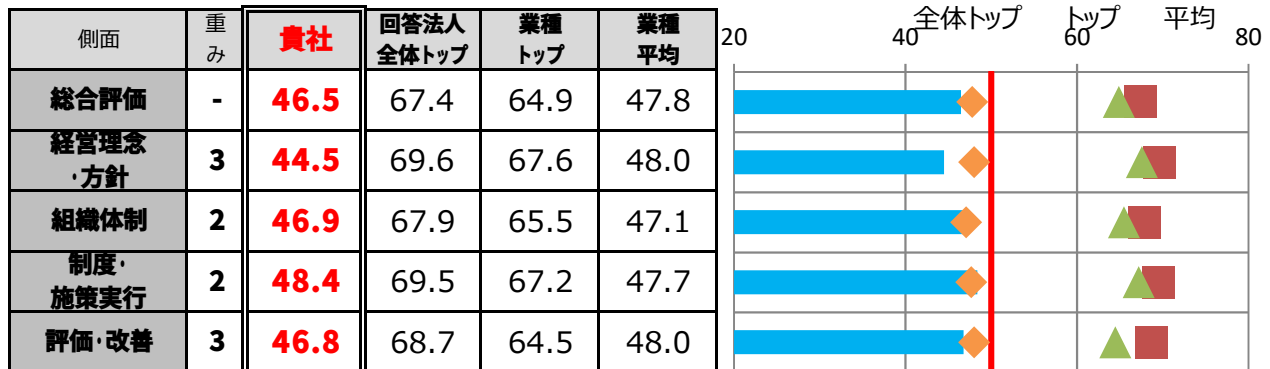
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2101~2150位 / 3169 社中

■総合評価: 46.5 ↓0.2 (前回偏差値 46.7)

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

②評価の内訳



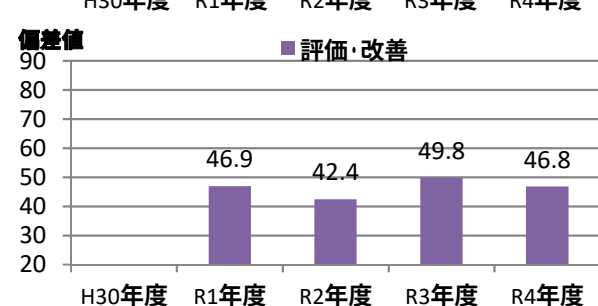
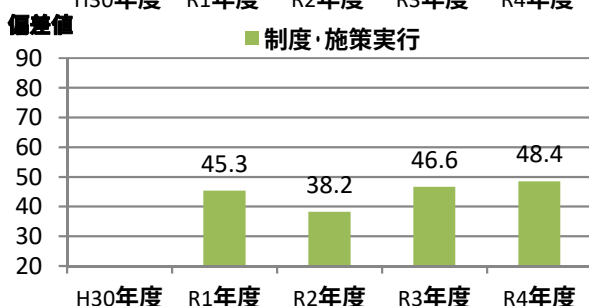
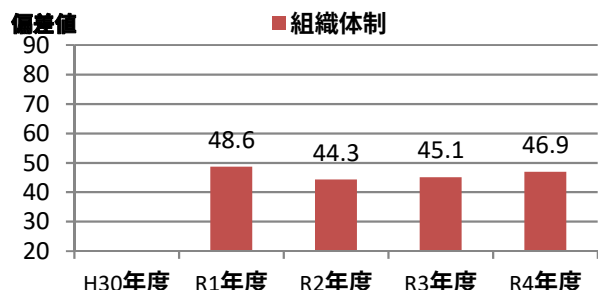
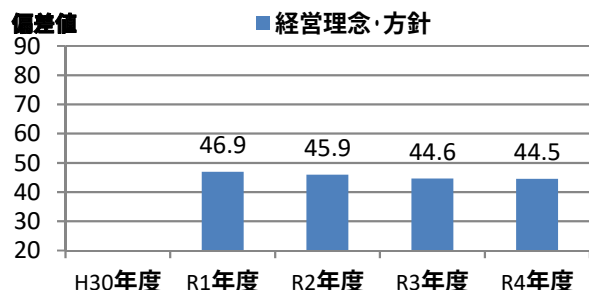
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

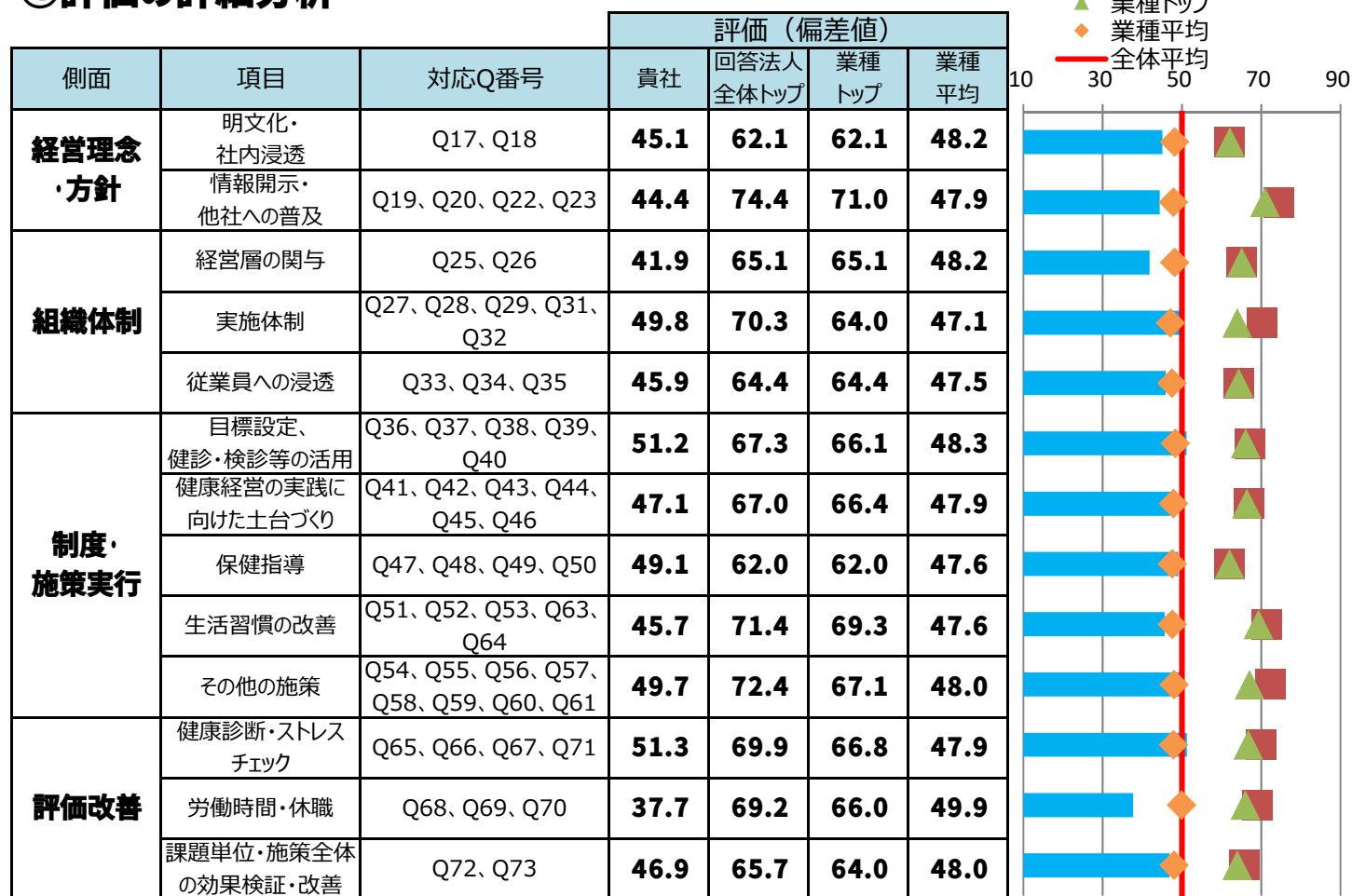
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1451~1500位	1901~1950位	1901~1950位	2101~2150位
総合評価	-	46.9(-)	43.0(↓3.9)	46.7(↑3.7)	46.5(↓0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業において人材こそが『資本』であり、従業員が健康的に働ける状況を整備することが生産性向上の鍵となる。仕事のパフォーマンスを向上させるためには、心身ともに健康であることが重要で、そのためには職場環境と働き方の改善に取り組む必要がある。また、従業員が健康であるためには、「健康管理は個人の責任」と見過ごすのではなく、会社全体で管理することが大事。
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康であることで余計な悩みを抱えず、集中力の向上が期待できる。 集中力が向上すれば、おのずと仕事の効率もアップし労働生産性向上につながる。また、従業員が健康であることで病気にかかるリスクを抑えられ、やりがいをもってイキイキと活躍できる会社を目指す事ができる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kakuyasu-group.co.jp/csr/health_and_safety.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	19.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	新卒入社時に定着支援ツールアプリ「テガウみる」を提供。担当従業員への相談や自身の振り返りに使用。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	掲示板の健康相談窓口に掲載し全拠点へ配信。保険師による食生活指導のオンライン面談を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	56.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	朝礼時に、各班に分かれてストレッチを行いケガ予防を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.1	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	80.2	%
限定しない	○	全従業員の	0.4	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.8	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.8	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.2	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	39.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率の低下を目指して2019年度から対策を進めている。低下速度は少しずつだが減少傾向にあるものの、45%とまだ半数近くの従業員に喫煙習慣があるのが現状である。また、喫煙率低下のために喫煙者に対する対策も必要とするが、喫煙者と非喫煙者が相互の立場を尊重し進めて行く事が必要と考える。
	施策実施 結果	今年も、喫煙所ルールの厳格化（使用時間や人数制限）と合わせ従業員が多く出入りする通路付近の喫煙所を一時廃止し、その後加熱式たばこ専用とした。その為喫煙者、非喫煙者共にクレームなく進めていく事が出来た。
	効果検証 結果	健康診断結果による2021年の喫煙率は45.0%と去年の喫煙率と同率となった。コロナ感染者が落ち着かない状況下のストレスを考えると、通年進めている禁煙補助剤の購入費の一部補助（健康保険組合の「禁煙サポート事業」の活用）、一時喫煙所の廃止や加熱式たばこの専用喫煙室にする対策は、施策の効果としてある程度評価出来ると考える。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 伊藤忠商事株式会社

英文名: ITOCHU Corporation

■加入保険者: 伊藤忠健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

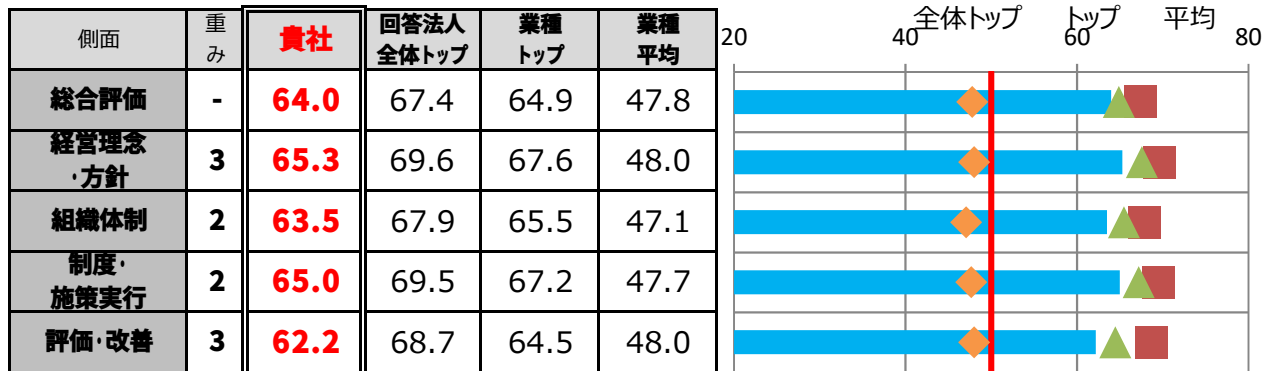
①健康経営度評価結果

■総合順位: 51~100位 / 3169 社中

■総合評価: 64.0 ↑2.5 (前回偏差値 61.5)

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

②評価の内訳



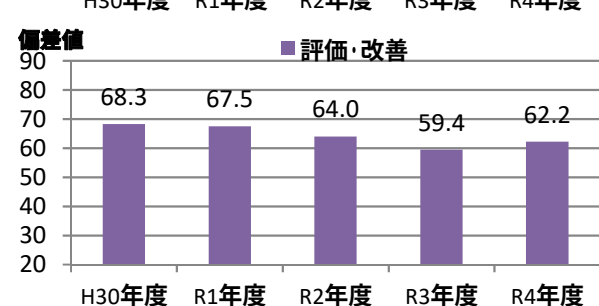
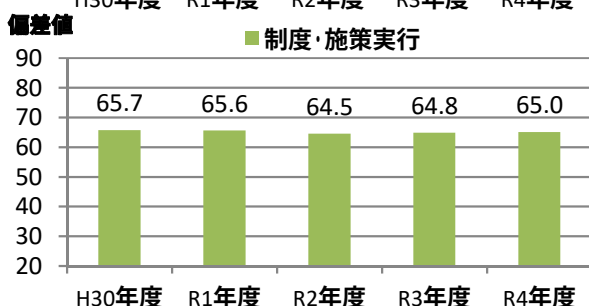
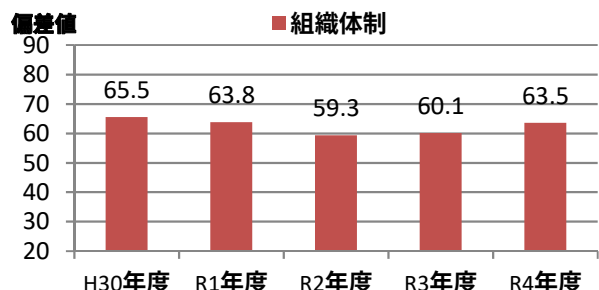
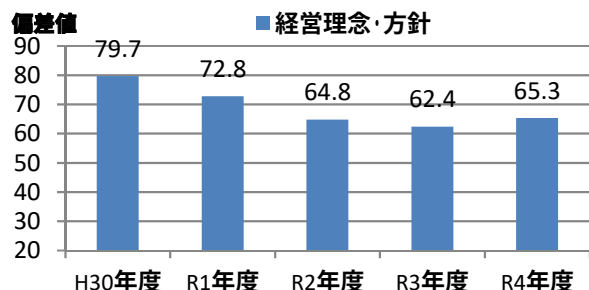
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

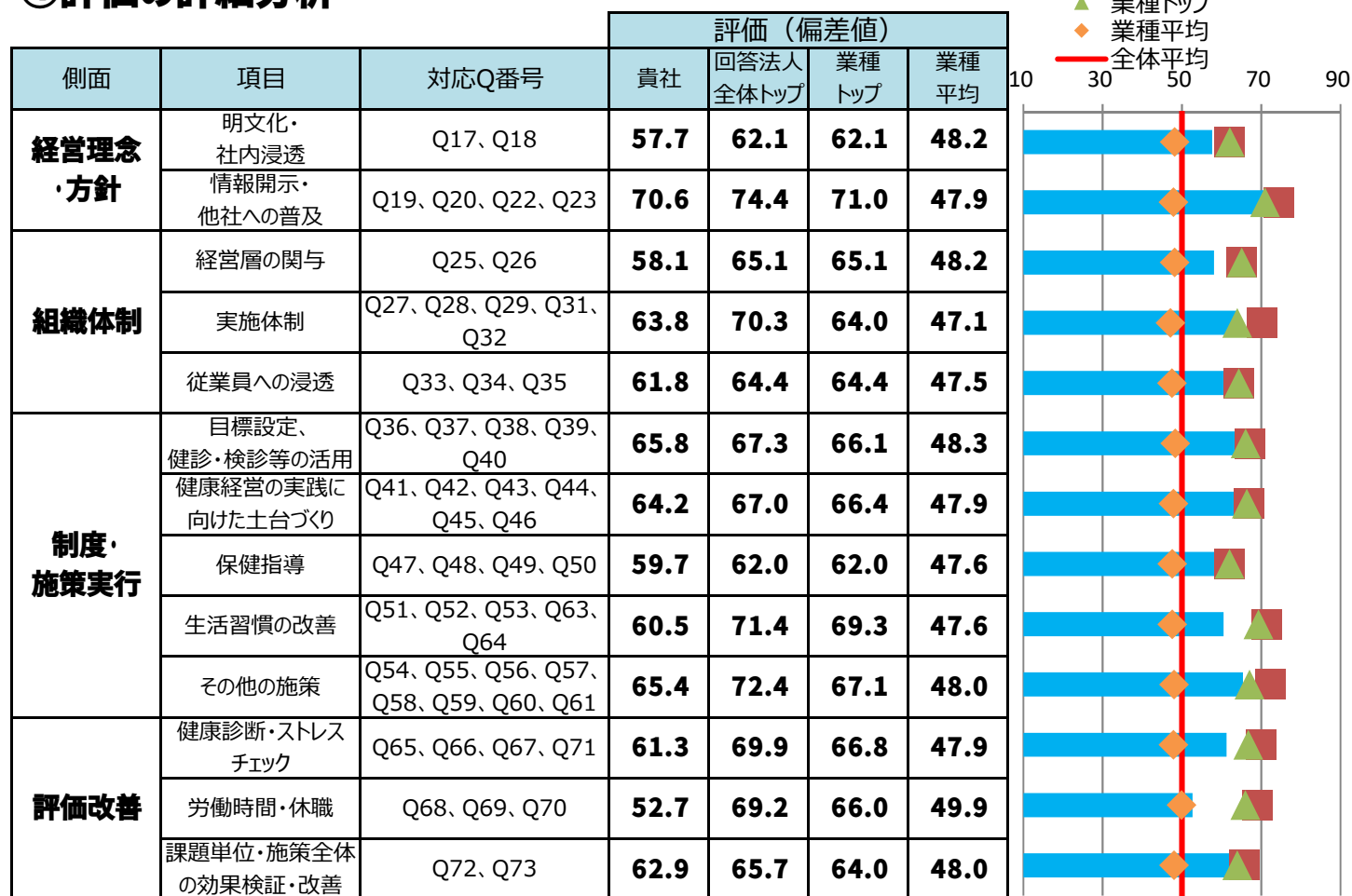
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1~50位	1~50位	101~150位	201~250位	51~100位
総合評価	70.4	68.0(↓2.4)	63.4(↓4.6)	61.5(↓1.9)	64.0(↑2.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は同業他社と比較し単体社員数が少ない中で労働生産性を高めることによる「企業価値の向上」を目指している。そのためには、社員一人ひとりが健康であり、能力を最大限発揮することが重要であると考え、独自の健康経営施策に力を入れている。また、就労年齢におけるがんの罹患率は女性の方が高く、がんと仕事の両立支援を推し進めることは、当社の経営上の課題である女性が活躍できる職場環境の整備にも寄与すると考えている。
健康経営の実施により期待する効果	がんと仕事の両立支援等の健康経営施策を通じ、病気になっても「自分の居場所はここだ」と実感し、能力を発揮し続けることができること。また、社員の健康に対する意識が高まり、検診等を定期的に受診、結果、社員の疾病の予防に繋がること。 （実績）国内定期健康診断・がん検診受診率毎年100% （目標）2023年度：特定保健指導受診率55%（2021年度54.3%）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	20	回	0	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.5	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	上司・部下間の定期的な面談を通じ、信頼感向上、社員の主体的な成長の支援、課題の早期発見に繋げる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 食生活改善

取組概要	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供				
取組内容	朝食配布会場を社内に設け、毎月設定する健康テーマに即したメニューを産業医と提携し考案、提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	健保主催のウォーキングイベントを実施。被保険者および被扶養者、グループ会社も対象に2か月間実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	12.3	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.4	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.2	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.4	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	就労世代の女性のがん罹患率は男性より高いこと（社内のがん罹患率は男性の4倍）、女性はキャリアアップと体調面の節目（出産・更年期障害等）が重なることを踏まえ、健康で働き続ける為の支援体制が必要と判断。また、女性特有の疾病に対する理解、健診体制の強化が課題。
	効果検証結果	・ 国立がん研究センターでの定期がん検診に加え、34歳以下の女性社員への子宮頸がん検診費用を補助。 ・ 女性特有の健康課題の理解促進のため、女性の健康についてのセミナー動画を配信。組織長への視聴必須化。 ・ 女性のがん・長期疾病による離職率及び死亡率0%。 ・ 女性の勤続年数伸長度の2010年度対比は男性と比べ約2倍。また、更なる女性活躍推進のため、2021年10月取締役会の諮問委員会として、女性活躍推進委員会を設置。女性の活躍推進は、健康経営と共に進める必要があり、引き続き健康経営を積極的に進めていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の受診率が2018年度以前において、全国平均（26.0%）を大きく下回っていたことから、生活習慣病の未然防止への取組みが十分にできていないという課題認識の下、産業医、健康保険組合、事業主が密に連携し、特定保健指導受診率向上のための対応策を協議。
	効果検証結果	特定保健指導の仕組みを工夫し継続しやすい環境を整備。対象者への案内も産業医や組織長から実施。2021年度には特定保健指導実施率が54.3%と全国平均を上回る水準に向上。 特定保健指導の受診率向上の取り組みにより、当社で測定する健康指標も改善。特に全国平均を上回っていた男性社員の肥満率や全社の喫煙率の全国平均以下への改善効果が得られ、重度の疾患の未然防止に寄与。最終目標に向け、引き続き対応を継続及び産業医、健康保険組合、事業主の三者間での連携、協議を継続。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：丸紅株式会社

英文名：Marubeni Corporation

■加入保険者：丸紅健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

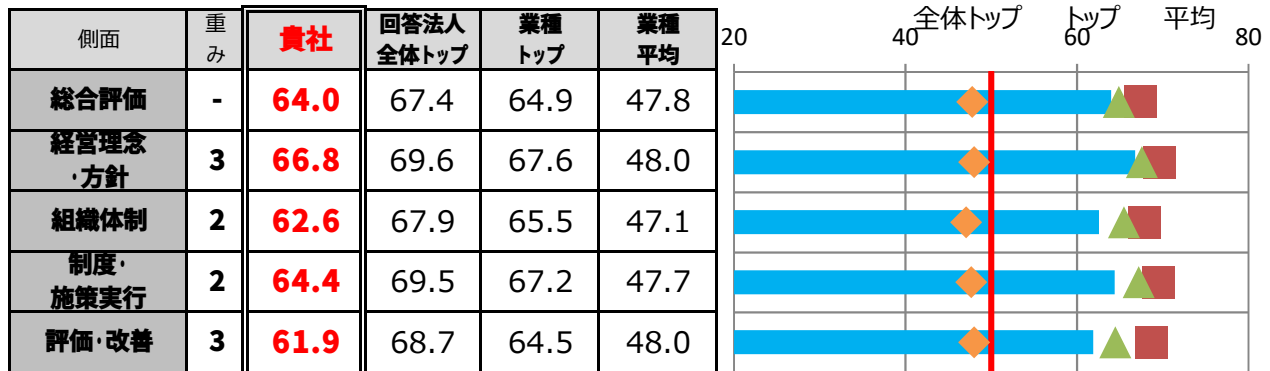
①健康経営度評価結果

■総合順位： 51～100位 / 3169 社中

■総合評価： 64.0 ↑2.1 (前回偏差値 61.9)

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

②評価の内訳



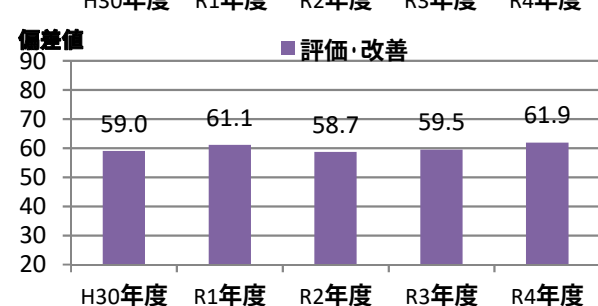
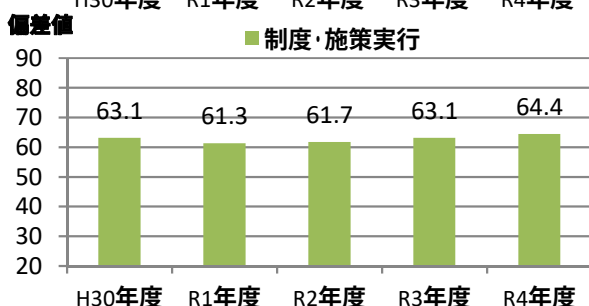
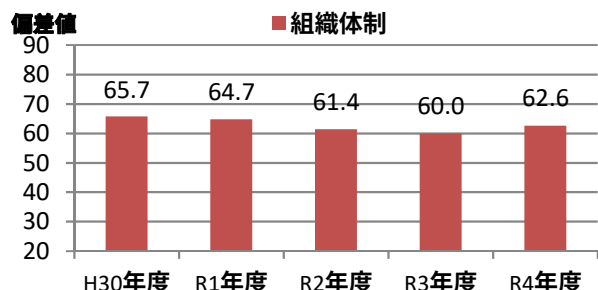
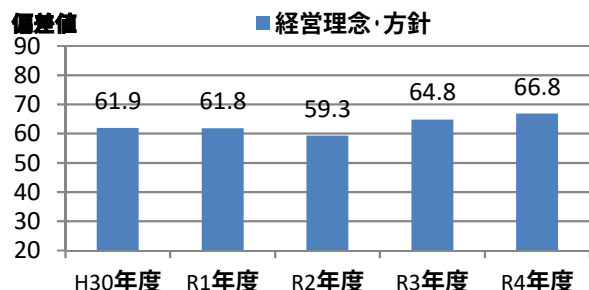
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

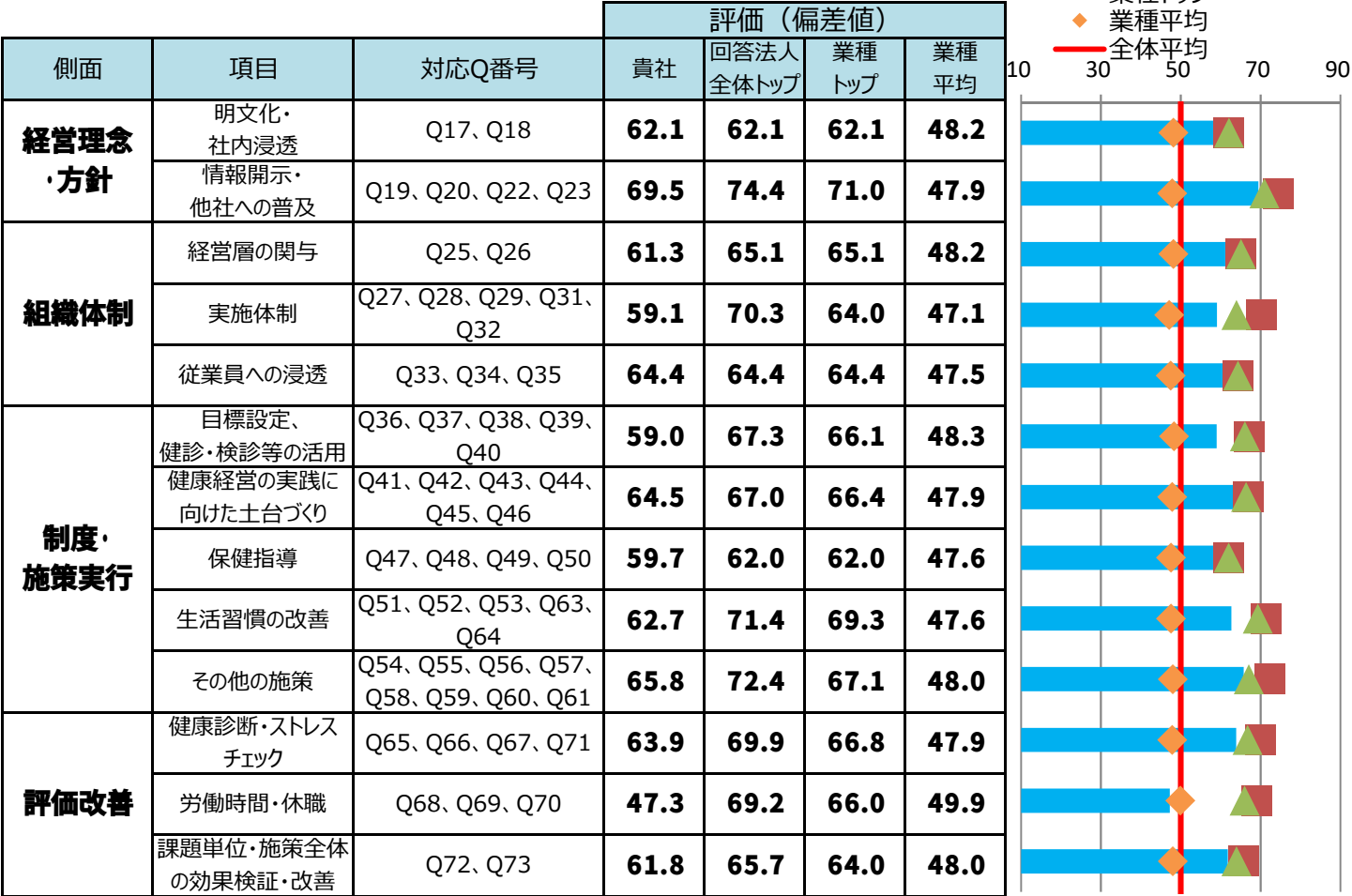
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	151～200位	401～450位	201～250位	51～100位
総合評価	62.4	62.1(↓0.3)	60.0(↓2.1)	61.9(↑1.9)	64.0(↑2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「GC2024丸紅グループ人財戦略」の実現が健康経営で解決したい経営課題。当社グループにとってかけがえない財産である社員の健康は何よりも大切であるため、社員一人ひとりが自律的・積極的に健康維持・増進に取り組める環境づくりを推進し、社員の活躍を支えることで経営課題の解決を目指し、そのために社員の健康リスク減少、エンゲージメント向上、パフォーマンス向上を最終的な目標指標に掲げ、PDCAを行っている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施より、社員の健康リスク減少、エンゲージメント向上、パフォーマンス向上が相乗効果を発揮し、社員の活躍につながることを期待。そのために、特定保健指導実施強化による生活習慣の改善、カウンセリング利用者増加などに注力。KPIとして、2025年度までに、健康リスク減少のために特定保健指導対象者率を3%低下、パフォーマンス向上のために高ストレス者率5%以下、エンゲージメントの向上を目指していく。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://marubeni.disclosure.site/ja/themes/24/?id=anc_01

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	39	回	4	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.4	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	メンバー間コミュニケーションツールとしてTeamsを全社員に対し導入し、コミュニケーションを促進				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康づくりに役立つ重要な情報として活用してもらえるよう、社員食堂での栄養成分表示を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	立ち会議スペースや昇降式デスク、健康什器を東京本社に設置				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	77.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.1	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.9	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.6	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	課題：喫煙率の改善。あらゆる健康リスクを高める喫煙に対する対策を行うことが喫煙者本人や周囲の社員、家族の健康に直接的に大きな効果があると考えているもの。 根拠：喫煙対策は1990年代から行っており、当社の喫煙率は2021年度13.3%（前年度比▲1.0%）と、国民健康・栄養調査報告書による全国平均と比べても大きく下回っているが、引き続き喫煙により生じる健康リスク低減に向け取り組む必要がある。
	施策実施結果	①社内診療所内で禁煙治療が実施可能な体制・設備の構築。禁煙治療の費用補助。 ②喫煙に関する研修、社内で禁煙キャンペーンを実施。 ③禁煙プログラムや禁煙アプリを導入し、禁煙に向けたサポートを実施。
	効果検証結果	①～③の取組を通じて、2021年度の喫煙率は2019年度比3.1%減少。特に禁煙アプリの参加者は約6割が禁煙成功。禁煙を失敗した4割の社員や、不参加の喫煙社員にはアンケート・ヒアリングを行い、失敗・不参加の原因を検証。結果を踏まえ、2022年度以降も禁煙アプリの更なる活用など、積極的に禁煙を促す訴求方法の見直しを行い、他社の成功事例も参考にして、より一層の喫煙率低下に向けて取り組んでいきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	課題：働く女性が様々なライフステージにおいて向き合う健康課題（月経や更年期）等を総合的にサポートできておらず、女性特有の健康課題に関するプレゼンティーズムの向上が課題。 根拠：当社は性別や国籍に関係なく、個人の多様な価値観を軸に事業運営を実施。特に女性活躍は当社の経営上、重要な課題であり、女性特有の健康課題に対するアプローチは不可欠。
	施策実施結果	①月経・更年期の不調に対してオンライン診療・相談サービスを提供し、必要に応じて低用量ピル・漢方等を処方。 ②専門の医師による女性のカラダに関するセミナー講演を実施
	効果検証結果	①専門の医師による女性のカラダに関するセミナーを2回実施し、合計186名が参加。本セミナーの満足度アンケートの肯定回答率は98%。 ②フェムテックプログラム参加者のうち、月経・更年期に伴う不調がある時の業務パフォーマンス発揮度は、プログラム参加前後で17%改善。 引き続き女性の健康への理解促進に向け、セミナー実施、フェムテックプログラム参加人数の増加に取り組んでいきたい。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：蝶理株式会社

英文名：Chori.Co.,Ltd

■加入保険者：蝶理健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

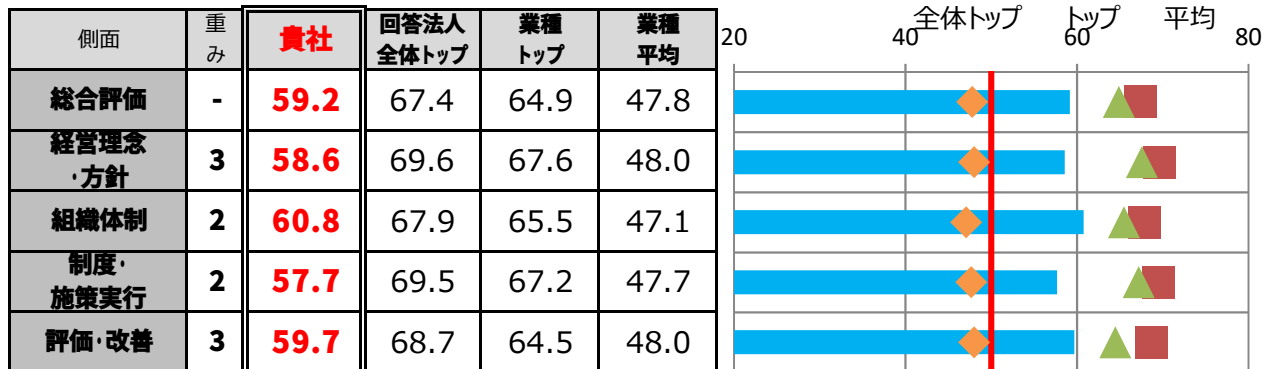
①健康経営度評価結果

■総合順位： 601～650位 / 3169 社中

■総合評価： 59.2 ↑1.5 (前回偏差値 57.7)

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

②評価の内訳



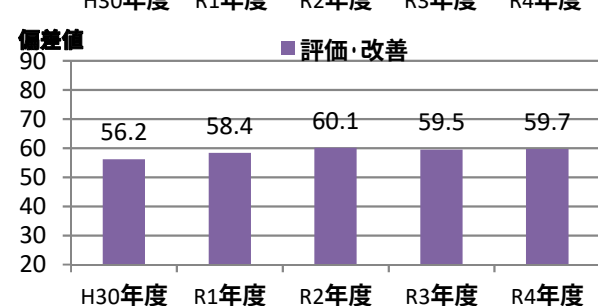
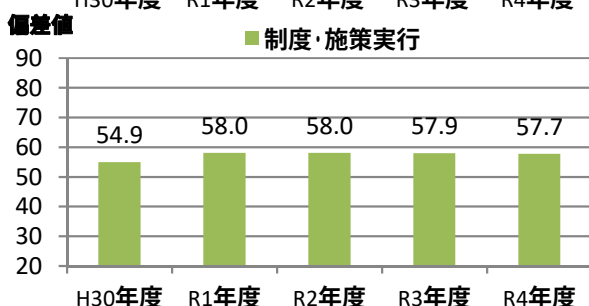
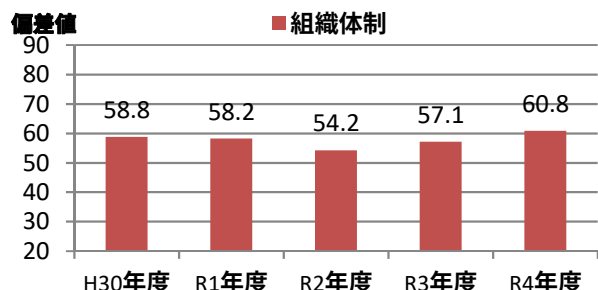
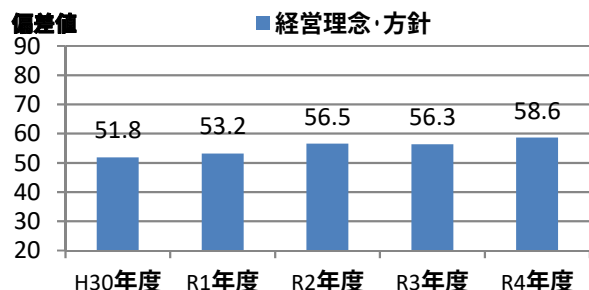
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

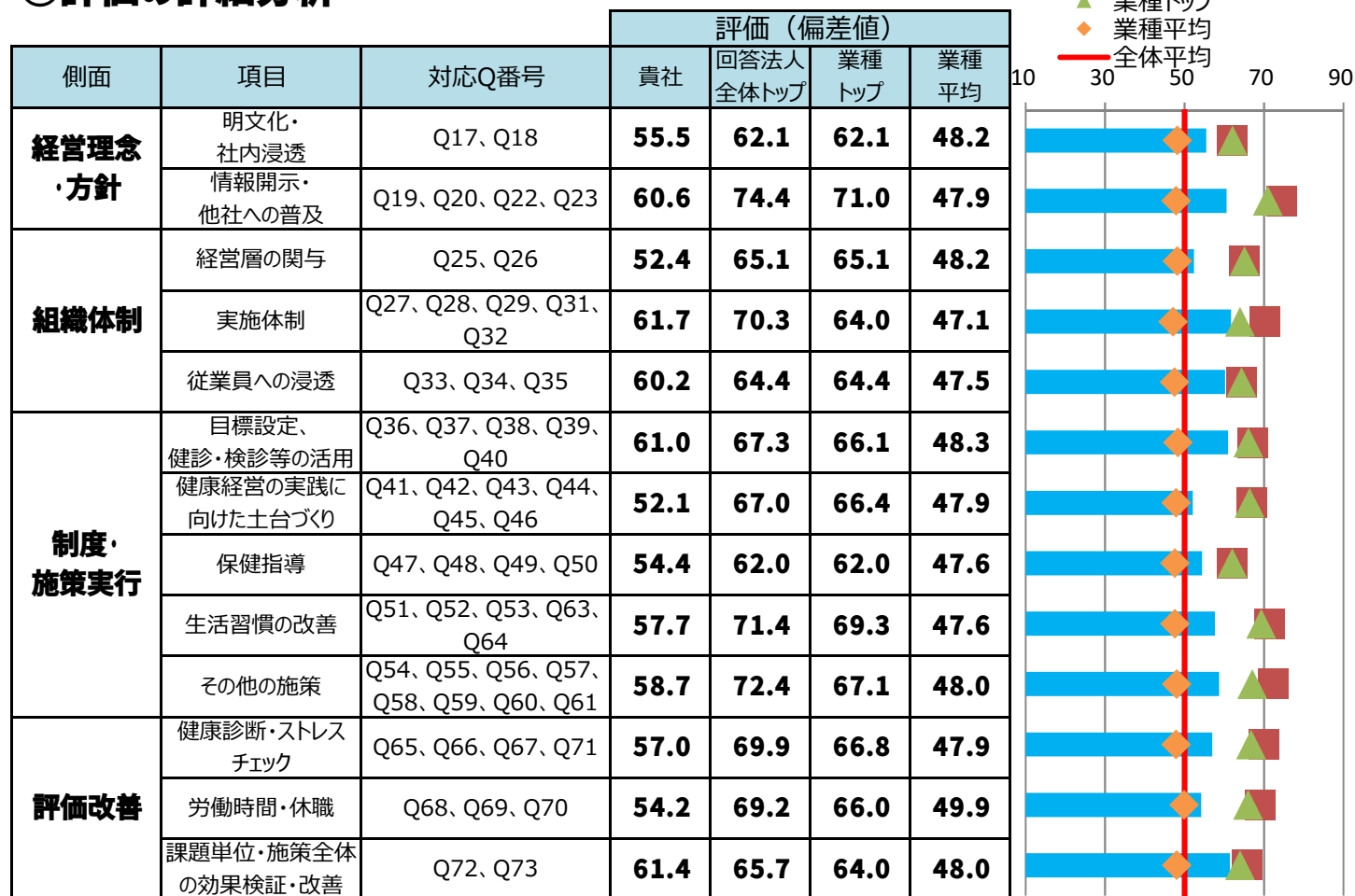
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	601～650位	651～700位	651～700位	651～700位	601～650位
総合評価	55.0	56.7(↑1.7)	57.4(↑0.7)	57.7(↑0.3)	59.2(↑1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の健康維持・増進を経営課題ととらえ、以下の5つの健康課題への取り組みを実施。 1. 社員とその家族の健康診断の受診率向上、 2. 生活習慣病重症化リスクのある対象者に対する取り組み、 3. がんの早期発見・早期治療、 4. 正飲酒の促進、 5. 禁煙・減煙の促進
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、1. ハイリスク者の放置を無くし、2. プレゼンティーズムの低減、3. ワークエンゲージメントの向上を図ることで、社員の健康・活躍・成長とパフォーマンスの向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

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

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	2	回

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	部対抗のウォーキングイベント開催 参加賞や順位賞の付与もあり、コミュニケーションの活性化につながった				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	低塩分、低カロリーで健康に配慮した仕出弁当を社員が随時購入できる仕組みを構築、利用を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	45.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	歩数アプリを用いて平均歩数を競うイベントを年数回実施。運動量、職場のコミュニケーションが向上。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

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

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.4	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.3	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	61.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防										
	課題内容	数年前（健康経営取組前）に生活習慣病の重症化により役職員が亡くなったり、重い障害が残る事例が複数発生、生活習慣病重症化は本人はもとより家族、会社、社会にも大きな影響を与えることから、新たに生活習慣病の重症者を発生させないことを目標に3つの取組み（ハイリスク者管理、特定保健指導の受診勧奨、要治療・要再検査対象者への受診勧奨とフォロー、全社活動を通じた啓蒙）を2018年から5カ年計画で行っている。										
	施策実施結果	生活習慣病重症者の発生はゼロを継続中。 3つの取組みの内、特定保健指導についてはコロナ禍の影響もあり在宅勤務増加のため目標未達となり、今年からWEB受診対応も開始した										
	効果検証結果	単位%	5.2	4.2	18実績	5.7	4.0	20実績	3.5	21実績	22目標	ハイリスク者率
		53.1	45.5	48.9	55.0							
		100	100									
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下										
	課題内容	健保と共同で健康白書を作成、各種分析の結果、男子喫煙率が全国平均に比べ非常に高いことが判明。喫煙は自身の健康被害に留まらず、喫煙の為の離席や周囲の受動喫煙等の問題もあり、禁煙に向けての目標数字を掲げ、喫煙室の廃止、健保による禁煙外来全額補助、社内診療所での禁煙治療の開始、外部講師による禁煙セミナーの実施、禁煙タイムの設定など、5カ年計画で対応を行っています										
	施策実施結果	男子喫煙率が着実に減少しており取組効果が出ている										
	効果検証結果	単位%	45.2	42.0	18実績	38.0	36.9	20実績	35.0	21実績	22目標	男子喫煙率

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊田通商株式会社

英文名：TOYOTA TSUSHO CORPORATION

■加入保険者：豊田通商健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

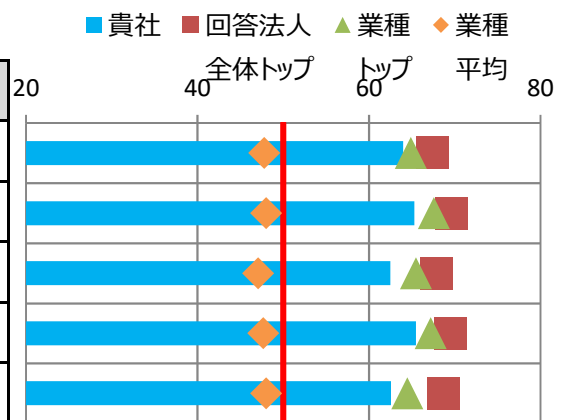
■総合順位：51～100位 / 3169 社中

■総合評価：64.0 ↓0.6 (前回偏差値 64.6)

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

②評価の内訳

側面	重み	貴社	回答法人 全体トップ	業種 トップ	業種 平均
総合評価	-	64.0	67.4	64.9	47.8
経営理念・方針	3	65.3	69.6	67.6	48.0
組織体制	2	62.5	67.9	65.5	47.1
制度・施策実行	2	65.5	69.5	67.2	47.7
評価・改善	3	62.6	68.7	64.5	48.0



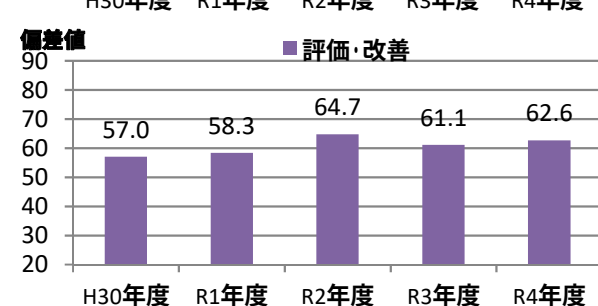
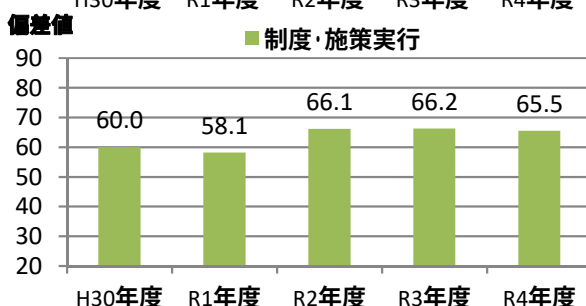
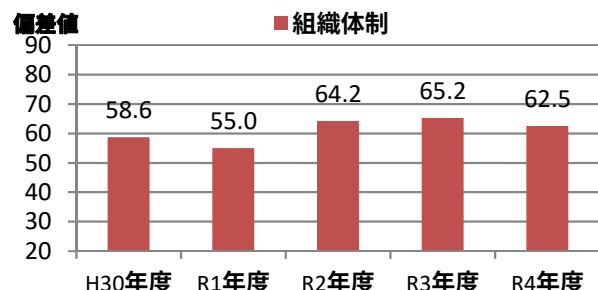
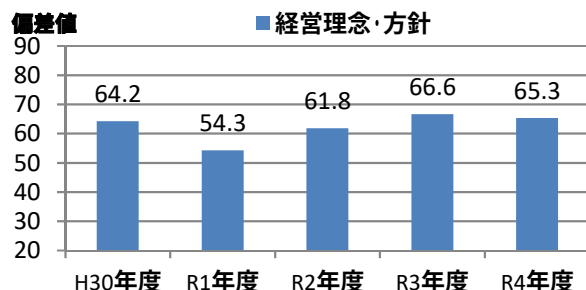
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

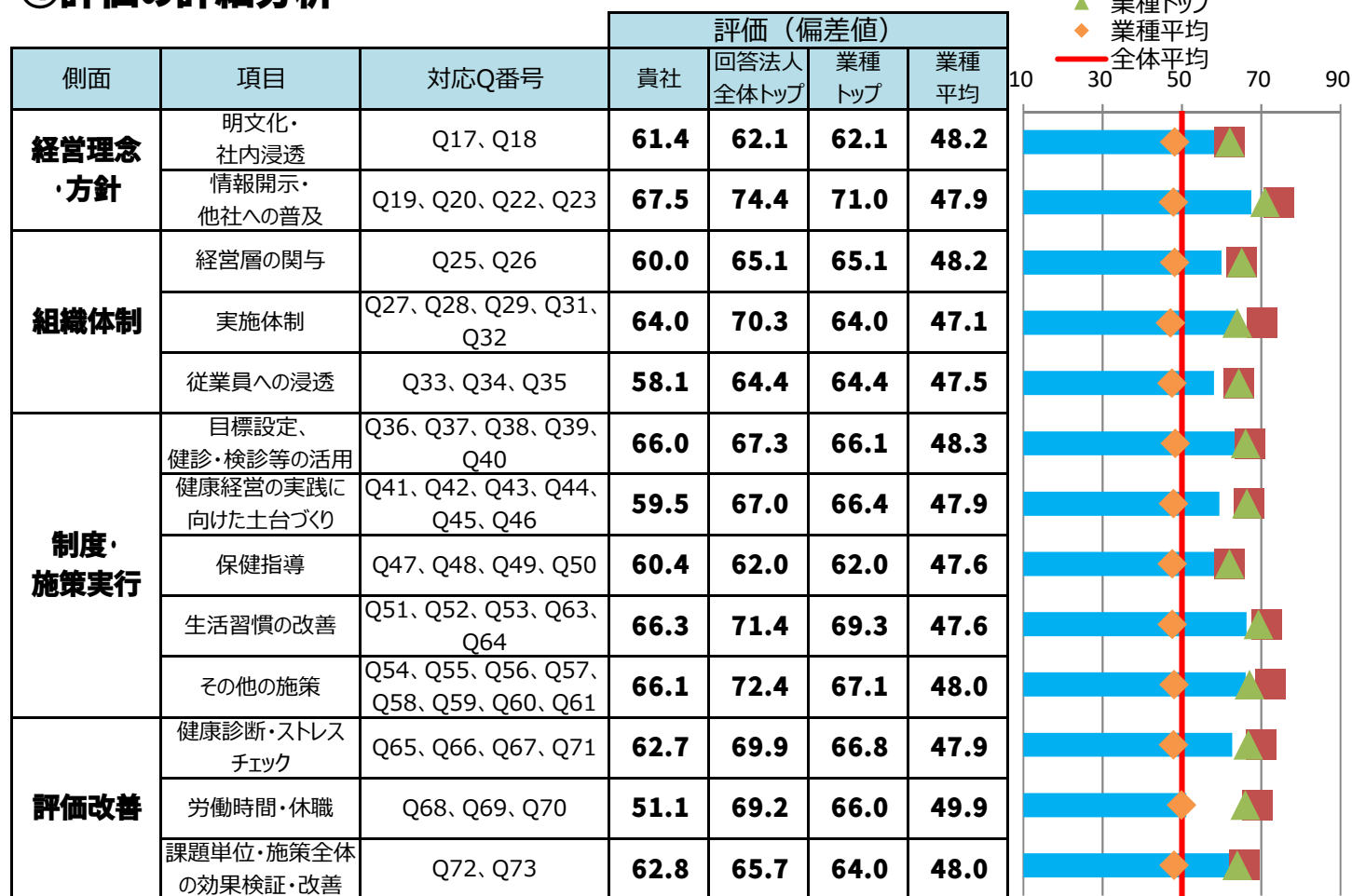
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	201～250位	701～750位	51～100位	1～50位	51～100位
総合評価	60.4	56.4(↓4.0)	64.0(↑7.6)	64.6(↑0.6)	64.0(↓0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業が持続的に成長し、企業理念である豊かな社会づくりを実現するためには、従業員一人一人が心身ともに健康な状態にあり、高いパフォーマンスを発揮できることが求められる。平均年齢の上昇や肥満の増加に伴う生活習慣病の増加が問題となる中、国内外における感染症の流行、外部環境による働き方・生活様式の変化の中でも、自らの健康の保持・増進を自立的に行えるために、ヘルスリテラシーを向上させることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	ヘルスリテラシー向上により、従業員一人一人が自立的に自身の健康保持増進を実施、自身の体調変化に気づき適切な行動を行うことを期待。2021年度より健康経営のKPIとして健康チャレンジ8（Q36後述）導入し、生活習慣病有病、体調不良、メンタル不調、疾病就業・欠勤率の減少及び医療費削減効果を期待。海外赴任者には感染症対策セミナー等を通じ在職死亡ゼロ継続。また、ヘルスリテラシーを点数化して可視化。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toyota-tsusho.com/sustainability/social/safety-health.html#anc-08

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

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

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

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.9	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	海外赴任前の社員と帯同予定のある配偶者向けに交流会を企画、開催している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	7.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	カロリー・栄養に特化した食事提供。海外寄付、イベント開催により食堂内3割を占め、食習慣改善を醸成。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	タニタ体操のオンラインセミナーを開催後、10種類のストレッチと組み合わせたオリジナル動画を配信した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.2	%

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

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

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

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	68.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

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

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

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	若年肥満者は将来的な生活習慣病発症のリスクとなる。2021年度、若年肥満対策として、40歳未満の肥満者に対し個人の健診結果をビックデータと予測モデルで分析した「生活習慣病リスクレポート」を発行し、2020年度と2022年度の定期健康診断結果を比較した。多忙で保健指導の時間が十分とれない年代の社員に対し、レポート発行による自己理解の促進が肥満抑制につながるか検証した。
	効果検証結果	40歳未満の若年社員うち、BMI25以上の若年肥満者167名へレポートを発行した上で希望者19名に保健指導を実施し、体重と健診データの変化を比較した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	グローバルカンパニーとして約120か国でビジネスを展開しており、海外出張・赴任時に日本では予測できない病気に罹患するリスクがある。そのため、従業員一人一人がいかなる環境においても自立して健康管理を実践できるようヘルスリテラシーの向上に努めている。その一環として2017年度より「感染症対策セミナー」を従業員に受講推奨。それがトラベルワクチンの接種者数と在籍死者ゼロの継続につながっているか検証した。
	効果検証結果	全従業員対象に、感染症対策セミナーを2021年度までに累計2,629人(全従業員の78%)受講。海外出張・駐在前予防接種補助実施と共に、帰国後発熱、下痢等症状懸念時は専門医療機関案内・受診指導を徹底。
	効果検証結果	全従業員の78%が受講した結果、ヘルスリテラシー（CCHL尺度にて測定）が2021年度 17.6と比較し、2022年度は18.6に向上。感染症予防のためのトラベルワクチンは2018年度から2022年度までに累計693人が接種に至っていると共に、2017年度「感染症対策セミナー」を開催以降、海外赴任・出張先の感染症による在職死亡者ゼロを継続することができている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

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

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

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

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 兼松株式会社

英文名: Kanematsu

■加入保険者: 兼松健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

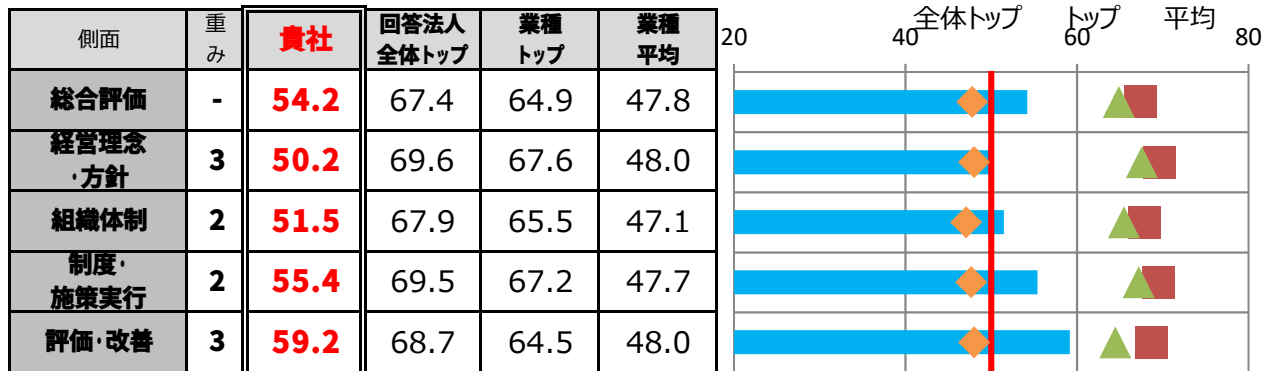
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1151~1200位 / 3169 社中

■総合評価: 54.2 ↑2.0 (前回偏差値 52.2)

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

②評価の内訳



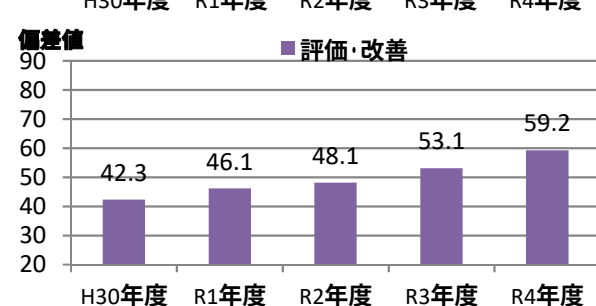
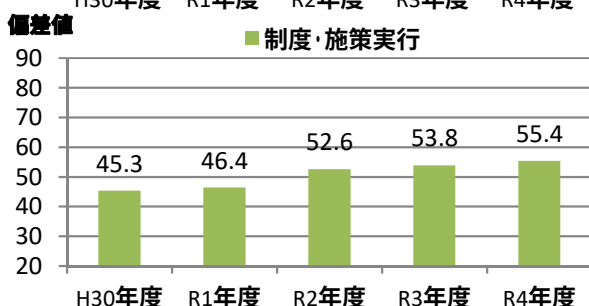
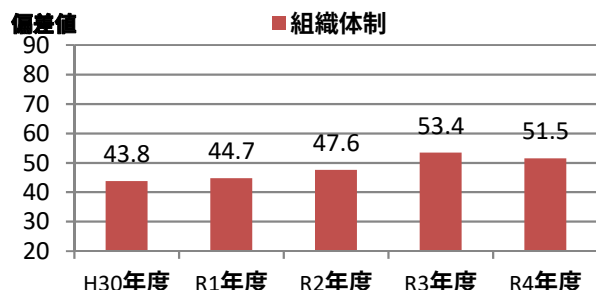
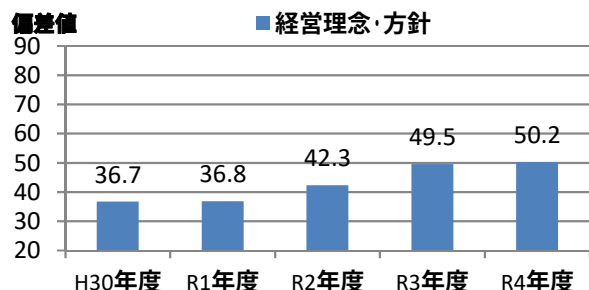
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

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

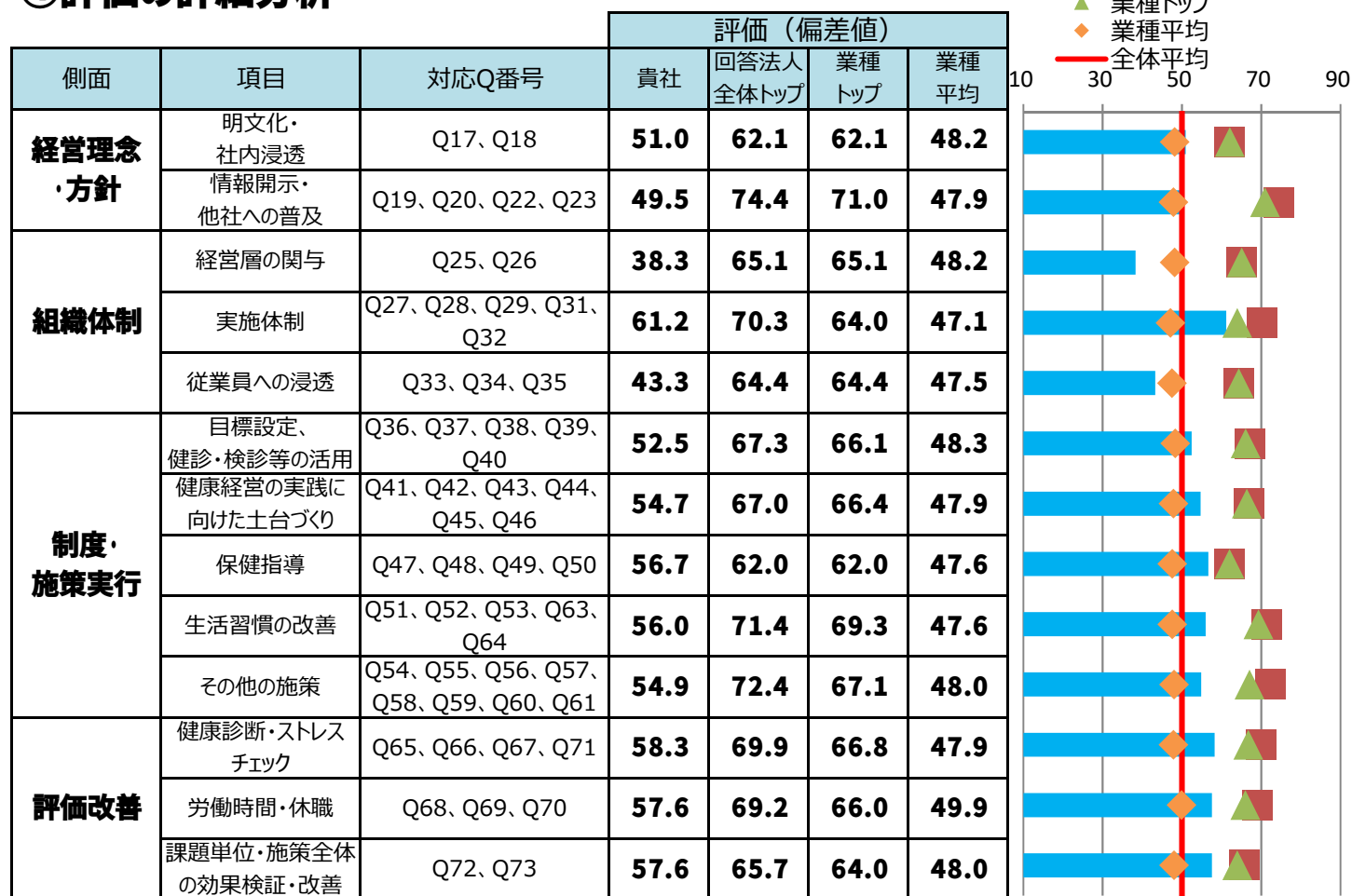
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1401~1450位	1701~1750位	1601~1650位	1301~1350位	1151~1200位
総合評価	41.8	43.1(↑1.3)	47.2(↑4.1)	52.2(↑5.0)	54.2(↑2.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



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

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員ひとりひとりが自らの個性・能力を最大限発揮できる環境づくりを目指しており、そのために心身の健康に悪影響を及ぼす長時間労働を削減し、従業員のパフォーマンス・生産性を高めることが、経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	施策の1つとしてフルフレックスタイム制度を2021年4月に導入した。各々の業務やプライベートに応じて自由に勤務時間を設定でき、生産性の向上とともにプライベートの充実による心身の健康を見込んでいる。2021年度の時間外勤務平均は19時間と前年度比で増加傾向にあるため、施策を通じて、今年度の時間外勤務平均を前年度比で減らすことを目指す。最終目標としては3年後の時間外勤務平均を10時間とする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kanematsu.co.jp/sustainability/employee/health_&_productivity_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

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

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

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	19	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	2022年度からフリーアドレストライアルを全社にて実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	2022年度より健康に配慮した食品の訪問販売を手配し、社員に不足しがちな栄養素を補うサポートをする。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	社内の運動部に対して、毎年活動補助予算を拠出することで、各部の活動補助を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	89.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.7	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.1	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.1	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.6	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当社ではメンタルヘルス不調者が増加傾向にあり、2020年度から2021年度にメンタル不調の相談件数が5件から17件へ増加した。一般的に、ハラスメントはメンタルヘルス不調の大きな要因の一つに考えられるため、社内外でのハラスメント発生を防止し、職場環境を改善することがメンタルヘルス不調の予防に繋がると推察した。当社ではハラスメントに関する現場の理解が浅く、まずは全社的な理解レベルの向上が求められた。
	施策実施結果	ハラスメントハンドブックを従業員に理解しやすい内容へ改定し、各部署内での読み合わせを実施した。また、その理解度を測るためのテストを全従業員を対象に実施し、対象者の99%以上が受検することが出来た。
効果 検証 ②	効果検証結果	ハラスメントの理解度を測るテストにおいて、理解度の目安として9割以上の正答率を合格ラインと定めていたが、受検者全員が合格ラインを上回り、全社的なハラスメントへの理解が一層深まったと感じられた。結果として、メンタルヘルス不調の相談件数も2022年8月末現在で4件となり、昨年度との比較において減少の傾向が見られる。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	当社では長時間労働を抑制するための取り組みとして、36協定の特別延長適用者を対象とした上司への注意喚起、および本人へのヒアリングを実施しているが、その件数が高止まりしている状況にあった。長時間労働の増加は従業員の心身への健康に甚大なる影響を及ぼし得ることから、全社的な時間外労働時間と長時間労働者の減少を早急に図っていく必要があると考えた。
効果 検証 ②	施策実施結果	法定45時間以上の時間外勤務があった従業員全員に従来のヒアリングに加えて注意喚起や効率的な働き方に関する情報共有を行った。また、対象者の上司への注意喚起の頻度も従来の2倍となる月2回に増やした。
	効果検証結果	上記施策の結果、長時間労働に関する現場の意識がより高まった様子がうかがえた。2022年8月末時点における36協定の特別延長適用者は前年度同時期対比で3分の2程度まで減少するとともに、全社の平均時間外勤務時間についても昨年度対比で2時間以上の減少が見られた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 三井物産株式会社

英文名: MITSUI & CO.,LTD.

■加入保険者: 三井物産健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

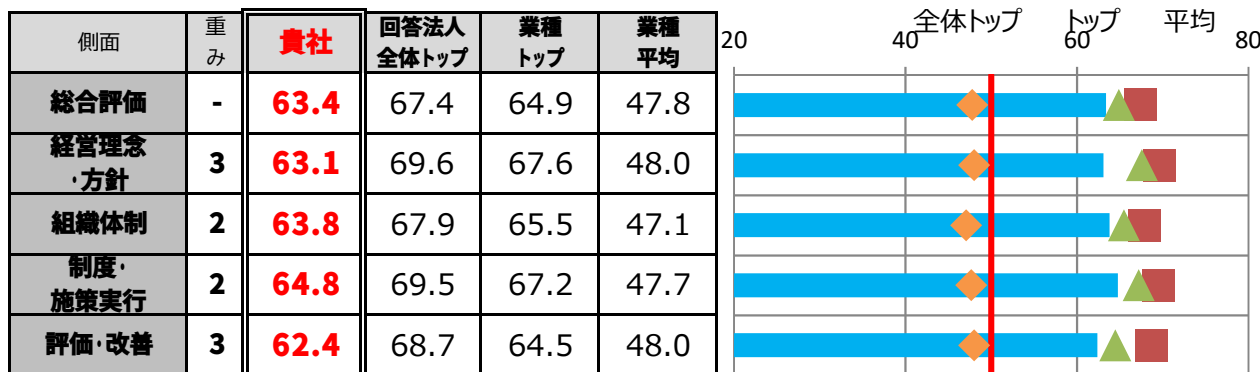
①健康経営度評価結果

■総合順位: 101~150位 / 3169 社中

■総合評価: 63.4 ↓0.4 (前回偏差値 63.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



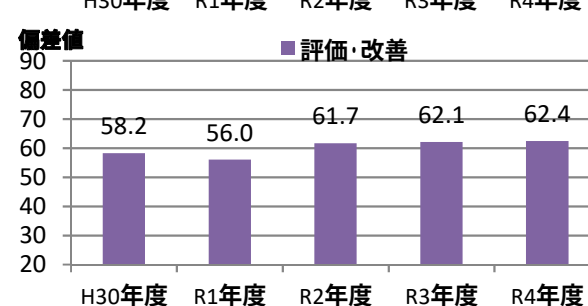
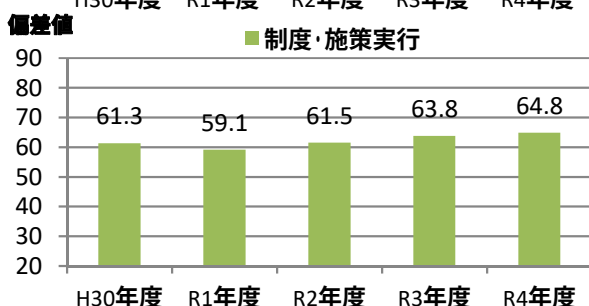
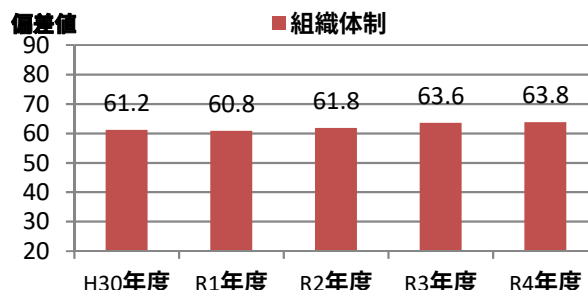
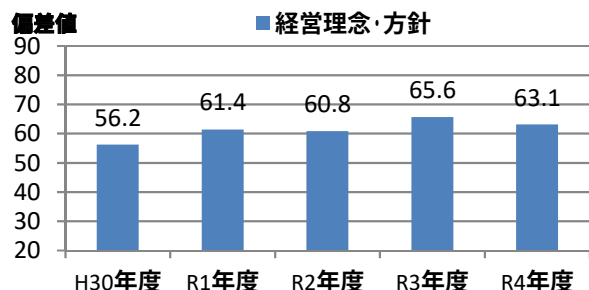
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

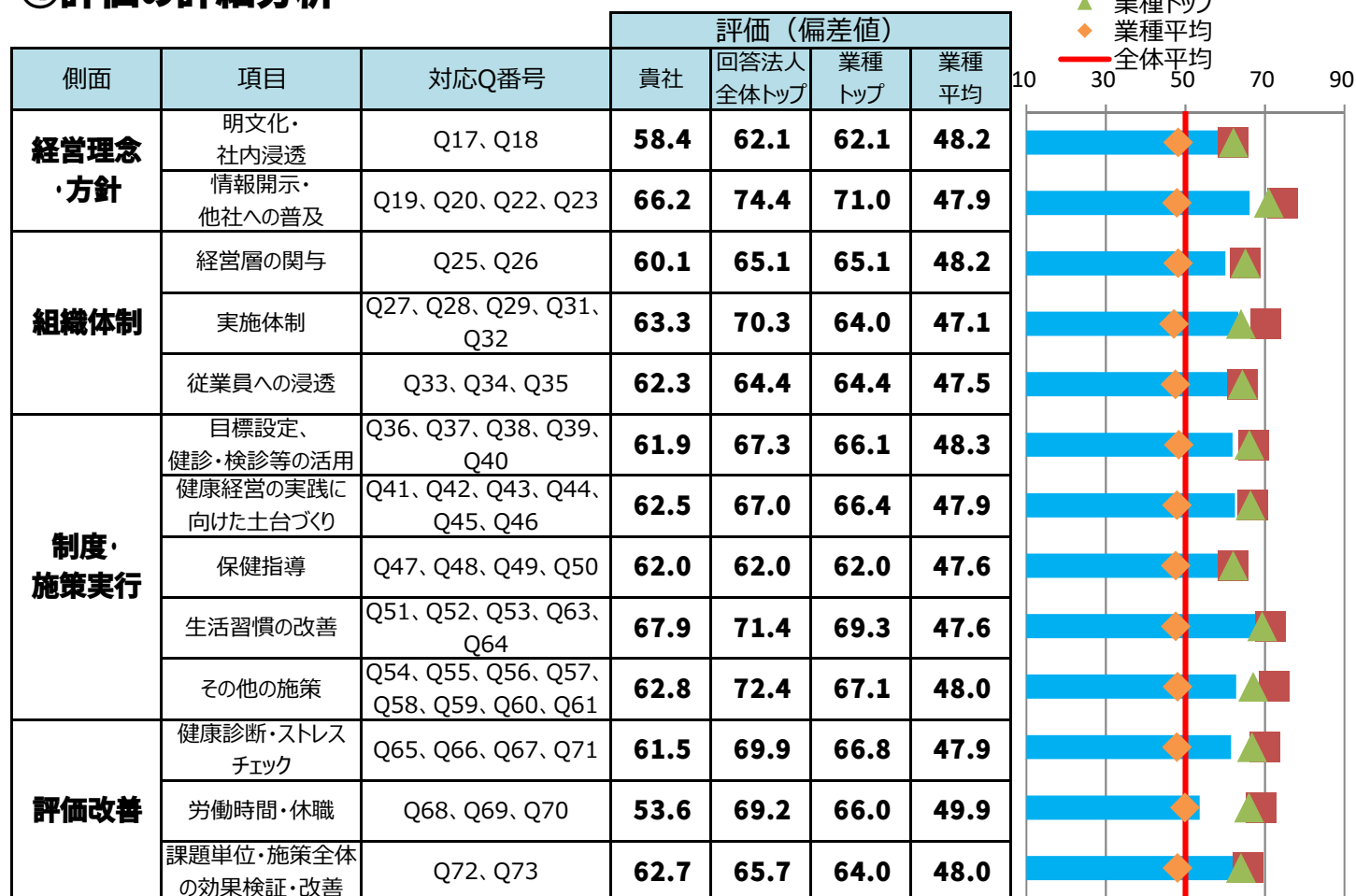
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301~350位	401~450位	201~250位	51~100位	101~150位
総合評価	59.1	59.2(↑0.1)	61.4(↑2.2)	63.8(↑2.4)	63.4(↓0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新たな価値を社会に提供できる人材を育成し、「世界中の未来を創る」という当社のMissionを達成することを経営上の課題としている。健康経営を通じて、この課題の解決を目指す。
健康経営の実施により期待する効果	現在のプレゼンティーズム87.5%レベルの維持向上。更にヘルスリテラシーの向上とワークエンゲージメントの維持向上にも繋げたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mitsui.com/jp/ja/sustainability/social/occupational_health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	37	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.1	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	グループアドレスの執務席とは別に社員が社内外で協業する為のコミュニケーションエリア、キャンプ導入。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	毎月野菜接種に関する企画を実施。初回のセミナーで扱った南瓜を社食でタイアップメニューとして提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	立会議スペースや昇降式デスクを各フロアに設置。座りすぎリスクについて伝え、利用を促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.6	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.0	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	68.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍、在宅勤務に伴うメンタル不調者を心配する声が増えて来た為、メンタル不調者の早期発見・早期対応、休業に入った社員の復職支援について確りと対応できる体制が改めて必要となった。
	施策実施結果	部門人事管理担当者全員を対象としたラインケア強化研修プログラム実施(2回シリーズ)。1回目は保健師が作成したラインケア動画視聴(座学)、2回目は1回目の座学を基にケーススタディと座談会を実施。
	効果検証結果	研修後のアンケートによると1回目の理解度はよく理解した・まあまあ理解したを合わせて100%、2回目は実際のお困りごとへの参考になったと96%が回答であった。メンタル不調者の周囲からの相談が増え、不調者の復帰期間が短期化している傾向が見られる。今後、受講対象者を増やしラインケア研修を継続していく。今後も引き続きストレスチェックの結果など定量的な検証を行っていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社従業員は生活習慣病のリスクを高める量を飲酒している者の割合が男女別・年代別でも全国平均を上回っており、飲酒量が多い状態にある。また、飲酒量が多い従業員程、健康診断の結果で肥満割合、肝機能障害の所見があり、会社としてアルコール対策が課題となっている。
	施策実施結果	イントラネットに「お酒と健康」サイトを掲載。新卒社員やその教育担当には、アルコール遺伝子検査の機会を提供。毎年継続していることから2021年度末迄に約1,600人(24%)の従業員がこの検査を受検。
	効果検証結果	2021年度の生活習慣病リスクを高める量を飲酒している者の割合は15.0%で、前年度よりも減少した。年代によっては全国平均を下回る層も出てきているが、依然として全国平均よりも数値が上回る層は多く、課題は継続していると言える。今後、外食における飲酒の機会が増えることが予想されるため、社内SNS等も活用し、飲酒リスクと適正飲酒の重要性、飲み方の啓発活動を継続中。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日本紙パルプ商事株式会社

英文名：JAPAN PULP AND PAPER COMPANY LIMITED

■加入保険者：東京紙商健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

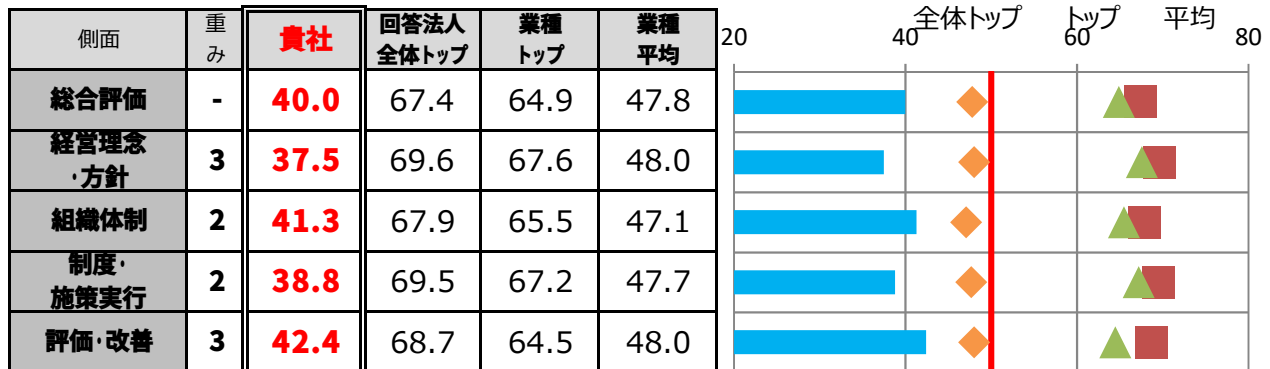
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2701～2750位 / 3169 社中

■総合評価： 40.0 ↑2.7 (前回偏差値 37.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



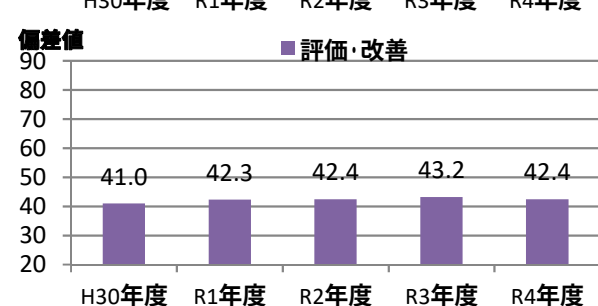
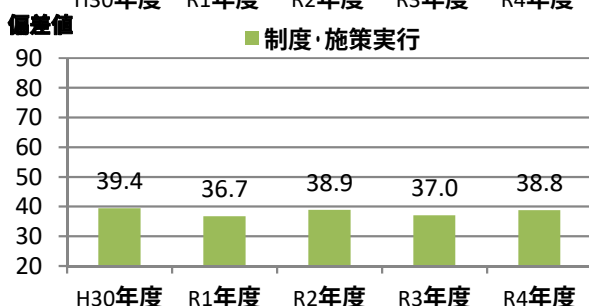
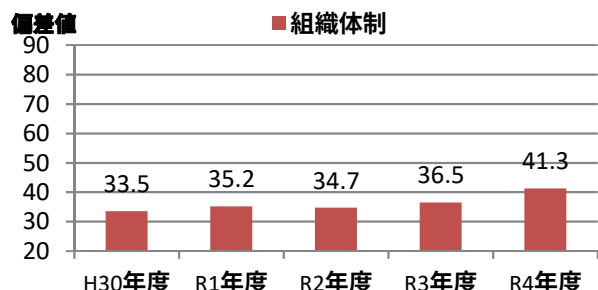
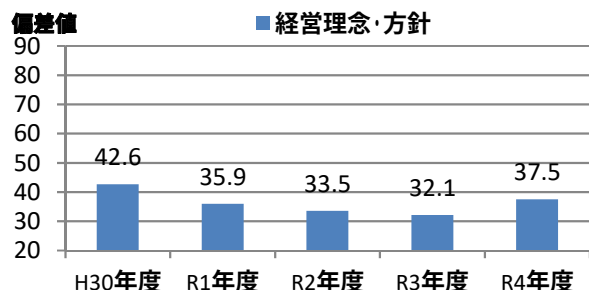
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

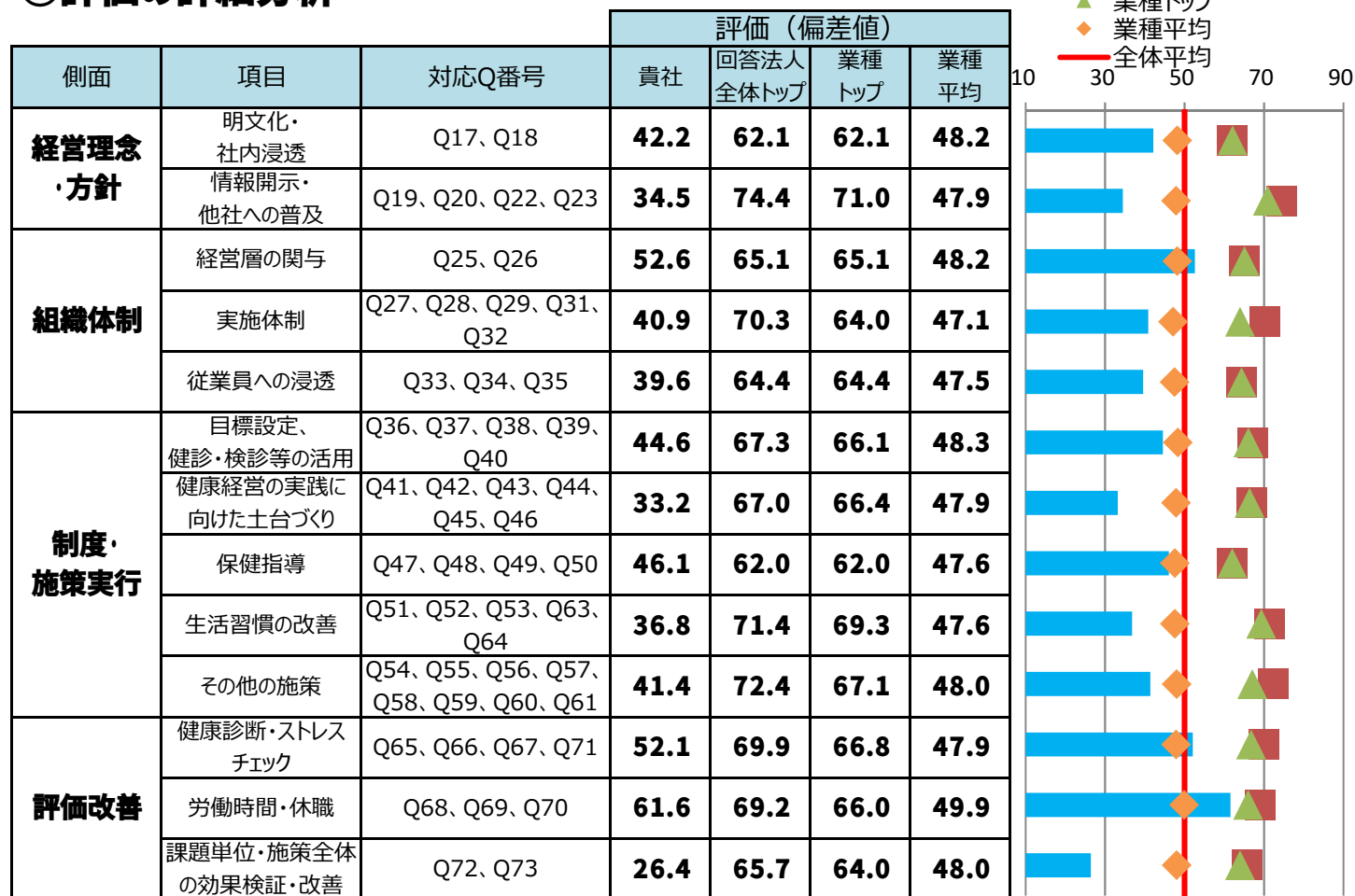
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1451～1500位	2001～2050位	2201～2250位	2551～2600位	2701～2750位
総合評価	39.5	37.8(↓1.7)	37.5(↓0.3)	37.3(↓0.2)	40.0(↑2.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 ①健康リテラシーの向上 ②がん・生活習慣病対策の強化 ③メンタルヘルス対応の強化 ④ワークライフバランスの充実
健康経営の実施により期待する効果	役職員が健康でいきいきと働き続ける職場環境の実現

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	新型コロナウイルス感染拡大に影響しない範囲で、密を避けて活動が可能なクラブ活動のみ実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	東京本社にある社員食堂で、月2回健康に配慮したヘルシーメニューを提供している（2022年度より開始）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	社内のクラブ活動の費用補助（合宿費や体育館利用料等）を会社でおこなっている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.1	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	—
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	—
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	—
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	—
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ハイテク

英文名：Hitachi High-Tech Corporation

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

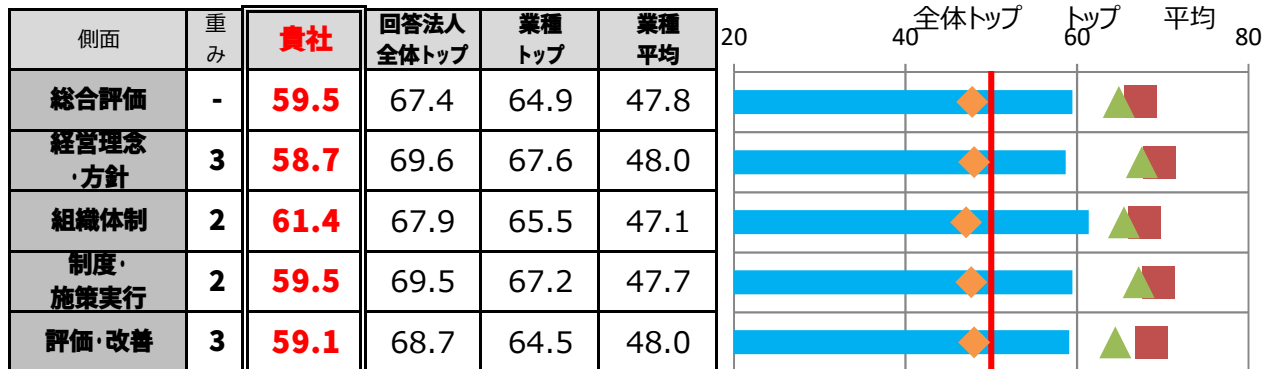
①健康経営度評価結果

■総合順位： 601～650位 / 3169 社中

■総合評価： 59.5 ↑0.3 (前回偏差値 59.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



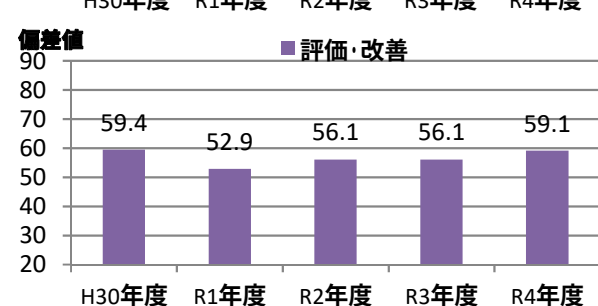
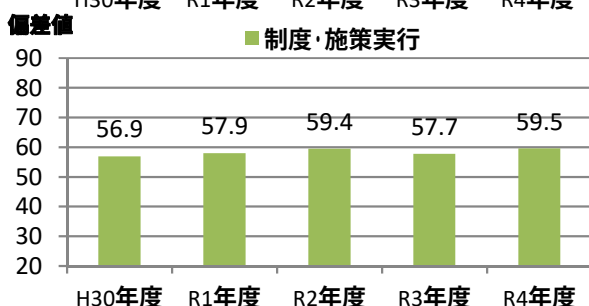
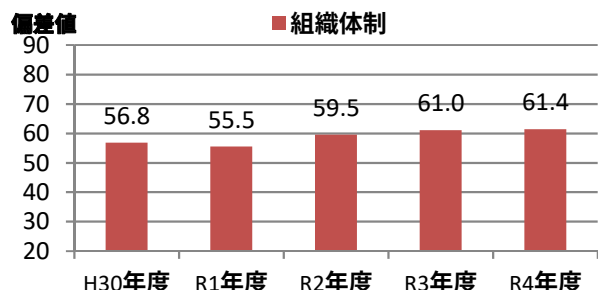
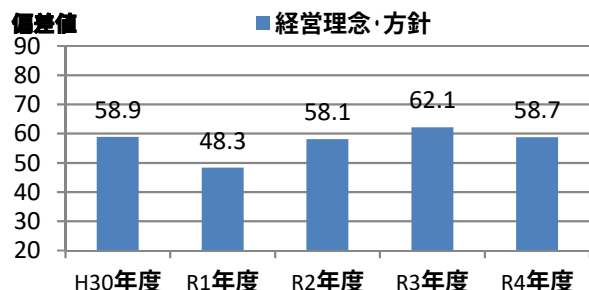
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

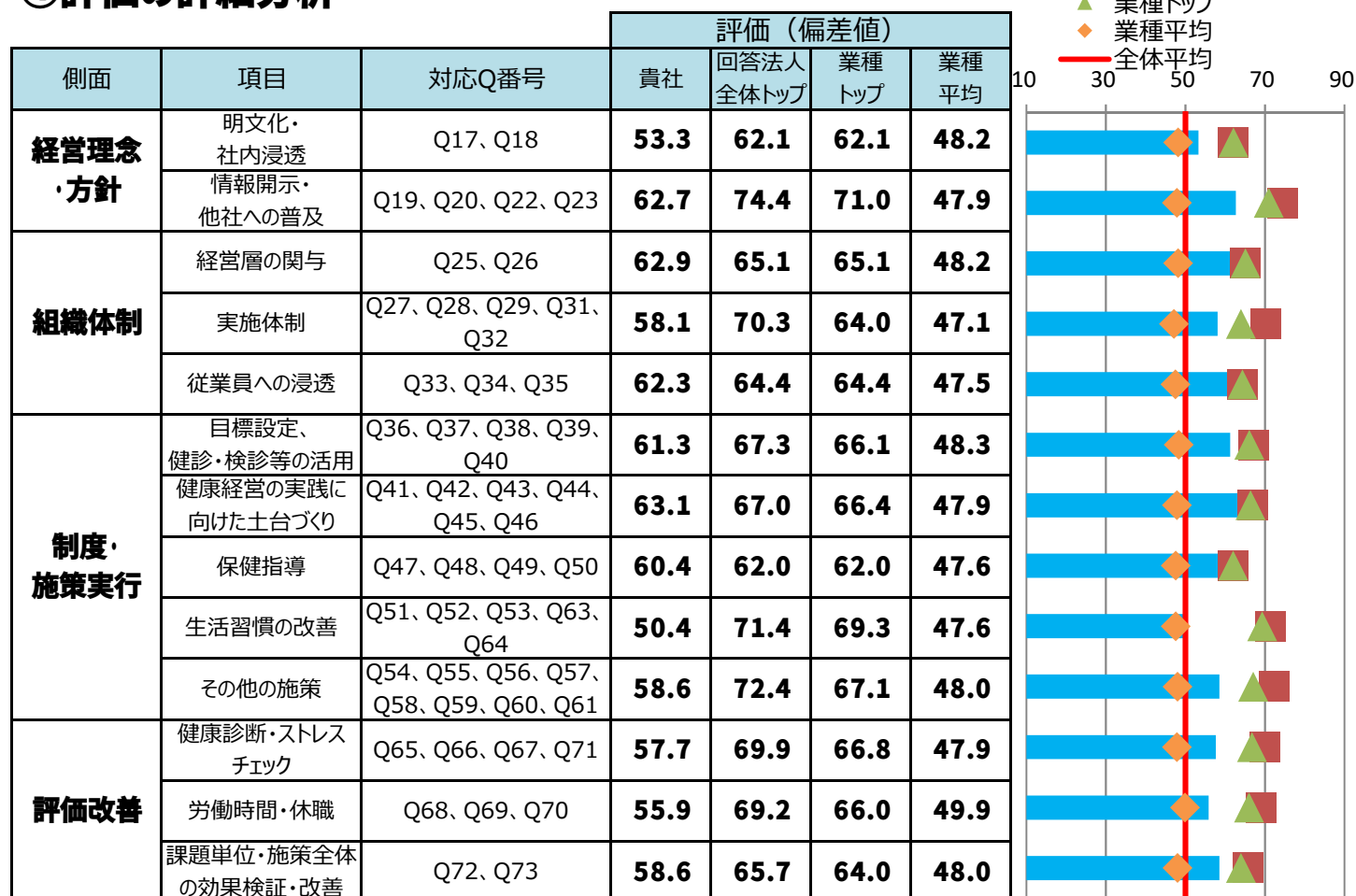
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	1001～1050位	601～650位	501～550位	601～650位
総合評価	58.0	53.0(↓5.0)	58.0(↑5.0)	59.2(↑1.2)	59.5(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：高ストレス者割合軽減対策、ターゲットを定めた対策等により精神疾患罹患率の低減。 ・フィジカル：保健指導等の生活習慣病対策等によるリスク保有者割合の低減。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	https://www.hitachi-hightech.com/jp/about/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Teamsを基幹ソフトとして導入しており、コミュニケーションの促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社員食堂ではカロリーや各栄養素量をメニューに明示しており従業員が健康に配慮するきっかけをつくっている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝始業時に全社員にてラジオ対応を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.5	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	50.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施 結果	健康ポータル登録率向上のため、健保の情報提供より未登録者1,000人へ案内。 定期的に登録状況を確認し、未登録者へフォロー。
	効果検証 結果	2020年度の健康ポータル登録率60%であったが、2021年度の健康ポータル登録率は90%以上となった。 特定保健指導の実施率も30%から50%と向上し、一定の効果があったと評価している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率の割合が健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。
	施策実施 結果	健保の提供する「ライト禁煙」プログラムを案内し、未登録者にフォロー。 30人が参加した。
	効果検証 結果	2020年度の喫煙率30%であったが、2021年度の喫煙率は25%にまで低下。 プログラムに参加しないものも会社側から禁煙に関する働きかけにより、 自主的に禁煙したことも想定され、一定の効果があったと評価している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社山善

英文名：YAMAZEN CORPORATION

■加入保険者：山善健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

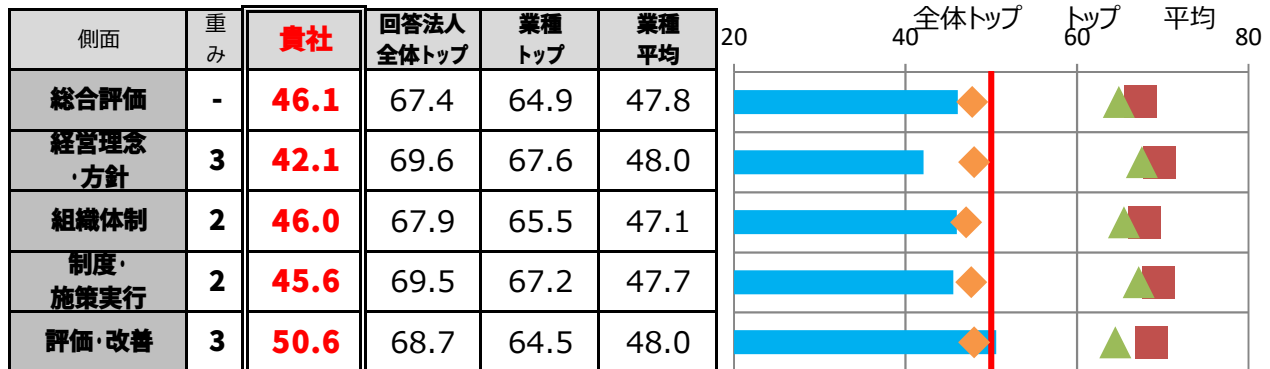
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2101～2150位 / 3169 社中

■総合評価： 46.1 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



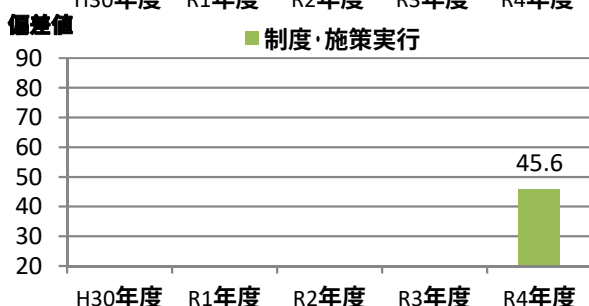
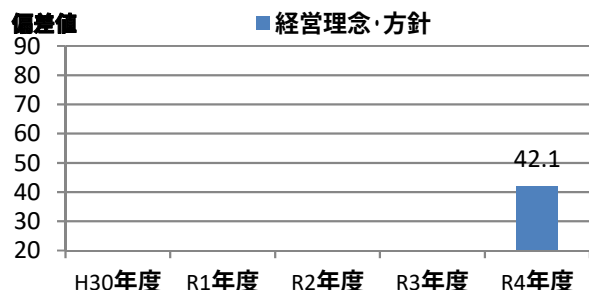
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

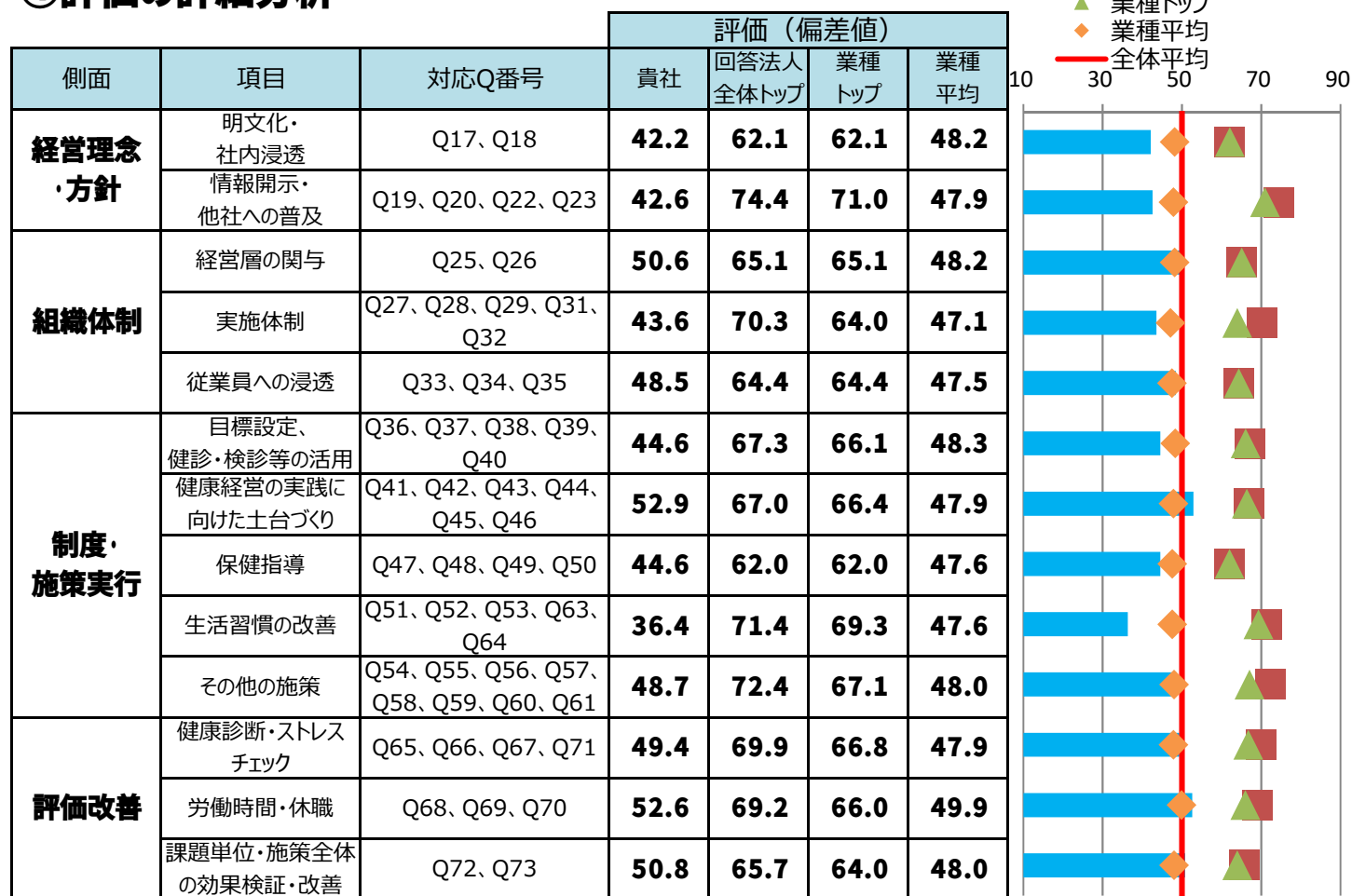
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2101～2150位
総合評価	-	-	-	-	46.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は人財（一般的な人材ではなく、当社独自の造語である人財）が最大の財産であると認識し、経営理念の一番初めに「人づくりの経営」を掲げております。その理念のもと、社員一人ひとりが生き生きと働くために健康経営の実践は必要不可欠であり、社員の心と体の健康を増進することにより社員のパフォーマンスを向上させることおよび「働きがいのある職場を実現」し、組織を活性化させたいと考えております。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施は、福利厚生の実施や働き方改革の推進とならんで、社員一人ひとりが生き生きと働く山善流Well-beingの施策の一つです。これらの施策を実践することにより、経営課題である「働きがいのある職場の実現（組織の活性化）」を目指します。健康経営を実施することは、短期的には社員のパフォーマンス向上による生産性のアップ、それに伴う業績の向上、中長期的には企業価値の向上を期待しております。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.yamazen.co.jp/sustainability/society/work-realization.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.9	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	本社、支社を中心にコミュニケーション促進、働き方改革の観点から、部署単位でフリーアドレスを導入。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	各支社に設置された自動販売機に特保のお茶を導入。社員が購入しやすいように通常よりも安価に設定した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	当社内の全ての支社、支店、営業所にて、ほぼ全ての社員が朝礼前にラジオ体操を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	8.4	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.1	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.3	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	34.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年度の健康診断の受診率が100%に達しないという結果、健康に関するセミナーを開催したが、受講率が非常に低いという結果、これらは社員一人ひとりの健康意識がまだまだ低いことが原因であると認識しています。当社の経営課題である「働きがいのある職場の実現」のためには、社員一人ひとりが「自分ごと」として健康に対する意識を改善すること、高めていくことが課題であると考えています。
	施策実施 結果	全社員の健康診断率は97%、健康に関するセミナーとして「睡眠セミナー」を開催したが、受講率は15.9%に留まりました。
	効果検証 結果	2020年度のストレスチェック結果は、全国平均を100とする総合健康リスクは90、2021年度は基幹システムの入替え等により、総合健康リスク94となったものの、比較的风险が低いグループに属しております。「働きがいのある職場の実現」のためには、社員一人ひとりが健康に対する意識を現在より改善、高めていくことが必要です。その結果、総合健康リスクはさらに低くなると認識しております。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 住友商事株式会社

英文名: Sumitomo Corporation

■加入保険者: 住友商事健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

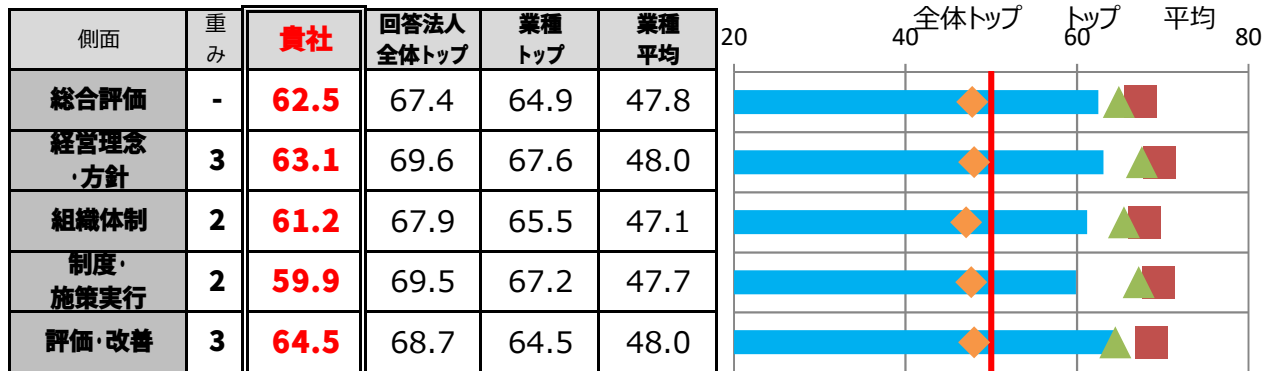
①健康経営度評価結果

■総合順位: 201~250位 / 3169 社中

■総合評価: 62.5 ↓0.7 (前回偏差値 63.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



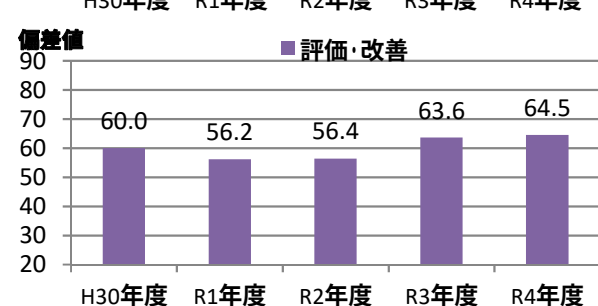
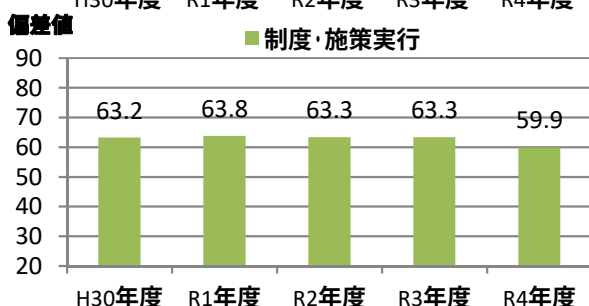
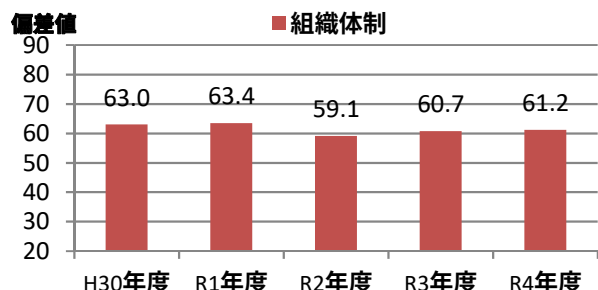
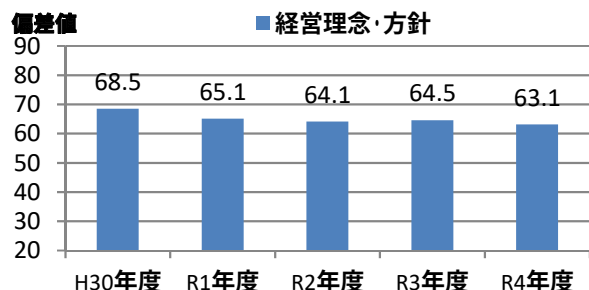
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

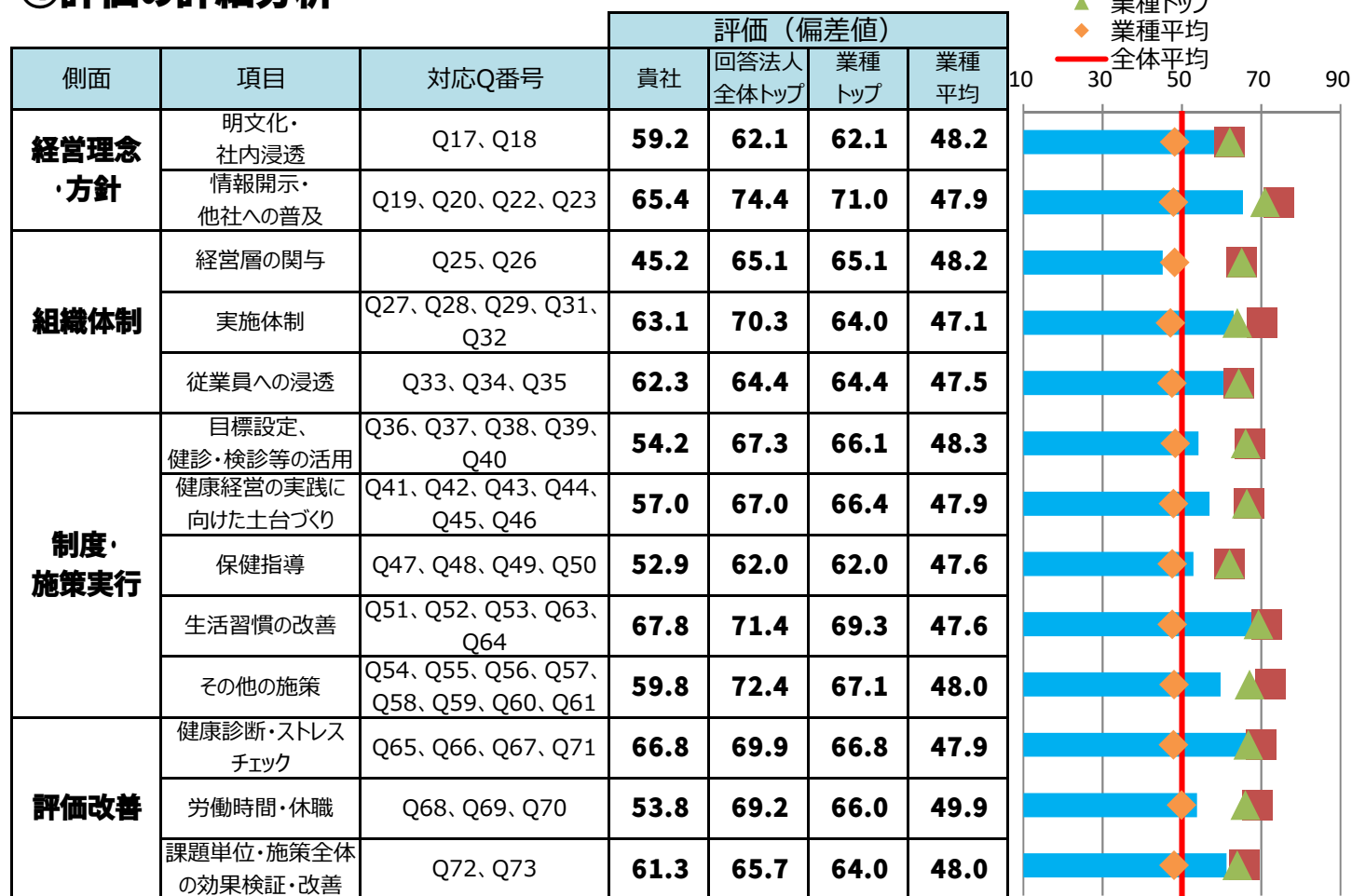
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	51~100位	151~200位	301~350位	51~100位	201~250位
総合評価	64.1	61.8(↓2.3)	60.6(↓1.2)	63.2(↑2.6)	62.5(↓0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 健康経営推進による、従業員の健康維持・増進と生産性向上に加え、長期欠勤等の機会損失低減や対外的な当社のブランディングの強化が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がヘルスリテラシーを向上させ、心身のコンディショニングを通じてパフォーマンスの最大化を図ることを期待している。具体的な指標として、プレゼンティーズム及びアブセンティーズムの向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://www.sumitomocorp.com/jp/-/media/Files/hq/sustainability/report/esg/esg-all.pdf?la=ja

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.8	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社長と従業員とのダイレクトコミュニケーションの機会を定期的に設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	1.0	%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	35歳未満の若年層に対するメール・対面での保健指導（栄養指導）を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	Q24で回答のKENPOSの利用を推奨している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	0.2	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	59.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.6	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	67.4	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.4	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.2	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	近年、乳がん・子宮がんの罹患率・死亡率ともに若年層で増加傾向にある一方で、当社の若年層(35歳未満)婦人科健診受診率は4.6%と非常に低く、受診率の向上が課題。
	施策実施結果	女性健康課題についてのリテラシー向上を狙い、全従業員を対象に女性の健康課題に関するセミナーを開催し、全女性従業員を対象に、婦人科健診受診・月経・更年期等に関する情報をまとめたメールマガジンを展開した。
	効果検証結果	若年層(35歳未満)婦人科健診受診率は、2019年時点では4.6%であったが、2021年度は24%と大幅に改善した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	新型コロナウイルスの影響で長時間労働が増え、メンタル困による体調不良者が増えた。
	施策実施結果	勤務間インターバルの導入及び、時間外労働が100時間以上の対象者については産業医面談を必須化した。
	効果検証結果	20年度比で21年度は労働時間が減少した。この取り組みが健康状態に及ぼす影響については引き続き検証する。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社内田洋行

英文名：UCHIDA YOKO.CO.,LTD.

■加入保険者：内田洋行健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

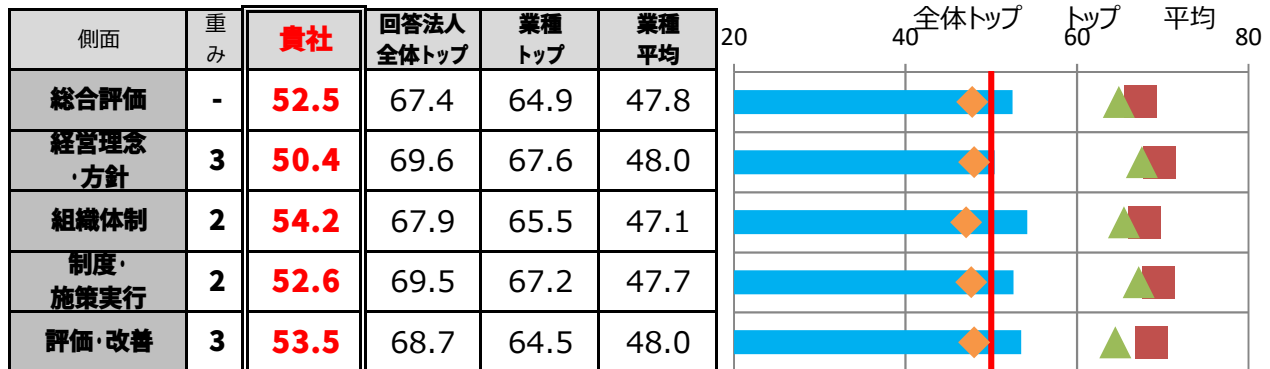
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1351～1400位 / 3169 社中

■総合評価： 52.5 ↓1.0 (前回偏差値 53.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



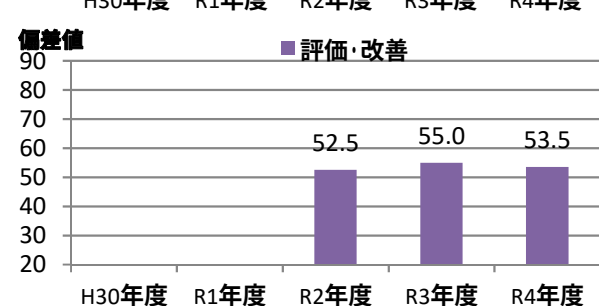
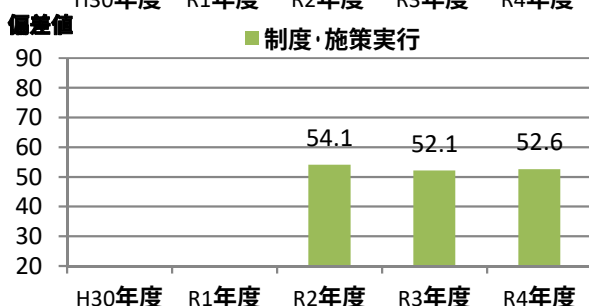
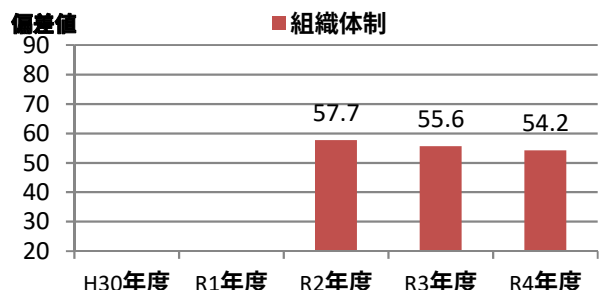
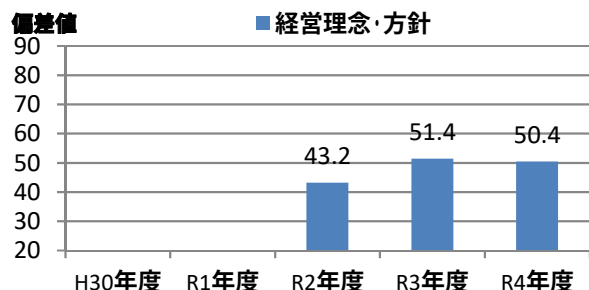
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

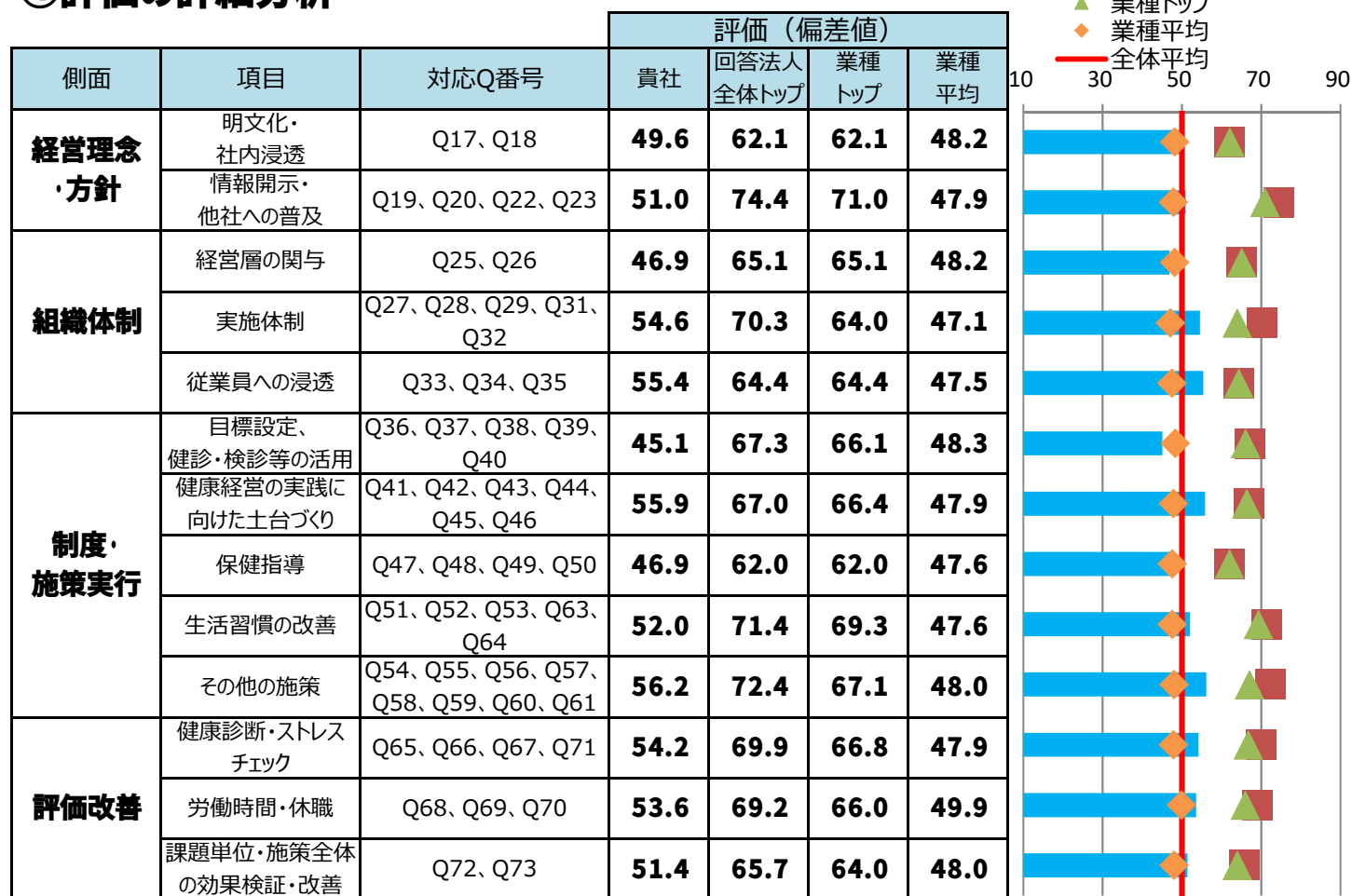
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1251～1300位	1151～1200位	1351～1400位
総合評価	-	-	51.1(-)	53.5(↑2.4)	52.5(↓1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 働き方や学び方の変革を促し社会課題を解決することで社会的責任を果たす上では、社員が健康的に最大限に能力を発揮できることが重要である。心身の不調リスクを軽減する為にメンタルヘルスや生活習慣の改善（意識改革と行動変容）の取組みとマネジメント強化が課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員一人ひとりが自身の健康と働き方（キャリア）への意識を高く持ち、パフォーマンスを向上させ、社会により新たな価値を提供できる集団になること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.uchida.co.jp/company/csr/society/07.html https://www.uchida.co.jp/company/csr/feature/feature4.html https://www.uchida.co.jp/system/report/20220005.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	54	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内SNSにて自由な情報提供や交流を促す。ランキング機能を持つアプリの提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	ランキング機能やポイント機能を活用することで食生活改善に向けた企画を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	スマホやウェアラブルデバイスとの連携で歩数を自動計測や運動動画の閲覧等による運動奨励（アプリ）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.1	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.0	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	運動・睡眠・食事・喫煙率を改善し生活習慣病の発症を予防する。特に50才代の社員増加（平均年齢が高い）とともにリスクも高まっている。生活習慣関連疾患の医療費が約3割を占める。
	施策実施 結果	新規リスク者を軽減させるためにポピュレーションアプローチを強化。食生活改善や運動プログラム、禁煙対策など10種類の健康増進プログラムを実施し、健康促進への意識付けを強化した。
	効果検証 結果	問診表データに基づく、食生活や運動習慣、睡眠喫煙などの生活習慣はともに改善傾向にある。生活習慣系リスク者（肥満・喫煙の重複）は前年から1割減となっているが、予備軍はほぼ横ばいで引き続き施策の継続が必要である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス疾患の発生予防と再発防止。メンタルヘルス罹患者数が年々増加する中で、再発と休職の繰り返しは本人のキャリア形成に繋がらず戦力ダウンになるとともに組織全体のパフォーマンスに影響する。
	施策実施 結果	「自己申告」上で職場の状態（の感じ方）を収集し組織改善に役立てている。休職者に対しては復職時の産業医・現場・人事が連携し綿密に計画。復職後の定期的な面談とフォローを行なった。
	効果検証 結果	精神疾患（休職）者は前年からは1.8倍となったが復職後は順調に回復している。個別事情もあり環境改善のみでは難しいが、繰り返しや長期化にならないよう今後も施策を継続する必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱商事株式会社

英文名：Mitsubishi Corporation

■加入保険者：三菱商事健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

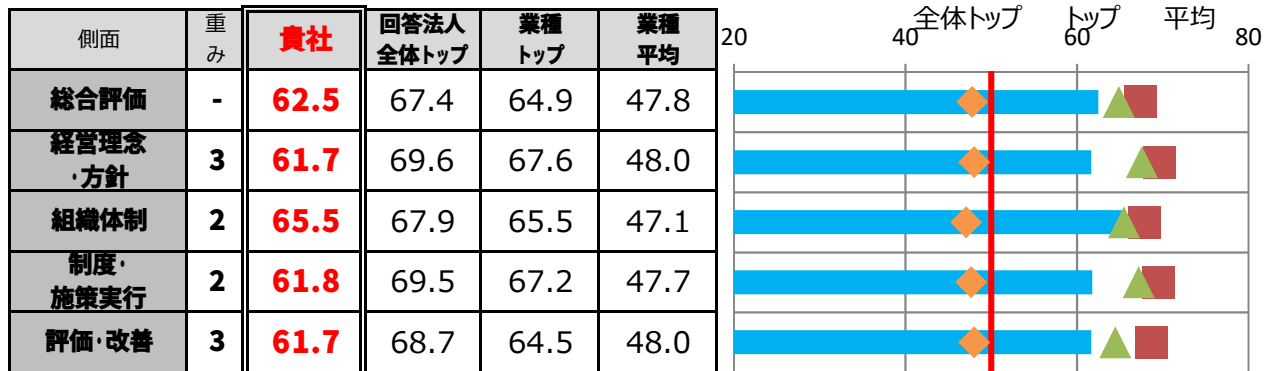
①健康経営度評価結果

■総合順位： 201～250位 / 3169 社中

■総合評価： 62.5 ↓1.2 (前回偏差値 63.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



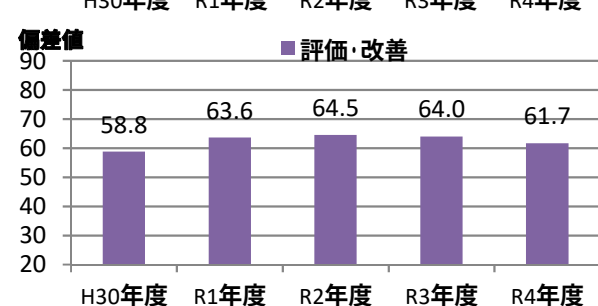
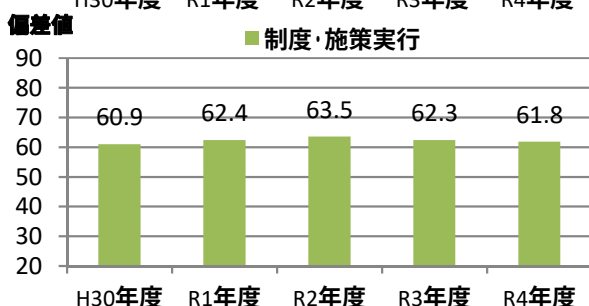
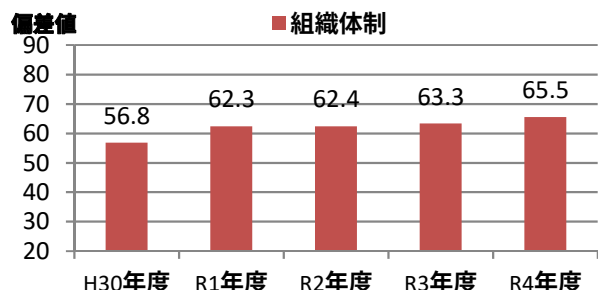
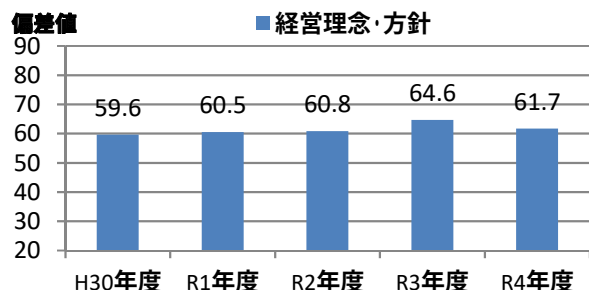
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

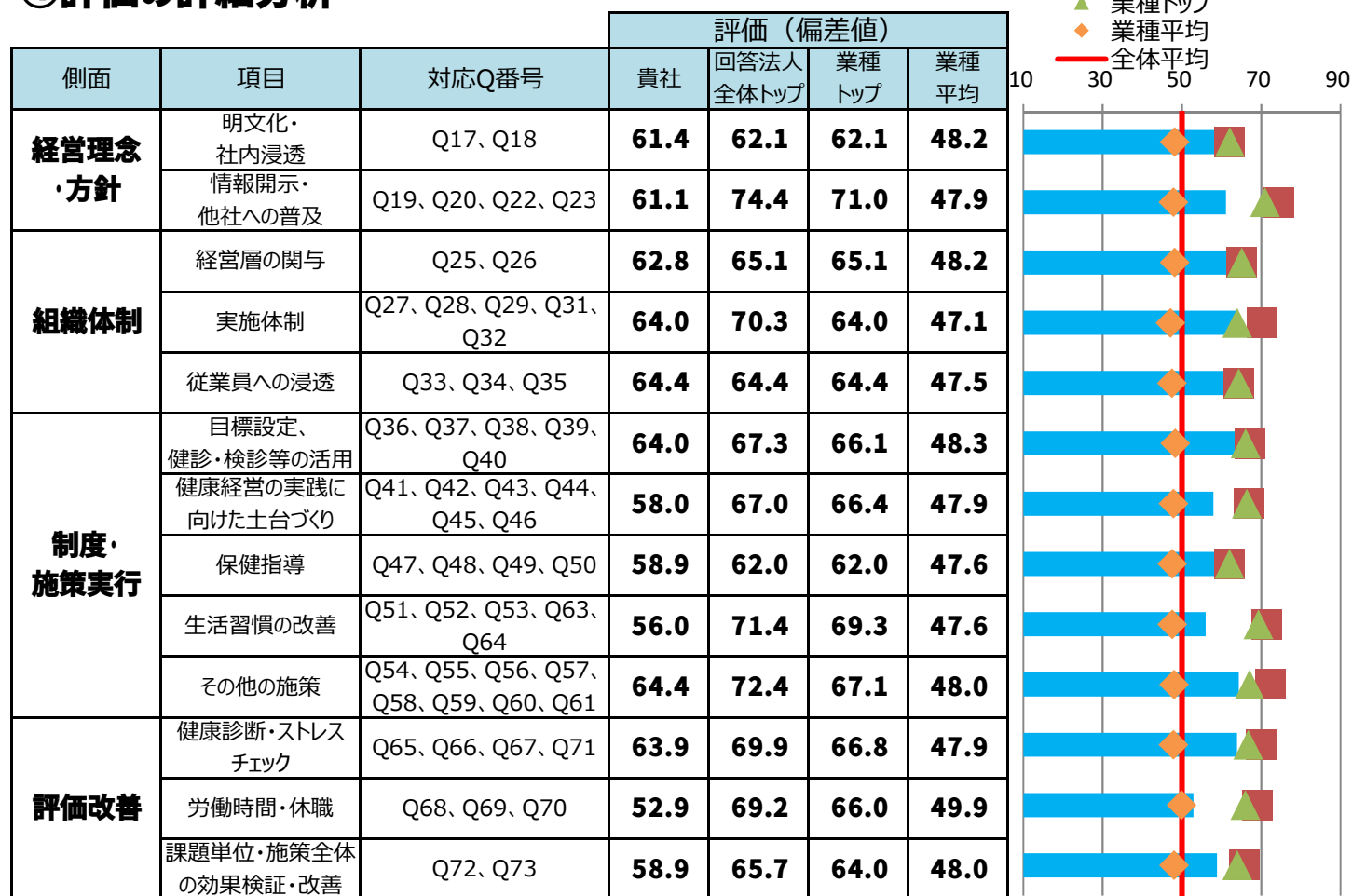
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301～350位	151～200位	101～150位	51～100位	201～250位
総合評価	59.3	62.2(↑2.9)	62.8(↑0.6)	63.7(↑0.9)	62.5(↓1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「イキイキ・ワクワク、活気あふれる人材と組織」の実現を目指し、社員の健康を重要な経営課題として位置付け、「個々の社員の活躍は、心身の健康あってこそ」という考えのもと、社員の心と身体の健康増進・働く環境を整備し、一人ひとりの社員が健康で各自の個性や才能を十分に発揮出来るようにする。
健康経営の実施により期待する効果	生活習慣改善に向けた支援と体制強化により三大疾病の予防、メンタルヘルス不調者の早期発見、自身の健康状態を正しく理解するための取組みにより、アブセンティーズムの悪化を抑え、プレゼンティーズムの改善を図るもの。 また、全体的な健康寿命を長くすることによって社員の人生を豊かなものにする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.mitsubishicorp.com/jp/ja/about/resource/environment.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	22	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	102	回	48	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年3-4回、上長と部下の対話を実施し、組織風土の醸成、相互理解・信頼関係の深化に取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康管理アプリ「カロママプラス」を導入し、入力した食事記録にアドバイスを受け取れるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康管理アプリ「カロママプラス」で毎日の歩数確認や運動メニューの登録をできるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	7.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.9	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	活気あふれる人材と組織の実現のためにはメンタル不調者の早期発見・早期対応が重要だが、コロナにより勤務体制や業務内容の変更を余儀なくされたことによるメンタル不調者の増加が懸念された。これまでも様々な施策は行っていたが、更に早期発見・早期対応策を強化するには、メンタルヘルスに対する正しい知識の啓発活動、セルフケア・上司による部下のケア（ラインケア）の向上、社内相談窓口の認知率向上が必要である。
	施策実施結果	以下施策を実施。 ・2カ月間の「心の健康サポート期間」を設定し、個別相談可能な窓口を再周知 ・セルフ/ラインケアの研修資料及び動画配信（受講率84%） ・メンタルヘルスに関するコラム配信（年間12回）
効果 検証 ②	効果検証結果	社内相談窓口への相談件数は、19年度を0ベースとすると、20年度+6.8%、21年度+36%となり、窓口の認知率が向上した。 相談件数に占める上長から部下についての相談割合は、20年、21年共に3分の2まで向上した。不調者の早期発見ルートが多様化とラインケアの向上により、社内神経科への早期受診が進み、90%の社員が欠勤に至る前の勤務状態で初診に繋がり、アブセンティーズムの悪化を抑えることができた。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	肥満は様々な生活習慣病に繋がるため予防が必要であるが、2019年度データでは社員の25.4%がBMI25以上のため対策が必要であった。これまで健康セミナーで食事や運動の健康教育は行っており、一定の効果はあったものの肥満者割合の目標には未達であった。また新型コロナにより在宅勤務が増え身体活動機会が減ったことから肥満者が増えることが予想されたため対策が必要であった。
効果 検証 ②	施策実施結果	2020年度に自身で歩数の確認ができる生活習慣改善アプリを導入し、1004人が利用している。また、2022年度にはアプリと連動したウォーキングイベントも実施し、50人が参加し、満足度は65%であった。
	効果検証結果	ウォーキングイベント参加者を対象に実施したアンケートでは89%が健康に対する意識の変化があったと回答した。また、回答者全員が歩く習慣を継続したいと回答。2020年度のアプリ導入後の1日当たりの平均歩数は5612歩だったが、2022年度は6643歩まで増加した。その結果として、BMI23以上の人数が7%減少。また、2021年度の肥満率は23%になり2019年度に比べ2.4%改善した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キヤノンマーケティングジャパン株式会社

英文名: Canon Marketing Japan Inc.

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

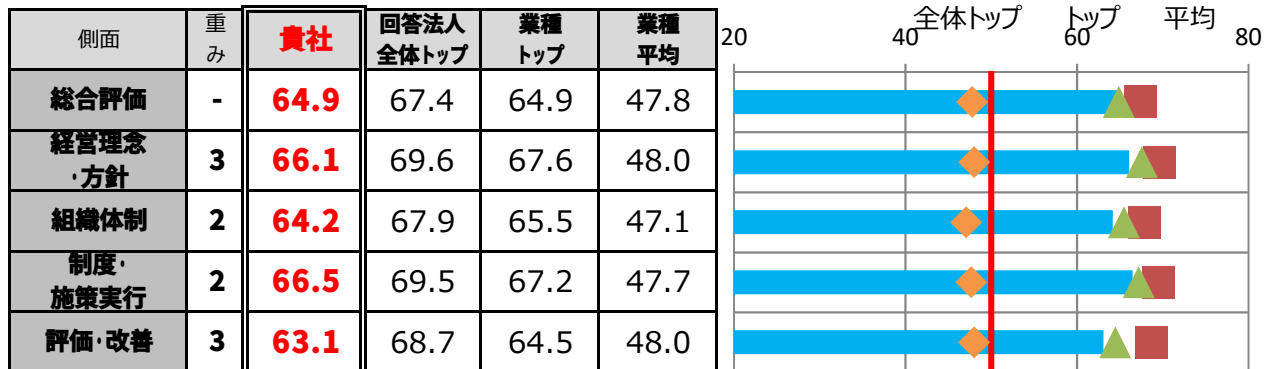
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1~50位 / 3169 社中

■総合評価: 64.9 ↑0.9 (前回偏差値 64.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



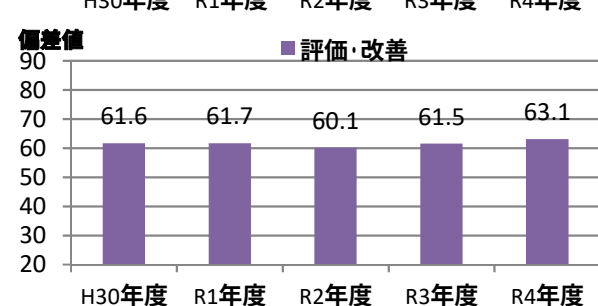
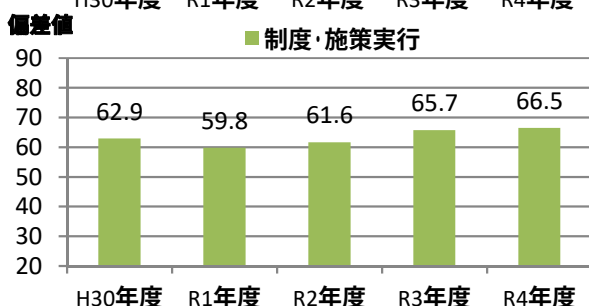
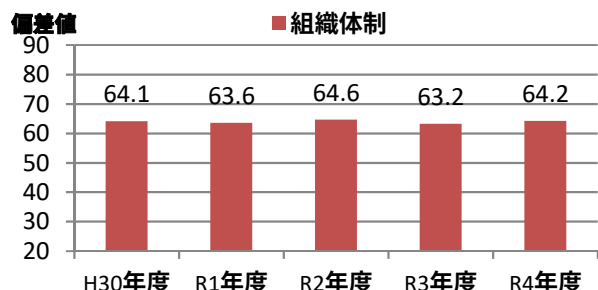
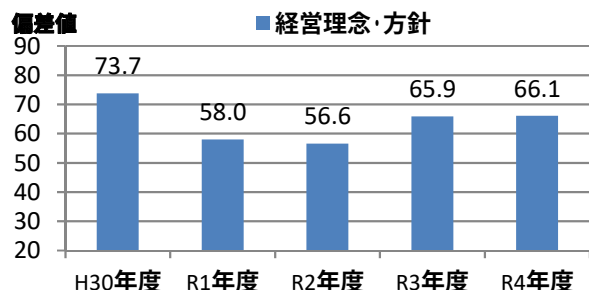
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

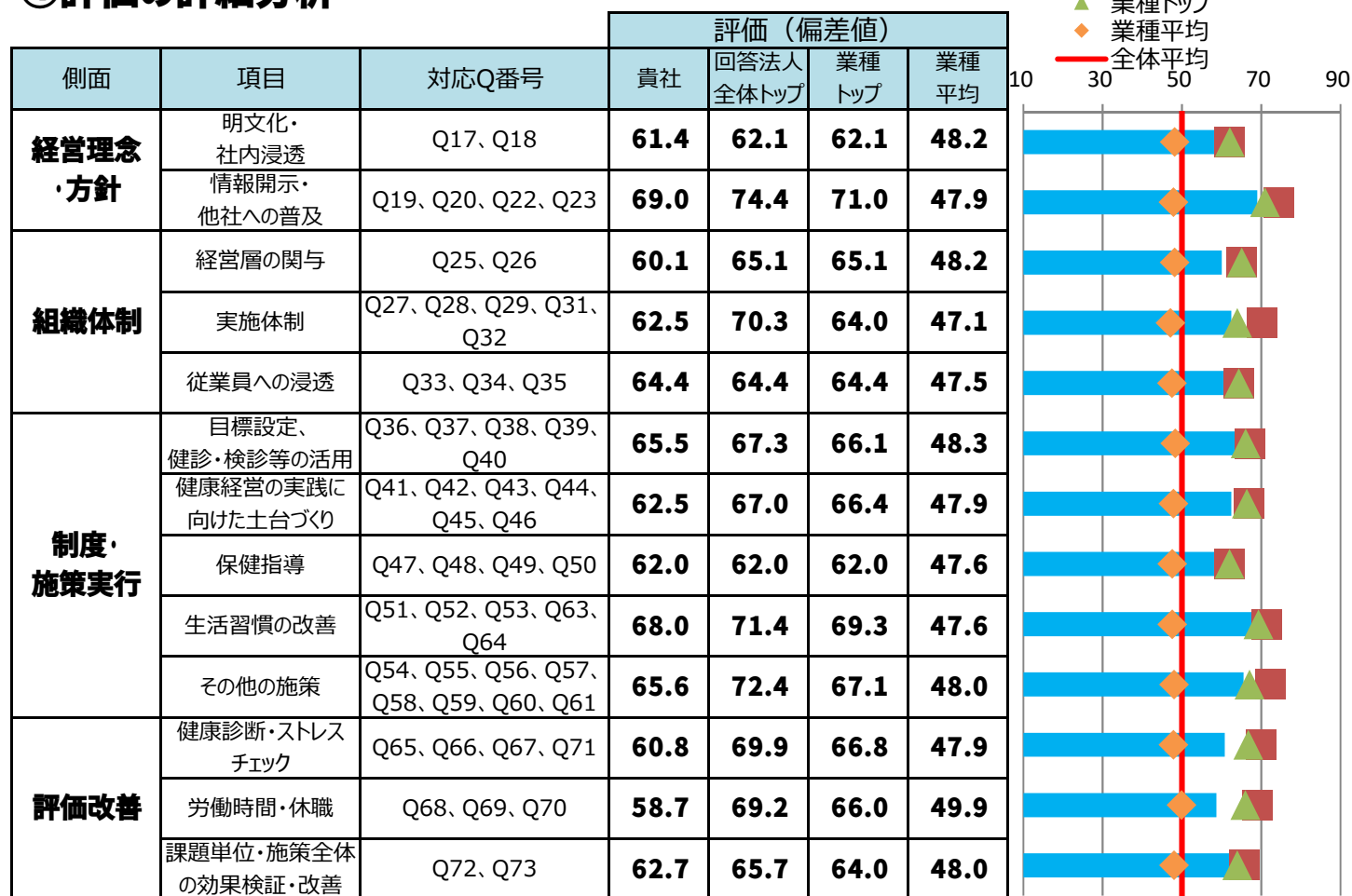
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1~50位	251~300位	351~400位	1~50位	1~50位
総合評価	66.1	60.6(↓5.5)	60.3(↓0.3)	64.0(↑3.7)	64.9(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「持続的な企業価値の向上」 ITソリューション事業を強化していくには今まで以上に「人材」が価値の源泉である。健康経営により「人的資本」の価値最大化を実現させることで事業がさらに強くなり、より大きな利益を作り出し、経営課題である「持続的な企業価値の向上」につながると考えます。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営により「人的資本」価値の最大化を期待している。 具体的な指標として、ワークエンゲイジメント向上およびアブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善、またそれらに影響を与える健康の自己管理能力向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ https://canon.jp/corporate/csr/social/workplace
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.3	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	グループ全従業員を対象に社長から新入社員まで幅広く、業務を超えた雑談や相談を行う社内SNSがある。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	アプリで個人の健康診断結果に応じた食生活改善に関する情報を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	アプリを利用したウォーキングイベントを実施し、上位チームの表彰を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	28.8	%
管理職限定	○	全管理職の	84.7	%
限定しない	○	全従業員の	9.1	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	63.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.6	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.2	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	・長時間労働の更なる改善 ・柔軟な働き方の実現 ※新型コロナウイルス感染症の蔓延をきっかけとして浸透させたテレワークや時差勤務という制度を従業員のワークライフバランス促進の観点から、更なる柔軟な働き方の実現に加え、今後も恒常的に活用できる仕組みが必要となっていた。
	施策実施結果	ノー残業デーを週1日から週2日に拡充。各事業所において20時までの完全退館を徹底。時差勤務・テレワーク制度の明文化。テレワーク規定において勤務場所の制限を緩和。自社サテライトオフィスの拠点拡大。
効果 検証 ②	効果検証結果	・所定外労働時間2020年平均7時間/月→2021年平均5時間/月 ※小数点四捨五入 ・本社の平均出社率が4割以下を継続 ・従業員の通勤時間減
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	社内データ分析結果より、女性社員について ・ヘルスリテラシー ・女性がん検診の受診率 ・メンタルヘルス ・アブセンティーズム、プレゼンティーズム 等の課題があったが、女性にフォーカスした健康課題改善に十分取り組めていなかった。
効果 検証 ②	施策実施結果	2020年、2021年に全女性社員を対象に、ヘルスリテラシー向上のためのe-learningを実施した。実施期間後もアーカイブ配信として、常時視聴できるようにしている。
	効果検証結果	・セミナーアンケート結果：2020年は9割が「健康について考えるきっかけとなった」、2021年は9割が「役立つ」と回答した。 ・30代女性のがん検診コース受診率：2019年44.0%→2021年55.8% ・セミナー参加回数及び年代とアブセンティーズム、プレゼンティーズム及びワークエンゲイジメントの変化について、それぞれ効果検証を行った。現状、参加の有無によって点数に有意差は見られていない。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：神鋼商事株式会社

英文名：Shinsho Corporation

■加入保険者：神鋼商事健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

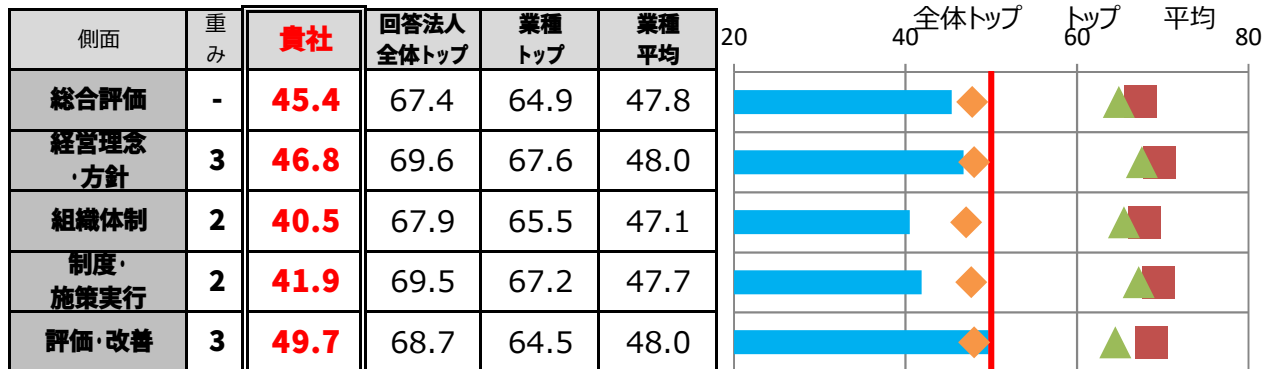
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2201～2250位 / 3169 社中

■総合評価： 45.4 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



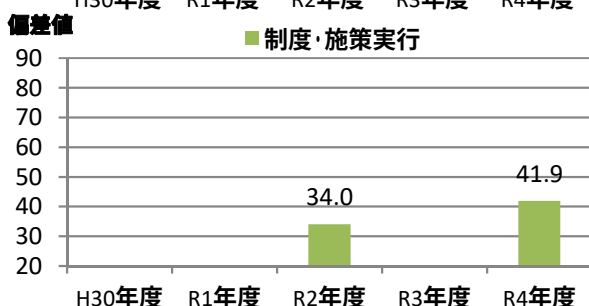
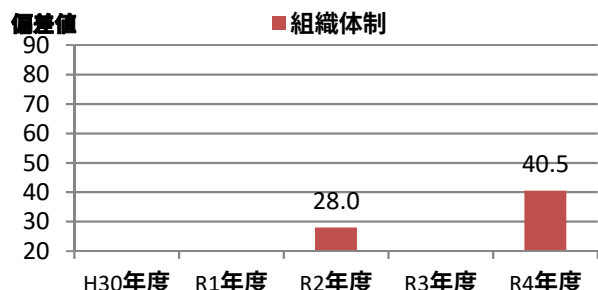
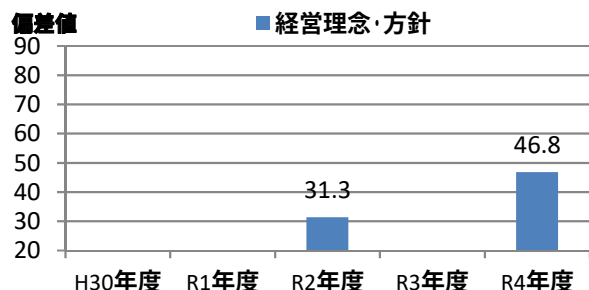
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

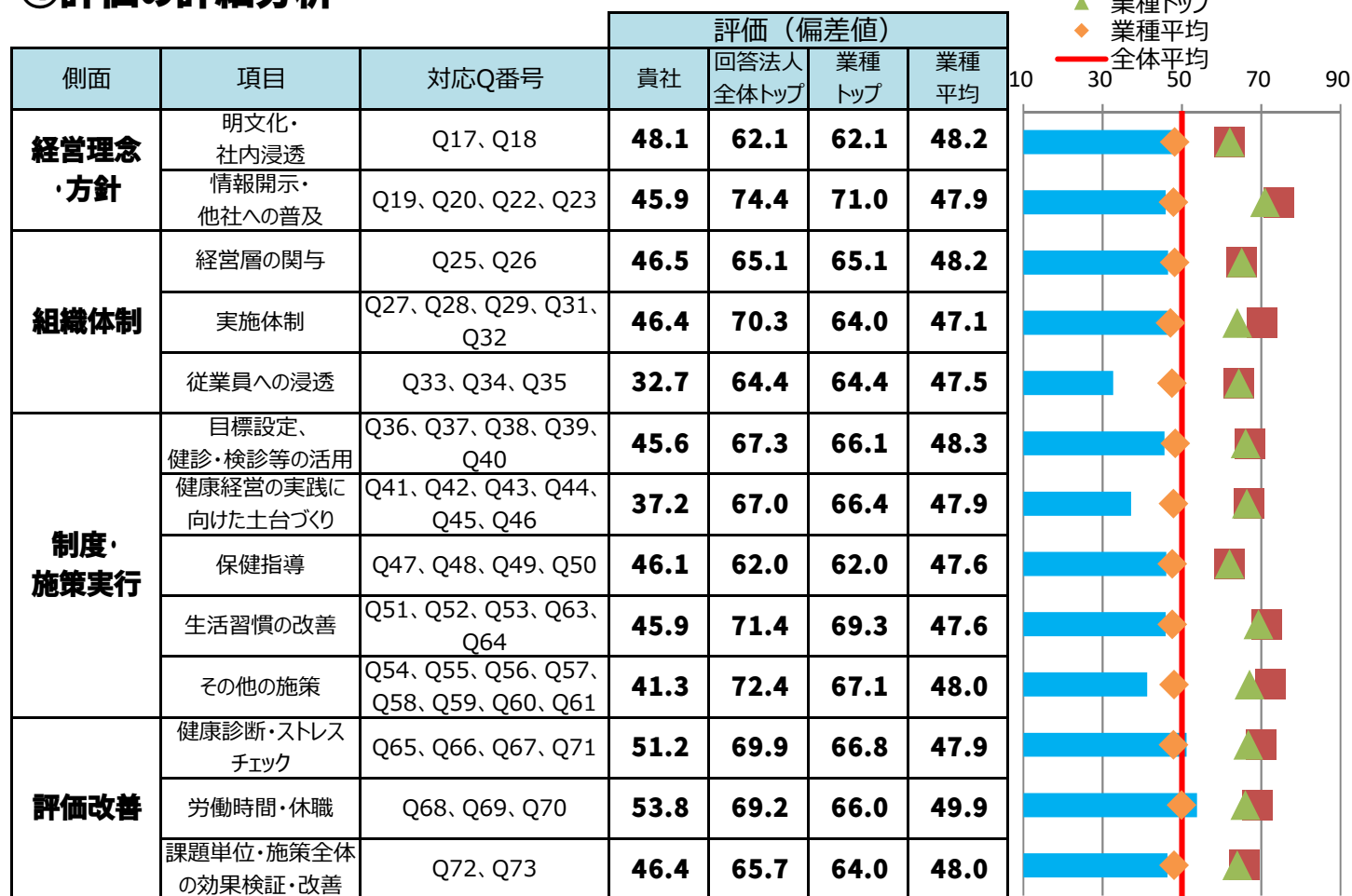
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2451～2500位	-	2201～2250位
総合評価	-	-	28.1(-)	-	45.4(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員が一人ひとり最大限の能力を発揮できる職場づくりが、当社の発展につながり、その実現のためには従業員とその家族の心身の健康維持・増進が重要と考える。
健康経営の実施により期待する効果	健康診断や歯科検診、ストレスチェックの実施、働き方改革、服装自由化など、従業員の心身の健康維持と増進のための取組みが、働きやすい職場環境を作り、従業員の仕事へのモチベーション高めることで、会社全体の生産性はもとより、企業価値の向上を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.shinsho.co.jp/csr/social/healthcare.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	20	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.7	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Teamsを導入し、出社・在宅勤務に関わらず会議ができたりチャット機能を利用できるようにした。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	独身寮入寮社員に向けた置き型社食サービスの提供。（毎月専用冷蔵庫にお惣菜が補充され、購入が可能）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	福利厚生サービスでスポーツクラブの利用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.2	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.4	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナの流行等、不測の事態でも安定して事業継続できること、社員が安心して、業務を遂行できる環境づくりが必要である。
	施策実施結果	マスクと消毒液の配布、会議室にアクリル板の設置、勤務体制や会食ルールの策定、新型コロナウイルスワクチン接種時の特別休暇導入等、対策を行った。インフルエンザワクチン接種者に接種代の利用補助を行った。
	効果検証結果	社内の罹患者は発生しているものの、職場クラスターは発生していない。多様な勤務体制（短時間勤務・在宅勤務の推奨）や会食ルールを適宜感染状況に合わせて変更したことで、社員に安心して働ける環境を提供し、働き方を個人が選択できる土壌が形成・定着してきた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙習慣により健康リスクが高まること、受動喫煙により周囲の人へも健康被害を及ぼすことから、社員の喫煙率低下に取り組んでいる。
	施策実施結果	社内の喫煙所撤廃、禁煙外来の補助制度、禁煙補助剤（ニコチネルパッチ）の無償支給を行った。
	効果検証結果	喫煙率は2019年度27.9%、2020年度25.7%、2021年度24.5%と減少傾向にある。禁煙外来の利用者は、2019～2021年で計3名の利用となかなか利用者数を増やせていないので、今後は禁煙に対する取組みについて従業員に広く周知し、喫煙に対しての意識が変わるよう取組みを続ける。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社カノクス

英文名: Canox Corporation

■加入保険者: 産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

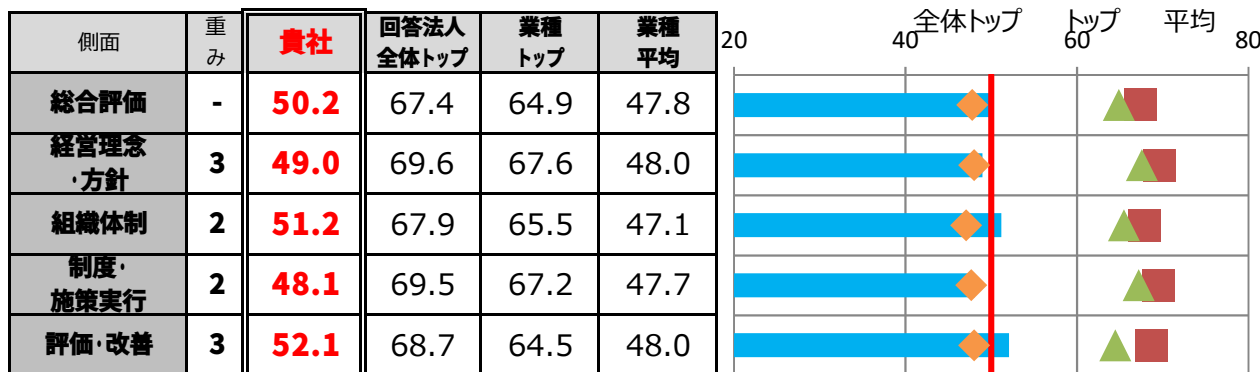
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1601~1650位 / 3169 社中

■総合評価: 50.2 ↓2.2 (前回偏差値 52.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



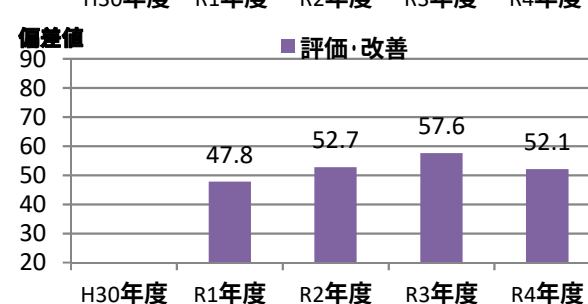
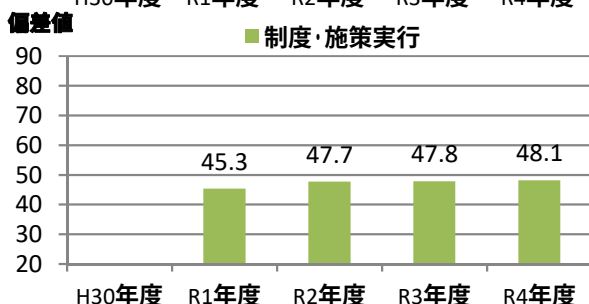
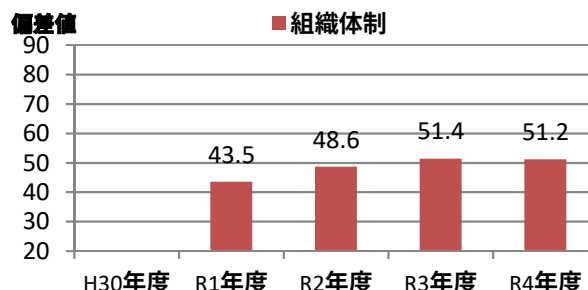
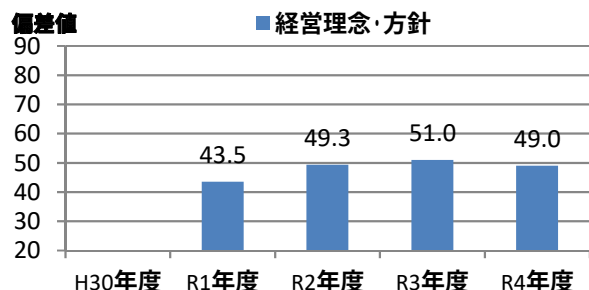
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

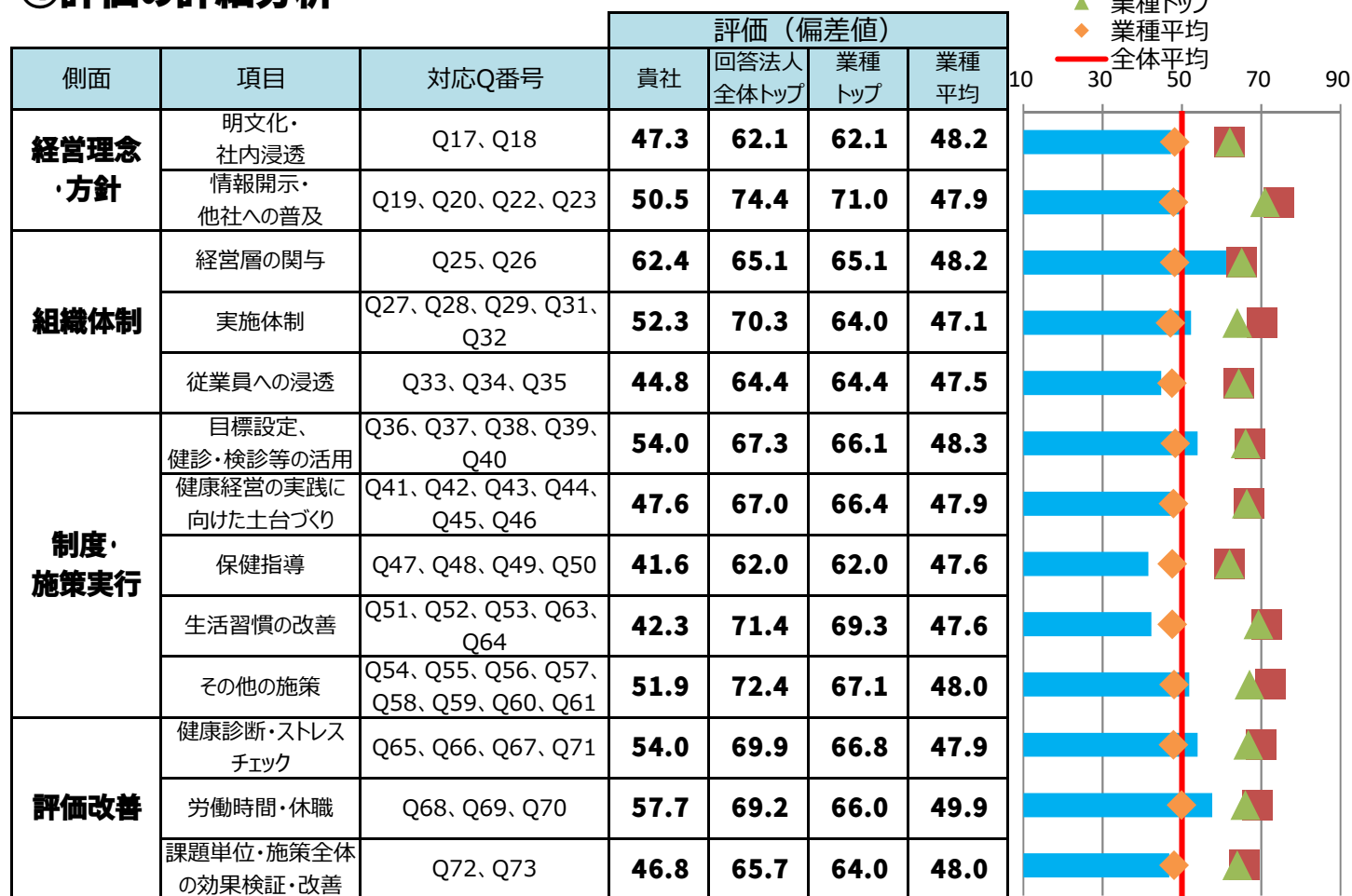
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1601~1650位	1351~1400位	1251~1300位	1601~1650位
総合評価	-	45.2(-)	49.9(↑4.7)	52.4(↑2.5)	50.2(↓2.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 従業員の平均年齢が上昇するなか、病気の早期発見・早期治療はもちろんのこと、予防にも努め、従業員が健康に働けることができるような環境を整備していく必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	病気の早期発見・早期治療を目的とし、定期健康診断・ストレスチェックの実施率は毎年100%を達成している。定期健康診断については、項目をグレードアップさせるとともに、万一従業員やその家族が病気になってしまった場合にも従業員が仕事を続けることができるよう、特別休暇制度や見舞金制度、長期療養者に対する所得補償のセーフティネットを整備している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ https://www.canox.co.jp/sustainability/reform/
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	月に2度、従業員が有志で本社近辺の地域清掃を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	59.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	障がい者雇用の農園にて栽培した季節の無農薬野菜を従業員に配布している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	スポーツクラブの利用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.8	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.7	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.7	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	新型コロナウイルスの感染拡大によって、感染症対策の面でも柔軟な働き方が求められるようになったが、これまで在宅勤務の制度も実績もなく、環境も整備されていなかった。
	施策実施結果	テレワーク勤務体制をより強化するため、従業員のデスクトップPCを順次、ノートPCへ変更している。また、在宅勤務可能な固定電話機の導入（固定電話機への着信を携帯電話で取ることが可能）も行った。
	効果検証結果	新型コロナウイルスの感染状況に関係なく、継続して社員が柔軟な働き方ができるよう、各部署で在宅勤務シフト表を作成し、人事部へ提出している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスの感染拡大により、これまで以上に感染症対策の強化を行う必要があった。
	施策実施結果	感染症対策として、毎年全額会社負担のインフルエンザ予防接種を実施し、さらに2021年度は新型コロナワクチンの職域接種も行った。 また、コロナに対する行動指針を定め、毎月従業員へ周知を行っている。
	効果検証結果	従業員の感染もあったが、感染症対策の強化により、社内でクラスターが発生することもなく、業務への影響も最低限にとどめることができた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社カナデン

英文名：KANADEN CORPORATION

■加入保険者：電設工業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

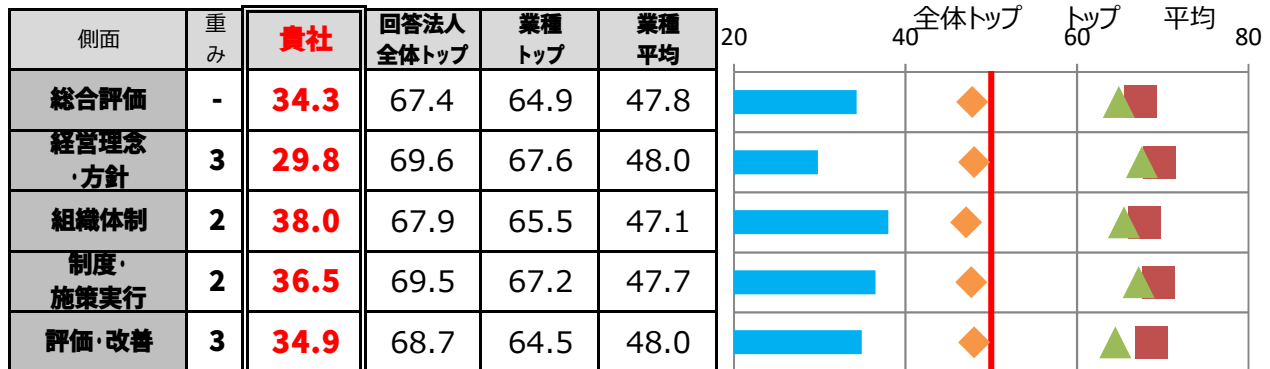
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2901～2950位 / 3169 社中

■総合評価： 34.3 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



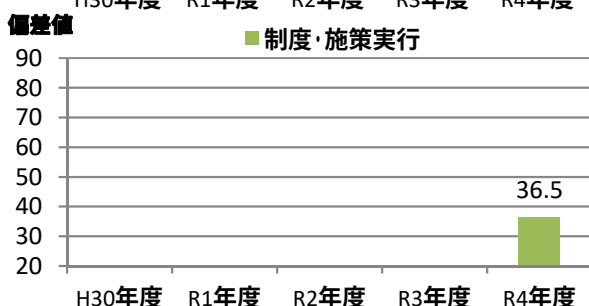
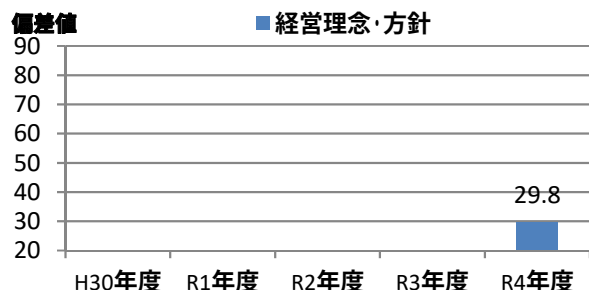
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

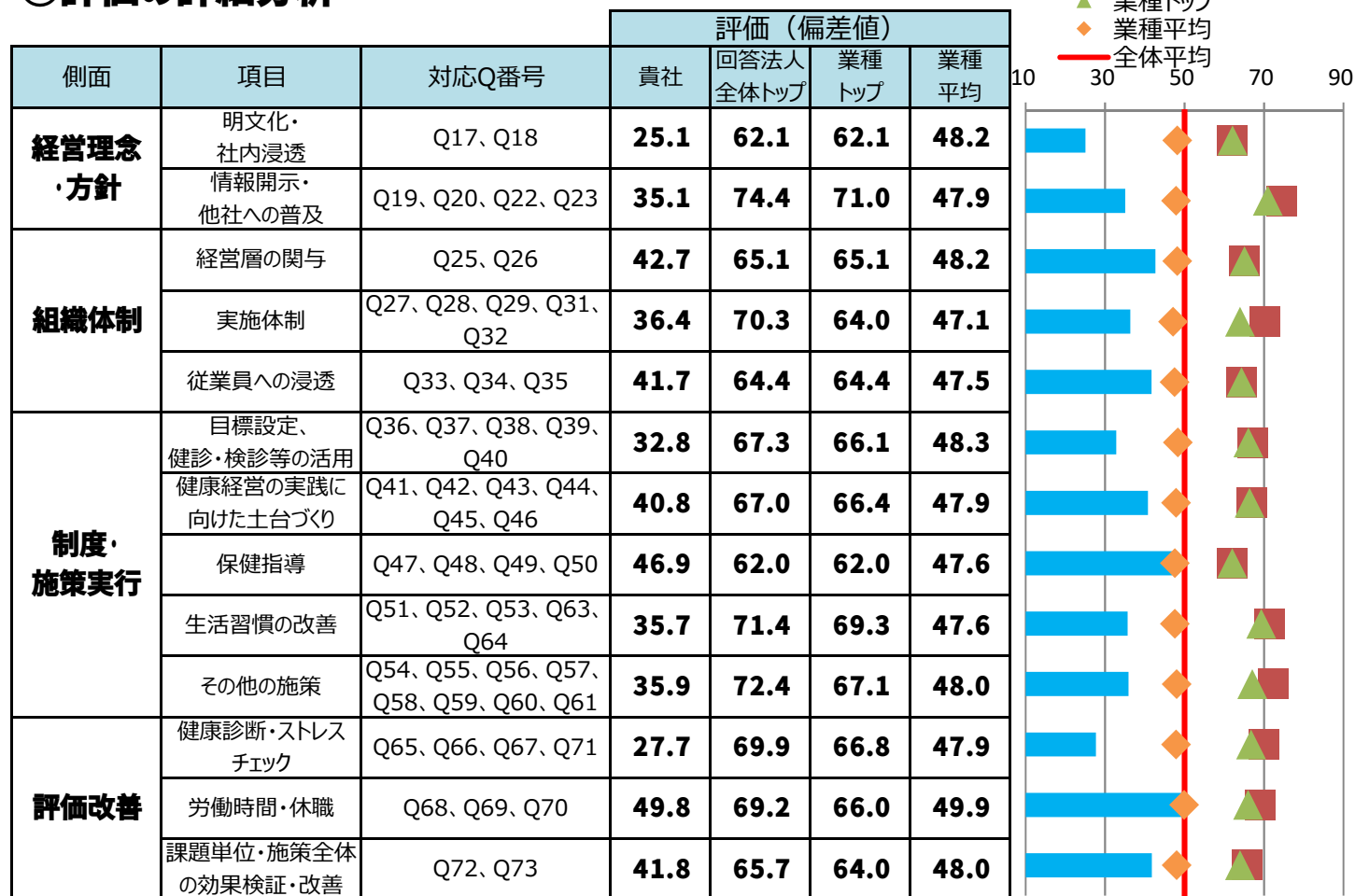
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2901～2950位
総合評価	-	-	-	-	34.3(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	部門の垣根を超えたコミュニケーション機会の創出。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	栄養面に配慮した仕出し弁当を会社で手配できるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	立ち会議室や昇降式デスクを導入することで、勤務中の社員の健康づくりに配慮している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	33.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	37.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.9	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	34.7	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.5	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	33.6	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	全社員の所定外労働時間を集計したところ、一部の社員の業務時間が過剰になっており、健康リスクとなり得る水準となっていた。法律順守だけでなく、社員の健康を促進し、持続可能な経営を行うためにも労働時間の適正化が急務である。
	施策実施結果	所管部門の部門長へのヒアリング及び、管理職への監督を通して業務適正化と必要人員の確保を行った。
	効果検証結果	新型コロナウイルスの影響で超過勤務自体が減少したため、定量的な検証は行うことができていないが、社内に時間管理意識を根付かせる効果はあった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	—
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	—
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アステナホールディングス株式会社

英文名: Astena Holdings Co., Ltd.

■加入保険者: 東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

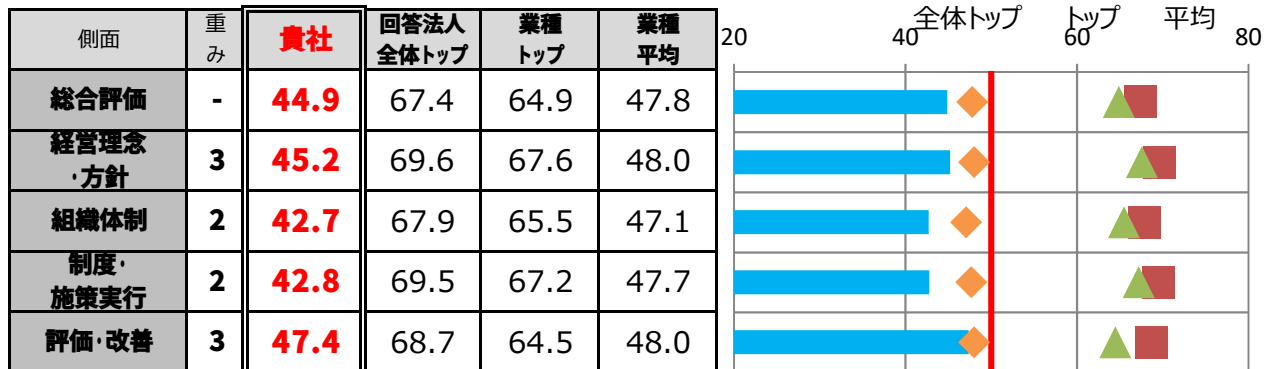
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 3169 社中

■総合評価: 44.9 ↑4.2 (前回偏差値 40.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



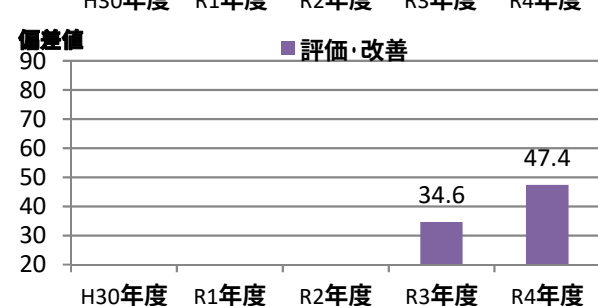
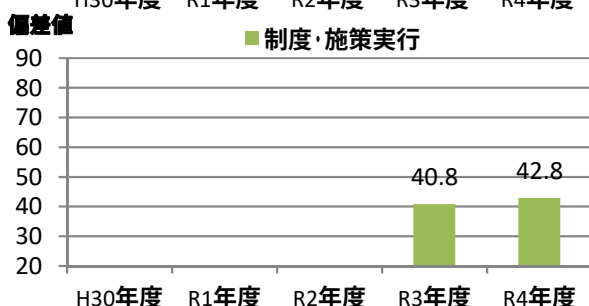
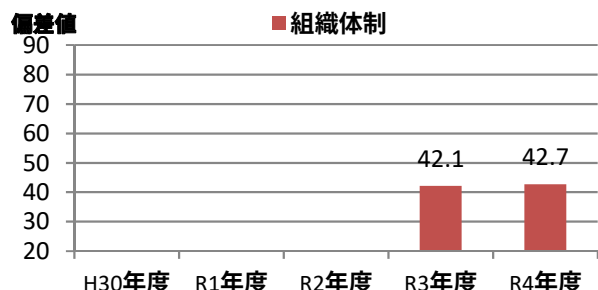
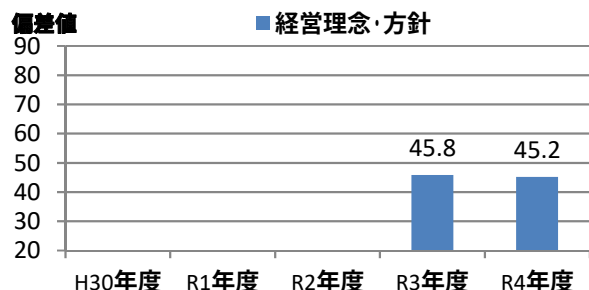
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

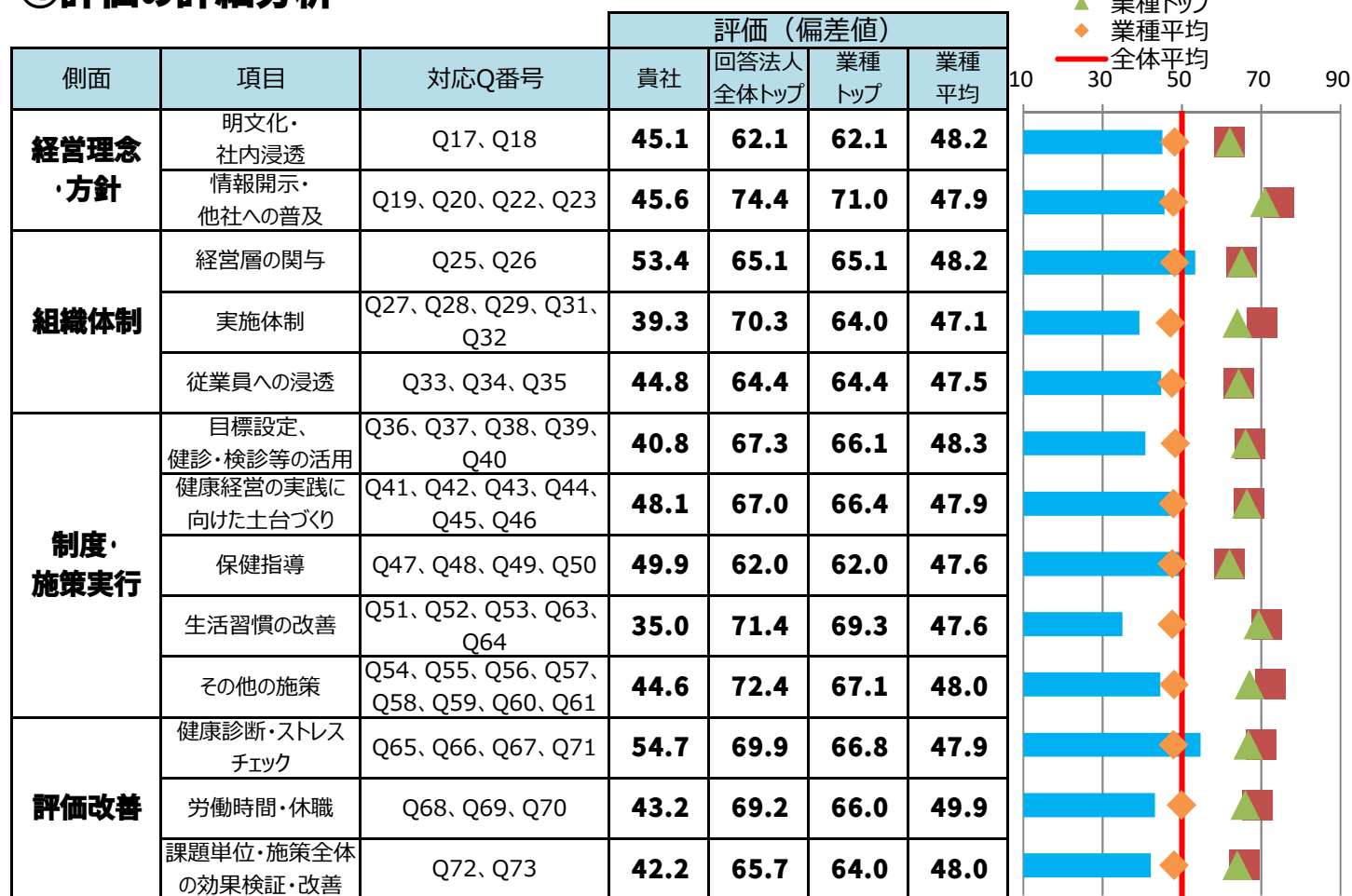
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2401~2450位	2251~2300位
総合評価	-	-	-	40.7(-)	44.9(↑4.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上
	健診の有所見率
健康経営の実施により期待する効果	2021年6月の分社化後、2022年度からアステナとしての数値が把握できるようになった。課題の有所見率を把握し改善することで従業員の健康増進、パフォーマンスの向上を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.astena-hd.com/sustainability.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	珠洲市の公立高校で実施したセミナーに指導員を派遣し地域の教育の選択肢を増やす社会貢献活動に取組んだ。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	生活習慣病有所見率を指標に、定期的に食生活改善に向け提供した情報についてアンケートを行い啓蒙を図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	51.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	全社員の歩数に応じて石川県珠洲市に寄付、また個人の歩数に応じて個人にふるさと納税ポイントを付与する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	66.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	41.7	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.3	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	39.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	自己申告、上司面談でメンタルヘルス不調者が年に数例みられている。また、一部部署で過重労働から不調となるものも見受けられる。
	施策実施 結果	個別の高ストレス者、過重労働者に対して、産業医面談を行い、産業医の指導に基づく業務改善を行っている。ストレスチェックを実施し、部署単位でストレス状態を把握し、対策を検討している。
	効果検証 結果	本件は定量的な効果判定が難しい。高ストレス者数をモニターし、ストレスチェックの結果と合わせて改善を進める。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナ肺炎対策。社員の感染回避と業務の継続性の維持を検討した。
	施策実施 結果	常に最新の新型コロナ肺炎対策を、繰返し啓蒙した。在宅勤務を推奨し、業務プロセスの改善、電子印鑑等のツールの導入、在宅勤務手当の新設を行った。ワクチン接種を推奨し、職域接種を実施した。
	効果検証 結果	東京都の平均に対して、社員の感染率は低く、また、社内でのクラスター発生も起こらなかった。在宅勤務が浸透し、新しい働き方へスムーズなシフトを行うことができた。これはライフワークバランスの改善にも有効であり、今後副次的な効果が期待できる。一方で社員の運動量低下の傾向が産業医から指摘されており、今後の対応が必要と考えている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三愛オブリ株式会社

英文名：SAN-AI-OBBLI CO.,LTD

■加入保険者：リコー三愛グループ健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

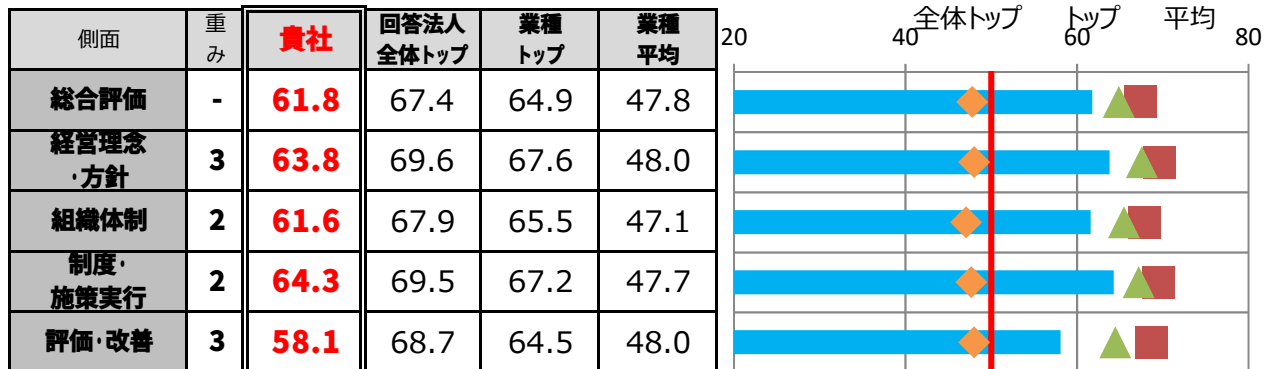
①健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.8 ↑3.1 (前回偏差値 58.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



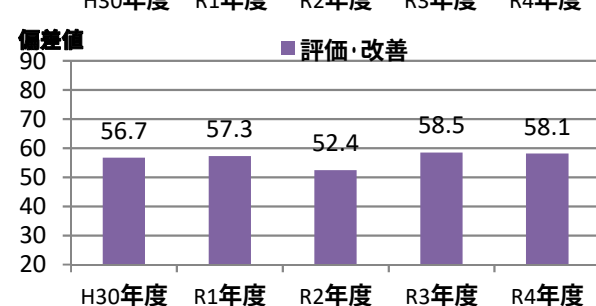
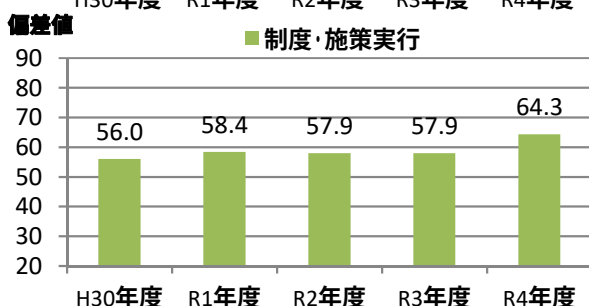
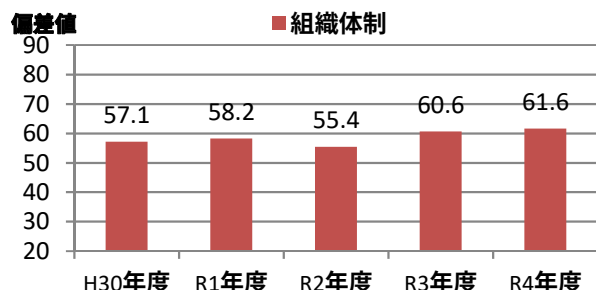
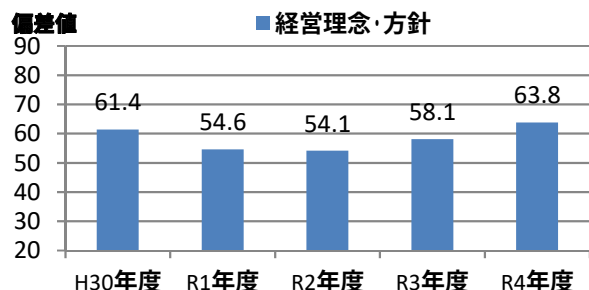
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

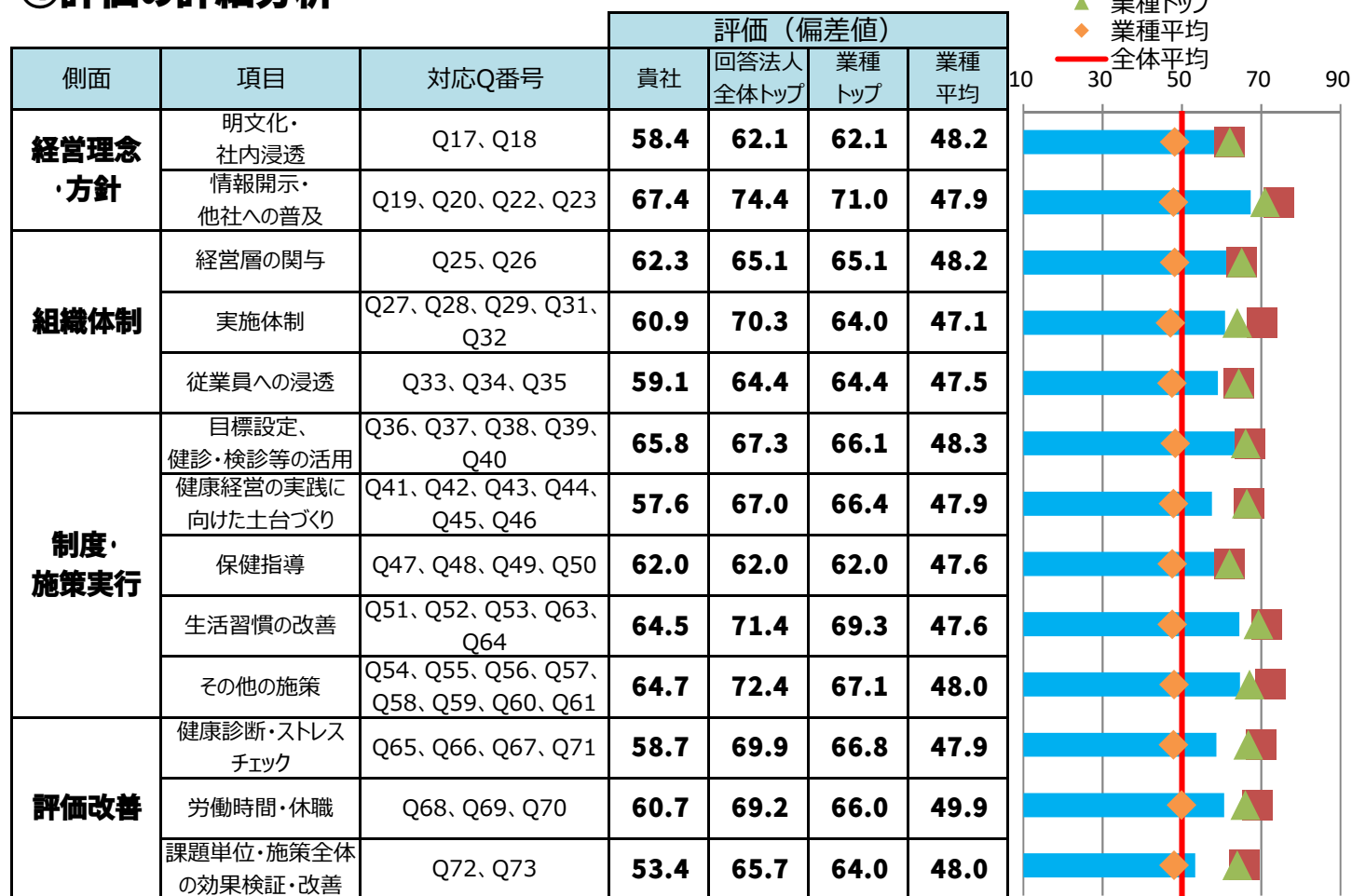
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	601～650位	901～950位	551～600位	301～350位
総合評価	58.0	56.9(↓1.1)	54.6(↓2.3)	58.7(↑4.1)	61.8(↑3.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生産性の向上と人材確保・育成が健康経営で解決したい経営上の課題である。従業員のエンゲージメントを高める為に、メンタルヘルスケアや発達障がいセミナー、ダイバーシティ研修、有給休暇の取得率向上、女性の健康に関するセミナー等に取り組む。また、身体的な幸福度を向上させる為、健診事後フォローや積極的な保健指導、睡眠の有所見率低減の為にセミナー及びSAS検査を実施し、肥満度の低減や喫煙率の低減等に取り組む。
健康経営の実施により期待する効果	期待する効果として2022年度の数値目標は以下のとおりである。 有給休暇取得率については現在の53.3%から政府目標の70%を目指す。 睡眠の改善としては、睡眠が十分にとれていない従業員の割合を現在の23.8%から政府目標の15%を目指す。 肥満率は現在の29.5%から29.0%を目指す。 喫煙率は現在の24.5%から全国平均である16.7%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.san-ai-obbli.com/csr/social/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	「シェアアプリ」(社内呼称)で従業員が感謝等を伝え合うことにポイントを付与し社会貢献活動として寄付。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	健康イベントとして生活習慣病を防ぐために推定野菜摂取量、血管年齢、体組成チェックをおこなった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	27.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝始業時に放送を流し体操を行っており基本的に全員が参加している。午後の就業時間にも体操導入を調整中				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	16.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	67.1	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.5	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.8	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.4	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	60.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	睡眠課題のある社員の割合は2019年度31.8%と高値。睡眠の充足は、エンゲージメントの向上、メンタルヘルスの安定、肥満の改善、疾病予防など多くの健康課題の解決に繋がると考え施策を実施。2020年度は、睡眠セミナー、DVD研修、深酒による睡眠不足社員へ保健指導を実施。有所見率は「2020年度25.4%」まで低減したものの厚労省目標値15%には及ばず睡眠の本質的な改善が必要な状態にある。
	施策実施結果	運転業務のある社員等161名にSAS検査実施。精密検査該当社員は34名(全体の21.1%)、今回治療を開始した社員は7名(全体の4.3%)、減量が必要な社員には保健指導、全体には睡眠セミナー等を実施。
効果 検証 ②	効果検証結果	SAS検査により睡眠課題要因の1つとして、睡眠時無呼吸症候群であることが明らかになった。治療にいたらずとも体重過多が要因で睡眠の質が落ちている社員が多数いた為、継続的な保健指導等により減量に繋げる必要がある。また全体に対してもこれまで効果のあったセミナーや睡眠の質を上げる運動イベントを継続する必要性を再認識した。これらの施策は、睡眠課題のある社員の割合をさらに低減できると考える。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	生産性の向上や職場環境改善の一つの取り組みとして有給休暇取得率向上が課題である。当社の有給休暇取得率は政府目標である70%には程遠く、エンゲージメント向上のためにも休暇を取得しやすい職場にする必要がある。
効果 検証 ②	施策実施結果	全従業員が業務に関する目標シートに有給休暇取得日数目標を入力することで、有給休暇の取得率は2020年度の結果が50.5%であったのに対し、2021年度は55.3%に上がった。
	効果検証結果	目標シートに有給休暇取得日数を入力することが取得率向上に効果を発揮したと考えられる。ただし体調不良による有給休暇の取得も考えられるので、取得した有給休暇のうち体調不良がどのくらいなのか今後は併せて検証していく必要がある。また、ストレスチェックの分析結果と併せ、有給休暇が取得できない原因等があるのかを従業員アンケートを実施することにより更に検証する必要がある。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 稲畑産業株式会社

英文名: Inabata & Co., Ltd.

■加入保険者: 稲畑産業健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

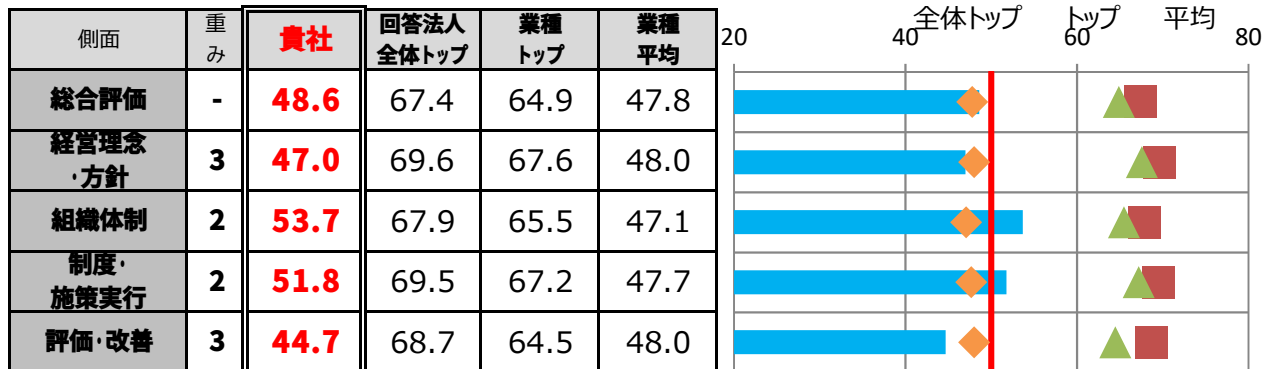
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1801~1850位 / 3169 社中

■総合評価: 48.6 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



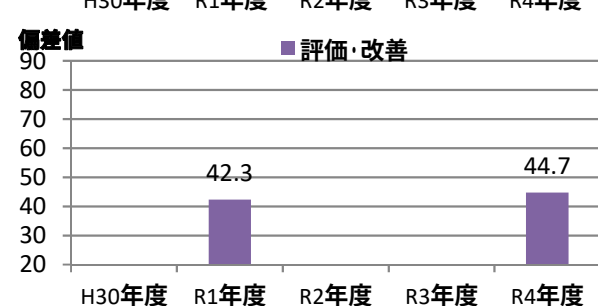
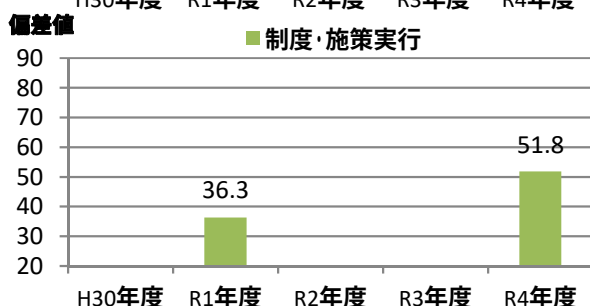
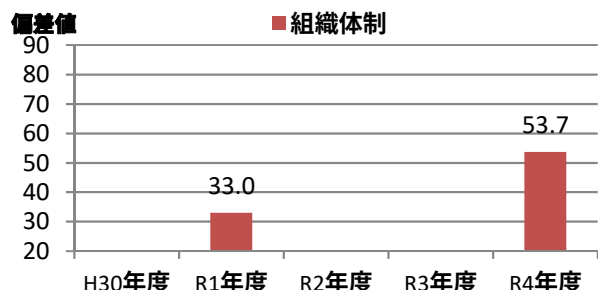
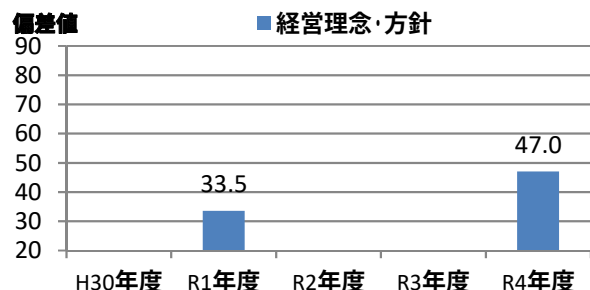
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

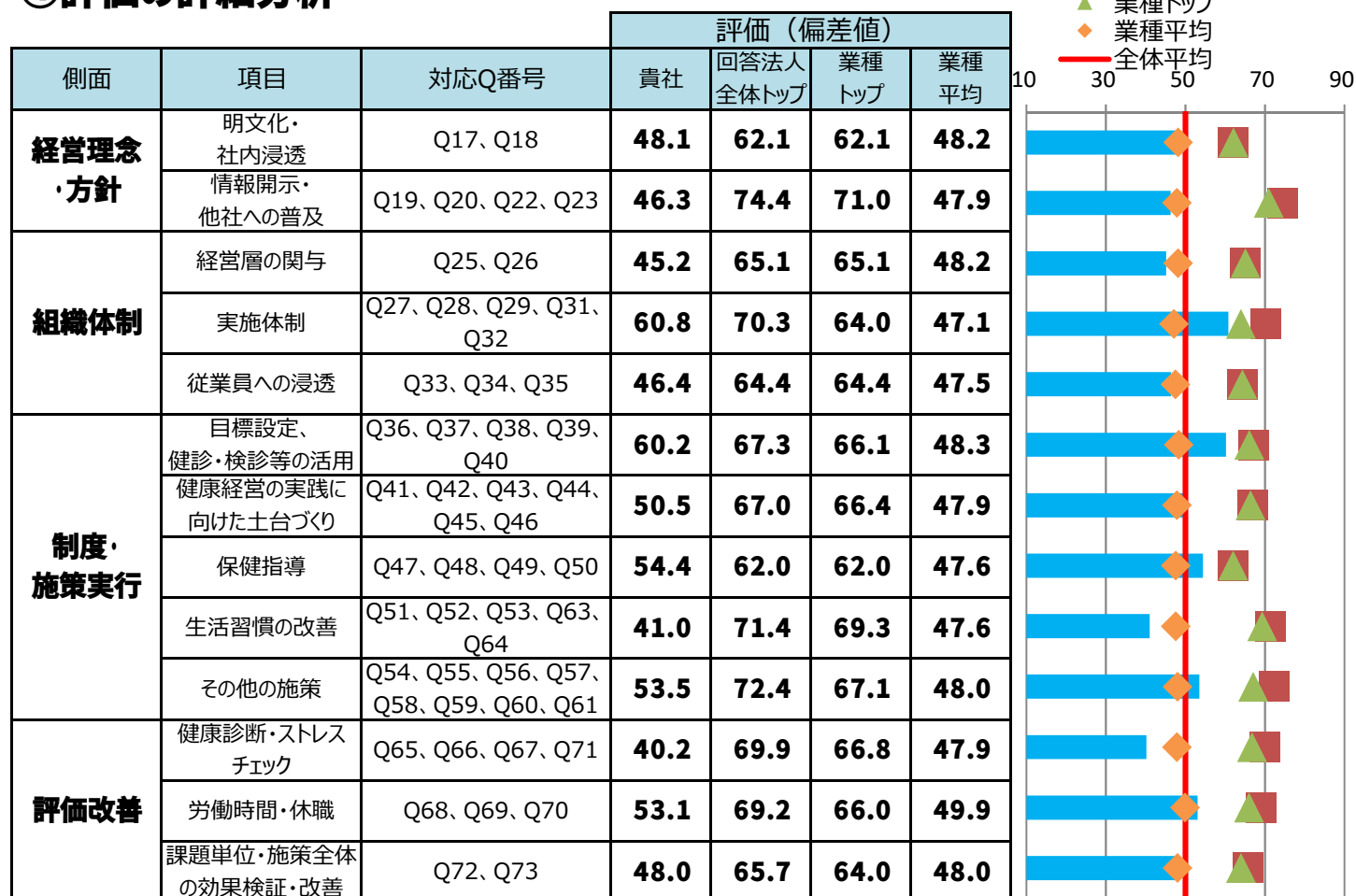
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2051~2100位	-	-	1801~1850位
総合評価	-	36.6(-)	-	-	48.6(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「愛」「敬」と言う人間尊重の精神を社是としている中で、従業員が心身ともに健康であることが会社としての願いである。健診結果での有所見者の割合を減らすことにより、プレゼンティーズム、アブセンティーズムによる労働損失の防止と、従業員に存分にパフォーマンスを発揮してもらうことを経営課題としている。
健康経営の実施により期待する効果	今年度より健康経営推進体制を作り、従業員の健康維持・増進に向けた取り組みを強化することとした。それにより、パフォーマンス向上に向け、有所見者を一人でも多く減らし、生産性の低下や、私傷病を理由とした退職・休業を無くすことを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.inabata.co.jp/sustainability/social/safety/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	16	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.4	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	野球やサッカー等のスポーツサークルがあり、運営・維持に関して会社から金銭補助をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	59.6	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	「オフィスでやさい」というサービスを利用し、従業員が手軽に野菜を食べられる環境を整えている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	歩数を競うウォーキングイベントを実施し、運動の習慣付けに対する取り組みを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	90.3	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.4	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.7	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.6	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	31.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長引くコロナ禍において、在宅勤務が増えたことにより、業務がスムーズに行えず、夜遅くまで仕事をする者が増加。また、有休の取得率も61%から48%に低下し、生活時間が削られていた為、ワークライフバランスを整えることが課題であった。
	施策実施結果	申請書類のペーパーレス化（各種個人届出書類・年末調整・経理提出書類等）や、一部の書類で押印廃止を進め、在宅であっても、業務を効率的に行えるようにした。それによって、有休取得率は56%まで改善した。
	効果検証結果	5点満点で調査したエンゲージメントサーベイで、「従業員が働きやすい労働環境の整備や改善を行っている」と言う項目が「3.47」ポイントから「3.64」ポイントに。「ワークライフバランスは保たれている」と言う項目が「3.62」ポイントから「3.76」ポイントに上昇し、従業員満足度の向上に繋がっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスを初めとする感染症への罹患者が増加し、休務しなければならない状況が多発していた。社員や家族、取引先の感染予防・拡大防止を含む健康管理と経営活動を両立することが急務となった。
	施策実施結果	従業員の在宅勤務率50%以上を継続し、新型コロナ感染予防対策の徹底。社員及びグループ会社、取引先とその家族向けの新型コロナ職域接種、インフルエンザ予防接種を実施し、多くの方の感染症重症化予防に寄与。
	効果検証結果	新型コロナウイルスに罹患、その後重症化し、入院による休業を余儀なくされるような者は従業員の中では発生させず、アブセンティーズムによる労働損失・生産性低下を防いだ。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東邦ホールディングス株式会社

英文名: TOHO HOLDINGS CO., LTD.

■加入保険者: 東京薬業健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

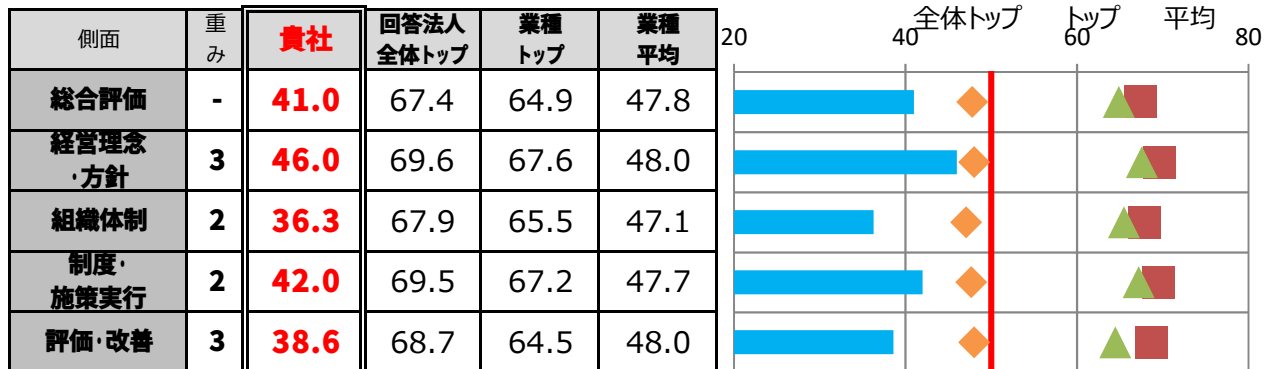
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2601~2650位 / 3169 社中

■総合評価: 41.0 ↑11.2 (前回偏差値 29.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



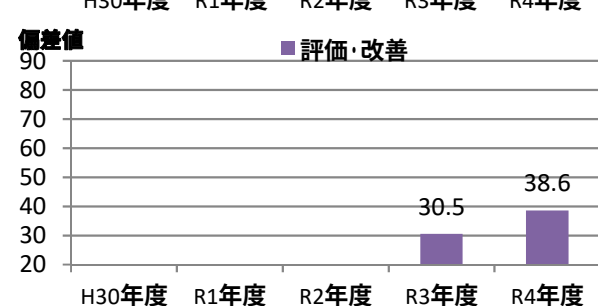
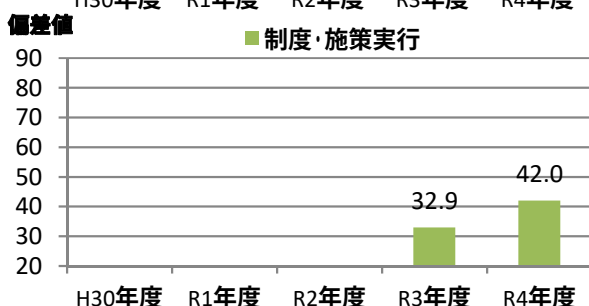
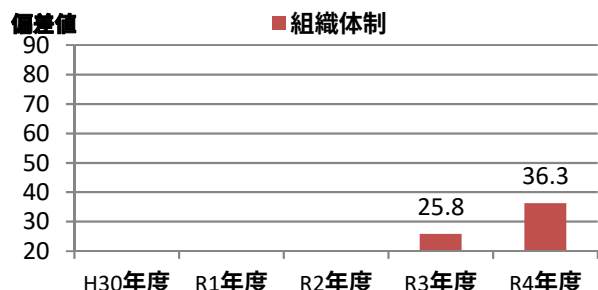
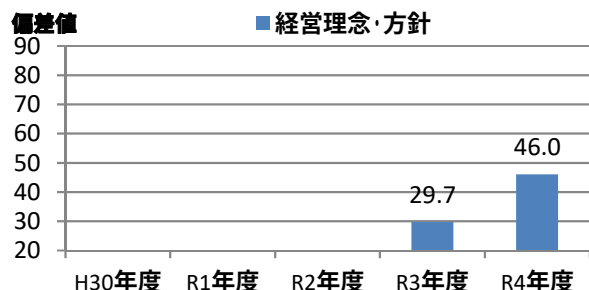
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

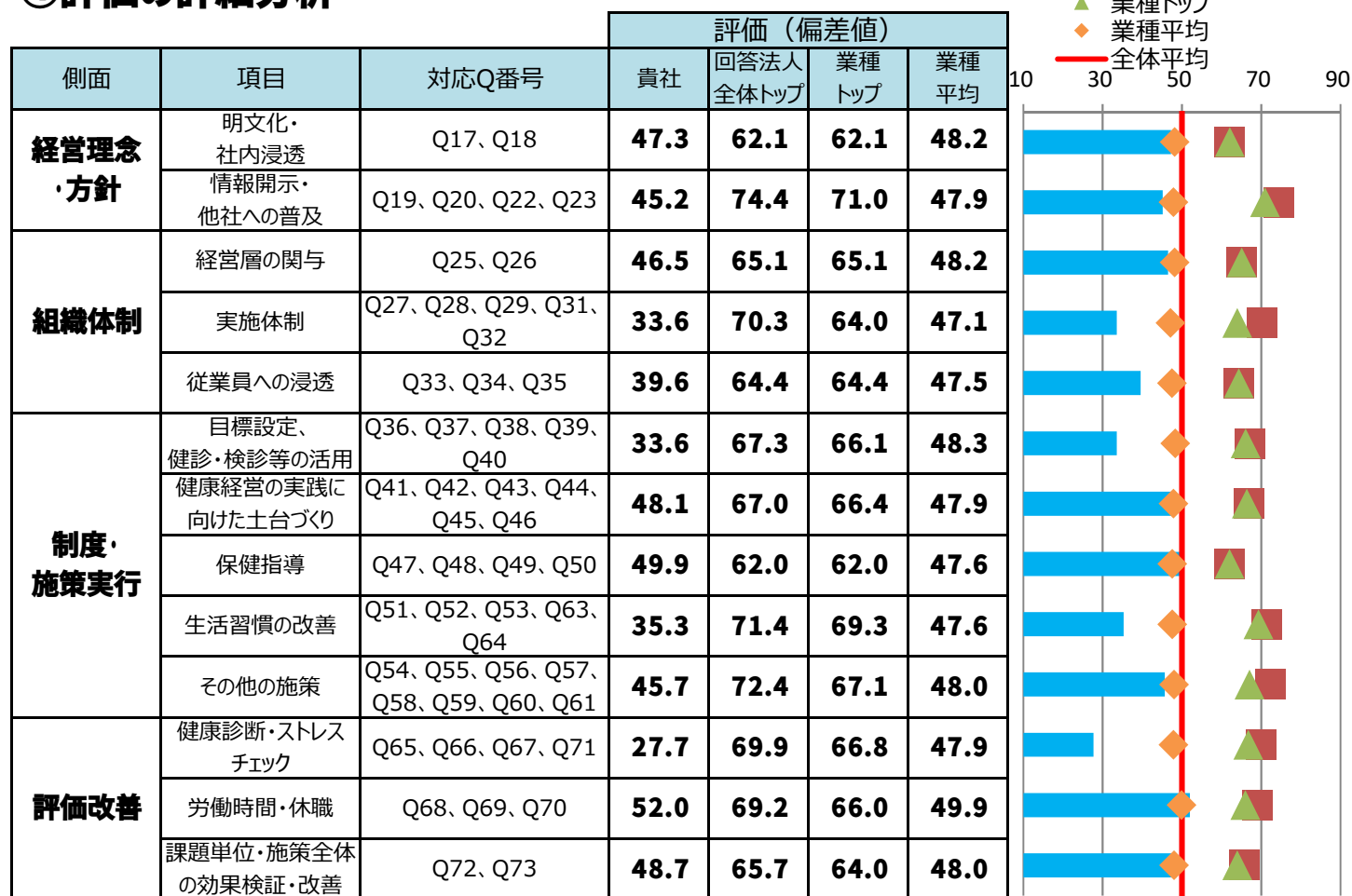
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2751~2800位	2601~2650位
総合評価	-	-	-	29.8(-)	41.0(↑11.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社は医療および健康関連企業として、非常時においても医薬品を安定的に供給することを社会的使命と捉えており、パンデミックによるクラスターの発生や従業員の疾病等により、事業活動への支障や営業・物流拠点の閉鎖等を起こさないことを課題の一つに位置付けている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施することで、社員の病気の早期発見や予防につながり、体調不良による休職や離職のリスクを軽減できる。また、従業員が心身共に健康であることは組織の活性化をもたらし、安定的な事業活動を営むことにより当社の顧客である医療機関や薬局、さらにその先の患者様からも信頼を得ることが期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ https://www.tohohd.co.jp/csr/activity/employee
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	事業所等において、保養・交流等を目的に行われる活動に対して、金銭的補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	年代に応じ、バランスの良いカロリーを考慮した食事の指導				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	当社が加入している東京薬業健保組合でスポーツジムの割引で運動習慣を支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	28.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	34.7	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	35.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	社員が感染症に罹患することで業務が滞り、適時適切な医薬品の配送が行われなくなるもののリスクを防ぐため、感染症予防対策の徹底が必要である。
	施策実施結果	新型コロナウイルスワクチンの職域接種を、社員およびそのご家族や取引先等7,400名に実施。3回目の接種まで支援を実施し、4回目についても検討中。
	効果検証結果	現時点で新型コロナウイルスによる事業拠点でのクラスターは一切発生しておらず、営業所の閉鎖といった事業活動への影響はでない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	有給休暇の取得率が低い傾向にあり、特に医薬品卸売事業を担う東邦薬品の従業員の取得率が低い傾向にある。
	施策実施結果	全社朝礼や総務連絡等を通じて定期的に有給休暇取得を社員に促すとともに、上長は所属員の有給休暇取得状況を確認することができるため、取得していない社員に対して声掛けを実施。
	効果検証結果	管理職以外の2020年度有給休暇取得率は東邦ホールディングス54.7%、東邦薬品40.2%に対して、2021年度は東邦ホールディングス63.5%、東邦薬品43.1%に上昇。また、全従業員の取得率についても、2020年度東邦ホールディングス50.3%、東邦薬品37.7%に対し、東邦ホールディングス57.9%、東邦薬品40.7%にそれぞれ上昇した

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社サンゲツ

英文名：Sangetsu

■加入保険者：サンゲツ健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

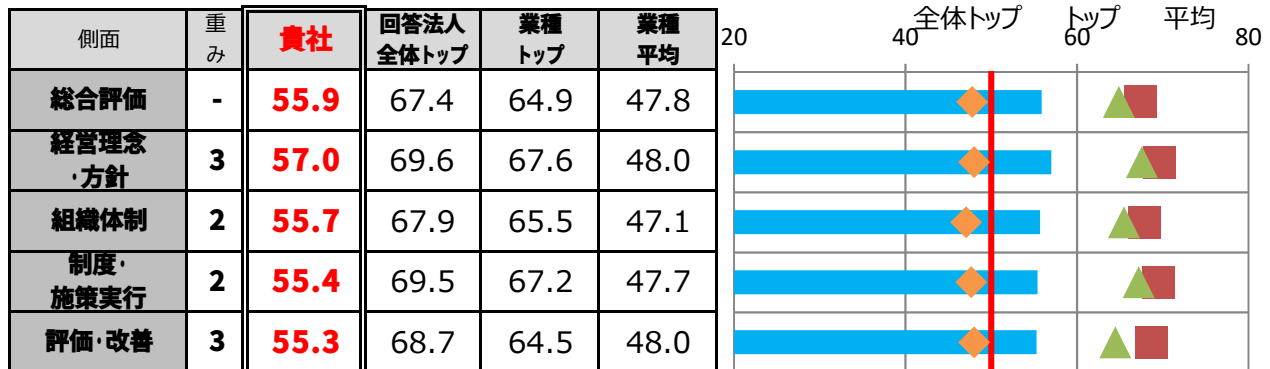
①健康経営度評価結果

■総合順位： 901～950位 / 3169 社中

■総合評価： 55.9 ↓2.4 (前回偏差値 58.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



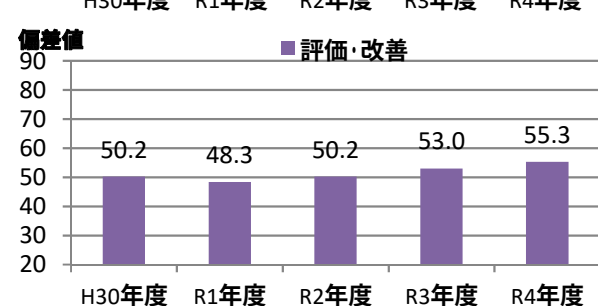
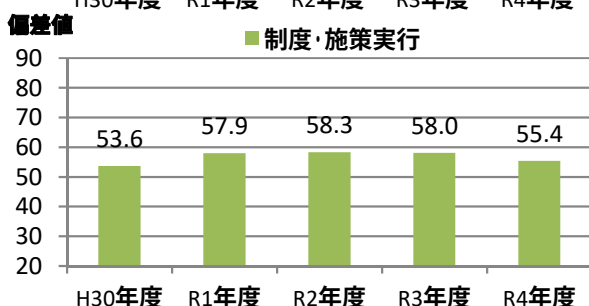
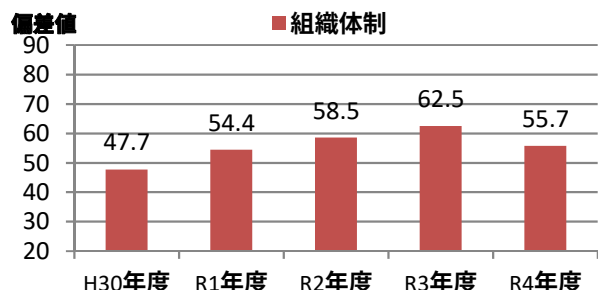
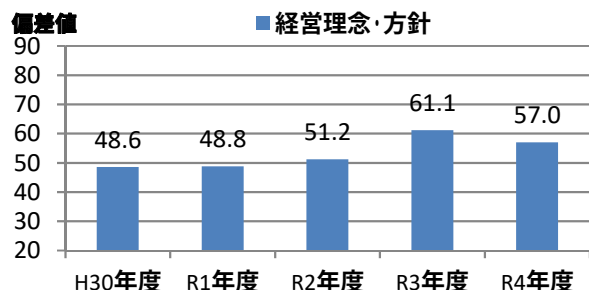
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

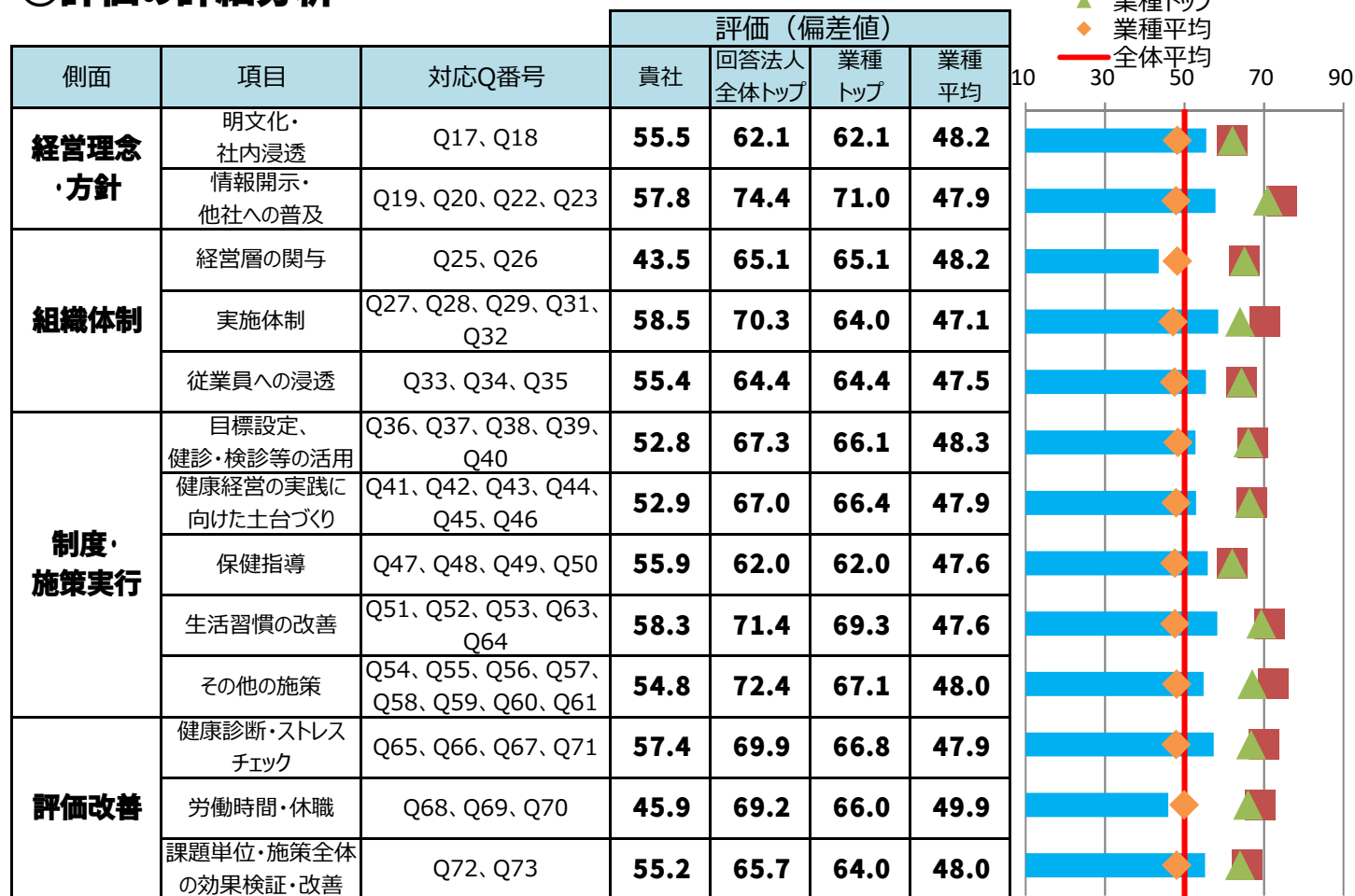
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	951～1000位	1151～1200位	1001～1050位	601～650位	901～950位
総合評価	50.2	51.6(↑1.4)	53.8(↑2.2)	58.3(↑4.5)	55.9(↓2.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 喫煙習慣は生活習慣病のリスク、本人のパフォーマンス低下に繋がるだけでなく、三次喫煙による周囲の社員への健康被害や、においによるパフォーマンス低下が起こることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	喫煙率の低下により生活習慣病発症リスクを低減し、健康に長く、いきいきと働き続けられることを期待する。また、三次喫煙防止に伴う周囲の社員への健康被害やパフォーマンス低下を防ぐ。具体的な目標数値としては、2022年度禁煙プログラムで10名の社員を参加させ、卒煙者の増加を目指す。（2021年度の参加者数6名）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ https://www.sangetsu.co.jp/company/sustainability/
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	WEB上で感謝を伝え合う「ありがとうポスト」の設置 スマホウォーキングアプリの提供（グループ参加可）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	本社食堂ではスマートミール認証の食事の提供、東京・本社では健康関連イベントとのコラボメニューを提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	年2回ウォーキングイベントを実施。平均8,000歩達成で賞品贈呈。グループ賞やペア（夫婦）賞もあり。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	4.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.6	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	保健師を本社に1名において全社の健康増進に取り組んでいたが、全社員の健康増進などに携わるには限界があり、地域によっては相談しにくい状況があった。 本社・中部支社以外の社員や担当者から保健師への相談希望の声が多くなったことから、保健師を増員し、社員の疾病の早期発見・早期予防や治療、治療継続支援などへの健康増進・支援への対応が必要であった
	施策実施結果	2020年度より保健師を一名増員。2019年の相談件数219件、2020年度445件、2021年度634件と年々件数増。上司からの相談も2020度33件、2021年度54件と増加している。
	効果検証結果	現時点では有所見率・精密検査受診率や退職者などには効果が出ていないが、長期的な保健師による活動で、社員1人1人の健康意識の向上などを図り、会社全体の健康度や生産性向上・プレゼンティーズム・アブセンティーズムへも影響すると考えている。また、病気を理由に退職するのではなく、保健師が産業医・医療機関と会社との連携を担うことで、治療と仕事の両立支援、社員のQOL向上や人材の流出防止にも寄与している
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2017年から敷地内全面禁煙、2020年度の喫煙者は260名（全体の21.7%）と依然として高かった。喫煙は本人の健康障害や心身への影響はもちろん、二次三次喫煙による周囲への健康被害も発生する。お互いが「生き生きと」働くことができる職場環境の提供するため、2020年からは所定労働時間内の喫煙禁止をルール化するとともに、昨年から引き続き、禁煙プログラムの無償提供による禁煙サポートを行う。
	施策実施結果	健保組合と連携して実施する2021年度の禁煙プログラムには11名が参加し、8名卒煙。
	効果検証結果	2020年のプログラム参加者6名中5名が卒煙に成功。2021度は11名が参加し、8名が卒煙に成功。全体では2020年の喫煙者260名→2021年の喫煙者228名と、48名が卒煙に成功。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社ミツウロコグループホールディングス

英文名: Mitsuuroko Group Holdings Co.,Ltd.

■加入保険者: ミツウロコ健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

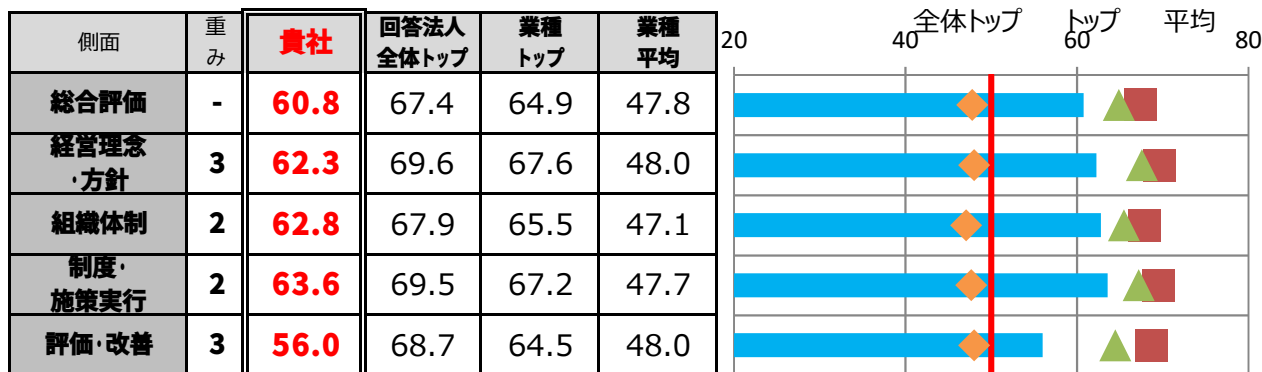
①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 3169 社中

■総合評価: 60.8 ↓1.2 (前回偏差値 62.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



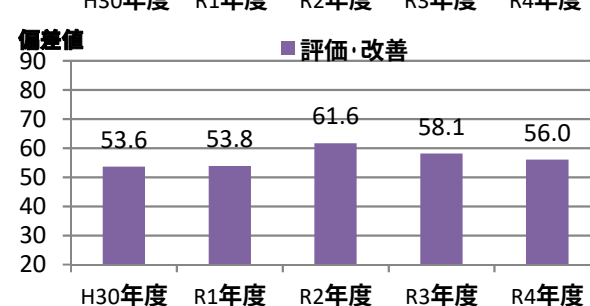
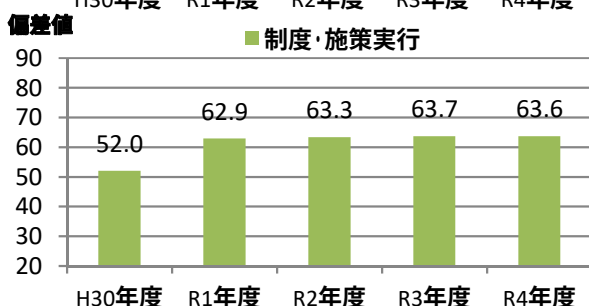
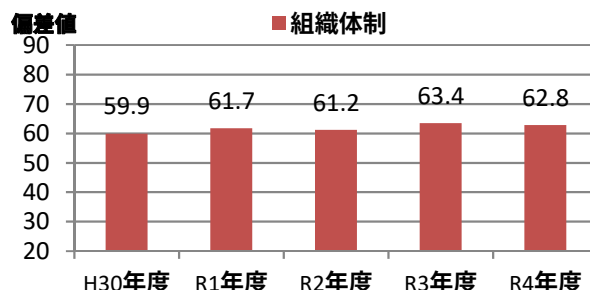
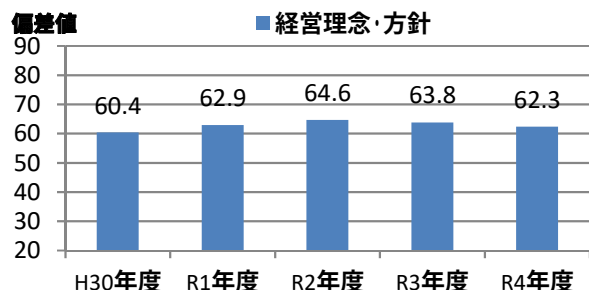
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

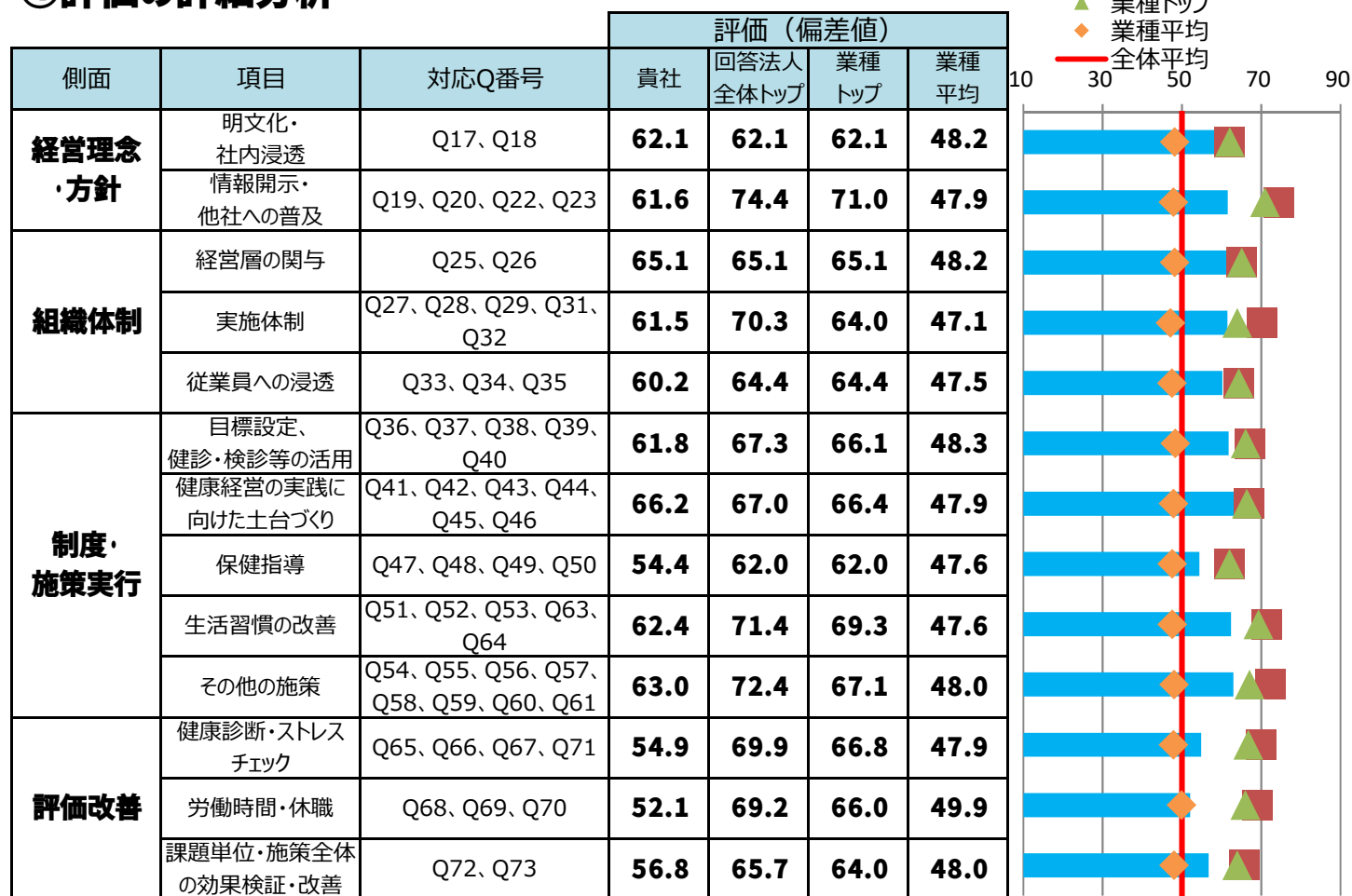
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451~500位	301~350位	101~150位	151~200位	451~500位
総合評価	56.4	59.9(↑3.5)	62.8(↑2.9)	62.0(↓0.8)	60.8(↓1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢問題は、当社グループの重要マターである。現有勢力である従業員が長く健康で働くことができるようになれば、それが人材採用へ好影響を与え、生産性向上ややりがいを持てる職場環境の構築につながり、最終的に企業価値の向上を果たすことができる。そのために、従業員のヘルスリテラシーを向上させてパフォーマンスを向上させることが経営上の大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の幸せを考えた時、ヘルスリテラシーが高ければ、就業中のパフォーマンスや生産性が向上し、定年後のフレイル予防にもなり充実した生活を送ることが期待できる。高度なヘルスリテラシーは企業文化に昇華し、減少する新卒社員の採用や従業員の定着にも寄与する。具体的には医療費の従業員一人当たり年間費用の削減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ https://www.mitsuuroko.com/activities/health/
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	4	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.8	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	LINE WORKS等を導入して、グループ間のコミュニケーションを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	栄養食提供時に、管理栄養士作成の食に関する情報提供を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	女性従業員を対象にハンドクラップ、ラジオ体操をそれぞれ1日づつ毎週実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	5.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	80.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.0	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.6	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	69.2	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.2	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.7	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導の常習者や通常の対象者であっても、その時点では痛みを伴っていないからか、改善への取り組み意識が低い。「会社が言うから」という自分事として捉えない風潮がある。定年延長や人生100年時代を迎えるにあたり、「自分の身体を自分で守る」というヘルスリテラシーの向上が必要である。
	施策実施結果	産業医、保健師、事業主が共同で高リスク者に対して、健康診断後の二次検査受診勧奨を実施した。2021年度は二次検査受診率（精密検査受診率）68.5%であった。
効果 検証 ②	効果検証結果	多忙を理由に二次検査を受診しない、また、かかりつけ医がいるが、正しい受診をしていないなど、奥深い問題が多数あることが判明した。従業員のヘルスリテラシー向上のための意識づけを強化する。さらに、事業主は、会社の制度として二次検査受診を受けやすい環境を構築する。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	これまで女性従業員が少ないために、女性に対する健康面でのフォローが不足していた。しかし、女性の社会進出が進展していく中で、特有の疾病に対する予防が重要になってきた。そのため、健康診断における健診内容を充実させる必要があり、そこに婦人病健診も含まれる。
効果 検証 ②	施策実施結果	子宮頸がん検診の導入。2021年度女性従業員受診率は40.4%であった。
	効果検証結果	子宮頸がん検診導入時は、好評を得た。これが、女性のヘルスリテラシー向上につながっており、女性セミナーにおいても婦人病健診の充実を望む声に参加者中59%から寄せられた。子宮頸がん検診はHPV検査を実施しているが、受診のしやすさ、検査精度を考えると、医師による細胞診へ切り替えていくことや、乳がん検診の導入等を検討するきっかけになっている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: シナネンホールディングス株式会社

英文名: SINANEN HOLDINGS CO., LTD.

■加入保険者: シナネン健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

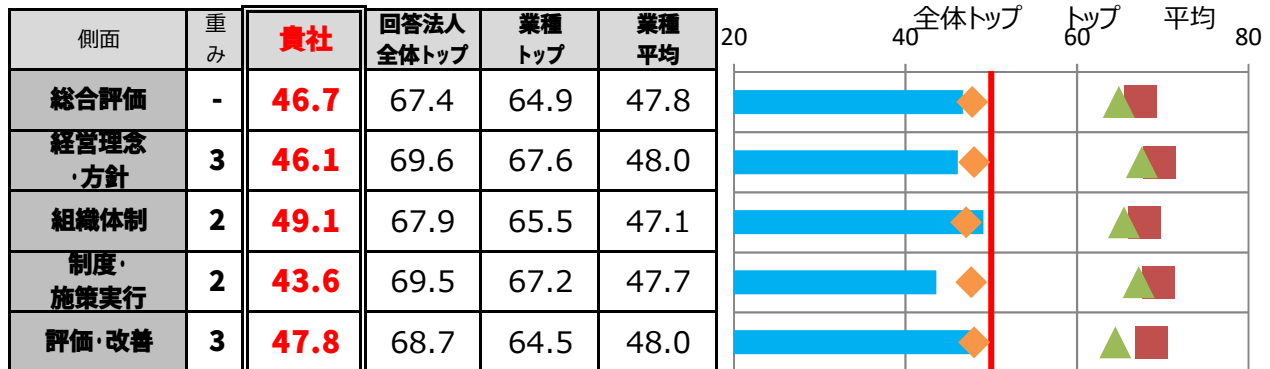
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 3169 社中

■総合評価: 46.7 ↑9.4 (前回偏差値 37.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



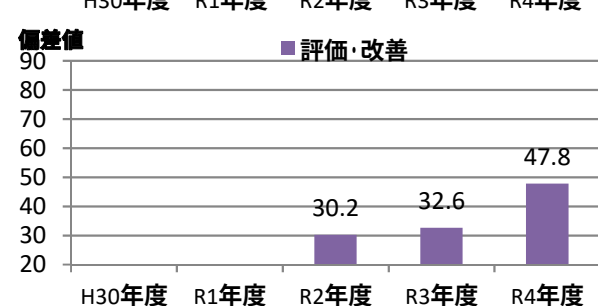
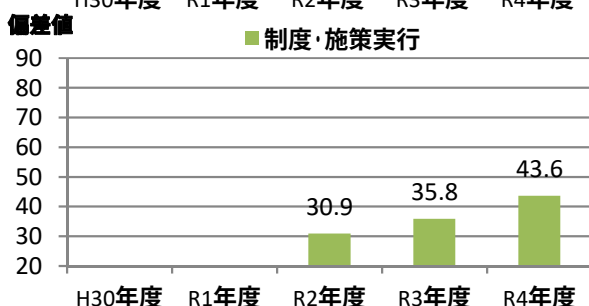
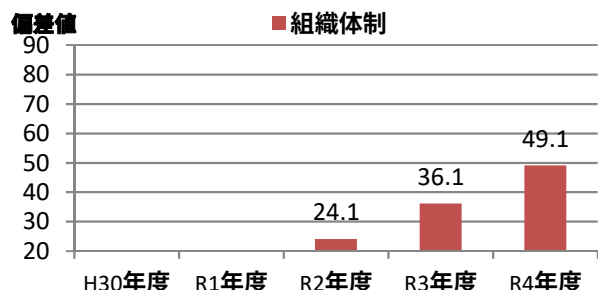
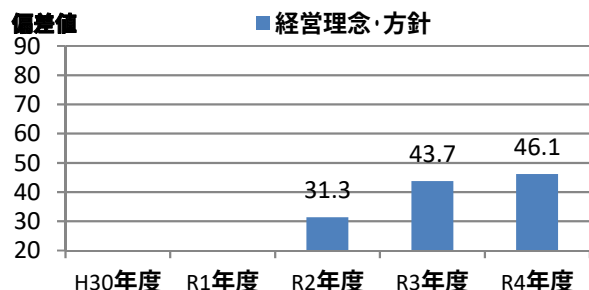
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

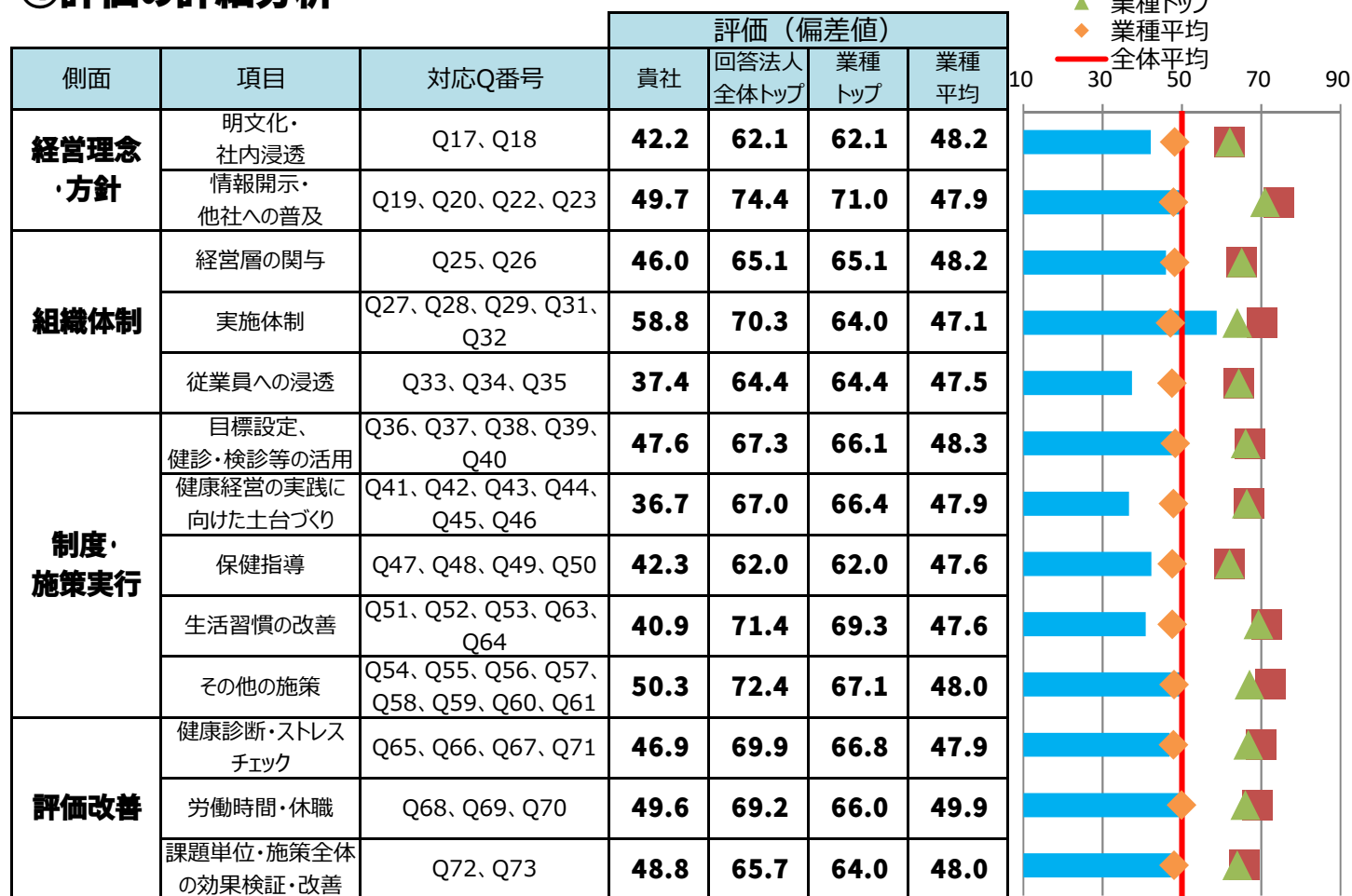
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2451~2500位	2551~2600位	2051~2100位
総合評価	-	-	29.5(-)	37.3(↑7.8)	46.7(↑9.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 労働市場における人材の流動性の高まりに加え、ワークライフバランスを重視する価値観の増加や新型コロナウイルス感染拡大による働き方の大きな変化が生まれてきている中、質の高い人材を確保することが、事業活動を推進し企業価値を向上するための課題と認識している。
健康経営の実施により期待する効果	働き方の選択肢を増やし、従業員個々人が自律的に働き方を選択できる環境を作ること、会社全体としての生産性が高まることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://sinanengroup.co.jp/ir/library/annual/ 37ページに記載

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	20	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	各社社員の旬の話題などを盛り込みながら紹介し、会社間のコミュニケーションを促進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.6	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	健康保険組合と協働で、年に1回定期的に「食生活改善のチャレンジイベント」を継続実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康保険組合と協働し、ウォーキングイベントの開催やストレッチ動画の閲覧ができる機会を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.8	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	34.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.5	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.0	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.3	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	会社規模が大きくなるにつれて、相談件数が増え、現存のメンタル医のみでは相談対応が足りなくなってきた。そのため、現状の医師で対応できない時間帯や気軽に相談窓口としてEAP窓口を設置した。
	施策実施 結果	EAP導入にあたり、人事でも事前にテストでカウンセリングを受け実施内容と効果を確認した。EAP相談窓口の運用開始にあたり、社員向けに説明会を6回実施して周知と活用を徹底した。
	効果検証 結果	現時点では、ストレスチェック等への定量的な効果は出ていないが、毎月一定数の利用があり、メールやオンライン面談、直接面談等、個々に合った利用ができている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社員のエンゲージメントをさらに高めるために、社員が自律的に業務を遂行し、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることで、生産性の向上を目指すことを重要課題として位置づけている。そのために、時差通勤、フレックス制度、在宅勤務制度、サテライトオフィスなどを新しく整備した
	施策実施 結果	制度を周知するために、オンラインでの説明会を実施しオンデマンド配信も実施した。結果、24%の社員がフレックス制度等を活用している
	効果検証 結果	個々がワーク・ライフ・バランスを考慮した働き方を選択できるようになっている。サテライトオフィスでの柔軟な活用により、社員同士の交流の機会が増えたとの声も上がっている。新しく取り入れた仕組みについては、次年度の組織風土調査により、経年で数値改善を確認する。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	－
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤忠エネクス株式会社

英文名：ITOCHU ENEX CO., LTD.

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

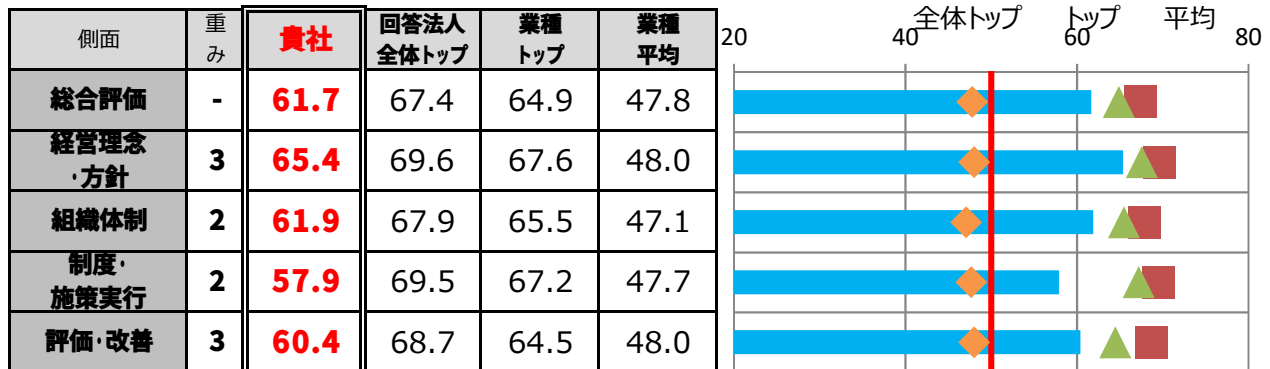
①健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.7 ↑0.7 (前回偏差値 61.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



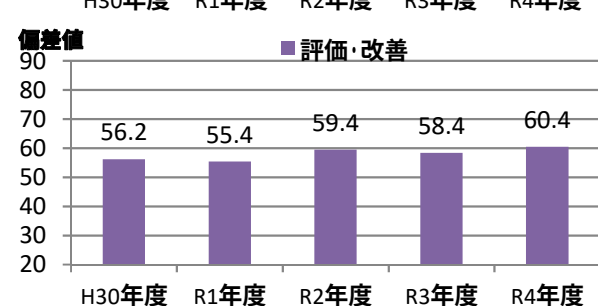
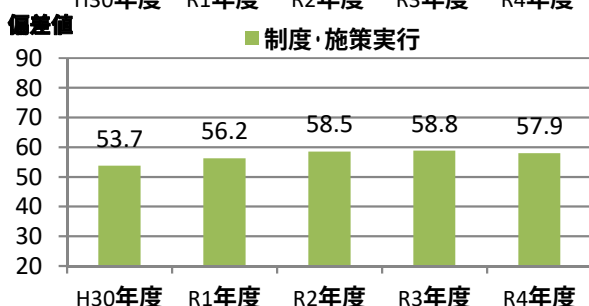
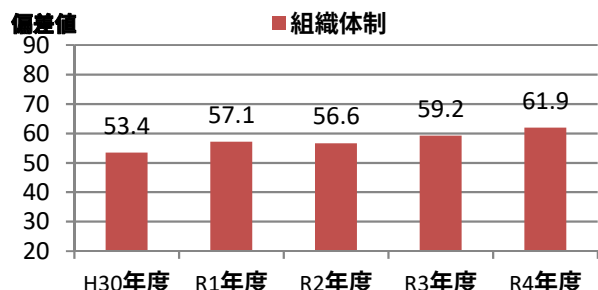
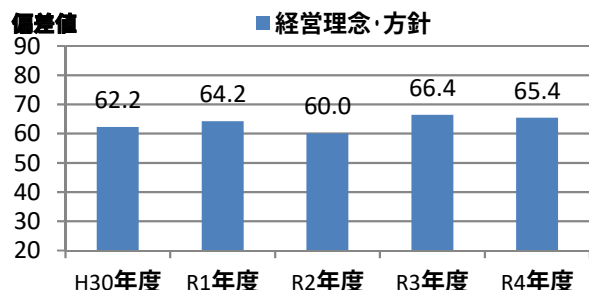
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

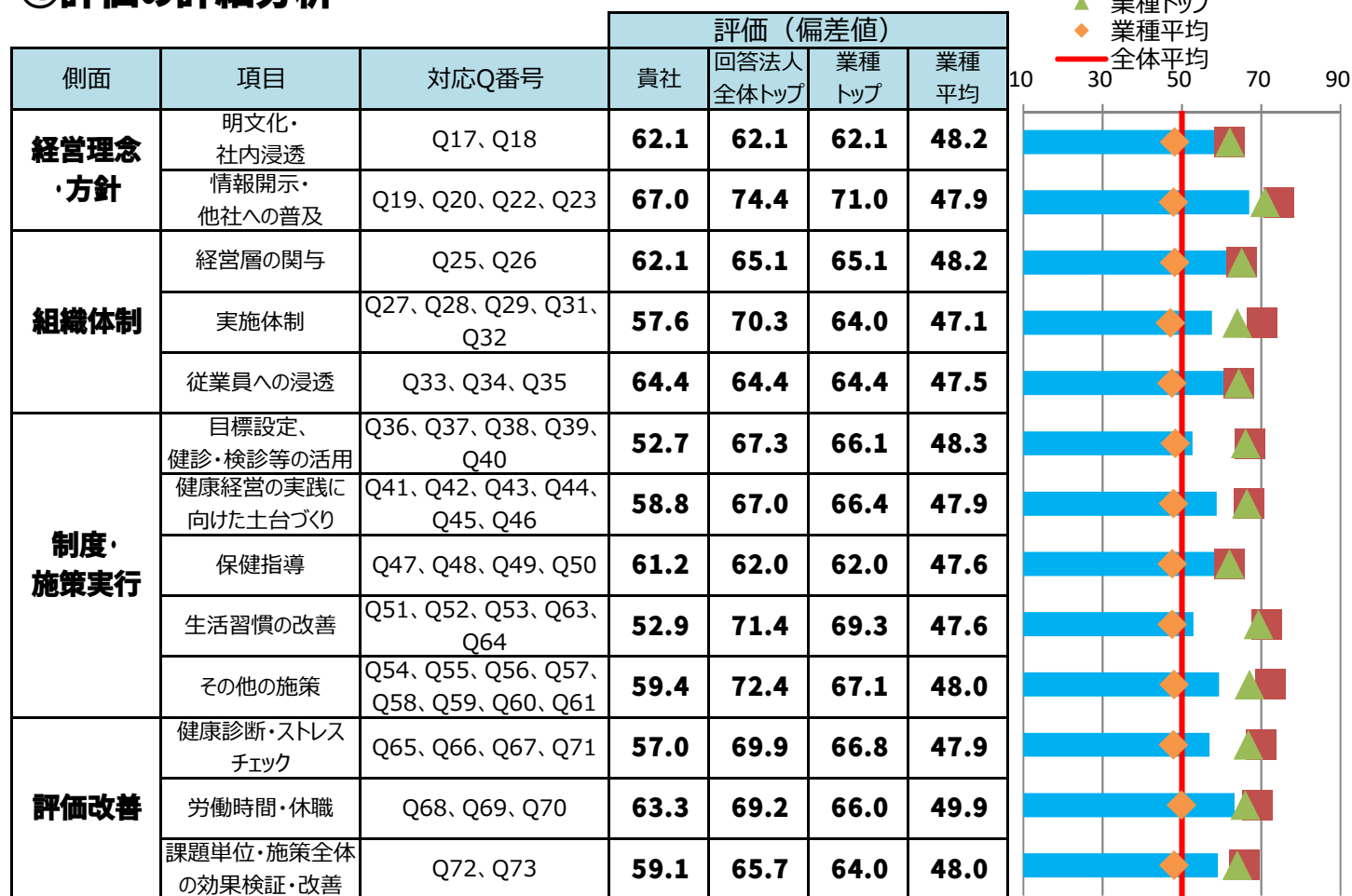
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	451～500位	451～500位	501～550位	251～300位	301～350位
総合評価	56.7	58.5(↑1.8)	58.8(↑0.3)	61.0(↑2.2)	61.7(↑0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 業界を取り巻く環境が刻一刻と変化する中、会社の事業環境も変化を余儀なくされている。その環境変化に適宜対応していくためには多様な人材が必要であり、その人材が最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、いかに健康の維持・向上を図っていくかが事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	日々の生活習慣の改善・維持が不可欠であると考えている。具体的な指標として、弊社独自の健康KPI「BMI25未満者の割合80%以上」および「非喫煙者の割合80%以上」を達成することを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.itcenex.com/ja/csr/social/health-management/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	タレントマネジメントシステムの機能を拡大。社員同士の検索、自己紹介ページを利用できるようにした。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健康セミナーにおいて食事に気を付けたいと思っている社員を中心に食事に関するE-ラーニングを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	早い内に運動習慣を身に付けてもらうため、40歳未満を対象に研修と掛け合わせたウォーキング大会を開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	41.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	41.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	8.6	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.4	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.0	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	ここ数年、健康KPIとして定める生活習慣病関連数値（血圧、血糖値等）の改善が停滞している。社員が抱える健康課題は多様であることから、自身の興味や課題に沿った健康リテラシーを高め、且つ運動習慣の獲得をサポートする取り組みが必要である。またコロナ禍のため人との接触を極力せずにできる方法が求められる。
	施策実施結果	(株)パソナが提供する「習慣化プログラム」を採用。E-ラーニング参加者237名、運動宣言・実施者163名、LIVEセミナー参加者90名となった。
効果 検証 ②	効果検証結果	参加者を対象としたアンケートでは参加者の93%が「本プログラムで学んだ内容を今後の生活改善に生かせそう」と回答した。また、「運動」に興味のある社員が113名、「食事」54名、「睡眠」34名、「喫煙」11名と運動習慣と食生活での改善に興味がある方が多く、今回分かったテーマに沿った内容を進めることにより健康KPIの改善に繋げることができる可能性があることが分かった。
	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	新型コロナウイルス感染拡大による在宅勤務推奨のため、高血圧や糖尿病を患う社員の数値の悪化が見られるようになった。社員より、健康アプリを使って健康習慣改善に取り組みたいとの声が聞かれたため、アプリをテスト導入し、生活習慣病高リスク者が取り組んだ場合に運動の習慣化や疾病の重症化予防に繋がるかどうか、効果検証が求められる。
効果 検証 ②	施策実施結果	FiNC社の健康アプリを50名で2カ月間実施。（3週間ウォーキングイベント、1か月間アプリ内の健康プログラム）平均Daily利用率56.1%（推定50%）と高い利用率となった。
	効果検証結果	①BMI25以上の社員のBMI0.6減（BMI25未満の社員のBMI0.2減） ②BMI25以上の社員の体重2.1kg減（BMI25未満の社員の体重0.2kg増） ③歩行量8,552歩（目標8,000歩） 終了時アンケート回答者の85%が、「健康アプリの利用により健康意識が高まった」と回答した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：サンワテクノス株式会社

英文名：SUN-WA TECHNOS CORPORATION

■加入保険者：電設工業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

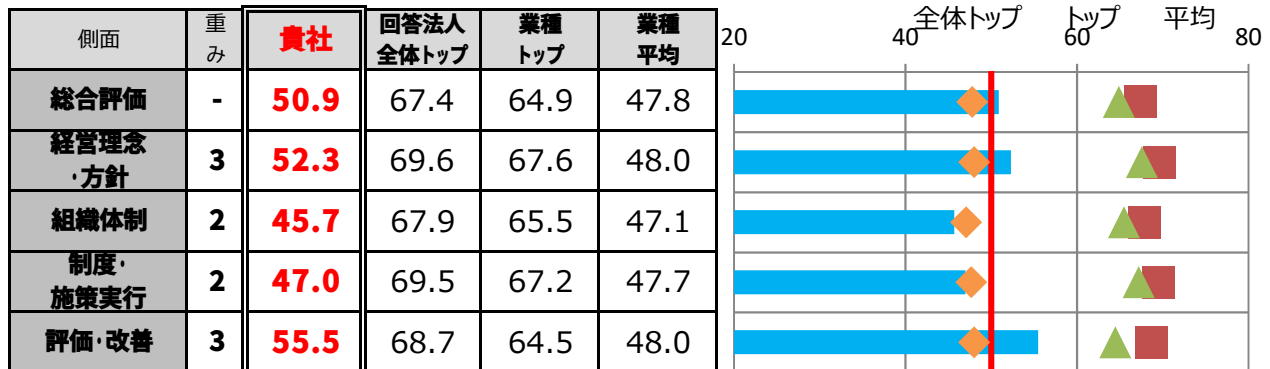
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価： 50.9 ↑0.8 (前回偏差値 50.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



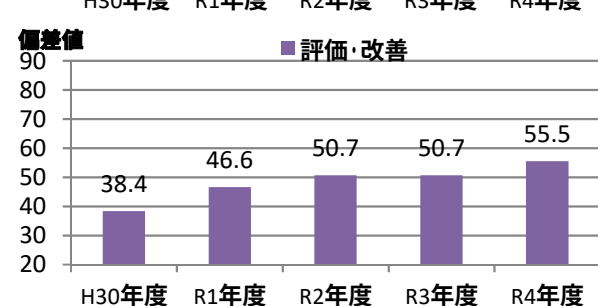
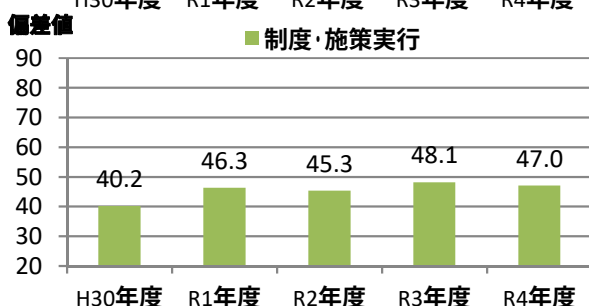
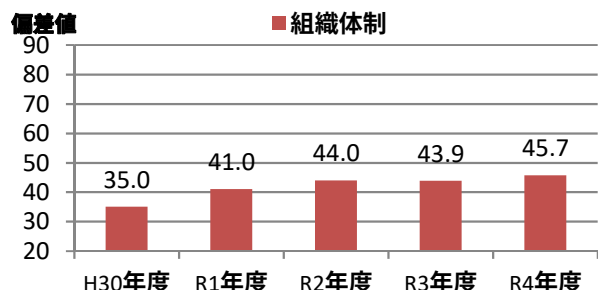
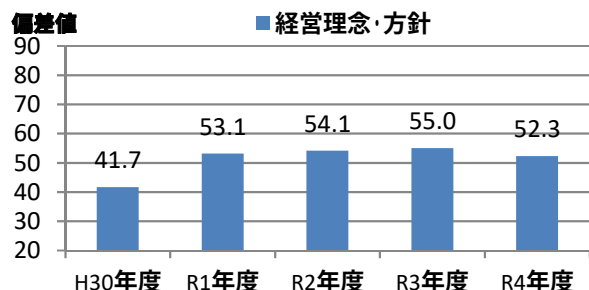
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

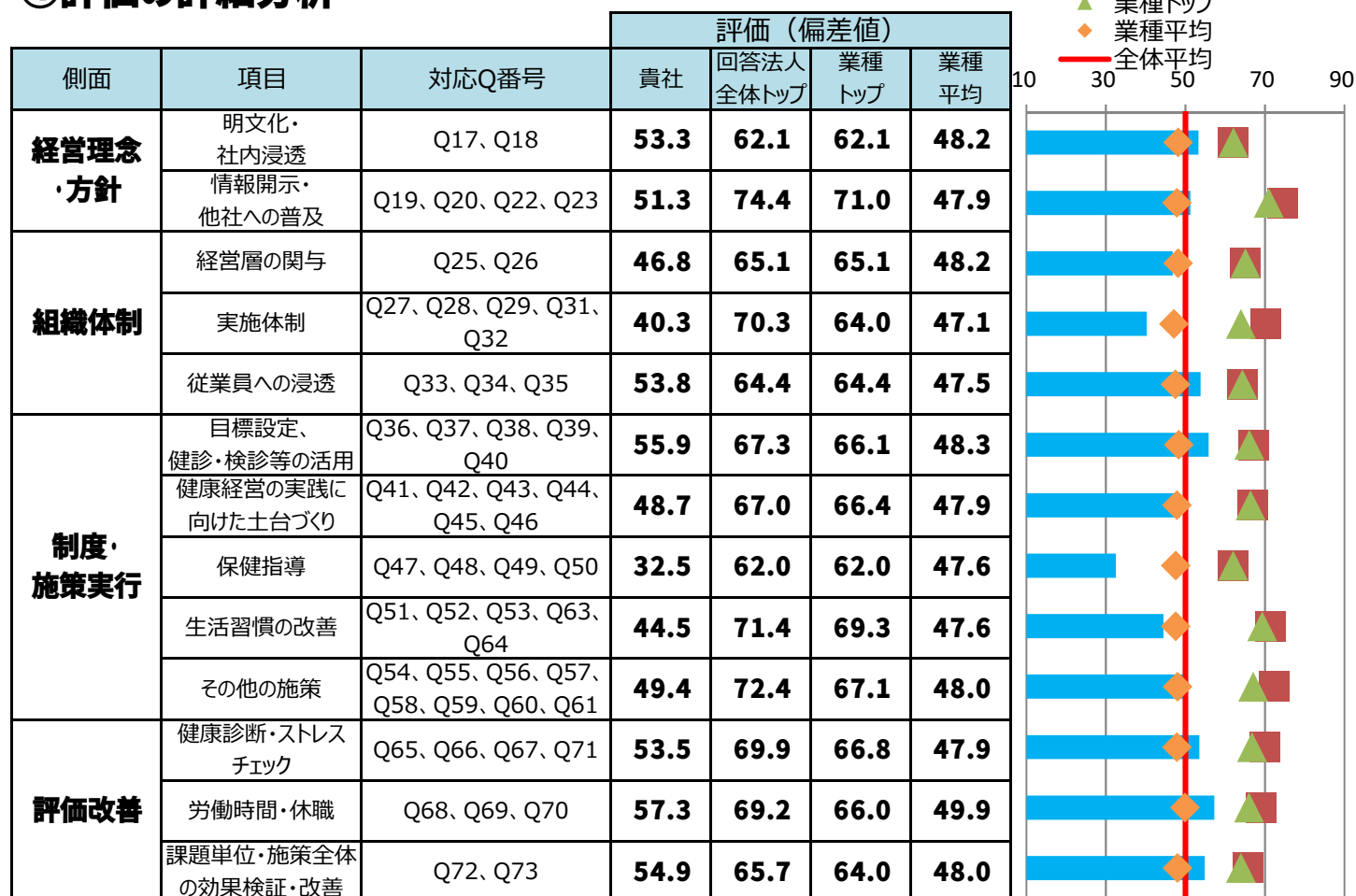
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1501～1550位	1451～1500位	1401～1450位	1551～1600位	1551～1600位
総合評価	39.3	47.4(↑8.1)	49.3(↑1.9)	50.1(↑0.8)	50.9(↑0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 企業を活性化させるためには、人材定着が欠かせないと認識している。人材を定着させていくために若手社員の離職率を下げていくことが経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康であること、またワークライフバランスを整えた環境を提供することでパフォーマンスを発揮して貰いたい。社員に健康で長く働いて貰うことにより、人材の定着をはかり企業価値を向上させていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.sunwa.co.jp/business/new/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Temasを導入したことで、各個人が気軽に連絡を取り合えるようになりました。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	健診後、受診した病院で栄養相談を受けることができます。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	オムロンの活動量計を貸出し、アプリを提供して。また定期的なウォーキングイベントを行っています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.8	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	50.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.6	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社は内勤者が51%と半数を超えており勤務時間中に体を動かさないことが多い。社員が慢性的な運動不足で、過剰なストレスを抱えて生活習慣病のリスクが高いと考えられるため、勤務終了後や休日の運動習慣をつける必要がある。
	施策実施結果	歩数計を配布し、運動習慣をつけて貰うよう定期的に歩数計キャンペーンを実施している。現在は約30%程度の参加率となっている。
	効果検証結果	歩数計キャンペーン後に実施する、任意のアンケートでは回答した7割が健康に対する意識が高まったと回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	有給休暇の取得率を上げて、心身ともにリフレッシュすることで、社員の健康やワークライフバランスの確保に努める。
	施策実施結果	月に1度の有休促進休暇の推奨と、8月の夏季休暇に合わせた計画年休の取得、年間5日間の有休取得を必須とすることで、昨年度の有給取得率62.8%から64.1%に上昇した。
	効果検証結果	新型コロナウイルス拡大の為、在宅勤務を推奨しており出社が減っていたが、今までの有休取得推奨活動が社員に対し意識が広く浸透し、有休取得率が上昇に繋がった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社トーホー

英文名：TOHO Co.,Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会兵庫支部

上場

■所属業種：卸売業

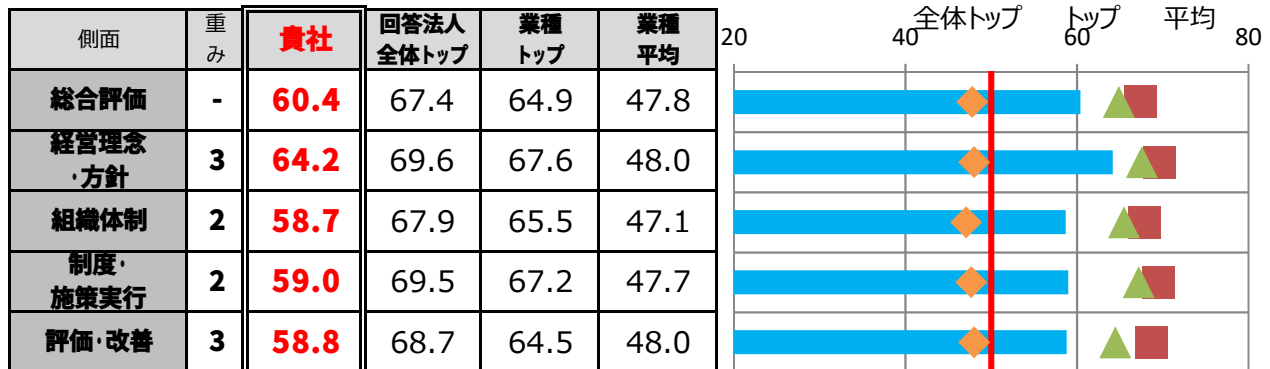
①健康経営度評価結果

■総合順位： 451～500位 / 3169 社中

■総合評価： 60.4 ↓0.3 (前回偏差値 60.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



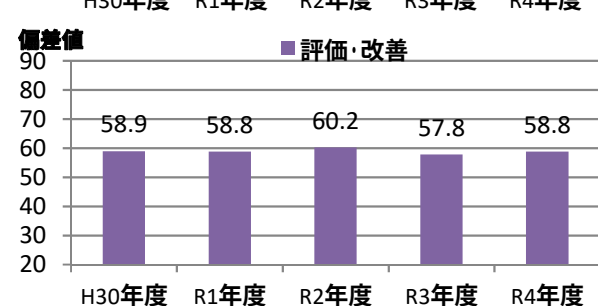
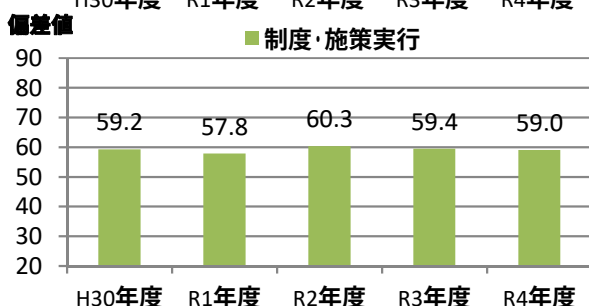
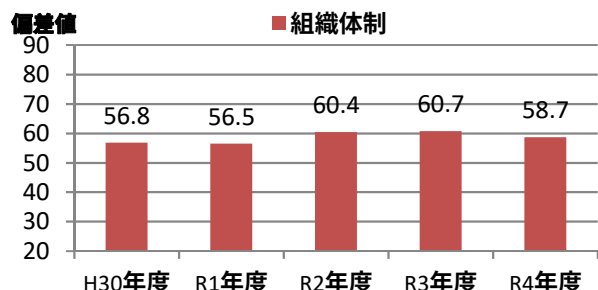
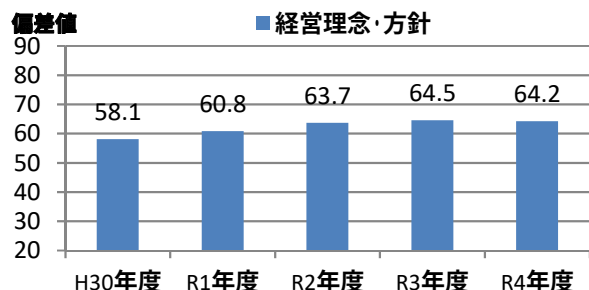
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

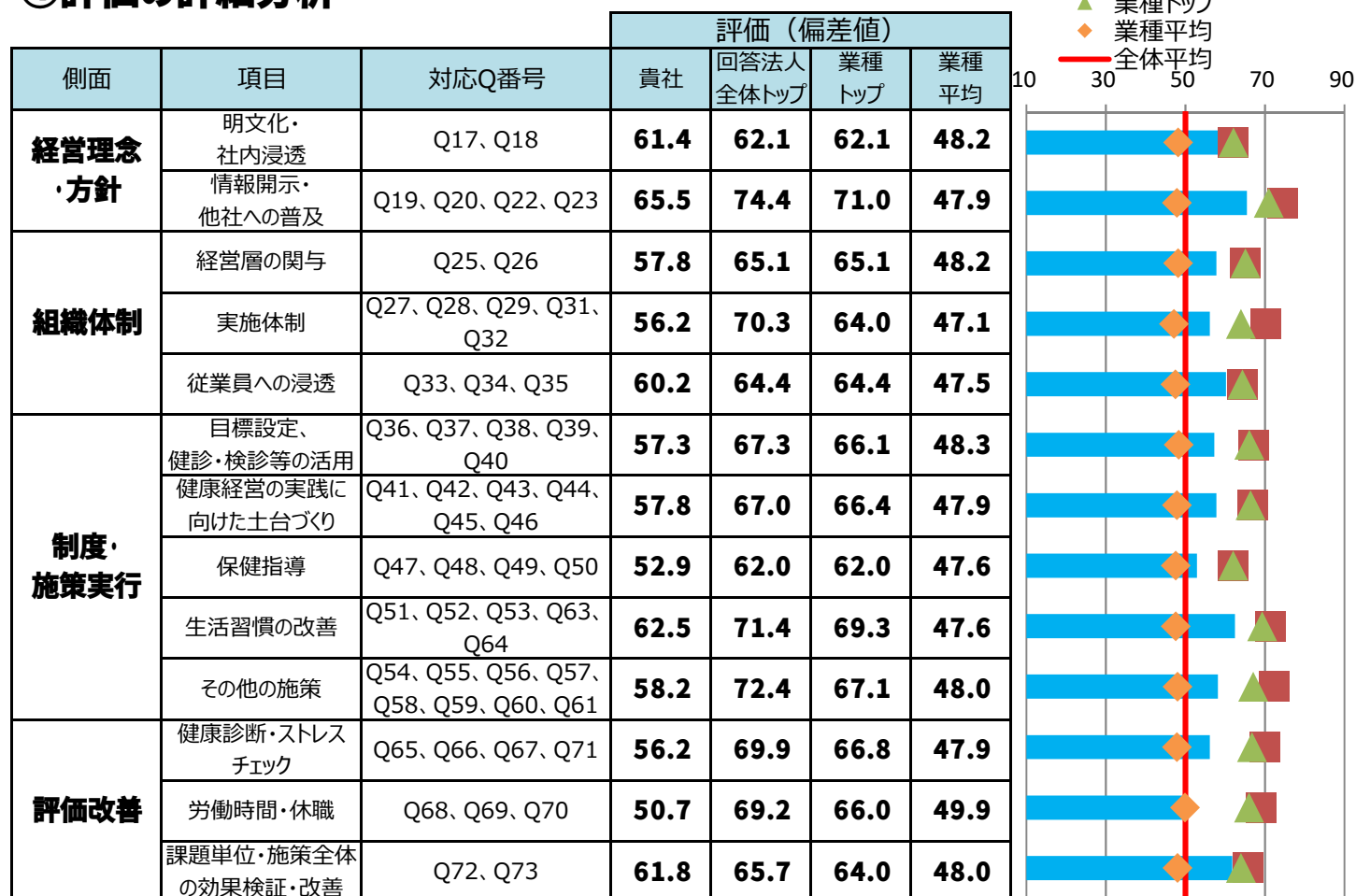
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	351～400位	451～500位	251～300位	301～350位	451～500位
総合評価	58.3	58.7(↑0.4)	61.3(↑2.6)	60.7(↓0.6)	60.4(↓0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 心身の健康不調により従業員が仕事を休業したり、健康の問題を抱えながら仕事を行わなければならないという状態を未然に防ぐことにより、本人および周囲の従業員の疲弊によるパフォーマンスの低下を防ぎ、さらに、心身の健康を向上させることにより、従業員のワークエンゲージメントを高め、パフォーマンスを向上させることにより事業の成長と発展に繋げることが大きな経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康に対する意識の向上と日頃から健康に配慮した生活を心掛けることにより健康が維持向上されることを期待している。心身の健康の維持向上は、仕事への意欲の向上にもつながることから、具体的な指標として、ワークエンゲージメント指標として求める「仕事へのやりがい」を感じる従業員の割合を80.0%とすることを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.to-ho.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	7	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.3	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内チャット・WEB会議システム等を活用し、円滑にコミュニケーションが出来るツールを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.7	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社員食堂では「スマートミール」認証を取得しており、イベントメニュー等を提供し食生活の支援をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	職種毎の個人対抗戦ウォーキングイベントを開催し、上位5位を表彰して運動習慣の奨励を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない	○	全従業員の	0.7	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.0	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.6	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	当社従業員の健康診断結果を分析してみるとBMI値の肥満率が高く、喫煙率や朝食欠食率等生活習慣に関する数値が全国平均に比べて芳しくない状態が続いていた。従来より、特定保健指導の受診推奨を行ってきたが、事業所での開催であったため受診者が限定され、受診率が低くなっていた。生活習慣病等の重症化予防のためには、特定保健指導を受診することへの動機付けと受診率を向上させる施策を講じる必要がある。
	施策実施結果	当社従業員の8割は、事業所等で営業・販売を行っているため受診日程を自由に調整できるオンライン面談システムを導入。また特定保健指導の重要性を周知するため所属長宛に説明資料等を送付し、個別に案内した。
効果 検証 ②	効果検証結果	上記取り組みの結果、受診率は現時点で前年比4倍に増加している。また、従業員から特定保健指導に関する問合せや相談件数が増えており、意識向上に寄与している。受診した従業員からも「ただ何となく健康に良さそうな目標を立てるのではなく、専門家と相談しながら自分にとって有効な健康目標を立てるので、受診後は目標を意識するようになり、生活習慣の見直しになった。」という声も聞かれ、動機付けにもつながっている。
	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	当社従業員の平均年齢が高くなってきていること、また卸売や小売をコア事業としているため、従業員の「腰痛」の発生率が他業種に比べると高くなると予想されることから、当社の健康課題と認識している。2020年は腰痛に関する労災事故件数が0件になったが、2021年度は3件と増加しており、発生要因の分析と予防への取り組みを継続する必要がある。
効果 検証 ②	施策実施結果	若年層（入社3年未満）の社員に対して腰痛予防の研修を100%実施し、社内報等でも定期的に注意喚起を発信。また管理職対象の教育では、動画教材を活用して腰痛予防体操の視聴を義務化している。
	効果検証結果	上記取り組みの結果、従業員への意識づけの効果により、現時点で腰痛に関する労災事故件数が2件となっており生産性向上に寄与している。また60%の事業所で腰痛予防体操が習慣化されており、教育を受講した管理職からは「従来より朝礼でラジオ体操は実施しているが、腰痛予防体操も併せて実施し、更なる腰痛予防に取り組み従業員の健康維持に努めたい。」等の声も聞かれ、施策が定着している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社モスフードサービス

英文名：MOS FOOD SERVICES, INC.

■加入保険者：全国外食産業ジェフ健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

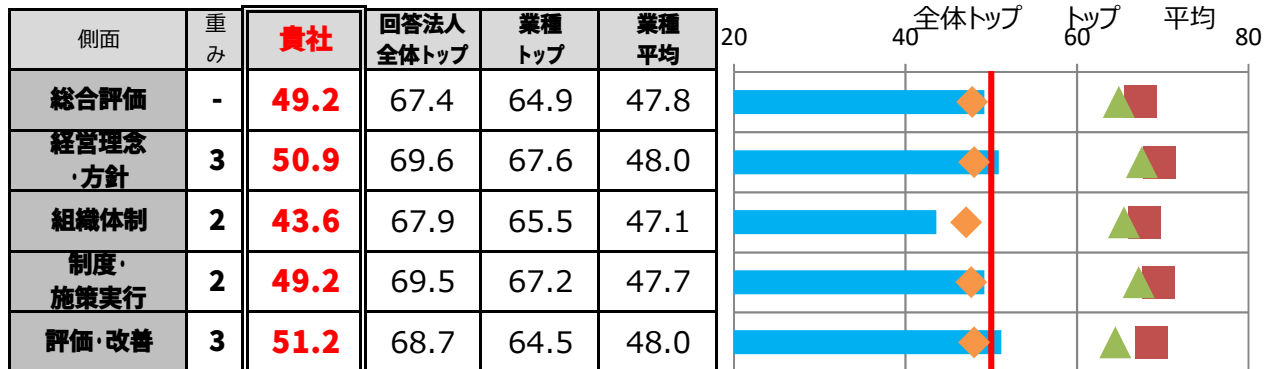
①健康経営度評価結果

■総合順位：1751～1800位 / 3169 社中

■総合評価：49.2 ↑2.7 (前回偏差値 46.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



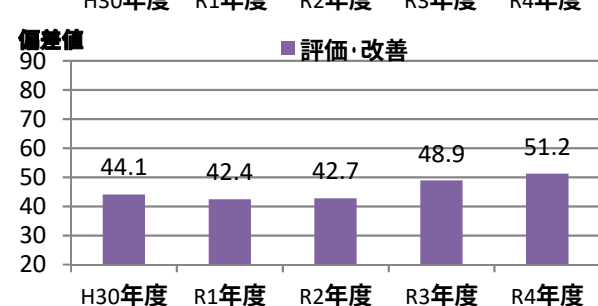
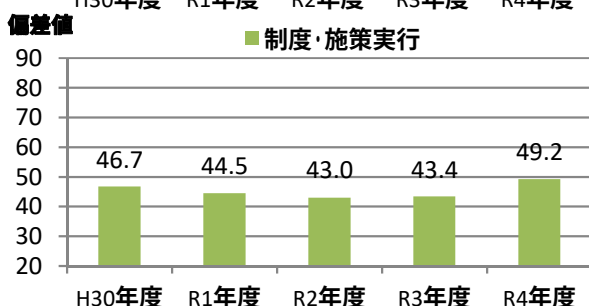
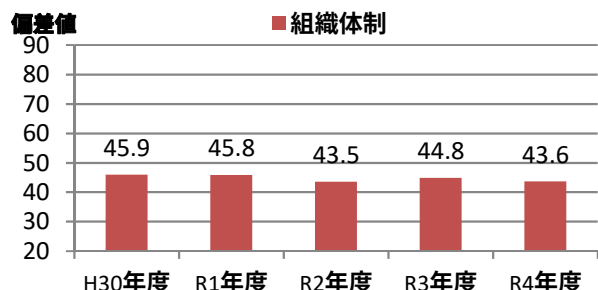
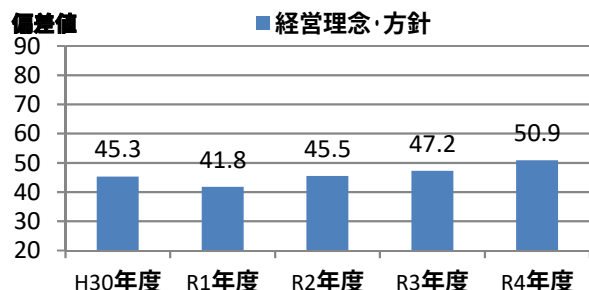
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

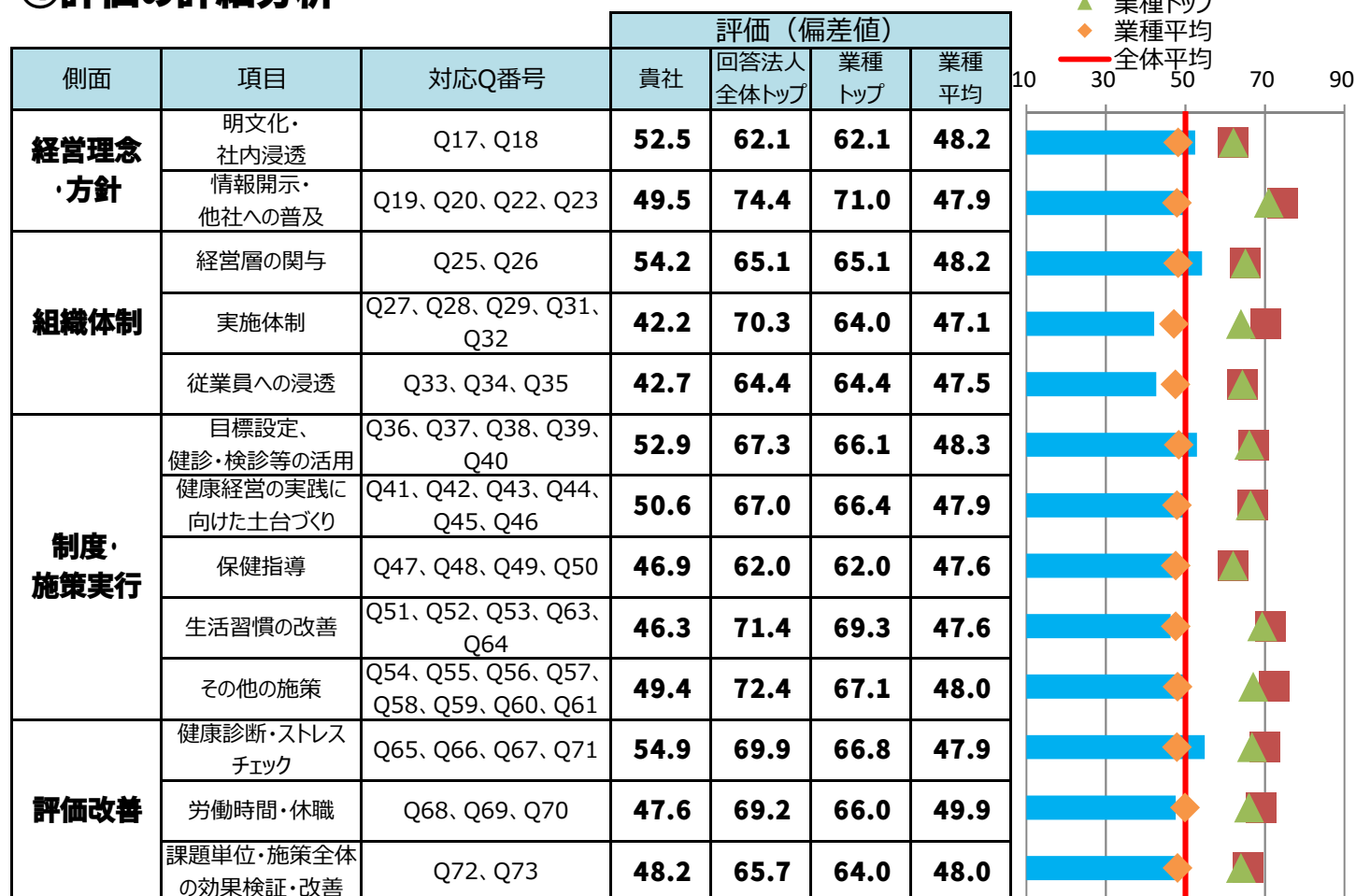
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201～1250位	1701～1750位	1851～1900位	1951～2000位	1751～1800位
総合評価	45.6	43.3(↓2.3)	43.8(↑0.5)	46.5(↑2.7)	49.2(↑2.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 モスの目指す姿である「『心のやすらぎ』『ほのぼのとした暖かさ』を世界の人々に」を実現させるためには、それを実践する主体となる人材が、いきいきと働き続けることができる、ということが重要である。しかしながら、心身に不調が生じるケースもあり、その発生人数や頻度を抑制する職場づくりが課題となっている
健康経営の実施により期待する効果	メンバーの一人ひとりが、心も身体も健康で、自身の能力を十分に発揮しながら、いきいきと働くことができる職場づくりに繋がることを期待している。 具体的な指標として、身体面では「特定保健指導対象の有所見者割合」の減少、心の面では「ワークエンゲージメント」の向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mos.co.jp/company/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	17	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	38	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.8	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	2021年度よりフリーアドレス化を実施、新たなオフィスを策定、周知				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	74.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	本社ビル内で健康に配慮した食事と弁当を提供するレストラン事業「あえん」を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎日15時、約3分間、オリジナル体操を実施。出社社員の多くが仕事の手を止めて、体操を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	81.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	94.8	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.6	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.9	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.2	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高ストレス者率が特定の部門で高止まりしていたため、管理職のマネジメントに課題があるのではと推察し、昨年法改正が行われたハラスメントに課題設定した
	施策実施 結果	リスクコンプライアンス室と人材開発部が連携し、ストレスチェック報告会とハラスメント研修を階層別に開催
	効果検証 結果	1. ハラスメント研修は階層別実施（外部講師とWEB講座）、受講率90%以上に。2. ストレスチェック受検率向上のため繰り返し受検を呼びかけ2021年度は受験率10ポイント以上向上し83.5%に。3. 集団分析結果共有会を階層別に開催、参加率60%以上、などを通じて高ストレス者の減少のための取り組みを行った
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	テレワークの推進によって、直接的なコミュニケーションが減り、上司も部下も困っているということが、社内アンケートによって浮き彫りとなった。
	施策実施 結果	管理職を対象としたコミュニケーションワークショップを実施。他社事例の紹介や、グループワークでコミュニケーションにおける課題についてディスカッションを行うなどした。
	効果検証 結果	約80名の管理職が参加。「ノウハウの共有ができて良かった」「同じ立場同士で悩みが共有できてよかった」「仕事で普段関わらないメンバーと久しぶりに話せて良かった」といった声が上がった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 加賀電子株式会社

英文名: KAGA ELECTRONICS CO.,LTD.

■加入保険者: 東京都電機健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

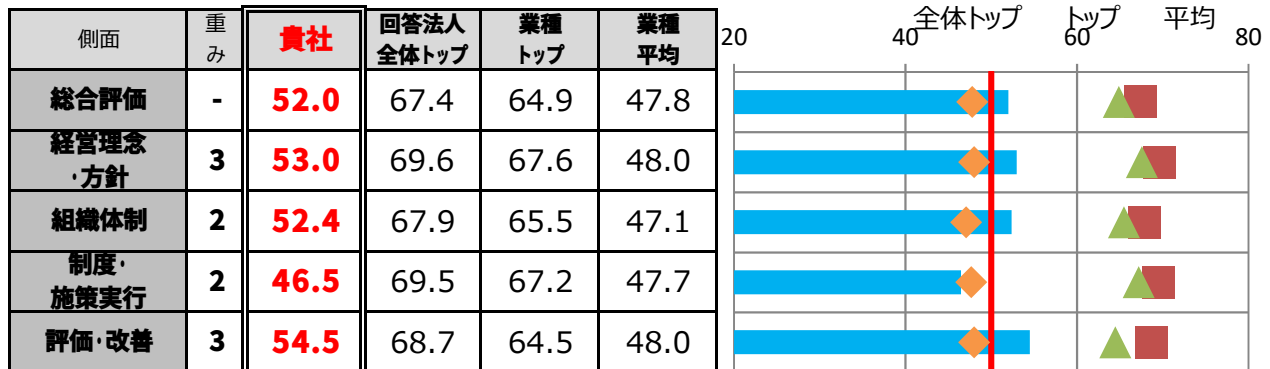
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1401~1450位 / 3169 社中

■総合評価: 52.0 ↑10.9 (前回偏差値 41.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



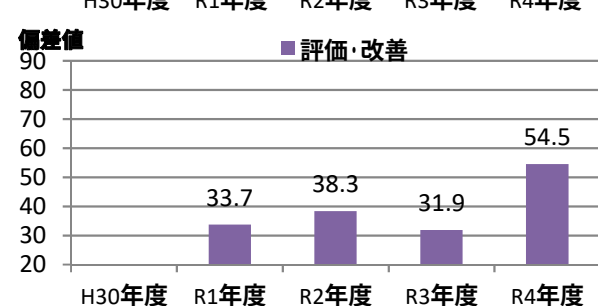
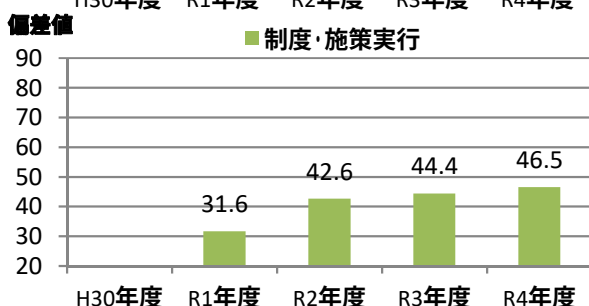
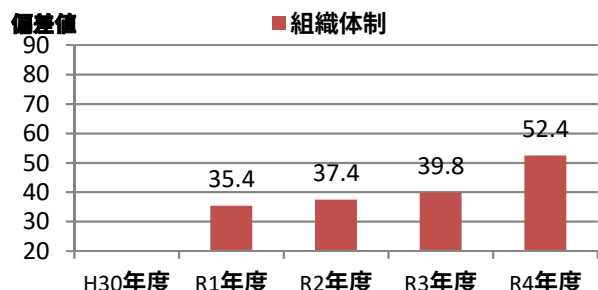
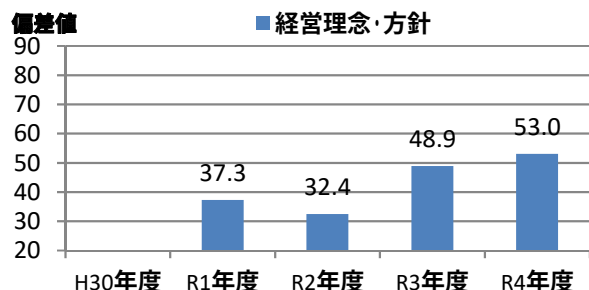
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

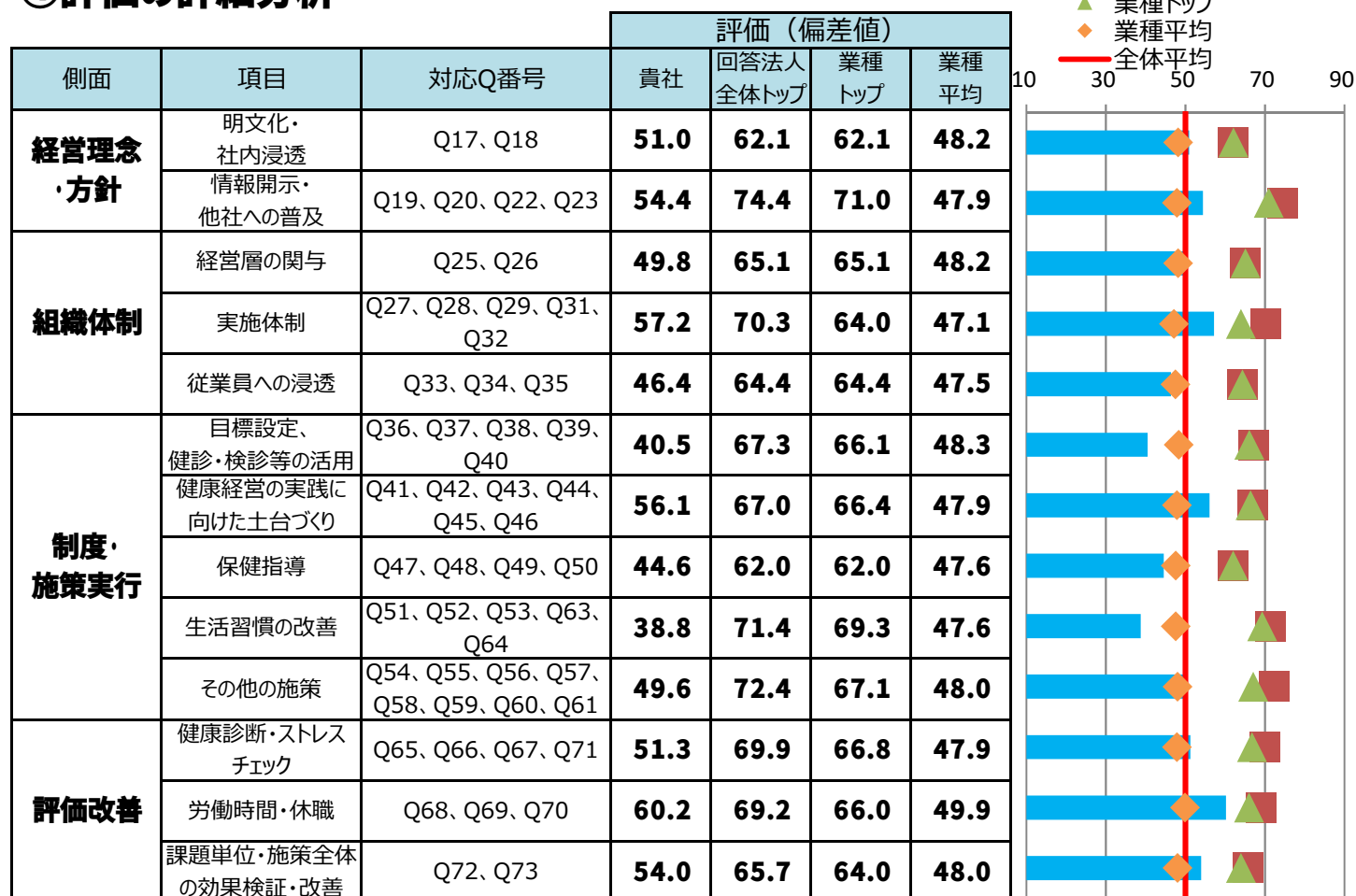
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2101~2150位	2201~2250位	2351~2400位	1401~1450位
総合評価	-	34.7(-)	37.2(↑2.5)	41.1(↑3.9)	52.0(↑10.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 事業の根幹を支えているのは「人」である社員となる為、社員一人ひとりのワークライフマネジメントの実現を積極的に支援し、心身ともに健康で、明るく活き活きと働くことができるよう職場環境を整えることが重要である。 具体的には、プレゼンティーイズムの防止、働き方改革、仕事の業務効率改善を進めていく。
健康経営の実施により期待する効果	指標として「総合健康リスク」と「仕事のパフォーマンス損失評価」を毎年、一定の時期に調査をし「総合健康リスク」90以下、「仕事のパフォーマンス損失評価」5%以内を目標としていくことで、引き続き社員が心身ともに健康で、明るく活き活きと働くことができる会社であり続けるとともに、会社としても活力を失わず永続的に成長を続けていくことを目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.taxan.co.jp/jp/csr/sdgs.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.6	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	物理的に利用出来るツールの導入など、環境を整える。コミュニケーション促進の情報発信も行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.5	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	リソライフサポートにて食事、食材を社員が購入する際に一部の金額を補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	フィットネスクラブとの提携により利用補助を行う事で、社員の健康増進の一助としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	1.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.8	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	63.7	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.4	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ禍による在宅勤務も定着してきている中で懸念されるものとして、ストレスからくるメンタルヘルス不調者の早期発見や予防が必要となる中で、ストレスチェック結果をより活用していく必要がある。
	施策実施 結果	社内の担当者間でも自部門で行っている取組を発表しあい、取り組んだ結果として数字や職場の生産性（雰囲気）が上がったという内容を全体で共有する事を行った。
	効果検証 結果	コロナ禍により環境や働き方が変更を余儀なくされている中でも「総合健康リスク」は昨年、一昨年と変わらない良好な数字となっている。「総合健康リスク84」 WLQによる仕事のパフォーマンス総合評価についてはやや低下傾向は見られているが「平均」と呼ばれる数字を上回る状況を確保している。「仕事のパフォーマンス評価94.4」（平均94.0）
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	コロナ禍による在宅勤務も定着してきている中で、今後のコロナ後のはたらき方をどうしていくべきか、現状を踏まえて調査を行い、施策を作っていく必要がある。 Afterコロナではなく、withコロナとして今後の方針を考えて行かなければならない事を課題としている。懸念としている総合健康リスクが上昇することが無いよう、職場内でのコミュニケーションの促進等も取り組んでいく。
	施策実施 結果	社員へのアンケートを行う事で、自身の在宅勤務における労働環境、労働時間、生産性、ワークライフバランス・生活時間の確保等についての調査を実施。調査結果の一部を全体に共有するような事も行う。
	効果検証 結果	調査結果を踏まえて、会社全体で生産性が上がる取組やワークライフバランス・生活時間の確保に繋がる施策については、人事部より情報発信を行っていく事で、結果として生産性の改善や本人の業務におけるストレスの低下等にも繋がっている。 （総合健康リスクは前年度から横ばいの84となる。） 仕事の効率化、生産性を高め、更に働きやすい職場となり総合健康リスクの数字維持にもつながると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フォーバル

英文名：FORVAL CORPORATION

■加入保険者：通信機器産業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

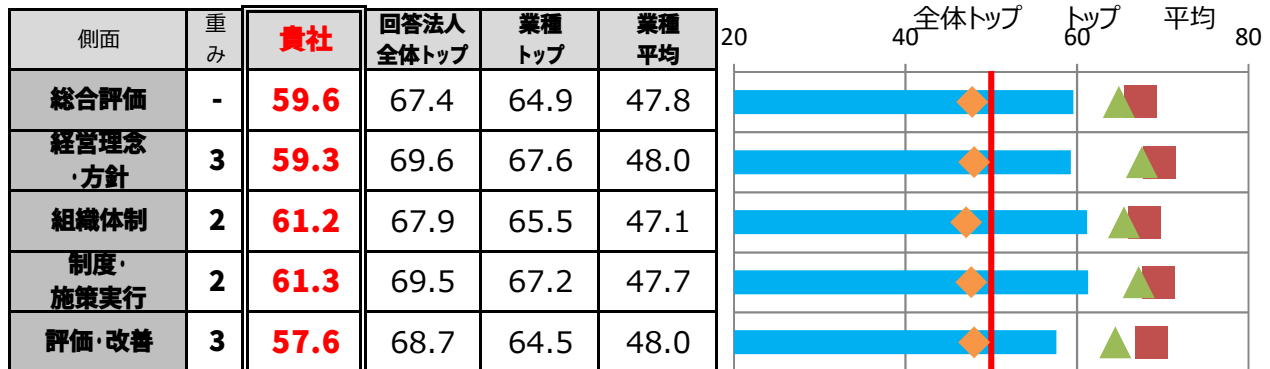
①健康経営度評価結果

■総合順位： 551～600位 / 3169 社中

■総合評価： 59.6 ↑0.6 (前回偏差値 59.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



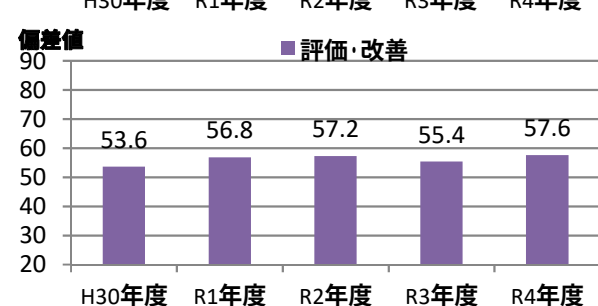
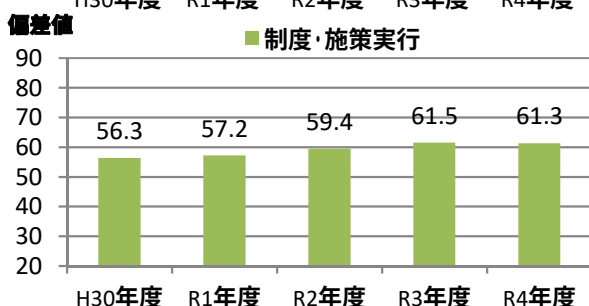
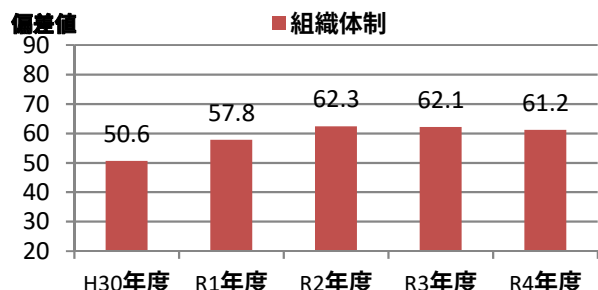
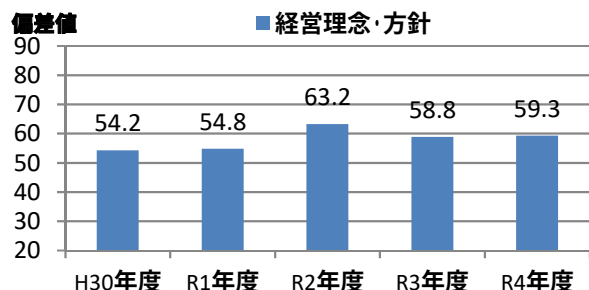
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

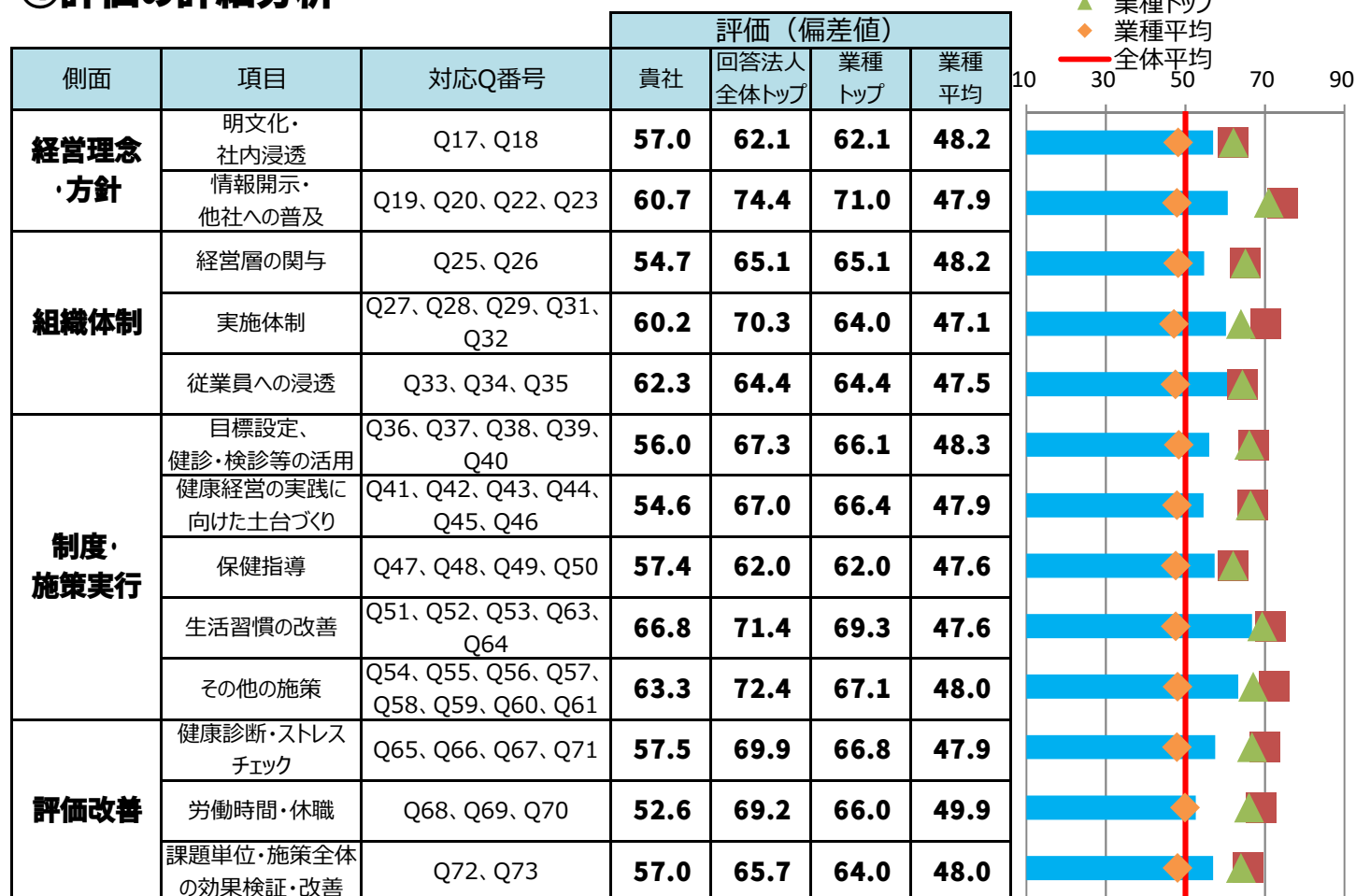
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	651～700位	651～700位	351～400位	501～550位	551～600位
総合評価	54.0	56.5(↑2.5)	60.5(↑4.0)	59.0(↓1.5)	59.6(↑0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 当社の「経営理念」や「経営基本方針」は、SDGsの理念と一致していると考えます。また当社では「幸せの分配」という考え方を大切にしております。性別や国籍、年齢、経験が異なったさまざまな社員が在籍しており、多様性に合わせ、安定した雇用を継続することは社会的責任であると考えます。「子育て世代」や「介護世代」を含めた「すべての社員」が安心して、幸せを実感でき、就業を継続できる環境づくりの実現を目指します。
健康経営の実施により期待する効果	フォーバルグループ経営理念・経営基本方針である社是に掲げている「社員・家族」への幸せの分配実現のため、社員の健康維持・増進に努め、生産性・創造性を向上させ、すべての社員と家族が幸せを実感でき、安心していきいきと働ける会社を目指します。「社員が安心して働ける場づくり」として、社内コミュニティ施策などにより、社員の就業継続に取り組み、70歳までの再雇用制度導入を目指しています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.forval.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	69.1	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	実業団バレーボールチームの運営、同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.4	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	Webを活用した健康UPマラソンにて年始の稼働1週間を腹8分目運動週間とし食生活改善を促した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	33.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	Webを活用した健康アップマラソン（運動・睡眠・禁煙・心の健康）をテーマに実施。約3ヶ月。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	69.1	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.5	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.6	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.1	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社内で在宅勤務や直行直帰などの働き方の変化が進みましたが、アンケートをとったところ、身体的なストレスが増えた（12.8%）、精神的なストレスが増えた（14.8%）との回答結果でした。テレワーク実施者の運動不足や精神的ストレスが懸念されるため、運動習慣の定着化を含めた生活習慣の意識改善に取り組み、健康状況がよい従業員にはその状態を継続し、健康状況が悪い従業員には改善に努めていただくことが課題。
	施策実施結果	運動習慣・睡眠時間・禁煙・心の健康の4つのテーマで「フォーバル健康アップマラソン大会」（約3ヶ月）をオンラインで実施し、意識向上、行動改善を図りました。実施は全社員対象、参加率は38.0%でした。
効果 検証 ②	効果検証結果	施策実施後、アンケートを取ったところ、「身体的なストレスは増えた」との回答が12.8%→7.9%へ削減しました。また「精神的なストレスが増えた」との回答は14.8%→11.3%へと削減しました。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルスによる休職割合が2021年度2.72%、2020年度3.13%と発生。特に3年目までの若手社員が多く、ストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応（職場環境の改善等）を課題。ラフルサーベイによるセルフチェック、ストレスチェック結果を受けての改善、人事調査に基づく個別面談、3年目まで社員の離職を部門長以上の評価指標に導入。3年目までの若手社員全員に年1回の人事部面談実施。
効果 検証 ②	施策実施結果	ストレスチェックおよび人事部面談の傾向について事業責任者へ共有指摘し事業部門で改善策を策定し運用。
	効果検証結果	メンタルヘルス発生予防の施策についての効果は休職率が減少して結果とみなされる。2020年度から2021年度について少し改善が見られるが、最終目標の2024年度1.5%（2020年度から2021年度の改善率が約0.4%なのでその改善率を参考に3か年での最終目標値を1.5%と設定した。）達成に向けて継続して取り組んでいきたい。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：バリュエンスホールディングス株式会社

英文名：Valuence Holdings Inc.

■加入保険者：全国健康保険協会東京支部

上場

■所属業種：卸売業

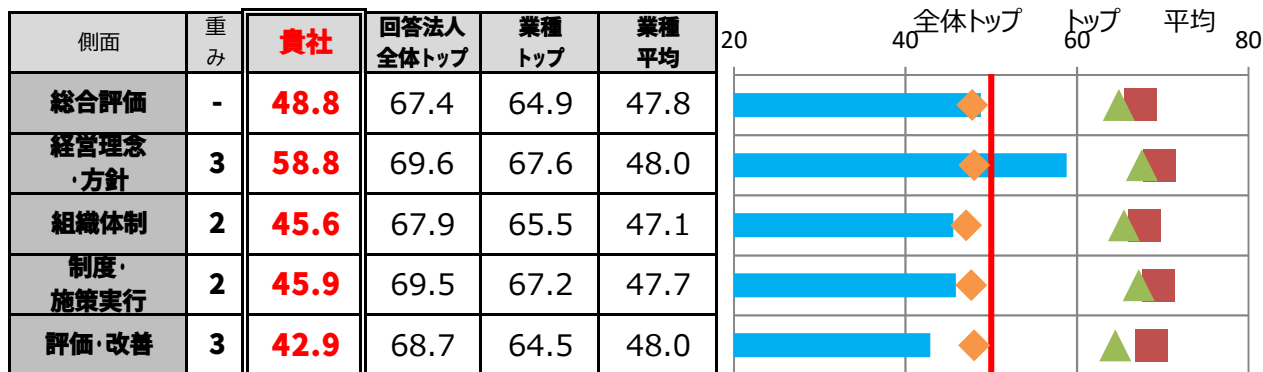
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価： 48.8 ↑4.2 (前回偏差値 44.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



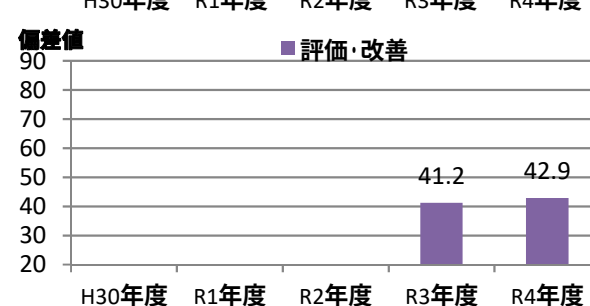
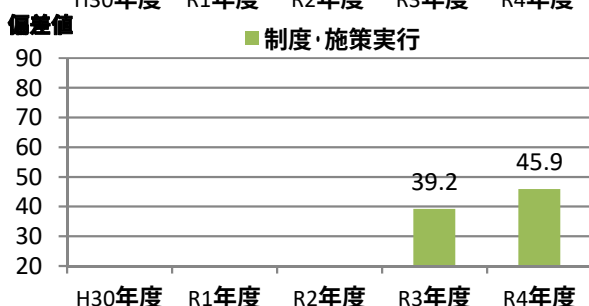
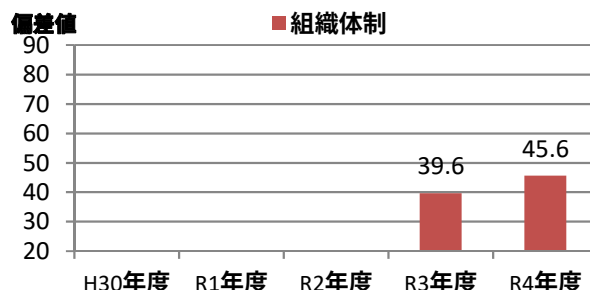
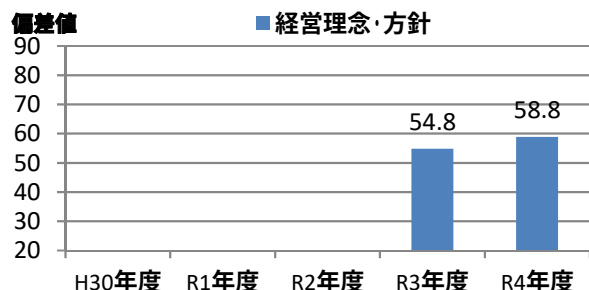
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

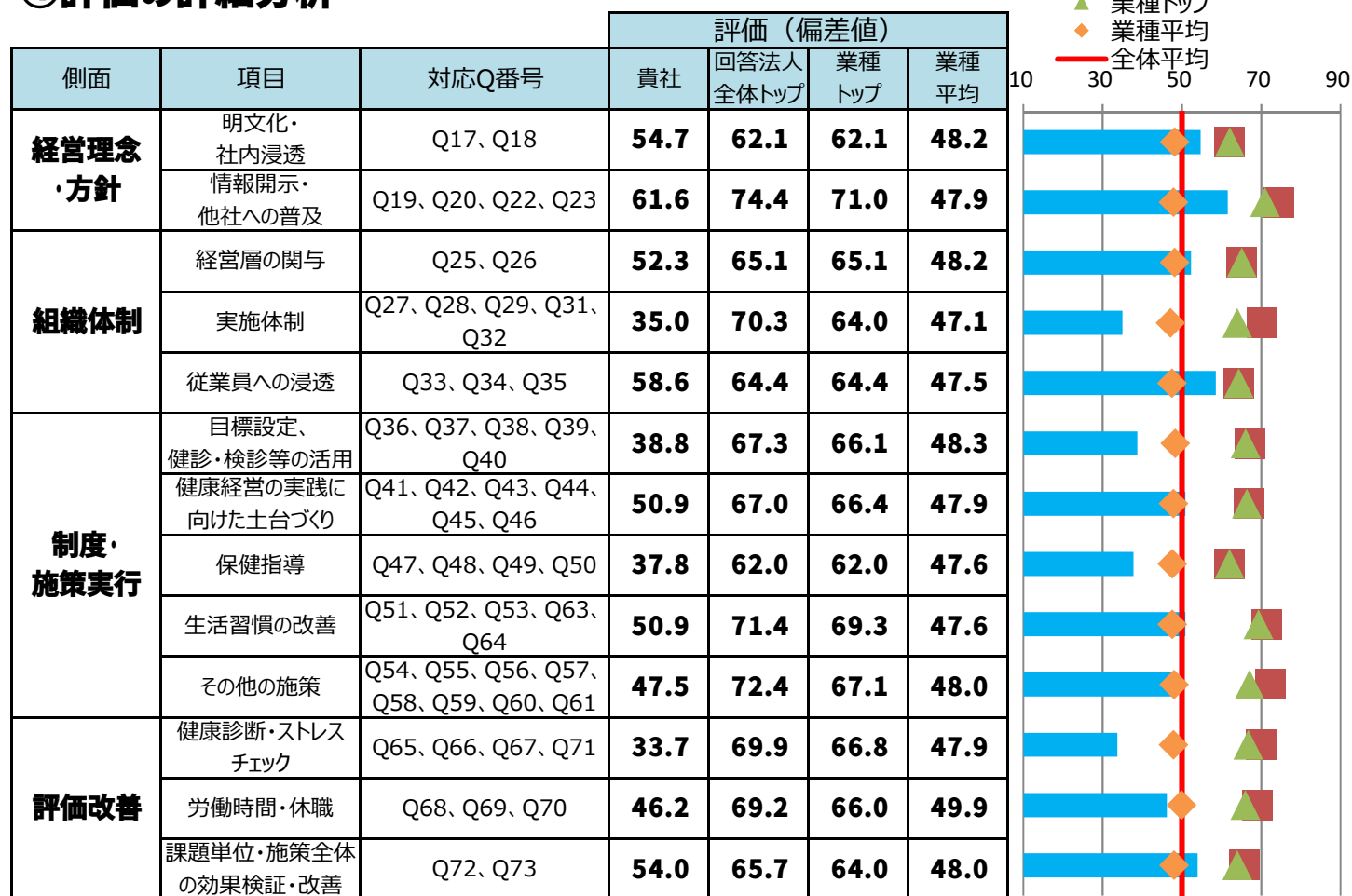
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2101～2150位	1801～1850位
総合評価	-	-	-	44.6(-)	48.8(↑4.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員のエンゲージメント向上及び、働き方改革を通じた従業員の生産性向上・リテンションを通じて働きがいと働きやすさの両方を高めていくことで、今後、ますます重要となる人的資本を強化し、中長期的な企業価値向上に繋げていきたいと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	対外的に公表している従業員満足度4.2ポイント（5ポイント満点）の達成に向けて、健康経営に繋がる施策を積極的に展開し、事業の成長と個々人の成長を両立していきたい。また、社員定着及び優秀な人材の獲得にも繋げることを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.valuence.inc/wp-content/uploads/2021/10/health-management-declaration.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.4	%

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Teamsを用いて、役職に関係なくフランクかつタイムリーに情報共有できる体制を実現				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	毎月、一回「学び通信」という形で、栄養学や健康促進、自己啓発に関するテーマの啓蒙活動を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	隔月の頻度で、業務時間外に運動イベント（ヨガ、キックボクシング、など）を開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	33.1	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.7	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.1	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.0	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.2	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.1	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.4	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	従業員満足度4.2ポイント達成（5ポイント満点）を対外的に公表しており、働きがい・働きやすさの高い状態を目指す中で、メンタル等のストレス関連疾患による退職や退職をいかに低減・未然予防するかが、経営課題として認識されていた。
	施策実施結果	心身の健康度合いを定点観測し、事前予防するべく毎月パルスサーベイを実施し、その結果を部門責任者と毎月共有し対策を講じ続けた結果、アラート発生件数が38%も減少した。
	効果検証結果	毎月のサーベイ結果を丁寧に確認し、人事面談や事業部門責任者との対策協議を継続実施したことで、メンタル発症者を1%未満に抑えることができている点は、非常に高い効果があったと認識している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	「らしく、生きる。」という会社ミッションの実現に向け、すべての従業員が自分らしく働ける環境を整備するとともに、ワークライフバランスのさらなる充実が経営課題として認識されていた。
	施策実施結果	働く場所と時間の制約を極限まで取り払うために、ワーケーション施設利用を開始したとともに、管理職に対する労働時間管理を徹底する意識づけを行うべく毎月の経営執行会議で部門別の残業時間・有休消化状況を開示している。
	効果検証結果	内勤部門の社員中心に、在宅勤務はもちろんのこと、利用上限まで活発にワーケーション施設が利用されており、働く場所という観点でのワークライフバランスは確保できていると認識している。 また、定期的な経営執行会議での情報共有により、役員を含めた管理職の労働時間管理に対する意識が高まっていることから、今後も継続して労働時間の適正化が維持・向上していけると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日鉄物産株式会社

英文名：NIPPON STEEL TRADING CORPORATION

■加入保険者：日鉄物産健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

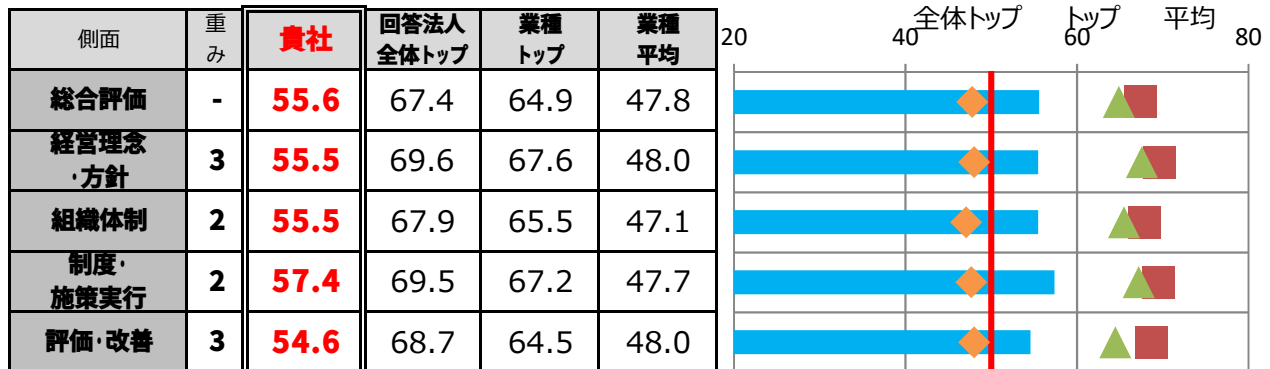
①健康経営度評価結果

■総合順位： 951～1000位 / 3169 社中

■総合評価： 55.6 ↑2.3 (前回偏差値 53.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



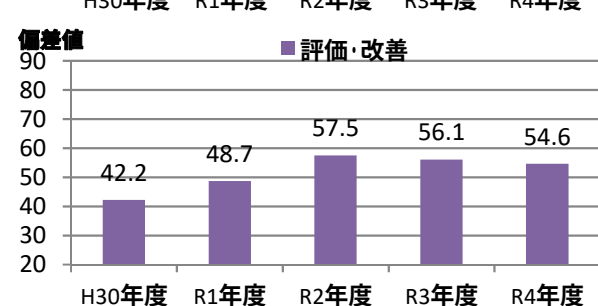
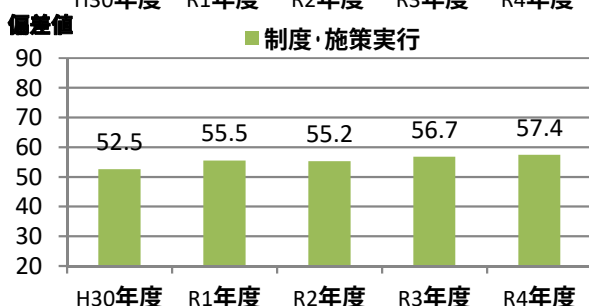
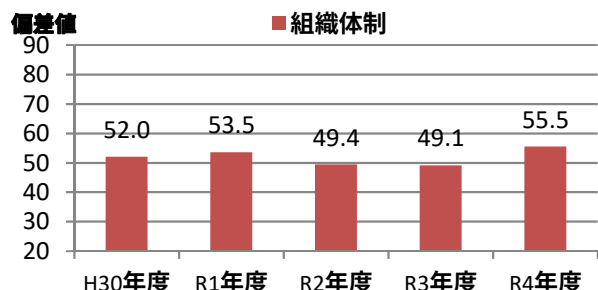
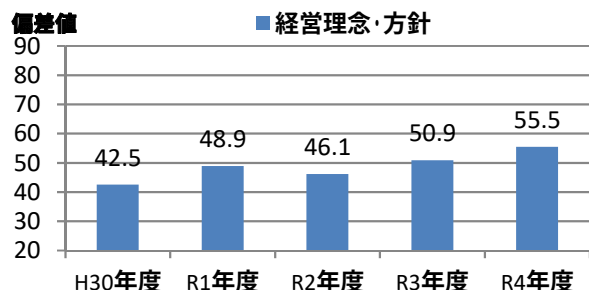
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

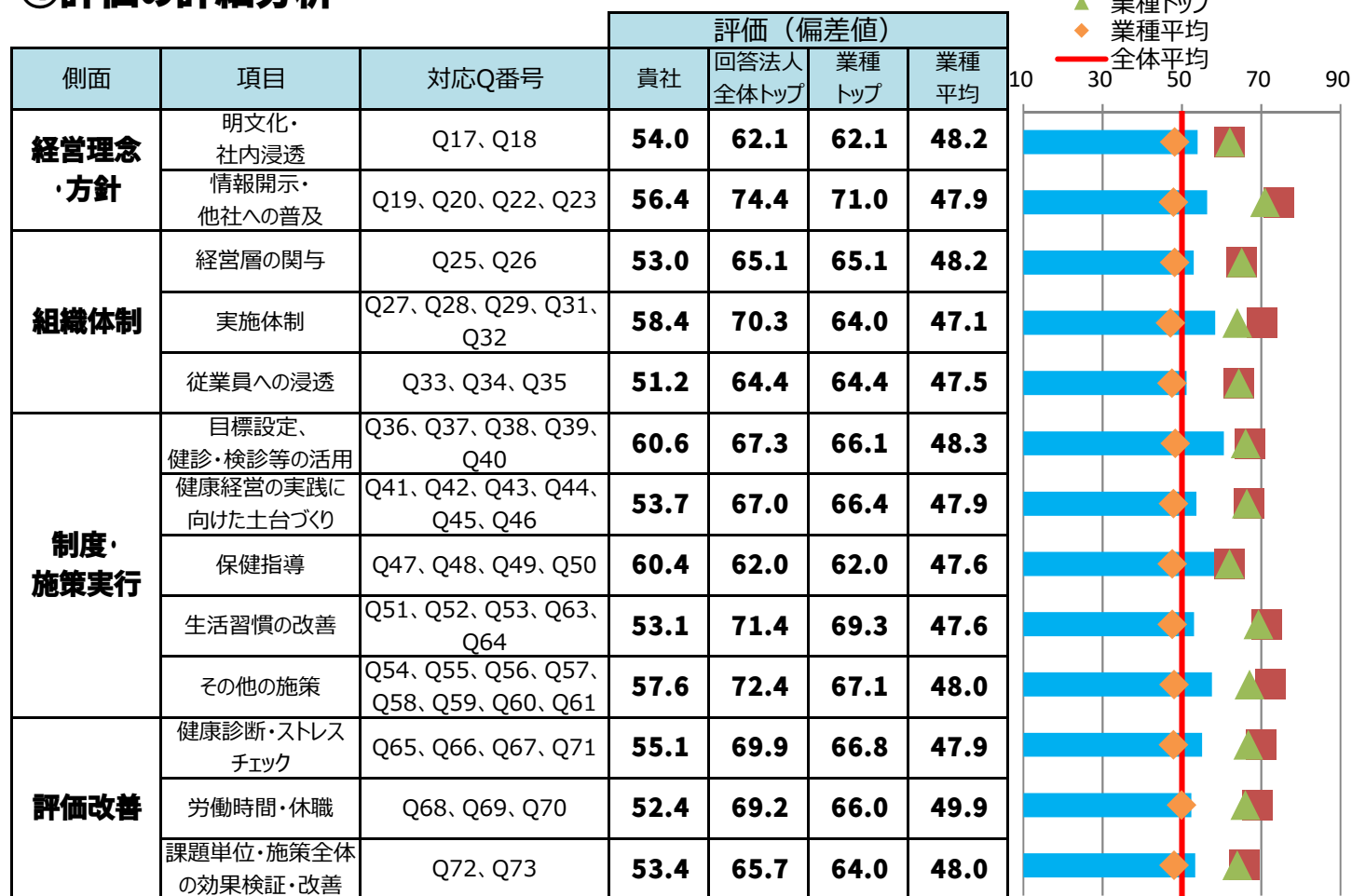
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1101～1150位	1201～1250位	1151～1200位	1151～1200位	951～1000位
総合評価	47.3	51.1(↑3.8)	52.0(↑0.9)	53.3(↑1.3)	55.6(↑2.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 今後、企業が存続するには、企業価値の更なる向上が不可欠である。当社としては、企業価値をさらに向上させるためには、「社員の健康を維持・向上させること」「より働きやすい職場環境の創造すること」が大きな課題であると認識している。また、これが早期に実現できれば、「家庭と仕事の両立」、「さらなる生産性の向上」、「離職防止」の効果により、企業価値はさらに向上するものと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	健康宣言に基づいて、社員が生き生きとして働き、より良い結果が伴えば、自ずと企業価値は向上する。現時点の効果としては、働き方改革により長時間労働が削減出来ており、また、年次有給休暇の取得率も向上している。さらに、会社生活の質が向上すれば、私生活の心身にも良い影響が出ると考える。よって、健康経営を土台とし、社員の健康維持・向上させることにより、企業価値向上が実現できると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nst.nipponsteel.com/news/2019/191011_1072.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	36	回	19	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	在宅勤務者と出社勤務者の従業員間の円滑なコミュニケーション促進のためにTeamsを導入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社員食堂において、栄養バランス及びカロリーを意識したスマートランチを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	社員自らが退社後やプライベート時間に身体を動かすことで運動習慣化を目指すもの。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.0	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	61.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.6	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2021年度の健康診断における血中脂質異常者は全体の23.6%（2020年度34歳以下では11.9%であり、35歳以上では28.0%）と全国平均と比較して9.3%下回っている。 生活習慣病は発症することにより、労働生産性が低下するのみならず、自社健康保険組合の医療費負担額が増加することが懸念され、予防に対して積極的に介入する必要がある。
	施策実施 結果	予防を推進するためにヘルスリテラシー教育の実施が不可欠である。ヘルスリテラシー向上のために健保と協働し特定保健指導や独自の持続血糖測定の実施機会を提供し、制度を利用することを周知した。また、対象者には別途個別に面談し、生活習慣の重要性を説明することによる無関心層への積極的動機付けを実施するように心がけた。
効果 検証 ②	効果検証 結果	2021年度の当社健康診断の結果においては、脂質代謝異常の割合が34歳以下では16.1%であり、35歳以上では26.3%であった。2019年度と比較すると全体的に改善しているが、2020年度比では34歳以下では悪化する一方、35歳以上では改善を認めた。要因としては、34歳以下の無関心層のヘルスリテラシー向上への働きかけが現状においては弱いと判断した。今後は、若年層に対してより積極的な情報提供及び興味を持つ取組等の仕掛けづくりを検討する必要がある。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社内アンケートの結果、全国平均と比較し男性喫煙率が高く、主に20代の男性喫煙率が42.4%と非常に高値であるため、将来の疾病発症リスクが高いことが懸念される。結果として、健康リスクが増大し、将来的な労働生産性の低下に繋がる可能性があるため経年的な喫煙率低下に対する取組が必要である。
効果 検証 ②	施策実施 結果	コロナ禍において、感染拡大防止対策として本社移転後には喫煙室設置を行わなかった。社内において呼吸器科専門医による喫煙支援制度を継続している。禁煙を検討する社員も存在するため、効果的な禁煙指導と費用補助を引き続き実施した。
	効果検証 結果	総合男性喫煙率は2019年度が38.2%、2020年度は35.4%であるのに対して、2021年度は33.8%と現時点までの対策が一定程度の効果を来たしているといえる。事務所移転に伴い社内に独自の喫煙室を設置しなかったことにより、コミュニケーションの場としての機能が薄れたことが喫煙率低下に寄与した可能性が高い。しかしながら、課題である20代喫煙率は変化なく推移しており、現状の対策においては限界があるため、再度施策の見直しをしていく方針である。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：泉州電業株式会社

英文名：SENSHU ELECTRIC CO.,LTD.

■加入保険者：大阪府電設工業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

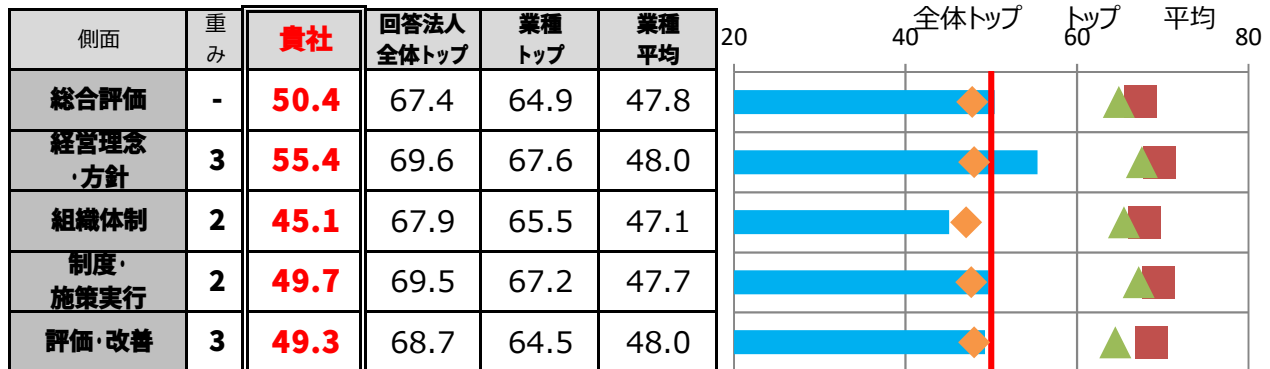
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1601～1650位 / 3169 社中

■総合評価： 50.4 ↓0.4 (前回偏差値 50.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



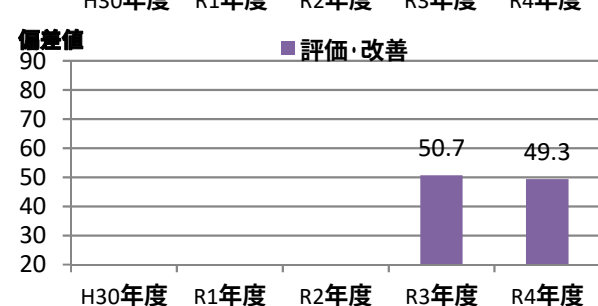
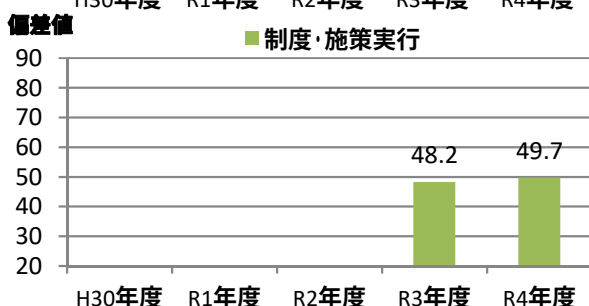
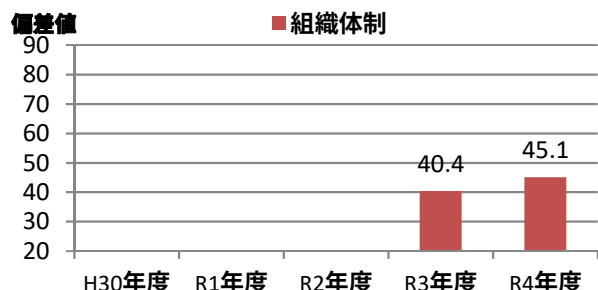
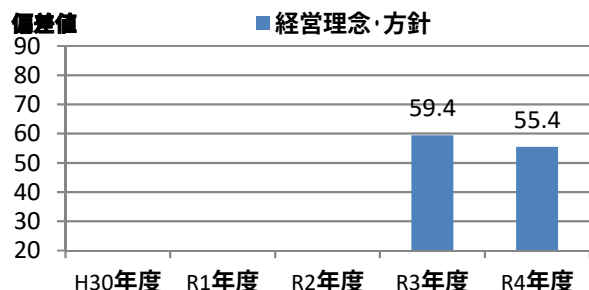
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

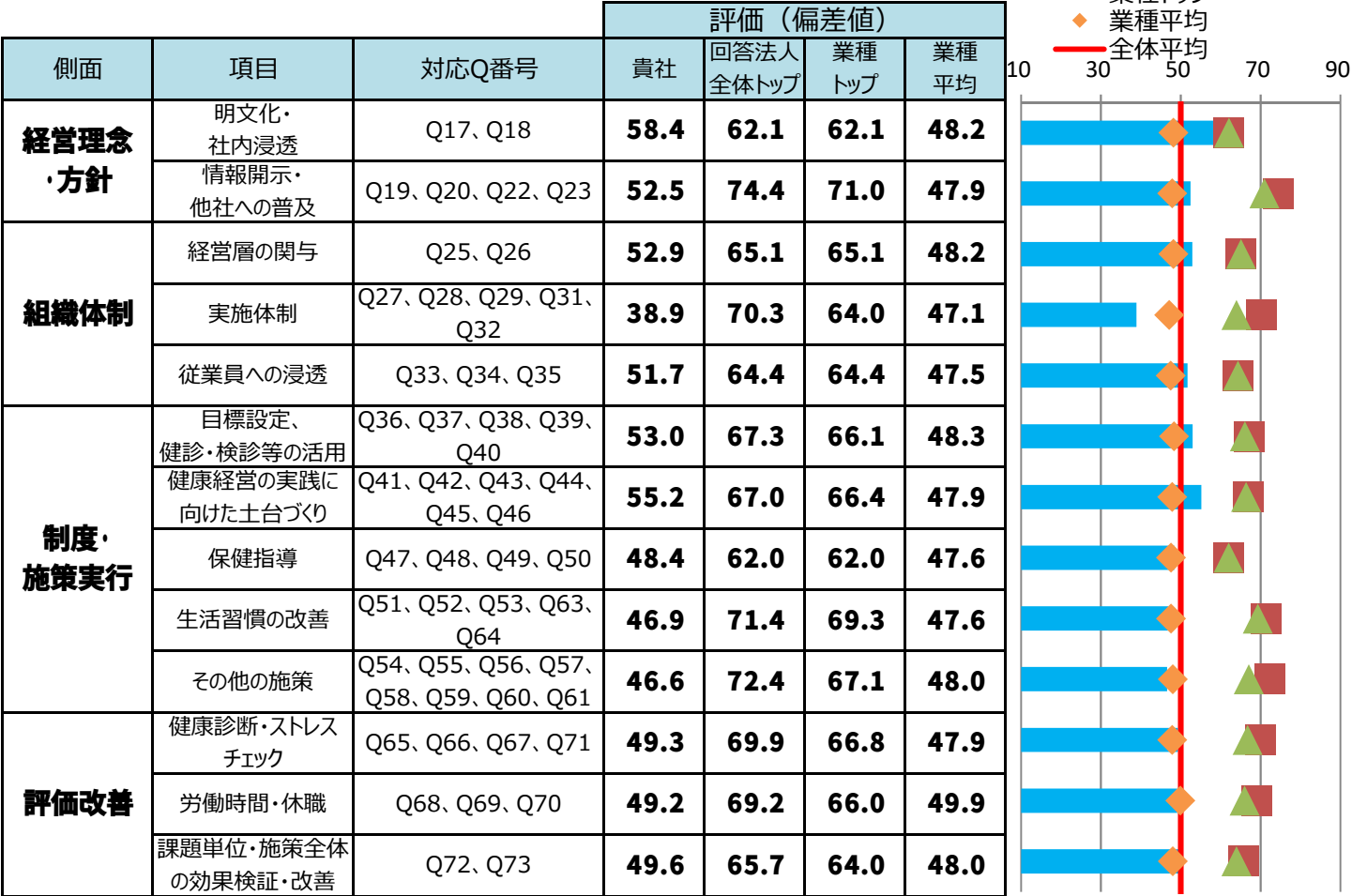
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1451～1500位	1601～1650位
総合評価	-	-	-	50.8(-)	50.4(↓0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社が経営目標として掲げている中期経営計画の達成。
健康経営の実施により期待する効果	中期経営計画では、2024年10月期に連結売上高1,050億円、経常利益63億円の達成を目標としており、達成のために欠かせない従業員のパフォーマンス向上を、健康経営の実施によって実現すること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.senden.co.jp/act/social/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.2	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	ゴルフコンペ開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.5	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出し弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	仕出し弁当				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	49.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	ラジオ体操				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	31.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.1	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.9	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.6	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	39.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従来より全年齢を対象とした健康診断を実施していたが、人間ドックの実施は45歳、50歳、55歳のみとしており、通常の健康診断よりも精度の高い人間ドックの対象拡大が課題となっていた。
	施策実施 結果	2019年度より人間ドックの対象を、30歳、35歳、40歳～59歳へと拡充した。
	効果検証 結果	人間ドックの対象拡充によって、検査の精度が高くなったことにより、再検査等の対象者が2018年よりも約10%高くなったが、がんの早期発見につながった従業員もあり、確実に従業員の健康増進に貢献している。また、2023年度からは60歳以上も人間ドックの対象として拡充する予定。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トラスコ中山株式会社

英文名：TRUSCO NAKAYAMA CORPATION

■加入保険者：トラスコ中山健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

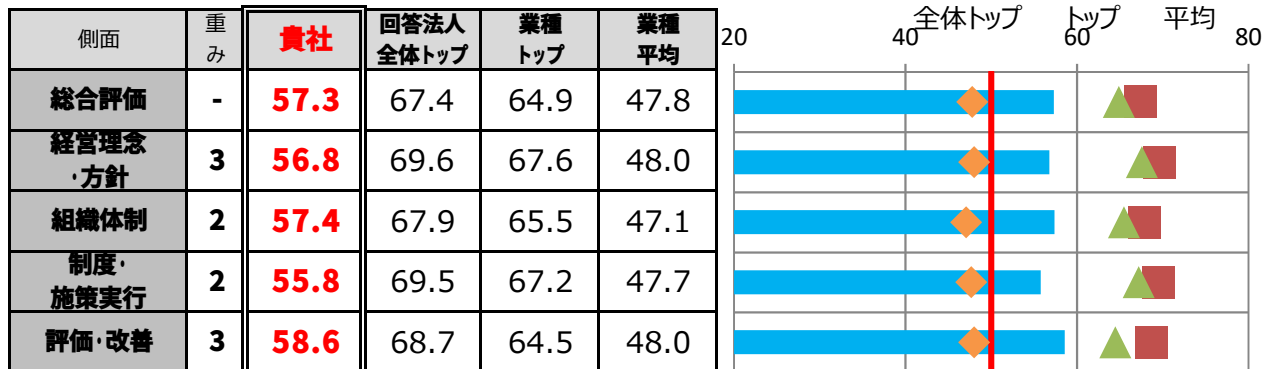
①健康経営度評価結果

■総合順位： 801～850位 / 3169 社中

■総合評価： 57.3 ↓0.5 (前回偏差値 57.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



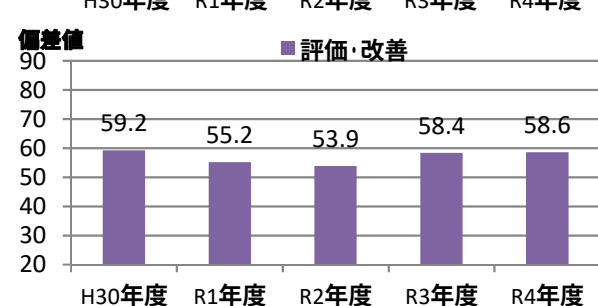
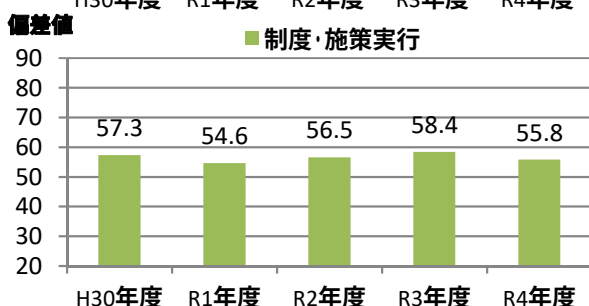
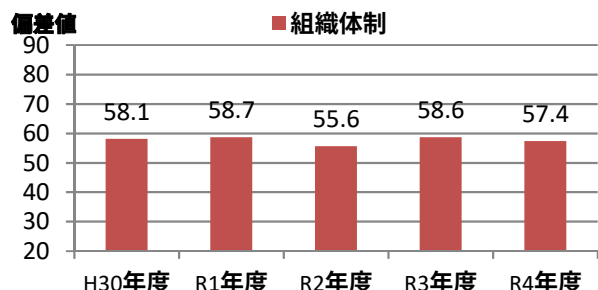
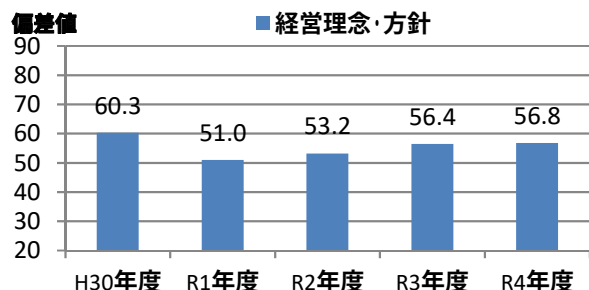
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

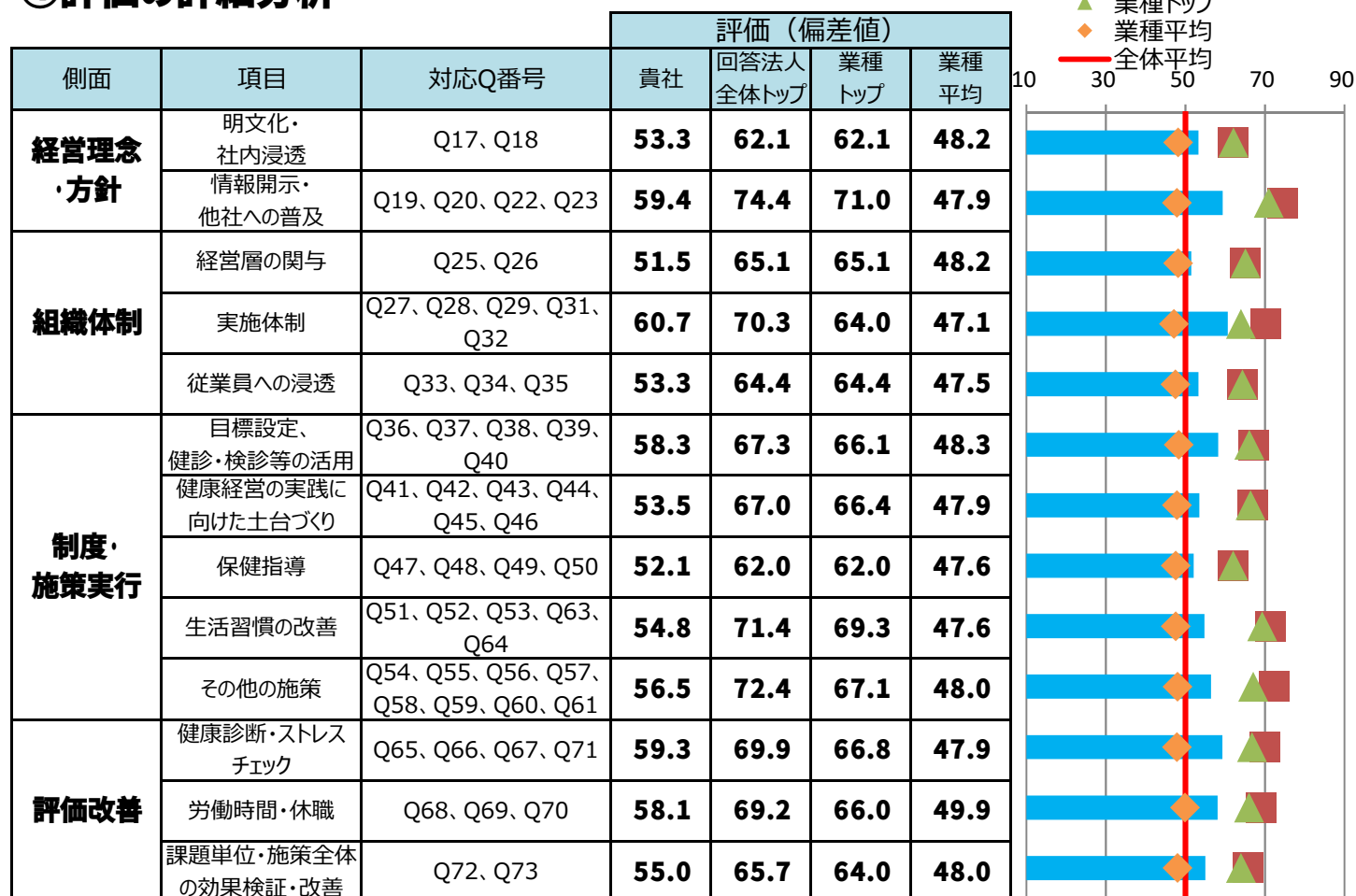
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301～350位	851～900位	901～950位	651～700位	801～850位
総合評価	58.7	54.5(↓4.2)	54.6(↑0.1)	57.8(↑3.2)	57.3(↓0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は日本のモノづくりを応援する企業として、人や社会のお役に立つことを志としております。よりよいサービスを提供し続けるために社員のエンゲージメントを高め、安心して長く働ける環境づくりが課題であると考え、健康経営はその前提であると位置付けております。
健康経営の実施により期待する効果	心身の健康を保持し安心して働き続けられるための企業を目指し、健康経営を進めることで、社員の活力向上、生産性向上など組織の活性化を生み出し、よりよいサービスの提供や企業の成長に繋がるものと考えております。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.trusco.co.jp/assets/img/modules/company-outline-area/company2022.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	従業員のコミュニケーションを深めるため、事業所ごとに歓送迎会などに利用できる費用補助制度				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	物流センター内の社員食堂には正社員の栄養士が常駐し、健康に配慮したメニューを提供しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	事業所ごとにラジオ体操や楽体を時間を決めて行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.4	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.4	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員の平均年齢が上昇しており、定期健診の有所見率も高い状態である。生活習慣病などの高リスク者が重症化することで、傷病による欠勤などの可能性も高くなる。また傷病が重症化することで、従業員の生活の質の低下も考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	二次検査対象者全員に対して、産業医や保健師による面談や個別メールで受診勧奨行ったことで、二次検査受診率は87.9%となっている。
	効果検証結果	定期健診データを分析し、効果の検証は行っているが、傷病による欠勤に反映されているかや、従業員の生活の質の改善につながっているかの検証はできていない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	従業員数が増加し、定年も延長したことも影響し、様々な疾患を抱える従業員は増加傾向にある。就労を希望する従業員には、個々の状況に応じて、就労できる環境を整えることが、従業員のパフォーマンスを上げることにつながるため、就業と治療の両立を図ることが重要である。
	施策実施結果	治療のみでなく、介護・育児など様々なライフステージにおいても、仕事と両立できる制度を充実させることで、介護・育児・治療を理由に退職する従業員は増加はしていない。
	効果検証結果	個々のケースについては、治療と仕事の両立を図ることで、仕事へもよい影響を与えているが、会社全体でのパフォーマンス向上までの検証はできていない。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社オートバックスセブン

英文名：AUTOBACS SEVEN CO.,LTD.

■加入保険者：オートバックス健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

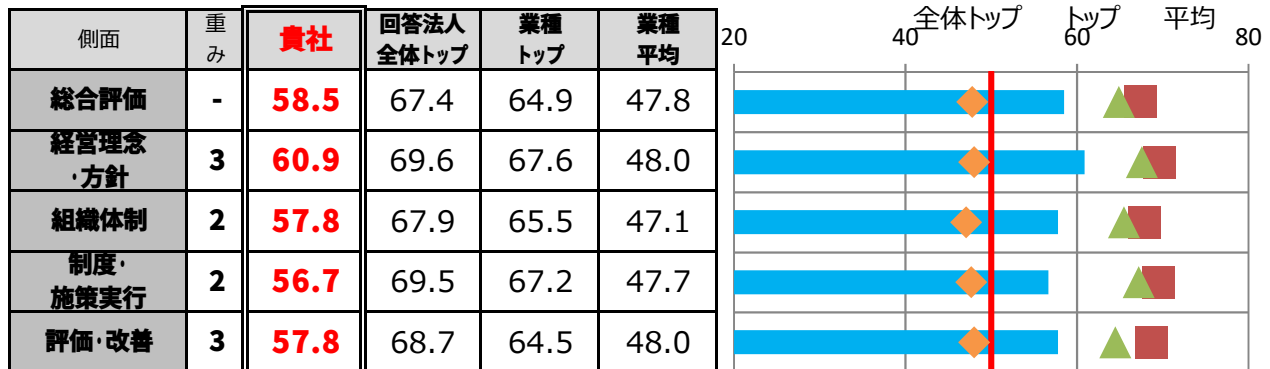
①健康経営度評価結果

■総合順位： 701～750位 / 3169 社中

■総合評価： 58.5 ↓1.5 (前回偏差値 60.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



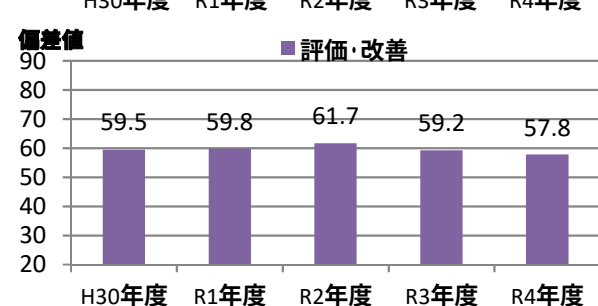
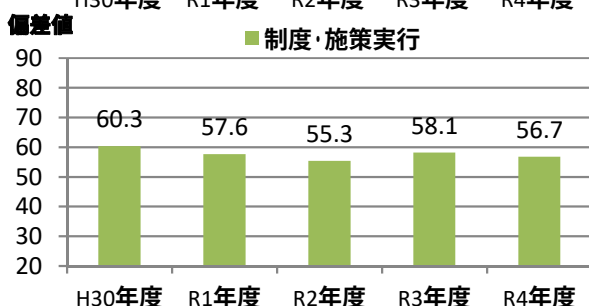
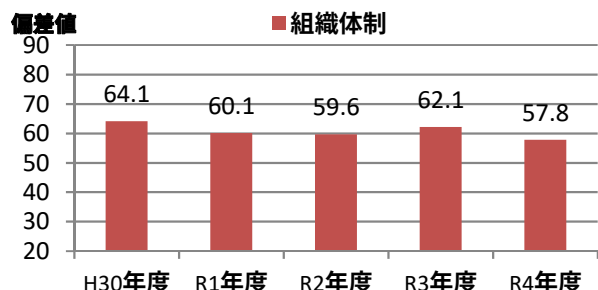
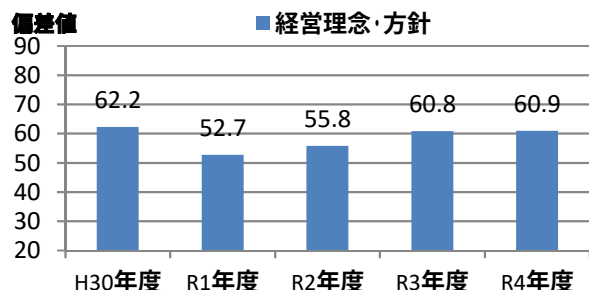
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

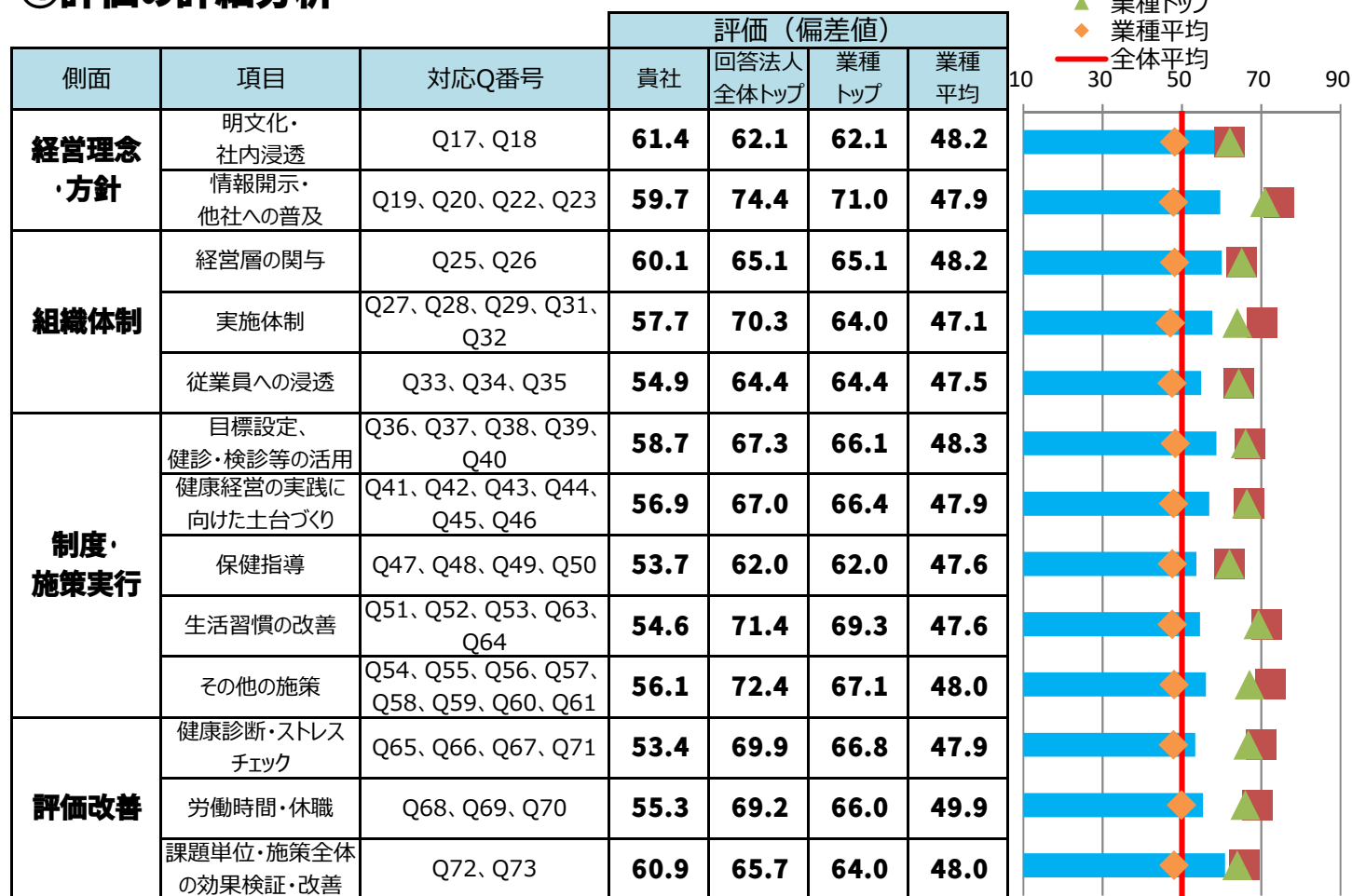
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	151～200位	551～600位	551～600位	401～450位	701～750位
総合評価	61.5	57.3(↓4.2)	58.2(↑0.9)	60.0(↑1.8)	58.5(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 経営ビジョンの「明るく元気な未来」を創っていくための土台は、働く仲間の「心の健康」と「身体の健康」と考えています。 健康経営を通じて「従業員の労働生産性向上」を図るため、「プレゼンティーズムの改善」「アブセンティーズムの低減」「傷病による欠勤・休職日数の低減」「ワークエンゲイジメント向上」を図ることが課題です。全ての従業員が同じ志を持ちPDCAサイクルを回しながら一層の取り組み推進を図ります。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を通じて期待する最終的な効果は、あらゆるステークホルダーとの安定的な関係維持です。健康経営に積極的に取り組む企業姿勢は、従業員の満足度、働きがい向上、人材確保、離職防止、リタイア後の満足感にも繋がると考えています。具体的な目標は、「プレゼンティーズム90%以上」「アブセンティーズム0.7日以下」「傷病による欠勤・休職日数1,200日以下」「ワークエンゲイジメント3.0ポイント」以上です。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	統合報告書
URL	https://www.autobacs.co.jp/ja/ir/library/integrated_report.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.7	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	本社、仙台、大阪の事務所は会議室を除きフリーアドレスで、執務場所は業務の必要に応じて各々が決定する。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	48.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	健康に関する研修で教えている、栄養バランスの取れた食事が摂れるように惣菜やサラダを安価で提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	社外イベントへの協賛の他、年に2回ウォーキングキャンペーンを実施し、運動習慣の定着を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	85.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	5.1	%
管理職限定	○	全管理職の	7.7	%
限定しない	○	全従業員の	4.8	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.9	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.1	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	●高リスク者の低減を健康関連の最終的な目標指標の1つとしており、高リスク者比率は昨年度より減少しているものの、2021年度は29.2%と、約3割を占めており、引き続き対策が必要である。 ●高リスク者に対する受診勧奨の取り組みとあわせて、新たな高リスク者を発生させないため、予備軍に対して運動習慣、朝食欠食、飲酒習慣といった生活習慣の改善指導を継続して行っていくことが課題である。
	施策実施結果	●特定保健指導と健康マネジメント研修の実施を強化した。 ●特定保健指導は案内を強化し実施率は50.6%と、前年より向上した。 ●健康マネジメント研修は11回開催し、対象者の58.1%が参加した。
	効果検証結果	●2021年度の高リスク者率は29.2%で前年の40.6%から大きく改善した。生活習慣では喫煙率、飲酒習慣者率、朝食摂取率、運動実施率のいずれも改善した。 ●特定保健指導受講者では、体重、BMI、運動習慣で全社平均より高い改善が見られた。 ●特定保健指導受講対象以外の高リスク予備軍も含む、健康マネジメント研修参加者では、体重、BMI、喫煙率、朝食摂取率、運動習慣で全社平均よりも改善効果が見られた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	●喫煙は生活習慣病やがんの誘因だけでなく治療の妨げにもなり、高リスク者低減の課題にも悪影響を与えるため、重要な課題と認識している。 ●また、顧客との接点における三次喫煙のリスクを防ぐことも社会的責任である。 ●2019年度より禁煙推進コンソーシアムへの参加など喫煙率低下に向けた取り組みを行っているが、2021年度の喫煙率は27%と依然として全国平均より高く、さらなる喫煙率の低下が課題である。
	施策実施結果	●喫煙者の自宅宛てに社長名で禁煙促進の手紙を送付。 ●部長が喫煙者の場合、部門喫煙率が高いことから、部長に社長が面談の上、手紙を渡した。 ●健保組合支援策の他、禁煙外来費用補助を行い10人が申込み。
	効果検証結果	●2021年度末の喫煙率は27%で、目標の25%未満は達成できなかったが前年度より低下した。 ●喫煙者の部長のうち6名が禁煙した。残念ながら、部長が禁煙した6部門の全体喫煙率は必ずしも低下せず、当年度での波及効果は見られなかった。 ●遠隔禁煙外来を健保組合を介さずに申込できるようにしたことで、過去は年間最大6名だったのが、10名の申込みを受けた。成功率も過去2割程度であったのが、約5割に向上した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東テック株式会社

英文名：TOTECH CORPORATION

■加入保険者：管工業健康保険組合

上場

■所属業種：卸売業

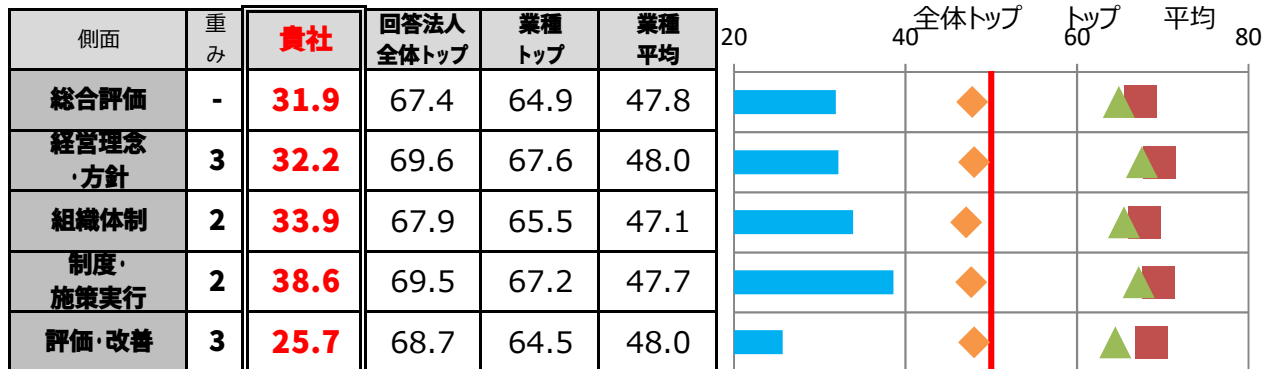
①健康経営度評価結果

■総合順位： 3001～3050位 / 3169 社中

■総合評価： 31.9 ↓2.3 (前回偏差値 34.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



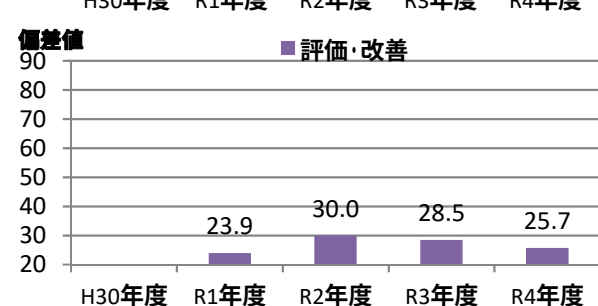
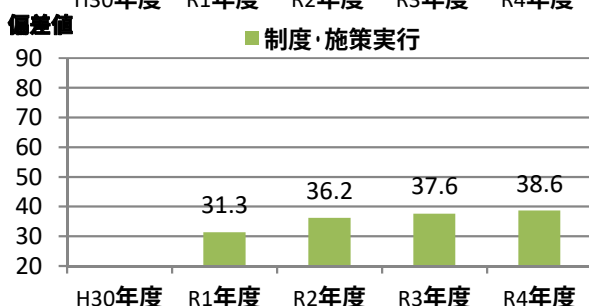
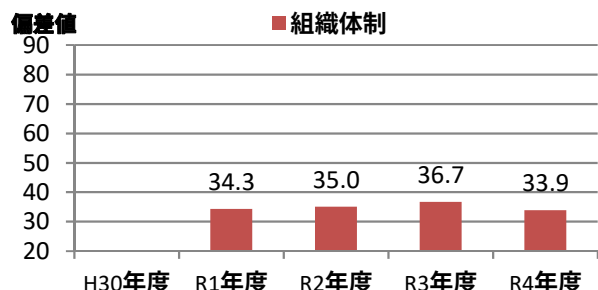
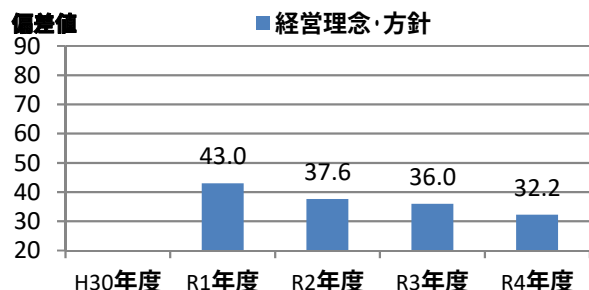
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

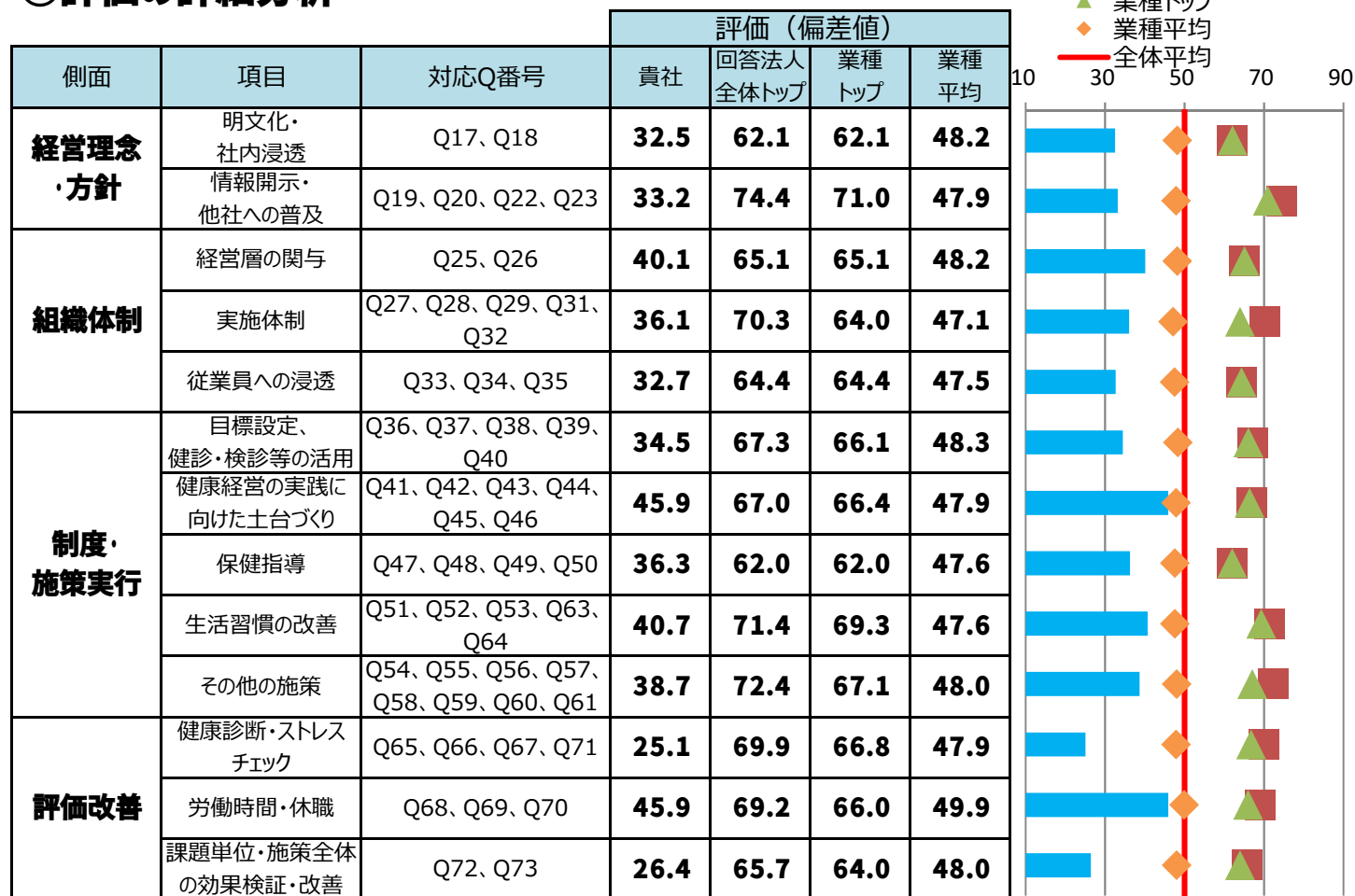
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2201～2250位	2301～2350位	2601～2650位	3001～3050位
総合評価	-	33.2(-)	34.5(↑1.3)	34.2(↓0.3)	31.9(↓2.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	全国で約20あるクラブ活動に金銭および場所の提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	健康に配慮した惣菜を設置する社食サービスの導入。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ウォーキングイベントの実施およびそのためのツール（アプリ）の提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	8.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	32.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.6	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	37.5	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	35.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	—
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	—
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	—
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社グローセル

英文名: Glosel Co., Ltd.

■加入保険者: 東京都電機健康保険組合

上場

■所属業種: 卸売業

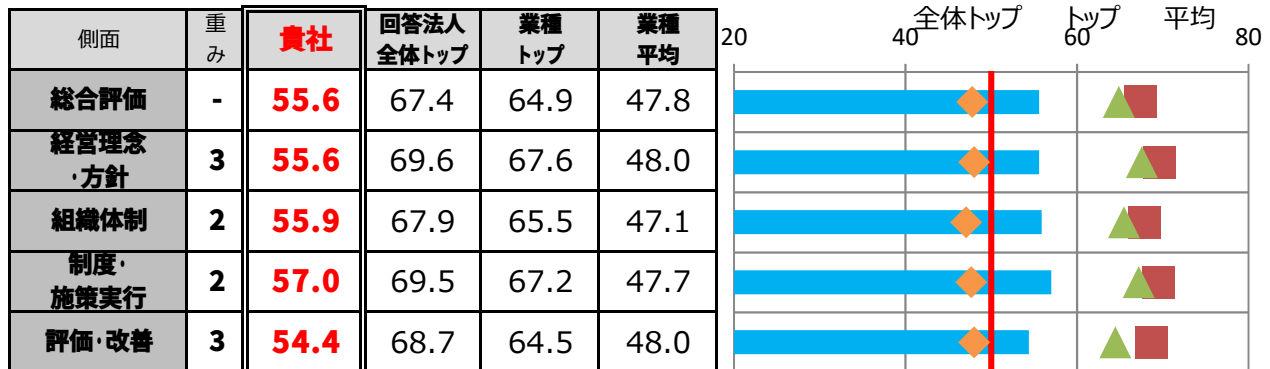
①健康経営度評価結果

■総合順位: 951~1000位 / 3169 社中

■総合評価: 55.6 ↓2.8 (前回偏差値 58.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



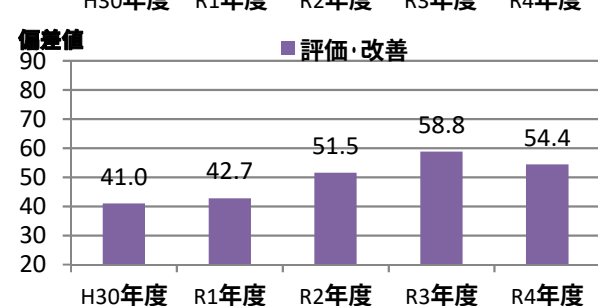
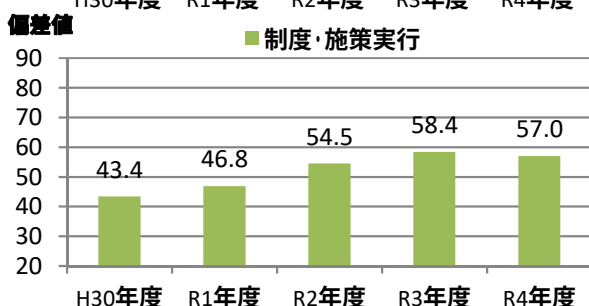
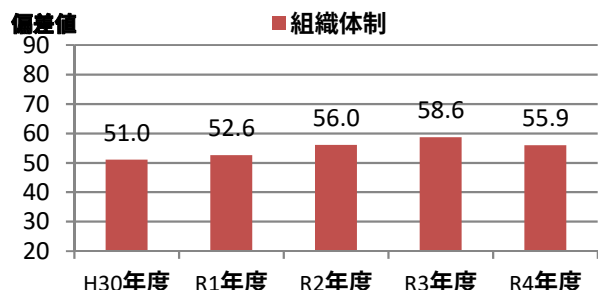
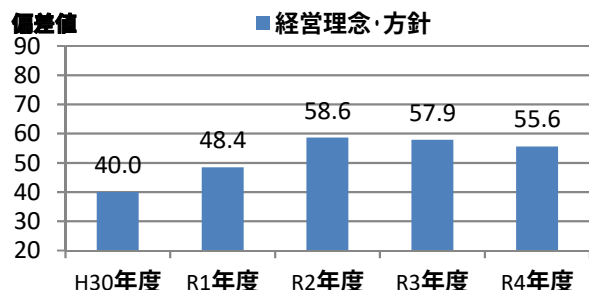
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

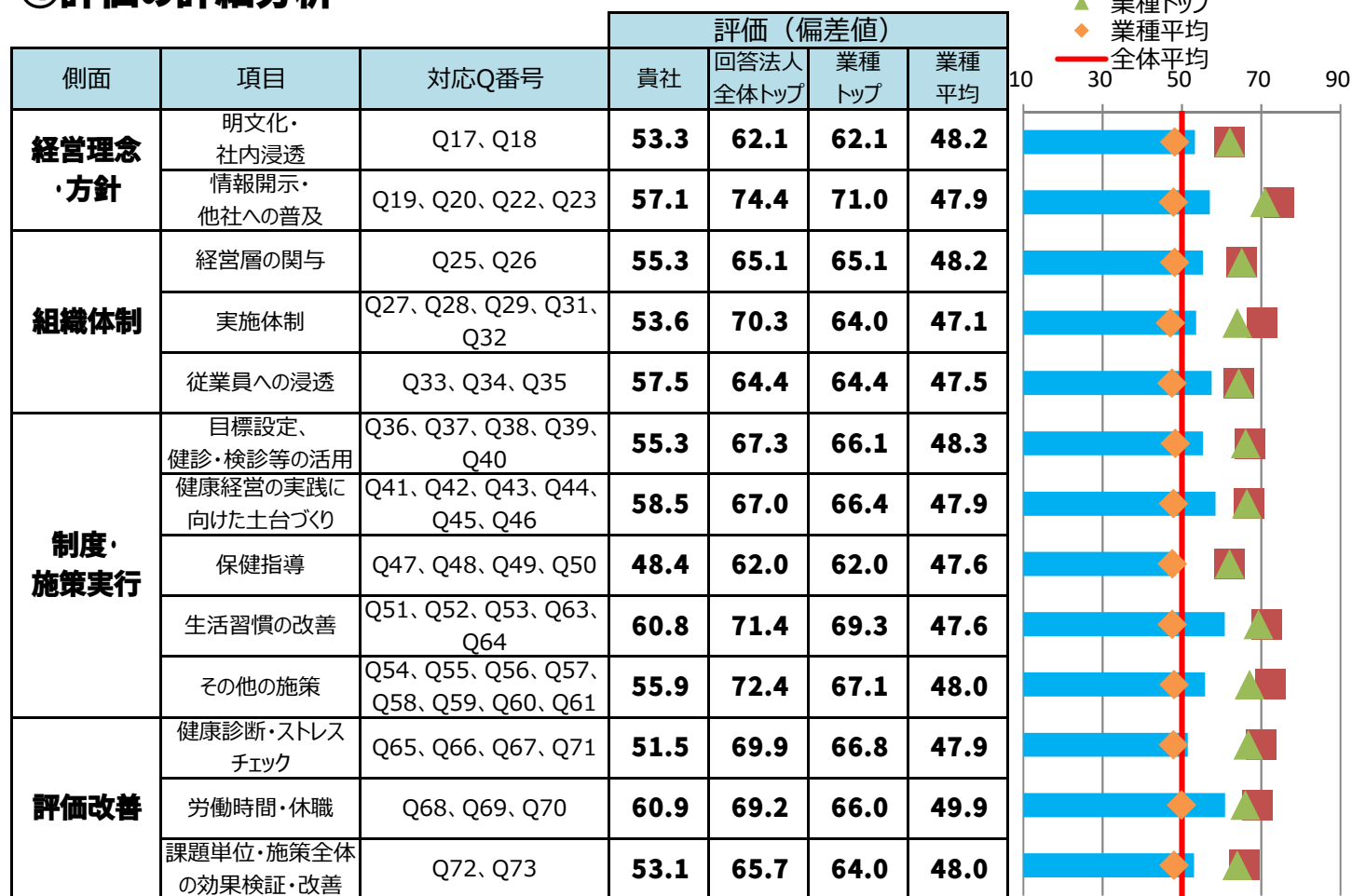
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1301~1350位	1451~1500位	851~900位	601~650位	951~1000位
総合評価	43.4	47.2(↑3.8)	55.1(↑7.9)	58.4(↑3.3)	55.6(↓2.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 残業時間の削減、有給休暇の取得率向上による、ワークライフバランスの確保
健康経営の実施により期待する効果	残業時間削減は、社員が自発的に仕事の進め方を考え工夫し、メリハリを付けた勤務を通してイキイキと働いてもらうことを期待したものである。また、メンタル不調者の削減に繋がる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.glozel.co.jp/sustainability/iso/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	22	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.4	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	運動レクリエーション奨励に注力支援している。（競技：野球、サッカー、テニス、ゴルフ、マラソン）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.1	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	栄養・食生活・飲酒のミッションを多数用意し、個々に期間とミッションを選択しチャレンジすることを推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	社内ウォーキングイベント開催表彰、健保のイベント参加推奨、毎月動画＆LIVEセミナー配信、階段奨励				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.7	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	64.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	専門商社として、高能率・高効率化による業績向上が命題とされている中、残業時間がなかなか縮減しない体質となっていた。社員のワークライフバランスと事業のパフォーマンスアップの両方を向上させて企業価値の増大を図る事が課題となった。
	施策実施結果	働き方改革の動向に合わせ、2017年に①毎週金曜日は定時前退社可(有償)、②四半期に1回は金・月曜日に有給取得し連休とする等で構成する「S L（スマートワークライフ）勤務制度」を考案・実施した。
効果 検証 ②	効果検証結果	S L勤務制度は、生活時間の確保等を全社員が実現する様、目に見えるオープンな取り組みとした。5年経過した2021年の実績は、①1人平均の残業時間:12.9h(取組前(2016年)に比べ1.8h減少)②平均有給休暇取得率:81.1%と、改善が継続されており、よい社風として定着されつつある。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	季節性インフルエンザは初期症状が新型コロナウイルスと似ていて見分けがつかず、同時流行すると現場の混乱と生産性の低下に影響を与えると懸念される為、インフルエンザ予防接種の接種率を上げたい。
効果 検証 ②	施策実施結果	インフルエンザ集団予防接種について、本社では集団予防接種を初めて実施(2020年10月)した。又、人数の少ない拠点営業所では、予防接種を勤務時間扱いとし、接種促進を図った。
	効果検証結果	2020年度より始めた本社インフルエンザ集団予防接種の参加率は、2020年63%(240人/本社379名中) 2021年49%(194人/本社393名中) 2022予定52%(160人/306名中)と好調。2020～21年度のインフルエンザ感染者数は「0人」であり、効果があった。 (Q36は全社正社員の接種率、尚、本社人員は役員等を含めた4月の在館人員)

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：兵庫ヤクルト販売株式会社

英文名：Hyogo Yakult Hanbai Co.,Ltd

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

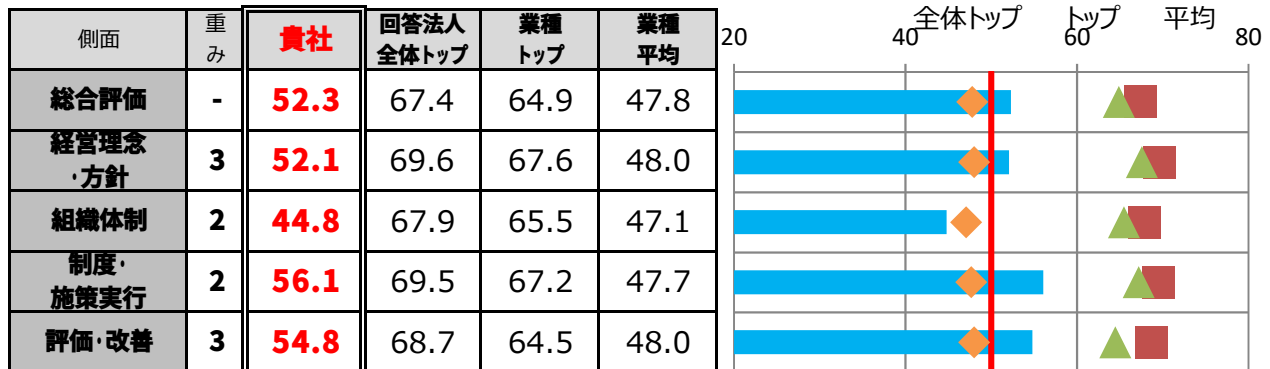
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1401～1450位** / **3169 社中**

■総合評価：**52.3** ↓1.5 (前回偏差値 53.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



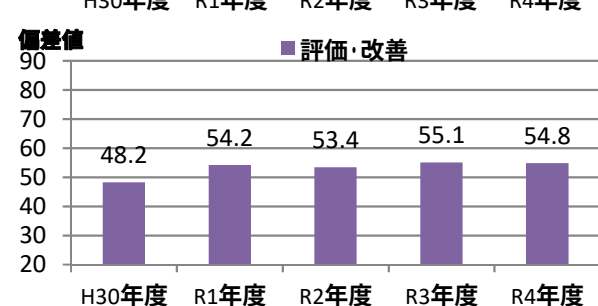
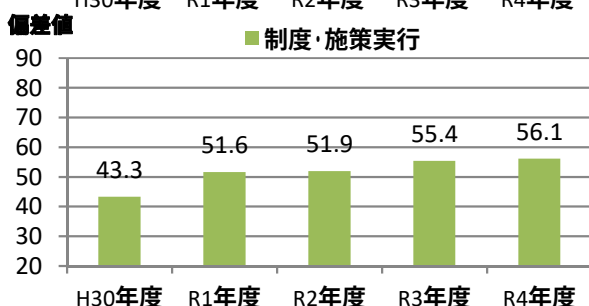
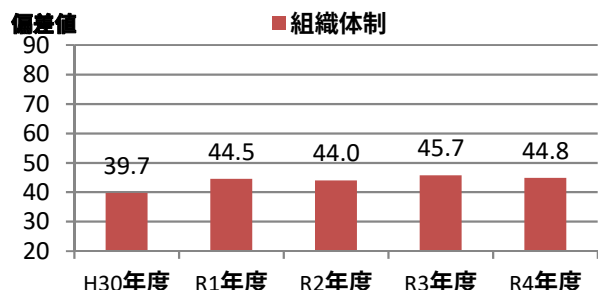
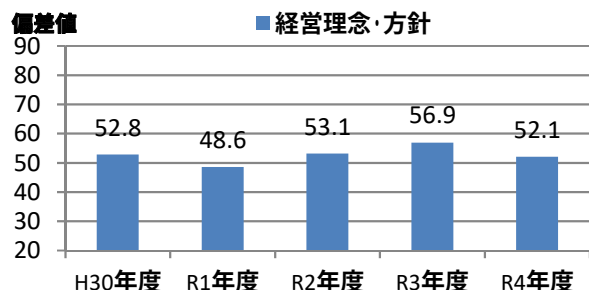
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

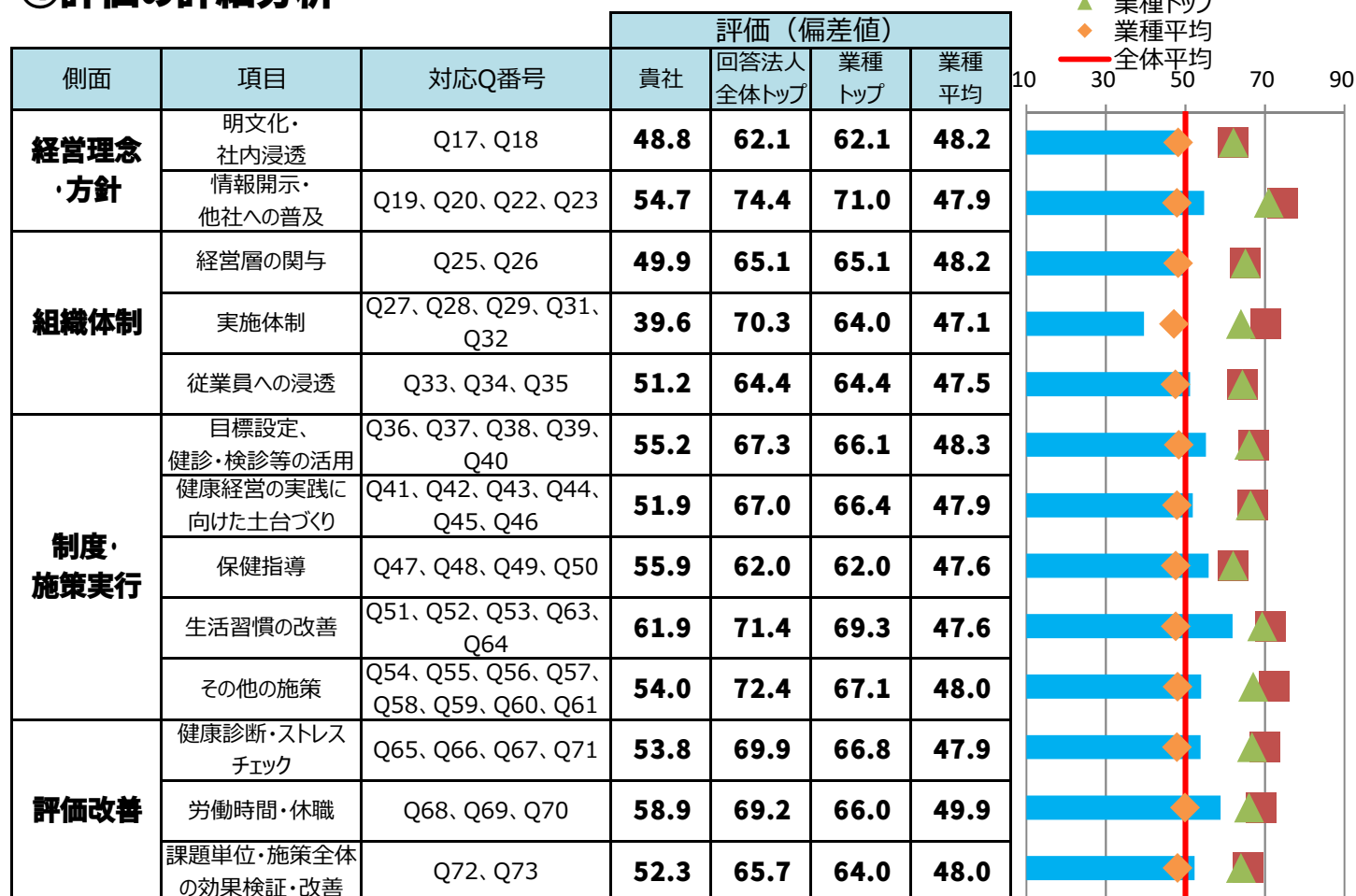
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1151～1200位	1251～1300位	1251～1300位	1101～1150位	1401～1450位
総合評価	46.4	50.1(↑3.7)	51.1(↑1.0)	53.8(↑2.7)	52.3(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健康を標榜する企業として、従事者の健康管理増進を基本施策として、所得の拡大等処遇改善と働きやすい職場環境整備と制度の整備、ライフワークバランスの充実により従業員に幸せを感じていただき、従事者満足度を向上を図る。
健康経営の実施により期待する効果	従事者満足により、そのことを通じて顧客満足度を向上を図る。コアな顧客層の構築により安定した売上げと利益確保により経営基盤の強化が期待される。 具体的な指標として、売上経常利益率5%以上、自己資本比率50%以上、社員の平均年収を県内企業の平均以上の処遇を維持する。また、所得拡大促進税制の継続適用を維持する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	CSR報告書
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	24	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	29	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	企業理念の浸透や経営陣トップの発信、情報の共有や活性化をはかり、信頼関係を構築し業務効率向上をはかる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	食堂は管理栄養士監修の地域食材使用の健康的献立を提供、金銭補助は管理栄養士が理想の栄養バランスを指導				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	オフィスに昇降式デスクや、バランスボール等、勤務中も健康を意識し、自由に使用できるよう設置している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.9	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.0	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性が多い会社の為、女性が生き活きと活躍出来るよう、女性特有の健康関連課題への対応は不可欠である。さらに徹底して整備して行く事が重要。 ・婦人科がん検診を受診しやすく、また再検査も受診しやすい環境の整備 ・妊娠中や育児休業明けの従業員に対する業務上の配慮や社内の周知徹底 ・女性専用の休憩室の設置 ・生理休暇を取得しやすい環境整備 ・女性特有の悩みを気軽に相談出来る相談窓口の設置 等が望まれる。
	施策実施 結果	・婦人科がん検診は施設を増やしかかりつけ医のいない143名に勤務中の受診を促進。 ・妊娠中、職場復帰で希望者には勤務時間の短縮や業務転換に対応した。 ・休憩室利用者や女性特有の相談窓口も利用者が増加。
	効果検証 結果	・婦人科がん検診は検診施設が増えた事でかかりつけ医のいない社員143名中142名が受診した。 ・妊娠中のフォロー体制、育児休業から復帰する社員に希望確認し、環境を事前に整えている為、夫の転勤以外全員復帰している。 ・生理休暇は周知してるが、休む程重症の社員がおらず利用者はいないが、体調がすぐれない等で自由に女性専用の休憩室を女子全員利用可能にし、相談窓口もある為、勤務しやすくなったと好評である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナが流行の中、インフルエンザの同時流行が懸念される為、接種の助成もあるので予防接種を早期に受けるよう社内ネットワークや社内報で周知徹底はしているが、自ら接種に行く事が困難な社員もいる為、健康管理と生産性維持の為、今年度も昨年以上に従業員が接種しやすい環境を整える事、また、集団予防接種に行けない社員や、家族も含め予防接種を呼びかける事が課題。
	施策実施 結果	勤務時間内に集団予防接種会場を3か所、計5回に分けて行った事で47.7%の社員が接種出来た。近隣の予約可能な医院の紹介をした事で、家族と医療機関での接種を受けた者と合計すると、接種率は70%だった。
	効果検証 結果	社内以外の集団予防接種会場を増やし、勤務時間内に外出先の会場で接種も可能だった事、勤務時間が無理な従業員や家族に医療機関の紹介も同時に行った事から、コロナの予防接種で手一杯だったが、今回とても接種しやすかったと大変好評であった。同時に新型コロナウイルス対策同様、基本的感染予防を社内全体で徹底していた為、コロナの集団感染を起こす事なく、インフルエンザにかかる者も一人もいなかった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：丸文通商株式会社

英文名：MARUBUN TSUSYO CORPORATION

■加入保険者：北陸情報産業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

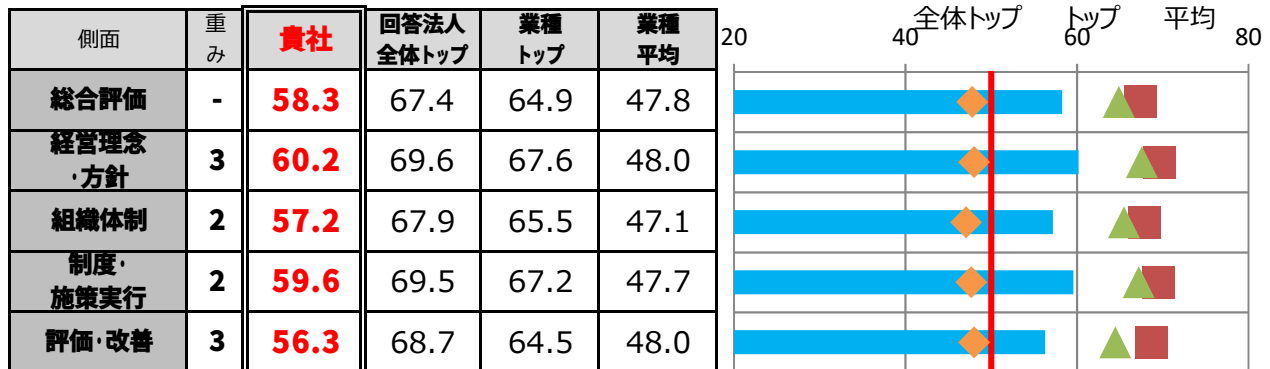
①健康経営度評価結果

■総合順位： 701～750位 / 3169 社中

■総合評価： 58.3 ↓2.8 (前回偏差値 61.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



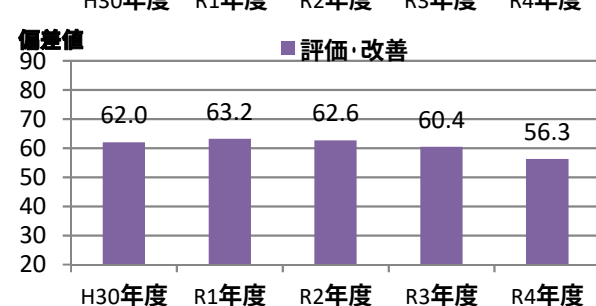
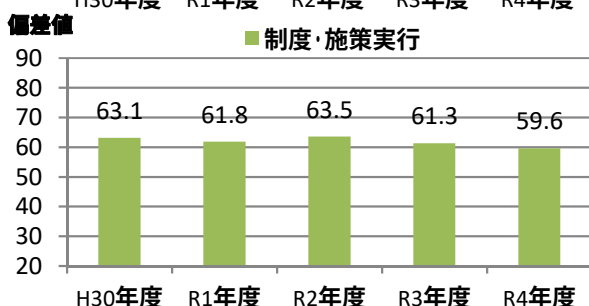
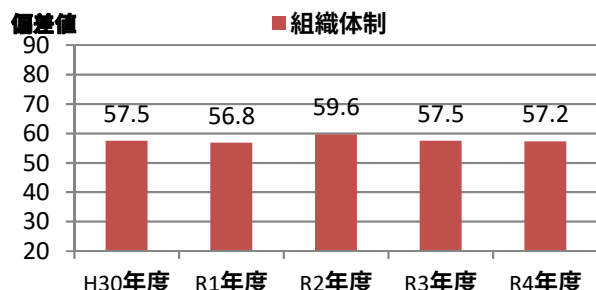
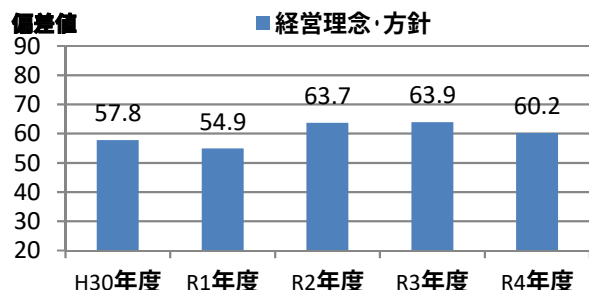
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

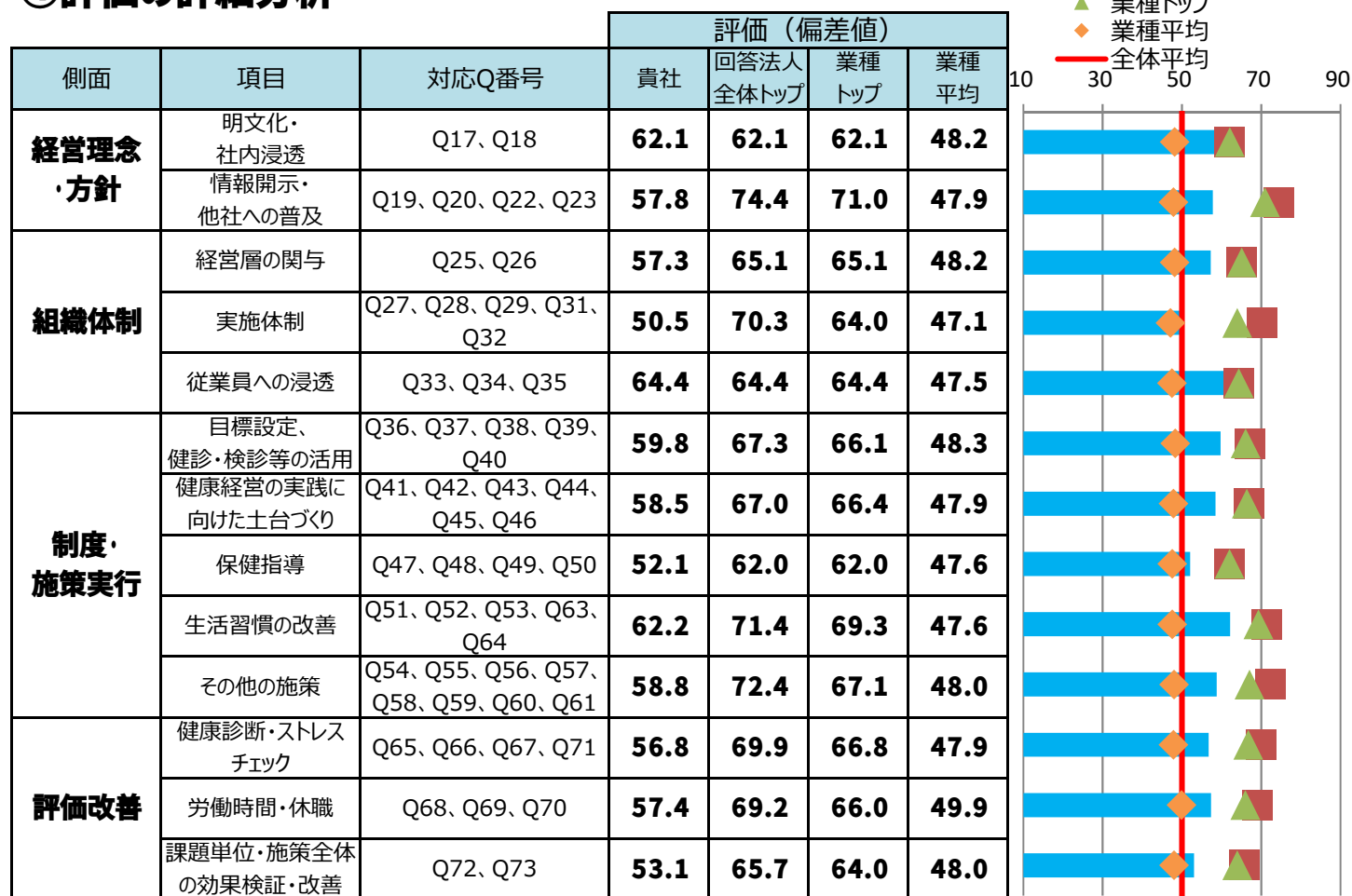
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	201～250位	401～450位	151～200位	251～300位	701～750位
総合評価	60.2	59.2(↓1.0)	62.5(↑3.3)	61.1(↓1.4)	58.3(↓2.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が上がる傾向にある中、生活習慣病罹患率やその予備軍のパフォーマンスが十分に発揮されないことにより、事業を推進する上での生産性の低下につながる事が予想され、それを経営上の課題と考えている
健康経営の実施により期待する効果	従業員が安心して健康で長く働き続けられる環境を提供し、十分にパフォーマンスを発揮してもらえることを期待する。健康診断の結果でのHbA1c の値に着目し、数値を下げる運動や食事の情報提供や教育により、現在の高数値者（6.5以上）の全社比率4.6%を3%以下へ改善を目指す

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.marubun-tsusyo.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	13	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	従業員同士が感謝を伝える「ありがとうカード」を送り合っている。月毎の枚数でインセンティブを提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	39.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	【office DE YASAI】の利用、アグリプロジェクトで収穫した新鮮野菜を社員へ提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	46.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	新たなウォーキングアプリを導入し、従業員が参加・利用しやすくなった				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	11.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.9	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.4	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	64.2	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	61.0	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.3	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.0	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	糖尿病軽症者とされるHbA1c6.5以上が、2018年（全体の4.8%）、2019年度（3.35%）、2020年度（4.3%）となっている。糖尿病の重症化を防ぐためHbA1c6.5以上の対象者を注視するとともに、早期に体質改善すべく、食事・運動習慣付けが必要
	施策実施結果	予定より無理のない範囲での運動習慣付けをするために全社挙げてのスマホアプリを利用したウォーキング企画を開催している。参加率は98%と高いものの、運動習慣がある社員は22.8%
効果 検証 ②	効果検証結果	2021年度のHbA1c6.5以上は全体の4.6%と増加している。内、8割は治療中ではあるが、高血圧・脂質・肥満など複数の有所見を併発している。運動だけではなく、食事の摂り方にも指導が必要だと認識している。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	近年、メンタルヘルス不調による休職者が増えている傾向がある。現時点で休職者はおらず、全員復帰はしているものの、配属先の変更や生産性の低下が否めない。ストレスチェック結果のみならず、日常から早期発見、対応に努めなければならない。
効果 検証 ②	施策実施結果	メンタルヘルス相談窓口が徐々に浸透され、本人からの直接相談に加え、周囲から早期に不調者の通報が入るようになり、窓口担当との面談、産業医面談を実施してきた。（20年6件、21年4件、22年現在 0件）
	効果検証結果	ストレスチェックでは、高ストレス者割合が2020年9.8%、2021年には14%に増加し、2022年は11%。産業医面談希望は、2020年2名、2021年2名に対し、2022年は0名と、高ストレス割合・面談希望人数は減少しているが、「感情面で負担になる仕事」だと感じている社員が58%という結果が出ている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱商事パッケージング株式会社

英文名：Mitsubishi Corporation Packaging Ltd.

■加入保険者：ダイヤ連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

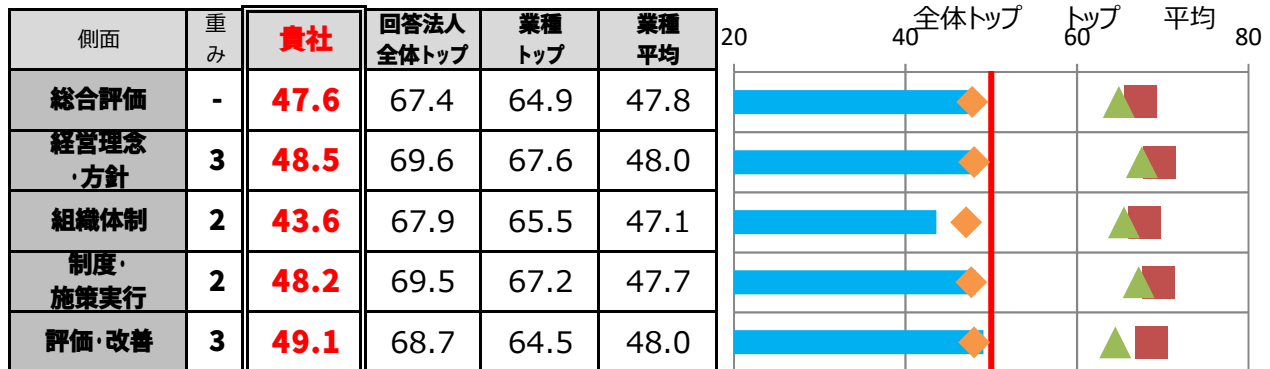
①健康経営度評価結果

■総合順位：1951～2000位 / 3169 社中

■総合評価：47.6 ↓0.7 (前回偏差値 48.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



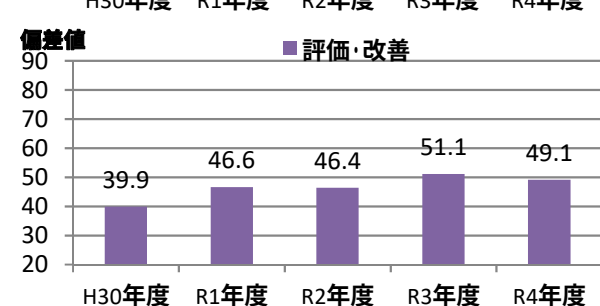
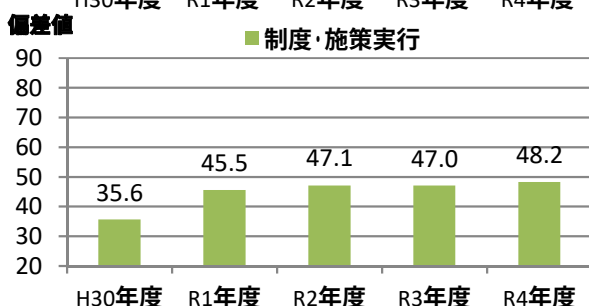
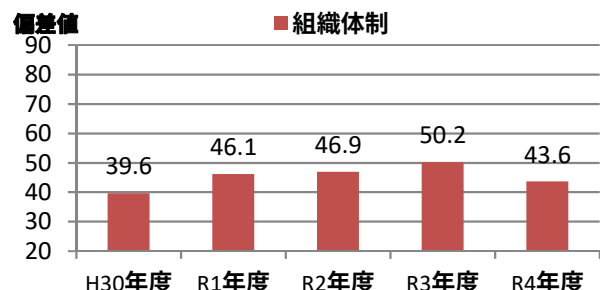
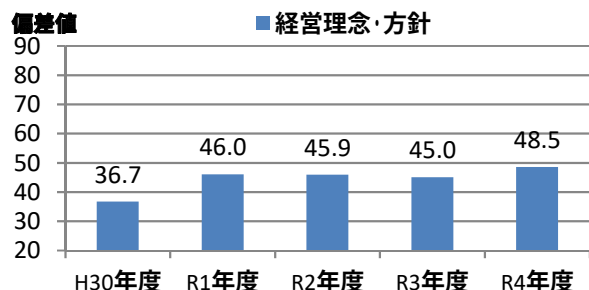
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

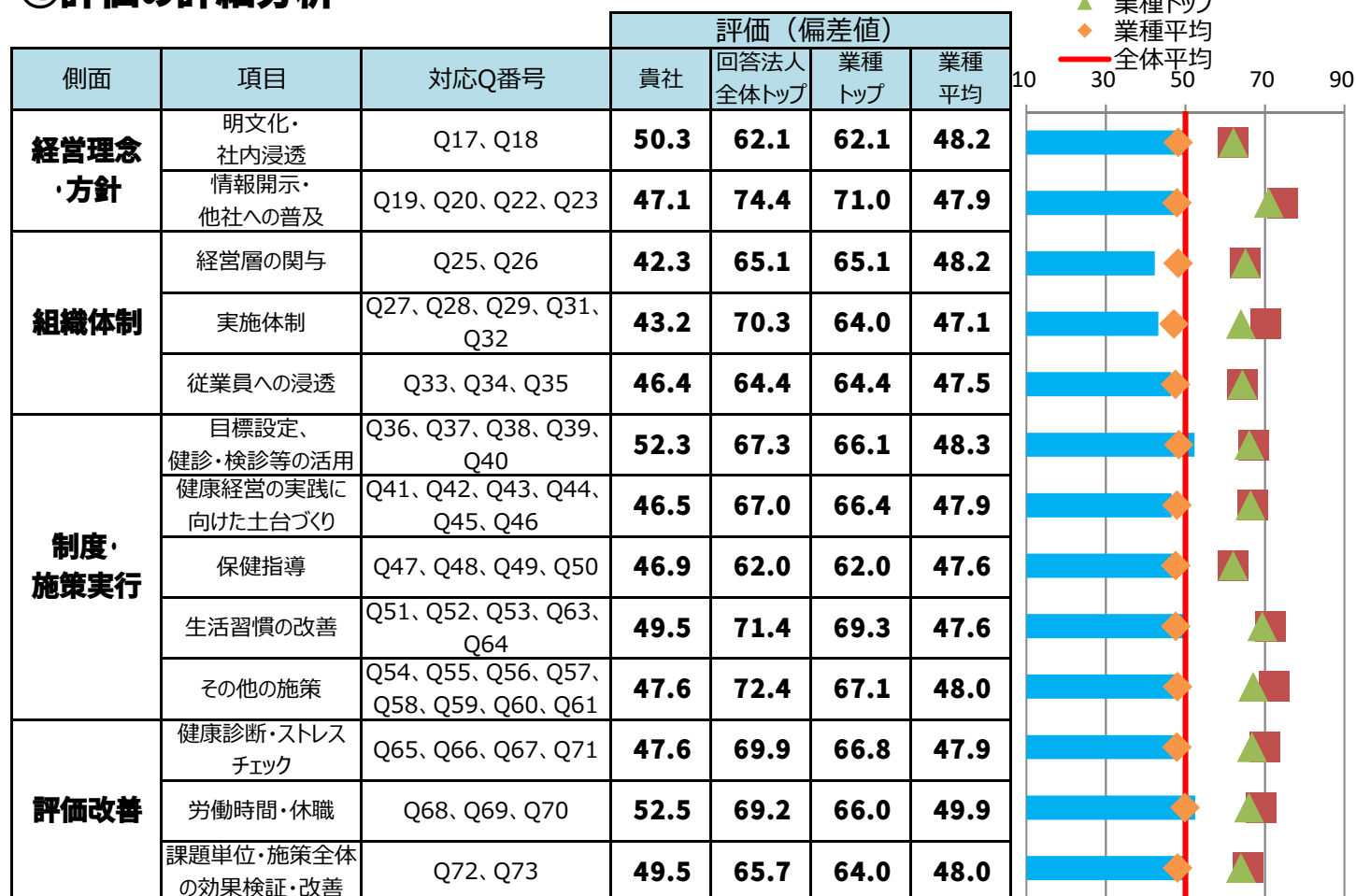
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1551～1600位	1551～1600位	1651～1700位	1751～1800位	1951～2000位
総合評価	37.6	46.1(↑8.5)	46.5(↑0.4)	48.3(↑1.8)	47.6(↓0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 当社は経営方針の「サステナビリティ方針」や中期経営計画「トランスフォーム2022」において、持続的な企業活動と企業価値向上の為、「魅力ある職場の実現」に取り組むこととしており、社員が心身ともに健康で、能力を発揮できる環境が不可欠であるが、有給休暇取得率(昨年度:約63%)や特定保健指導の実施率(昨年度:約40%)等の指標から、社員の健康への意識が必ずしも十分に高いとはいえない点が課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	社員自らが健康への意識を高め、中長期的な企業価値向上に貢献することを期待している。具体的には、有給休暇取得促進(目標値:70%)、特定保健指導の実施率の更なる向上、健康に関する情報発信やセミナー等の充実により、社員が自ら心身の健康増進および疾病による生産性低下防止を図り、持続的に活躍できる職場環境の醸成を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.mcpackaging.co.jp/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.2	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	チャットアプリで健康を含む働き方について議論の場を設け、情報発信、アンケートの実施、意見の募集を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康保険組合が提供するカロリー記録を含む健康アプリの利用促進の為、社内告知・ポスター作成等を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	スポーツイベント・ジム利用費を補助する制度があり、利用促進の為に事例紹介ポスター等で情報発信している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.4	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.7	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.7	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	特定保健指導対象者の削減 弊社では特定保健指導対象者の特定保健指導受診実績の低迷から、生活習慣病等の疾病の重症化につながりかねない課題があった。 特定保健指導受診率は2018年度3.4%、2019年度7.4%、2020年度14.2%。
	施策実施結果	人事部から対象者への特定保健指導受診勧奨の案内、産業医による「健康診断結果の読み取り方セミナー」の実施、受診費用補助、各種健康情報の発信等を行った結果、受診率は2021年度には40%に上昇した。
	効果検証結果	特定保健指導受診勧奨や健康に対する情報発信を行うことで受診率の向上だけでなく、そもそもの対象者数自体が2021年度は前年比11名減少し、社員の生活習慣病等の疾病の重症化リスク低減に効果があったと考えている。今後は特定保健指導対象者が増えないよう引き続きその他の社員に対しても健康リテラシー向上の施策を検討・実施していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	男性の育児休職取得率の向上 弊社では女性の育児休職取得率は100%を続けていたが、男性の対象者の取得実績はほとんどなく、男女に係らず制度を活用できる環境整備や社員のワークライフバランス・生活時間の確保に課題があった。
	施策実施結果	社内のイントラネットにて制度・取得マニュアルの周知、対象者に取得勧奨の案内、取得者のインタビュー記事を社内報に掲載する等を行った結果、2021年度の男性育児休職取得率は45.5%となった。
	効果検証結果	現時点では組織風土調査等の社員エンゲージメントのスコア等において定量的な効果は出ていないが、男性育休対象者に対して行ったアンケートでは、育児休職を取得した社員からは「人生が豊かになった」「家族の大切さを改めて実感した」「積極的な推進により組織全体のダイバーシティ向上に繋がる」といったワークライフバランスの改善への肯定的回答を得られた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フォレストホールディングス

英文名：

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

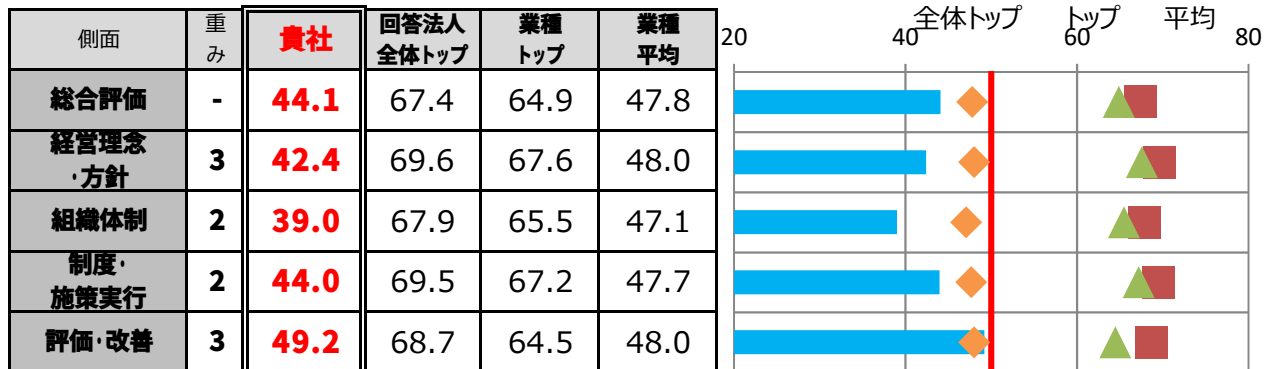
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2351～2400位 / 3169 社中

■総合評価： 44.1 ↓1.0 (前回偏差値 45.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



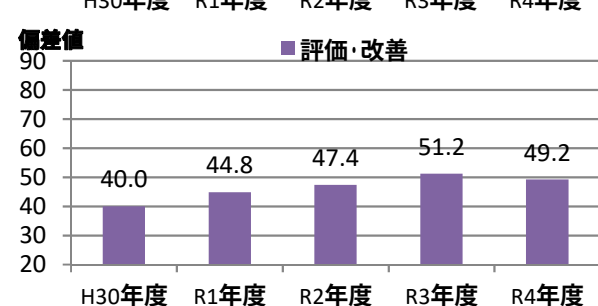
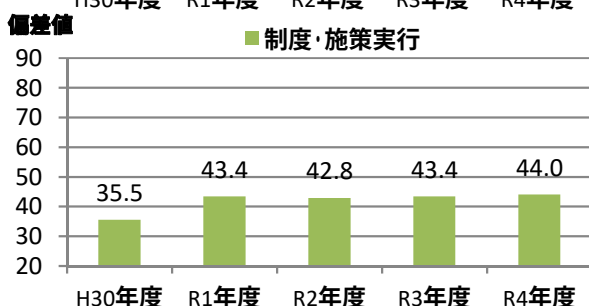
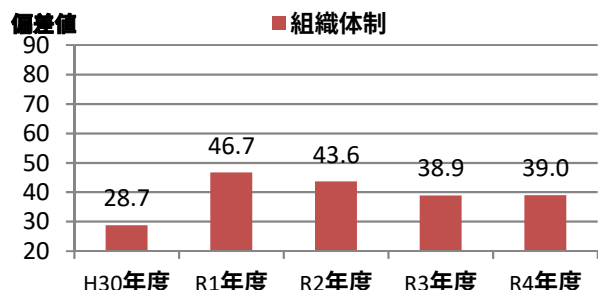
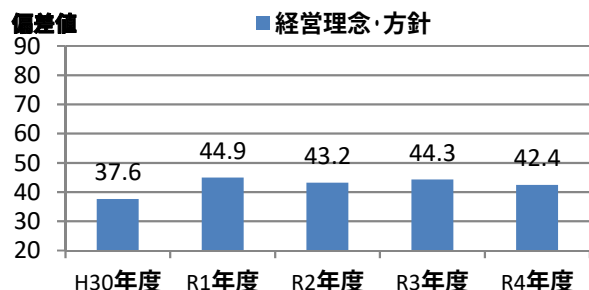
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

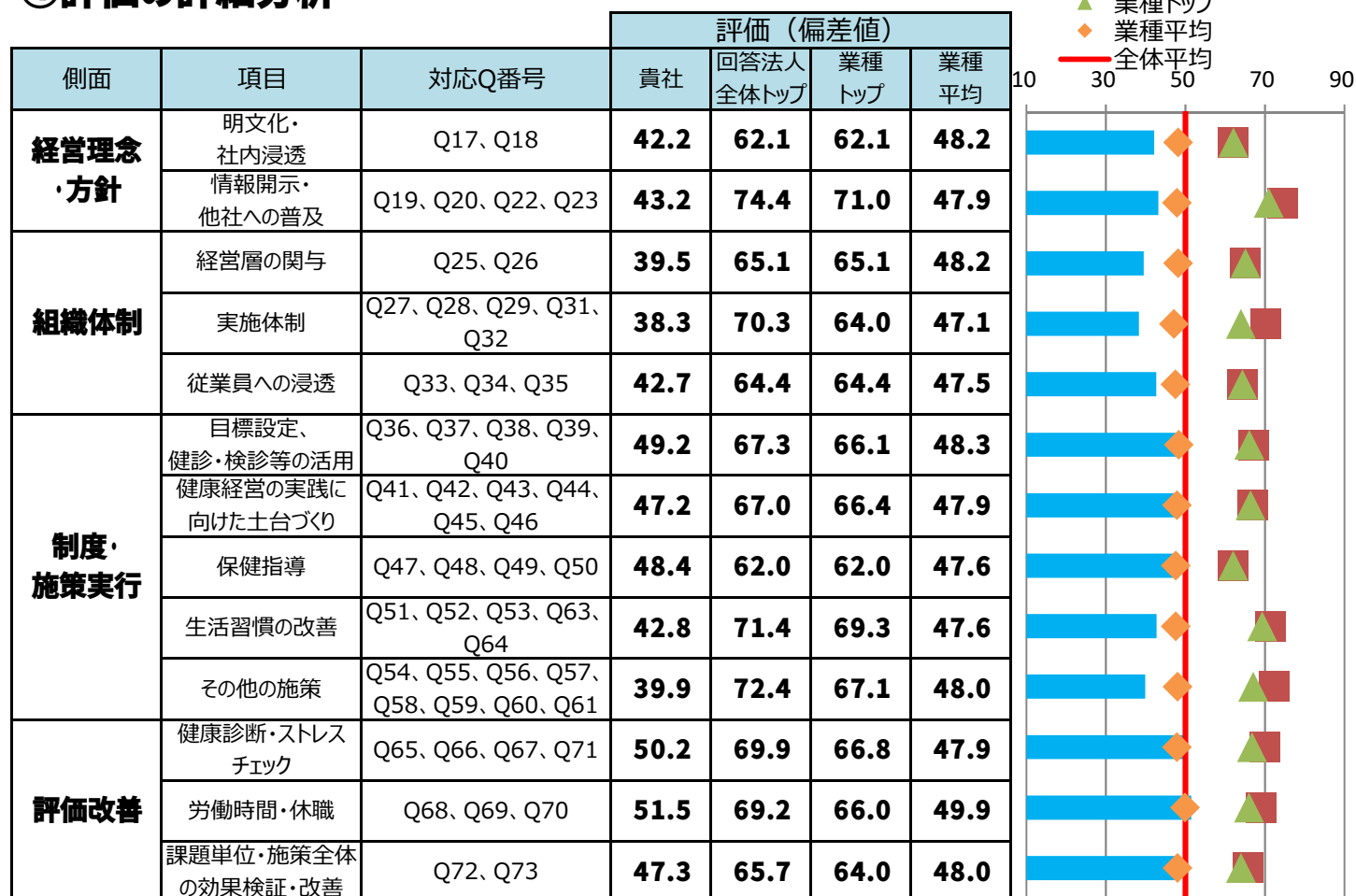
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1601～1650位	1601～1650位	1801～1850位	2051～2100位	2351～2400位
総合評価	35.7	44.9(↑9.2)	44.5(↓0.4)	45.1(↑0.6)	44.1(↓1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 「生産性向上」を重要な経営課題と捉えている。短時間で高いパフォーマンスを発揮するためには、社員一人ひとりが「健康であること」を意識し、心も身体も元気な状態であることが根幹である。
健康経営の実施により期待する効果	生産性向上による収益UPを期待している。また、社員がイキイキと働くことで魅力的な企業となり、採用力の強化も期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.f-hd.jp/csr/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	teamsのチャット機能を活用。同じオフィスにいない社員同士のコミュニケーション向上に寄与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施				
取組内容	公共の交通機関で通勤する社員に対してスニーカーやリュックでの通勤を推奨し、ひと駅分歩くよう促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	36.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.9	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.9	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率が高い。 厚生労働省の国民健康・栄養調査による成人喫煙率 及び、所属する健康保険組合喫煙率と比較していずれも上回っている。まずは健康保険組合の喫煙率を目指す。
	施策実施 結果	2021年6月より敷地内禁煙、2021年10月より就業時間内禁煙を開始した。
	効果検証 結果	2021年12月にアンケートを実施。本施策がきっかけとなり禁煙したという回答が一定数あった。また、禁煙には至らなくても、「本数が減った」と回答した喫煙者は7割にのぼった。非喫煙者からもたばこのにおいが気にならなくなった、受動喫煙の心配がなくなった などの声があった。会社が禁煙を支援することについて、61%の社員が賛成している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康保険組合の分析によると、組合平均より生活習慣病の有所見率が高い（平均年齢も高い）。有所見者は必ず二次検診に行くように定めているものの、実態が把握できていなかった。
	施策実施 結果	二次検診受診後は各エリアの健診担当者へ報告するしくみを作り、一定期間後も報告のない社員には受診勧奨を行うようにした。
	効果検証 結果	各エリア毎に異なっていた対応を統一することで、集計や受診勧奨が効率的に行えるようになった。二次検診受診率は2020年度の54%に対し、2021年度は82%に上昇した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アイティーアイ株式会社

英文名: ITI Inc.

■加入保険者: 全国健康保険協会長崎支部

非上場

■所属業種: 卸売業

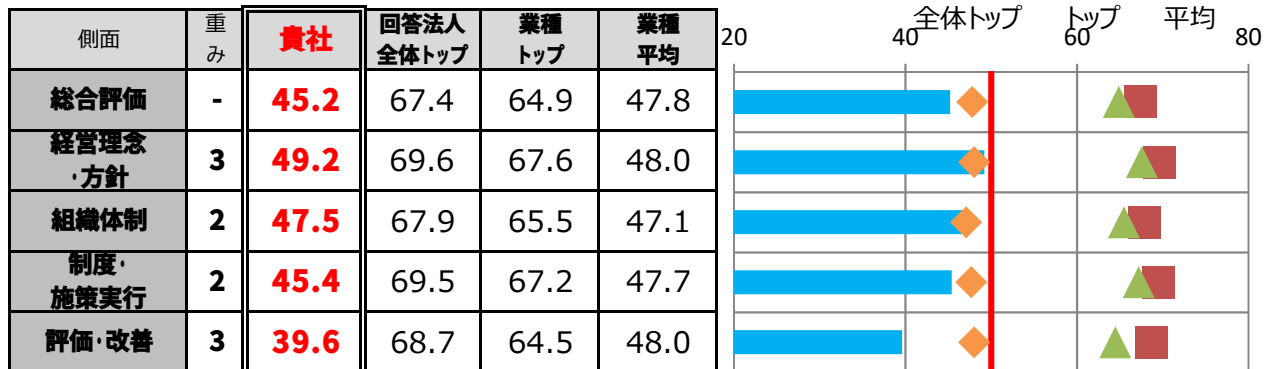
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2251~2300位 / 3169 社中

■総合評価: 45.2 ↓3.7 (前回偏差値 48.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



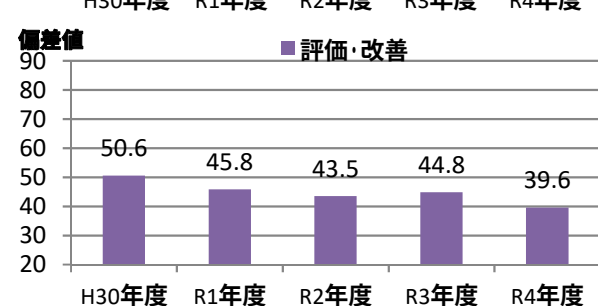
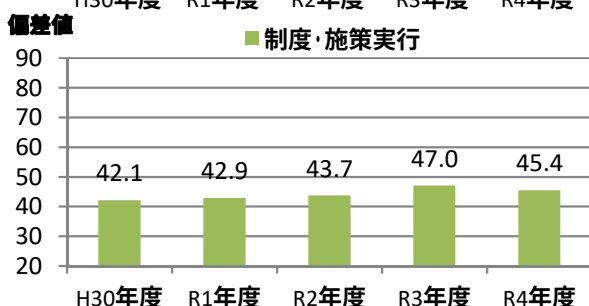
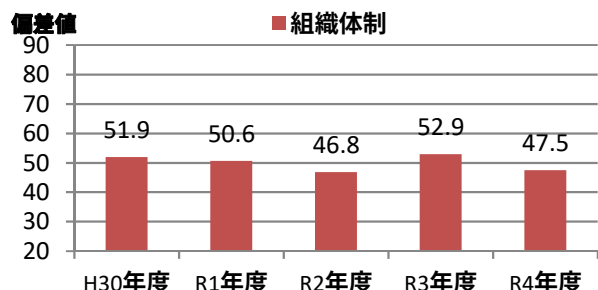
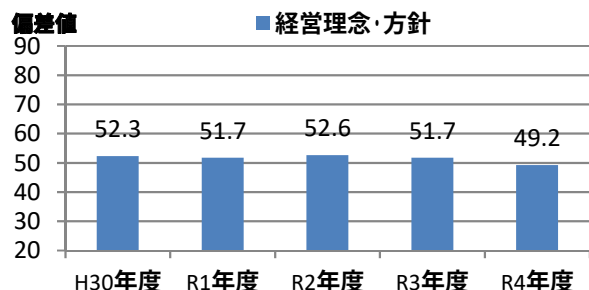
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

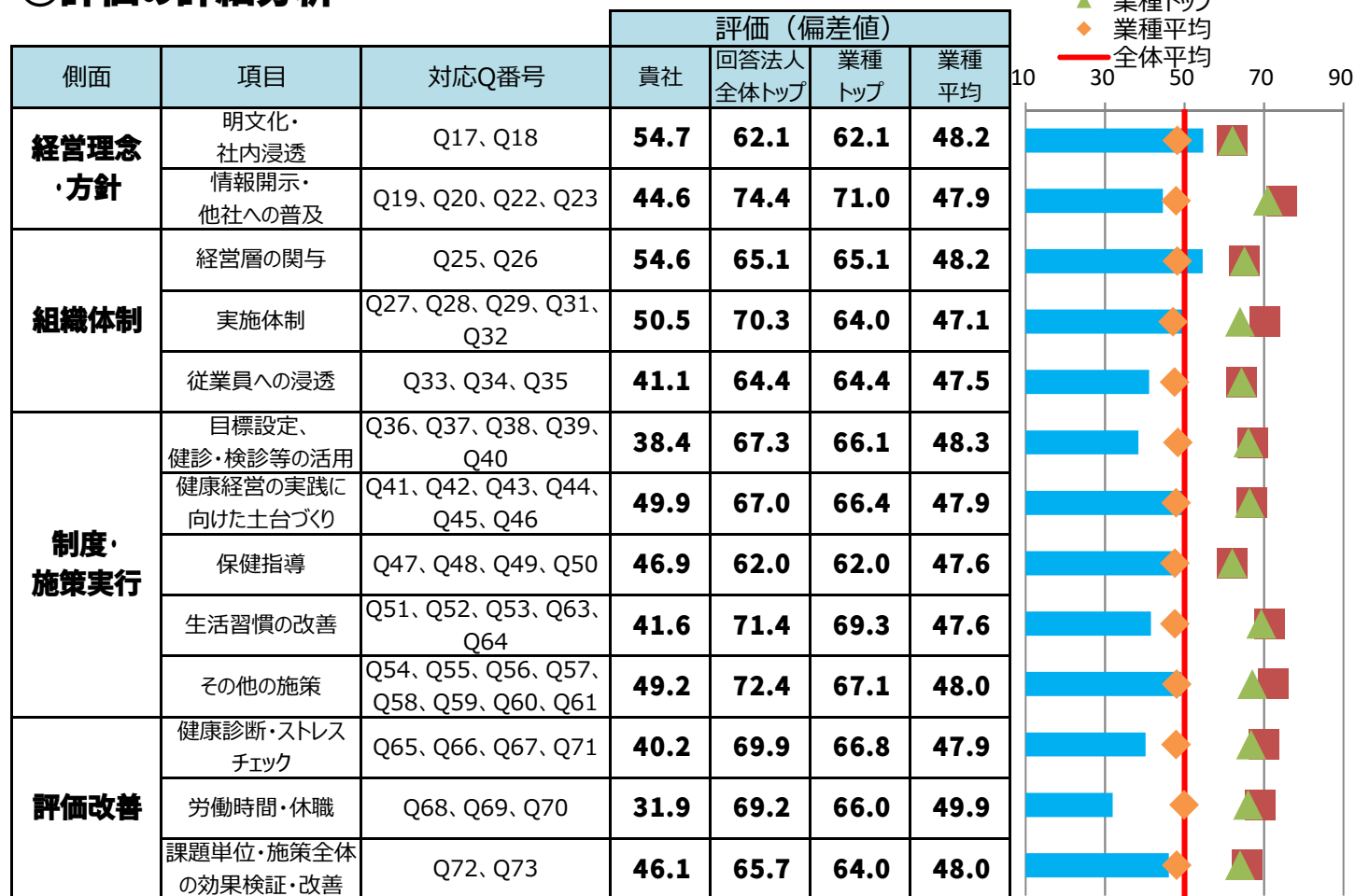
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1051~1100位	1401~1450位	1601~1650位	1701~1750位	2251~2300位
総合評価	48.8	48.0(↓0.8)	46.9(↓1.1)	48.9(↑2.0)	45.2(↓3.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 人材定着及び企業価値の向上 多様化する働き方、様々な価値観に対応できる企業、制度でないと人材の定着も期待できないし、企業の価値は向上していかない。常に社会環境に柔軟に対応できる企業で在り続けることが長期に渡って企業を存続させる方法だと考えています。
健康経営の実施により期待する効果	社員の心と健康を守る事で、社員にとって働きやすい、働き続けやすい会社を目指します。その結果として、社員にとって、社会にとって魅力的な企業となることで結果的に人材の定着、採用力の向上へと繋がると考えています。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	年1回の宿泊と懇親会を含む旅行、忘年会・新年会のイベントへの金銭補助など※ただしコロナ禍で自粛中				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	動画の配信や運動促進企画の案内を行っている。コロナ禍でもコミュニケーションも取れればと考えている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	80.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.9	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.8	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	女性社員が結婚、出産とともに退職されるケースが多く会社としても人材の流出という意味でも社内の規定などを見直すことにした。 精神疾患と診断された方の復職のサポート
	施策実施 結果	結婚、出産とともに退職されるケースが多かったが復職されるケースが増えた。また、中には育児休暇後すぐに産休に入られる社員も出てきている。 精神疾患と診断された方が復職する際は規定に捉われず個別に面談
効果 検証 ②	効果検証 結果	結婚、出産後復職するケースが目に見えて増えている。 今後は、テレワークや休暇の取り方も含めてさらに制度の見直しを検討 精神疾患から復職できない方もいたが、復職後やはり退職したいとの申し入れがあり結果的に退職された。
	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	医療に関わる企業活動を行う会社として、インフルエンザだけでなくコロナウイルスにはより感染対策を取らないと企業活動にとや影響するため予防対策が必要
効果 検証 ②	施策実施 結果	独自のガイドライン策定、出社時の検温と手指消毒、濃厚接触者でなくても発熱が続く場合は特別休暇で自宅待機 陽性者が出た場合は拠点全員のPCR検査を実施、 感染が疑わしい社員は抗原検査キットでの検査を実施
	効果検証 結果	現在、社員や社員の家族が感染したケースがあるが、拠点規模で業務に大きな影響をきたすようなことにはなっていない。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士テレコム株式会社

英文名：FUJITELECOM CO.,LTD.

■加入保険者：関東ITソフトウェア健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

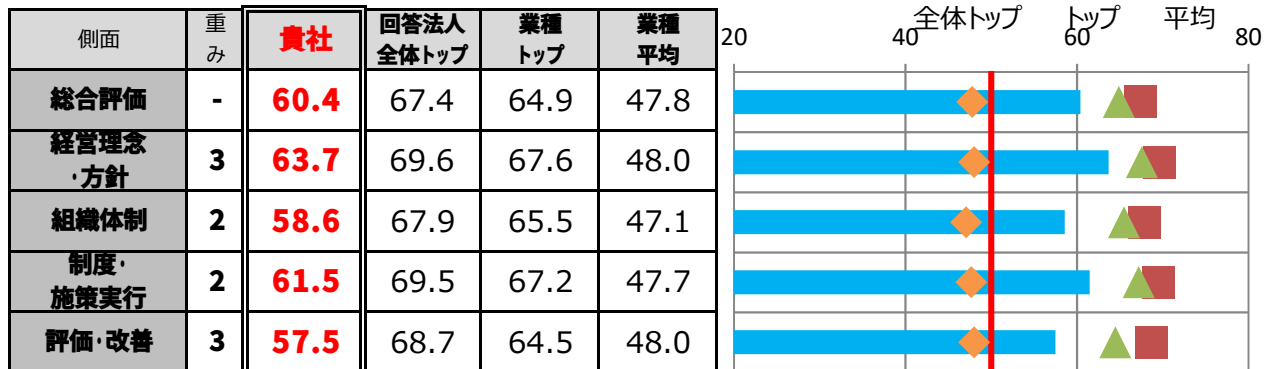
①健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 3169 社中

■総合評価： 60.4 ↑1.0 (前回偏差値 59.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



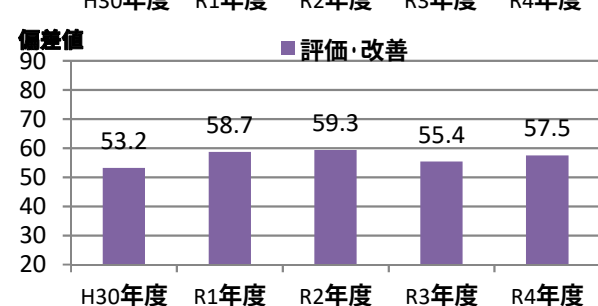
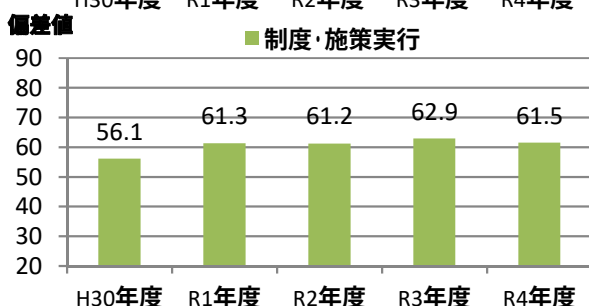
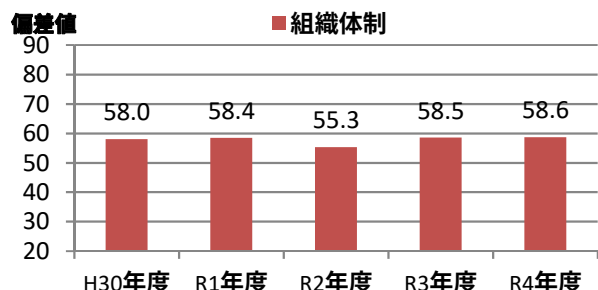
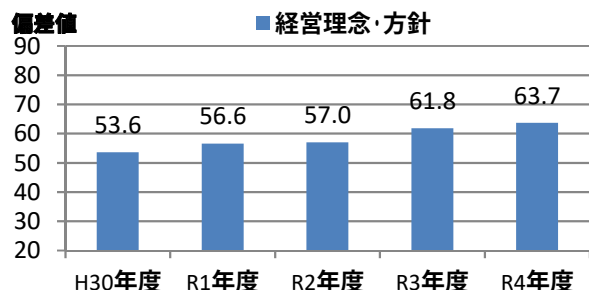
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

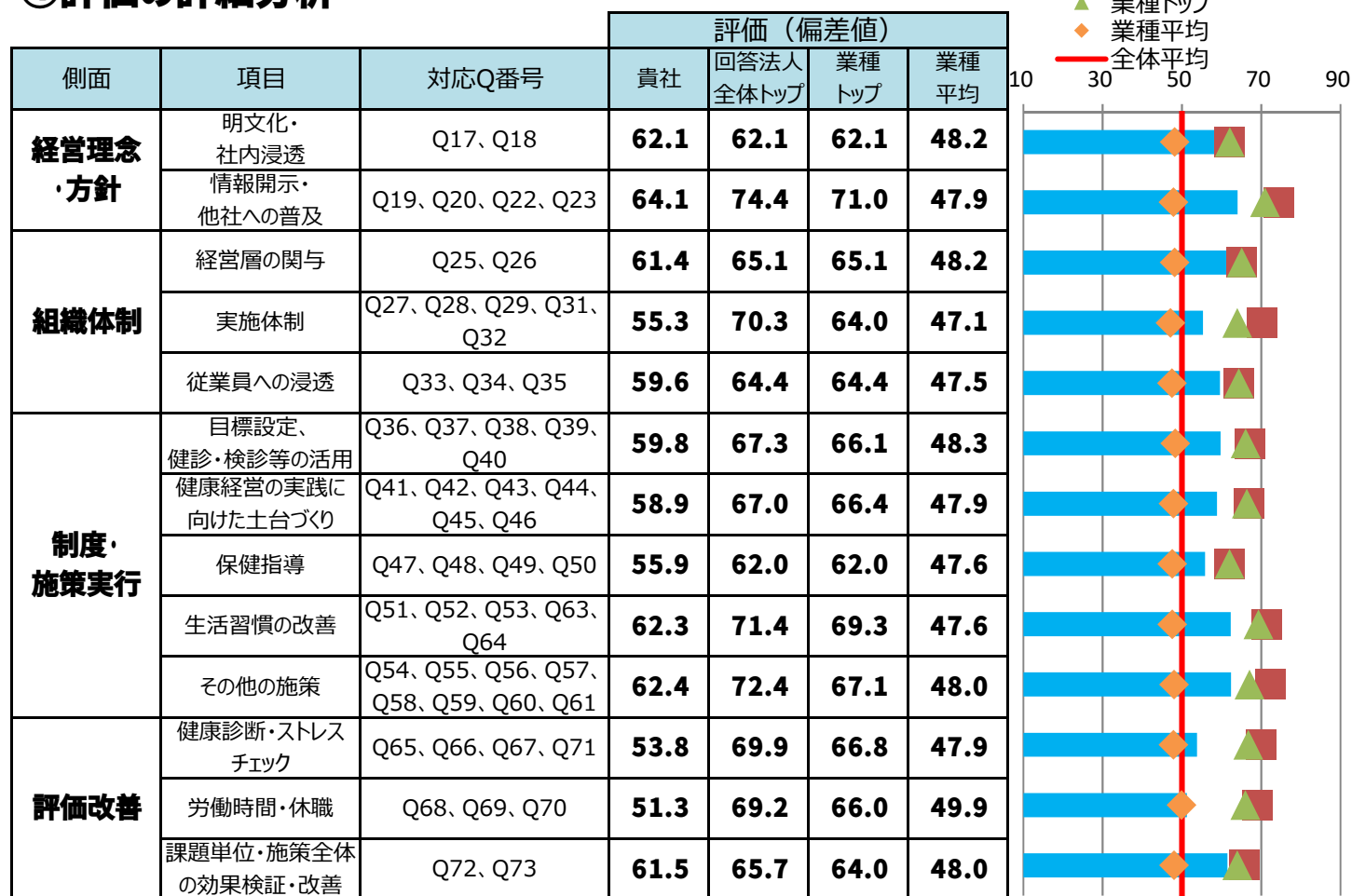
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	551～600位	451～500位	551～600位	451～500位	501～550位
総合評価	55.2	58.5(↑3.3)	58.2(↓0.3)	59.4(↑1.2)	60.4(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 世代別、性別や職種において、それぞれが様々な働き方やワークスタイル変革を求めている、従来の社風や慣習では対応できない課題が出てきました。経営上の課題として、1)各社員のライフ&ワーク向上、2)健康の維持増進、3)会社の持続的な成長を掲げ、これらに対応する為の施策として、社員のワークエンゲージメント及びパフォーマンスの向上に取り組みました。
健康経営の実施により期待する効果	事務所ABW化や新人事制度の構築、1on1ミーティングで社内コミュニケーション機会の活性化を図り、Wevox(エンゲージメント測定ツール)を用いて課題対策を実施。自身の心身の健全化、ワークエンゲージメントの向上、自律型社員への成長と効果を発揮し、延いては会社の成長を期待するものであります。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.fujitelecom.co.jp/company/healthy/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.3	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	本社のフリーアドレスエリアを拡大して再整備。1on1ミーティングルームや防音ルームを整備している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.2	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	昼食の仕出し配達を実施。食材を多く使ったバランス弁当を提供。今期糖質配慮でご飯小盛をメニューに追加。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.8	%

■ 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	フリーアドレスフロアにぶら下がり器やバランスチェアのミーティングエリアを設置し活用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	28.1	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.1	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.8	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.4	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	創業から50年以上を超え、社員平均年齢の上昇（社員の高齢化）に伴い、いわゆるメタボ及びその予備軍は増加傾向にあります。このため、定期健康診断受診はもとより、再検査、精密検査該当者（以下「要検査者等」）の受診率や特定保健指導の実施率向上が課題となっており、健康診断の受診率100%に向け取り組むと共に、要検査者等への受診勧奨を促進し、受診率の向上に努めています。
	施策実施結果	要検査者等の受診率(76.0%⇒76.3%)は改善が図られ重症者発生を抑制に寄与しています。しかし特定保健指導実施率は(42.5%⇒41.5%)低減しており今後の課題と致します。
効果 検証 ②	効果検証結果	上記の様に、健康診断受診の他、要精密検査の受診率を上げる為の受診勧奨を強化する施策によって、結果受診率が向上し、重症者も発生しませんでした。健康数値の向上が会社業績にも繋がっており、2021年度(2022年6月期)の会社業績(営業利益)は、前年比102%伸長と、好成績を残すことができました。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	健康経営への取組以前から、これまで慢性化していた長時間労働や、朝夕の通勤による心身への負担と時間の非効率化が課題となっていました。また子育て世代社員の増加による育児時間確保や、社員の高齢化に伴う親の介護の問題も表面化する等、多様なライフ＆ワークの確立と維持継続への取り組みが重要課題となってきました。
効果 検証 ②	施策実施結果	モバイル環境(ノートPC、スマホ、SKYSEA等)の更新や拡充、社内リモート会議用ブースの増設、サテライトオフィスの拠点数拡大など従来の出社前提の執務環境を見直し在宅やリモートワーク環境の整備を実施。
	効果検証結果	通勤ストレスの解消、業務への集中、自分の時間や育児介護における時間の確保等の効果は得られたが、雑談不足や在宅執務環境の改善などが今後の課題として対応が必要と認識。これらに対してリモートワークや1on1ミーティング、在宅勤務手当支給等を対策し、リモートワーク推進は目標の106%達成や2021年度(2022年6月期)の会社業績(営業利益)は前年比102%と、働き方改革の成果と併せて業績伸長できました。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：三菱商事RtMジャパン株式会社

英文名：Mitsubishi Corporation RtM Japan Ltd.

■加入保険者：ダイヤ連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

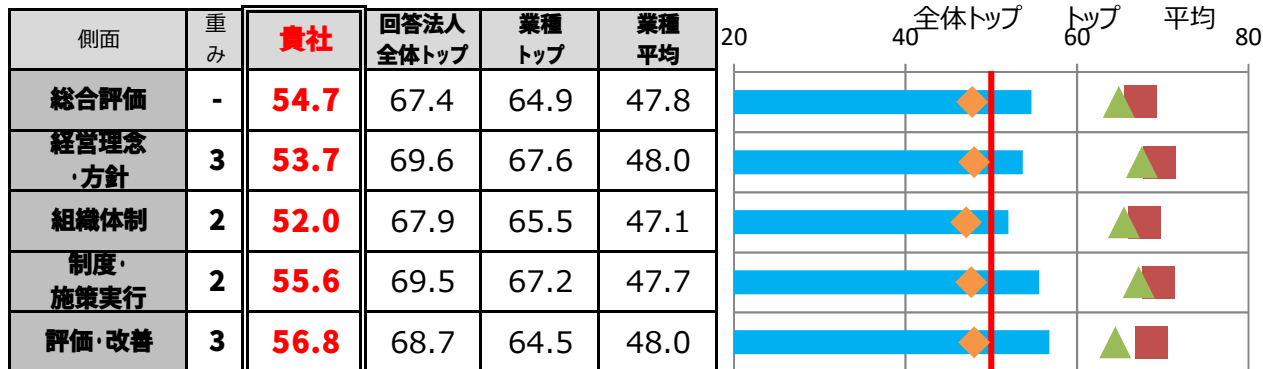
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1101～1150位 / 3169 社中

■総合評価： 54.7 ↑0.0 (前回偏差値 54.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



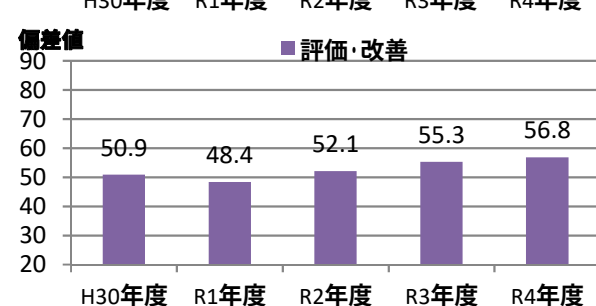
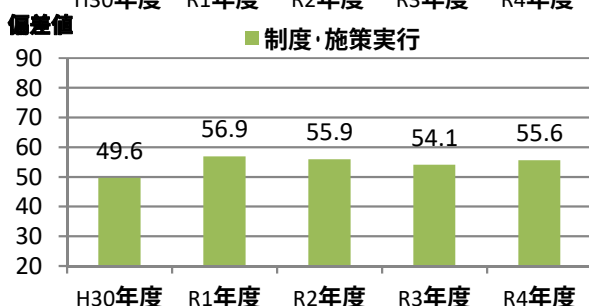
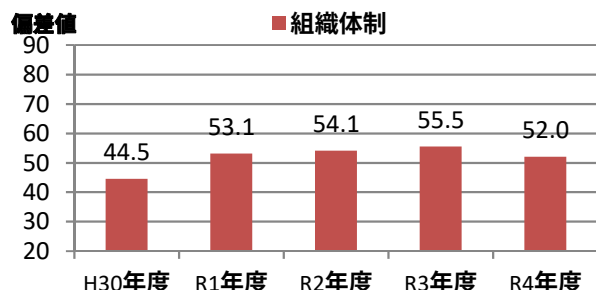
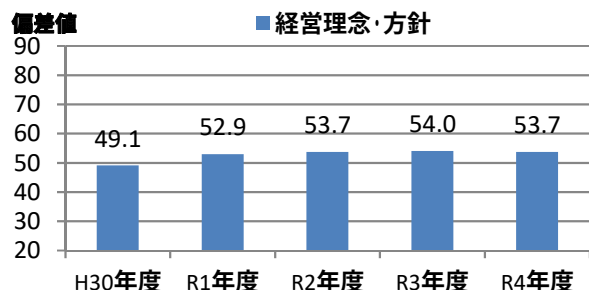
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

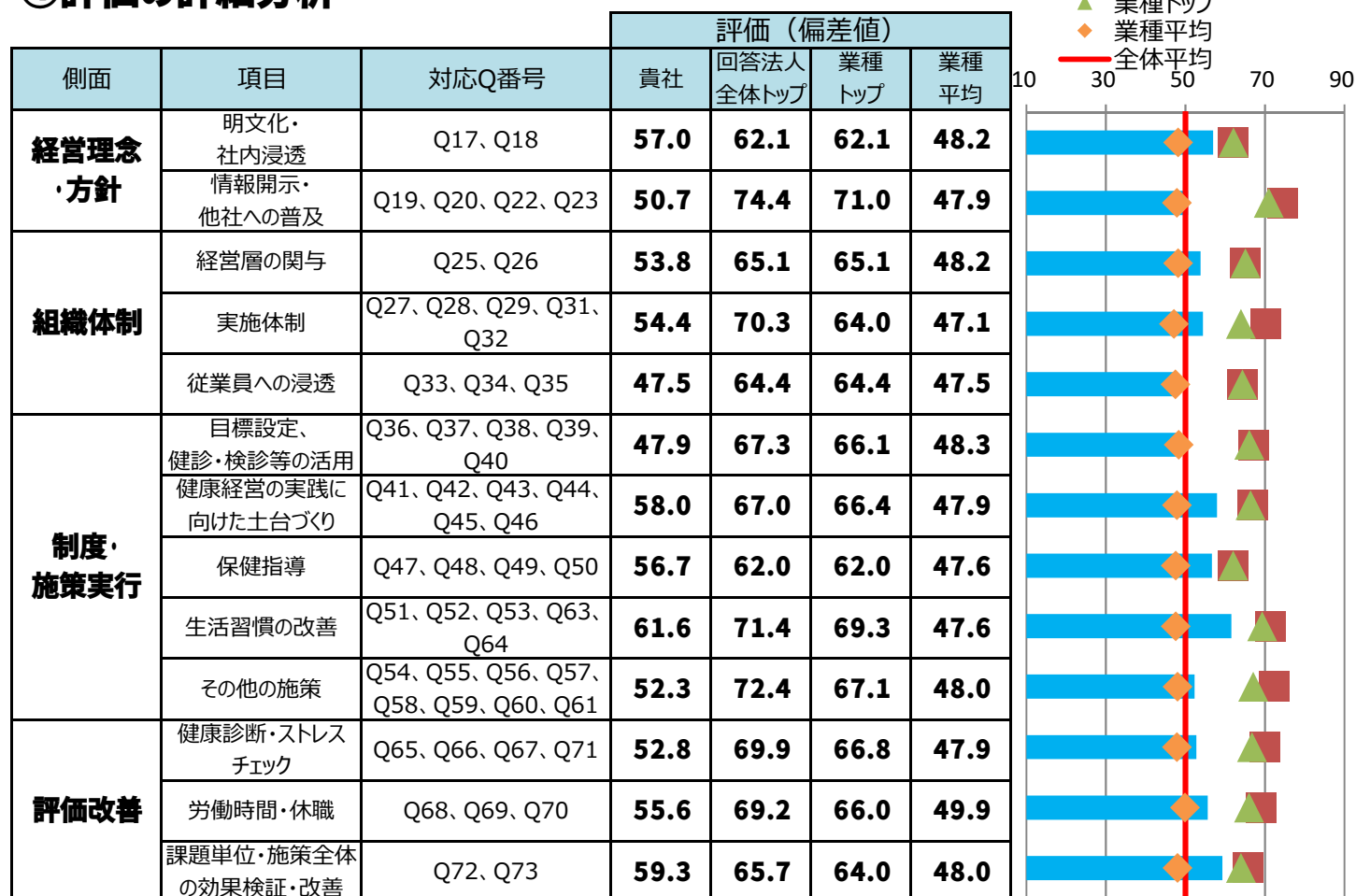
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1051～1100位	1051～1100位	1001～1050位	951～1000位	1101～1150位
総合評価	48.7	52.4(↑3.7)	53.7(↑1.3)	54.7(↑1.0)	54.7(↑0.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 従業員が健康的でモチベーション高く業務に取り組むことによって『企業の持続的な成長』を続け、最良の形で金属資源を市場に供給するという社会的責任を果たす。
健康経営の実施により期待する効果	身体的・精神的に安全で健全な働きやすい職場づくりを通じて、従業員のロイヤリティとエンゲージメントの向上を目指す（ストレスチェックの組織分析結果を効果検証する）。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ ① https://www.mitsubishicorp.com/japan/sustainability/materiality.html ② https://www.mitsubishicorp.com/japan/sustainability/index.html ③ https://www.mitsubishicorp.com/japan/sustainability/resource.html
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	85	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.6	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Teamsを弊社標準ツールとして認定し積極的に活用中				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食生活を改善してもらう為、食事管理または栄養管理が利用可能な2種類のアプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	運動習慣の定着を図る為、歩数が計れたり、運動内容の管理が可能な2種類のアプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.9	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.0	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	①全従業員に長期間にわたり健康に働き続けてもらう為の重要施策は、疾病発生を最大限予防し、健常者も含めて全員が定点観測的に定期健康診断を受診することであるとの認識をしており、その徹底が継続的な課題。②定期健診結果に基づいた生活習慣病に関する指標の改善も課題。
	施策実施結果	①未受診者に早期より受診するまで繰り返し勧奨。②産業医より衛生教育を定期実施。③労働組合の要望により定期健診項目を大幅追加。当該年度も継続実施。④通知での周知や衛生委員会を通じた受診勧奨。
効果 検証 ②	効果検証結果	①その結果、非常に効果が出ており、2021年度 定期健康診断受診率100%達成（対象者：海外出向者・国内出向者・10名未満の小規模事業所も含めて全社）。②2021年度 定期健診結果に基づいた生活習慣病に関する指標は、全体的に改善。最重要課題であった「睡眠により十分な休養が取れている者の割合」は前年度比で約9%改善。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者を発生させないようにする為には、日頃の職場でのコミュニケーションと共に客観的な判定を得られるストレスチェックの受検による自己認識も重要であり、課題と考えている。
効果 検証 ②	施策実施結果	①実施期間中は毎日受検状況を確認。未受検者に受検するまで繰り返し勧奨。高い効果が出た。②産業医よりメンタルヘルスに関する衛生教育を定期的に実施。③社内通知による周知や衛生委員会を通じた受検勧奨。
	効果検証結果	2021年度 ストレスチェック受検率100%達成（対象者：海外出向者・国内出向者・10名未満の小規模事業所も含めて全社）。対象者が全員受検することは、メンタルヘルスの増進には有益であると評価している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：富士フイルムビジネスイノベーションジャパン株式会社

英文名：FUJIFILM Business Innovation Japan Corp.

■加入保険者：富士フイルムグループ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

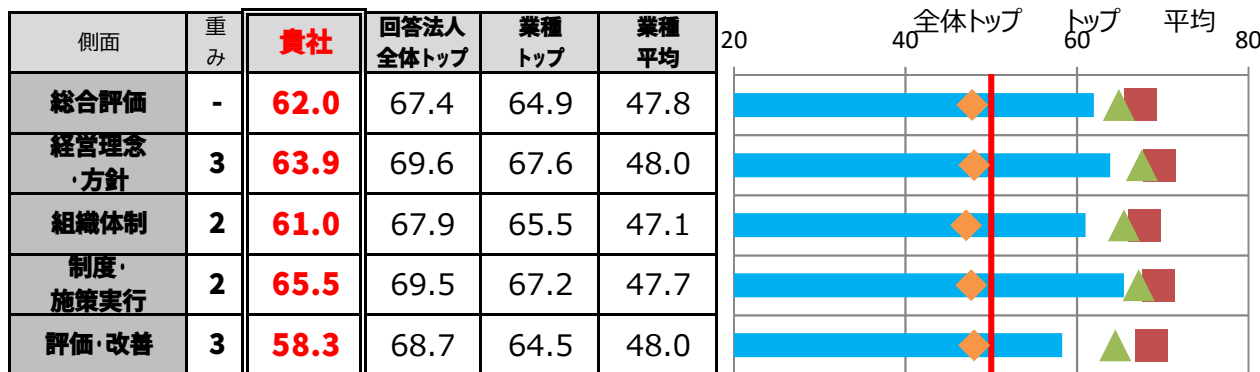
①健康経営度評価結果

■総合順位： 251～300位 / 3169 社中

■総合評価： 62.0 ↑7.7 (前回偏差値 54.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



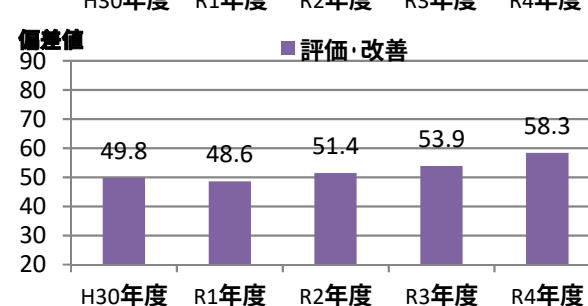
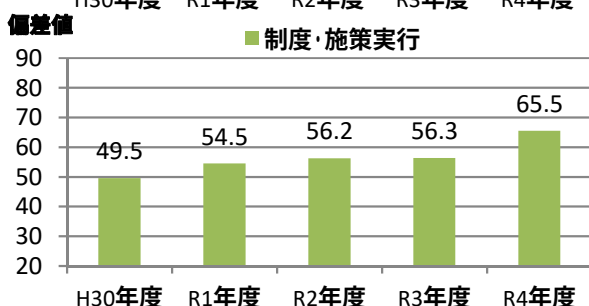
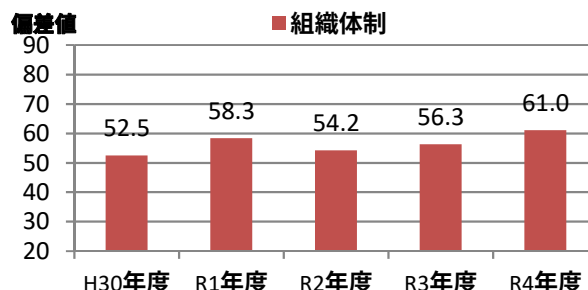
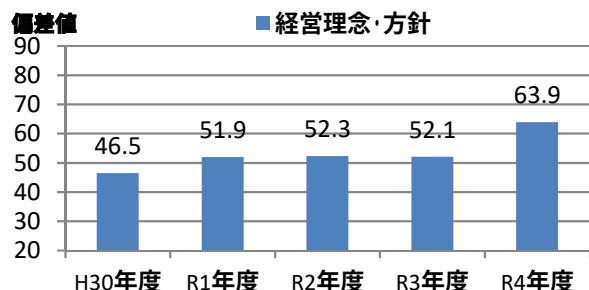
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

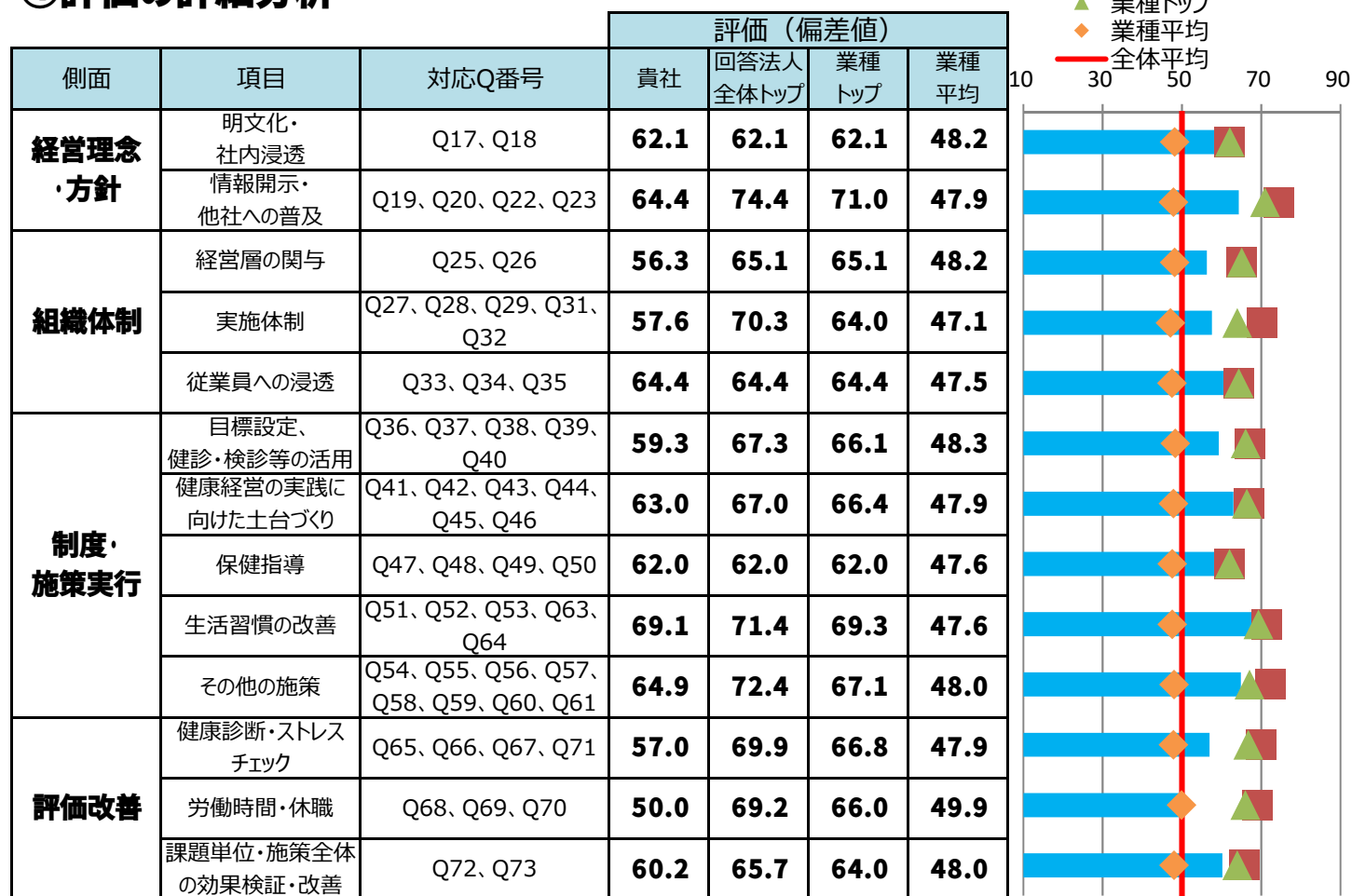
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1051～1100位	1051～1100位	1051～1100位	1001～1050位	251～300位
総合評価	49.3	52.7(↑3.4)	53.2(↑0.5)	54.3(↑1.1)	62.0(↑7.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 会社の持続的成長と企業価値向上を実現するために、従業員が生き生きと健康で意欲高く働き続けられる環境が必要で、メンタル疾患や癌などによる長期欠勤や休業・健康問題による就業制限・プレゼンティーズム低下によるパフォーマンスの低下および労働力の損失が課題である
健康経営の実施により期待する効果	5つの重点課題と7つの健康行動に沿った健康施策に取組みPDCAを回すことによって、従業員自身の心身が健康になりアブセンティーズム（遅刻や早退、休業/欠勤している状態）とプレゼンティーズム（健康問題によって業務効率が落ちている状況）の改善を期待。具体的には、生活習慣病未然防止として「BMI25+の従業員率」21%以下および「HbA1c6.0+従業員率」6%、「1週間以上休業率」を0.8%以下を目指す

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.fujifilm.com/fb/company/fbj/healthpm

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.5	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Teamsを全社コミュニケーションツールとして使用し、オンライン会議・Web面談の手段としても活用				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康アプリで、食生活改善情報を提供し、日々食事に気をつける行動をしているかチェックできる環境を用意				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	日常での歩く活動を推進するイベント「歩活」を推進。参加率向上のため会社貸与携帯も利用可能にしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.9	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.1	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	従来、従業員が有休を取得した場合に、病気やメンタル不調で休んでいるのか否かについては把握する手段がなく、メンタル不調の予兆を把握することができず未然防止の対策をとることができなかった。そのため、病気の発症や重症化に至ることもあり、休業の長期化やパフォーマンスの低下につながるものが課題であった。
	施策実施結果	休暇・欠勤を問わず、私傷病により暦日7日以上休業する場合は、療養期間を記した医師の診断書の提出をルール化した。
	効果検証結果	ルール化導入後、従来把握ができていない有休および積休による暦日7日以上休業者が月平均64名いることがわかり、個々の休業理由を把握し、未然防止対応が必要かについて担当人事が検討することが可能となっている。今後運用を継続し、自社健康KPIの1項目である「メンタル疾患による1週間以上休業率：0.8%」の達成と、「アブセンティーズム値（傷病による欠勤の状況）」の改善を目指していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	月80時間以上の長時間労働者は減少傾向にありましたが、一部の管理職を中心に恒常的に発生していたことが課題であった。
	施策実施結果	2021年6月より管理職を含め月80時間以上の所定外労働を原則禁止とした。所定外時間が65時間となった時点を目安に勤務状況の把握と業務分散等の調整を行い80時間以上を発生させない対応をとることとした
	効果検証結果	月80時間以上の所定外労働を原則禁止とする前は、月平均26人発生していた80時間超え労働者の数が、禁止とした当月には7名に、以後9か月間の80時間超え労働者の合計も4名（月平均0.4人）、と大幅に減少し改善した。今後も、自社健康KPIの1項目である「月80時間以上従業員率：0%」の達成に向け運用を継続していく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フジサニーフーズ

英文名：

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

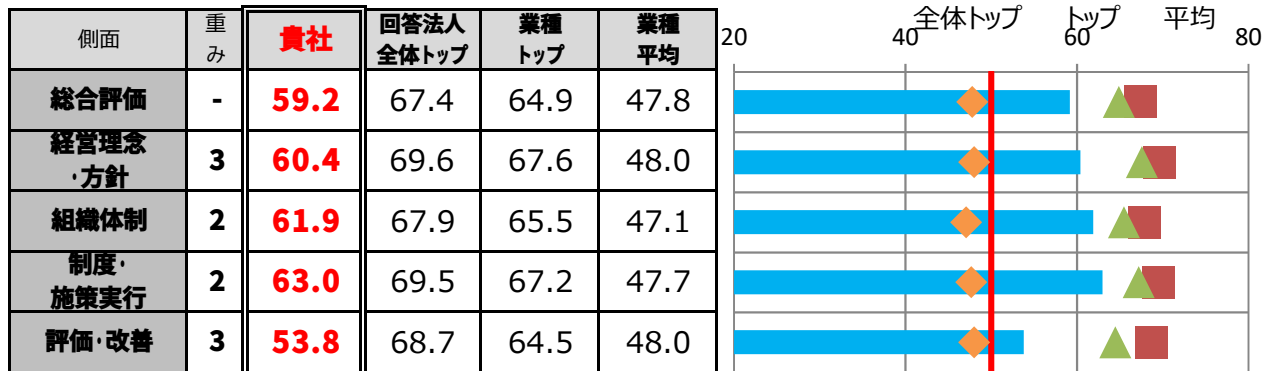
①健康経営度評価結果

■総合順位： 601～650位 / 3169 社中

■総合評価： 59.2 ↓0.6 (前回偏差値 59.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



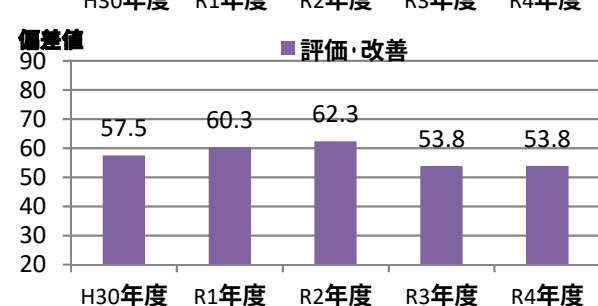
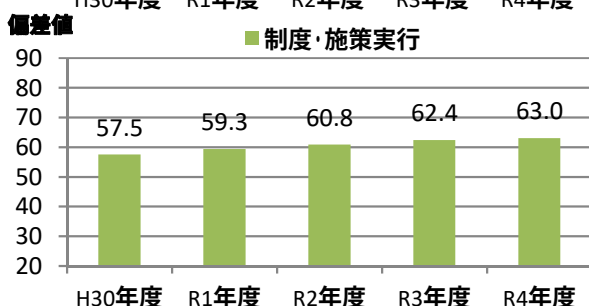
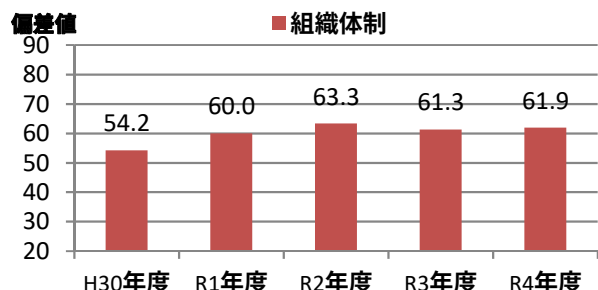
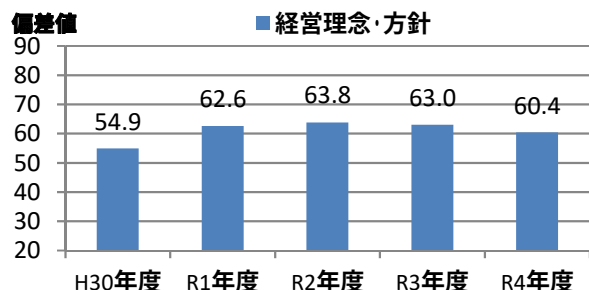
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

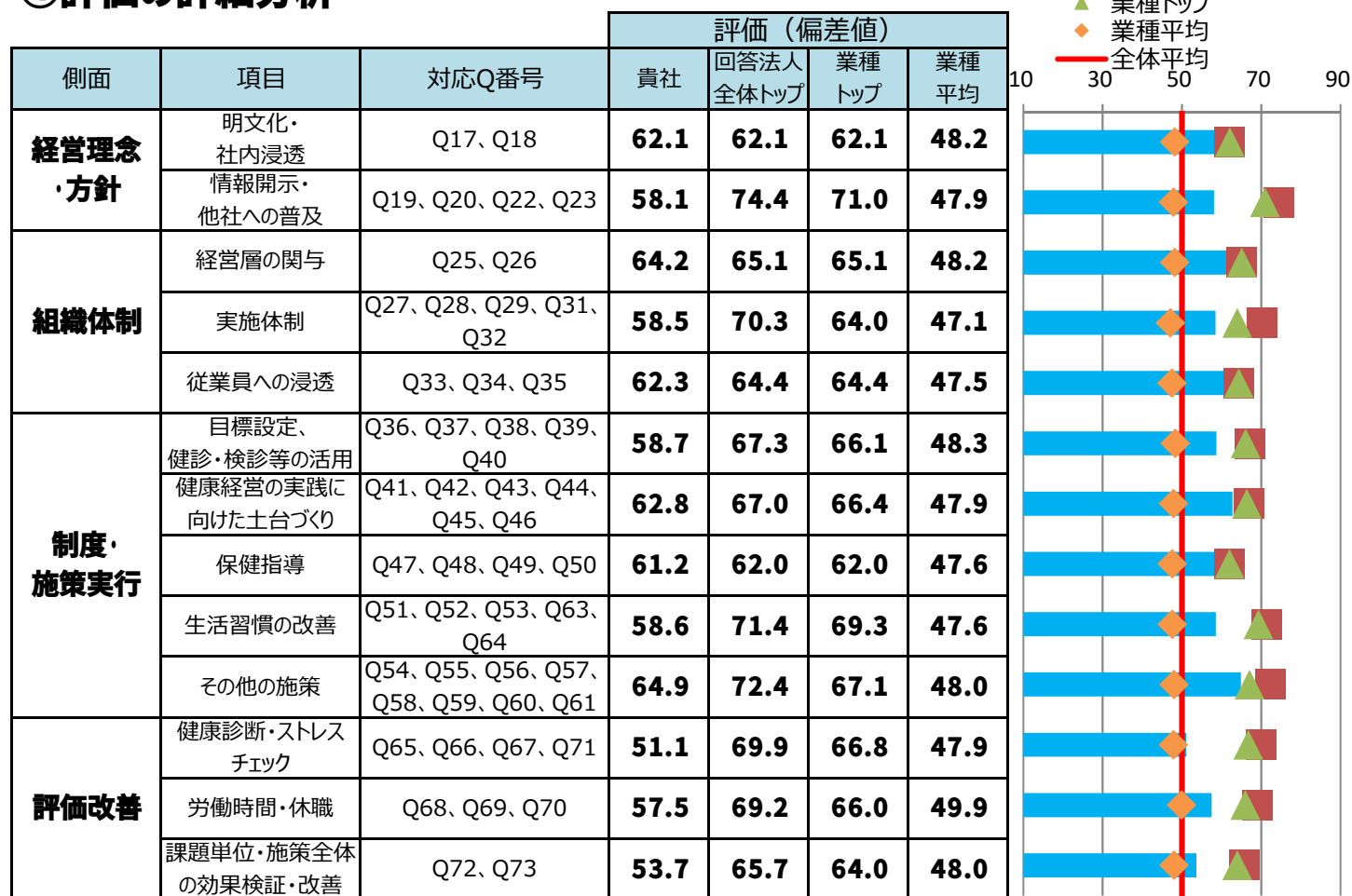
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	501～550位	251～300位	151～200位	401～450位	601～650位
総合評価	56.1	60.7(↑4.6)	62.7(↑2.0)	59.8(↓2.9)	59.2(↓0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の生活習慣病の予防、メンタルヘルス不調の予防、体力増進によって労働生産性が低下することの防止や、人材の定着率をアップさせることが課題である。特に製菓製パンの原材料を主に取り扱っている業種のため試食の機会が多く肥満傾向に陥りやすい。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康維持と幸せを第一に、社内コミュニケーションの向上、生産性の向上により、従業員がイキイキと元気に働くことができる職場環境と企業価値の向上を目指す。健康経営戦略マップに掲げるワーク・エンゲージメントの向上、プレゼンティーズムの低減を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	http://www.fujisunnyfoods.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	モバイルPC使用者に全台Zoomアプリ、社用スマホ使用者にはLineアプリを提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	大豆ミート加工品を使用したメニューを社内試食で共有し、また社員価格で気軽に購入することができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	キャンペーンの社内掲示、また併せて運動の効果による健康改善が詳しく記載された資料も掲示している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	80.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.1	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.7	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.4	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.0	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.7	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	課題としては、労働時間の適性化とワークライフバランスである。就業規則のままの始業から終業では、仕事の業種（卸業）や取引先の対応で変動する背景もあり、仕事が集中する時間帯や、月間の仕事の集中度（月末・月初・連休前等）の違いがあり、早出、残業となりやすく、個人の時間をコントロールすることが難しかった。
	施策実施結果	2018年より「時間差出勤」を導入し、個人の余暇を意識した勤務時間を選ぶことが出来るようになり、2020年はモバイルPCを全社員に配布しテレワークを普及で通勤時間が減り時間を有効活用できる様になった。
	効果検証結果	残業時間は、法定外労働時間45時間超（42人⇒1人）月平均所定外労働時間（10時間⇒4時間）と大きく改善している。 ・時間差出勤率：45% ・テレワーク率：35%（コロナ緊急事態時：50%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	コロナ過のテレワークの普及により、従業員のコミュニケーション不足によるメンタルヘルス不調者増の懸念があった。
	施策実施結果	ストレスチェックの媒体にメンタルヘルス学習機能を追加し受講を促進している。また、相談窓口を充実させ、誰でも気軽に相談できる環境にしている。
	効果検証結果	メンタルヘルス学習では全体の60%が受講した。また、ストレスチェックの結果分析については、地域・組織・年代・性別で様々な角度から分析し経営会議で報告し対策が検討されている。コロナによるメンタルヘルス不調者は発生していない。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社フレッシュ青果

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会鹿児島支部

非上場

■所属業種：卸売業

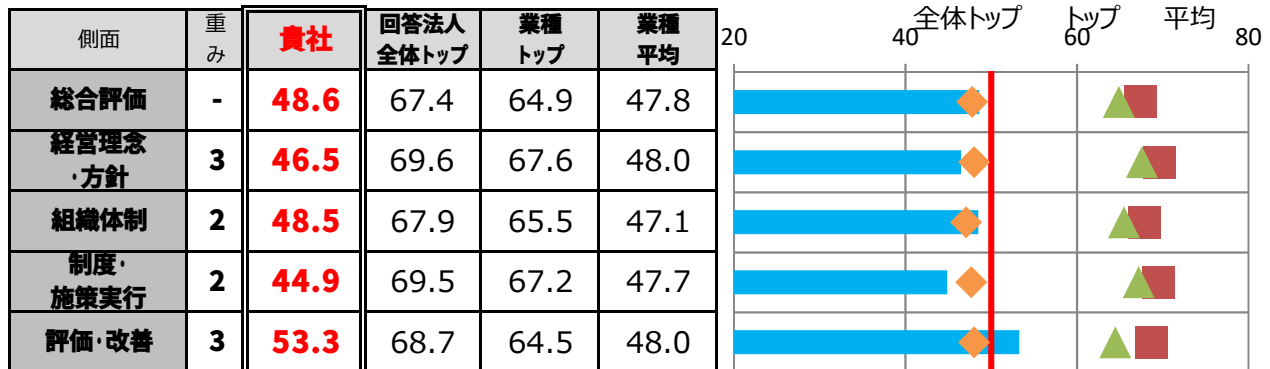
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価： 48.6 ↑1.0 (前回偏差値 47.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



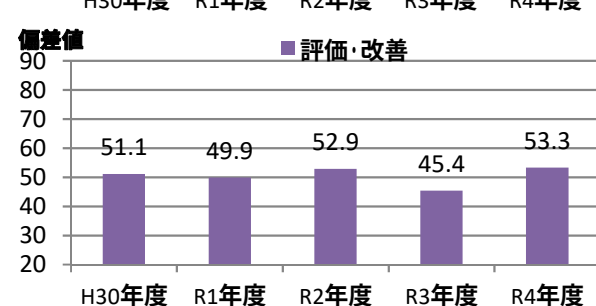
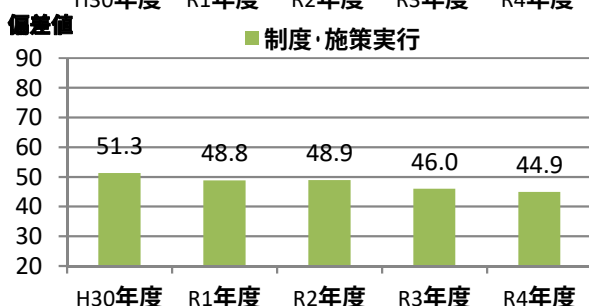
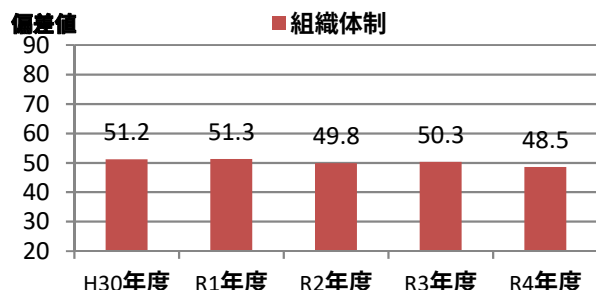
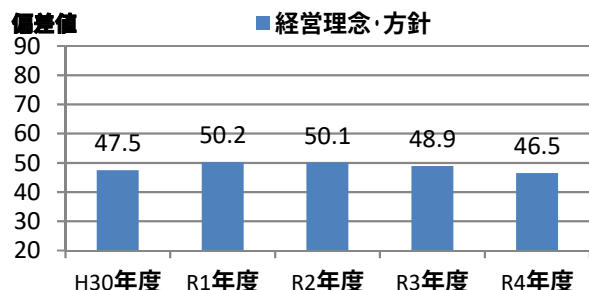
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

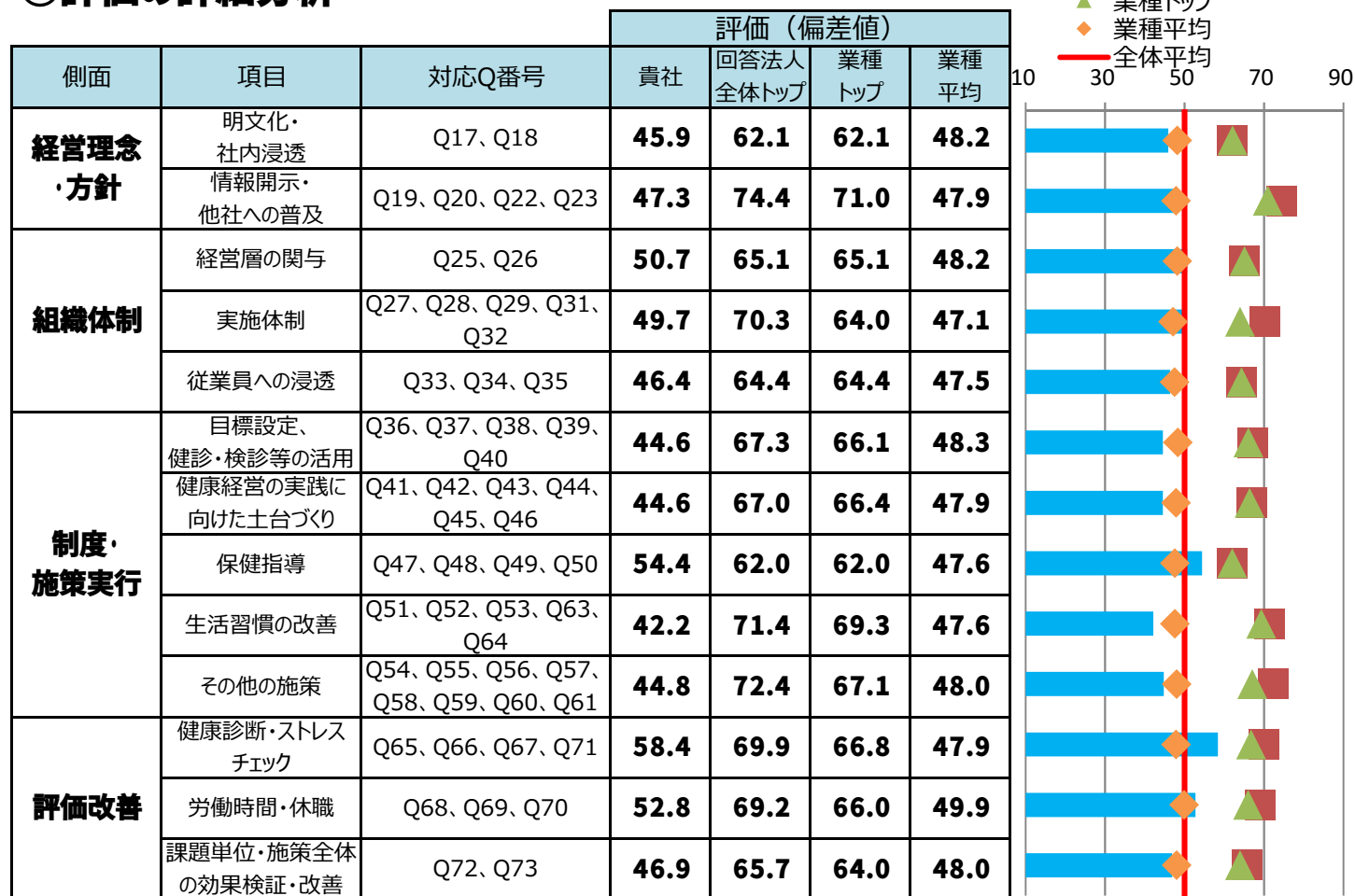
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	951～1000位	1251～1300位	1301～1350位	1851～1900位	1801～1850位
総合評価	50.1	50.1(↑0.0)	50.6(↑0.5)	47.6(↓3.0)	48.6(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 運送業界の人手不足が深刻化しており、今後、若い世代や女性従業員の獲得及び定着を強化していかないといけない点が経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	人材育成及び労働環境の改善を通して、営業所の安定稼働を実現するために健康経営に取り組んでいる。健康経営を推進する体制として、担当役員を設置し職場全体の取り組みについて旗振りを行っている。有給を取得しやすい職場作りで仕事とプライベートの両立を図る。また女性がより働きやすい職場を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://fresh-seika.jp/company/outline/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	営業所対抗のスポーツ大会を実施しており、各営業所の活動費や移動に伴う費用の金銭支援を行なっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	自社の野菜や連係企業でのサラダ用カット野菜の購入費用補助している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	営業所対抗のスポーツ大会を実施しており、各営業所の活動費や移動に伴う費用の金銭支援を行なっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	67.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.3	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	特に新入社員については職場適応において悩みを持っている方が多く、離職率の高さに影響している。
	施策実施 結果	（独）労働者健康安全機構の登録相談機関と連携し、心理カウンセラーによる従業員向けカウンセリングを実施し、メンタル面のケア及びキャリア面での支援を行っている。2020年の面談数は18人であった。
	効果検証 結果	カウンセラーの面談に結びつける事ができたことで、問題の早期発見、早期対応に繋がっている。メンタルヘルス不調による離職者は1人となっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	インフルエンザの事業場内の感染拡大が起こった際に、事業場がほぼ営業停止状態に追い込まれたことがあり、以降感染拡大時期の感染対策が課題となっている。
	施策実施 結果	インフルエンザの予防接種費用補助。外出時のアルコール消毒液の携帯を義務付ける。不織布マスクは会社に常備。毎日体温を計り、37.5度以上の自宅待機を義務付けしている。
	効果検証 結果	2021年度のインフルエンザ罹患者は0人に抑えられた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: モリリン株式会社

英文名:

■加入保険者: ナオリ健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

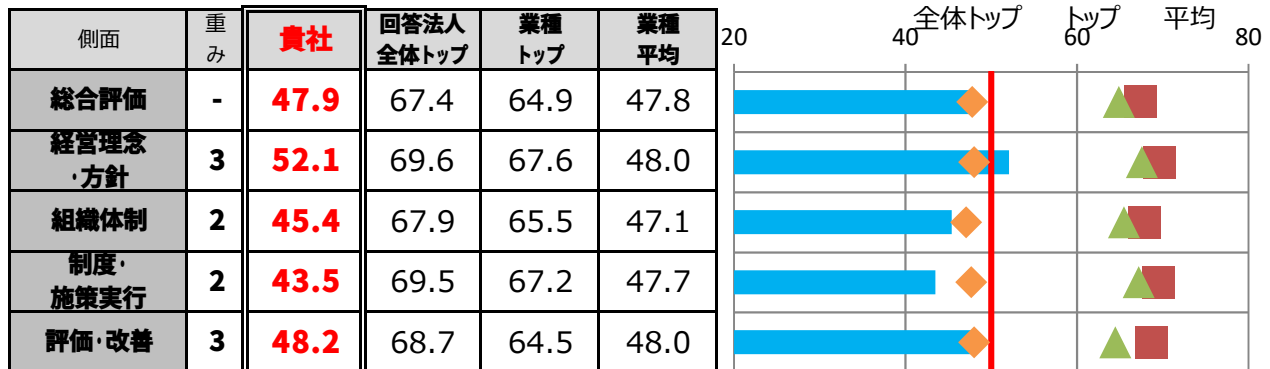
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1951~2000位 / 3169 社中

■総合評価: 47.9 ↓5.2 (前回偏差値 53.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



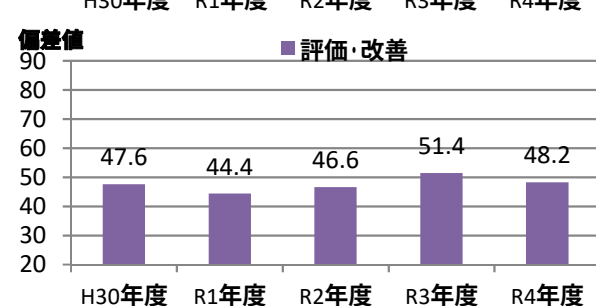
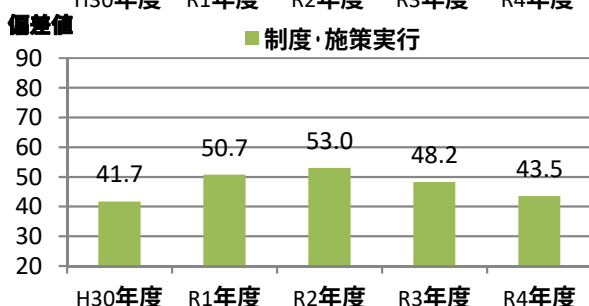
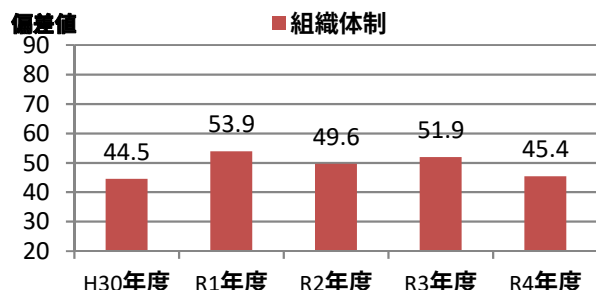
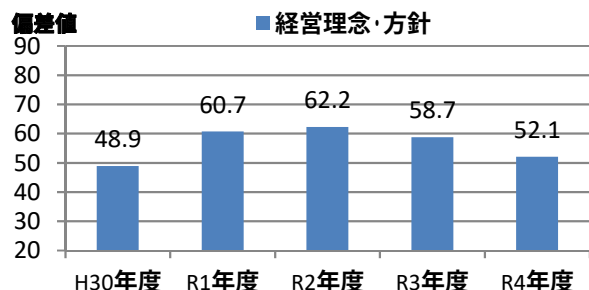
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

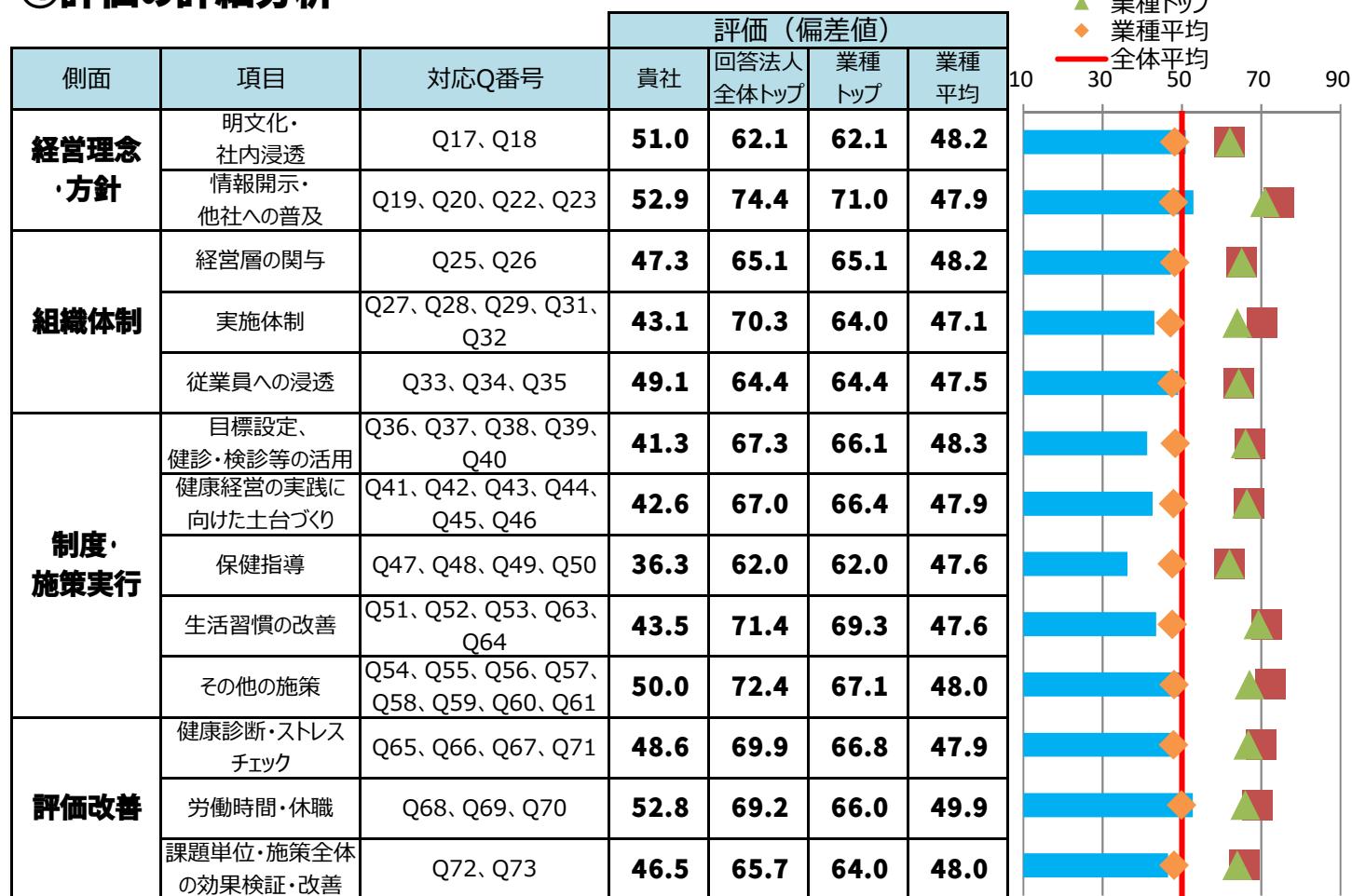
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201~1250位	1051~1100位	1051~1100位	1201~1250位	1951~2000位
総合評価	45.6	52.5(↑6.9)	53.2(↑0.7)	53.1(↓0.1)	47.9(↓5.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい中 従業員に健康で長く働いてもらう事の実現が、事業を活発にする上で大きな課題です。
健康経営の実施により期待する効果	年々従業員の平均年齢が1%づつ上がって、新入・中途社員を含め5年後定着率40%を切っています。30%までぐらいに改善を目指し、産休・育休等の復帰後就業継続率を50%の改善を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	繊維総合商社モリリン株式会社 https://www.moririn.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	30.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	コロナリスクを鑑み 分散業務できる環境を整備				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 食生活改善

取組概要	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供				
取組内容	近隣のコンビニにご協力頂き、毎朝 100食分朝食を提供してもらっています				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	月1回 ZOOM朝礼時に5分間のストレッチ体操の放送し ストレッチバンドを使用し体操を実施しています				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	26.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.4	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	38.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.2	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.7	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	NFTとメタバース SDGs等の営業に絡むタイムリーな内容とともに、働き方・時間管理の変化の考えに結び付けられる内容のセミナーを実施 業務の生産性を高める健康リテラシーに繋がったこと。また、セミナーと絡めて若手・中堅との座談会・情報交換会を実施による横の繋がりを持つことで社内コミュニケーションの活性化を図り、いろいろなアイデアや考えに触れていく機会を2回実施しました。
	施策実施 結果	全2回セミナーの参加率は全体の25%の参加率を推移し、また 座談会では当社営業9グループから中堅若手で1名ずつ代表で参加をし、実施しました
効果 検証 ②	効果検証 結果	現在 具体的な数字はありませんが、今後も3か月のペースでセミナーの企画実施をし、社員のコミュニケーション場を増加をしていくようにし アンケートで「組織の横のつながりを強めてたい」という声があり このような声を増やしていく
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	世の中が、新型コロナ対応緩和していく中であるが 当社はまだまだ感染リスクが高いと思っており 昨年と同じく 在宅制度の利用 5つ時間帯による時差出勤の利用を選択させることによって、生産性向上をしていくこと。
効果 検証 ②	施策実施 結果	時差出勤制度（5つ変則出勤体制）昨年20%→16%・在宅勤務制度を継続 管理職の指導（3か月1回）平均残業時間15時間→11時間に減少している
	効果検証 結果	生産性の向上の成果は出ているが、仕事に対するストレス値が横ばいなので、効果①のコミュニケーション場を増やし、企業の活性化及び風通しを良くしていきたい。管理職の方のヒアリングを増やし、働き方に関するリテラシーを指導 向上を支援していく

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社モリタ

英文名: J. MORITA CORP.

■加入保険者: 大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

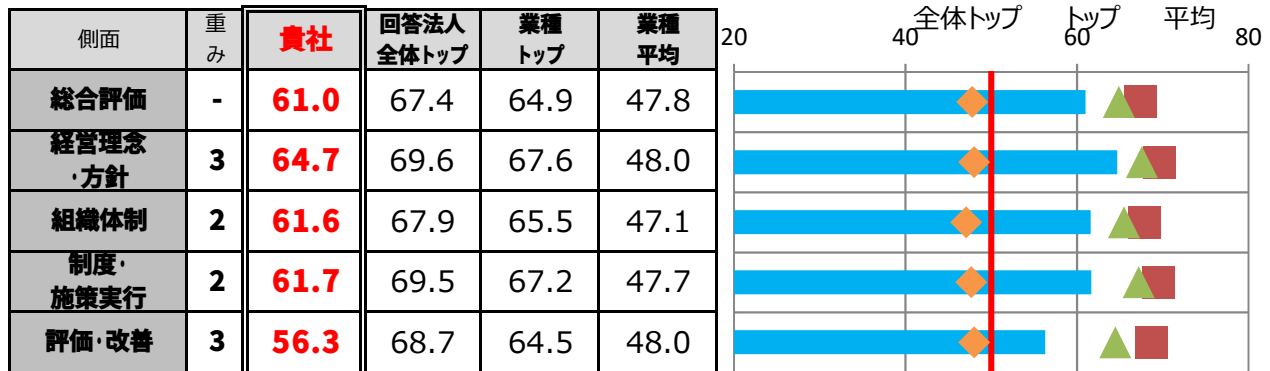
①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 3169 社中

■総合評価: 61.0 ↑0.5 (前回偏差値 60.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



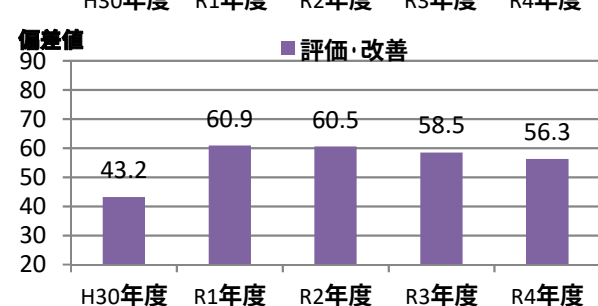
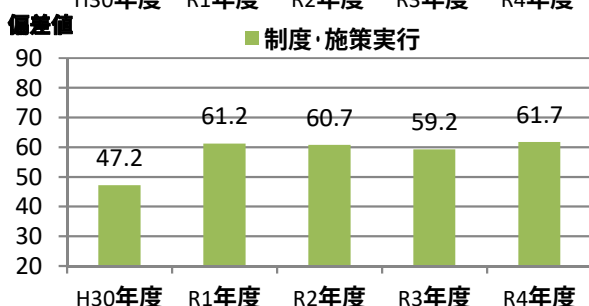
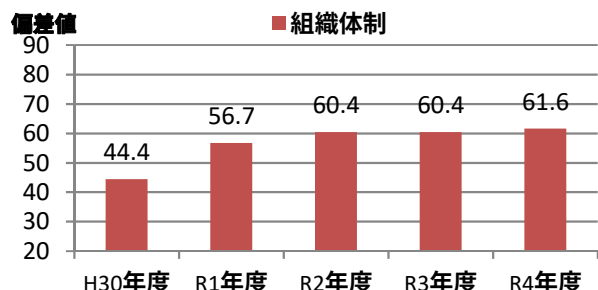
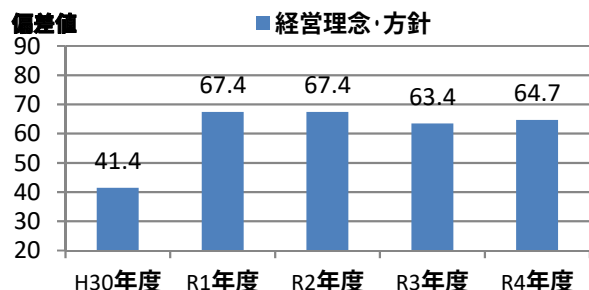
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

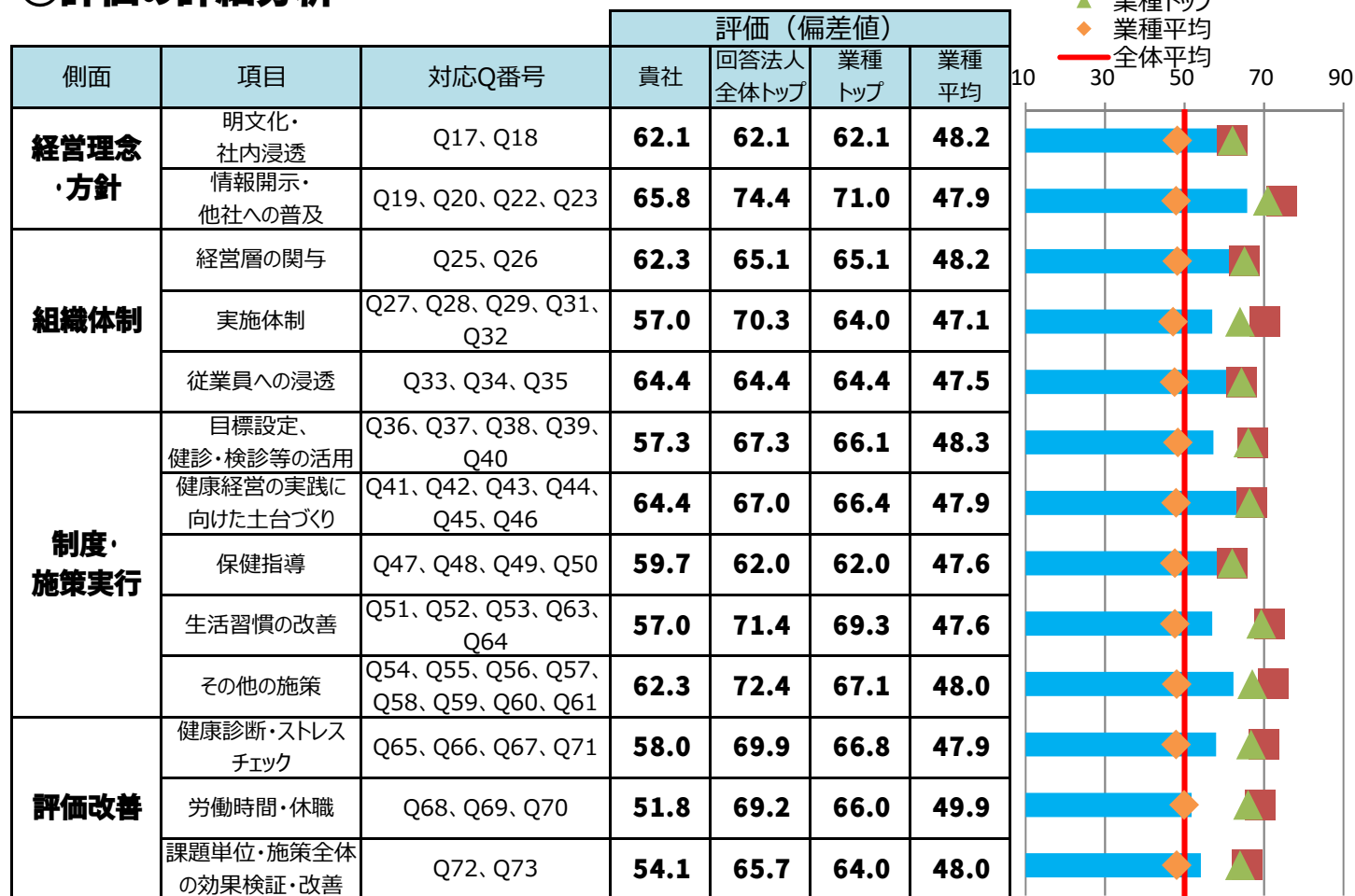
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1301~1350位	151~200位	151~200位	351~400位	401~450位
総合評価	44.1	62.1(↑18.0)	62.6(↑0.5)	60.5(↓2.1)	61.0(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 お口の健康増進により従業員の全身の健康の維持をはかり、その他の健康施策の実施により、アブセンティーズムの低減、プレゼンティーズムの低減を実現させることが、当社の課題だと認識している。また、メンタル不調者を早期に発見することにより、メンタル的な理由による休職者を無くすことも重要な課題だと認識している。
健康経営の実施により期待する効果	「すべての人のオーラルヘルスケアと、健康だからこそ美しく輝く笑顔大切に守り続けたい」これは、モリタスブリッツ。当社は歯科に関わる企業として、お口の健康を実現する活動を中心に健康経営に取り組み、しごとの効率化と生産性の向上を図り、社員1人ひとりのワーク＆ライフ・シナジーを高め、「健康で、夢を持ち、働くことがおもしろい笑顔あふれる会社づくり」を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://japan.morita.com/health/#declaration

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	21	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.9	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	microsoft365を導入し、業務PCだけでなく業務スマホでも、活用できる環境を構築している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社員食堂において、全メニューにカロリー表示をしている。また、ヘルシー定食を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	34.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	個別の状況やニーズに適した運動指導				
取組内容	「健康増進チャレンジ」という、個人で運動を行う習慣作りのきっかけになる全社員向けのイベントを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	26.5	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.7	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.0	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	62.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.0	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	当社歯科診療室における歯科健診の結果分析により、口腔衛生が不十分な状態の従業員がいることを把握した。近年、口腔衛生と全身の健康に大きな関連があることが分かってきている。当社の従業員の歯科健診受診率100%と定期的な歯科メンテナンスの実施をサポートすることで、従業員の口腔の健康を守り、結果、全身の健康を維持・向上させることにつなげることが当社の重要な課題である。
	施策実施結果	歯磨きコーナーを設置し、昼食後当に歯磨きがし易い環境を提供。社内歯科診療室による歯科健診を実施。歯科健診受診費用だけでなく歯科メンテナンス費用補助（合計で2万円）制度導入。
	効果検証結果	従業員に対し、歯科健診受診勧告を行い受診率調査を実施。2021年度までに、8年連続歯科健診受診率100%を達成している。また、歯科メンテナンスの実施についても様々な機会を利用し推奨を行っている。当社歯科診療室による、従業員のう蝕数の推移調査や口腔衛生状態の分析を行い、効果検証につなげている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社の喫煙率は、全国喫煙率に比べ、非常に高い。喫煙による従業員の健康被害や受動喫煙の問題があり、喫煙率の低下を当社の課題とした。
	施策実施結果	たばこの健康に与える影響の教育の実施、健康保険組合の禁煙プログラムへの参加推奨、就業時間中禁煙の実施、屋内喫煙所の撤廃、社有車内禁煙及び禁煙外来費用補助（2万円）制度の導入。
	効果検証結果	喫煙率調査結果で以下の通り、2年間で喫煙率を2.5%下げることができた。 2019年度：26.7% 2020年度：24.6% 2021年度：24.2%

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：水戸ヤクルト販売株式会社

英文名：Mito Yakult Co.,Ltd.

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

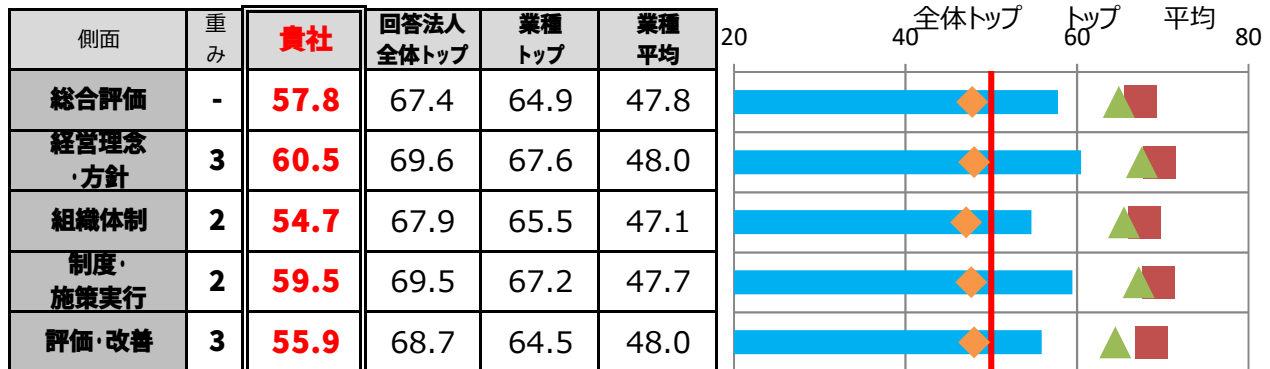
①健康経営度評価結果

■総合順位：751～800位 / 3169 社中

■総合評価：57.8 ↑0.3 (前回偏差値 57.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



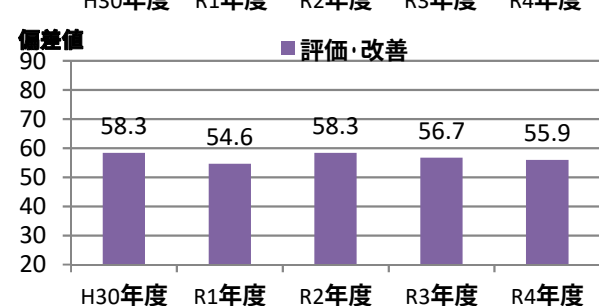
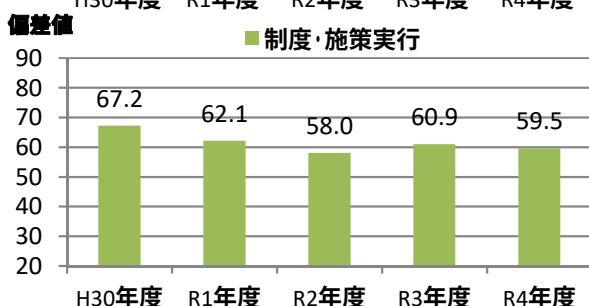
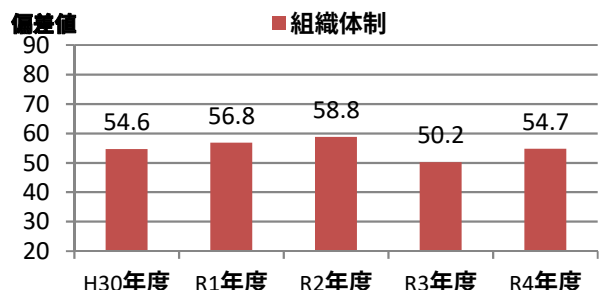
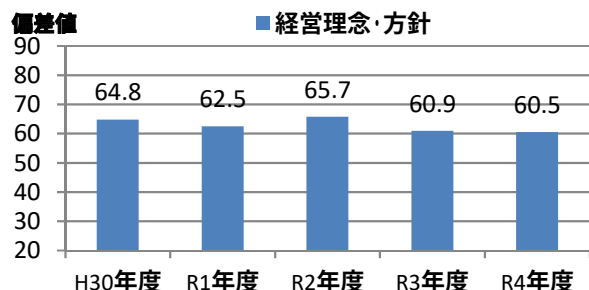
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

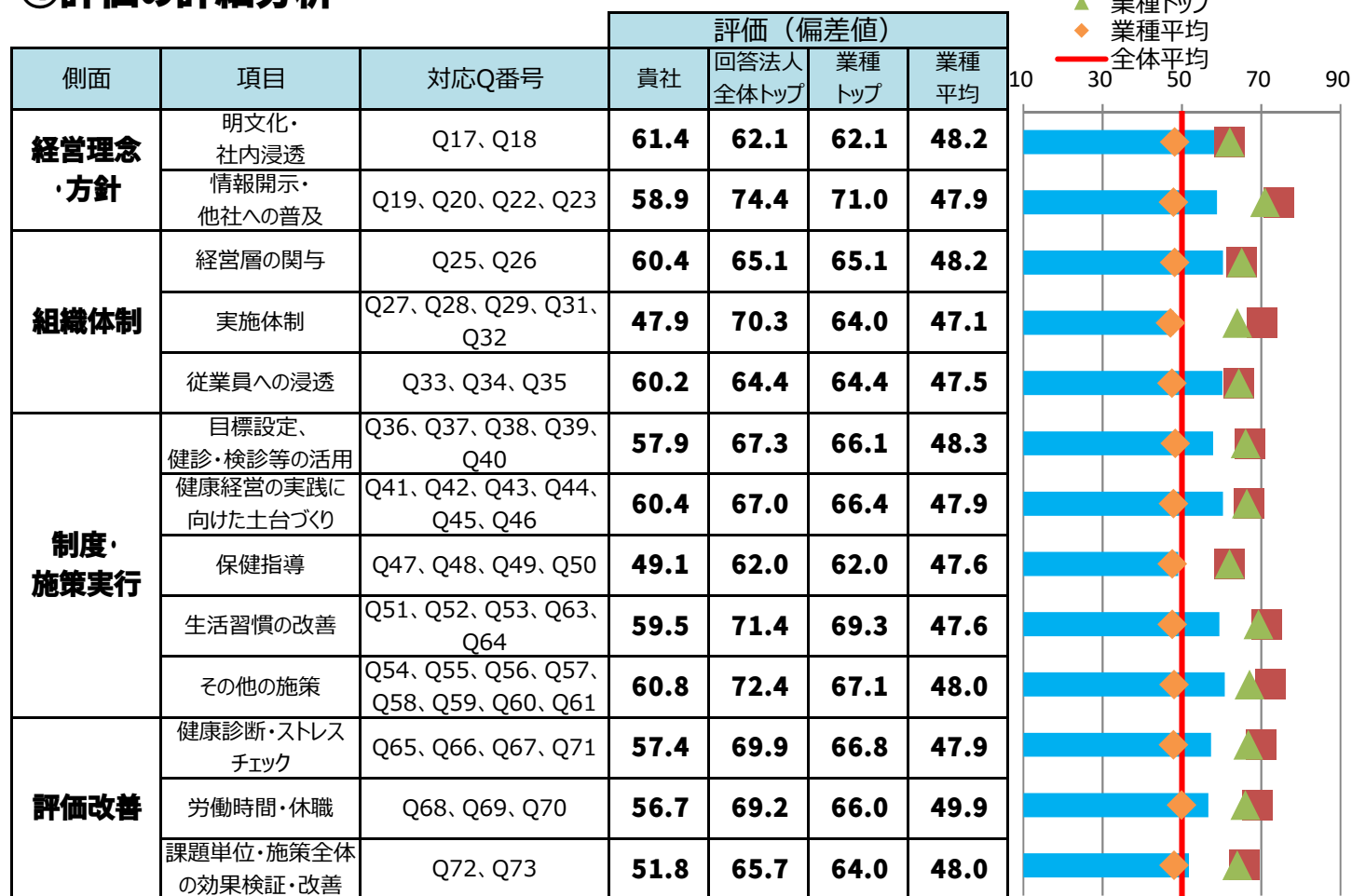
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	101～150位	401～450位	301～350位	701～750位	751～800位
総合評価	62.2	58.9(↓3.3)	60.6(↑1.7)	57.5(↓3.1)	57.8(↑0.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 採用活動において年々応募者が減少する中ではあるが、現在は一定数の採用ができています。しかしながら今後人口減などによりますます若手世代の採用が厳しくなることが予想される。特に新卒等20歳代の求職者に対し、当社を就職先として選んでもらうための更なる取組が必要である。
健康経営の実施により期待する効果	採用した人材に対する教育はもちろん、定時退社の推進による長時間労働の抑制・休暇取得の推進・DX推進による作業効率のアップ・社内対話の継続的实施など健康経営の施策により、20歳代の5年後の定着率80%以上を実現します。また60歳代の社員も無理なく継続的に働ける環境を提供します。従事者の満足度等については定期的なアンケートで測って確認します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の投資家向け文書・サイト
URL	https://mito-yakult.co.jp/company/management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	8	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.6	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	役員・正社員・契約社員が「対話会」を実施。当日のテーマに対し互いに考えを述べ共有し、理解を深める。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	48.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	社内に管理栄養士が4名おり、栄養指導ができる体制を整えている。SNS等でも健康レシピを発信している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	36.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	会社創立以来雨の日以外は毎朝朝礼前にラジオ体操を実施。午後3時には短時間のストレッチも実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	20.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.7	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	59.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	これまで6か月以上の体調不良による休職者の復帰事例がなかったため、復帰の際の流れが確立されていないことと併せ、復帰後も就業と治療が両立できる支援体制の確立がされていなかったこと。
	施策実施結果	担当医の復帰許可～担当役員の面談による承認、さらに産業医との面談による就業許可などを実施。また健康経営担当者と産業医による協議も実施。復帰後は有給休暇なども活用しながら通院と治療を現在も継続している。
効果 検証 ②	効果検証結果	体調不良による長期の休職者は3～4年に1名程度ではあるが、休職者の復帰時の流れについて担当役員や現場の責任者と人事担当者が共有できた。また復帰後の支援についても1日単位の有休のほか、半日・時間単位で取得できるため活用が見込まれる。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性の月経による体調不良・介護や育児・通院などで早退・遅刻する際、理由を開示せずとも気軽に休養を取れる方法を模索
効果 検証 ②	施策実施結果	時間有休・半日有休の導入し利用の集計を行った。
	効果検証結果	時間有休利用者 正社員47人中34人利用（72.3%）（平均8.7時間） 半日有休利用者 正社員47人中41人利用（87.2%）（平均5.2半日） 以上の結果から、積極的に利用され、最初の目的にもあった体調不良や介護などの理由を明記している社員も多く効果が高いと評価している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社タウ

英文名：tau corporation

■加入保険者：自動車振興会健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

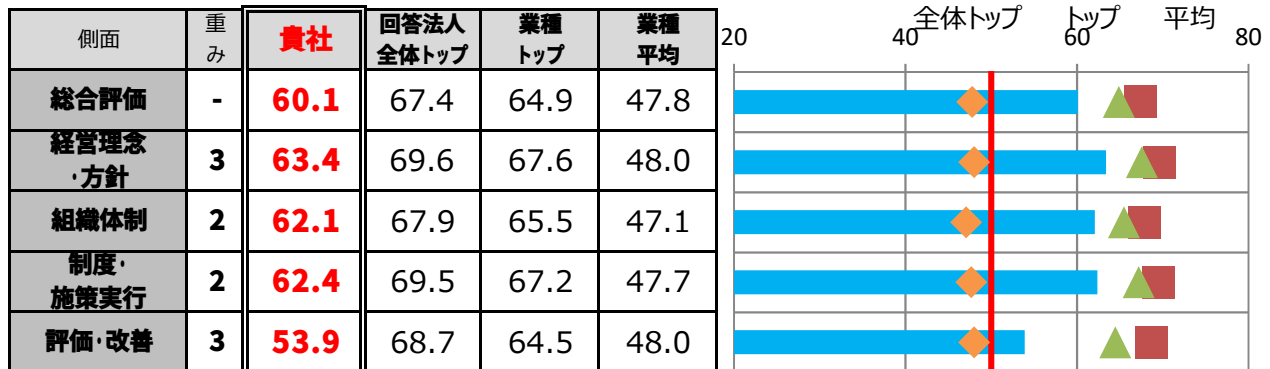
①健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 3169 社中

■総合評価： 60.1 ↑0.5 (前回偏差値 59.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



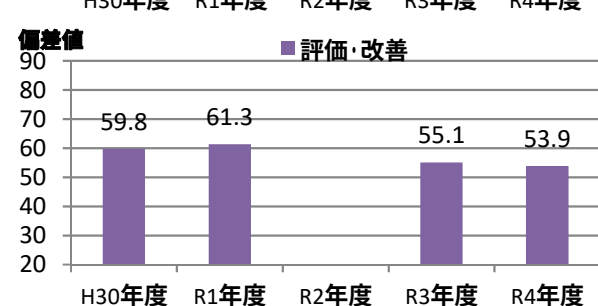
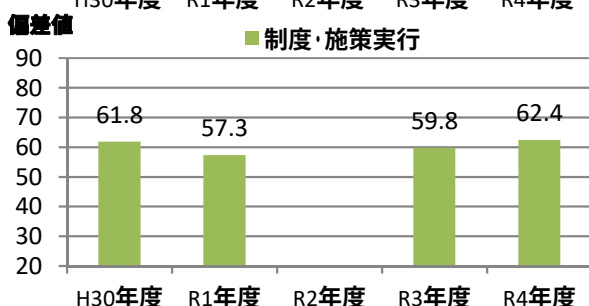
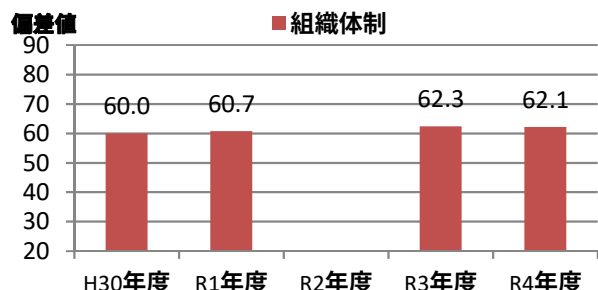
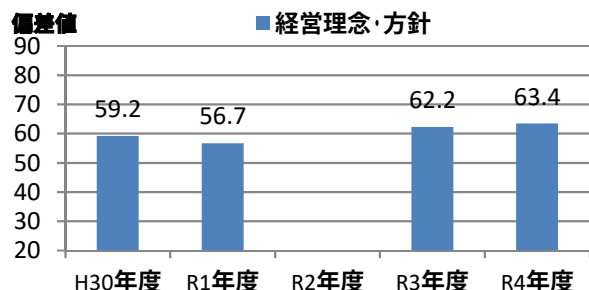
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

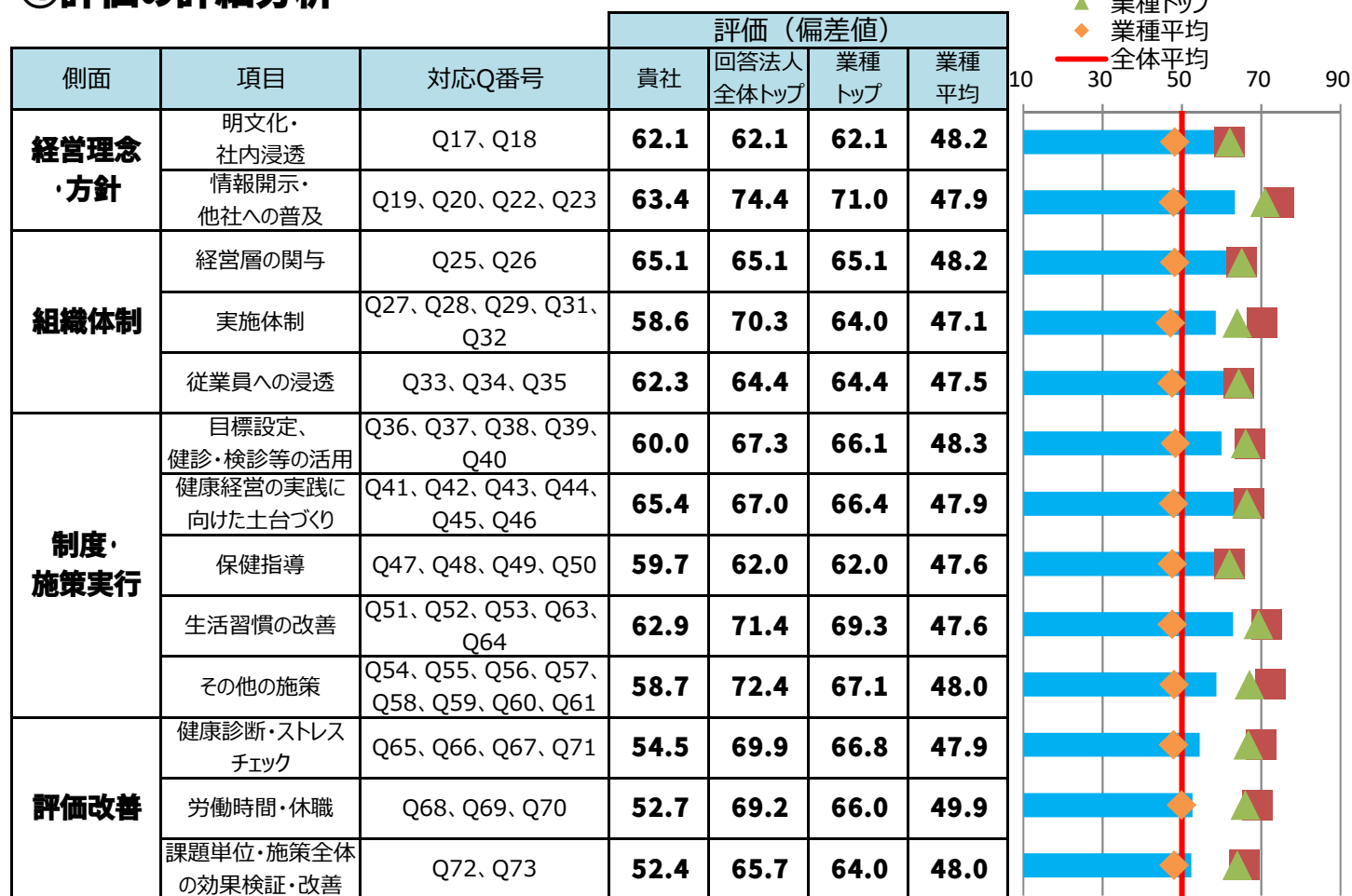
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	201～250位	401～450位	-	451～500位	501～550位
総合評価	60.3	59.0(↓1.3)	-	59.6(-)	60.1(↑0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社では人材が何より最も大切な資産であると考えており、従業員が予期せぬ体調不良や疾病で休職や離職を余儀なくされるケースを予防することが大きな課題です。特に、従業員の平均年齢が上昇するに伴い上昇する生活習慣を起因とする疾病リスクやメンタル不調は、日頃の予防と早期治療等のケアによって重症化の予防が可能であると考え、社員の健康のバックアップと治療しながらも働ける環境づくりにも努めております。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康に生き生きと働き続けられるような環境を整え、健康維持増進のサポートを実施することで、個々人が安心して最大のパフォーマンスを発揮し、それが組織全体の活性化に繋がるものと期待しています。 具体的な指標としては、三大疾病を始めとする疾病による3か月以上の長期休職者の発生率0を引き続き目指します。また、メンタル不調による1か月以上の休職率を2.1%から1.1%へ低減することを目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ https://www.tau.co.jp/wp-content/uploads/2022/10/0e7eb69c15a86c4edf91998624438c24.pdf
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	回	19	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.6	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社内のチームコミュニケーションを推進するため、1人当たり1万円のイベント補助金を支給しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.0	%

■ 食生活改善

取組概要	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供				
取組内容	朝食を取らない従業員が全国平均より多いため食事補助制度を導入。バランスの良い食事を摂取するよう奨励。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	従業員全員ウェアラブル端末の配布をし、端末を使用したウォーキングイベントの開催を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	2.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	65.9	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.1	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.7	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	全従業員のうちおよそ40%が女性となり、ライフステージに伴う女性特有の健康問題と仕事との両立を課題としていた。課題克服として、2020年4月より不妊治療費の一部を会社が負担するという制度を開始したところ、利用する社員が多く、また担当者として、不妊治療の開示への抵抗感や休職の必要性など、個別性の高いご相談を多く受けるようになりました。
	施策実施結果	ご相談対応窓口とし、企業内助産師サービスを導入。当初利用率が低かったため、妊活・不妊治療の座談会を開催。助産師と不妊治療経験社員も同席し、匿名参加可能なオンラインイベントで8名の参加がありました。
効果 検証 ②	効果検証結果	参加された方へ行った事後アンケートでは、全員が“また参加したい”と回答され、“企業助産師さんに詳しく個別相談をしてみたい”や“不妊治療を頑張ってみようと思えました”と継続的なサポートへのきっかけづくりとなりました。また、会社として女性の社会進出を後押ししてくれている姿勢を強く感じたという声もいただき、会社への信頼をぐっと寄せる施策となりました。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	感染症対策のため在宅勤務、オフピーク通勤の推進で社員同士が接する機会が激減したことや、定期開催していた社内イベント（チーム対抗ボウリング大会、歓送迎会やランチ会）が無くなり、社内でのコミュニケーションの希薄化が懸念されました。また、一人暮らしの社員や外国籍社員は母国に里帰り帰国することができず、私生活でも孤独という声も聞こえ、メンタルへの影響も懸念点でした。
効果 検証 ②	施策実施結果	①社員同士オンライントークイベント→参加率24% ②チーム対抗ウォーキングイベント→参加率27% ③焚火イベント→参加率：6% ④外国籍社員セミナー→参加率72% ⑤各種座談会→参加率56%
	効果検証結果	①海外支店からの参加もあり「一体感が生まれた」との声が多く聞かれました。 ②ランキングの週次発表で話題になりました。 ③天候により中止となった会もありましたが、次回開催を待ち望む声が聞かれました。 ④多様な国籍の社員に「日本の公的サポート」等知識の提供と「母国の文化の紹介」等毎回異なるプログラムで開催。 ⑤コロナ禍により子育て社員の孤立化があったため、社内で子育てコミュニティを形成を促進しました。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 伊藤忠ケミカルフロンティア株式会社

英文名: ITOCHU CHEMICAL FRONTIER CORPORATION

■加入保険者: 伊藤忠連合健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

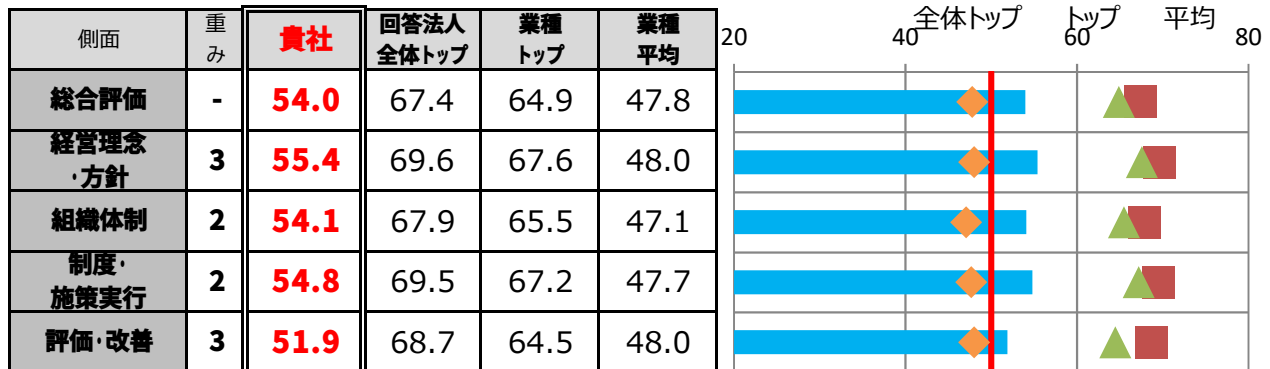
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1151~1200位 / 3169 社中

■総合評価: 54.0 ↓2.7 (前回偏差値 56.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



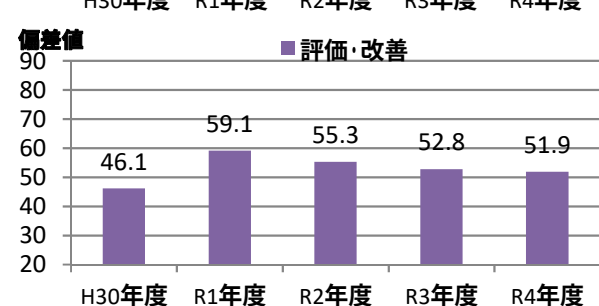
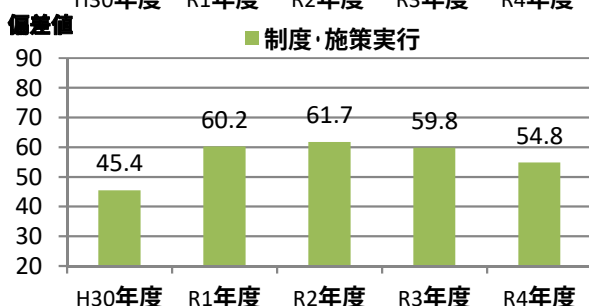
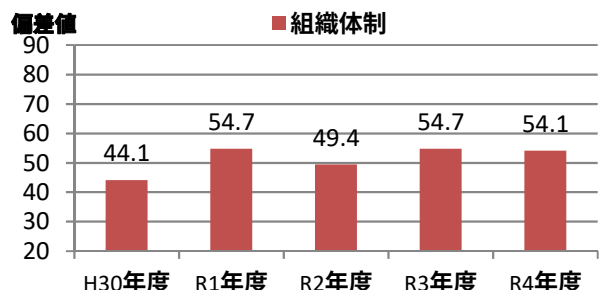
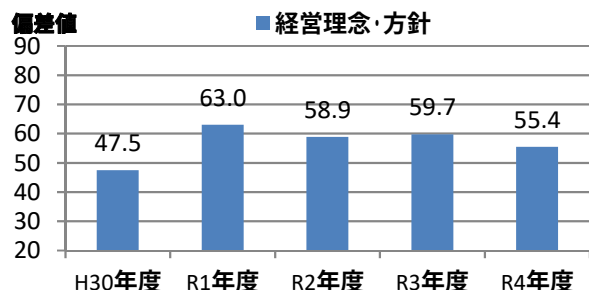
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

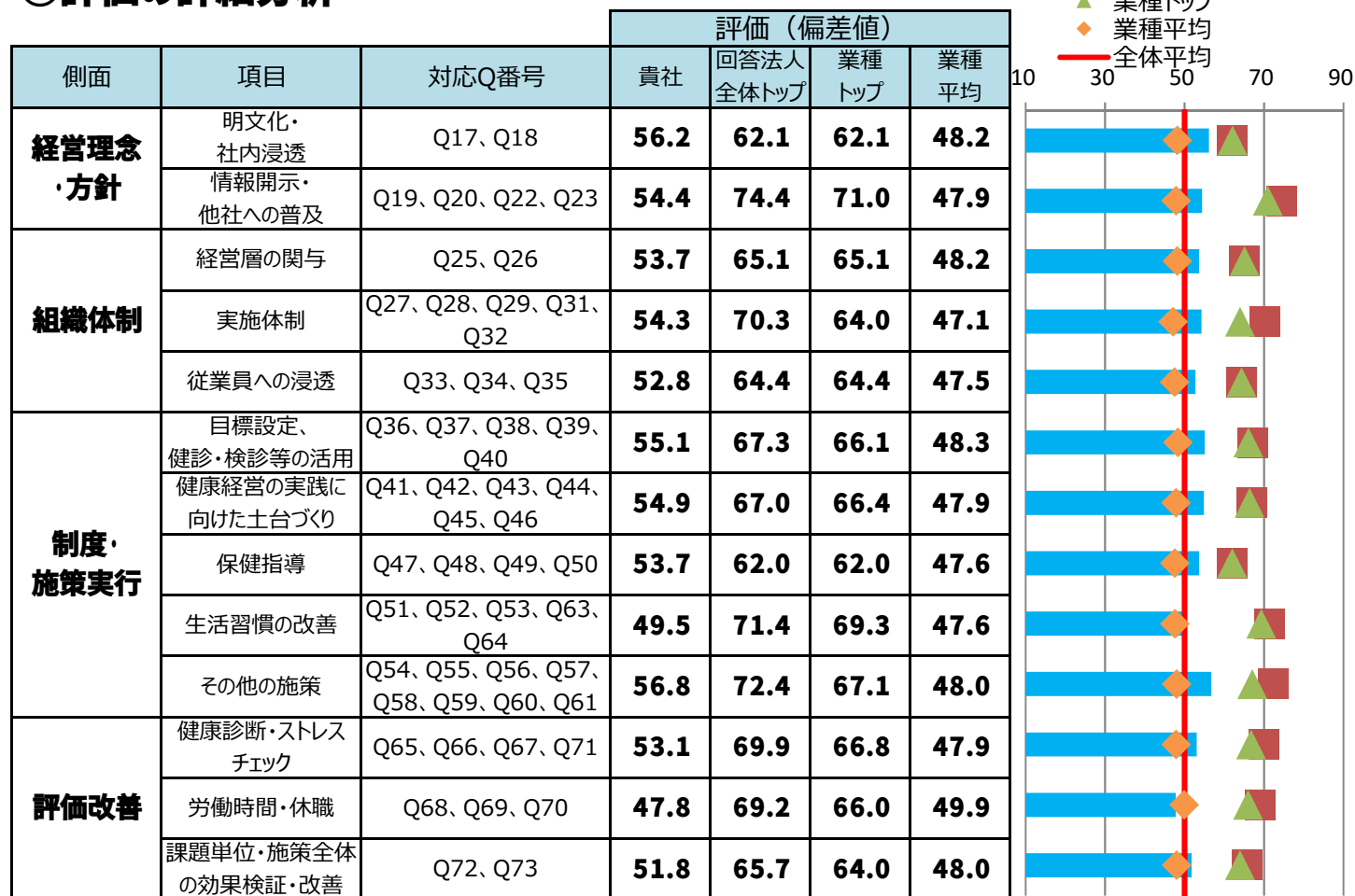
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201~1250位	351~400位	751~800位	751~800位	1151~1200位
総合評価	45.9	59.6(↑13.7)	56.5(↓3.1)	56.7(↑0.2)	54.0(↓2.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 取引先や社内在宅勤務が増えているため、コミュニケーションの低下の懸念があり、若手が自らの成長を実感できるような職場環境を維持していく必要があると考えている。在宅勤務の増加から、メンタルヘルスなどの不調にも気づきにくい環境になりやすいため、どうやって健康で長く働いてもらうために会社として実現をしていくのか、組織で努力していく必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	入社1年目の面談を年4回、中途社員の面談を入社後3回実施。若手や中途の方の訴えに早めに気づき、最大のパフォーマンスを発揮できるように支援。ストレスチェックの結果を組織長にフィードバックしたため、今後各組織でよりよい環境になるように期待。週2の在宅勤務や時差通勤、遮蔽板を取り入れ、安心して働ける環境を作り、1分単位での残業代の支払いを実施していることで引き続きパフォーマンスをあげていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.itcchem.co.jp/sustainability/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	次年度の活動表を年に1回提出してもらい確認、1名あたり年間5000円の補助を出して支援している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供				
取組内容	朝方の勤務を推奨しており、朝8時までに出勤すると社員食堂で1人3品まで好きなものを選択できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	店舗数が多いリネッサンスと契約し、居住場所に関係なく安く運動ができるような取り組みを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	50.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	51.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.4	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.6	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.2	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	パフォーマンスを出すためには健康であることも課題の一つとしてとらえ、年に1回定められている健康診断は全員がきちんと受診できるよう、月に1回のメールで全社員受診できるように促していく必要がある。疾病の発生予防はもとより、早期発見ができるように女性向け/男性向け/年代別/管理職への研修・セミナーなどを実施し、対応していきたい。
	施策実施結果	保健師コラム&ライザップコラムを配信、40歳以上は3年に1度33000円まで大腸内視鏡費用補助、30代以上には22000円以下の補助をし、自分で好きな項目を会社費用で受診できるようにしている。
効果 検証 ②	効果検証結果	受診率100%の健康診断は2019年度より3年連続で継続中。大腸内視鏡検査の補助は2015年から実施していたが、知らない方も多く、年間で1人や2人という年もあったが、月1回発行している保健師コラムやメールでさらなる周知をすることで、2022年度は上半期で、すでに5人補助を受けている。
	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性活躍推進が世の中で言われている中で、弊社も女性社員の割合が4割と高い割合であるため、重要な役割を担っていると考えている。結婚、出産、育児、介護などで生活の変化が認められる中で仕事のしやすい環境を続けていく必要があると考えている。
効果 検証 ②	施策実施結果	子供が3歳までは、時短でもフルタイムと同じ給料を出している。妊娠中や育児中の方に、週4まで在宅勤務OKとし、時差通勤も申請でOKとしている。生理休暇が月1、看護/介護休暇も年5日までOKとしている。
	効果検証結果	2020年度の育児休暇は2名、2021年度は7名いたが、退職する方はおらず、ご子息が保育園に入園できた方は、全員復帰している。社員は週2までの在宅勤務を基本としているが、育児中/妊娠中/介護中の方は週3以上の在宅勤務を許可し、週3以上在宅勤務の方は3～5人くらいは常におり、長く働けるような環境を引き続き実施していきたい。在宅勤務のアンケートを実施、80%の方が賛成という答えであった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：旭食品株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会高知支部

非上場

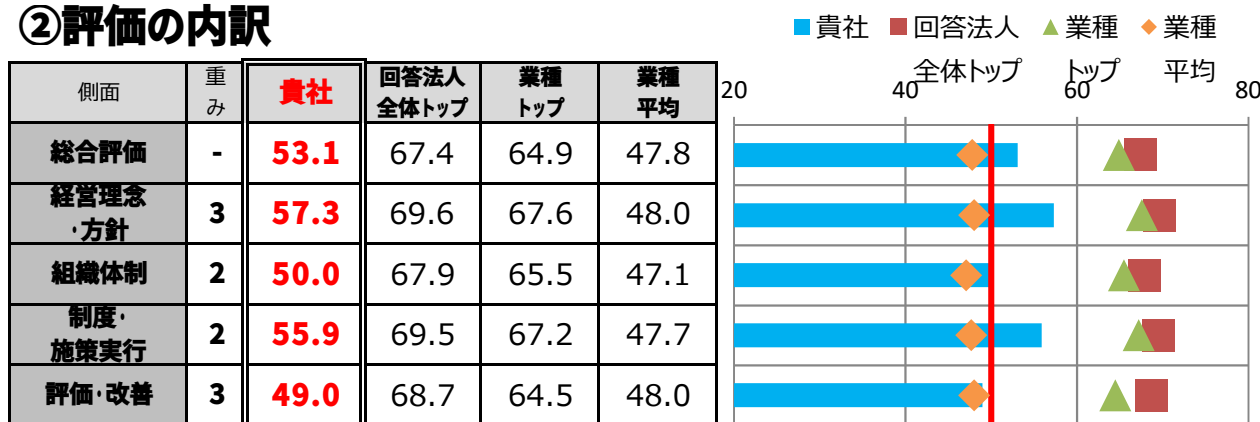
■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1301～1350位** / **3169 社中**■総合評価： **53.1** ↑7.2 (前回偏差値 45.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



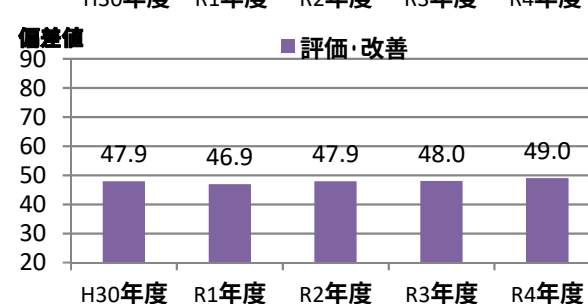
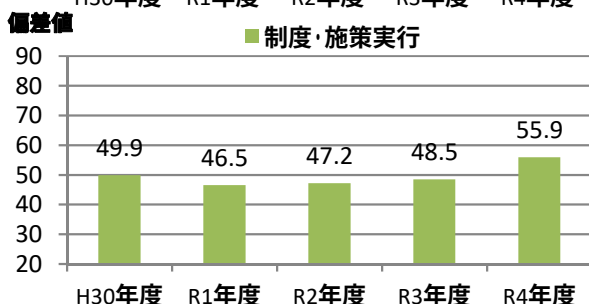
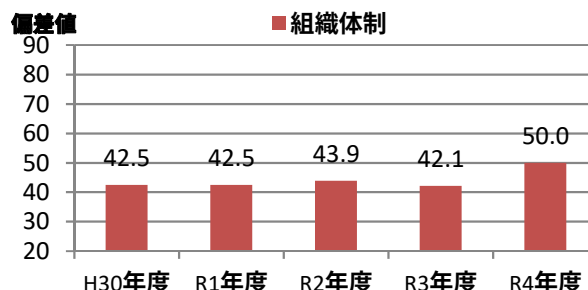
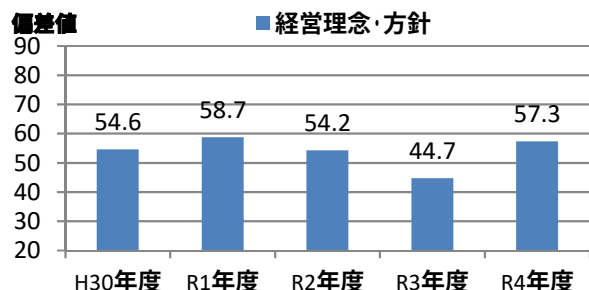
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

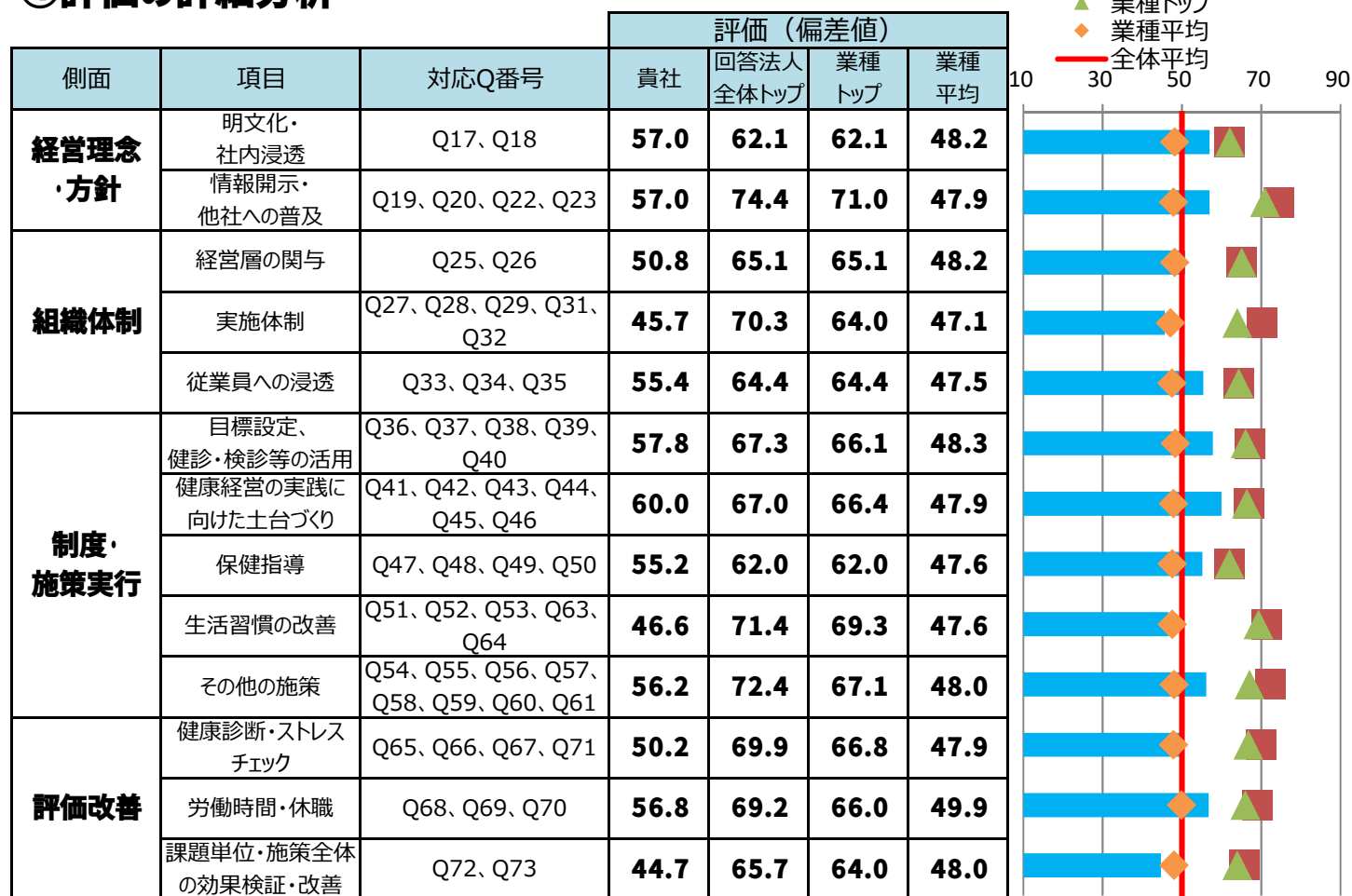
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1001～1050位	1301～1350位	1451～1500位	2001～2050位	1301～1350位
総合評価	49.4	49.5(↑0.1)	48.9(↓0.6)	45.9(↓3.0)	53.1(↑7.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 検診結果を見ても特に改善の意志がない従業員に対し、会社としても健康状態を管理している認識を持ってもらい、より健康管理を意識してもらう。
健康経営の実施により期待する効果	健康で働くことにより、休職防止や業務の効率アップを目指す。二次検診受診率30%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www2.asask.co.jp/asahi/company/kenkosengen/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	18.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	99.6	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Teamsを使用したチャット内での個人又はグループで情報共有を行い、従業員間での職場の活性化を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	47.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社員食堂で、健康状態を意識づけるマインドバランス測定や、大豆ミートを使用した健康メニューの提供。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	歩数やスポーツへの参加数を競い、表彰を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.1	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.4	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	二次検診対象者の受診率が低迷しており、生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化のリスクがあると考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	2021年度より、二次検診時の特別休暇（有給）制定を行い、受診率向上を図る。
	効果検証結果	制定前は二次検診受診率をとることができなかったが、制定により、利用した人の二次検診受診率をとることが可能となった（二次検診受診率0.8%）。さらに、2021年度は健康管理システム導入により、二次検診対象者の抽出が可能となり、現時点では定量的な数字は出ていないが、今年度以降、効果検証が可能となる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヨネイ

英文名：

■加入保険者：産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

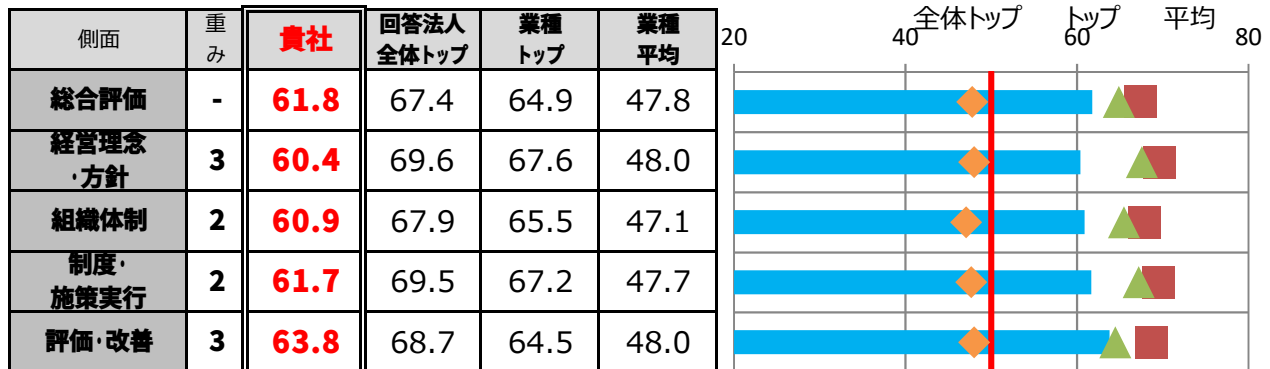
①健康経営度評価結果

■総合順位： 301～350位 / 3169 社中

■総合評価： 61.8 ↑3.3 (前回偏差値 58.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



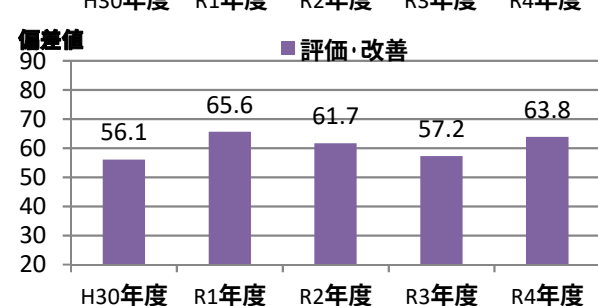
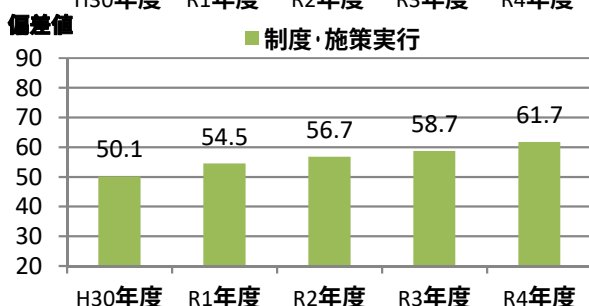
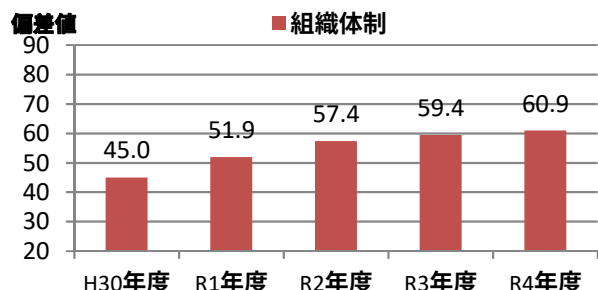
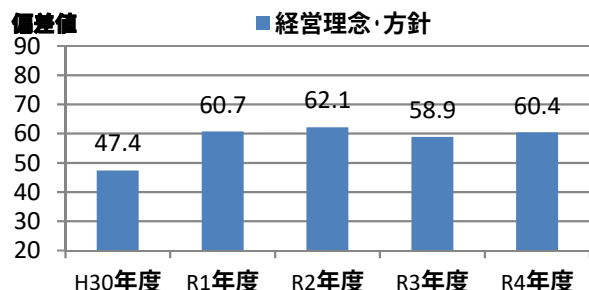
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

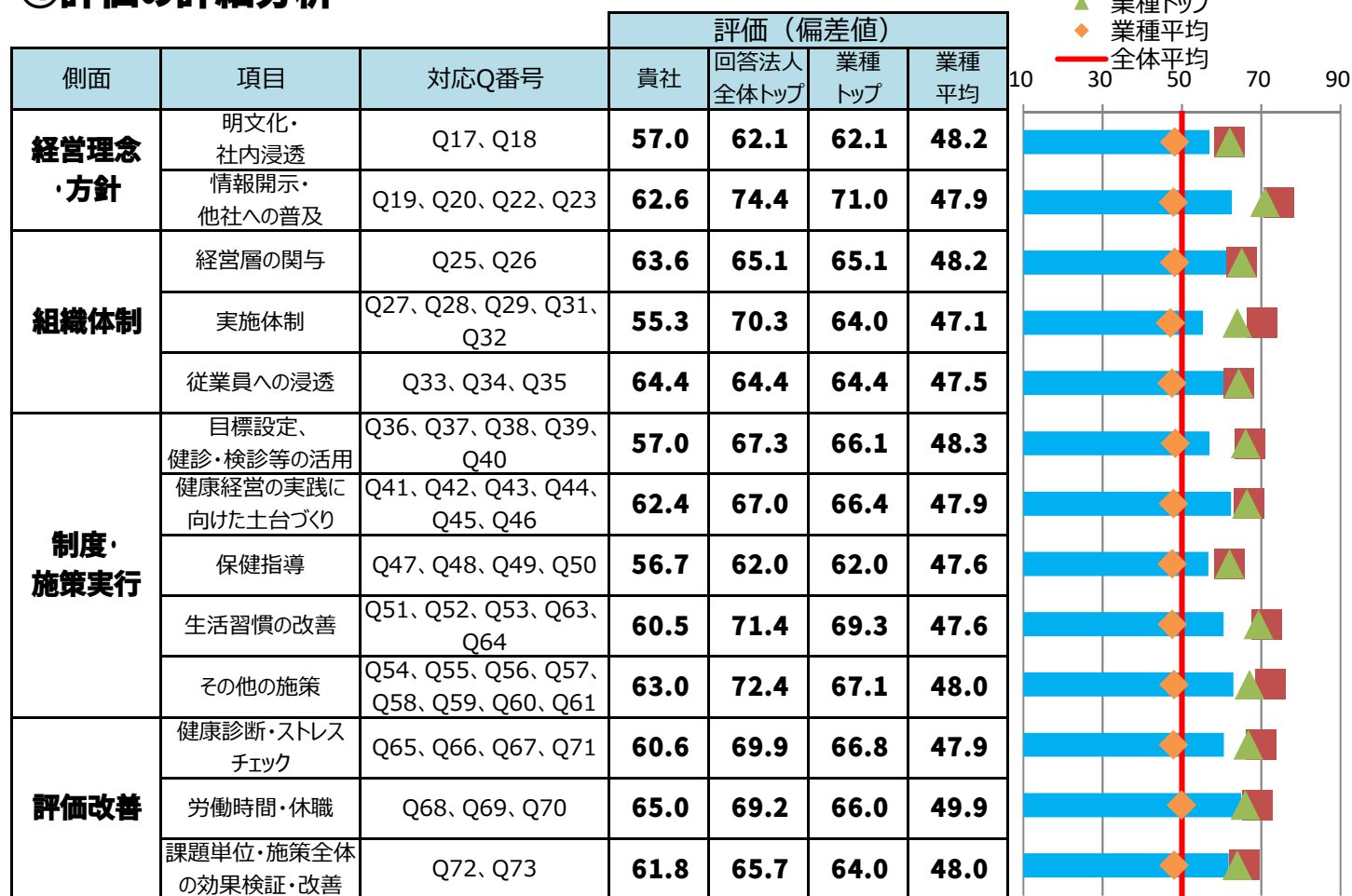
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1001～1050位	401～450位	401～450位	601～650位	301～350位
総合評価	49.5	59.2(↑9.7)	60.0(↑0.8)	58.5(↓1.5)	61.8(↑3.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 健全な労働環境を提供し、人に投資を行い、従業員のパフォーマンスを向上させる事で、企業価値向上に繋げていく事が当社の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のパフォーマンス向上に期待する。いずれも3年後の目標として、SPQ東大1項目版を尺度とするプレゼンティーズムは85点を目指す。アブセンティーズムとしては病気による休暇取得の日数を1.5日以下に抑えたい。ワークエンゲージメントについては、独自の測定方法で取得している高エンゲージメント者の割合を65%以上にしたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.yonei.co.jp/kenkou.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	26	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	定期的に職場単位での食事会実施の為に、年2回社員全員を対象に補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	エムティーアイ社のCARADAアプリを採用し、カロリー記録等のサポートを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	84.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	2カ月間、ウォーキングカップとして1日8000歩を推奨に社内対抗でのイベントを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	16.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	63.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	59.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.6	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	67.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	62.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	57.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	当社は少数精鋭で営業を行っている為、1人メンタル不調者が発生すると、業務に大きく影響を与えてしまう。したがって、メンタル不調者の発生予防、早期発見、対応が課題である。
	施策実施 結果	外部講師、社内担当者によるメンタルヘルス研修の実施（参加率100%）。産業医・外部EAPによるカウンセリングの実施。 不調者との適宜の面談、就労条件の柔軟な変更。職場環境の改善実施。
	効果検証 結果	2020年4月以降メンタルヘルス不調による欠勤者なし。 目に見えて効果が出ていると言えるので、今後もこの施策を継続する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2018年度社員の喫煙率を測定したところ27.9%であった。 商社で営業がほとんどで有り、喫煙率が高くなるのはやむを得ないものの、健康の為には喫煙率を低下させる必要があると判断した。
	施策実施 結果	各職場ばらばらであった喫煙ルールを全面禁煙に統一し、衛生委員会や産業医からたばこの害について度々話をしてもらった。他にもセミナー等を開催し、特に喫煙者に強く出席を依頼した。
	効果検証 結果	2021年度の喫煙率は16.2%まで下がり、肺癌と診断される社員は1人もいなくなった。 3年後には12%を切るように取り組んで行きたい。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：伊藤忠丸紅鉄鋼株式会社

英文名：MARUBENI ITOCHU STEEL Inc

■加入保険者：伊藤忠健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

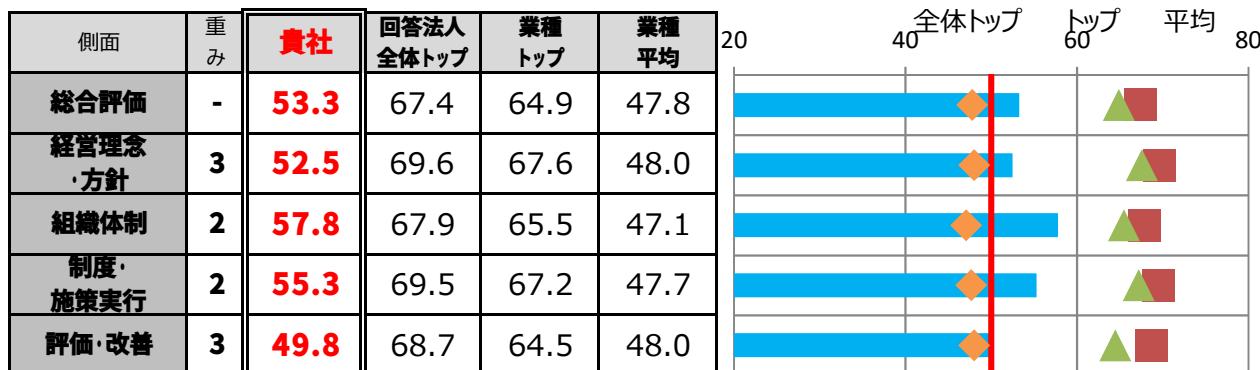
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1251～1300位 / 3169 社中

■総合評価： 53.3 ↓2.1 (前回偏差値 55.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



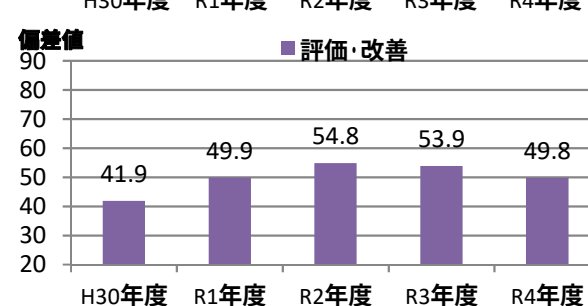
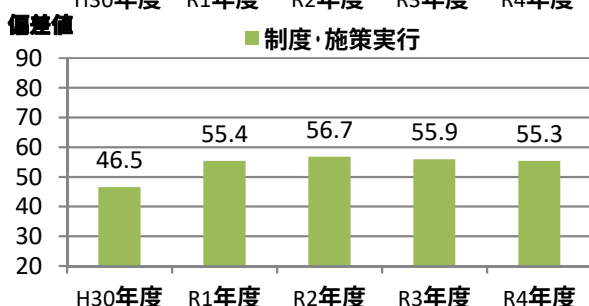
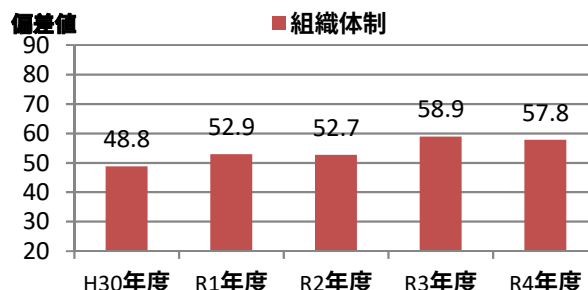
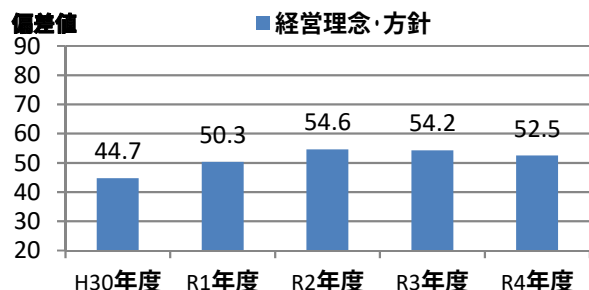
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

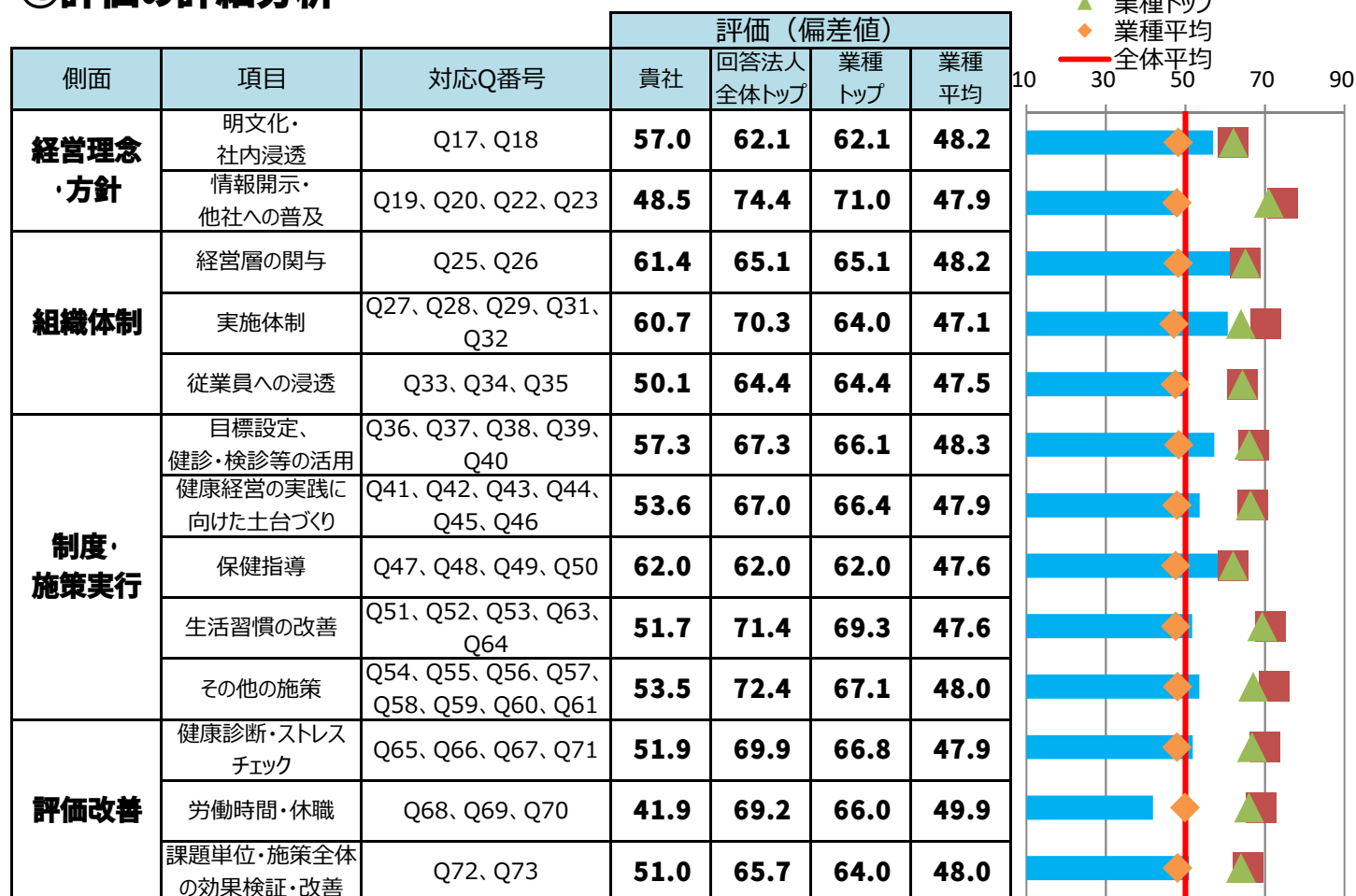
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1201～1250位	1101～1150位	901～950位	901～950位	1251～1300位
総合評価	45.5	51.7(↑6.2)	54.7(↑3.0)	55.4(↑0.7)	53.3(↓2.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 少子高齢化が進み、人材の確保が難しくなる中で、業務の効率化、人員数の効率化、経営の効率化が求められており、社員一人ひとりがより効率よく仕事をする、つまりは生産性の向上が今後重要となっている。
健康経営の実施により期待する効果	社員の働き方の土台となる健康を維持向上すること、具体的にはアブセンティーズムとプレゼンティーズムの解消を行うことで、生産性の向上をはかり、社員が一層いきいきと働くことの出来る会社を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.benichu.com/csr/activity/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	76.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.9	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	23に及ぶ相互会活動を通じて、交流の場を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社内に健康に留意したヘルシー弁当を毎日昼に一定数用意している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	ウォーキングイベントを年1回				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.8	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.6	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.8	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.3	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.0	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスと季節性インフルエンザの同時流行が懸念される中、社員のインフルエンザワクチン接種の支援の必要性があった。
	施策実施 結果	健康保険組合と協業して、社員のワクチン接種費用負担を実質0円にし、その結果、448名(50%)の社員が接種を行った。
	効果検証 結果	社内でのインフルエンザ感染例は確認されなかった。今年度も引き続き、接種費用負担を実質0円とし、感染予防を実施する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	健康意識調査で66.6%が歩数不足という回答があり、更に、在宅勤務がふえたことからより一層の歩数不足になっていることが予想された。加えて、社内のイベントもなく、従業員間のコミュニケーションも不足しているとの声もあったため、2021年11月に海外、国内グループ会社を含めた計9か国1200名参加のウォーキングイベントを実施。
	施策実施 結果	本社からの参加者は約58.6%の524名であり、そのうち1日平均8000歩を超えた社員は464名。
	効果検証 結果	参加した従業員からは社内のイベントとして好評であり、翌年実施したアンケートでは歩数不足の回答は61.4%まで改善した。また社員が本イベントを契機とし、運動習慣が身につく、BMIを大幅改善したケースも複数出てきた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社井高

英文名：IDAKA & CO,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会愛知支部

非上場

■所属業種：卸売業

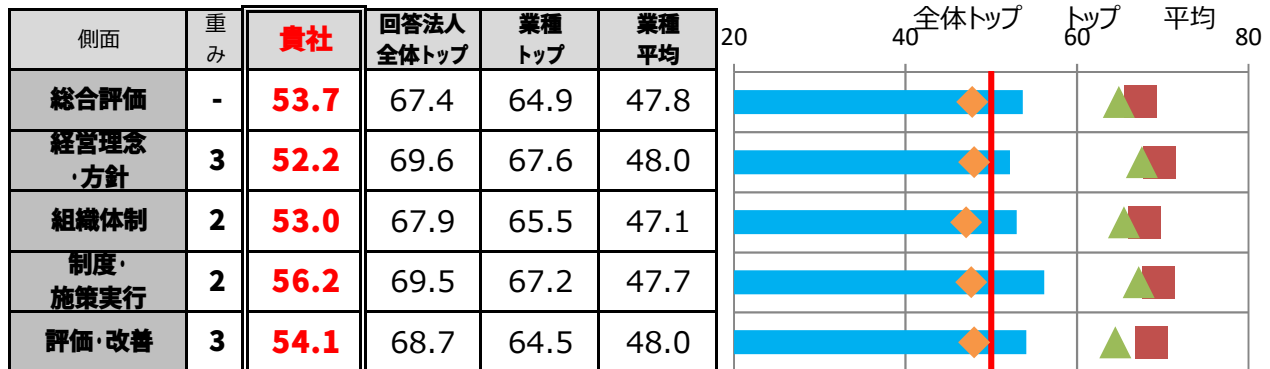
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1201～1250位 / 3169 社中

■総合評価： 53.7 ↓0.2 (前回偏差値 53.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



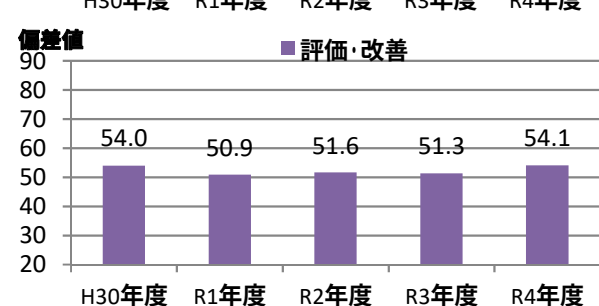
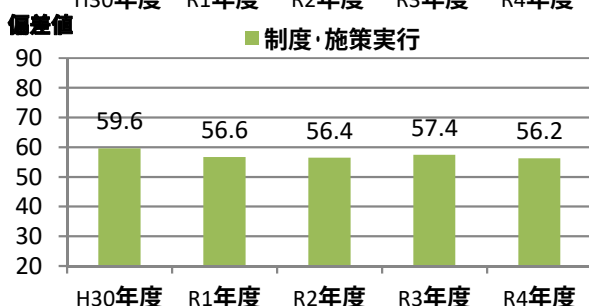
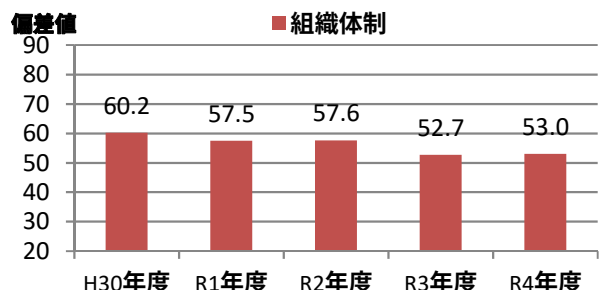
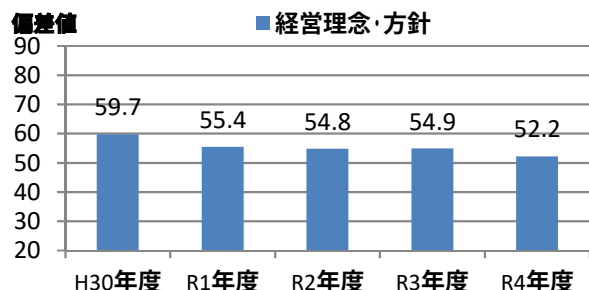
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

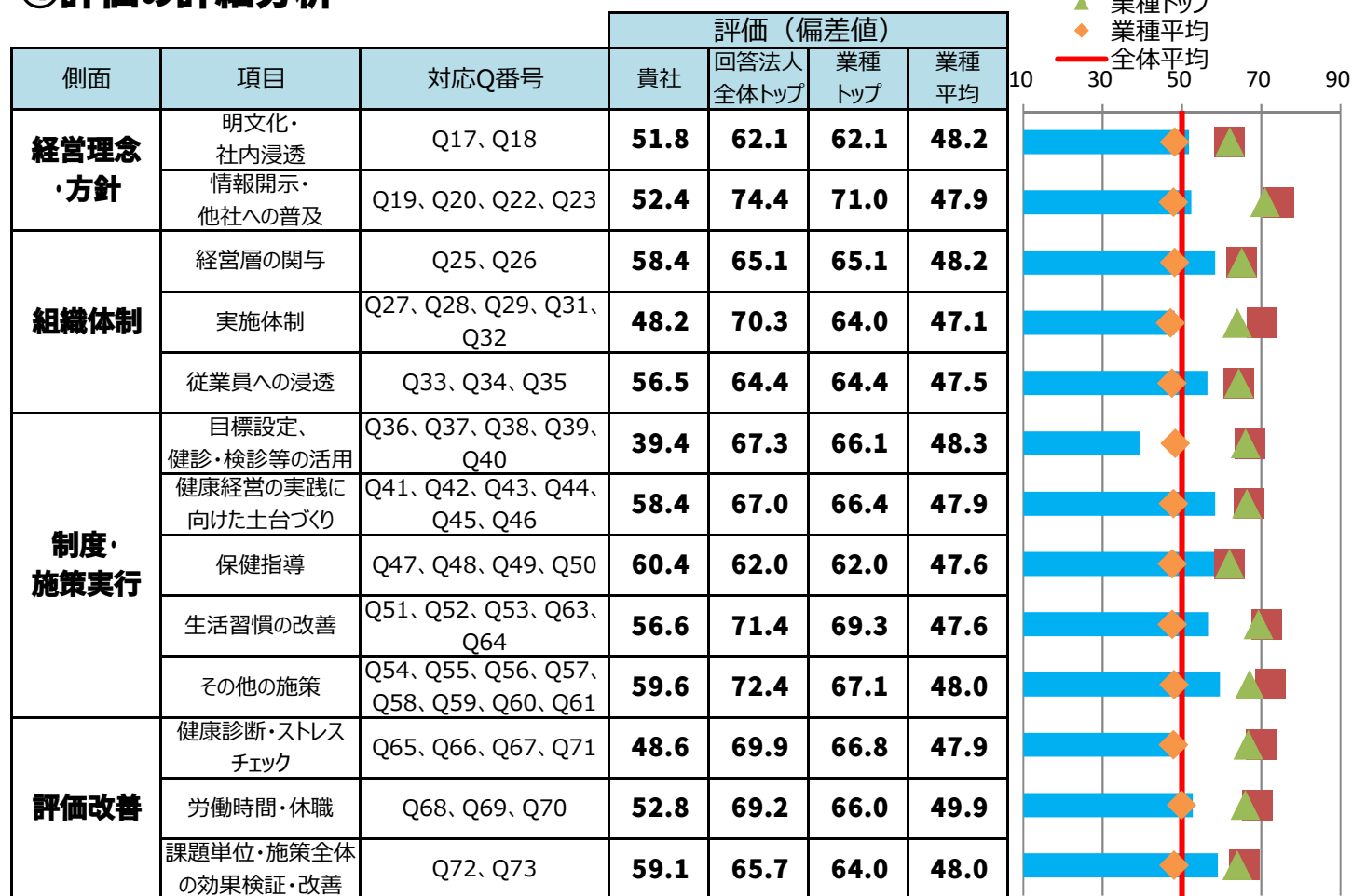
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	301～350位	851～900位	901～950位	1051～1100位	1201～1250位
総合評価	58.6	54.7(↓3.9)	54.7(↑0.0)	53.9(↓0.8)	53.7(↓0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用が難しい状況や高齢者雇用促進の環境下、業務経験が豊富でノウハウや技術を有する従業員に健康で長く働いてもらうことや経験の伝承等が、事業活動を推進する上での大きな課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が長く働き続けたいと感じるように具体的なキャリアプランを構築することが急務である。具体的施策として、各階層別の社内教育を実施する。平均勤続年数は新卒・中途を含め5年後の定着率90%以上を目指す。また、高齢者の再雇用については、豊富なキャリア経験を生かし、若者への技術伝承を目的として社内勉強会の実施をする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	24	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社員旅行や研修後の社員交流会時に場所や飲食を提供などを行うことによりコミュニケーション促進をはかる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	希望者に対して産業医の紹介された管理栄養士による栄養指導・電話、メールなどで相談対応を実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	地域のスポーツイベントの参加補助、参加の呼びかけをすることにより運動習慣の定着に向けて取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	95.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.5	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックを過去5回実施してきたが、年々高ストレス者が増加傾向にある。これまで管理職・従業員に対してメンタルヘルス研修を行ってきたが、高ストレスとはならないが、ストレスを抱えている者は多くみえる。ストレスチェックの組織分析などを行い、具体的に改善が必要。
	施策実施結果	管理職・従業員に対するメンタルヘルス教育・研修を実施し、メンタルヘルスの理解度が増えた。
	効果検証結果	メンタルヘルス研修の実施のみだけでなく、組織分析を行った結果、結果が悪い組織の管理職に対してヒアリング及び改善策を模索。ストレスチェックの結果は改善傾向となる。再度、組織分析を実施し、職場改善に努めたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	残業時間の短縮について年々取り組んでおり、年々減少傾向にあるが、全社平均で20時間以上となっている。労働安全衛生の面や従業員の生活時間の確保のために、さらなる残業時間の短縮を進める。
	施策実施結果	管理職に対するワークライフバランスの教育・研修、従業員に対して勤務時間の見える化をはかることにより部門内での残業時間短縮の周知が増える。
	効果検証結果	2017年度までは30時間近くで残業時間が推移してきたが、2019年度は月13時間、2020年度は月17時間、2021年度は16.5時間と2017年度と比べて短縮された。またストレスチェックによる業務負荷状況が改善傾向にある。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：名古屋ヤクルト販売株式会社

英文名：Nagoya Yakult Hanbai Co.,Ltd.

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

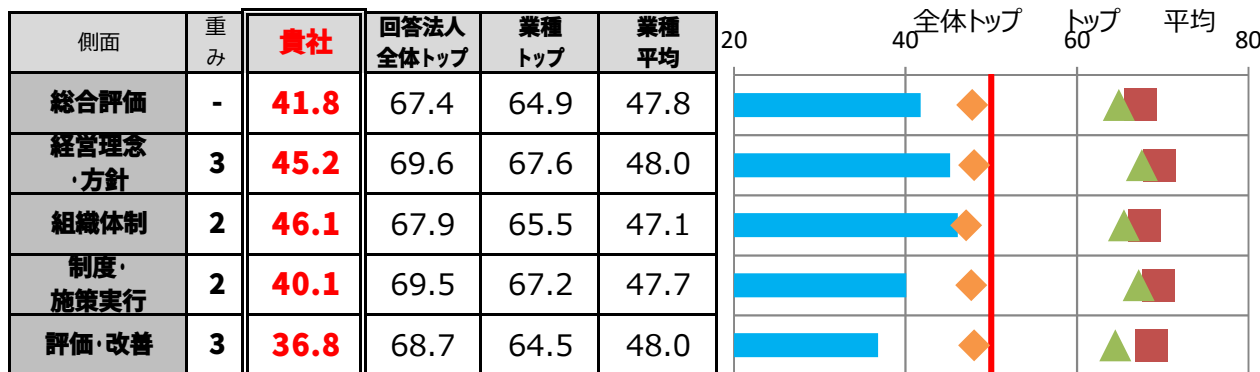
①健康経営度評価結果

■総合順位：2551～2600位 / 3169 社中

■総合評価：41.8 ↓1.1 (前回偏差値 42.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



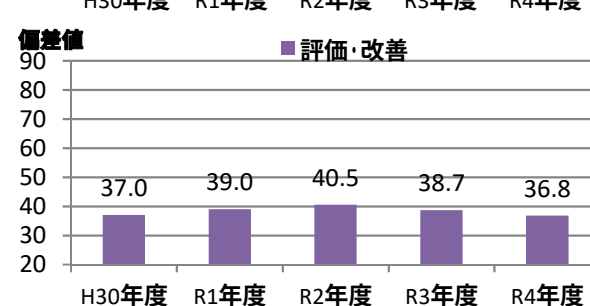
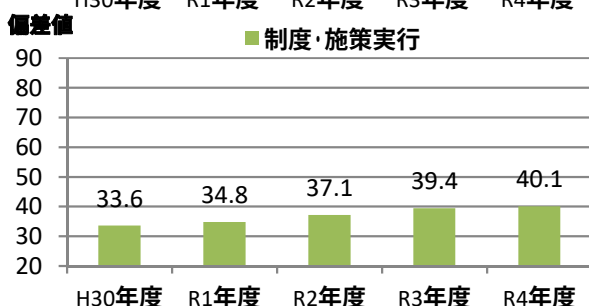
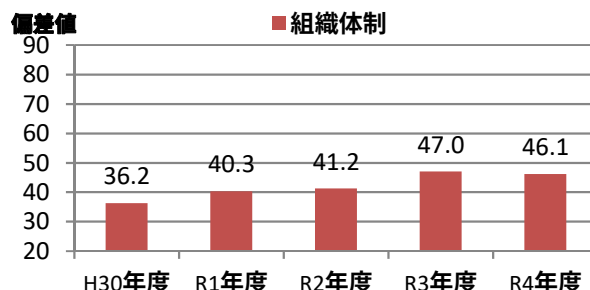
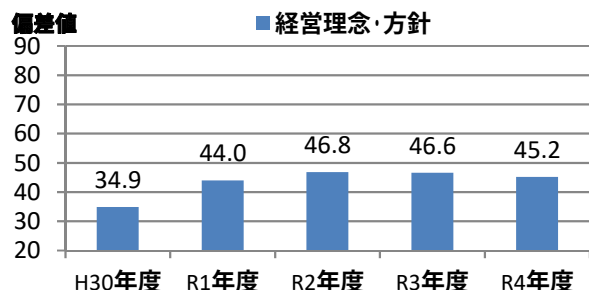
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

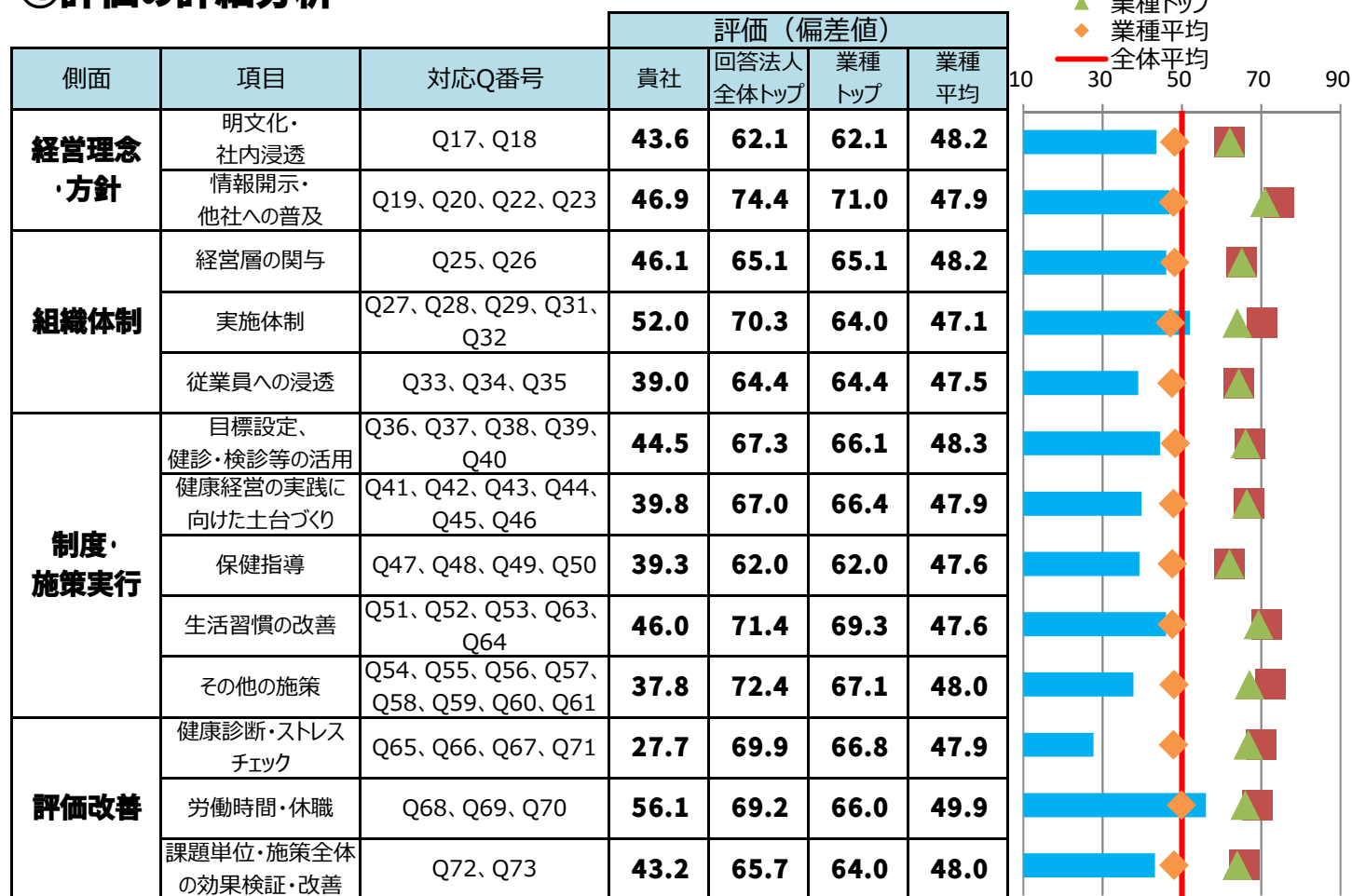
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1651～1700位	1901～1950位	2001～2050位	2251～2300位	2551～2600位
総合評価	35.2	39.9(↑4.7)	41.9(↑2.0)	42.9(↑1.0)	41.8(↓1.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社は健康産業として、お客さまの健康を第一に考え、商品の紹介・販売と共に「健康教室」「情報誌」などを通して様々な健康情報を提供している。その中で健康情報を提供する側である従業員の生活習慣や各種健診の受診率など自身の健康への意識の低さが課題である。従業員への健康投資を積極的に行うことで、従業員の意識改革を行い、活力向上や生産性向上を図る。
健康経営の実施により期待する効果	定期的な情報提供および健康教育による従業員の生活習慣改善を促進、特に従業員の9割以上を占める女性従業員の健康保持・増進を重点課題とし、事業所内で婦人科がん検診を実施するなどの施策により従業員の健康不安を取り除き、活力向上や生産性向上による当社の発展を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nagoya-yakult.co.jp/KenkoKeiei

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	2	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.6	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社員および家族を野球観戦に招待。チケットおよび昼食の補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	朝食および野菜の摂取強化期間をもうけ、目標達成者に達成賞を出している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	40.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	79.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	座り仕事を中心となる本社勤務従業員を対象に全員がストレッチをする時間を設けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	34.0	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.9	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	31.3	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	34.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.0	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	従業員の自身への健康保持・増進の意識が低く、各種予防接種や健診等の受診率が低い。健康産業としてまずは従業員が自身の健康について関心を持ってもらうことが課題で、生産性向上のため改善が必要である。
	施策実施 結果	就業時間内に社内にてインフルエンザの予防接種の実施、助成金申請作業を代行することで2020年度は130名、2021年度は117名が制度を利用した。
	効果検証 結果	健康保険組合被保険者の予防接種実施率は施策開始前の2018年度は25%であったが、2019年度は46%、2020年度は58%と施策開始以降は毎年実施率が向上していたが、2021年度は新型コロナワクチンの関係等もあり43%の実施率にとどまった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	従業員一人ひとりの健康保持・増進が会社の生産性の低下を防止する。業務中の交通事故防止も含め会社は従業員が安心安全に仕事に打ち込めるようバックアップすることが課題である。
	施策実施 結果	社内情報誌にて生活習慣病予防、肩こり腰痛の予防・痛みの緩和、睡眠の質の向上方法などを発信し、季節ごとの健康レシピを配信することで情報誌の愛読者数が増え、従業員の健康保持・増進の意識が高まってきている。
	効果検証 結果	クイズ企画の実施や健康レシピの募集及び情報誌掲載をかけた投票など従業員参加型の企画も行っている。運動習慣定着のための企画も実施し2020年度は約15%の従業員が参加した。2021年度は食生活の改善策として従業員から健康レシピの募集を行いInstagramでのいいね数でグランプリを決めた。応募者は対象者の1割に満たなかったが着実に食生活や運動習慣の改善意識が高まっている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：千葉県ヤクルト販売株式会社

英文名：Chibaken Yakult Co.,Ltd.

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

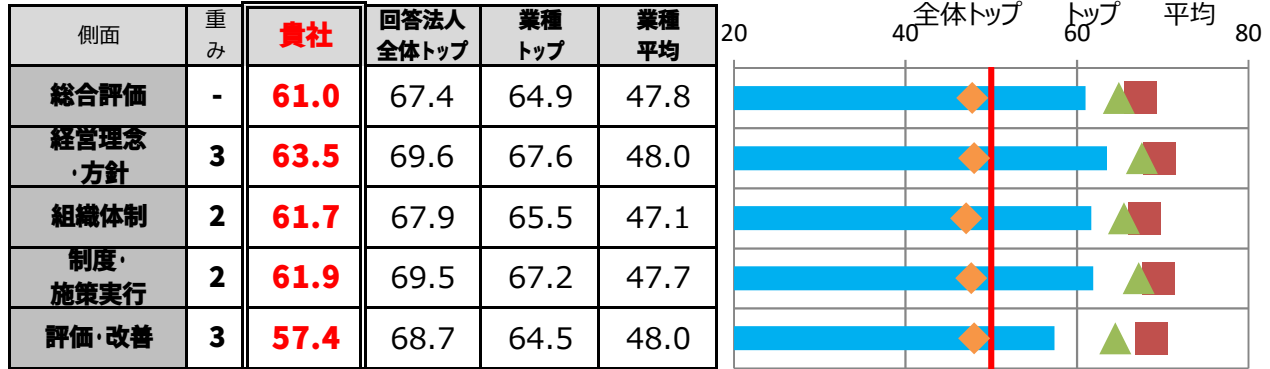
①健康経営度評価結果

■総合順位：**401～450位** / **3169 社中**

■総合評価：**61.0** ↓0.4 (前回偏差値 61.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



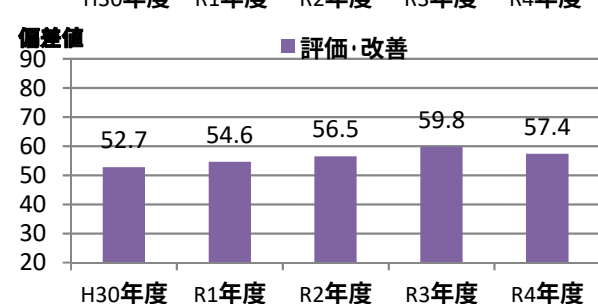
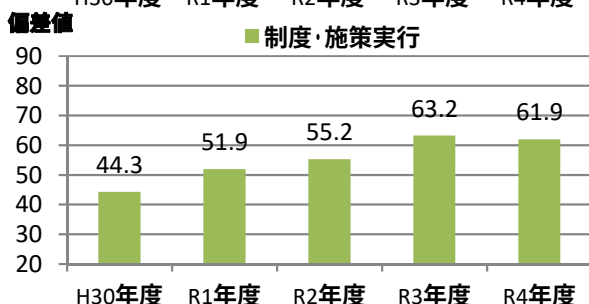
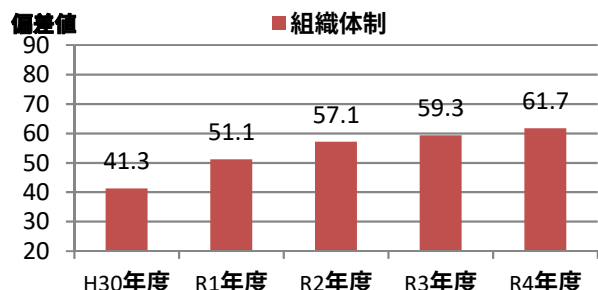
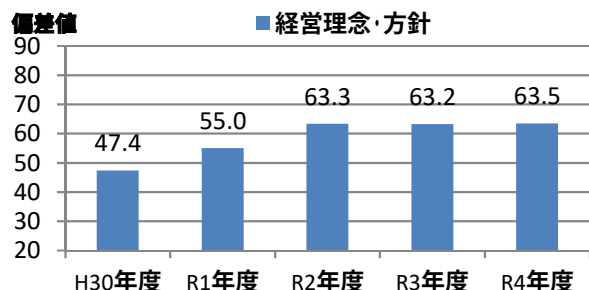
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

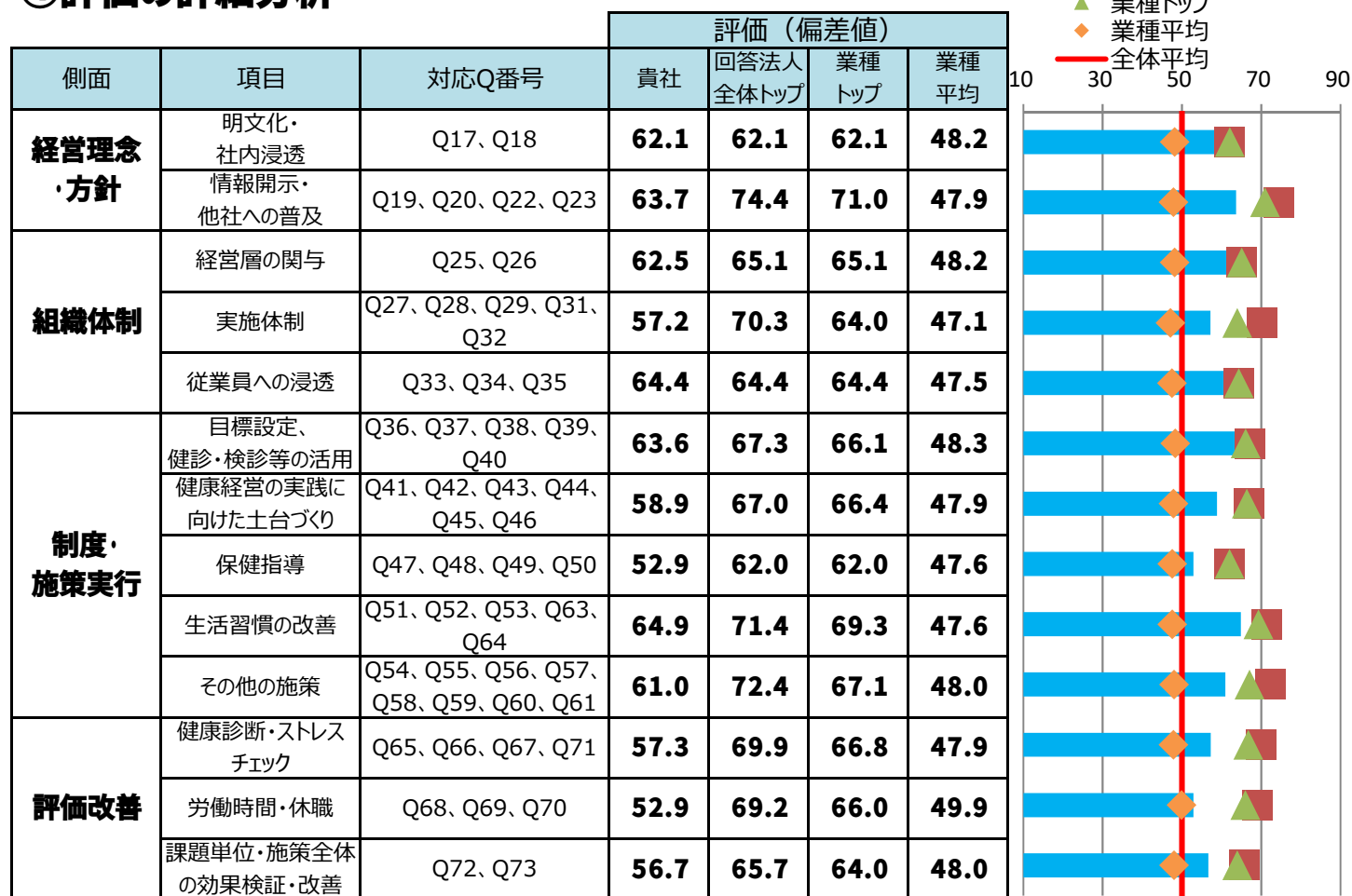
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1151～1200位	951～1000位	551～600位	251～300位	401～450位
総合評価	46.3	53.5(↑7.2)	58.4(↑4.9)	61.4(↑3.0)	61.0(↓0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員のパフォーマンス向上、生産性向上、販売力向上、財務体質強化を図り、地域社会との共存共栄を推進する。①健康の3要素である「適度な運動」「バランスのとれた栄養・食生活」「休養・睡眠」を意識した生活を心がけ、就労時間中のパフォーマンスを高める。②定期的な健診と健診結果の活用により、疾病予防や心の健康対策を推進する。③自らが健康になり、顧客に対する健康訴求ができるようにヘルスリテラシーを高める。
健康経営の実施により期待する効果	①労働生産性②疾病や心の健康（メンタルヘルス）による休職を防ぐ③企業理念の実現 企業理念は「人々の健康と美につながる価値を提供し、ありがとうの笑顔あふれる地域社会づくりに貢献します」 *当社

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.chibakenyakult.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	14	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.8	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社員全員が閲覧できるグループウェア（ガルーン）で健康情報提供や書き込みができ、相互に情報交換が可能。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	健保と連動した「ヤクルト健康21」を毎年実施。食事・運動コースを各自選んで9～11月の3か月間実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	72.9	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	内勤社員を中心として、支社単位で定期的にラジオ体操を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	49.6	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.0	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2019年に健康診断結果の要精密検査者の再検査受診率を聞き取りしたところ35.7%であった。健康診断結果に対する意識が低かったため、意識変化および行動変容が課題であった。
	施策実施結果	社員対象の健康研修会では、健診・検診結果の活用について話題に盛り込んでもらい、社内でも呼びかけやポスター掲示を行った。要精密検査者のうち未受診者には必ず一人ひとり受診の呼びかけを行っている。
	効果検証結果	要精密検査者再検査受診率は、2020年度は48.0%、2021年度は53.0%と年々増加してきている。また、全社員対象の「健康経営アンケート」では、「社員同士の会話の中で健康に関する話題や健康診断結果についての話題が増えてきている」という声も多数あがってきている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	当社は以前より喫煙率が高く、30%を超えていた。非喫煙者からの禁煙を求める声や「健康食品を取り扱っている会社なのに、従事者からたばこの臭いがする」というお客さまの声などもあったため、社員の意識改革と禁煙への取り組みが課題であった。
	施策実施結果	年1回の禁煙デーから始め、業務時間内禁煙・敷地内禁煙、禁煙DVDによる啓蒙、オンライン禁煙外来（無料）などの施策を継続的に実施し、喫煙について考える機会や禁煙を始める機会を増やした。
	効果検証結果	喫煙率は2020年度26.6%、2021年度25.6%と年々低下。2021年度のオンライン禁煙外来は参加者9人のうち4人が成功。全社員対象「健康経営アンケート2022」では「社員の健康意識は変化してきていると思うか」という質問に「身近に禁煙者がいる」「禁煙による仕事の効率化がみられる」等と回答。禁煙施策を実施してからは、顧客から「ヤクルトの事業所からたばこのにおいがする」という指摘がなくなった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キヤノンシステムアンドサポート株式会社

英文名: Canon System & Support Inc.

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

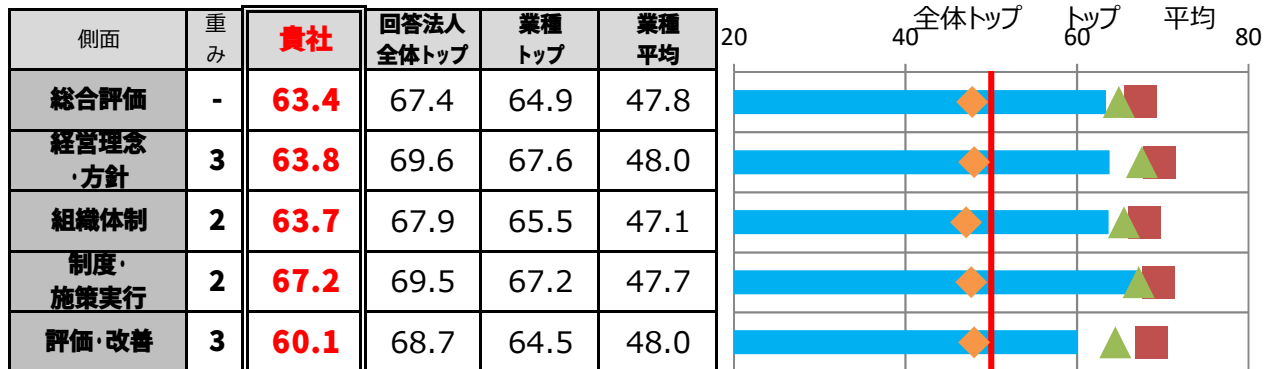
①健康経営度評価結果

■総合順位: 101~150位 / 3169 社中

■総合評価: 63.4 ↑0.9 (前回偏差値 62.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



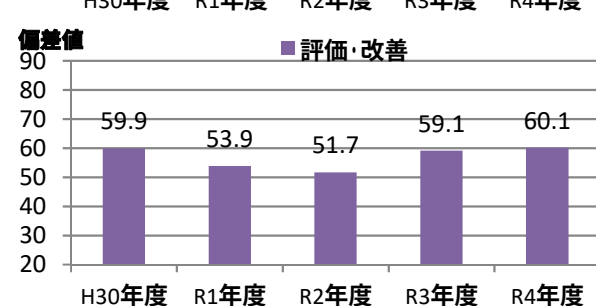
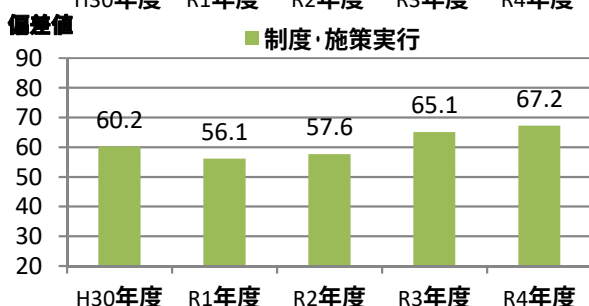
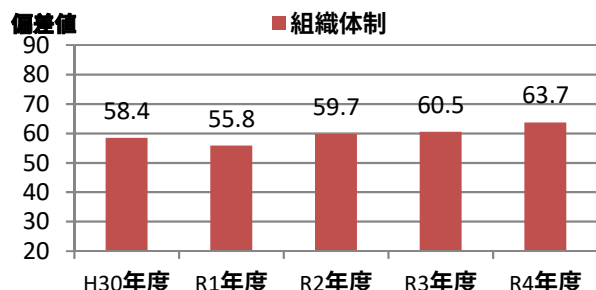
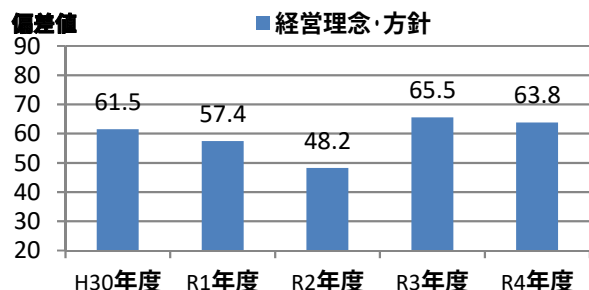
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

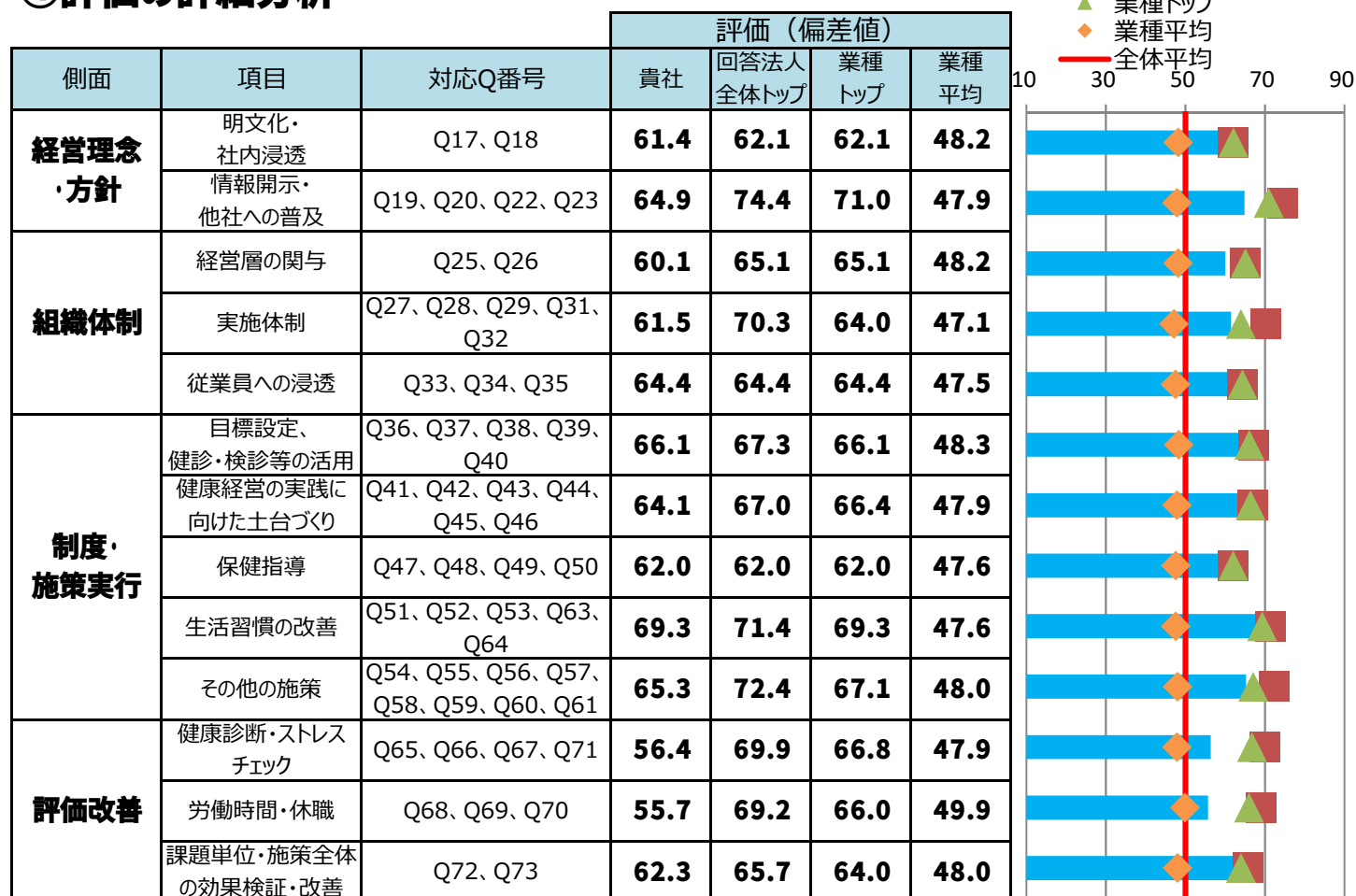
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	201~250位	751~800位	1001~1050位	101~150位	101~150位
総合評価	60.2	55.8(↓4.4)	53.4(↓2.4)	62.5(↑9.1)	63.4(↑0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 弊社が掲げている「健康経営戦略マップ」に記載のとおり、「持続的な企業価値の向上」のための人的資本価値の最大化を課題とし、社員の健康維持・増進のための施策を各種展開していく。 「健康経営戦略マップ」 https://canon.jp/corporate/group/system-and-support/profile/workplace
健康経営の実施により期待する効果	弊社が掲げている「健康経営戦略マップ」に記載の ①アブセンティーズム指標改善 ②プレゼンティーズム指標改善 ③ワークエンゲイジメント指標改善

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ https://canon.jp/corporate/group/system-and-support/profile/workplace
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.1	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	1on1ミーティングとしての個別.comの実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	Kencomアプリへの登録				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	Kencomアプリへの登録				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	83.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	32.6	%
管理職限定	○	全管理職の	81.1	%
限定しない	○	全従業員の	9.1	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	65.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.0	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	63.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.8	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	64.6	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.3	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	社員の働きがいやワークメンタリティの数値把握を目的としてES調査を行っているが、ワークメンタリティの設問に対して「やや不調・不調」と回答するネガティブ者の割合が一定の数値（20%前後）で推移していることを課題と捉えている。
	施策実施結果	1on1ミーティングとして行っている個別.comにて、上司・部下間でのコミュニケーションを定例的に行っている。また、セルフケアセミナーにより社員のメンタルケアやコロナ禍での悩みへのアプローチを行った。
	効果検証結果	1. 個別.comの満足度は94%まで向上しており、社員の悩みを上司に相談する場として定着してきている。 2. ES調査のワークメンタリティ低調者が2019年10月時には25%いたのが、2022年8月時点で19%と5%と削減できている。 3. セルフケアセミナー受講率は全社員の87.1%が受講した。「コロナ禍の心のケア」といったコンテンツにより、社員のメンタルケアに寄与することができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	かねてから従業員の健康維持・促進のため、また生産性向上のため、月間所定外労働時間の削減を課題として捉え、取り組んでいる。2017年4月より外勤社員の労働時間管理方法をみなし労働時間制から個別労働時間管理に切り替え、2019年よりPCログによる客観的データ収集を開始するなど、段階的に労働時間管理を精緻に行える基盤を整えている。
	施策実施結果	PCログと時間外申請時間との差異へのアラート発信・月次確認により労働時間の適正化を図っている。また、時差勤務・在宅勤務の推奨により、ワークライフバランスを保ちやすい働き方を推進した。
	効果検証結果	1. PCログと時間外申請時間の差異確認により、客観的に見て仕事をしていたか曖昧な時間を精査でき、高い精度での実質的労働時間把握ができている。 2. 時差勤務は、1ヶ月平均23.7%の社員が利用している。通勤負荷軽減、時差勤務の利便性の最大活用により時間外労働時間は、2018年11時間/月に対し、2021年3時間/月まで低減することができた。さらに、営業利益2020年比プラス10億を達成している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トヨタエルアンドエフ東京株式会社

英文名:

■加入保険者: トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

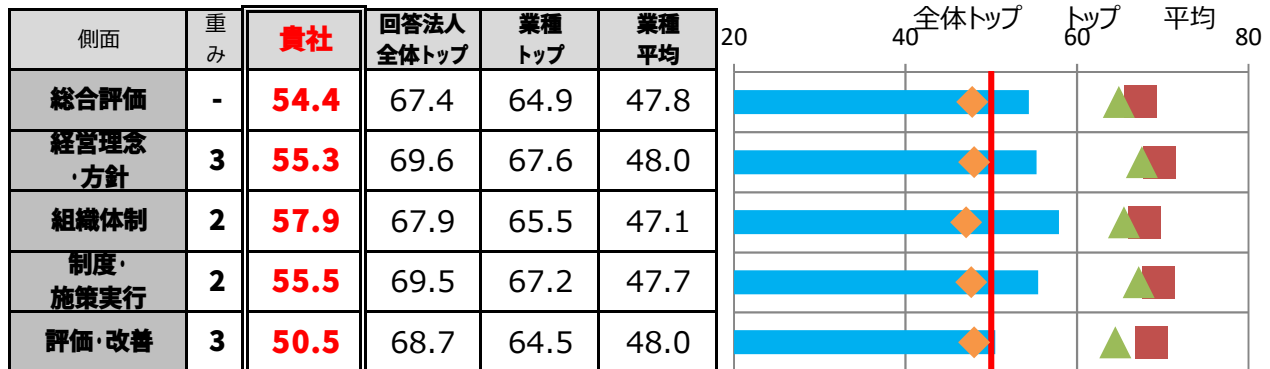
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1101~1150位 / 3169 社中

■総合評価: 54.4 ↓3.1 (前回偏差値 57.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



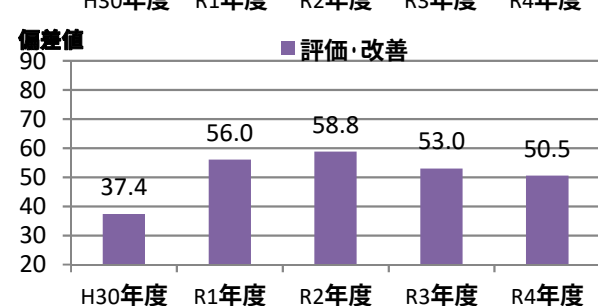
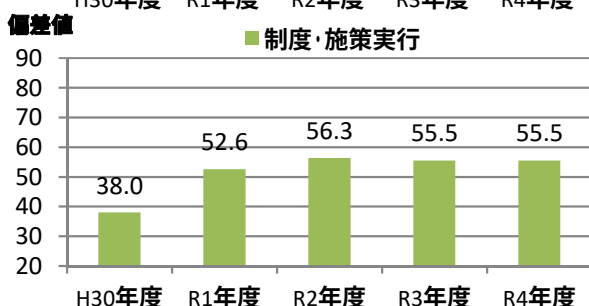
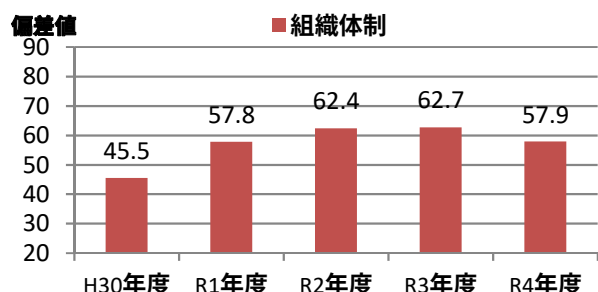
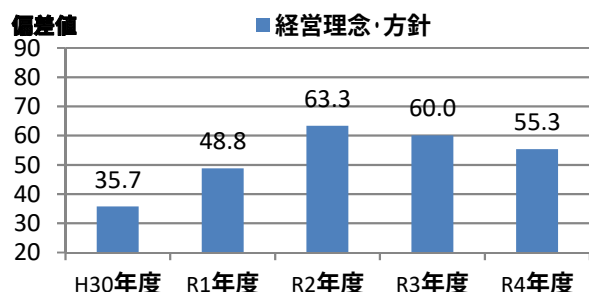
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

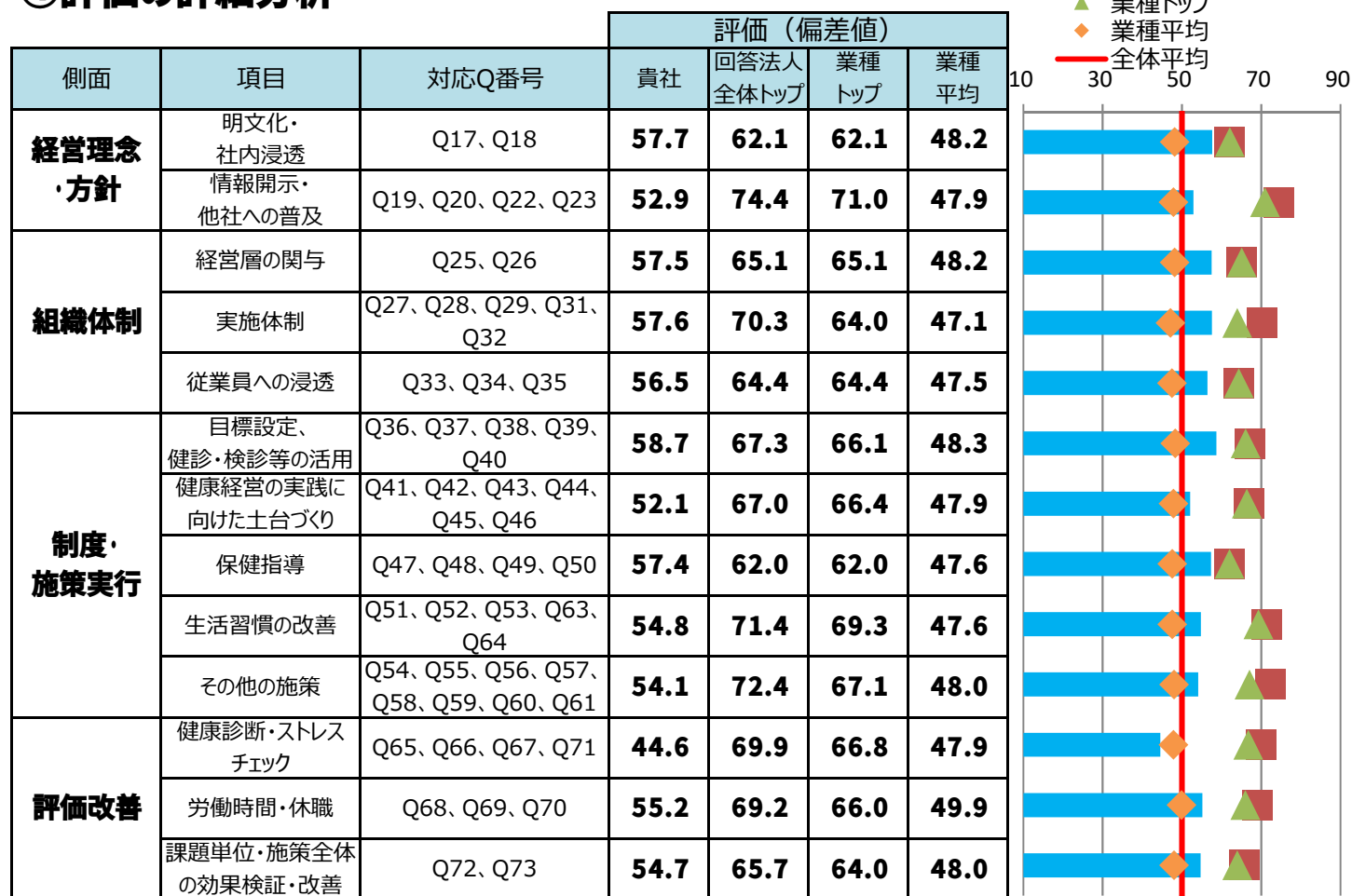
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1501~1550位	951~1000位	351~400位	701~750位	1101~1150位
総合評価	38.7	53.5(↑14.8)	60.4(↑6.9)	57.5(↓2.9)	54.4(↓3.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 技能向上まで長い期間がかかることから、商品知識や技能を持つ従業員が心身ともに健康で長く働けることが大きな課題である。離職した従業員のうちわけでは、特に20代が2020年度85.7%、2021年度83%を占め、若年層の離職が目立つ。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がいきいきと健康に長く働き続けたい、と感じ、人材が定着することを期待。具体的な指標として、従業員満足度(60.7%→今年度62%、5年後67%)・離職者中の20代の割合(83%→80%以下)・定期健診有所見率(48.9%→2025年までに45%)などの改善に取り組む。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toyota-lf-tokyo.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	7	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.3	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社内コミュニケーション費用として、申請に応じて従業員一人あたり年1万円の支援がある				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.6	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	置くだけ社食の導入で朝食欠食、夜遅い夕食の食事内容改善支援				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	ケガや転倒予防と肩こりや腰痛の予防・軽減のため、毎朝始業開始時に全社でラジオ体操を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	31.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.6	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.4	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健診受診率は100%だが2019年度までは2次健診受診率が45%と半数に届いていなかった。平均年齢の上昇や若年の肥満の増加による健康障害の発生を防ぐため、疾病予防と未受診者対策の徹底が課題であった。
	施策実施結果	2次健診受診対象者に受診リマインダーを送付、所属長に声かけと協力を依頼。BMI25以上・腹囲85cm以上の予備群判定者には、社内保健師が6か月の継続保健指導を実施。対象者全員が参加した。
	効果検証結果	2次健診受診率は95.9%と大きく改善。うち6.4%は何らかの処置を受け、29.8%は通院・内服が開始。2次健診受診の重要さが示された。生活習慣病予防の6か月継続保健指導は、対象者29名のうち16名(55.2%)が1kg以上の体重減少に成功。終了後アンケートでは野菜摂取量や食事量に注意するようになったと答えた者が多かった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	平均年齢が48.2歳と一般より5歳ほど高く、男性が8割以上の職場である。2019年にはBMI30以上の従業員が10.9%おり、男性に多い内臓脂肪型肥満は心臓病・糖尿病・脳梗塞などの深刻で重篤な疾患につながりやすいため、将来生産力の低下や人材不足を引き起こすリスクが高かった。
	施策実施結果	BMI30以上全員を対象に、BMIチャレンジを実施。毎日の体重測定と、1か月に1回の報告に対し保健師が毎月全員に個別にフィードバックを返した。全員1年間のプログラムを完走した。
	効果検証結果	3年間実施後、BMI30以上の従業員の割合は10.9%から6.8%と改善。有所見者率(通院・治療中の者除く)も48.9%と大きく改善した。過去3年でBMI30をクリアして一度プログラムを卒業したのち残念ながら再参加となったのはわずかに1名のみである。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：パナソニック カーエレクトロニクス株式会社

英文名：Panasonic Automotive Electronics Co.,Ltd

■加入保険者：パナソニック健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

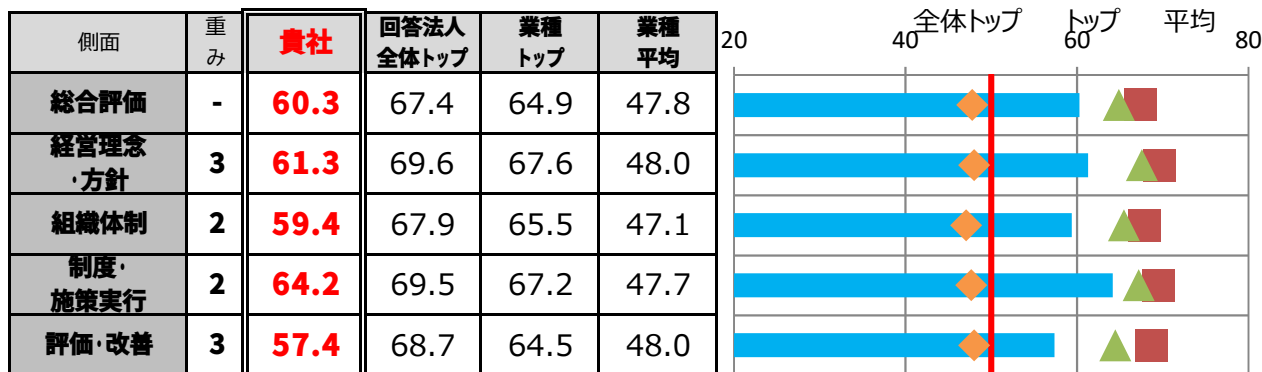
①健康経営度評価結果

■総合順位： 501～550位 / 3169 社中

■総合評価： 60.3 ↑1.6 (前回偏差値 58.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



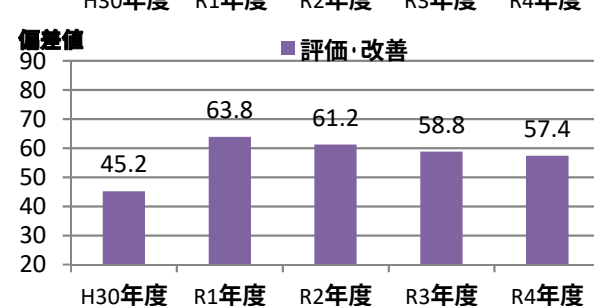
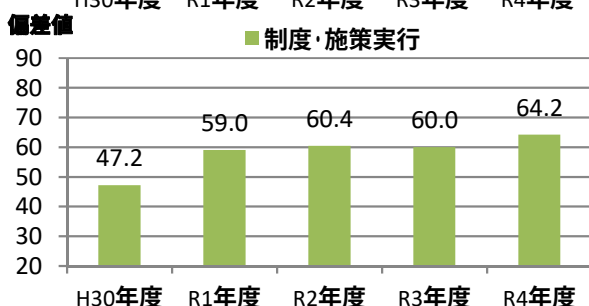
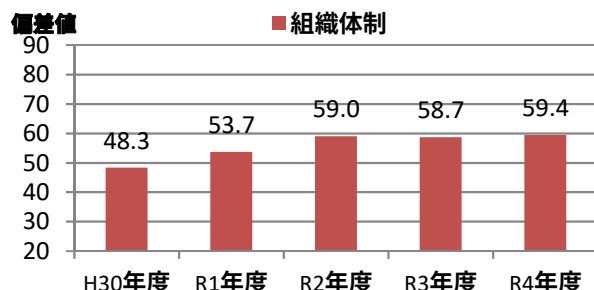
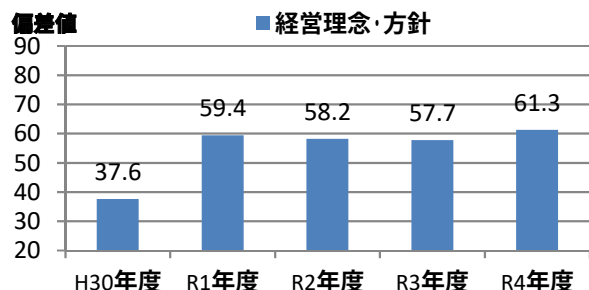
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

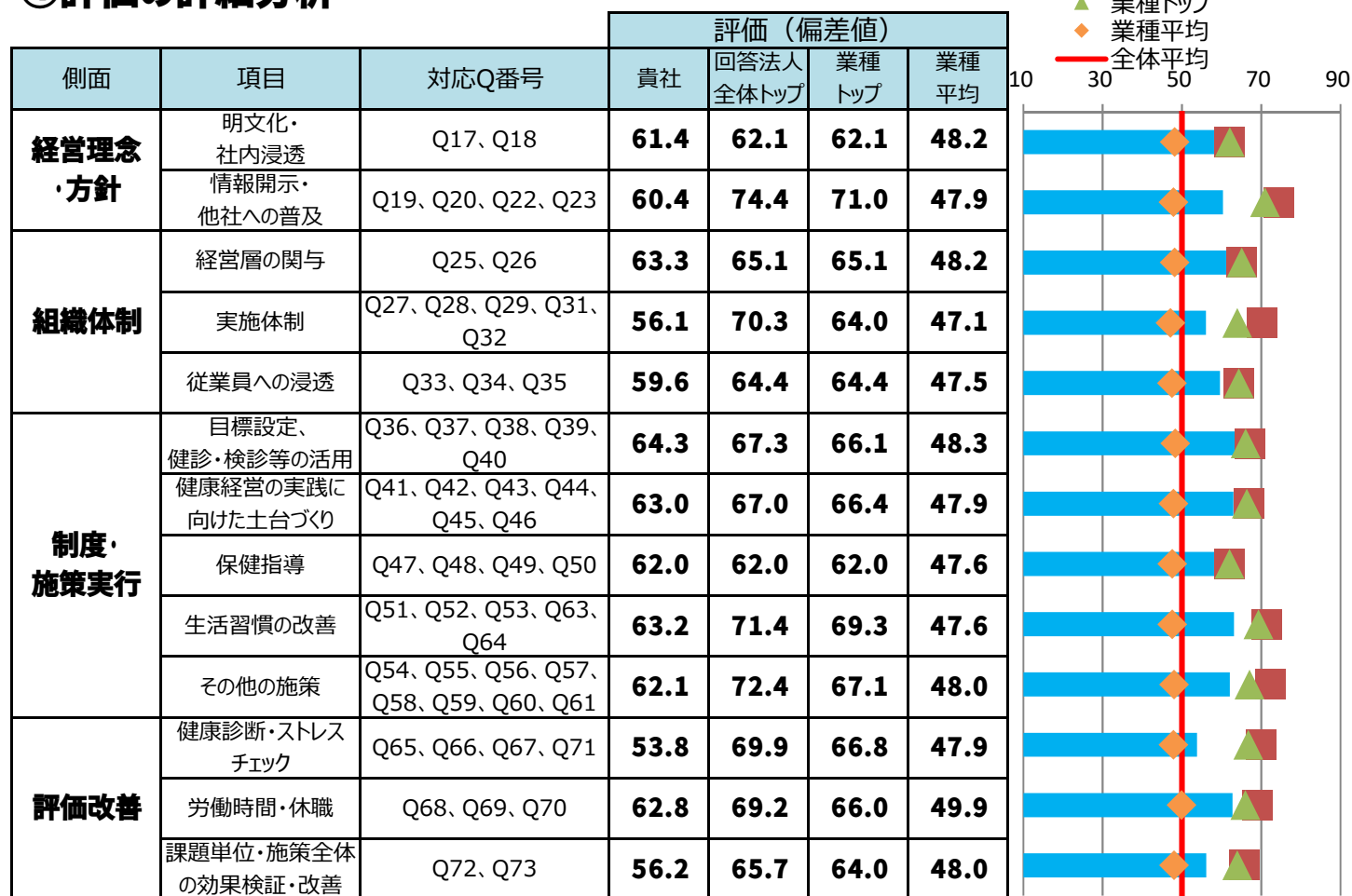
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1301～1350位	351～400位	401～450位	551～600位	501～550位
総合評価	44.1	59.5(↑15.4)	59.7(↑0.2)	58.7(↓1.0)	60.3(↑1.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 100年に一度の大変革の時代にあると言われている自動車業界において、事業の生き残りとなる発展・拡充を図るべく、チャレンジングで自律した人材の育成と活気ある組織づくりを目指しているが、実態としては、従業員の高齢化に伴う様々な健康指標数値の低下や、リモートワーク等、働き方の変化・多様化に伴うコミュニケーション不足等により、身体・精神両面での健康状態の悪化が見受けられ、結果、生産性の向上が不十分。
健康経営の実施により期待する効果	従業員及びその家族の健康意識の向上を図ると共に、睡眠・運動習慣の改善を図る施策実施等により、生活習慣を改善させ、疾病発生リスクを低減することで、実際の私傷病者の減少と、総合健康度指数等の偏差値向上を目指す。併せて、毎年グループ企業内で実施する従業員意識調査の社員活性化レベルにおいて「活躍社員」比率の3%UPを目指す。これらの取組みにより、従業員一人ひとりの生産性を向上させ、組織も活性化させたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.panasonic.com/jp/company/pce/company.html#kenkou

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	8	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.9	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	全社で大規模なオフィス改革(フリーアドレス・会議場所増設等)を行い、業務パフォーマンス向上に努めた。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	年1度ヘルスアップデーを設け、従業員が自身の食事を振り返り、更に良い食生活を送る為の取組みを実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	社内企画にて外部講師より歩く事の重要性を学び、歩数計測等を行うアプリを導入し、歩数増加へ取り組んだ。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	79.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.6	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	55.9	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	61.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	67.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.5	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	業務に伴う運転をする従業員が多数占める中、高齢化による健康リスク保有者の増加、さらに生活スタイルの変化で、安全やパフォーマンスへの影響が強い睡眠や運動において適正な習慣をもつ従業員の割合が少ない。また生活改善施策での参加者の偏りも課題であった。生活習慣改善は一人ひとりの実施状況の把握や組織的な推進が必要であり、健康に課題のある層や無関心層も巻き込む仕掛けで生活改善につなげていくことが課題である。
	施策実施結果	運動科学専門家による講習に続き、歩数アプリを用いた部署対抗のウォーキングイベント実施（91.4%参加）。睡眠偏差値を導入し、専門家の講習や睡眠改善コンテンツの提供で睡眠の質改善をサポート。
	効果検証結果	運動習慣者の割合は上昇（2020年22.6%→2021年27.8%）し、肥満率及び健康高リスク者も減少した。（健康リスク区分C該当者：2020年14.6%→2021年12.7%）。睡眠偏差値は、施策実施後に上昇（実施前45.9%→実施後46.9%）し、適正な睡眠習慣を有する割合（2020年度59.0%→2021年度61.2%）も上昇した。その結果、健康起因事故「0」を継続している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	厳しい事業環境の中で組織や個人への業務負担が高まり、新たなメンタル不調者が発生する懸念がある。さらにコロナ禍による急激な働き方など社員を取り巻く環境の変化に適応するため、ハードソフト両面から従業員の多様なニーズをつかみ、社員間のコミュニケーションの充実と自律的な働き方を推進し、組織の活性化を図る必要があるが不十分な面がある
	施策実施結果	意識実態調査結果に対する職場改善と効果検証①のセルフケアを実施。全拠点でのフリーアドレス導入とICT活用を推進し、従業員の心理的負担軽減と部門を越えたコミュニケーションの活性化を図った。
	効果検証結果	職場・働き方改善後のアンケートでは、5割以上がコミュニケーションの向上と職場環境に満足と回答。高ストレス者は1.9%減り、ストレス値も漸減。全国平均と比較し良好な結果となった。健康経営を本格的に開始した2019年度よりメンタル不調による新規休業者が減少し（2019年1.4%→現在0%）休業者は現在0人。総合健康度指数は50.7となり、活躍社員も1%上昇した（2020年度38%→2021年度39%）

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 全日空商事株式会社

英文名: ALL NIPPON AIRWAYS TRADING CO.LTD

■加入保険者: 全日本空輸健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

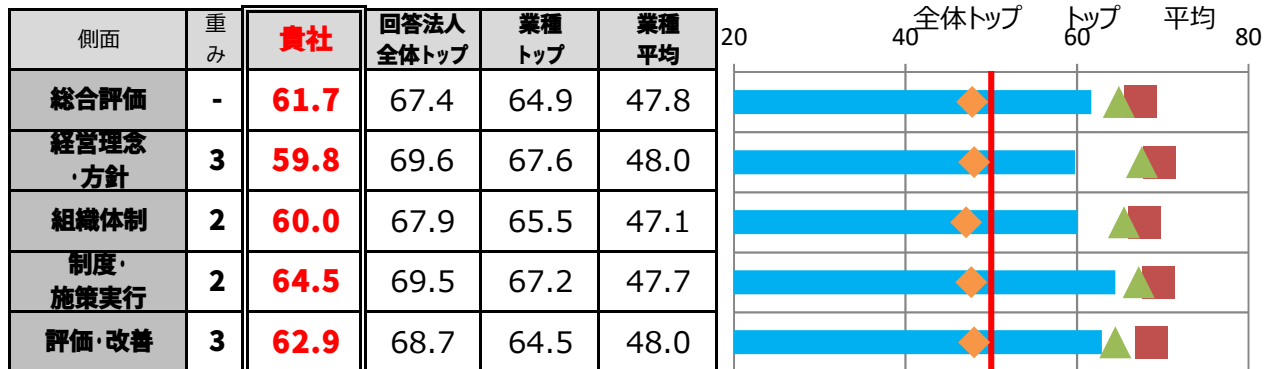
①健康経営度評価結果

■総合順位: 301~350位 / 3169 社中

■総合評価: 61.7 ↑0.8 (前回偏差値 60.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



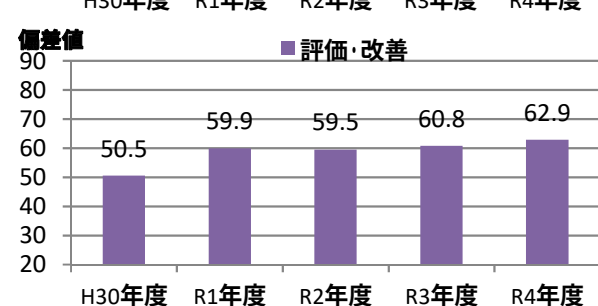
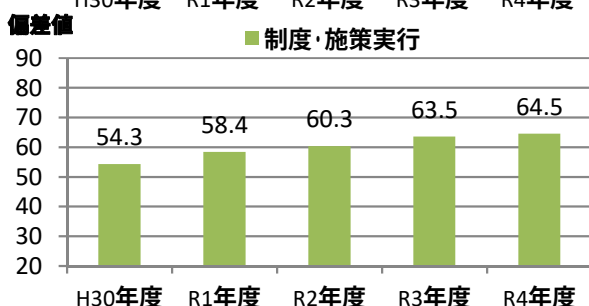
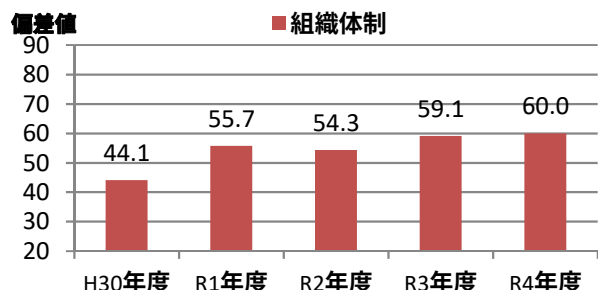
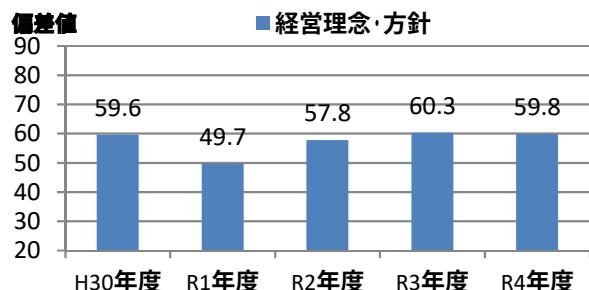
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

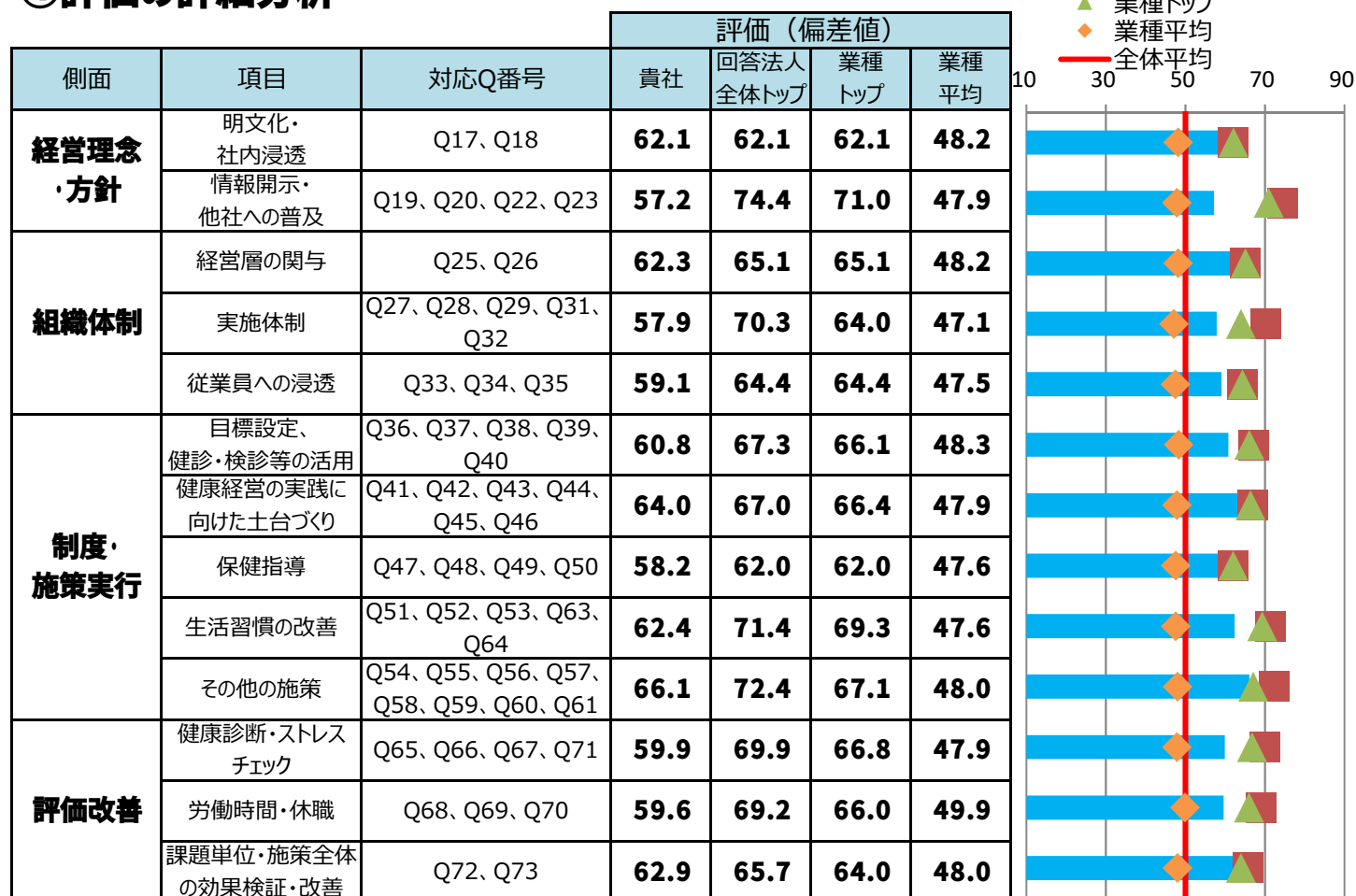
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	751~800位	751~800位	551~600位	301~350位	301~350位
総合評価	53.1	55.7(↑2.6)	58.1(↑2.4)	60.9(↑2.8)	61.7(↑0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 常時社員の7割程度がリモートワークを行っている状況下において、社員が最大限の成果を創出する組織を目指し以下を重点課題としている。 ●部下一人ひとりの体調やモチベーションを把握できる仕組みの構築。 ●上司・部下間の信頼関係構築、職場の心理的安全性の確保によるメンタル不全の防止。社員を不安にさせない、誰もが働きやすい組織風土づくり。 ●社内コミュニケーションの活性化。
健康経営の実施により期待する効果	●週次パルスサーベイで社員のコミュニケーション・運動・業務量・体調・やりがい・楽しさ・情報伝達の把握、組織長1on1の実施頻度とその内容調査を継続。年2回の組織長向け研修で一人ひとりとのコミュニケーションの重要性を伝えている。 ●セルフ/ラインケア等メンタルヘルス施策、マッサージブース設置や健康に配慮した食事提供等フィジカルケア施策、また多様な働き方に応じた制度によりパフォーマンス向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.anatc.com/csr/#society

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.5	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	タレマネシステムに各自の業務・キャリア経験・趣味を登録し、メンターや趣味仲間を検索できる仕組みを構築				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供				
取組内容	朝に食べることが効果的なナッツ・ドライフルーツを社内で販売しており、200個／月程度の利用実績がある				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	外部企業と連携し、パーソナルトレーナー付きのミニマルジムの社内のフリースペースへ期間限定で設置した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.4	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	64.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.0	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	62.0	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.0	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック高ストレス者数が、コロナ前の水準に戻りつつあり上昇している。 2019年：7.99% 2020年：4.9% 2021年：6.1% また、高ストレス者のうち管理職の割合が19年と比較し4.3pt上昇しており、管理職のセルフケアにも注力が必要である。実際にメンタルヘルス不調で休業している社員数（非管理職含む）は横ばいではあるものの、更なる不調者を出さないよう継続的な対策が必要である。
	施策実施結果	●セルフケア動画セミナー、e-learning 2件を全社員配信 ●組織長向けに、年2回の研修と意見交換会（10月150名、6月111名参加） ●管理職向けの産業医研修（136名参加）
	効果検証結果	2022年ストレスチェック高ストレス者数は8.77%と、上昇している。パルスサーベイでも、体調・楽しさ・やりがいの項目が昨年度比で平均0.07pt下がり、業務量が0.05pt上がっている状況。しかしながら、セミナーやe-learning参加率の上昇から、社員の健康意識は上がってきている。事後アンケート理解度は高いものの、実用化までは時間を要するため、引き続き継続的な支援を行っていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	目指すキャリアや働き方に関する全社アンケートによって、社員の価値観の多様化が明確になった。誰もが心身健康で働きやすい環境のためには、より上司部下間・社員間のコミュニケーションが重要となっていることが、アンケートの自由記述コメントや、人事部を交えた社員懇談会からも多く確認できた。
	施策実施結果	●高頻度の1on1面談で上司部下間の対話。 ●組織長対象の研修を実施。 ●タレントマネジメントシステムの活用。 ●ES調査のデータを各組織で全員が共有し、各所属長が全社向けに改善策を公表。
	効果検証結果	パルスサーベイのコミュニケーション項目平均値は、全7項目のうち最も高い3.55となった。組織長向け研修では、コミュニケーションの重要性について人事部・産業医・外部講師より説明、意見交換を実施。部下からの匿名サーベイにより、組織長へ気づきを促している。タレントマネジメントには、社員個人が職務経歴やキャリア（転職・育休等）、趣味を登録することで互いのことを知り、メンターを自ら検索する等活用されている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日立空調ソリューションズ株式会社

英文名: Hitachi Air Conditioning Solutions, Inc.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

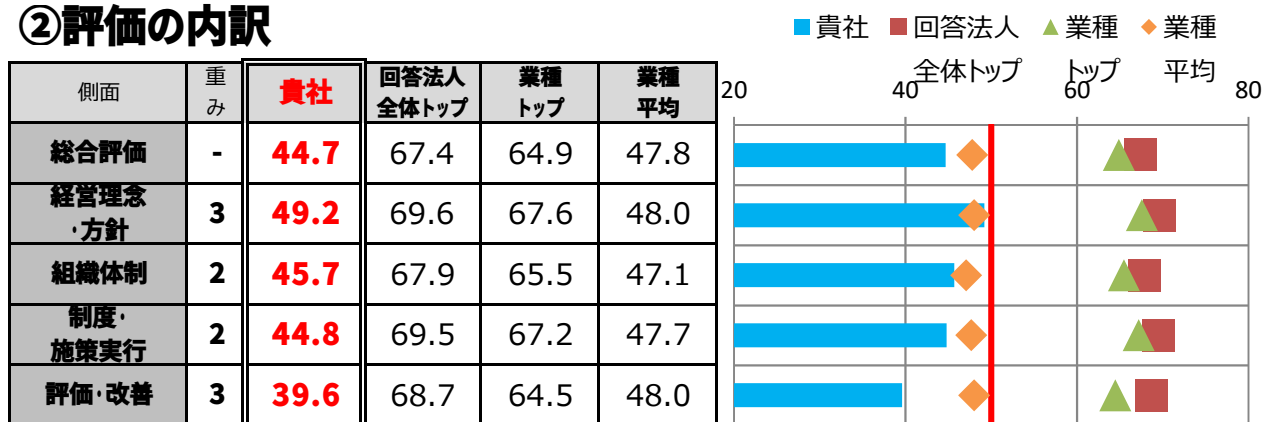
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2301~2350位 / 3169 社中

■総合評価: 44.7 ↓0.9 (前回偏差値 45.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



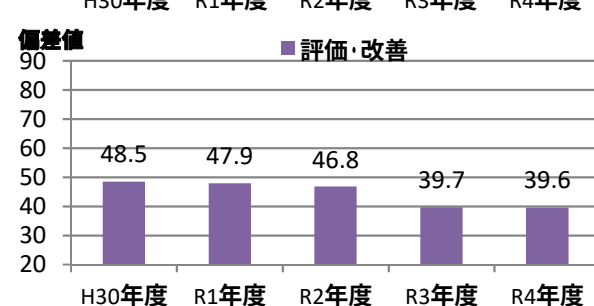
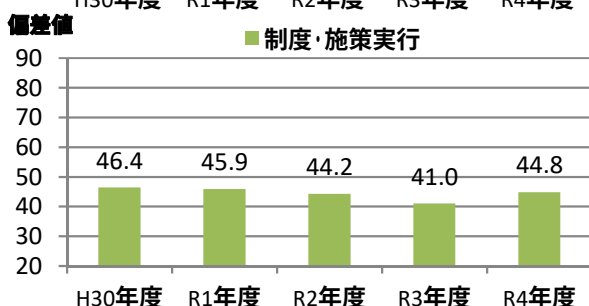
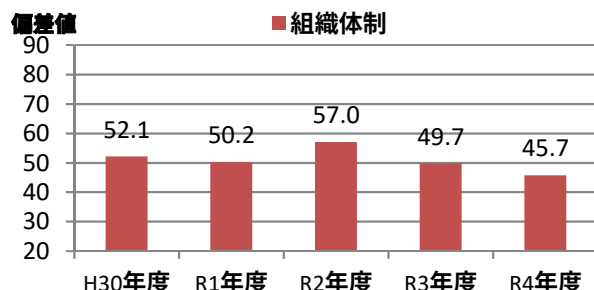
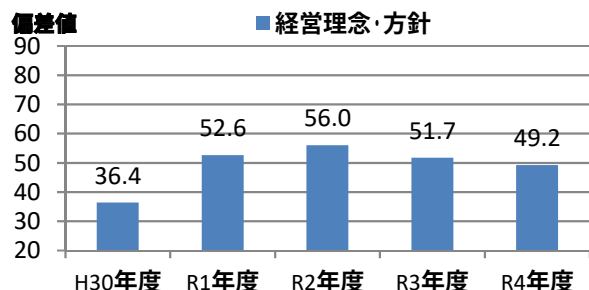
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

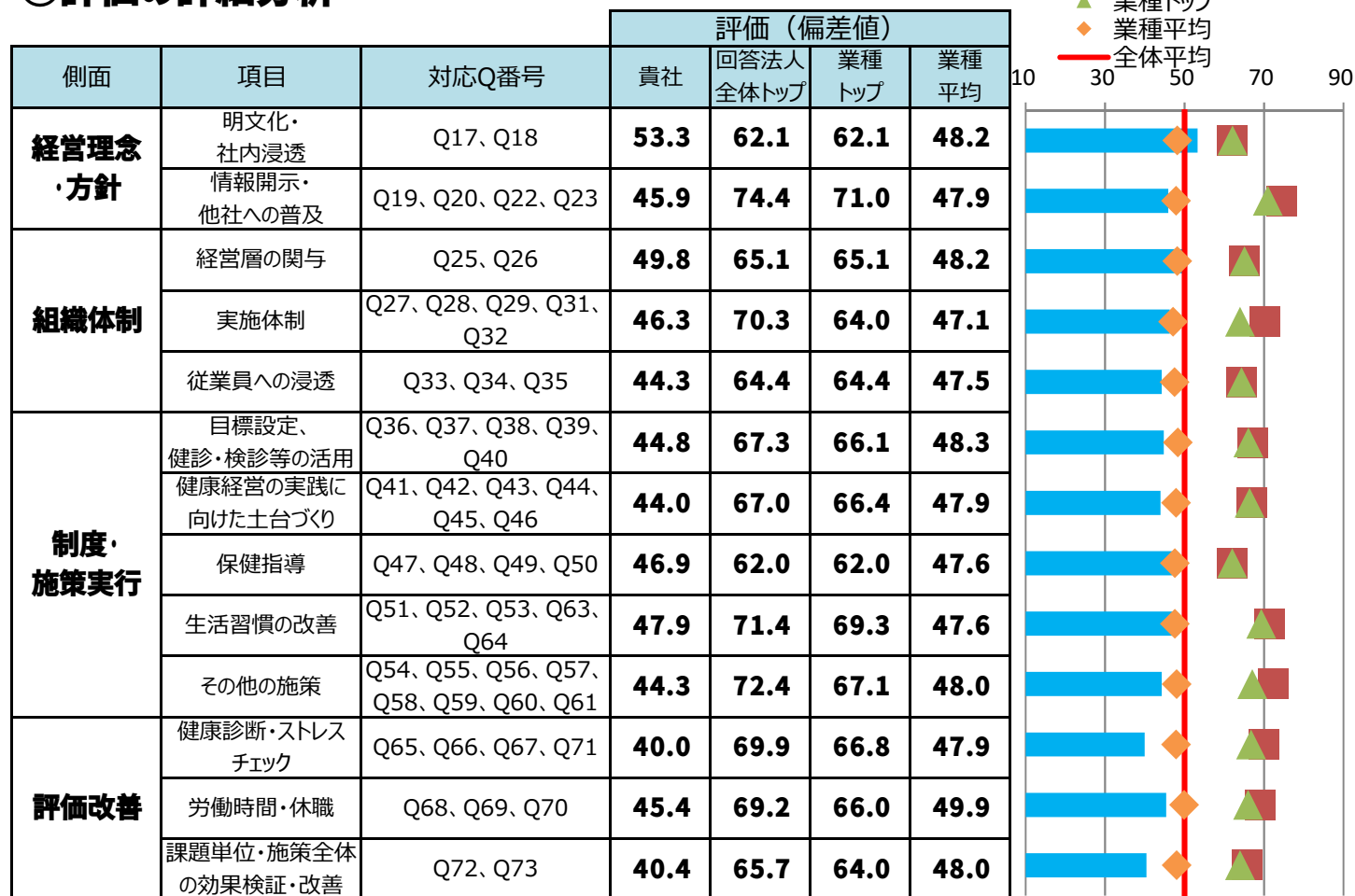
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	1251~1300位	1301~1350位	1251~1300位	2001~2050位	2301~2350位
総合評価	45.0	49.4(↑4.4)	51.1(↑1.7)	45.6(↓5.5)	44.7(↓0.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 中堅若手層の離職率低下について、人事制度の見直し、また人材配置を行うことで定着率向上に向けて取り組みたい。
健康経営の実施により期待する効果	従業員に長く働きたいと感じられることを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	株主総会資料
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	特定の座席を定めず、従業員間の交流が図りやすい環境を整備している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	健康相談窓口を設置し、電話・Webで相談が可能。ただし実績は個人情報に配慮し人数は未集計。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	37.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.7	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍により在宅勤務が拡がり、業務上のメリットがある反面コミュニケーションが取りづらいといったデメリットの部分での意見も多く聞こえてきた。
	施策実施 結果	業務的なメールだけでなく、上長からの始業・終業時の体調確認や電話をした際に困ったことはないかなど積極的にコミュニケーションを図る。
	効果検証 結果	在宅勤務で顔が見えない中でも意識してコミュニケーションを図ることで、業務効率も向上したとの意見も出ているため、今後さらに検証を進めて行きたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東陽

英文名：TOYO CORPORATION

■加入保険者：愛鉄連健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

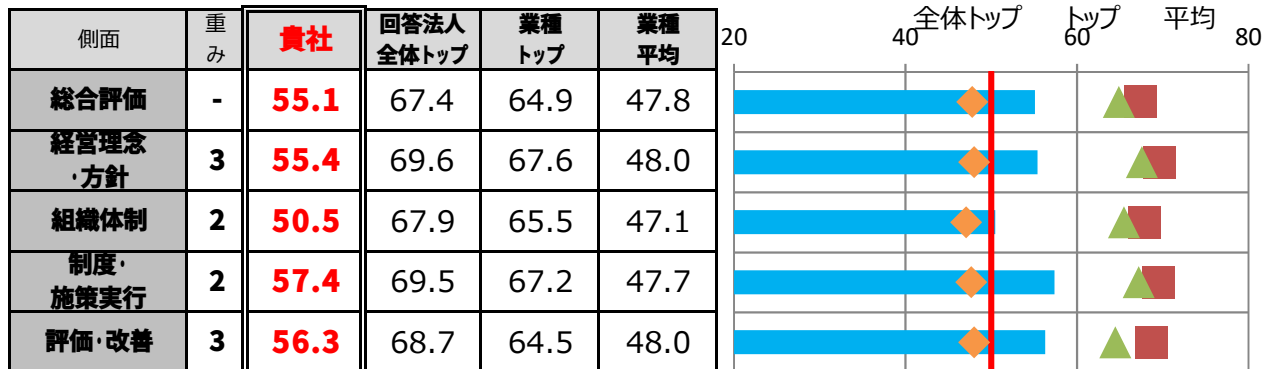
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1001～1050位 / 3169 社中

■総合評価： 55.1 ↓1.5 (前回偏差値 56.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



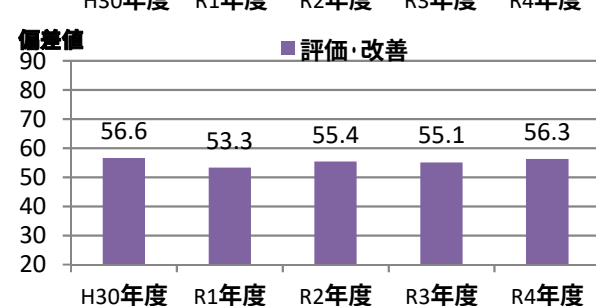
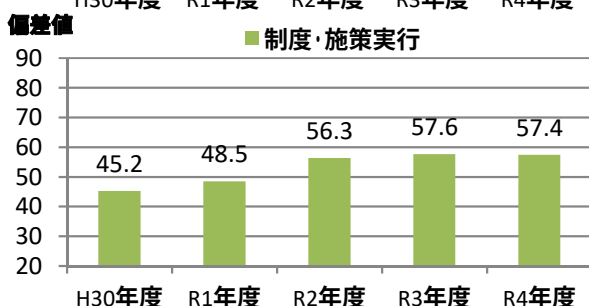
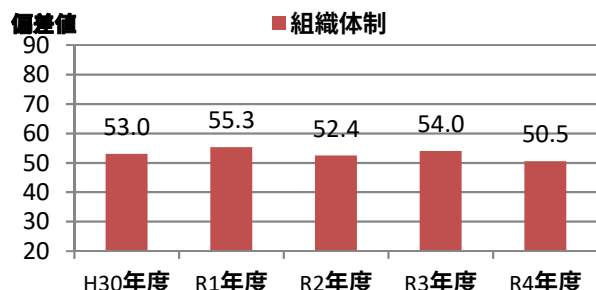
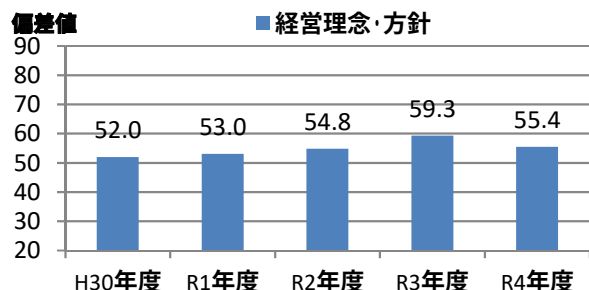
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

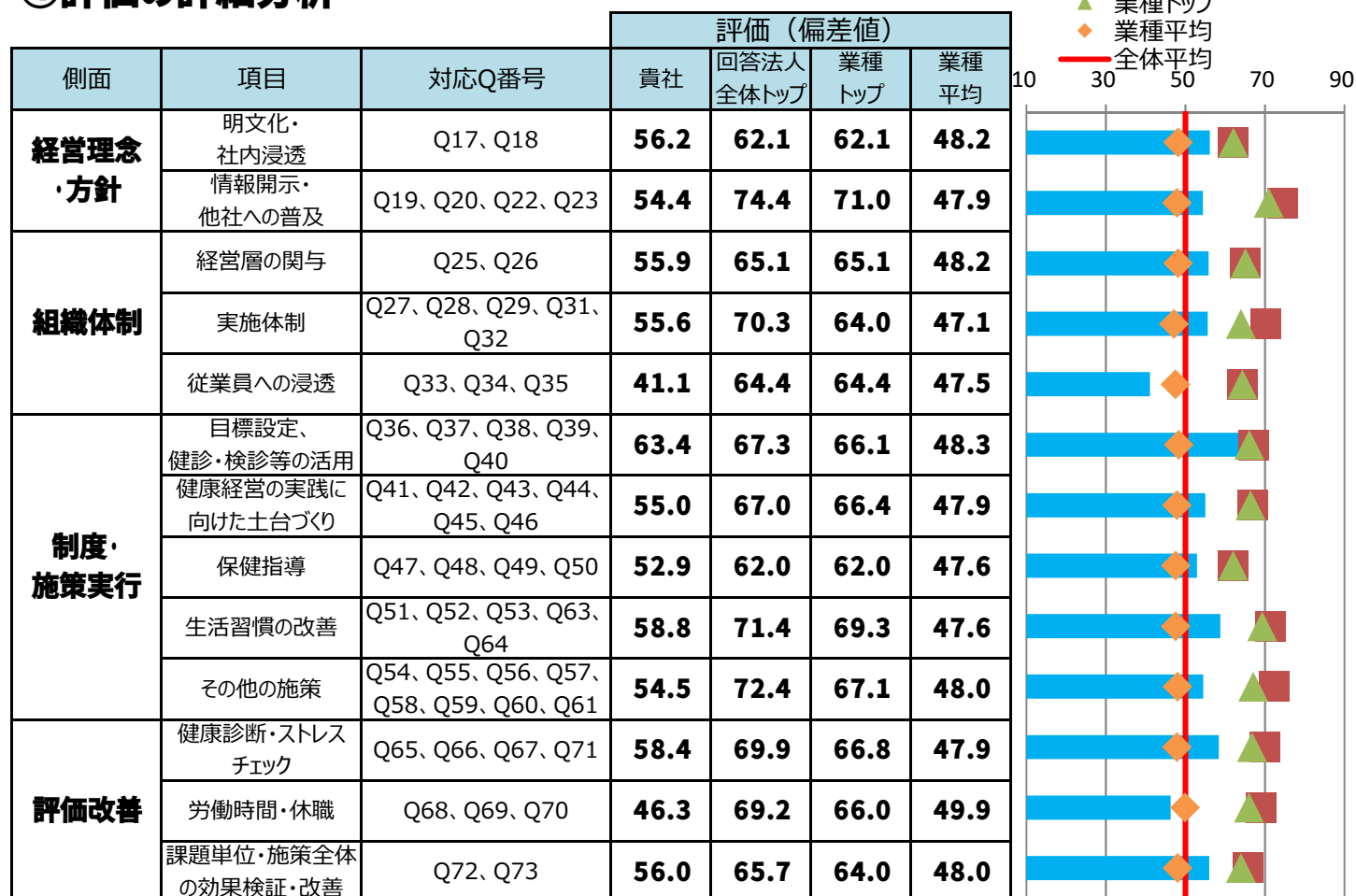
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	901～950位	1051～1100位	901～950位	751～800位	1001～1050位
総合評価	51.1	52.7(↑1.6)	54.8(↑2.1)	56.6(↑1.8)	55.1(↓1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員の力量を発揮できる環境を構築する上で、ワークライフバランスの最適化を実現することが、大きな課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	心身ともに健康でワークライフバランスを保ち、ゆとりをもって暮らすことで仕事に対するインスピレーションやパフォーマンスの向上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.toyo-tos.co.jp/corporate/health_management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	10	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	77	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	WEB社内報、TEAMSで従業員間のコミュニケーション促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康ツールアプリ「PepUp」にてカロリー記録や、栄養に関する知識を習得出来るようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	44.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	全社ボーリング大会の開催を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	74.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	14.5	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	61.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	61.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.1	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	59.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健保組合が発行している「健康経営取り組みレポート」の結果より、当社では若手社員の生活習慣病の疾病リスクが顕著に高いことが分かり、健康課題の目標の1つに掲げています。
	施策実施 結果	生活習慣病などの疾病リスクが高い40歳未満の若手社員に対して「保健指導」を開催しました。開始前と比較すると保健指導の終了後では、1人平均3.4kg体重が減少した。
	効果検証 結果	現時点では、今年度の健診結果より定量的な効果はまだ出てないが、40歳未満の若手社員からは生活習慣病のリスク認知度は高まっている結果が得られたので今年度の結果については良好な結果が得られると確信している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社巴商会

英文名：TOMOE SHOKAI CO., LTD.

■加入保険者：東京電子機械工業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

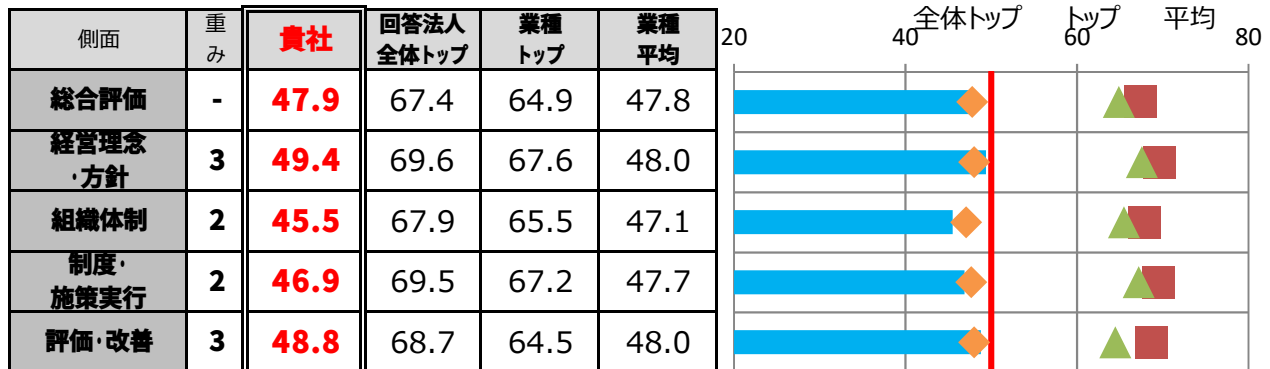
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1901～1950位 / 3169 社中

■総合評価： 47.9 ↑1.5 (前回偏差値 46.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



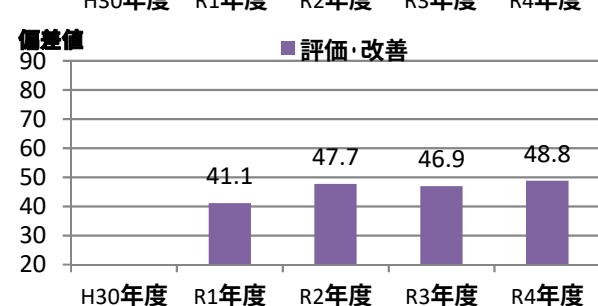
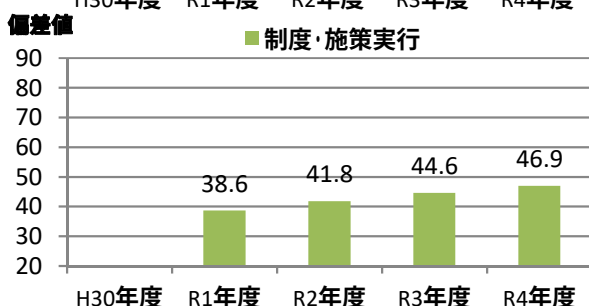
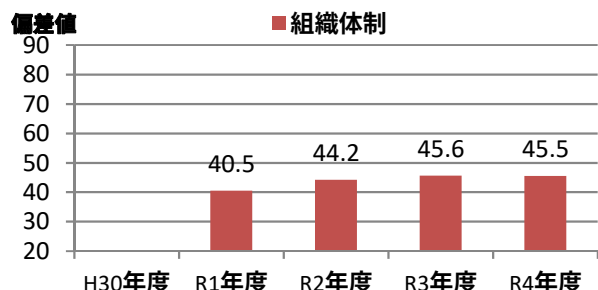
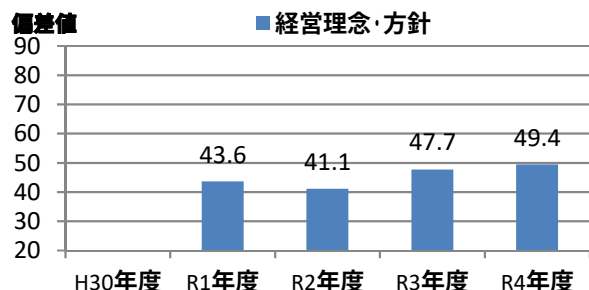
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

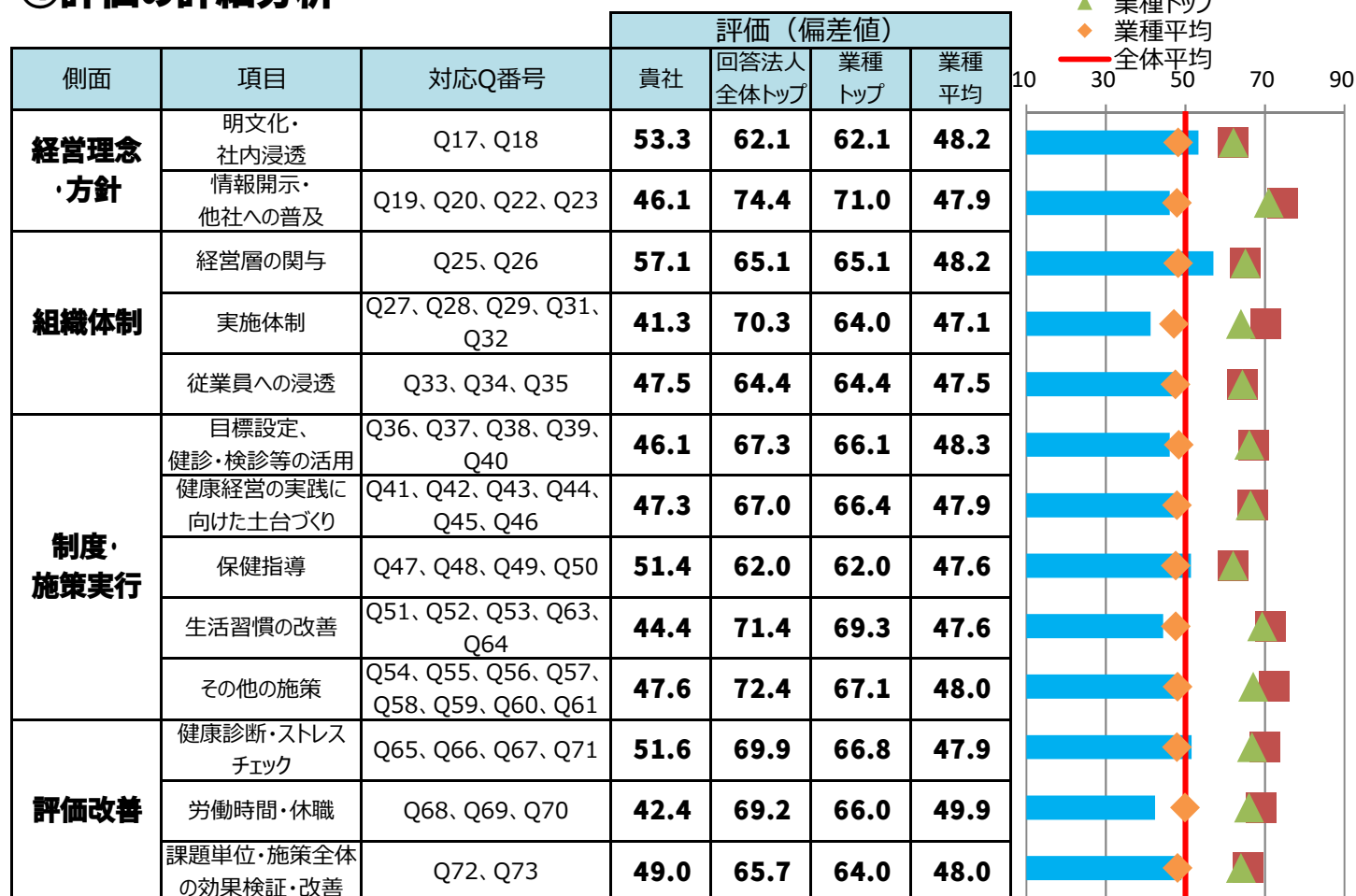
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1801～1850位	1851～1900位	1951～2000位	1901～1950位
総合評価	-	41.2(-)	43.8(↑2.6)	46.4(↑2.6)	47.9(↑1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 社員に心身ともに健康で長く働いて貰うことの実現が、大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	長く働き続けたいと感じられることを期待し、ワークライフバランスの意識を持って貰うことを目指し、今までの取り組みに加え、ノー残業デーの提案や、相談窓口の周知を複数回行ったり、月残業70時間以上の社員に疲労蓄積度チェックリストを配布・確認して貰っている。月残業75時間社員0人を目指しているが、前期は達成月が2回だったので、更なる周知・啓蒙を予定し、達成月4回を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.tomoeshokai.co.jp/about_j/healthproduct.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	5	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	各拠点や部署連携によりスポーツを中心としたクラブが複数あり金銭支援をし活動及び収支の報告を貰っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	17.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	アプリ機能内健康活動を推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	各拠点で主に朝礼時、または15時に巴体操やラジオ体操を行うことを推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.1	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	57.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.0	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度ストレスチェックにより、高ストレス者の比率が全国平均値10%よりも高く(12.9%)、ハラスメントの比率も全国平均値6.1%より上回っている(6.5%)。毎秋行う健康アンケートでもストレスがあると答えた割合が全国平均47.7%より非常に多く(72%)、社員のストレス軽減が必要である。
	施策実施 結果	安衛会議内の衛生教育でメンタルヘルスをテーマにしたり、高ストレス部署にカウンセラー派遣を行う等の対策を行った。
	効果検証 結果	2022年度ストレスチェックでは高ストレス者比率14.6%、ハラスメント比率6.4%と大きな改善は見られていないが、今後行う健康アンケートの数値、加えて高ストレス部署へのカウンセラー派遣も昨年より数を増やす予定で対策を行い、今年度以降も継続して施策を行いストレス軽減に努める。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊通ケミプラス株式会社

英文名：TOYOTSU CHEMIPLAS CORPORATION

■加入保険者：豊田通商健康保険組合

非上場

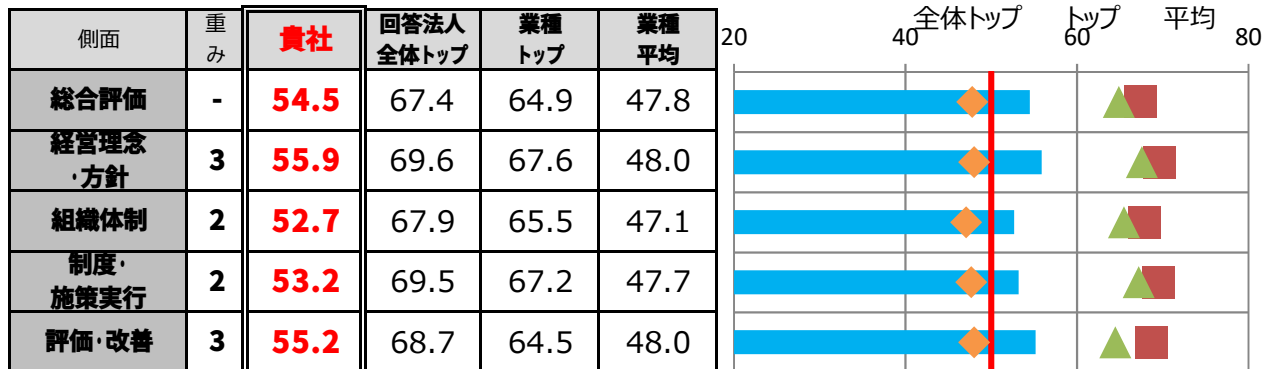
■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1101～1150位** / **3169 社中**■総合評価： **54.5** ↑3.0 (前回偏差値 51.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



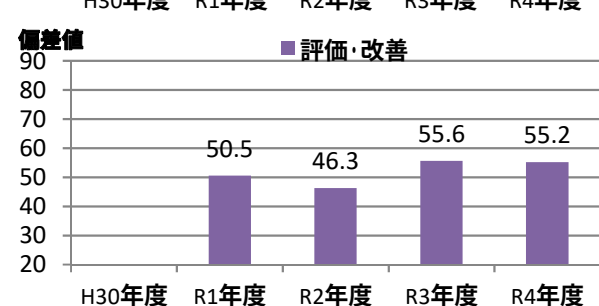
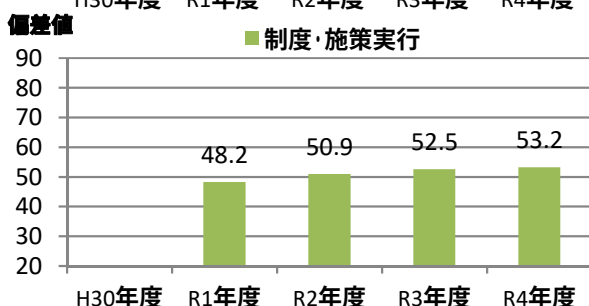
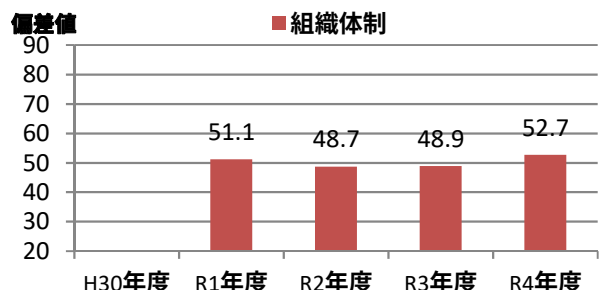
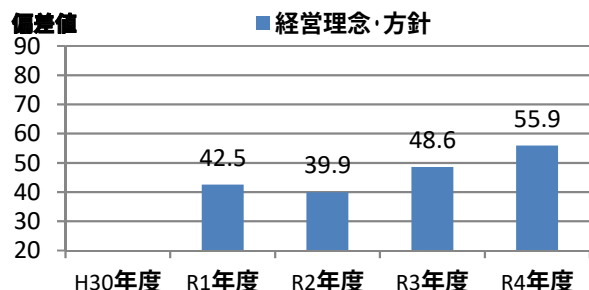
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

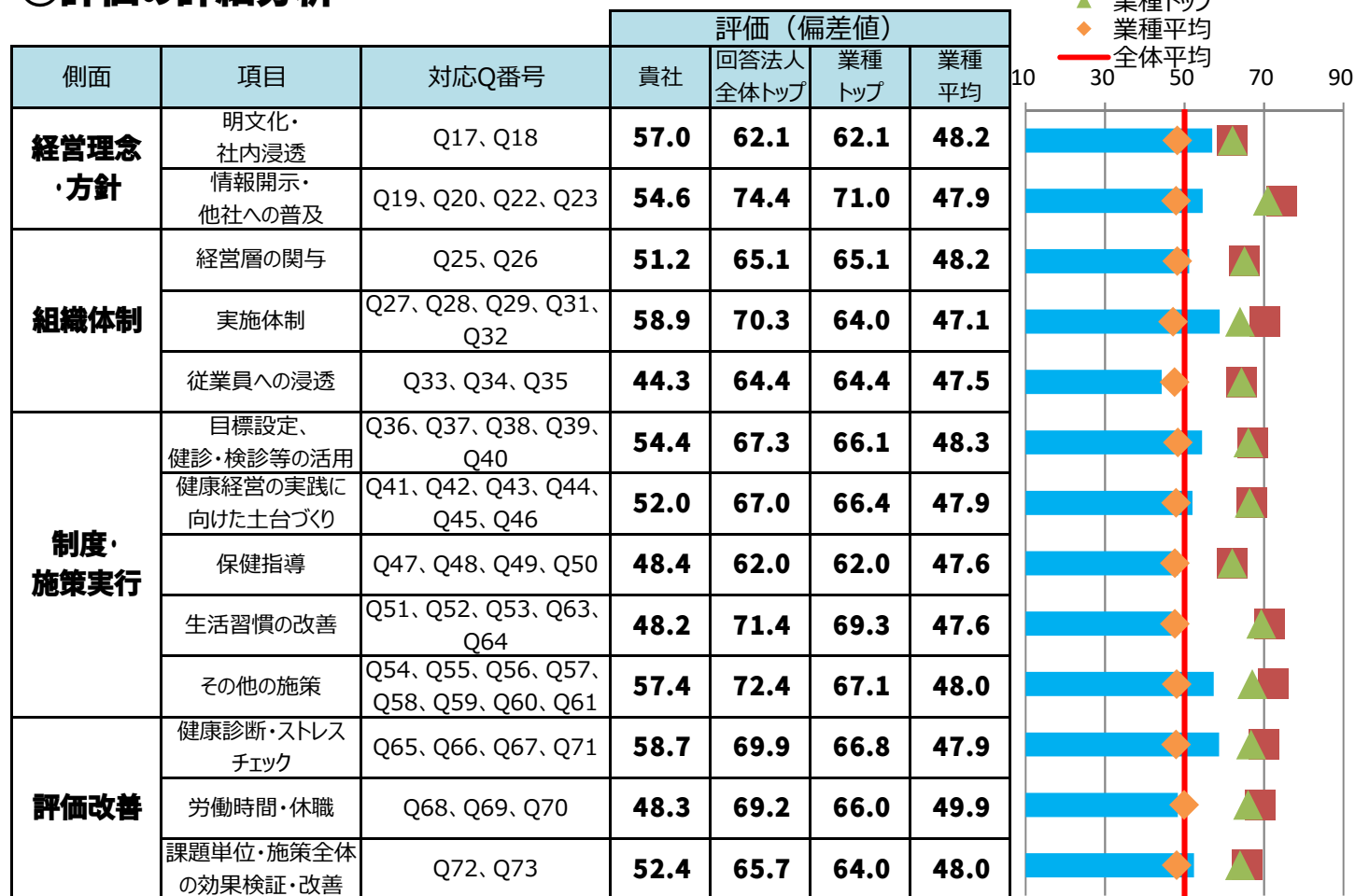
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1401～1450位	1701～1750位	1401～1450位	1101～1150位
総合評価	-	47.8(-)	45.8(↓2.0)	51.5(↑5.7)	54.5(↑3.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員を全社の最も大切な財産として捉え、価値観が多様化している個人の働き方を尊重し、健康経営を実現することで従業員のパフォーマンス、モチベーションを向上させる、組織の活性化にまで繋げることが課題。
健康経営の実施により期待する効果	個人に対する効果では、各従業員の成長への意欲の向上、組織に対する効果では、人材を活かす職場風土の醸成による活性化、新たなビジネスモデルに対応し企業価値を向上させることを目指す。具体的な指標として個人と職場の活性度を示す「いきいき度を活用し、対前年比で良化することを目標にしている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://toyotsu-chemiplas.com/company/csr/workplace/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	11	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.9	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	東京本社はフリーアドレスを導入済み。今期末にはオフィスリニューアルでコラボスペースを増設予定。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	48.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	生活習慣病高リスク者への保健師面談で食事記録を提出してもらい、カロリー・塩分・糖質の指導を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	毎年10月にウォーキングイベント実施。平均2000歩以上歩く・撮影した写真を投稿する場を作り公開した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.5	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.5	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.3	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2017年は健康診断受診率が100%ではなく（把握していなかった）高リスク者への受診勧奨が行えていなかった。そこで、精密検査受診率向上・定期健康診断受診率100%を目標とした。
	施策実施 結果	定期健診は社内各媒体を活用し情宣、未受診者への受診勧奨、精密検査指示者は専門職による面談を実施し受診勧奨の結果対象者の100%受診を達成。 「健康事後措置に関する通達」を設置し受診勧奨の仕組みを構築。
	効果検証 結果	受診意識向上に向けた取り組みの結果、以下を達成できた。 ・2018年以降の定期健康診断受診率100%を維持。 ・精密検査受診率の向上：2018年度10.0%→2019年度38.1%→2020年度56.3%→2021年度88.5% 引き続きこの目標をクリアするとともに、目標達成することで見えてきた具体的な健康課題への取り組みも強化していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2020年度は新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言などの影響で全社の残業時間は減少したが、一部の部署では少人数に業務が集中することがあった。
	施策実施 結果	2021年度は月間残業45時間を超過した従業員のいる上長より是正報告書の提出を徹底し（結果は100%提出）、経営会議での検証を開始。45時間超が続く組織には人事総務部から課題解決のサポートを実施した。
	効果検証 結果	2021年度はアフターコロナの世界的な需要急回復により海上コンテナ不足など物流が混乱し、全社の残業時間は前期と比較し増加（15：37→22：54）した。しかし、上記の是正計画報告書の取り回し変更効果などで、45時間超が続く組織に人事総務部のサポートが効果的に行われるようになった。全社の残業時間削減が22年度の課題。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東洋ライス株式会社

英文名：TOYO RICE CORPORATION

■加入保険者：全国健康保険協会和歌山支部

非上場

■所属業種：卸売業

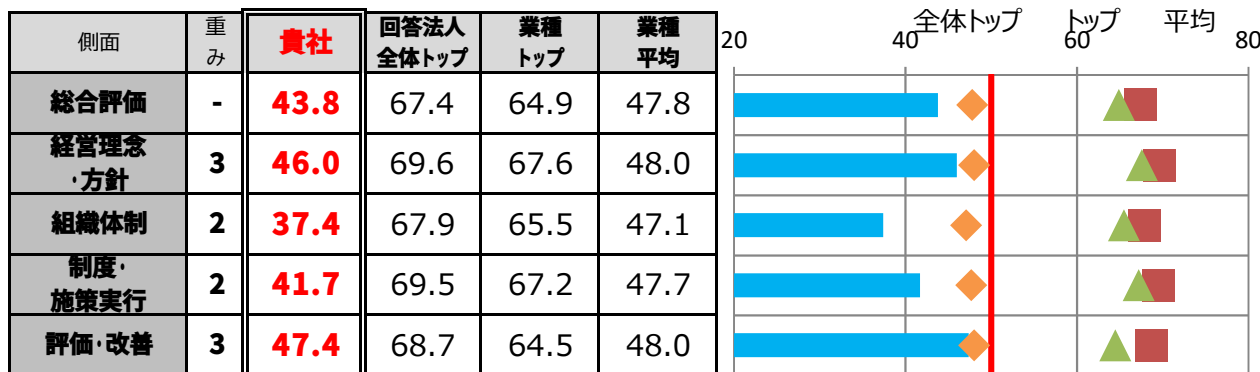
①健康経営度評価結果

■総合順位：2351～2400位 / 3169 社中

■総合評価：43.8 ↓1.3 (前回偏差値 45.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



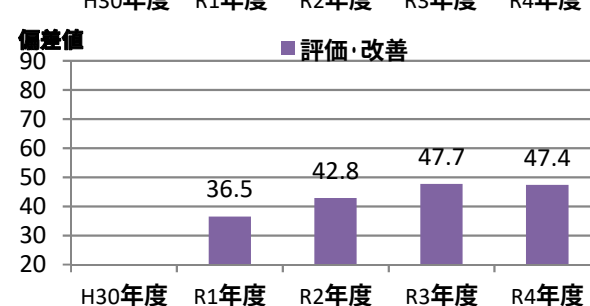
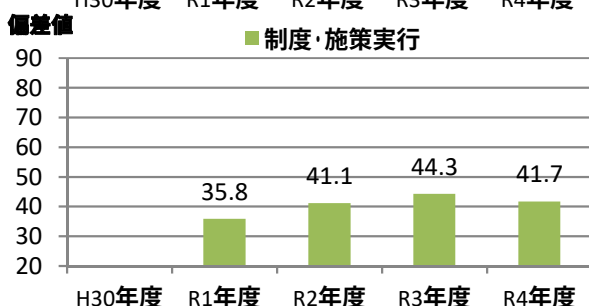
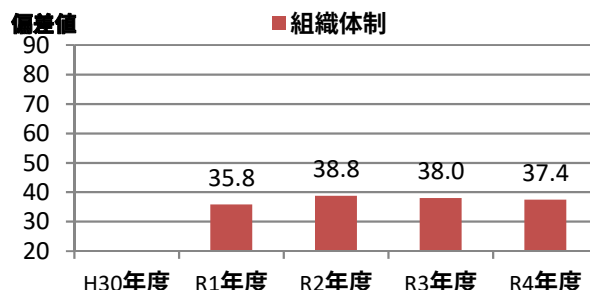
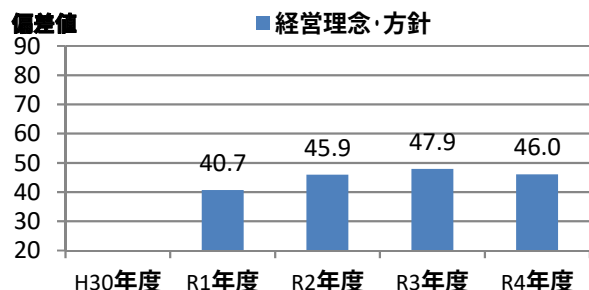
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

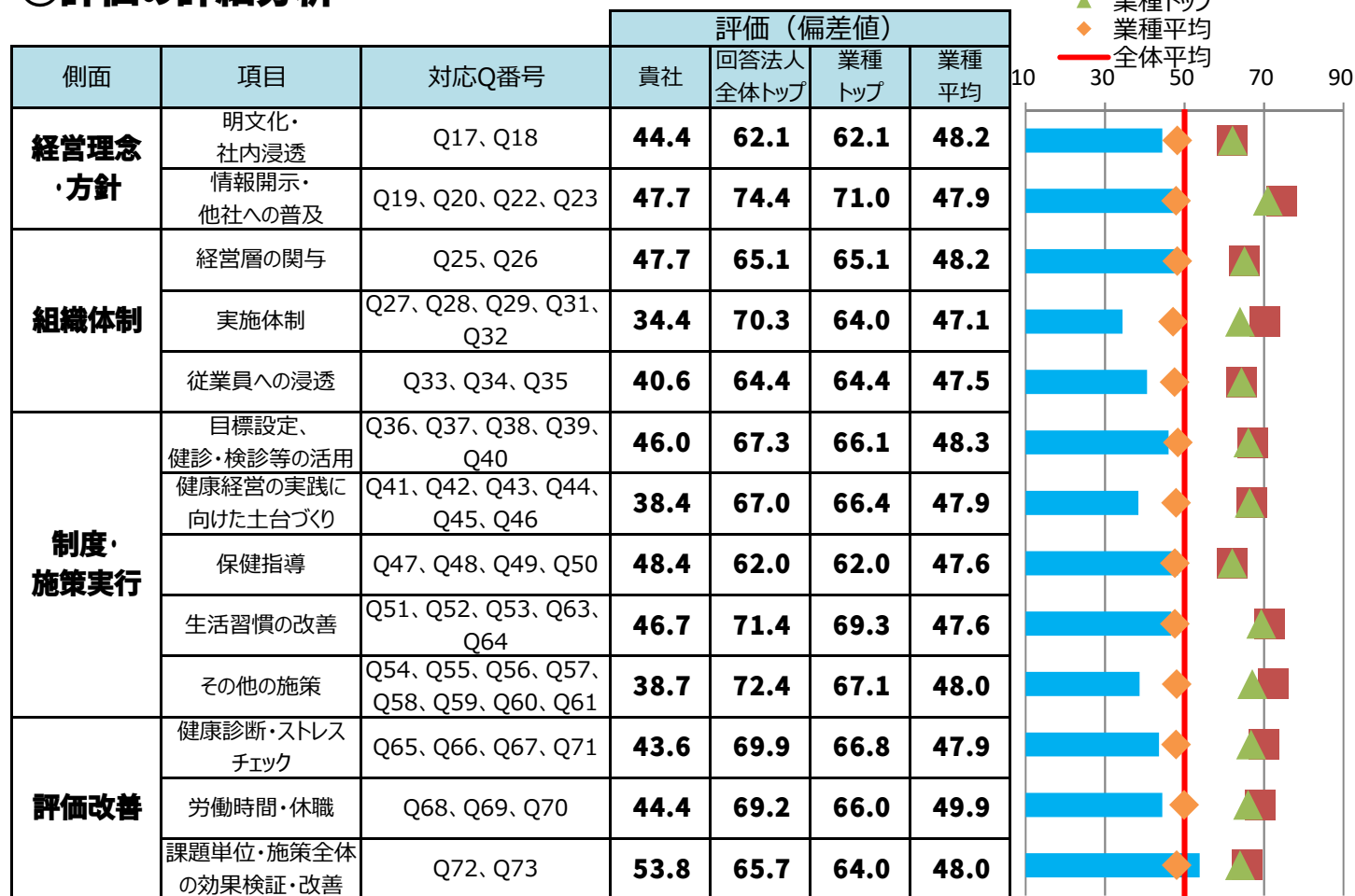
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2001～2050位	1901～1950位	2051～2100位	2351～2400位
総合評価	-	37.5(-)	42.6(↑5.1)	45.1(↑2.5)	43.8(↓1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 地方の企業の弱点である若年労働者の採用（大都市圏への就職希望が多く、地元企業は苦戦）と定着率の向上。
健康経営の実施により期待する効果	無駄な労働時間の削減により、ライフスタイルを考慮。育休・介護休業制度は男性も、女性も活用しているが、今後は「産後パパ育休」も含めて更に働きやすい環境を作り、魅力を訴え、求人応募数増加と定着率アップを期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.toyo-rice.jp/features/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.2	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内チャットアプリの導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	減塩仕出弁当の提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	29.4	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝のラジオ体操の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	65.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.1	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.7	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.7	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.3	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.6	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調者が増加傾向にあり、部署での高ストレス者を把握するためにストレスチェックを実施する必要がある。そして、メンタルヘルス不調者には産業医と連携して専門医を受診させる取り組みを進め、ストレスによる休職の発生防止につなげる。
	施策実施結果	ストレスチェック組織診断結果報告書から、働き方改革で時間制限がかかっている、従業員の心理的不安が増大していることがわかった。
	効果検証結果	面談やミーティングを増やすことにより、より詳細な原因がわかった。同僚からのサポートを受けにくい業務従事者のストレス、コロナにより公私共に人的交流が減ったことによる不安感が主な理由であると考えられた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙による従業員の健康への害、副流煙による周辺の人への害、ダイオキシン類の発生、終業時間中の喫煙による生産性の低下などが考えられる（研究情報等により理解）。
	施策実施結果	賞与等の罰金制度により喫煙率0%を目指し、継続実施。
	効果検証結果	年二回の喫煙アンケートの結果、喫煙率は0.55%まで低下した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: コクヨマーケティング株式会社

英文名:

■加入保険者: コクヨ健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

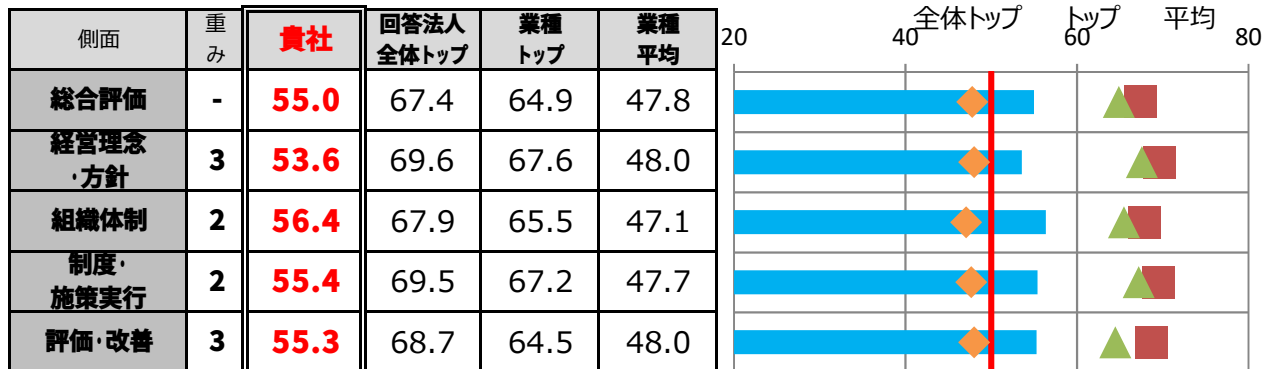
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1051~1100位 / 3169 社中

■総合評価: 55.0 ↑1.6 (前回偏差値 53.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



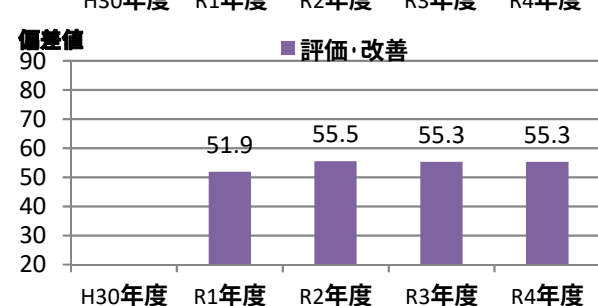
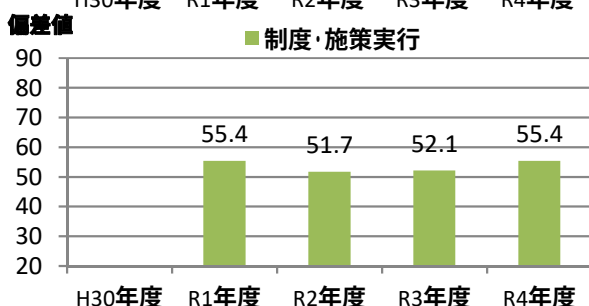
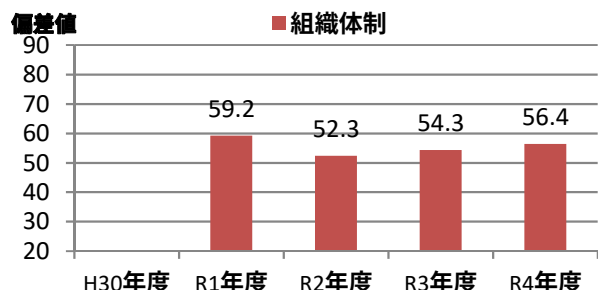
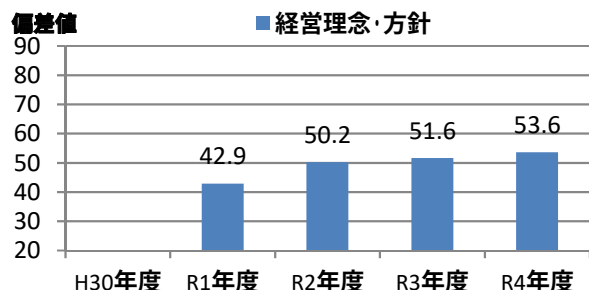
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

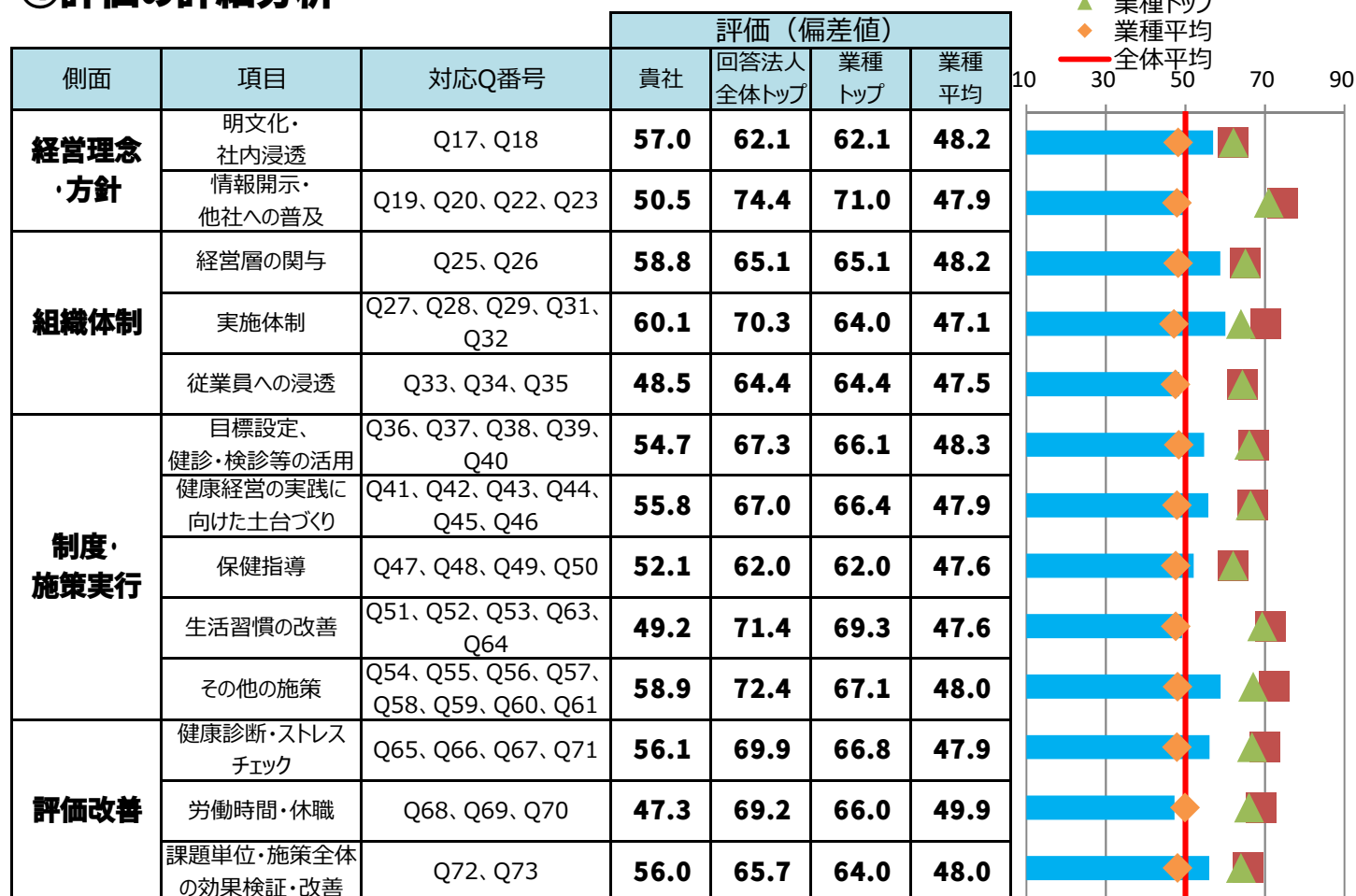
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1151~1200位	1101~1150位	1151~1200位	1051~1100位
総合評価	-	51.4(-)	52.5(↑1.1)	53.4(↑0.9)	55.0(↑1.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 平均年齢が46歳、50歳以上の年齢構成比率が40%を超える当社では従業員の健康維持・増進がパフォーマンスの向上につながり、会社の持続的成長につながるという考えのもと、年齢を問わずとする従業員パフォーマンスの最大化を課題としている
健康経営の実施により期待する効果	従業員が心身共に健康で満たされた「ウェルビーイング」の状態で働くことで仕事を楽しむことができ、充実したワークライフバランスを実現し、豊かな人生を送れることを期待している。その結果としてエンゲージメント向上にもつながり、会社の成長や社会への貢献も実現できると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kokuyo-marketing.co.jp/about/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	職場を組織の枠を超えて協業し交流の生まれるフリーアドレスを中心としたオープンワークスペースとする				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	5つの健康行動の一つ、食事（食べる量やカロリーを意識して、ゆっくりとよく噛んで食べる）の実践推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	64.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	5つの健康行動の一つ、運動（1日8000歩以上か平均30分以上歩く）の実践推奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	97.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	54.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	100.0	%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.4	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.8	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	毎年のストレスチェック結果をもとに、組織と個人に対してメンタルヘルス対策を講じてきたが、コロナ禍と社内外の環境変化が速い時代においては、全従業員にさらなるアプローチが求められる。特に若手社員（30歳以下）の高ストレス者割合がコロナ前より倍増していること、またストレス反応値とエンゲージメント値の両視点で見たときに数値が低い組織でどのようにメンタルダウンを生まない組織風土づくりを進めていくかが課題。
	施策実施結果	高ストレス者割合全体：4.2%（前年3.6%）、若手社員（30才以下）：9.1%（前年9.1%、変化なし）、数値が低い組織数：2（前年2）
効果 検証 ②	効果検証結果	現時点では定量的な効果は出ていないが、入社間もない若手社員に対し月単位でパルスアンケートを実施し、仕事の負担感や心身の状態等の状況把握をし、併せてさらなるフォローが必要な社員に対し人事面談等で体制を強化する。また組織に対しては上司や部下と個別にヒアリングを実施し、ディスカッションを通じて職場環境の改善に継続して取り組む。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	社内アンケートにより、コロナ禍で運動習慣が悪化し体重が増加したと感じている割合が多くなっている。また在宅とオフィスへの出社をバランスよく組み合わせる柔軟な働き方施策も浸透はしてきているが、十分改善の余地はあると考えており、さらなる施策の推進と、無関心層に対し意識行動変容のきっかけづくりが課題。
効果 検証 ②	施策実施結果	「働き方柔軟化チャレンジ」として3つのコース（①フレックス活用②働き方見直し③健康増進（リモートでの体操参加））で任意エントリー方式で4ヶ月間のキャンペーンを実施。全社員対象で41.3%が参加。
	効果検証結果	①フレックス活用コースへの参加者の期間中の残業時間が不参加者に比べて約30%少ない結果が出た。事後アンケートでは参加者の約70%が働き方の意識に変化があったと回答し、またリモート体操への参加者の約70%から気分転換や運動不足解消のきっかけとなったと回答があり、取り組みの継続を望む声も約90%となった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キヤノンメディテックサプライ株式会社

英文名: CANON MEDTECH SUPPLY CORPORATION

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

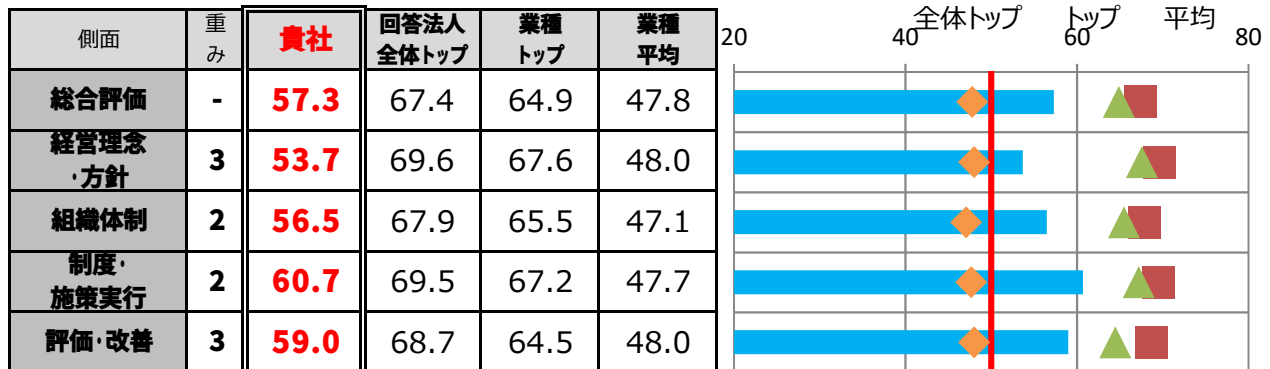
①健康経営度評価結果

■総合順位: 801~850位 / 3169 社中

■総合評価: 57.3 ↓0.6 (前回偏差値 57.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



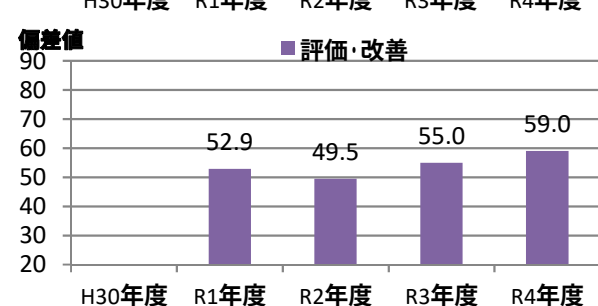
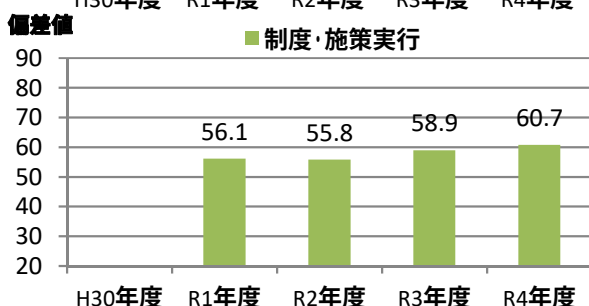
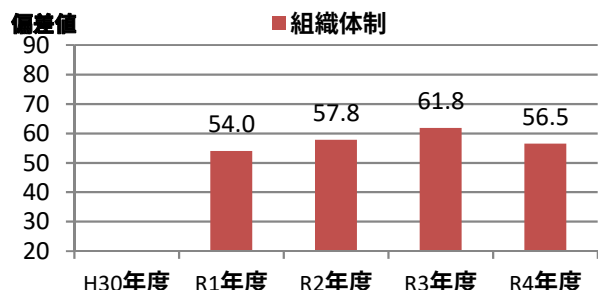
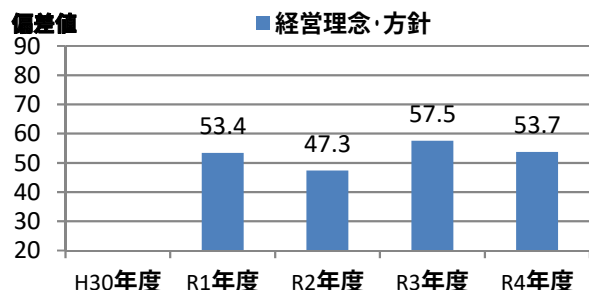
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

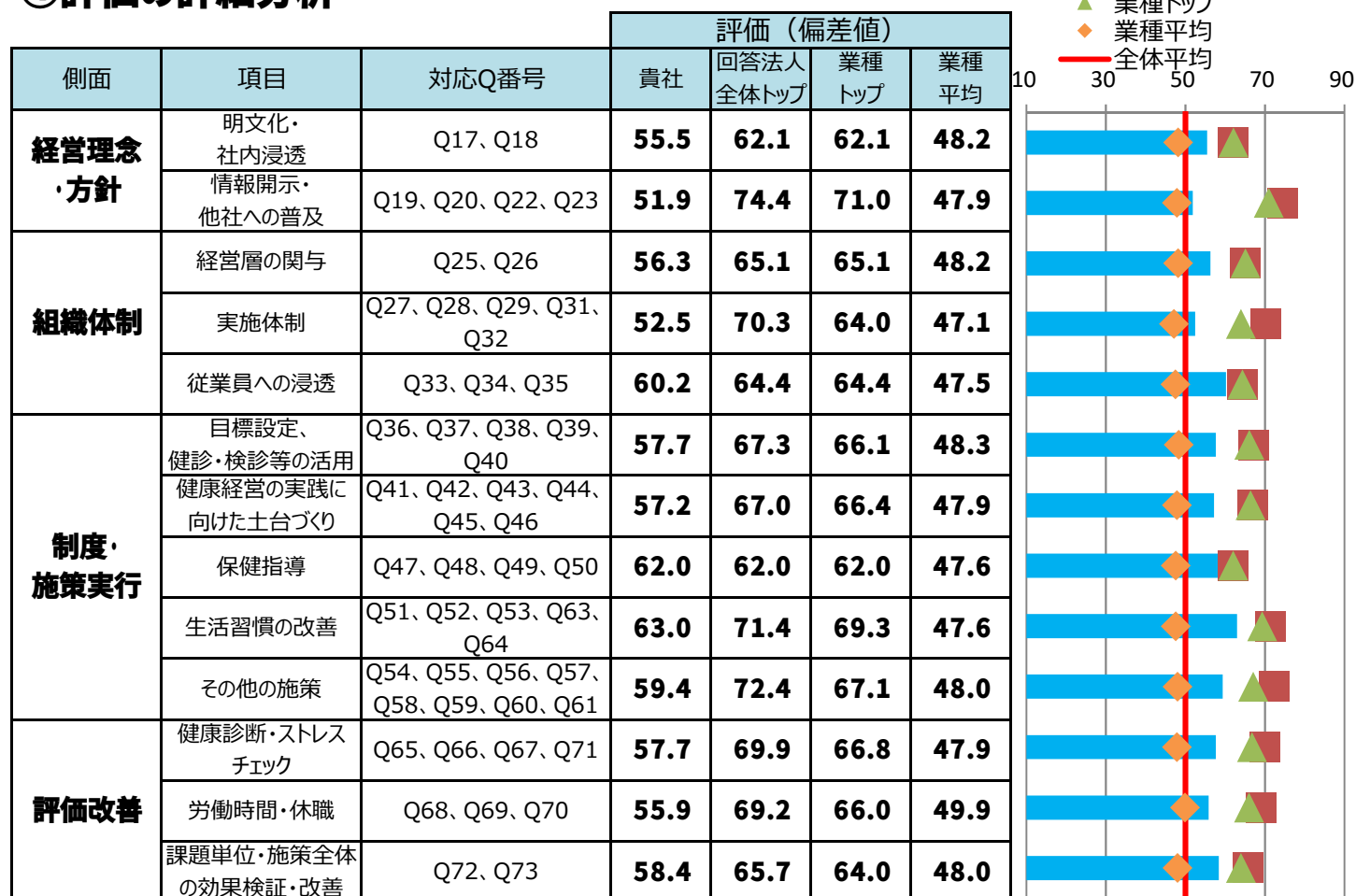
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	951~1000位	1151~1200位	651~700位	801~850位
総合評価	-	53.9(-)	51.8(↓2.1)	57.9(↑6.1)	57.3(↓0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 ・社員の高齢化及び高齢化にともなう生活習慣病罹患への懸念 ・アブゼンティズム・プレゼンティズムがもたらす損失・生産性の低下 ・中堅社員の退職率増加
健康経営の実施により期待する効果	1.ヘルスリテラシーの向上と健康行動の活性化 2.メンタルヘルス施策の推進・ストレスチェックの積極活用 3.がん・脳心臓検診制度の積極活用 4.ワークライフバランスの積極推進

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://mts.medical.canon/company/health_and_productivity.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	16.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	チャットアプリ（Teams）を提供し、従業員のコミュニケーションツールとして活用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	KEMCOMサイト・アプリを活用し、食生活改善に取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	KEMCOMサイト・アプリを活用し、運動促進に取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	22.5	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	61.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.9	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.9	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	・プレゼンティーイズムのリスクの高まり ・メンタル疾患による休職者発生未然予防 そのためにストレスチェック受検率を高水準で維持・増進し、予防施策を実施する
	施策実施 結果	ストレスチェック受検率は遂に100%を達成した。結果を活用し保健師面談を実施、従業員のフォローを行うと共にヘルスリテラシー教育を実施することでレジリエンスの強化にも努めている。
	効果検証 結果	プレゼンティーイズム「病氣やけががないときに発揮できる仕事の出来を100%として過去4週間の自身の仕事を評価してください」が87.8%→88.6%と社員のパフォーマンスが向上した。一方でワークエンゲイジメント「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる(最高4点)」は全社平均が2.49点→2.42点であった。今後これらのデータを参考に職場環境の改善行動を強化して行く。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	・労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間を確保するための36協定の遵守とテレワークの恒常化対応 ・ライフイベントへの対応強化：次世代育成支援の計画・強化・定着
	施策実施 結果	・平均月間時間外：2019年14.5時間／2020年13.2時間／2021年12.4時間 ・テレワーク恒常化を目指し『テレワーク勤務ガイドライン』制定 ・男女別の育児ハンドブック策定、男性育休実績
	効果検証 結果	・平均月間時間外、テレワーク定着、次世代育成支援の計画・強化・定着は非常に順調に推移。今後の課題は年次有給休暇の取得率向上を含む、年間実労働時間の適正化と高齢化対策・要員補充対策としての採用活動強化。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社栗原医療器械店

英文名：KURIBARA MEDICAL INSTRUMENTS

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

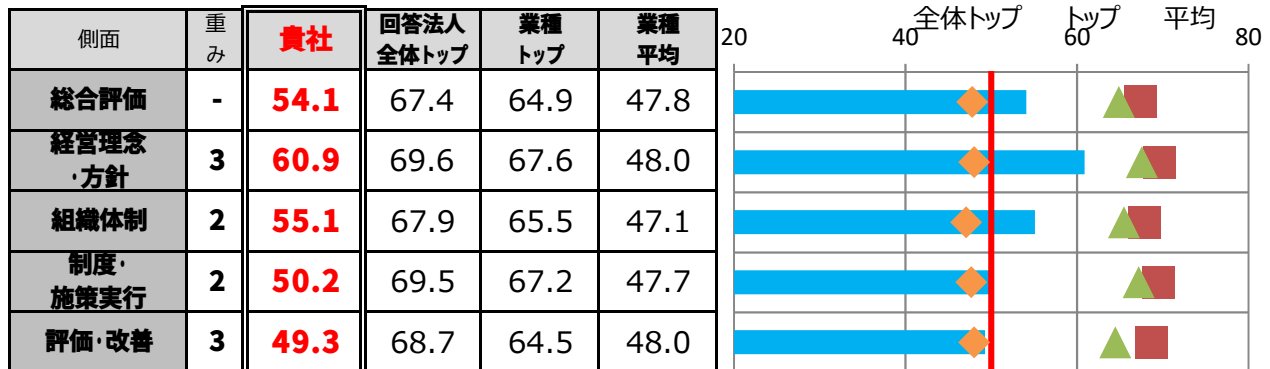
■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1151～1200位** / **3169 社中**■総合評価： **54.1** ↑3.3 (前回偏差値 50.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



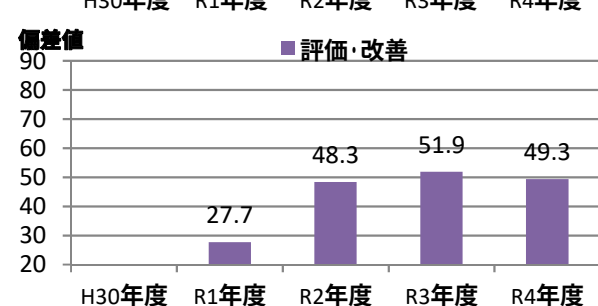
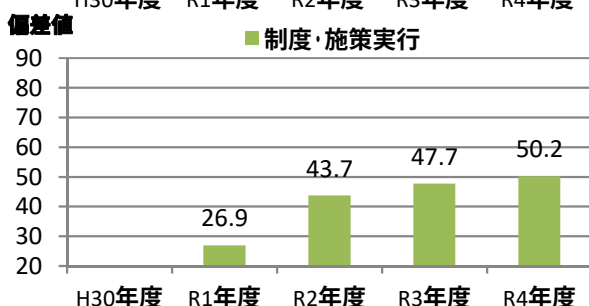
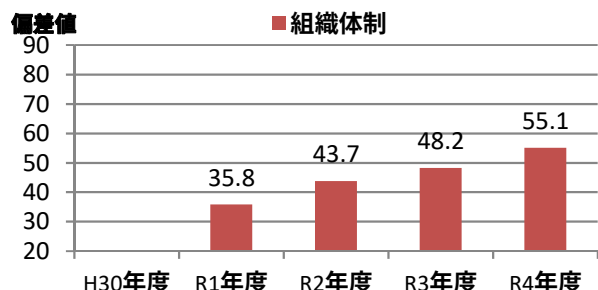
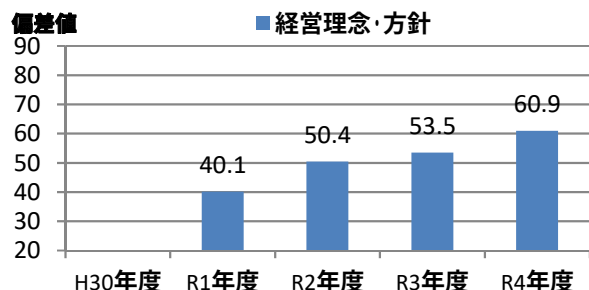
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

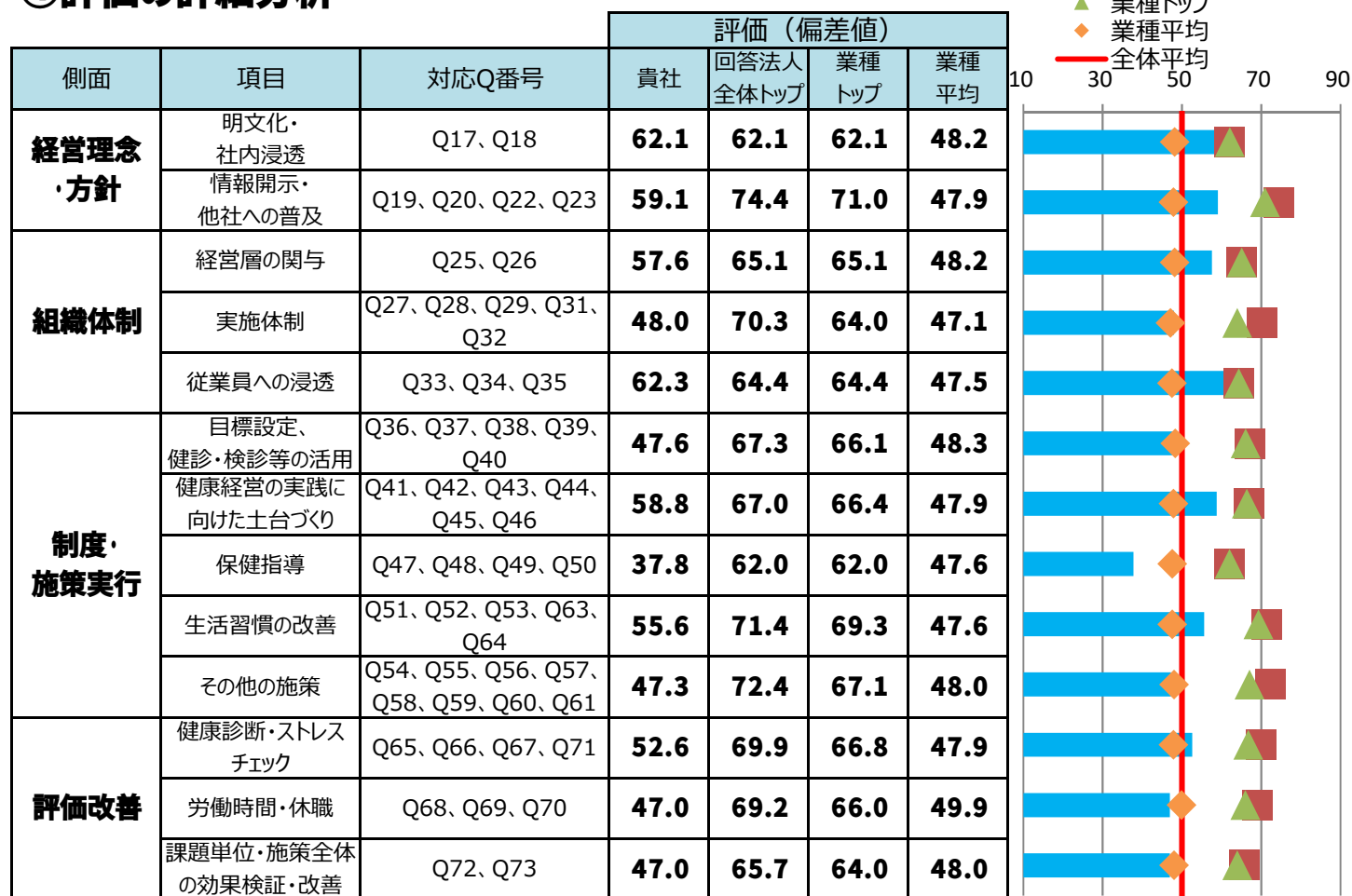
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	2201～2250位	1601～1650位	1451～1500位	1151～1200位
総合評価	-	32.9(-)	47.1(↑14.2)	50.8(↑3.7)	54.1(↑3.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 多様な年齢層の従業員が男女ともいるなか、それぞれの本部ごとに必要な健康上の課題に対処し、全ての従業員が心身ともに健康で幸福で意欲をもって、永く活躍出来ること、それを支えることで会社を発展させていくことが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	・健康診断再検査対象者の受診率を3.5%から5年後には80%以上を目指す。 ・禁煙推進の取り組みを強化し、喫煙率（40歳以上）を直近の32.7%から10%に改善する。 ・正社員の所定外労働時間平均を直近の23時間から毎月勤労統計調査結果を参考に、所定外労働時間は10時間以内に改善する

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kuribara.co.jp/posture/healthmanage

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.4	%

- コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	フットサル大会				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	15.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康管理アプリの提供、その中で日々の食事を記録				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	56.8	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	アプリを利用したウォークラリーイベントに参加。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.5	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	33.2	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.7	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	全従業員に対する疾病発生予防の観点から、健康診断、精密検査の受診率向上を目指す。
	施策実施 結果	全体朝礼での周知、eラーニングも継続して実施、再検査補助制度（受診費用補助と就業時間認定）を開始したが、2021年度の再検査受診率は3.5%と低い結果となってしまった。
	効果検証 結果	全体周知だけでなく、個々の受診勧奨にも力を入れたが、現状は、コロナ禍の状況もあり、受診控え、先送りという従業員も多くあった。今後継続して従業員の健康意識の向上に向け注力していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社内で実施した喫煙状況調査の結果、全社喫煙率は29.74%と高い結果となった。また、就業中の喫煙については以前より課題となっていたことから、喫煙率を下げる取り組みが必要である。
	施策実施 結果	非喫煙者には「非喫煙者手当」として月額1,000円支給、喫煙者に「禁煙チャレンジ」を実施し、エンターリー者には「禁煙チャレンジ手当」として月額500円支給、これにより禁煙達成者は20名を超えた。
	効果検証 結果	禁煙チャレンジ参加者から卒煙者も出ており、また経営者自身も禁煙チャレンジし、従業員の模範として朝礼等でも参加を呼びかけており、今後も継続して実施していく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岡本無線電機株式会社

英文名：OKAMOTO ELECTRONICS CORPORATION

■加入保険者：近畿電子産業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

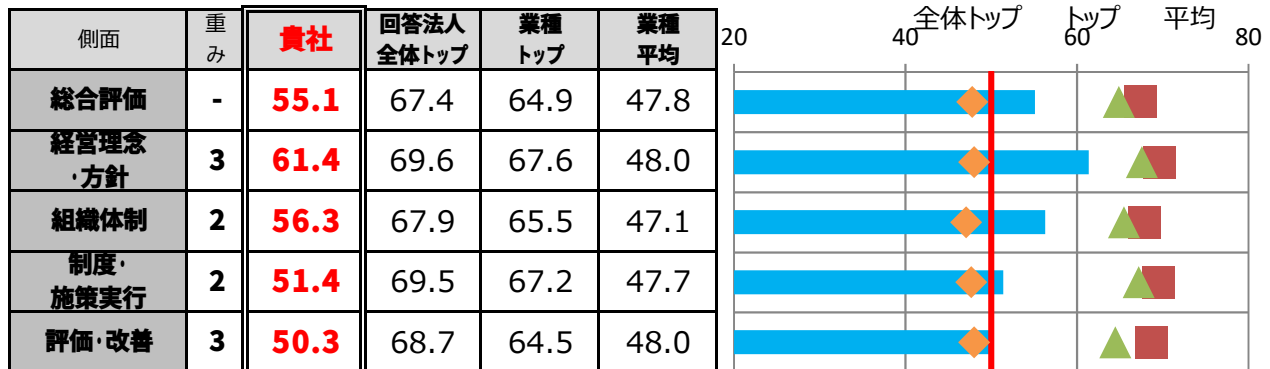
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1051～1100位 / 3169 社中

■総合評価： 55.1 ↑0.6 (前回偏差値 54.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



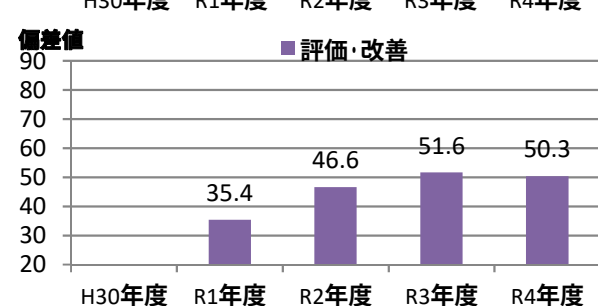
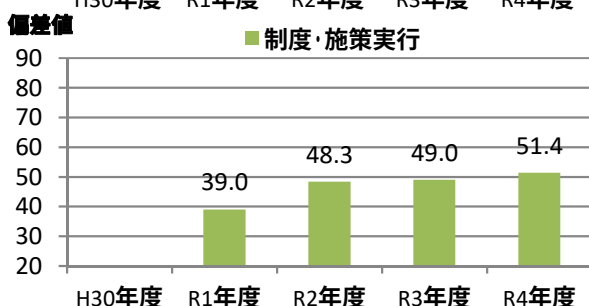
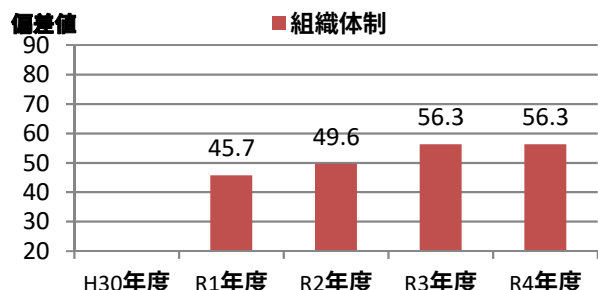
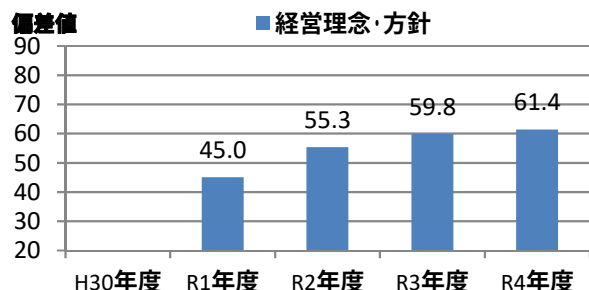
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

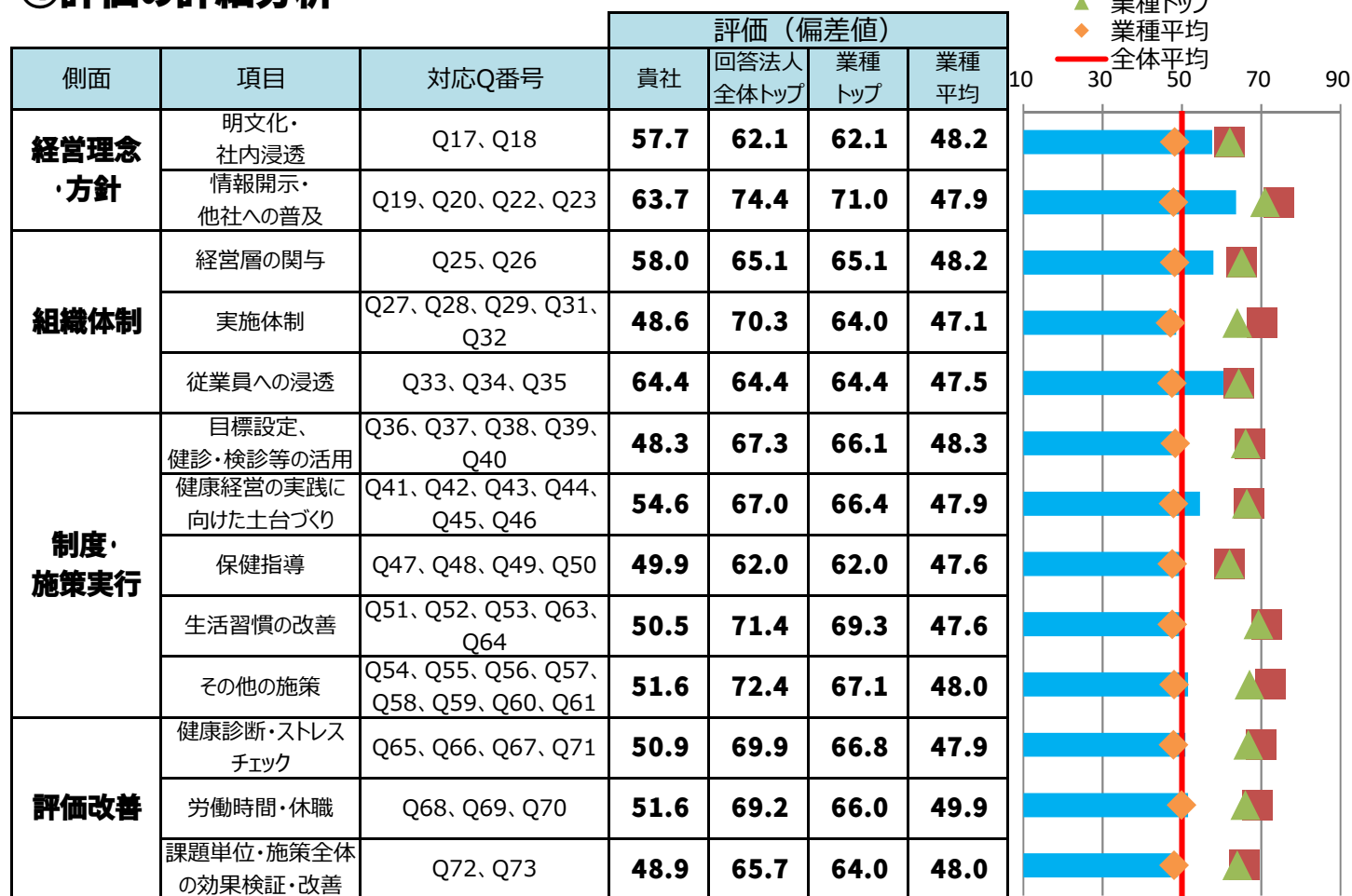
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1851～1900位	1351～1400位	1001～1050位	1051～1100位
総合評価	-	41.1(-)	50.2(↑9.1)	54.5(↑4.3)	55.1(↑0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 SDGsの活動を通して働き方改革と健康経営を推進し、全社員とご家族が、心身ともに健康で、笑顔がふれ、明るく、楽しく、やりがいを持って働ける職場作りを進めて参ります 健康維持・増進の勧奨
健康経営の実施により期待する効果	ヘルスウォーキングへの参加等で全社員とご家族が健康で入られ組織の活性化に繋げる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.okamotonet.co.jp/company/effort.html#

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	6	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	年2回(3月と10月)の上司との面談でコミュニケーションを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	健康指導実施時に管理栄養士による指導と相談を行っている。(健康指導)				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.1	%

■ 運動習慣定着

取組概要	官公庁・自治体等の職域の健康増進プロジェクトへ参加				
取組内容	ウォーキングイベントの参加(近畿電子産業健康保険組合・住友生命)				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	60.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.4	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.9	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.3	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.4	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	従業員の高齢化を踏まえて生活習慣病リスクによる休務者が社会的に増加していることを踏まえ、従業員の健康確保を重要な課題と認識しています。
	施策実施 結果	会社、近畿電子産業健康保険組合がより協力して該当者へ受診勧奨します 保健指導該当者に対する実施の比率を上げる為にリモート保健指導の実施 再検査等実施されているか受診状況の確認
	効果検証 結果	昨年度は新型コロナウイルスの影響で保健指導該当者の保健指導率は低下いたしましたが 今年度は保健指導をリモート保健指導の実施した結果今年度は28.1%（昨年度10.8%）
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	受動喫煙防止対策は全国的に急速に進んでいる事もあり完全分煙と喫煙出来る時間の設定する事により生産性低下の改善が必要。
	施策実施 結果	各部署での完全分煙の徹底 毎月22日は「禁煙の日」社内禁煙デーを設定します(喫煙所の閉鎖)
	効果検証 結果	喫煙対策を実施して4年目に入りますが少しずつですが効果が出てきています。 今年度も2%程度削減出来ています（2022年度 40歳以上喫煙率は13.1%）

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販京葉

英文名：Suzuki Motor Sales Keiyo Inc.

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

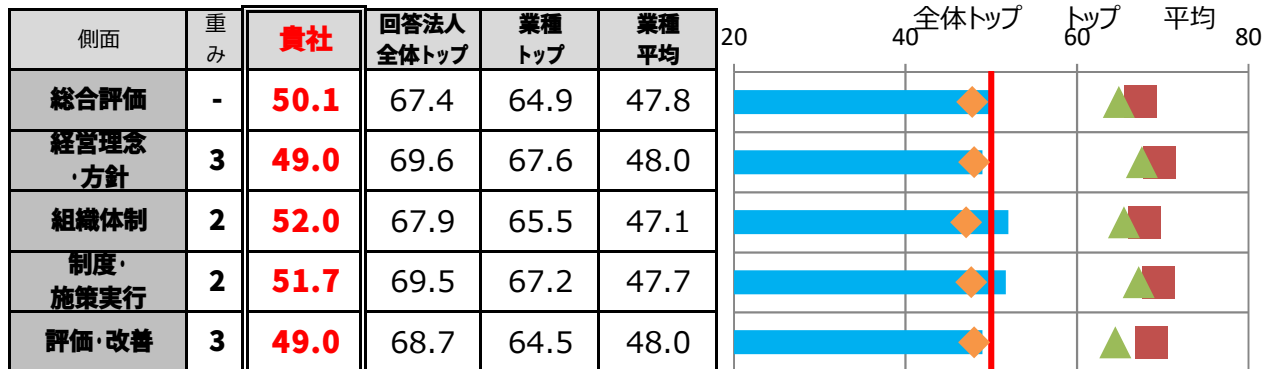
①健康経営度評価結果

■総合順位：**1651～1700位** / **3169 社中**

■総合評価：**50.1** ↓0.8 (前回偏差値 50.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



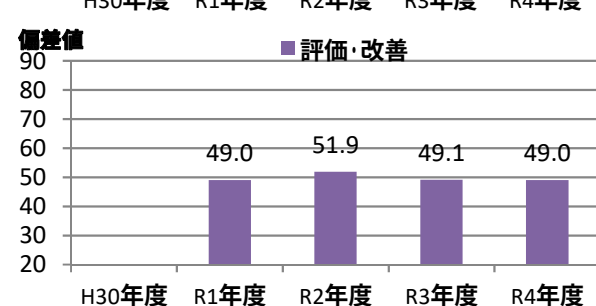
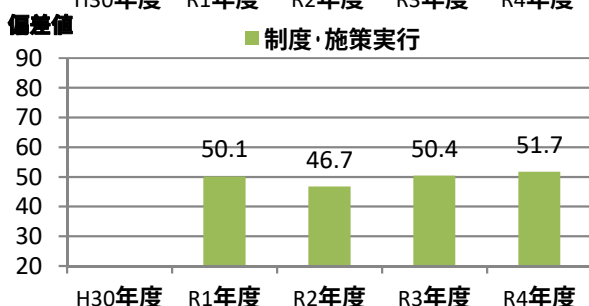
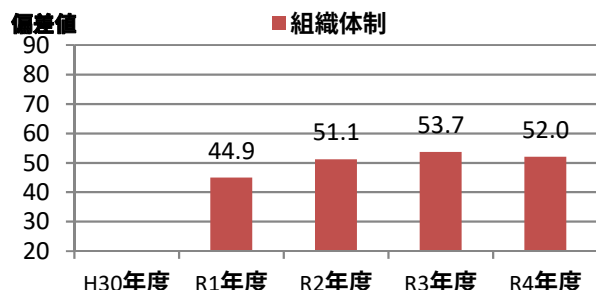
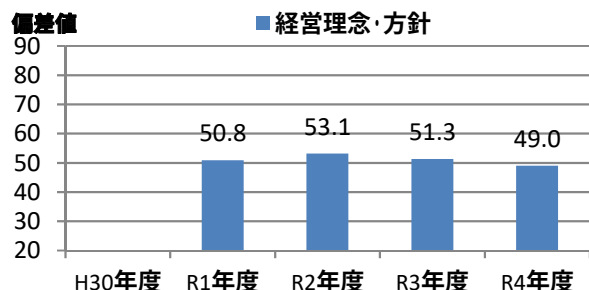
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

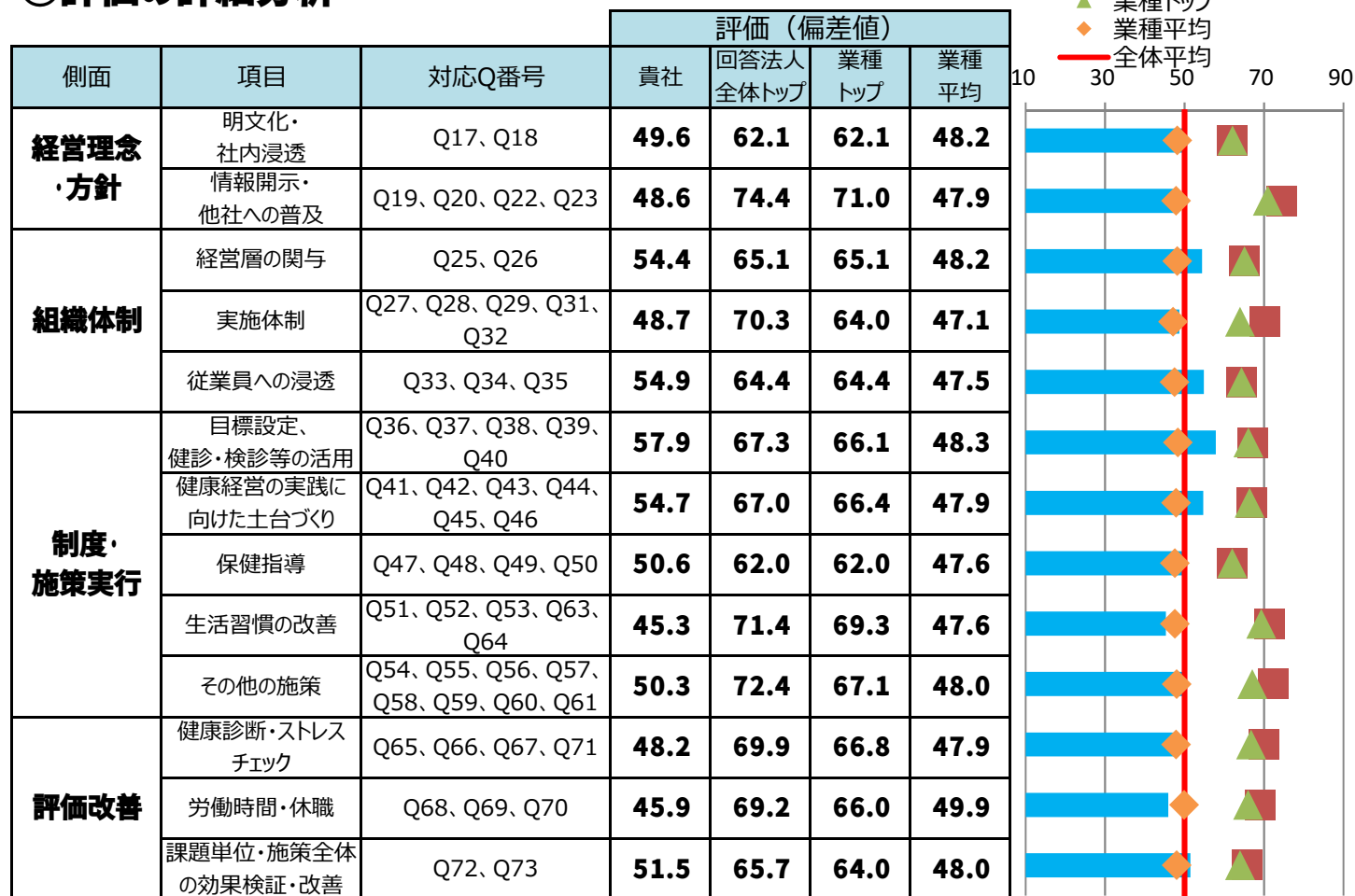
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1351～1400位	1251～1300位	1451～1500位	1651～1700位
総合評価	-	48.9(-)	51.1(↑2.2)	50.9(↓0.2)	50.1(↓0.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 ・従業員においては、健康でやりがいを持って長く働いてもらうこと。 ・人口減少による働き手の減少により、有能な人材確保が困難となっていること。
健康経営の実施により期待する効果	健康診断・ストレスチェックを100%実施することにより、病気予防、早期発見・治療が期待でき、従業員1人ひとりが心身ともに充実した状態で活力向上や生産性向上の実現が出来る。また、魅力ある企業になることにより優秀な人材の確保が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-keiyo/news/detail/?id=6894

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	30	回	13	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.9	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	毎月第二・第四金曜日において全従業員対象で地域の清掃を行い、参加人数等を報告させている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	従業員の日々の食生活改善のキッカケづくりとして、ヤクルト製品の無料配布、販売を定期的に行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	社内の野球部・フットサル部・ゴルフ部において、社外大会に参加する際は、参加費用の補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	24.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	61.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.6	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.1	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	交通事故や社内での怪我が後を絶たないため、生産性の低下に影響をあたえている。その原因として疲れや焦りがあったと考えられるので、従業員への有休取得促進を行い、私生活においても充実した時間を確保出来るように環境を整えていく。
	施策実施結果	有休の取得進捗目標を設定（4月～6月で2日、7月～9月で2日、10月～11月で1日）し、最低5日の取得を義務化。これに伴い年間5日以上積極的な取得を上司と本人で相談の上促進している。
	効果検証結果	2021年8月末では4日以上取得者は45.7%に対し、当年8月末現在では66.8%と前年比21.1%の増加となった。しかし、残業時間で見ると前年1人月あたり20.7時間に対し当年は21.8時間で月あたりでは1.1時間の増加になってしまった。今後はミスの無い仕事の効率化に取り組み、必要であれば設備投資等を行っていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス感染拡大防止策の一環で、従業員はマスクの着用・消毒の実施・手洗い等の対策を行っている為、インフルエンザには罹患したいだろうと予防接種を行わない一部の従業員がいることが問題である。もし感染した場合は会社経営に大きな影響を及ぼすことを理解させ感染予防の取り組みが必要である。
	施策実施結果	インフルエンザの予防接種をした従業員には、接種費用（上限4,000円まで）の会社負担することを通知し、受診率向上に繋げる。
	効果検証結果	2020年度は社内で集団接種を行ったことにより、73.8%の従業員が予防接種を受けて頂けたが、昨年2021年度は集団接種を実施しなかったことにより、接種率が22.3%に落ちてしまったので、本年度は集団接種を行っていく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：清原株式会社

英文名：

■加入保険者：大阪装粧健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

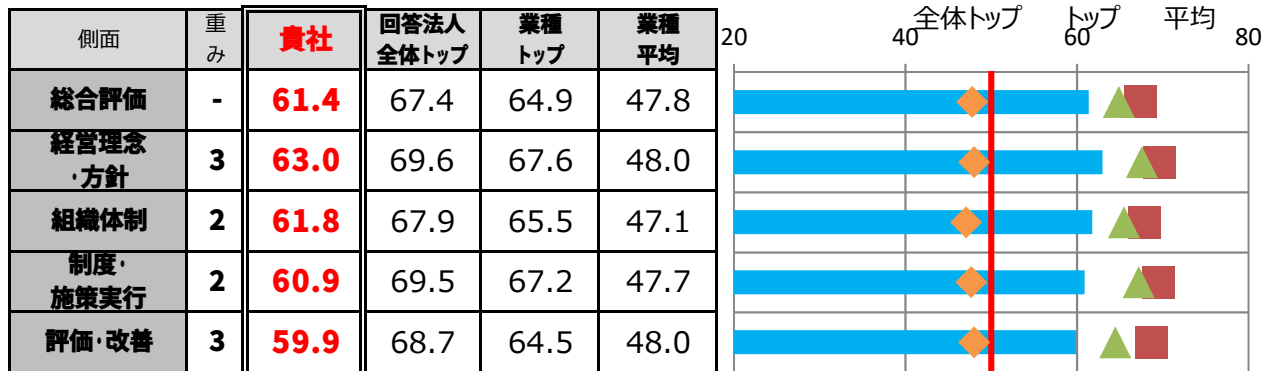
①健康経営度評価結果

■総合順位： 351～400位 / 3169 社中

■総合評価： 61.4 ↑3.1 (前回偏差値 58.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



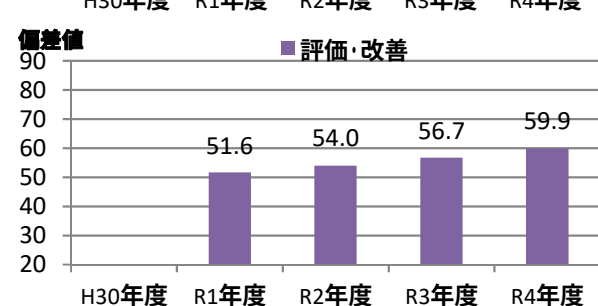
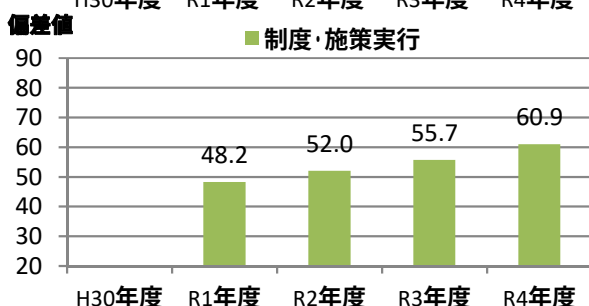
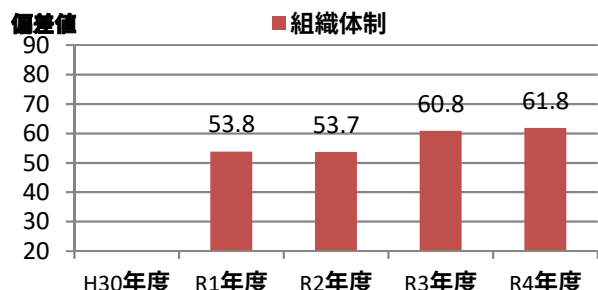
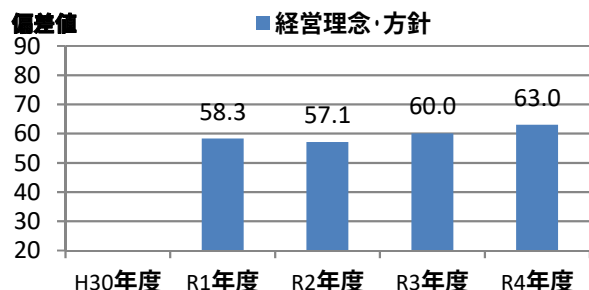
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

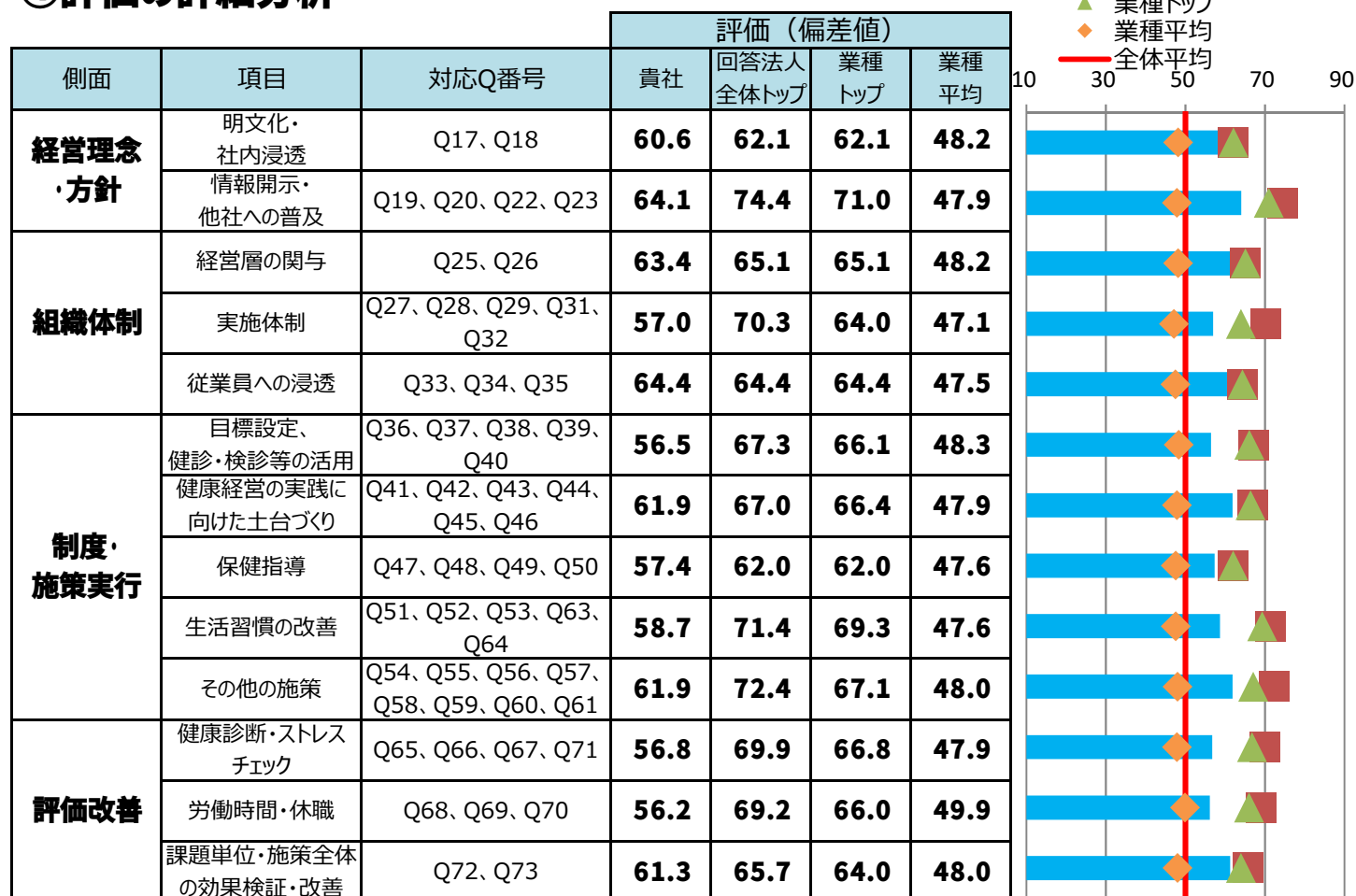
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	951～1000位	901～950位	601～650位	351～400位
総合評価	-	53.4(-)	54.5(↑1.1)	58.3(↑3.8)	61.4(↑3.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 コロナ禍において新たな働き方、新たな業務改革を進める上で従業員には心身ともに健康で働いてもらうことが会社の最重要課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営を実施、継続することで従業員ひとり一人が、新たな発想で主体的に業務改善に取り組み、結果会社として大きな成果に結びつくことを期待している。具体的指標としては時間外労働を2020年度数値から20%ダウン、高ストレス者数を2020年度から10%ダウンすることを目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.kiyohara.co.jp/company/csr

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	5	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	8	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	58.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	会社全体でチャットツールを活用、気軽にコミュニケーションがとれ、業務効率UPにも役立っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	食生活改善を目的に管理栄養士監修のヘルシーな宅配おかずサービスに福利厚生として金銭補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	全国のスポーツクラブを安価で利用でき、かつ健康器具等が安価で購入できる福利厚生サービスを導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	56.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	61.5	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	57.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.7	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	62.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	業績回復に伴い、急激に業務量が増となり、その影響で全社的に長時間労働の傾向があるため、対象者（時間外労働月45時間超過者）への管理強化を図る。
	施策実施結果	長時間労働が発生している部署に対しヒアリングを実施、発生要因を細かく分析し、人員補充・業務分担の見直し・業務の改廃を中心に進めた。
	効果検証結果	弊社の健康経営戦略MAPに基づき、従業員の意識・行動変容に関する指標として設定している「業務生産性」が以下の通り向上した。 ・時間外労働が一定基準を超えている部署は平均して前年比約28%減となった。 ・全社での有給休暇取得率は前年比3%増となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェック調査結果より、全社での高ストレス者率は全国平均と比較すると9.2%と若干低い状況だが、要注意者割合まで含めると約20%が高ストレス状態である。健康経営戦略MAPに基づき、早期発見・重症化予防の施策としてまずは、従業員エンゲージメントを短サイクルで状況把握（見える化）し、具体的な問題・課題を抽出する。
	施策実施結果	高ストレス者ケアに加え従業員エンゲージメントに特化した新たなサーベイツールを導入・実施した。各職場状況を数値化し、各組織ごとの問題・課題を設定し、職場単位で主体的取り組みを実施した。
	効果検証結果	従業員エンゲージメントの項目のうち「ワークエンゲージメント」、「上司・周囲からのサポート」、「仕事への自信」の項目は改善、職場での主体的な取り組みの効果がみられる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販千葉

英文名：Suzuki Motor Sales Chiba Inc.

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

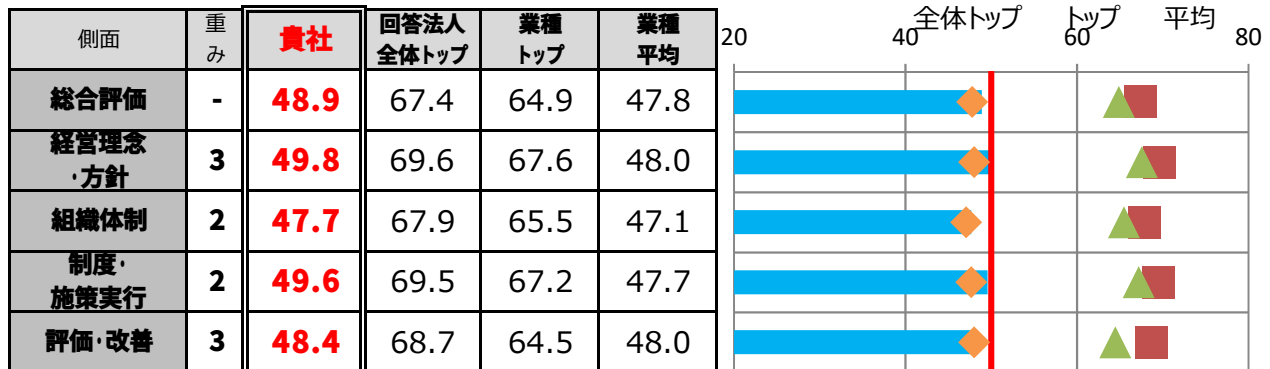
①健康経営度評価結果

■総合順位：1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価：48.9 ↓1.6 (前回偏差値 50.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



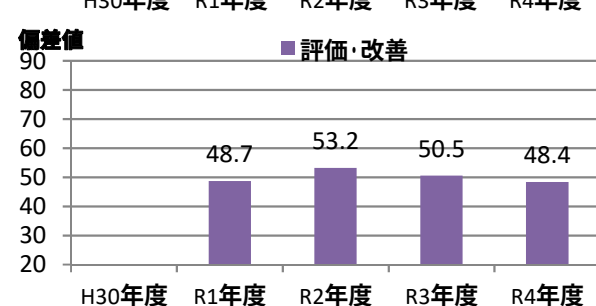
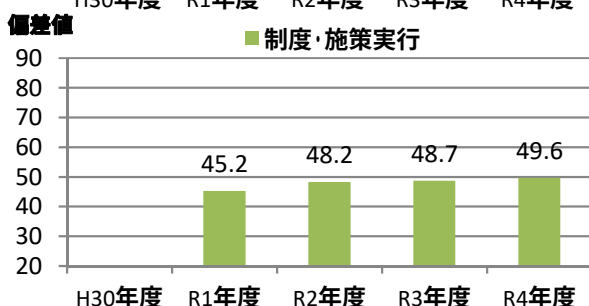
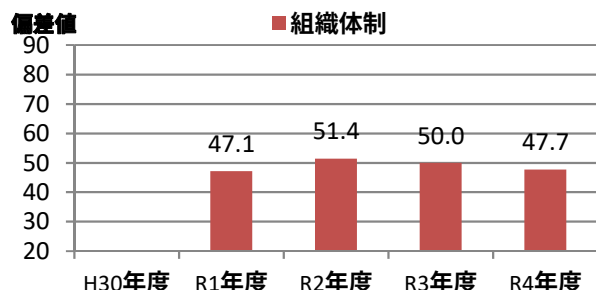
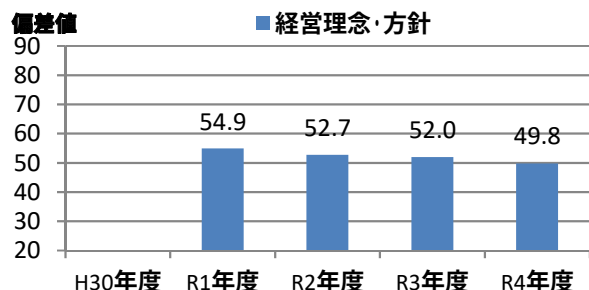
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

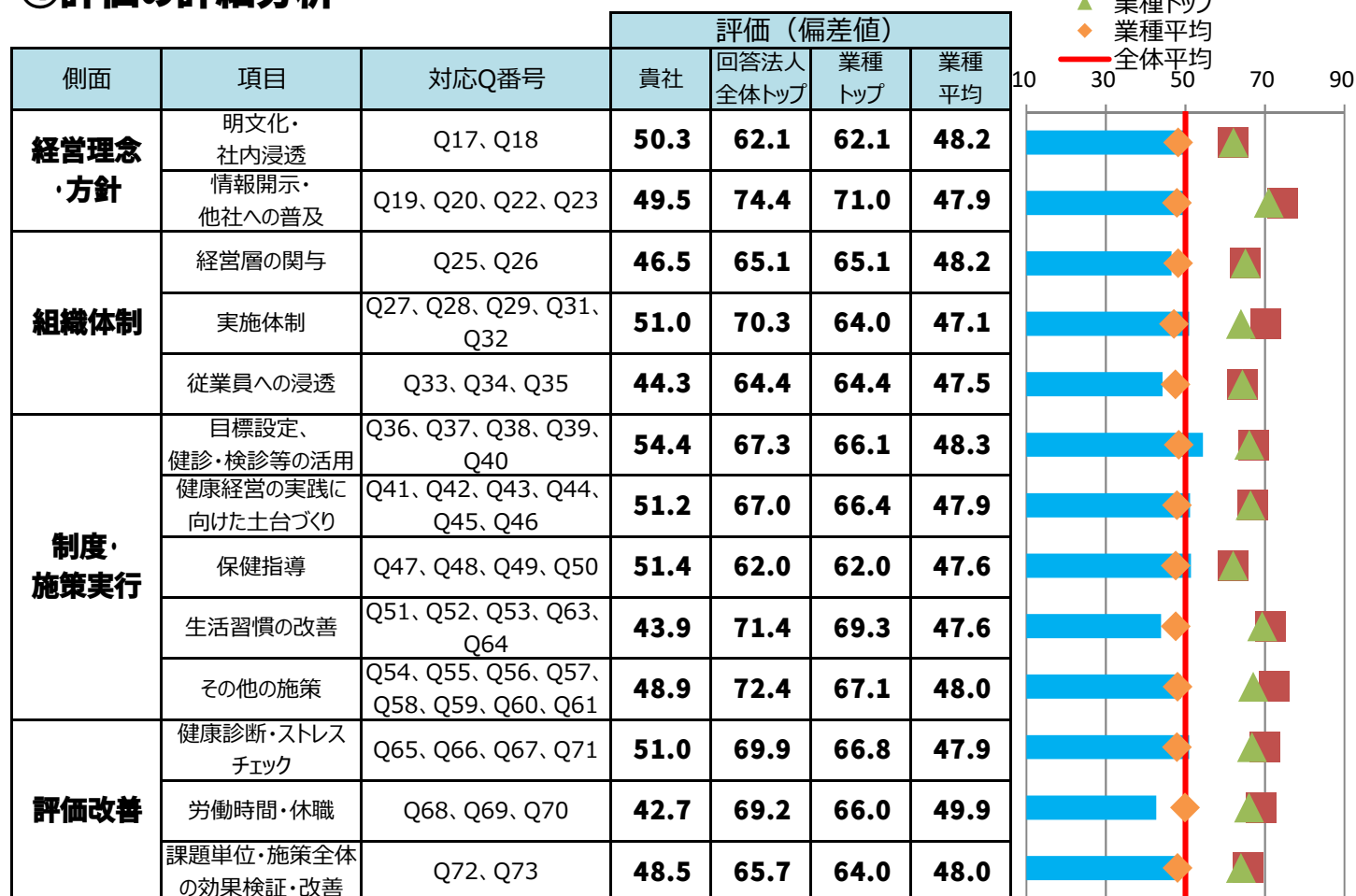
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1301～1350位	1201～1250位	1501～1550位	1801～1850位
総合評価	-	49.5(-)	51.7(↑2.2)	50.5(↓1.2)	48.9(↓1.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 直近5年間の定着率は新卒社員で77%と昨年度（70%）と比較すると改善しているが、営業職は71%、整備職が83%と職種によって開きが出てきている。営業職は、不特定の顧客と接することのストレスによるメンタル不調が主たる要因になっているため、ストレスと付き合いながら健康を保てるような体制が引き続き必要。
健康経営の実施により期待する効果	営業職を長く続けられるモチベーション維持を期待しており、営業職新卒社員の10年定着率を現在の60%から80%以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-chiba/news/detail/?id=22516

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	28	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	課外活動の案内を配信し、大会参加費等の補助を実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	健康サポートキャンペーンとして年2回取引先と提携し社員へ乳酸菌飲料を案内（従業員負担あり）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	36.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	社内課外活動に係る経費（参加費やユニフォーム等）を会社が負担している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	25.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	90.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.0	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	リコール案件の増加に伴い、整備士とくに工場長の時間外労働時間が増加傾向にあった。本来司令塔の役割を担うポジションであるが、リコールの事務処理に追われ、他の職務が後回しになり時間外労働が増えるという悪循環になっていたため改善が必要だった。
	施策実施結果	リコール事務処理を行うパート社員を継続採用し効率良くなったが、慢性的な人手不足のため、外部講師による工程管理の効率化に取り組み、効率化の意識が醸成されつつある。
効果 検証 ②	効果検証結果	時間外労働が減ったことで、睡眠時間の確保につながり、62.5%が睡眠によって十分休養ができている回答したが、昨年度からは下がった。時間は追加した取組結果が出てくるため、改めて検証していく。
	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	従業員が少なからずストレスを抱えている中で、結果的に不調が表出してしまう環境と改善もしくは現状維持できている環境がある。原因の掘り下げができていないため、対策が取れていない現状がある。特に新入社員はより対策が必要と感じている。
効果 検証 ②	施策実施結果	月1回の「健康相談会」を産業医との面談を中心に実施（5人参加）した。また、採用担当者が新入社員15名を随時面談した。結果、2名は退職を回避できた。
	効果検証結果	ストレスチェックの結果において、仕事に満足していると回答した社員が60.5%となったが、昨年度より数値は落した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日立ハイテクソリューションズ

英文名：Hitachi High-Tech Solutions Corporation

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

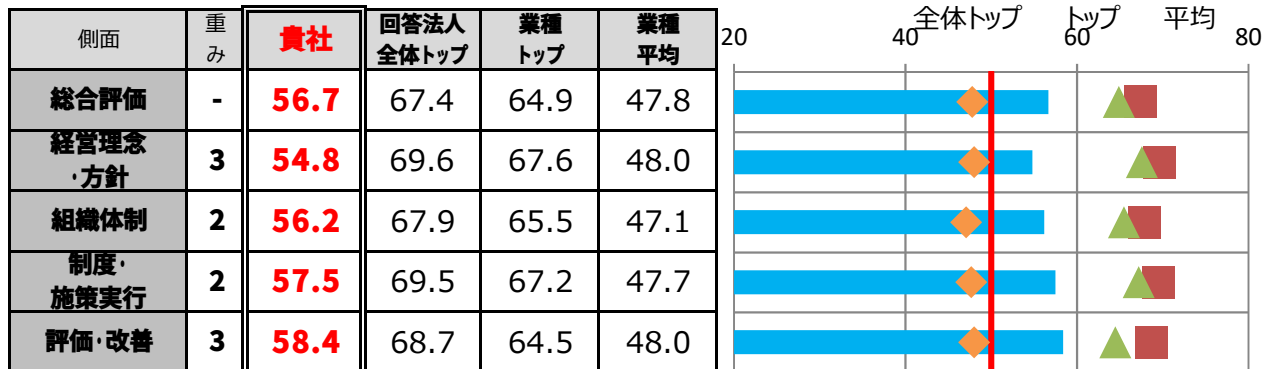
①健康経営度評価結果

■総合順位： 851～900位 / 3169 社中

■総合評価： 56.7 ↑2.8 (前回偏差値 53.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



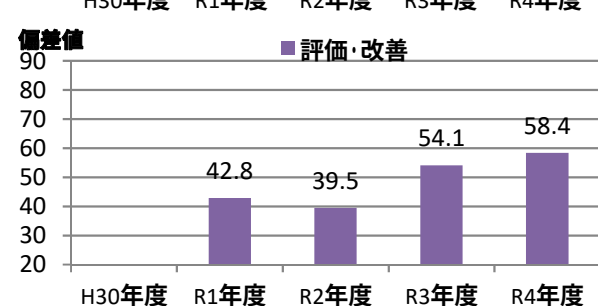
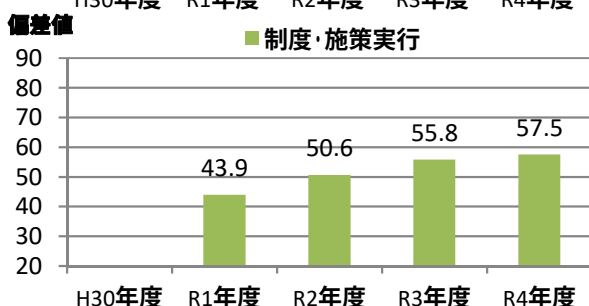
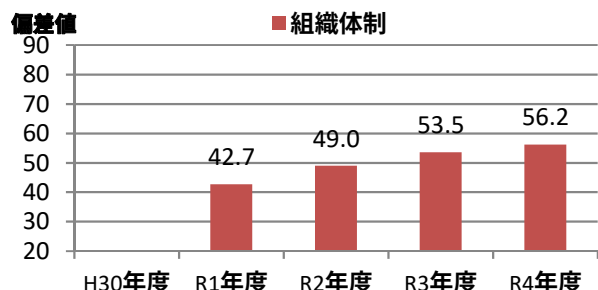
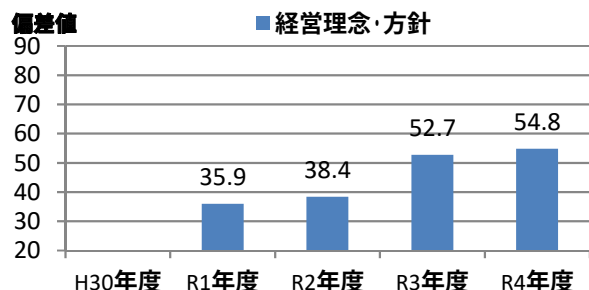
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

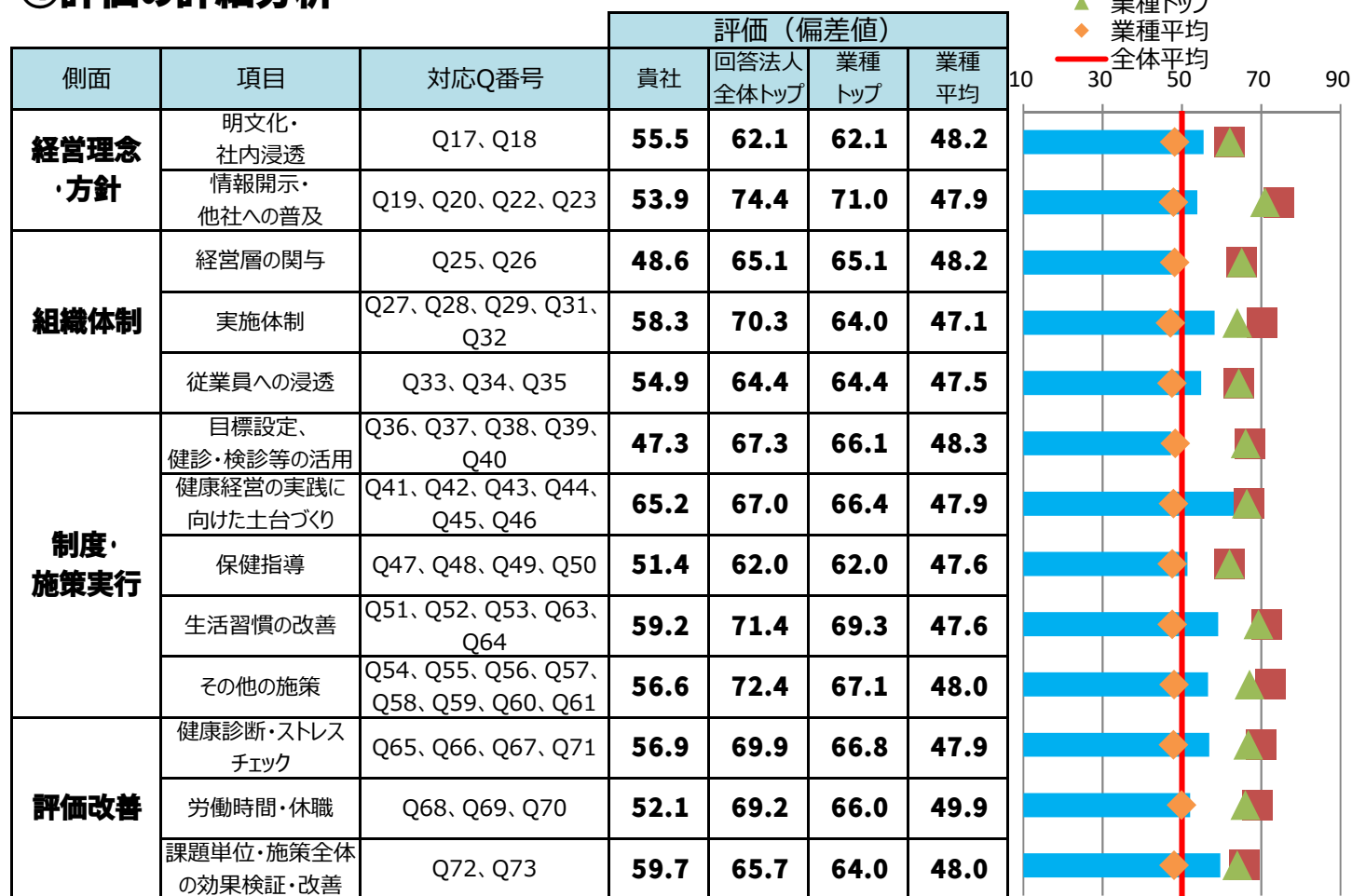
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1851～1900位	1851～1900位	1051～1100位	851～900位
総合評価	-	40.9(-)	43.3(↑2.4)	53.9(↑10.6)	56.7(↑2.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 「健康な会社になる」「挑戦する会社になる」「稼ぐ会社になる」の3つの柱を中心とした会社経営をめざしている。新型コロナウイルスによってリモート環境などでニューノーマルな働き方が中心となっている中で、特に従業員の心と体のバランスを取ることに光を当てる経営を意識している。それなくしては挑戦する会社になる・稼ぐ会社になるに結びつかないと考えている。
健康経営の実施により期待する効果	心と体のバランスを取ることを重視し、特にメンタル事由による休職者を出さないこと、またプレゼンティーズムの実態を把握し、改善する策を講じることで、挑戦する会社・稼ぐ会社になることを期待している。 また「健康であり続ける」、つまり継続性を意識した取り組みを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.hitachi-hightech.com/hsl/about/corporate/health_productivity.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	91.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.8	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	フリーアドレス化による職場の壁を越えたコミュニケーションを活発に行えるようにしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	45.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	日立健康保険組合と協力し、ダイエットプログラムの提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.1	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	59.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2021年度は新型コロナウイルスに伴う働き方の大幅な変更により、退職者の罹病率は0.95であり、職場としてもメンタルを理由とした体調不良者の増加は、生産性や職場のモチベーション低下の原因となっており、改善を要する課題である。
	施策実施結果	上司と部下のコミュニケーションが第一と考え、1on1の導入、WEB飲み会の推奨、メンター制度等を導入し、コミュニケーションの広がりを高めた。併せて、インターバル勤務制度などの労務管理改善も推し進めた。
	効果検証結果	2022年7月までの退職者の罹病率は、0.53まで低下することができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	2021年度の労務管理状況は、時間外平均25.3時間、時間外労働単月80時間以上の月平均は2.25人と、法に違反してはいないものの、時間外労働が多く、ワークライフバランスの観点で問題が生じていた
	施策実施結果	深夜労働(22:00～5:00)の禁止、20時以降のメール送信は不要不急な場合を除いて原則翌日に送信する、労務管理データについては毎月の経営会議の議題として全社を挙げて取り組むこととした。
	効果検証結果	2022年7月までの労務管理状況は、時間外平均24.0時間、時間外労働単月80時間以上の月平均は1.25人と、時間外平均、単月80時間以上ともに削減している。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：兼松コミュニケーションズ株式会社

英文名：

■加入保険者：兼松連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

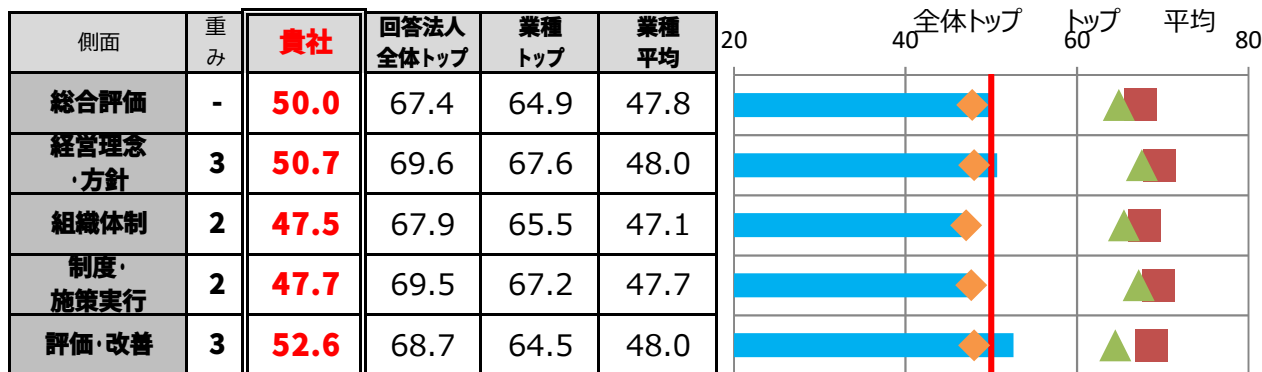
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1651～1700位 / 3169 社中

■総合評価： 50.0 ↓0.6 (前回偏差値 50.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



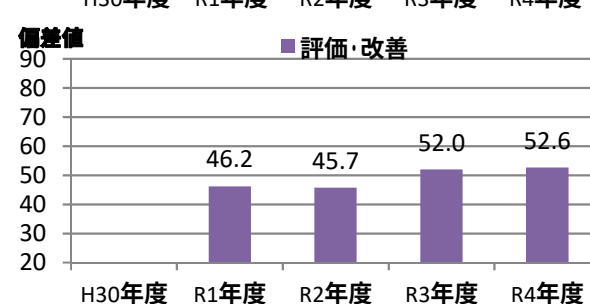
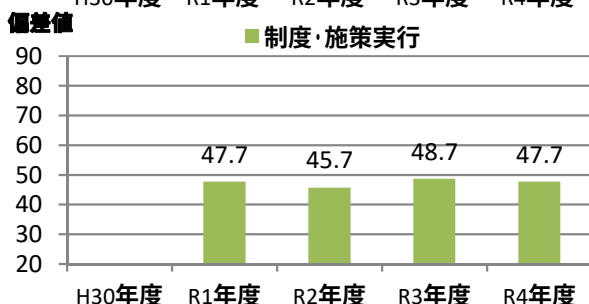
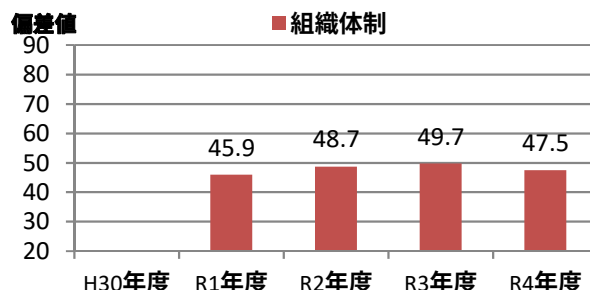
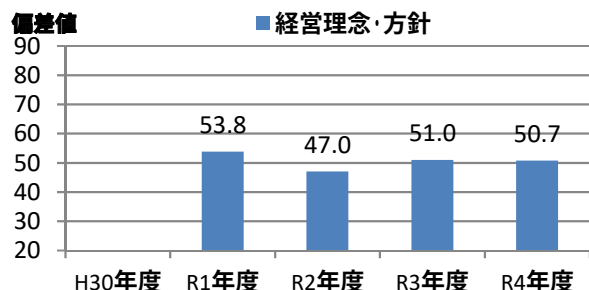
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

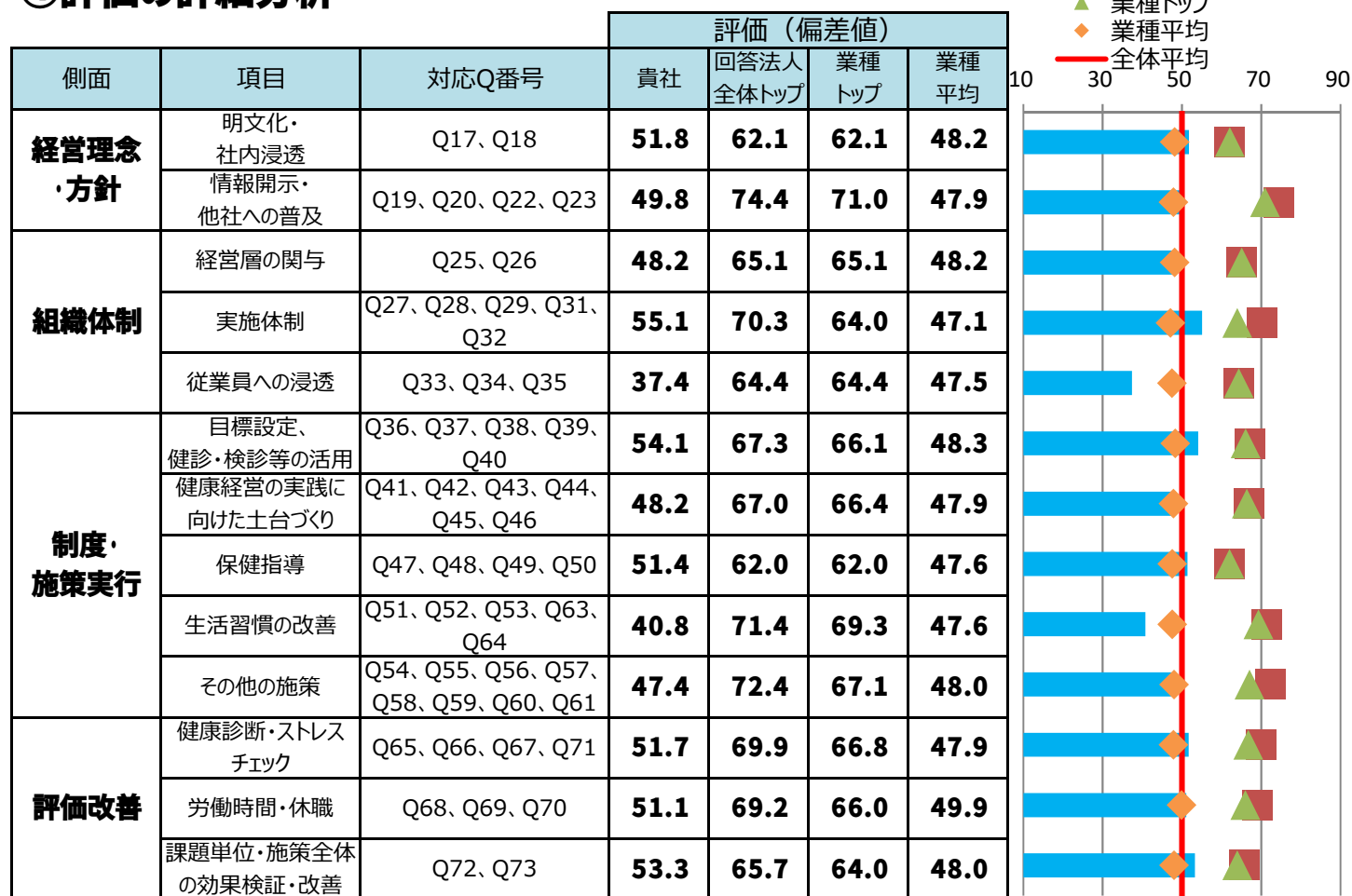
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1351～1400位	1601～1650位	1501～1550位	1651～1700位
総合評価	-	48.7(-)	46.7(↓2.0)	50.6(↑3.9)	50.0(↓0.6)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社を取り巻く環境は年々厳しくなっており、業界全体は先行き不透明な様相を呈している。その上、業務負荷も増大し、業務内容も複雑になってきている。そのような環境下、従業員が従来のパフォーマンスを維持・向上させることが難しくなっており、仕事に対するモチベーション維持・向上を行うことが経営上の課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	上記のような課題があるため、健康経営推進により、従業員一人一人がまずは心身ともに健康で健全な生活を送れるような施策を実行し、公私ともに充実を図ることにより、従業員個々のパフォーマンスが向上することを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.kcs.ne.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	13	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.2	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	全従業員からの推薦により、職場での活躍や功績を評価する社内の表彰制度を年に1回行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康管理アプリを導入し、運動・食事・睡眠・体温などをタイムリーに記録できる環境の提供を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	運動習慣の定着やコミュニケーションの醸成を目的に、健康管理アプリを導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	99.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.0	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.8	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.2	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.7	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による退職者率は2.3%(2020年度：1.47%)と上昇傾向であり、高ストレス者割合も18.6%と、どちらも全国平均と比較し高い数値となっている。メンタル不調により、従業員の生産性低下に影響すると考えられ、発生予防や早期発見・対応が必要であり、ラインケアの充足が課題である。
	施策実施結果	産業医による管理職向けのメンタルヘルス対策のセミナーを実施し、管理職の96%が受講した。また、関係部門のスムーズな連携を図るため、社内体制を整備し、職場復帰支援ガイドラインを策定し運用を開始している。
	効果検証結果	メンタル不調による退職者率と高ストレス者割合は依然高い状況が継続しているが、管理職向けのセミナー受講率は毎年9割以上と高い受講率となっている。また、セミナー終了後、受講者の72%が、部下とのコミュニケーションを実際に実施したと回答しており、管理職の意識改善やラインケアの必要性の理解につながっていると考えられる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	SPQのプレゼンティーズム東大1項目版（0～100%）を用いた従業員調査では、身体の不調がない時に発揮できる仕事のパフォーマンスを100%とした時、平均75.6%（2021年度：76.7%）と年々低下し、出勤時の仕事のパフォーマンスが低下傾向であると考えられる。体調不良の長期化、更なる生産性の低下につながる可能性があり、全従業員に向けた施策の検討・実施が必要である。
	施策実施結果	全従業員向けのストレスチェック受検率は87.7%（2020年度：64.9%）と高い受検率となり、信憑性の高いデータとなりつつある。セルフケアに関するe-learning受講率も85.6%となった。
	効果検証結果	プレゼンティーズムの平均値は年々低下傾向にあり、経営状況や人員減少、新型コロナウイルスによる社会情勢の変化等により、出勤時の仕事のパフォーマンスが年々低下してきている。一方、ストレスチェック、e-learningの受講率は8割を超えており、従業員の関心度も高くなっていると考えられる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社プロテリアルトレーディング

英文名：Proterial Trading, Ltd.

■加入保険者：日立健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

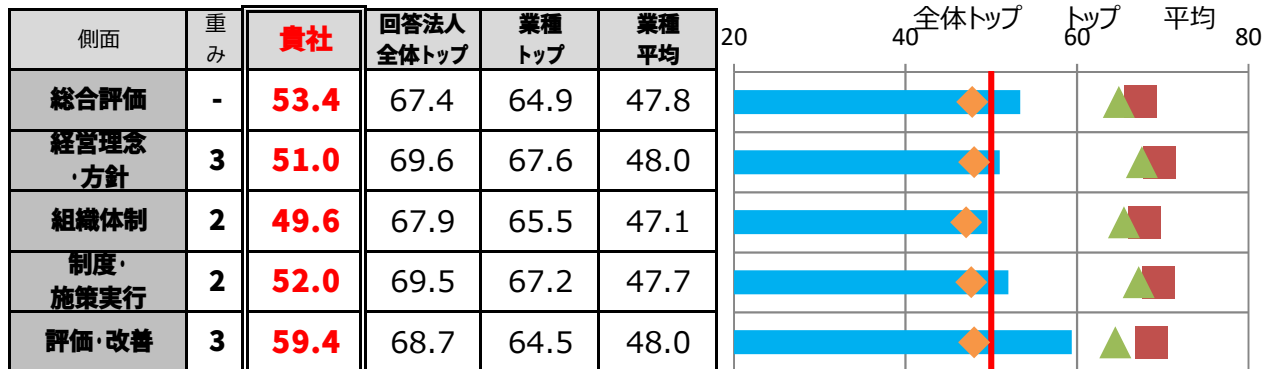
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1251～1300位 / 3169 社中

■総合評価： 53.4 ↑1.3 (前回偏差値 52.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



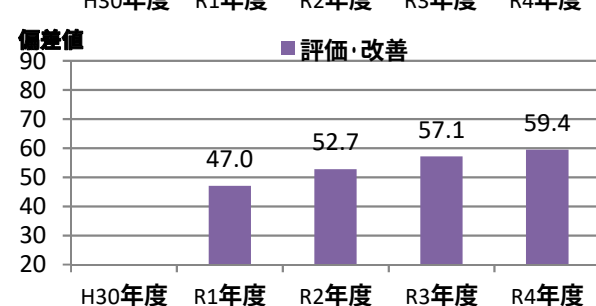
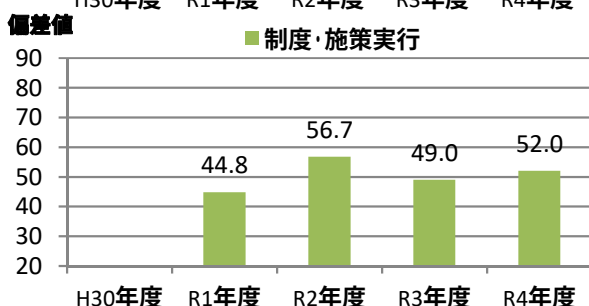
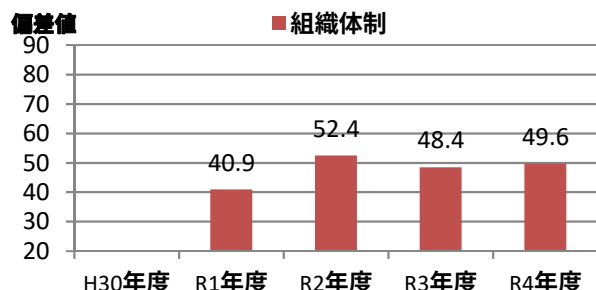
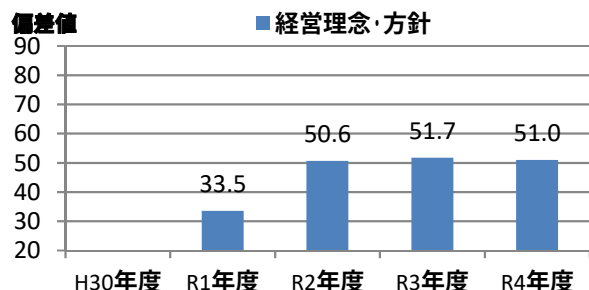
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

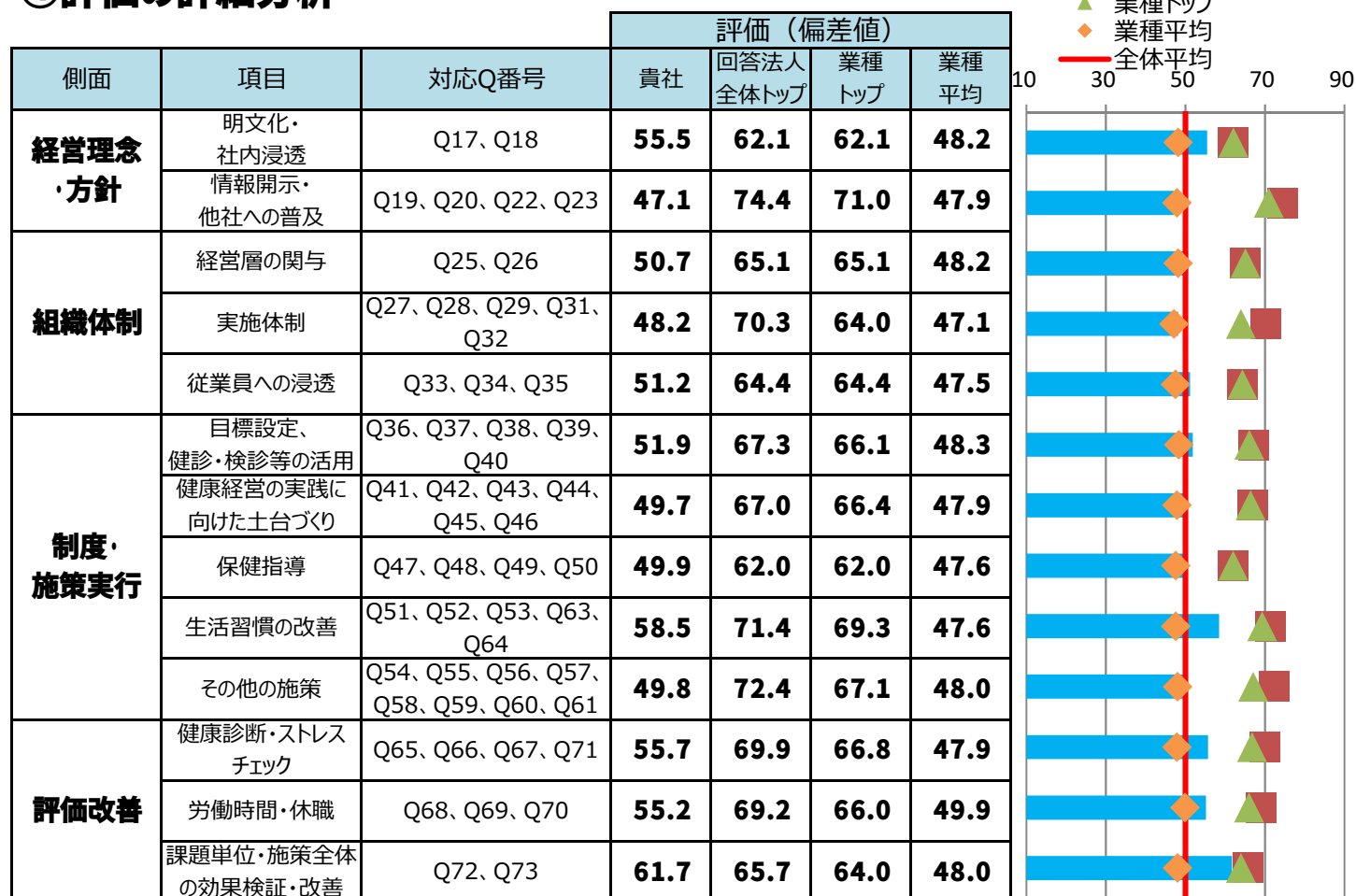
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1801～1850位	1101～1150位	1301～1350位	1251～1300位
総合評価	-	41.3(-)	52.8(↑11.5)	52.1(↓0.7)	53.4(↑1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：未然予防を徹底し、新規発症者数を削減する。 ・フィジカル：禁煙施策など生活習慣病予防を徹底し、企業評価を向上する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tr.hitachi-metals.com/corp/health/index.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	14	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.8	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	主要拠点はオフィスをフリーアドレスとし、在宅勤務を主体とした勤務形態としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健保提供のダイエットアプリを活用し、食生活の改善を推進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健保のウォーキングアプリを使用し、歩数に応じたポイントを付与し運動の促進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	31.2	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	27.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	53.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	55.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	49.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	66.0	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	厚生労働省が2020年12月に公開している統計データによると成人喫煙率の割合は16.7%であり、当社の喫煙率が高いことが課題である。
	施策実施 結果	本社事業所において就業時間内禁煙を実施。また、毎月22日をスワンデーとして終日禁煙の日を設ける。ポスターの掲示や教育動画の配信、健保の禁煙プログラムを案内し参加者を募った。
	効果検証 結果	2020年度の喫煙率は23.4%であり、前年度よりも3%減少した。健康ポータルサイトの登録者率は2020年度の79.72%から2021年度は94.95%まで向上した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社日本アクセス

英文名：NIPPON ACCESS,INC.

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

非上場

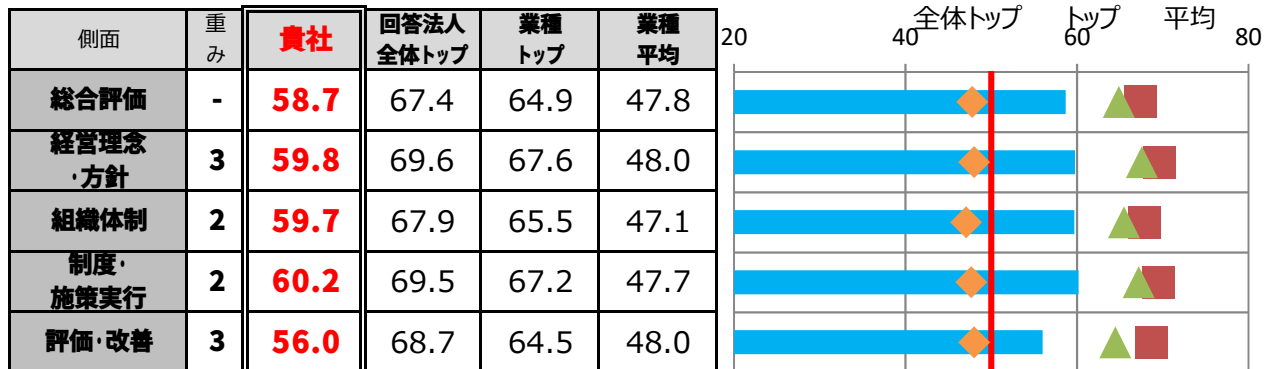
■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

■総合順位： **651～700位** / **3169 社中**■総合評価： **58.7** ↑3.9 (前回偏差値 54.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



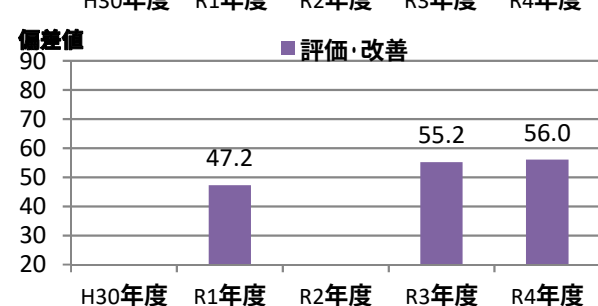
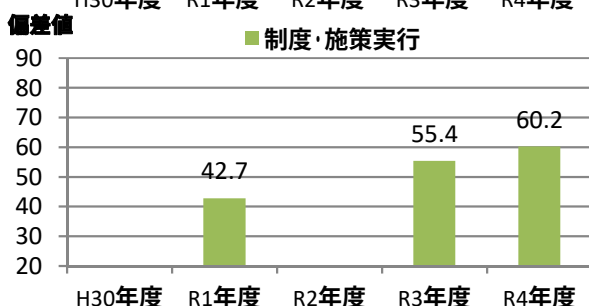
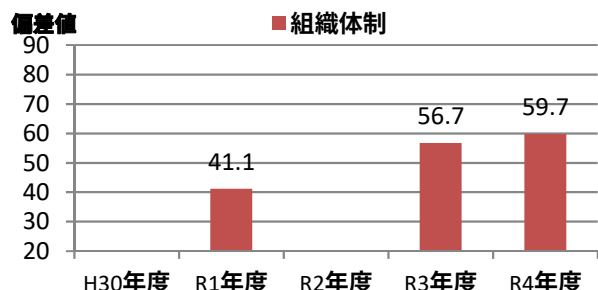
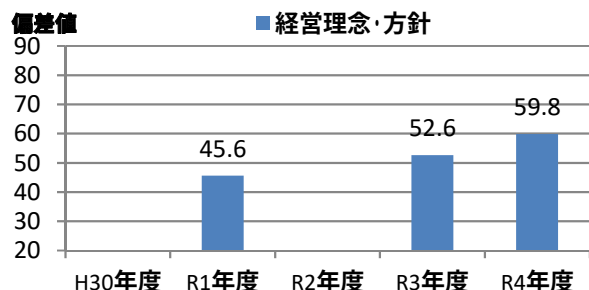
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

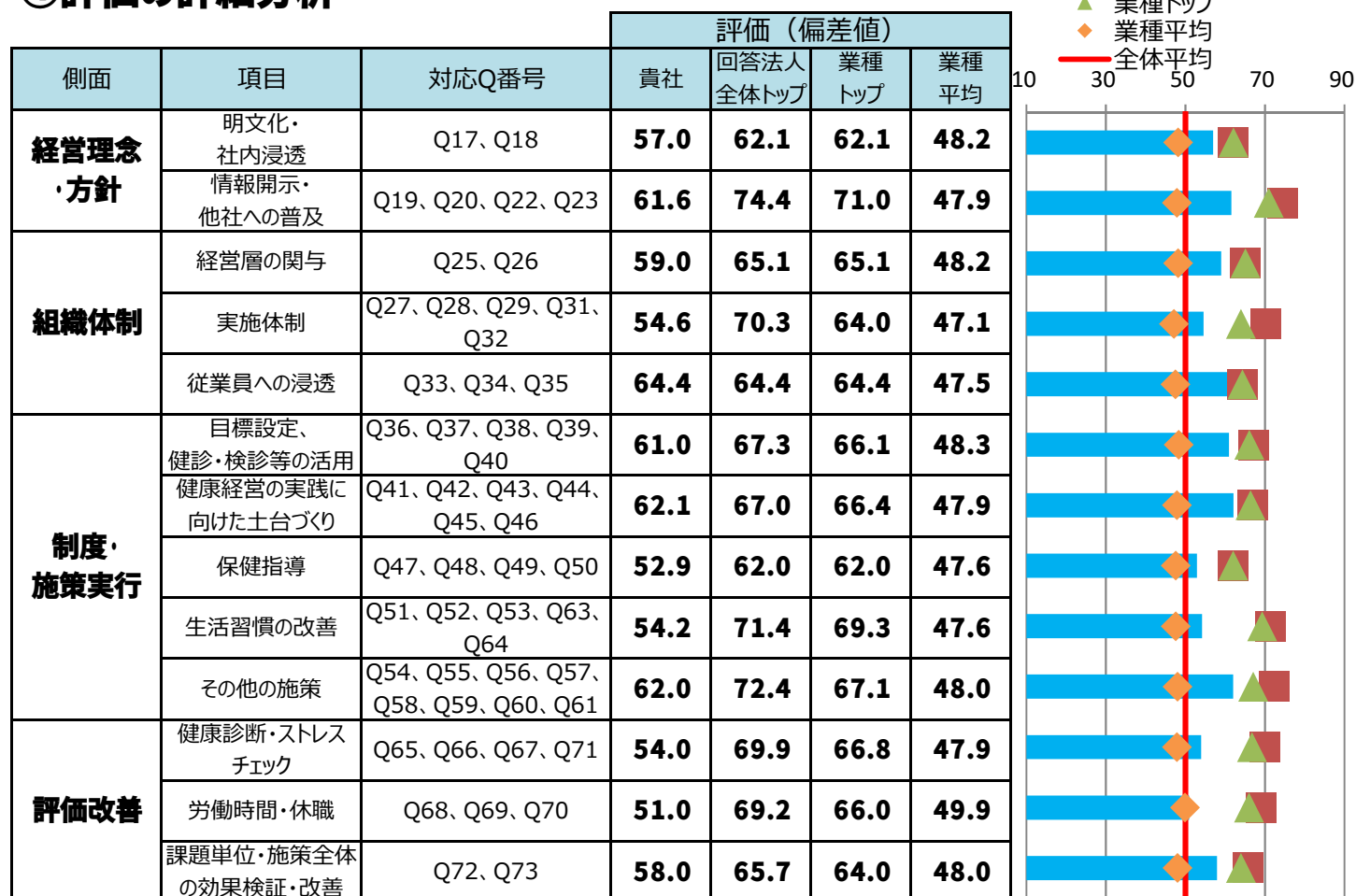
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1651～1700位	-	951～1000位	651～700位
総合評価	-	44.6(-)	-	54.8(-)	58.7(↑3.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 毎年100名前後の新卒採用をしているが、2017年入社で3年以内離職率は9.5%であった。当社における若手社員の離職率は減少傾向にあるものの、引き続き高い水準にあり、要員体制の変動による業務負荷や指導社員や先輩社員のモチベーション低下、さらに同期入社社員への退職の連鎖等が生じ、組織力、生産性に影響を及ぼし大きな課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	新卒社員に働きやすい環境を提供し、個人の能力向上、組織活性化、生産性向上を期待。採用後3年以内の離職率目標を8%以内とし、17年度9.5%18年度5.9%と減少傾向。講じた対策①入社前後の説明会・面談回数を増加し、配属・業務内容の本人とのミスマッチ抑制②若手管理職との個人面談、情報交換会による同期の繋がりが醸成③退職理由を詳細に把握するため、必要性に応じ若手の退職予定者との面談を行っている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nippon-access.co.jp/corporate/kenkokeiei/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	20	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	23	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	26.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.9	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	コミュニケーションツールを活用し、部門を超えた情報共有をすることにより組織の活性化を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	アプリを使い食行動を客観的に把握。結果よりAI管理栄養士のコメントを参考に食行動を見直す。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	健康づくり、体力づくりのため、複数のスポーツクラブと法人契約を行い費用補助を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.9	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	2.2	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.8	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	64.9	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.6	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.6	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルス不調による休務は、労働力不足、それに伴う生産性の低下があり、再燃・再発も多いと言われている。当社でも復職後に再休務する従業員が散見され、2015年-2019年の5年間では23.3%であった（2回以上の休務者数/対象5年間の休職者数）。メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応と並行し、再休務防止施策は必要である。
	施策実施結果	・従業員に対して産業医・保健師の担当制としているが、多くの知見を得るため産業保健スタッフ間で情報交換、および困難事例に関しては事例検討会を開催。 ・職場上司等と定期的に情報共有を実施。
	効果検証結果	5年間の複数回の休務者率を算出（2回以上の休務者数/5年間の休職者数） 2015年-2019年：23.3%/2016年-2020年：22.7%/2017年-2021年：18.9% 再休務者率は軽減しているが、まだ2割弱は再休務しているため、引き続き施策の追加・修正を行う
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	①過重労働による健康障害防止のため、管理職においても長時間労働の是正が必要。 ②更なる有給休暇の取得推進（2020年度6割取得達成率70.2%）有給休暇取得に関して付与日数の6割取得を目標として取り組み、前年比較しても+2.7%と改善傾向にある。但し、目標達成率は上がっているものの依然として取得日数には偏りがみられ、全社員達成には至っていない。
	施策実施結果	①恒常的な長時間勤務者の要因と対策を確認し、役員会に報告するなどトップダウンで是正に取り組んだ。 ②有休取得啓発やDX化の推進、フレックス制度の活用など、全員が偏りなく取得できる環境作りに取り組んだ。
	効果検証結果	①2021年度より所定労働時間が10分短縮したが、本来、所定労働時間がひと月あたり3時間20分増加するところ、管理職平均前年比+1時間15分の増加に留まった。 ②有給休暇平均取得日数13.33日（前年13.25日）と改善。有給休暇取得義務「5日」は全員達成。メリハリ勤務導入部署は、平均時間外労働前年比▲44分と減少した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山陰酸素工業株式会社

英文名：SAN-IN SANSO CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会鳥取支部

非上場

■所属業種：卸売業

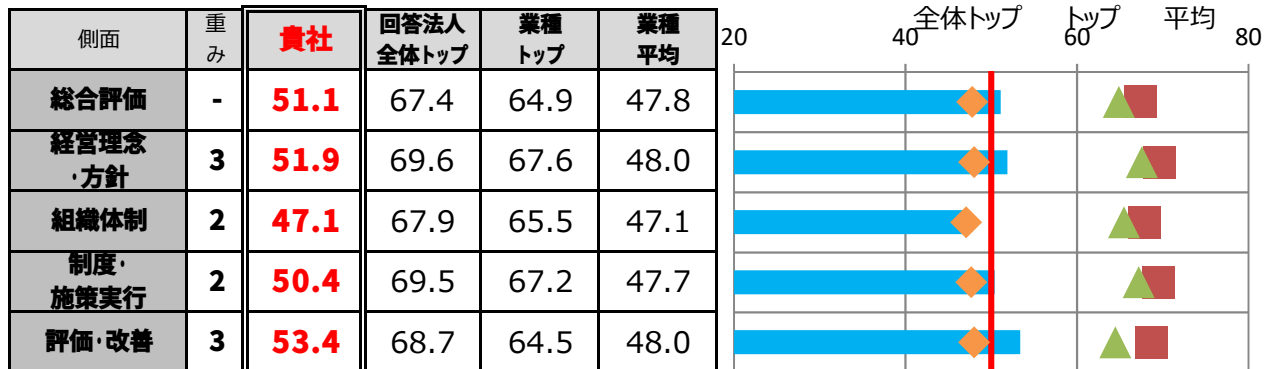
①健康経営度評価結果

■総合順位：1501～1550位 / 3169 社中

■総合評価：51.1 ↑4.8 (前回偏差値 46.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



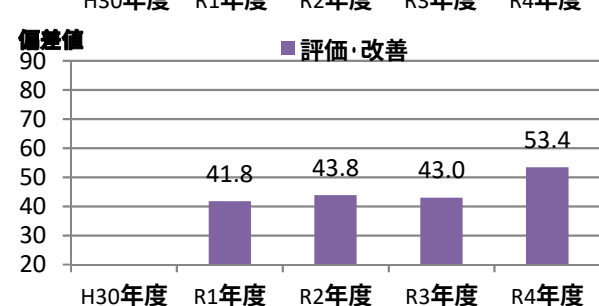
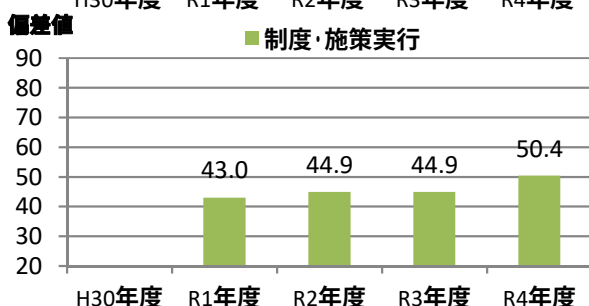
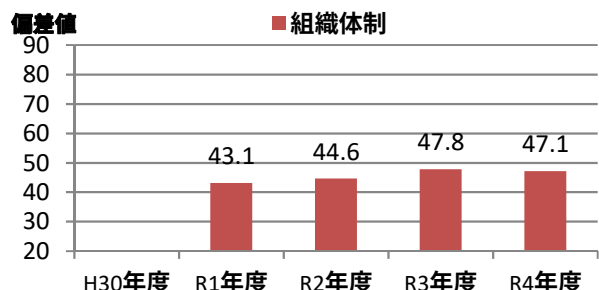
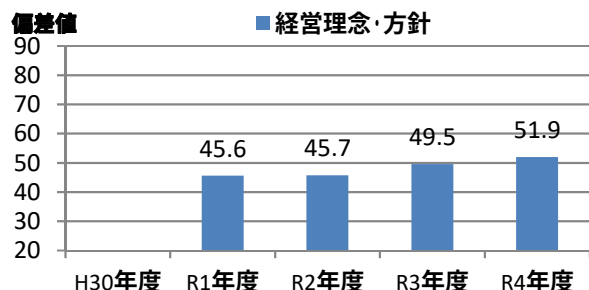
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

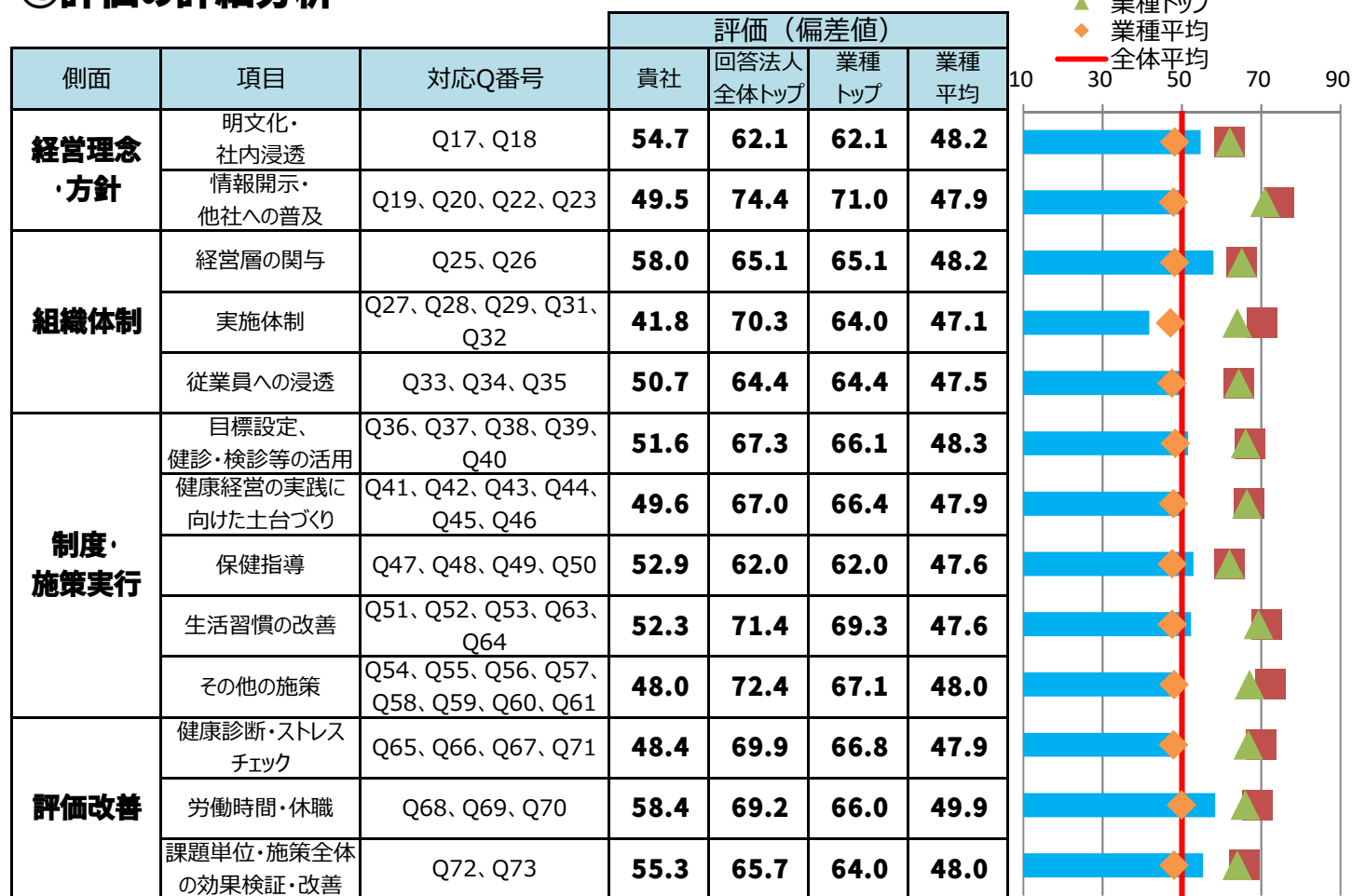
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1701～1750位	1751～1800位	1951～2000位	1501～1550位
総合評価	-	43.4(-)	44.8(↑1.4)	46.3(↑1.5)	51.1(↑4.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 企業価値を向上させるためには、会社を支える従業員が十分にパフォーマンスを発揮できることが重要と考えており、従業員の健康保持増進のためにどのように職場環境を整えていくかが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のアブセンティズム、プレゼンティズムを低減し、業務中の事故・トラブル発生を抑制、また傷病欠勤者・メンタル不調者の割合が減ることに期待。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.sanin-sanso.co.jp/company/sustainability/health-management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	2022年度から社内旅行を再開し、普段関わりの少ない他部署の社員との交流の機会を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	71.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	中大規模拠点には健康に配慮した置き社食サービスを導入。小規模拠点には毎月野菜ジュースを送付している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	67.2	%

■ 運動習慣定着

取組概要	心身の健康増進を目的とした旅行（ヘルスツーリズム）を開催し、運動の習慣付けを指導				
取組内容	社員旅行の行程に登山やマリンスポーツ等の体を動かすイベントを入れている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	78.4	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	89.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.7	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.8	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	60.4	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	56.0	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.3	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	47.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	1人暮らしの従業員が多く、社員食堂等も無いため、食生活の乱れを危惧。食生活は生活習慣病予防、生産性向上のために重要であると考えている。そのため、会社からのフォローが必要である。
	施策実施結果	中大規模拠点にはサラダ等の健康に配慮した食品を取り扱う置き社食サービス(オフィスでやさい)を導入。小規模拠点には毎月野菜ジュースを送付している。67%の従業員が利用している。
	効果検証結果	アンケートを実施したところ、昼食に野菜が足りてない時に気軽に購入できて良いとの感想があった。また、27%の社員がオフィスでやさいが導入されたことで「食事の栄養バランスを気にするようになった」と回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	山陰両県以外に関東・九州等にも事業所があり、異なる拠点の従業員同士が交流できる機会が少ない。また、コロナ禍であるため直接会って交流する機会が以前より減っている。
	施策実施結果	社内旅行を企画した。より多くの従業員に参加してもらえるように旅費を全額会社負担にし、安心して参加してもらえるように新型コロナ感染対策ルールを設けることで71%の従業員が参加を希望している。
	効果検証結果	アンケートを実施したところ、参加者からは「普段業務でも関わることが無い他拠点の従業員と交流できて良かった」、「良い息抜きになり、また仕事を頑張れそう」との感想があった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ヤクルト東海

英文名：

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

非上場

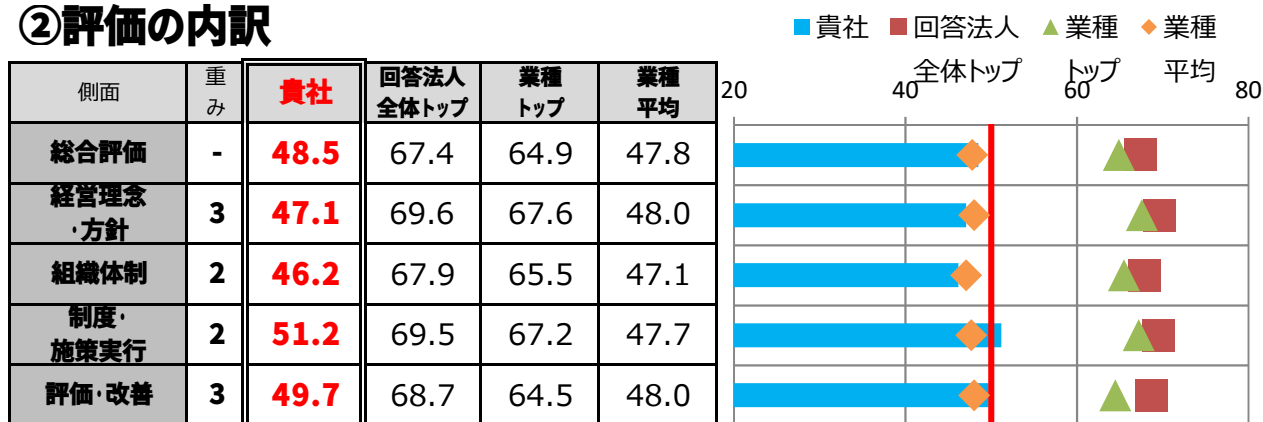
■所属業種：卸売業

①健康経営度評価結果

■総合順位： **1851～1900位** / **3169 社中**■総合評価： **48.5** ↑1.2 (前回偏差値 47.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



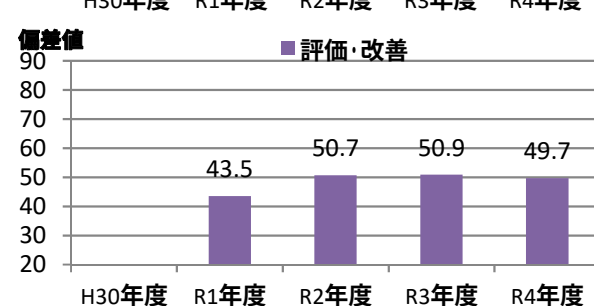
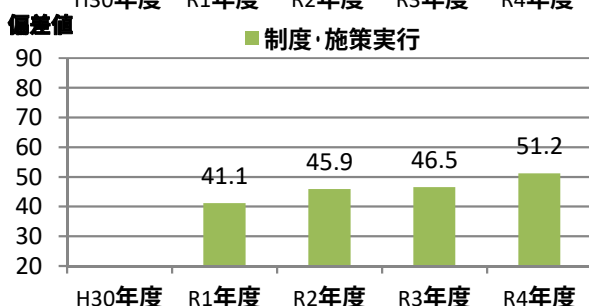
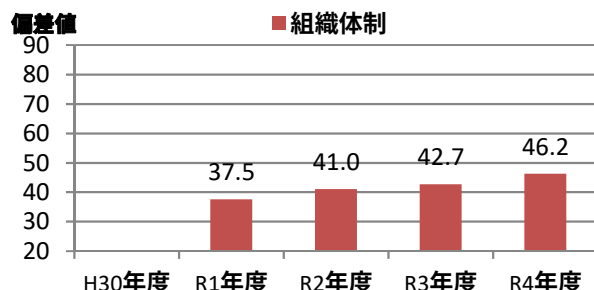
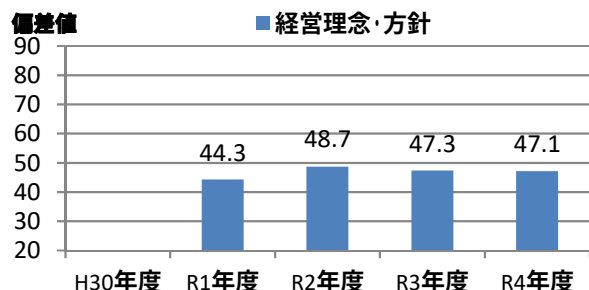
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛け、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

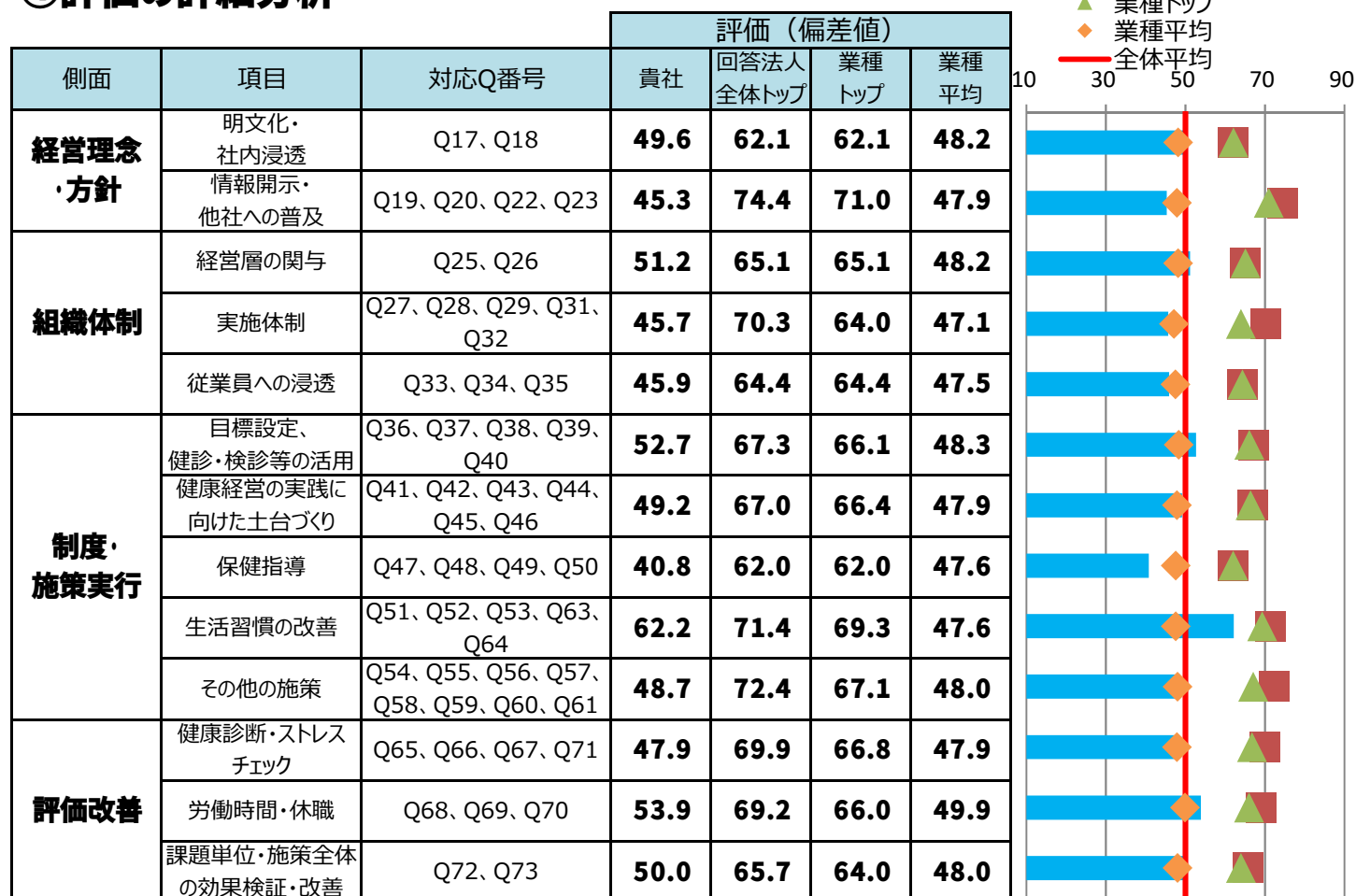
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1751～1800位	1601～1650位	1851～1900位	1851～1900位
総合評価	-	42.1(-)	47.2(↑5.1)	47.3(↑0.1)	48.5(↑1.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 ヤクルトのコーポレートスローガン「人も地球も健康に」の実現に向かい ①従業員が自社に誇りを持って心身ともに健康に働いてもらうこと ②取引先への健康経営ノウハウの提供を通じた企業間取引の増大が経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	①健康経営の実践による働きやすい職場づくりを通じたE Sの向上 ②営業担当者が自社の健康経営ノウハウを取引先に紹介することをきっかけとした新規取引の増大

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.yakult-tokai.co.jp/company/csr.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	12	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	50	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	team s を利用した社内SNSを部署ごとに開設し、部署内のコミュニケーションを取りやすくした。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	期間を決め、朝食・野菜摂取量を増やす食生活改善に向けた企画を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎日一定時間に社内モニターにて動画を流し、社屋にいる社員全員でストレッチを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	64.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	63.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	本人の体に与える影響 周りの人に与える影響（体の害、印象等） 喫煙による資材の臭い・汚れ・劣化 を考え、就業時間内の喫煙を減少させる。
	施策実施 結果	2021年度、段階的に喫煙できる時間を削減し、年度末に敷地内全面禁煙を達成した。
	効果検証 結果	この取り組みをきっかけに禁煙にチャレンジする人が増加し、喫煙率が減少した。（2021年度 %⇒2022年度 %）
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染症予防のため、インフルエンザ予防接種の受診率を向上させ、十分な予防効果を得る。 従業員が安心して受診できるよう、できるかぎり業務時間内かつ勤務オフィスでの受診を可能にする。 個々で医療機関を受診の際も、本人の負担がないよう配慮する。
	施策実施 結果	社員の90%以上の受診ができ、昨年度はインフルエンザ感染での休暇はなく、社内での蔓延ほか業務への支障も防ぐことができた。
	効果検証 結果	インフルエンザ予防接種の受診率の向上とともに、新型コロナウイルスの流行で、社会一般にも感染症予防意識が高まったことにより、非常に良い実施結果が得られた。 引き続き、インフルエンザの予防接種を続け感染防止に努める。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キヤノン I T S メディカル株式会社

英文名: Canon ITS Medical Inc.

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

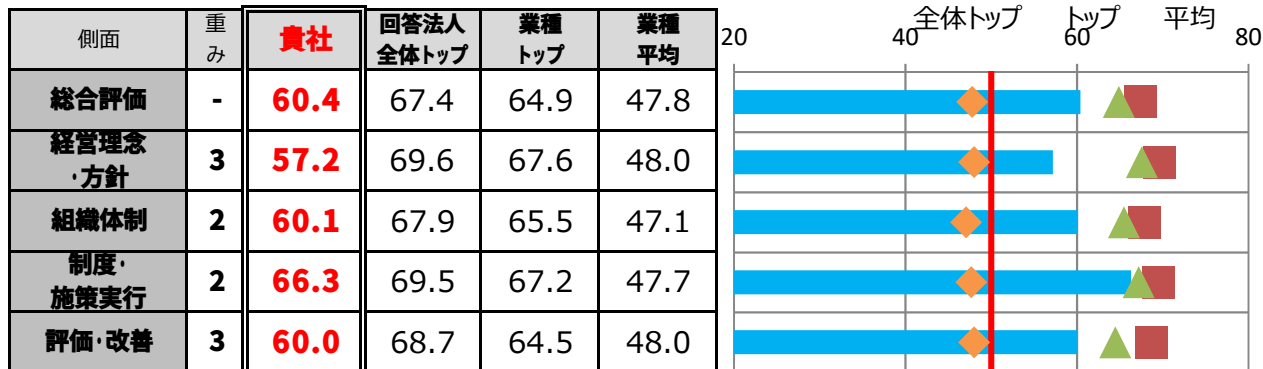
①健康経営度評価結果

■総合順位: 451~500位 / 3169 社中

■総合評価: 60.4 ↑2.8 (前回偏差値 57.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



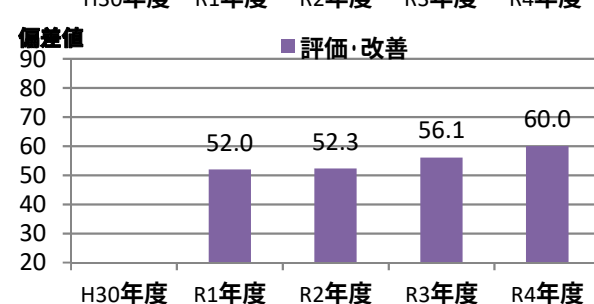
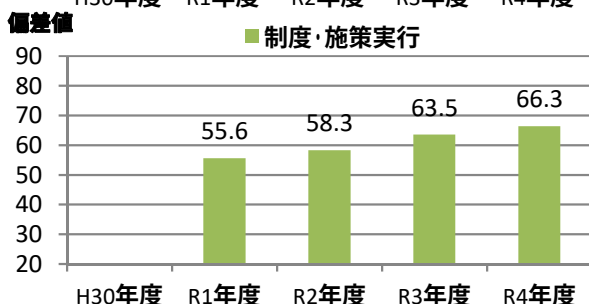
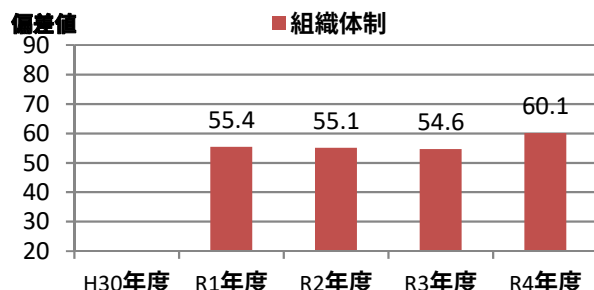
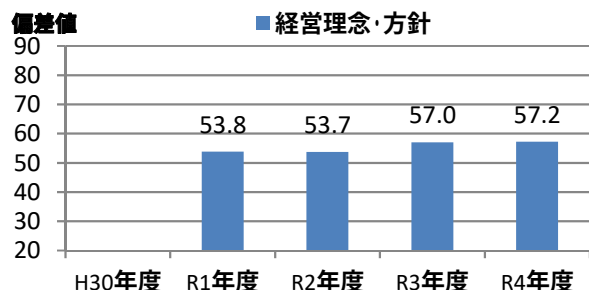
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

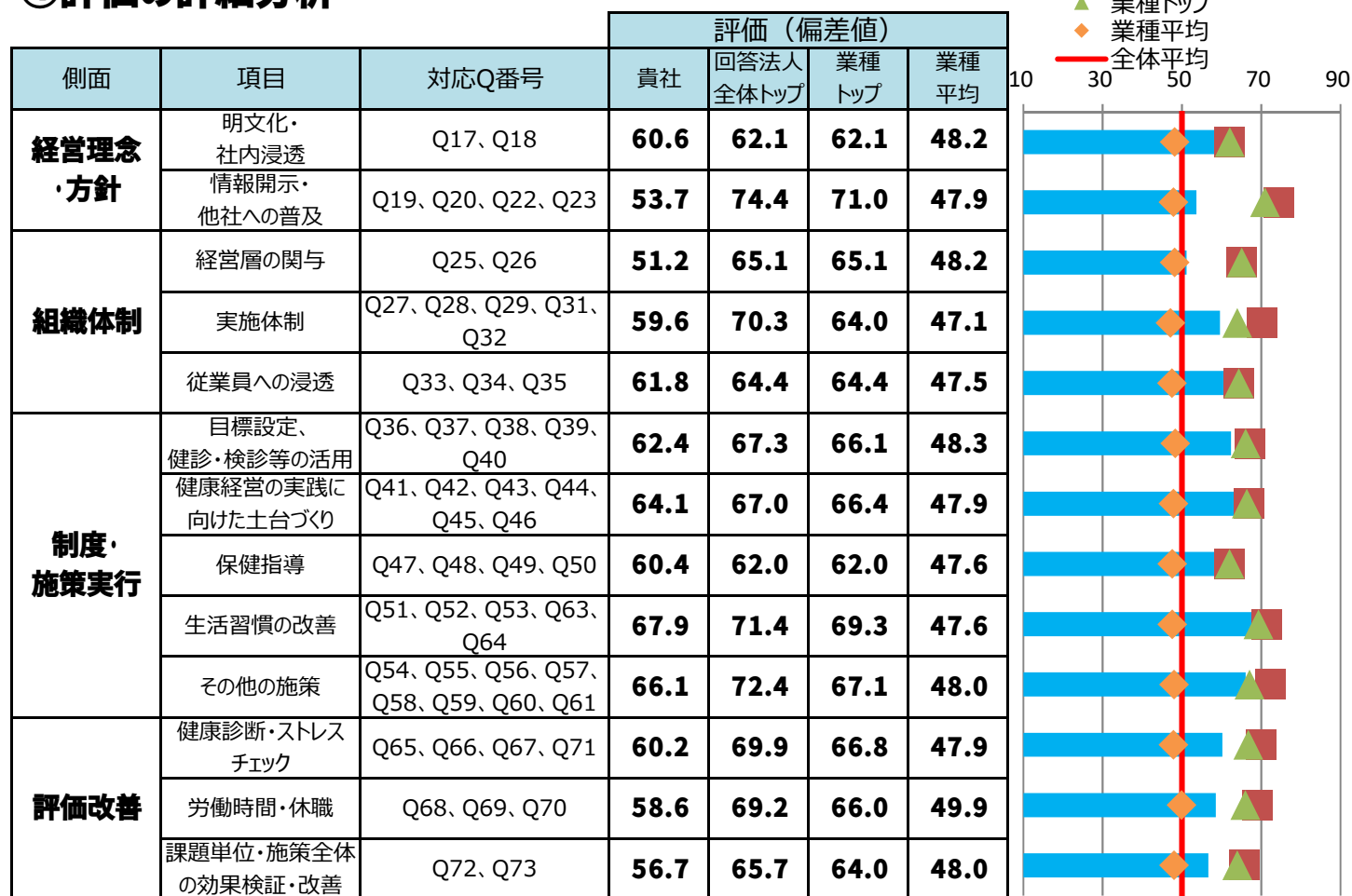
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	901~950位	901~950位	701~750位	451~500位
総合評価	-	53.9(-)	54.5(↑0.6)	57.6(↑3.1)	60.4(↑2.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 キヤノングループの行動指針に掲げている「健康第一主義」に基づき、社員が安心して働ける環境づくりとワークライフバランスの推進、社員の健康増進は当社の事業活動における重要課題と位置付けている。医療ITソリューションやサービスを提供する当社において、健康経営を推進することは従業員のパフォーマンスが最大限に発揮され、顧客への価値創出に貢献することで、企業の成長、持続性につながると考えています。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の重要課題の効果は以下を具体的な指標としている。 ・社員の健康増進として、健康診断およびその問診の結果やストレスチェック・各種検診の受検受診率。 ・ワークライフバランスの推進として、所定外労働時間数や有給休暇取得日数。 ・社員のパフォーマンス向上として、ワークエンゲージメント向上およびアブセンティズム・プレゼンティズムの改善。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://canon.jp/corporate/group/its-medical/profile/workplace https://canon.jp/corporate/group/its-medical/profile/certification

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	16	回	16	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.3	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	フロア座席の大部分をフリーアドレス化、業務に応じた自由な座席配置によりコミュニケーションが増加した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	栄養ミニイベントの実施、アプリに栄養改善関連記事を掲載				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	運動促進アプリを活用したウォーキングイベントを開催、従業員の運動習慣促進活動やチーム表彰を実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	63.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	44.4	%
管理職限定	○	全管理職の	69.4	%
限定しない	○	全従業員の	24.8	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	66.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	62.0	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.7	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	60.9	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	65.6	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	64.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	64.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外勤務の慢性的な増加は従業員の健康状態の低下や労働生産性の低下を招き、さらには休職や離職を引き起こすことが懸念される。
	施策実施 結果	管理職の集まる会議等で実態を共有し、該当部門で対応策を実行している。新型コロナ対応として在宅勤務の奨励や対面での営業活動を減らす取り組みを実施。
	効果検証 結果	従業員の時間外勤務平均が2019年20時間/月→2020年18時間/月→2021年16時間/月に減少。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙習慣は生活習慣病や各種がんの原因となるなど身体的に大きな影響を及ぼすことから従業員に対し禁煙を推進することはとても重要である。
	施策実施 結果	イントラに禁煙に関する情報掲載と健康保険指導を通じた啓蒙。希望者に対する卒煙プログラムの実施。
	効果検証 結果	喫煙率2018年37.0%→2019年32.7%→2020年25.4%、さらに2021年23.9%に減少。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社東京鋳兼

英文名：TOKYO BYOKANE CO.,LTD.

■加入保険者：東京金属事業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

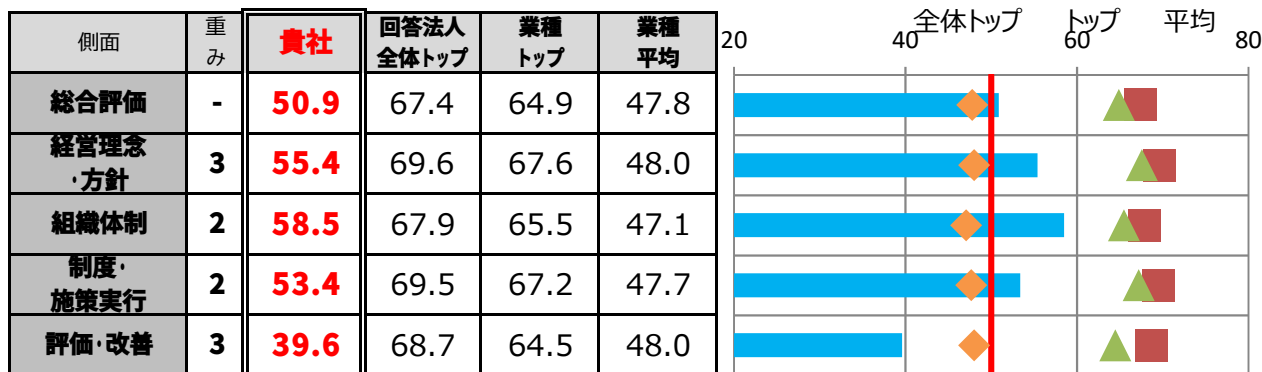
①健康経営度評価結果

■総合順位：1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価：50.9 ↑3.0 (前回偏差値 47.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



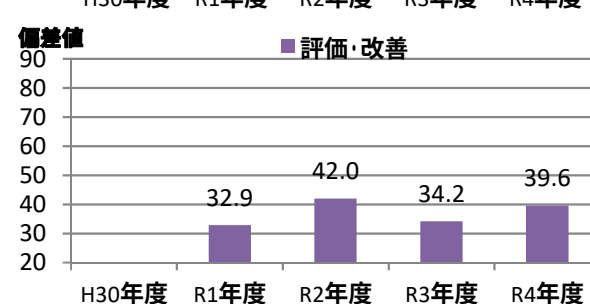
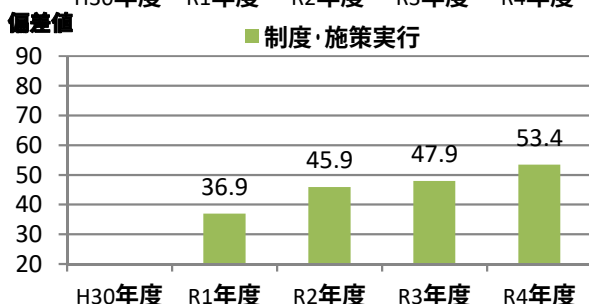
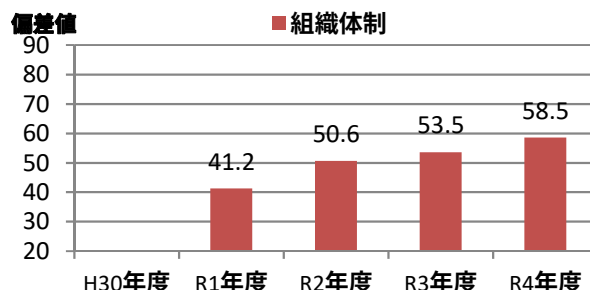
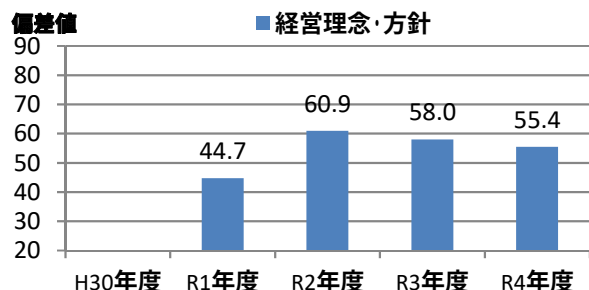
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

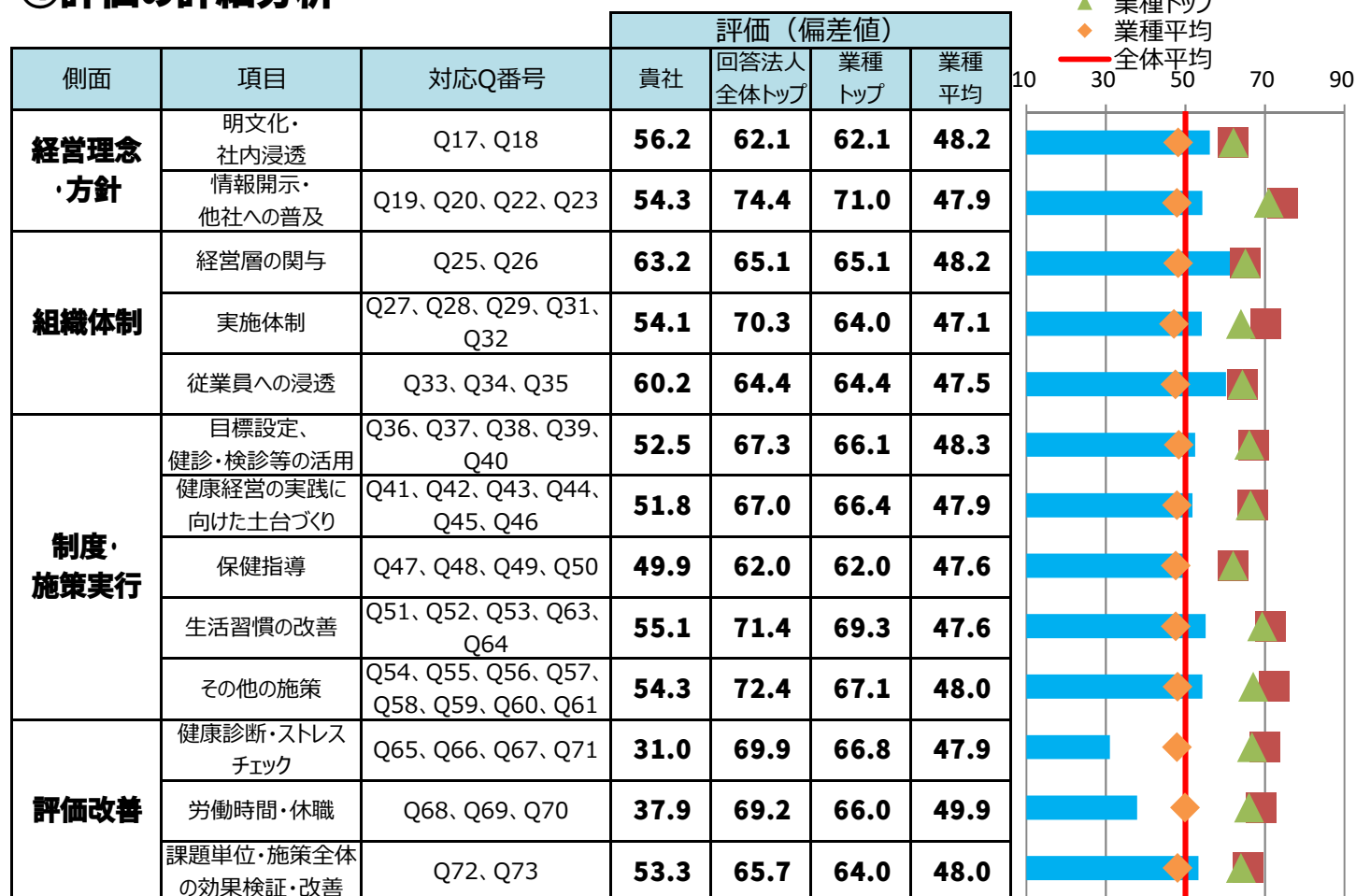
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	1951～2000位	1351～1400位	1801～1850位	1551～1600位
総合評価	-	38.9(-)	50.2(↑11.3)	47.9(↓2.3)	50.9(↑3.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 採用力向上については、従前は年度ごとの人材の質にばらつきがあったため、底上げを行いたいという経営上の課題が存在。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康増進のための健康経営に取り組み、従業員の健康を向上させ、若年層を含めた全ての社員が健康の状態（肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、全てが満たされた状態）に近づく事による企業文化の底上げ及び採用力の強化。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	byokaneworld.com/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	2	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	10	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	チャットアプリを導入し、手軽にかつ迅速にコミュニケーションが取れるようになってきている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社内にて社食サービスを開始。健康に配慮した食事をとれるよう環境整備・支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	複数スポーツクラブの割引利用サービスの提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	80.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.2	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.1	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	50.6	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性の従業員比率が高いため、女性特有の健康関連課題への対応や女性の健康保持・増進にむけた、男性管理者への一層の教育が必要であった。
	施策実施結果	マネージャー職に対する研修の中で、女性特有の健康関連課題への対応や女性の健康保持・増進にむけた対応や意識の向上に資する内容を実施
	効果検証結果	マネージャー職の女性特有の健康関連課題への対応や女性の健康保持・増進にむけた対応や意識の向上に資する意識及び対応力の向上に繋がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	従業員間のコミュニケーションが、組織によって縦割りとなっている部分が課題として存在した。
	施策実施結果	従来、工法毎に分割させていた組織編成を、工法の垣根を取り払い、新人からベテランまで、複数の様々な工法を担当する組織に変更した。
	効果検証結果	新人からベテランまで、複数の様々な工法を担当する組織に変更することにより、仕事上のコミュニケーションが必然的に増え、そのことで、幅広いコミュニケーションが生まれるようになった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：北陸コカ・コーラボトリング株式会社

英文名：HOKURIKU COCA-COLA BOTTLING CO.,LTD.

■加入保険者：全国健康保険協会富山支部

非上場

■所属業種：卸売業

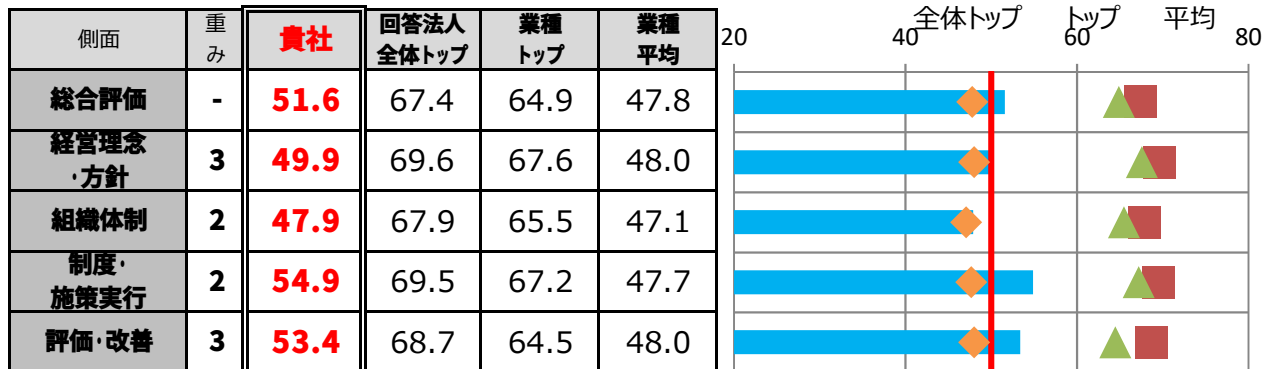
①健康経営度評価結果

■総合順位：1451～1500位 / 3169 社中

■総合評価：51.6 ↑8.0 (前回偏差値 43.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



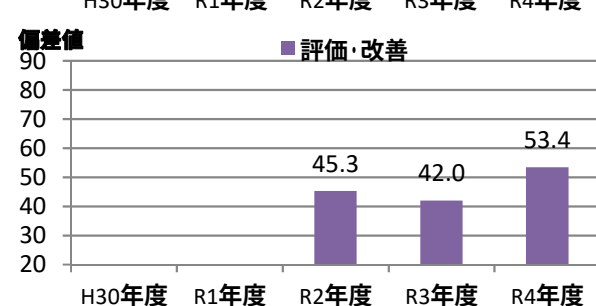
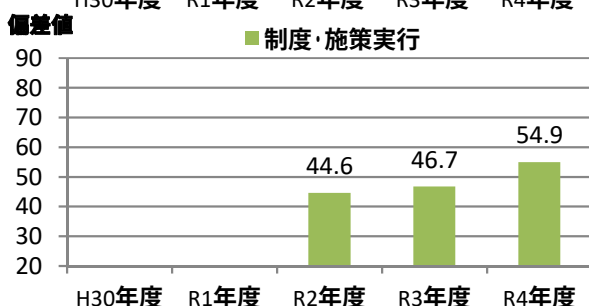
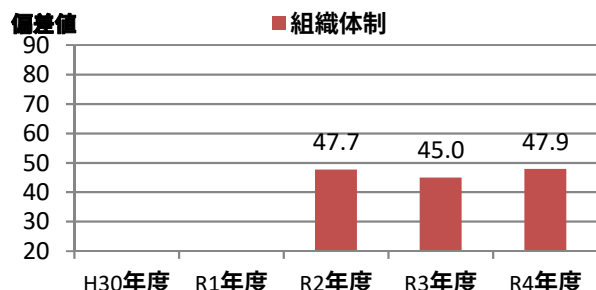
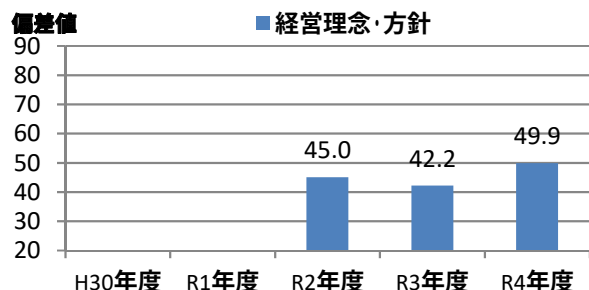
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

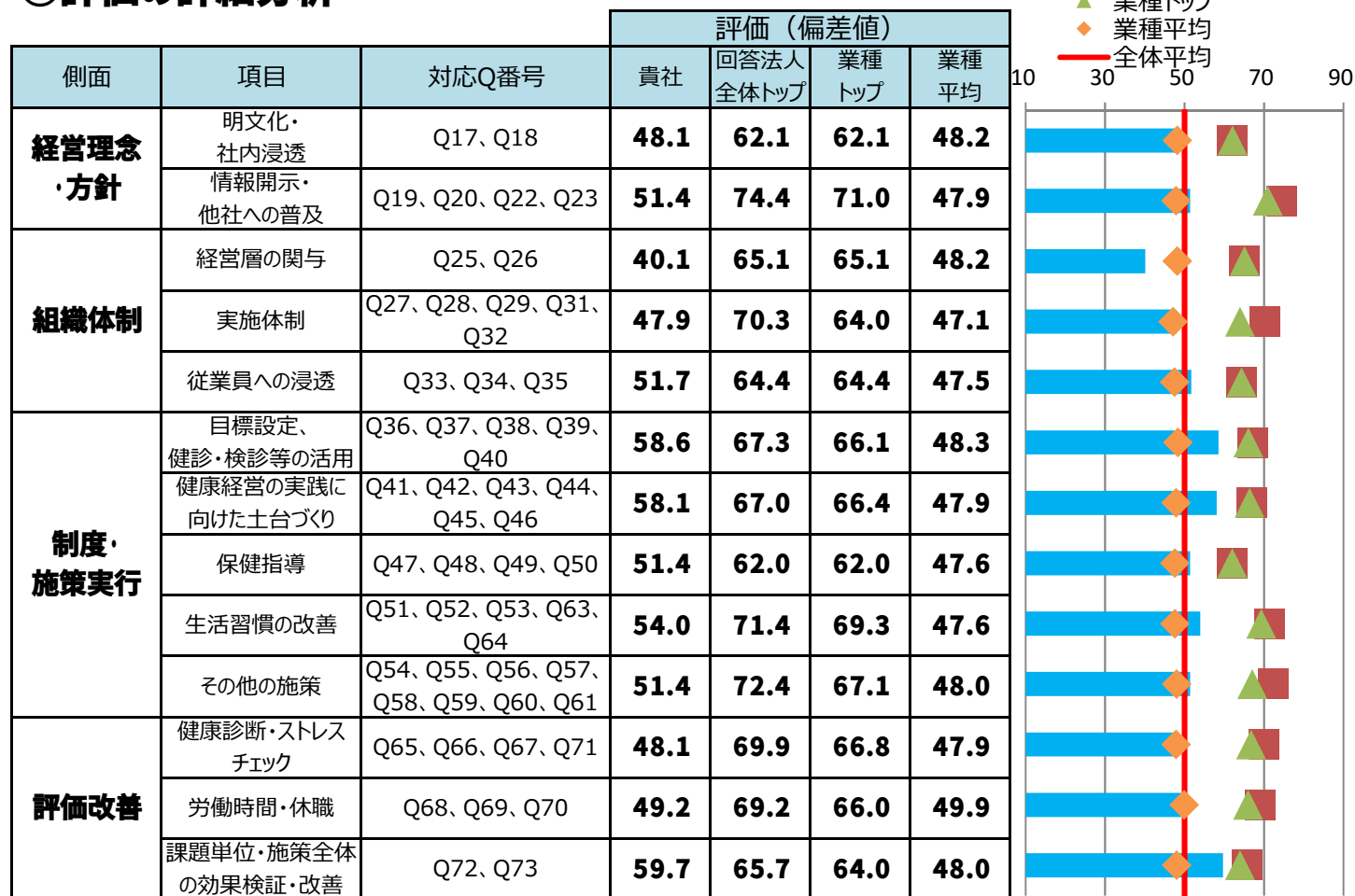
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1701～1750位	2201～2250位	1451～1500位
総合評価	-	-	45.6(-)	43.6(↓2.0)	51.6(↑8.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 当社は、働く喜びが実感でき元気ある企業を目指している。それを実現するためには、社員及び家族の心身の健康保持・増進と、社員一人一人が能力を最大限に発揮できる快適な職場環境の形成が課題だと捉えている。
健康経営の実施により期待する効果	社員のエンゲージメントの向上を期待している。具体的な指標として、エンゲージメント調査による獲得点数を2024年までに、現在の55点より10ポイント以上、改善することを目指す。（0点～100点で計測）

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.hokuriku.ccbc.co.jp/?page_id=76#link_shokubakankyau

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.3	%

- コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	毎年、全社一斉美化奉仕活動を行い、主要道路や海岸、事業所周辺の散乱ゴミを回収している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.4	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	AI健康アドバイスアプリ「カロママ プラス」の活用方法を周知し、メタボ改善に向け利用促進を図っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	適度な運動の習慣化を目的にアプリの万歩計機能を利用して「ウォーキングイベント」を4週間開催した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.7	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	92.4	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	50.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	59.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.8	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.2	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2020年喫煙率は男性38.8%、女性15.5%と、全国平均（厚生労働省国民健康栄養調査2019年：男性27.1%、女性7.6%）より高く、喫煙リスクが高い状況にある。喫煙は様々な病気を誘因するため、喫煙率を減少させることが必要である。
	施策実施 結果	事業所外に設置してあった喫煙室を閉鎖し、勤務時間内は全面禁煙とした。2021年には喫煙者全員を対象とした禁煙セミナーも実施。
	効果検証 結果	その結果、2021年喫煙率は男性38.8%、女性14.2%と、女性の喫煙率がわずかに減少した。2022年は、喫煙者全員を対象とした禁煙セミナーに加え、従業員全員を対象としたeラーニングも実施した。「吸わない人にも知ってほしい 喫煙と健康」と題した講座の受講率は93.1%となった。引き続き、喫煙率の減少に向けて取り組んでいく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果、高ストレス者と判定された割合が約20%となった。管理部門においては在宅勤務の拡大などからコミュニケーション不足となる方が増えている。働く場所に関わらずコミュニケーションを円滑に行い、生産性を高めるよう改善することが必要である。
	施策実施 結果	営業部門、管理部門にて翌週スケジュールの事前登録を推進した結果、80%以上の記入率となり、どこで誰が何の業務を行っているか可視化できるようになった。
	効果検証 結果	スケジュール共有の定着により、さらなる在宅勤務拡大を推進している。まだ目標50%には至っていないが、在宅勤務による通勤時間削減、家族との時間増加など、心身のストレス軽減に繋がっている。また、在宅勤務をしていても、リモートで打合せを行ったり、チャットで気軽に会話をしたりできるよう、システム環境を整えたことにより、コミュニケーションの円滑化・ストレスの軽減に繋がっている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ナガセビューティケア

英文名：

■加入保険者：長瀬産業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

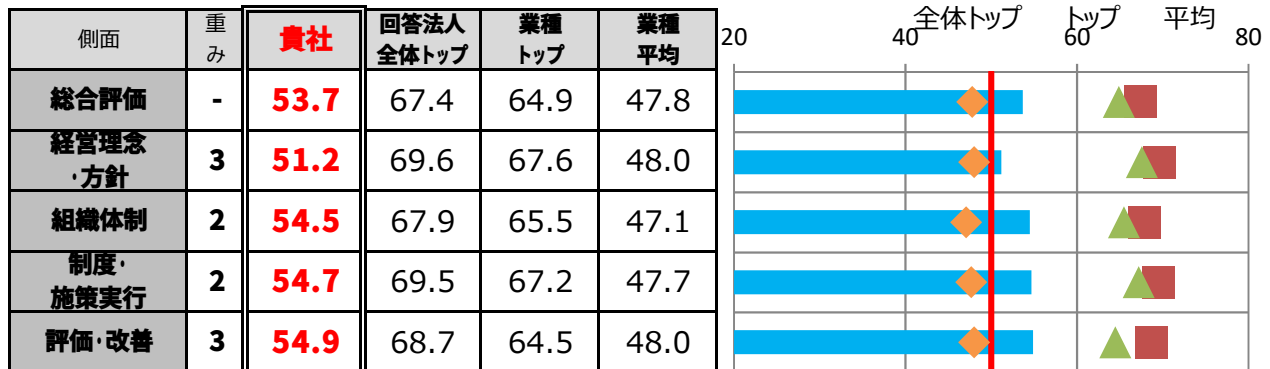
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1201～1250位 / 3169 社中

■総合評価： 53.7 ↓1.3 (前回偏差値 55.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



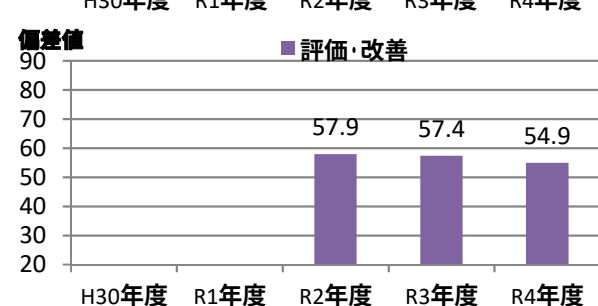
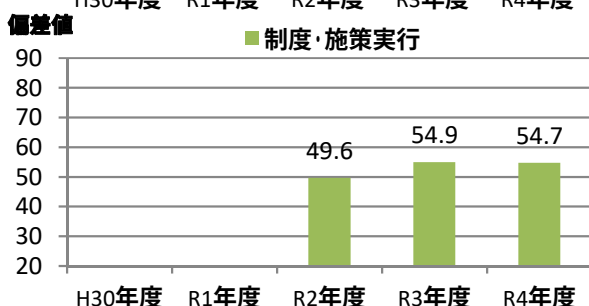
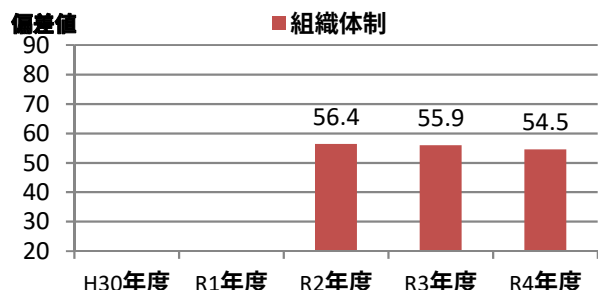
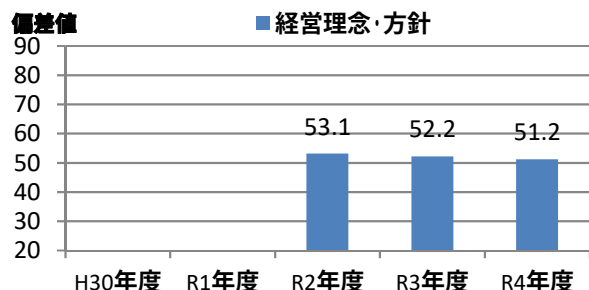
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

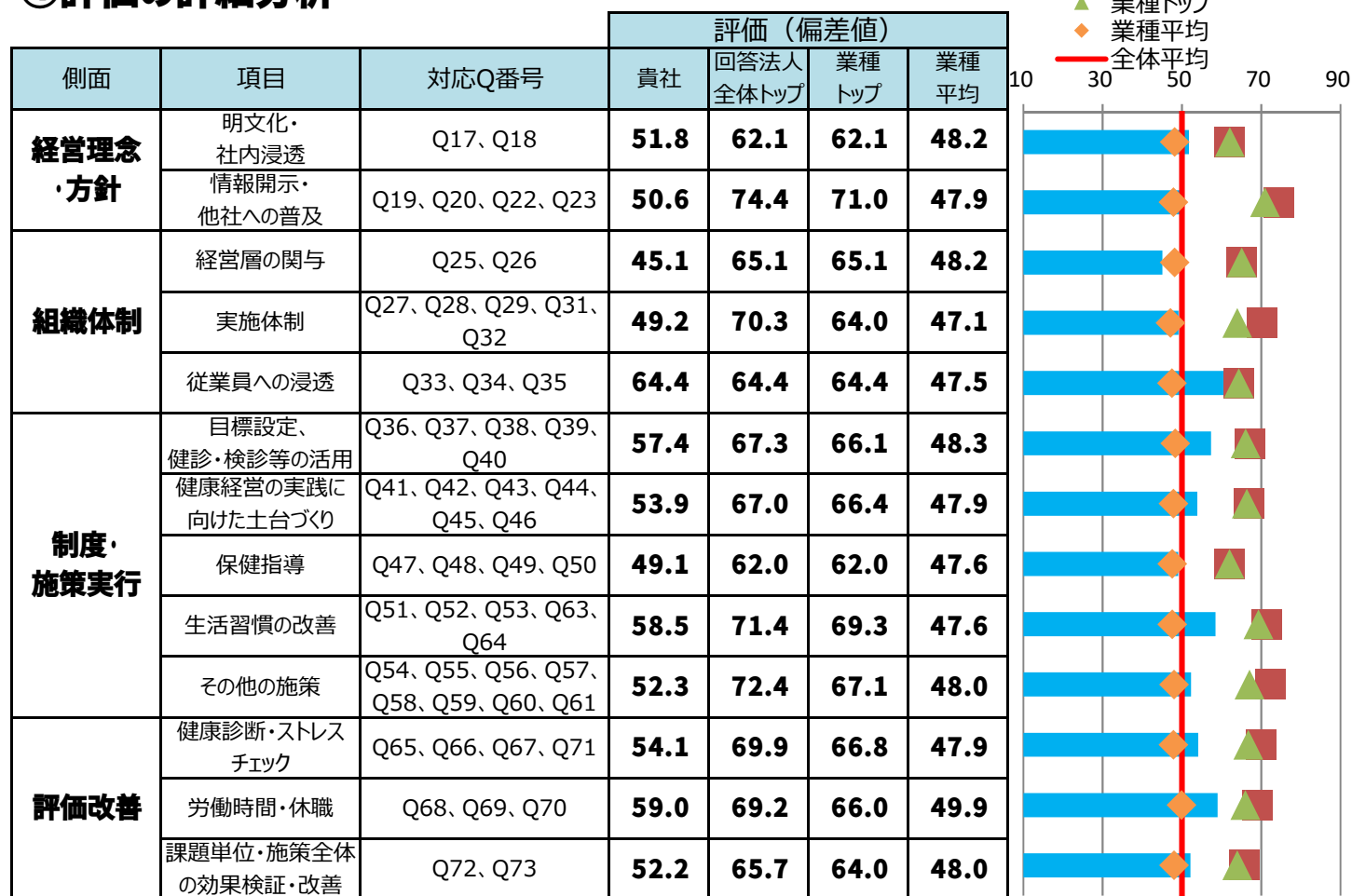
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	901～950位	951～1000位	1201～1250位
総合評価	-	-	54.5(-)	55.0(↑0.5)	53.7(↓1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 従業員の健康課題の解決と健康リテラシーの向上は取引先となるビューティコンサルタント（B.C.）への影響が大きい。パートナーとなるビューティコンサルタントの健康確保は、事業拡大と地域（21都道府県）への貢献をする上で重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	ビューティコンサルタントは女性であり顧客のほとんどが女性の為、女性の健康課題を商品とサービスで解決することが事業の拡大につながる。女性の健康課題を解決することによってビューティコンサルタントとしての女性起業家を創出し、女性の能力を強化できる。地域（21都道府県）への社会貢献の効果が期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://nbc.jp/2020/09/24/nbc_kenkou/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.3	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	従業員のレクリエーションに対して、福利厚生費として会社が金銭的支援を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	84.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	93.1	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	従業員・家族へ自社健康食品の無償配布を行った				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	93.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	タニタ健康プログラムを導入し、活動量計を福利厚生費にて貸与。ウォーキングイベントを年2回開催。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	59.5	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.4	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	60.6	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	2020年度の高ストレス者が受検者の8%であり、メンタルヘルス不調者が減少し、退職は発生していない。しかしメンタル不調による休職は1名おり、継続したメンタル不調の対策が必要である。コロナ禍で在宅勤務比率が高く、孤独を感じる社員が増加すると想定している。
	施策実施 結果	メンタルヘルス・ハラスメント相談窓口の利用方法の周知。上長からの積極的な連絡。各部署の定例ミーティングの実施。2021年度の休職者4名中1名は復職を果たした。
	効果検証 結果	2021年度ストレスチェックの結果、高ストレス者は17%と高く、メンタルヘルス不調による休職者が増加傾向であったが、施策実施によりメンタルヘルス不調者の退職は発生していない。全社員各部署でのコミュニケーションは継続して行っていく。ただし、高ストレス者や休職者が発生したことから施策の見直しを行う。
効果 検証 ②	課題のテーマ	休職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	2020年度に職場環境に関するアンケートを実施。全従業員のうち回答率72.3%。会社に積極的に取り組んでほしい制度・取り組みとして「病気の治療と仕事の両立ができる環境や制度(40%)」との回答があった。
	施策実施 結果	就業規則の改定にて、2021年4月より時間単位の有給休暇制度の導入。 2021年度も職場環境に関するアンケートを実施し、時間単位の有給休暇制度の取得については取得率54.3%であった。
	効果検証 結果	2021年度のアンケートにて、時間単位の有給休暇制度の取得の詳細は「通院(38%)」が多くを占めた。また、部署内での有給休暇の取得のしやすさでは「取得しやすい(80.2%)」との回答があり、病気の治療と仕事の両立支援へ繋がっていることがうかがえる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 丸善薬品産業株式会社

英文名: MARUZEN CHEMICALS CO.,LTD

■加入保険者: 大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

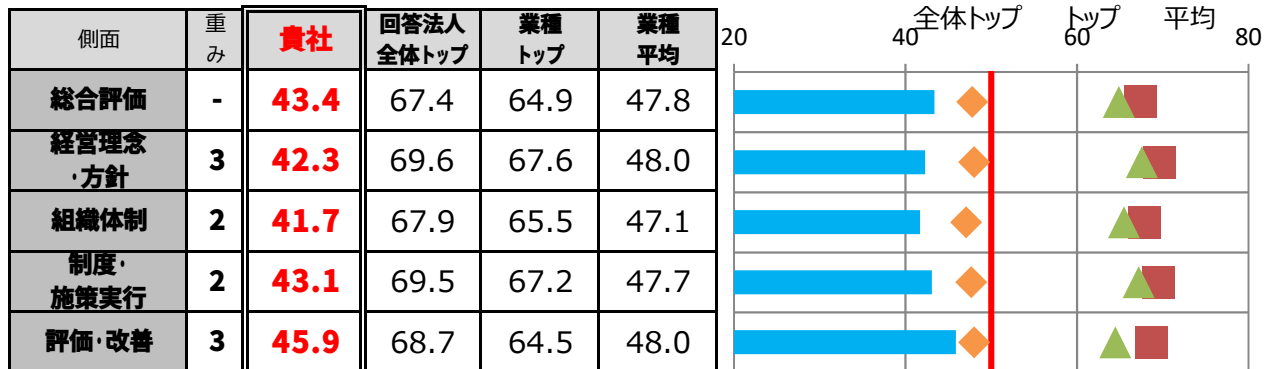
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2401~2450位 / 3169 社中

■総合評価: 43.4 ↓1.8 (前回偏差値 45.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



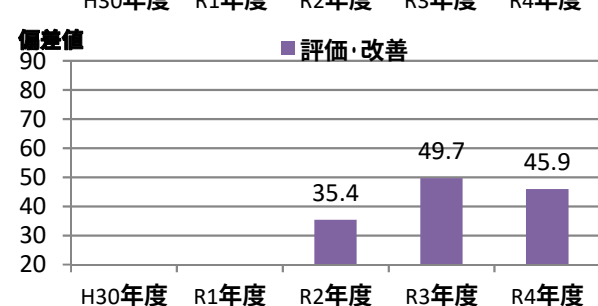
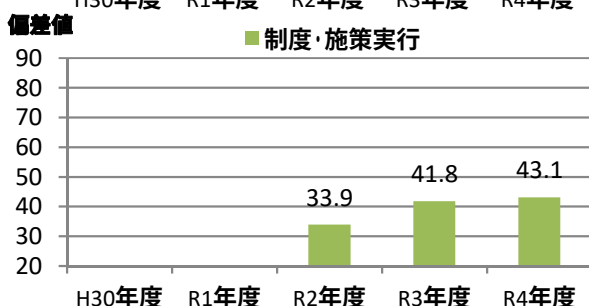
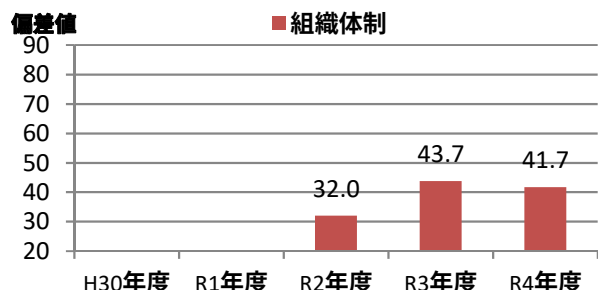
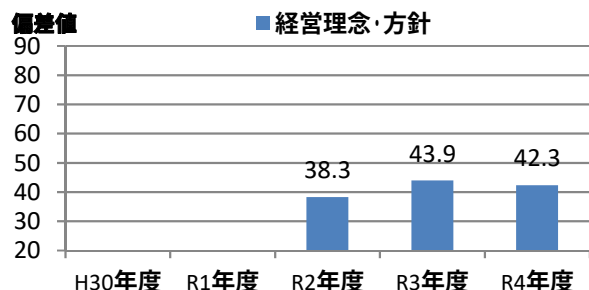
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

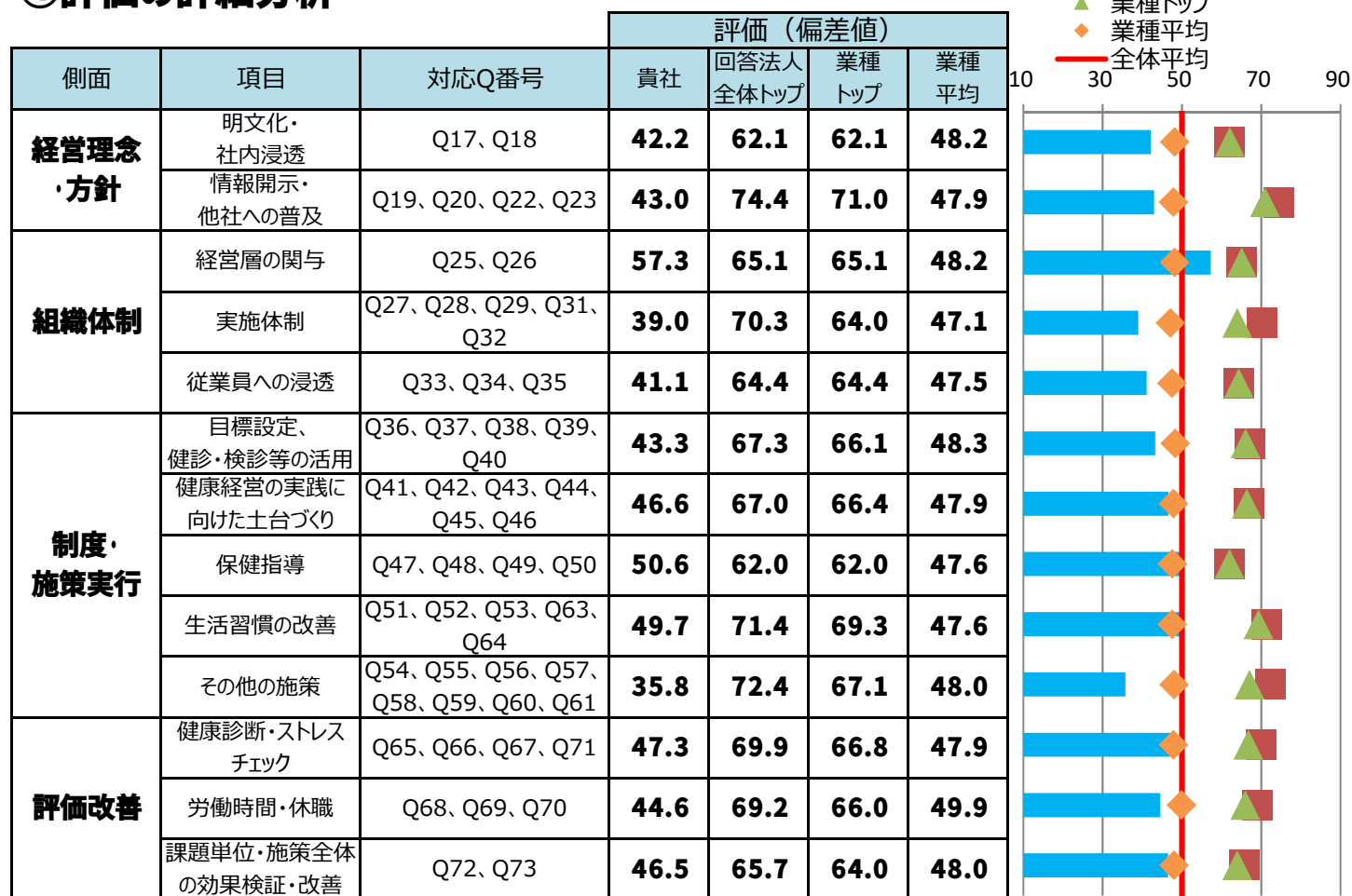
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2251~2300位	2051~2100位	2401~2450位
総合評価	-	-	35.3(-)	45.2(↑9.9)	43.4(↓1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 課題となっている肥満（＝生活習慣病）の改善への取り組みを行うことで、各種病気への予防を行い、各従業員の仕事へのパフォーマンスを向上したい。
健康経営の実施により期待する効果	肥満率を43.0%から35%へ改善することにより、仕事のパフォーマンス総合評価（プレゼンティーズム測定「WLQ-J」）を改善する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.maruzen-chem.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	7	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	38.7	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	事業所のフリーアドレス化の改装を順次進めている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	82.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供				
取組内容	朝食欠食対策としてフロアにシリアルを設置している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	ウォーキングイベントを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	28.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	38.7	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.0	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.6	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	36.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.2	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	25.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健康診断結果で肥満に該当する従業員が多かった。生活習慣病のリスクが高くなることが考えられるため、改善が必要である。
	施策実施 結果	全拠点で毎日ラジオ体操を実施。また、ウォーキングイベントを開催し、全従業員のうち28.6%の参加があった。
	効果検証 結果	全従業員に対して行ったアンケートでは、「歩行習慣がある」との回答が前年に比べてそれぞれ2.6%上昇した。今年度の健康診断結果で肥満率が昨年度から3.5%減少した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社グリーンクロス

英文名：GREEN CROSS Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：卸売業

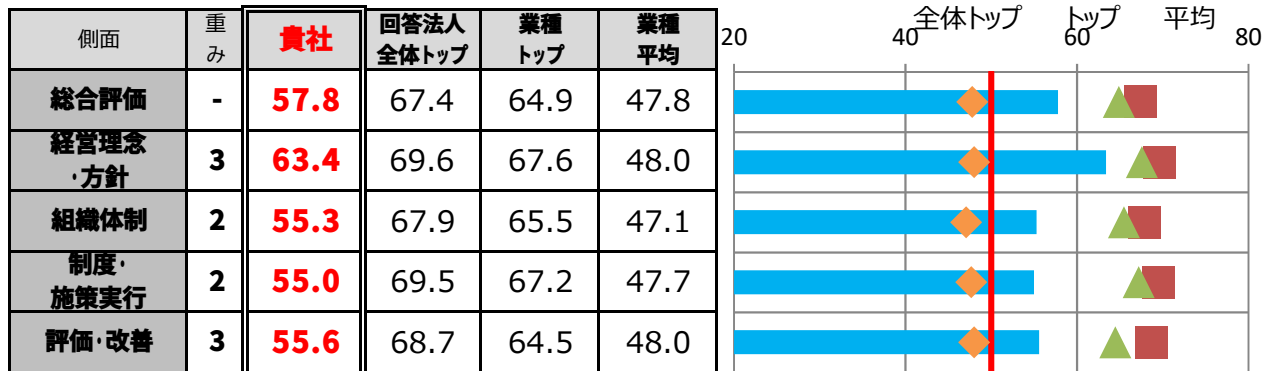
①健康経営度評価結果

■総合順位： 751～800位 / 3169 社中

■総合評価： 57.8 ↑5.2 (前回偏差値 52.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



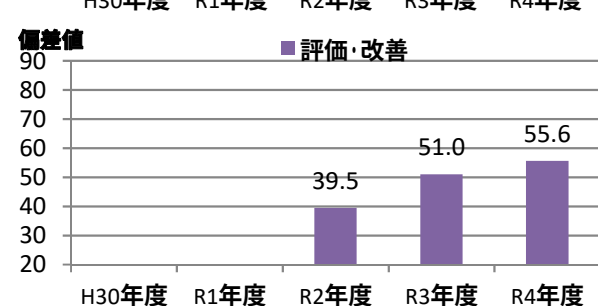
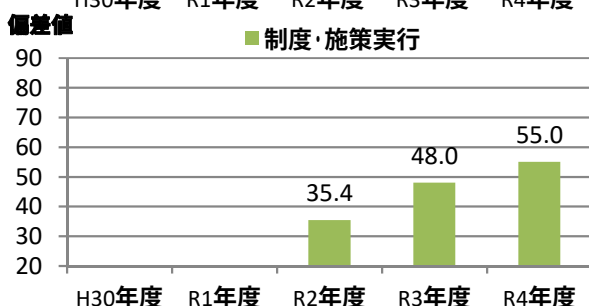
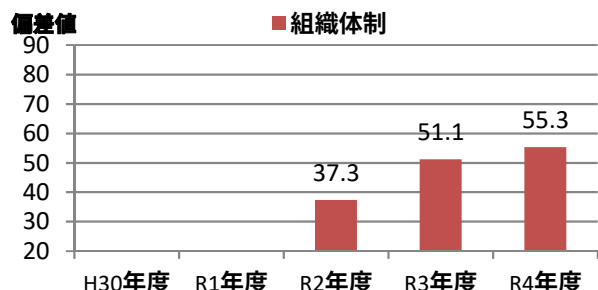
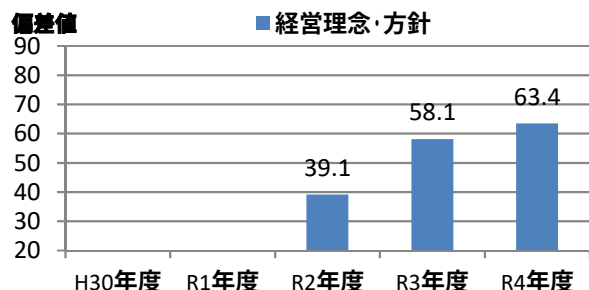
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

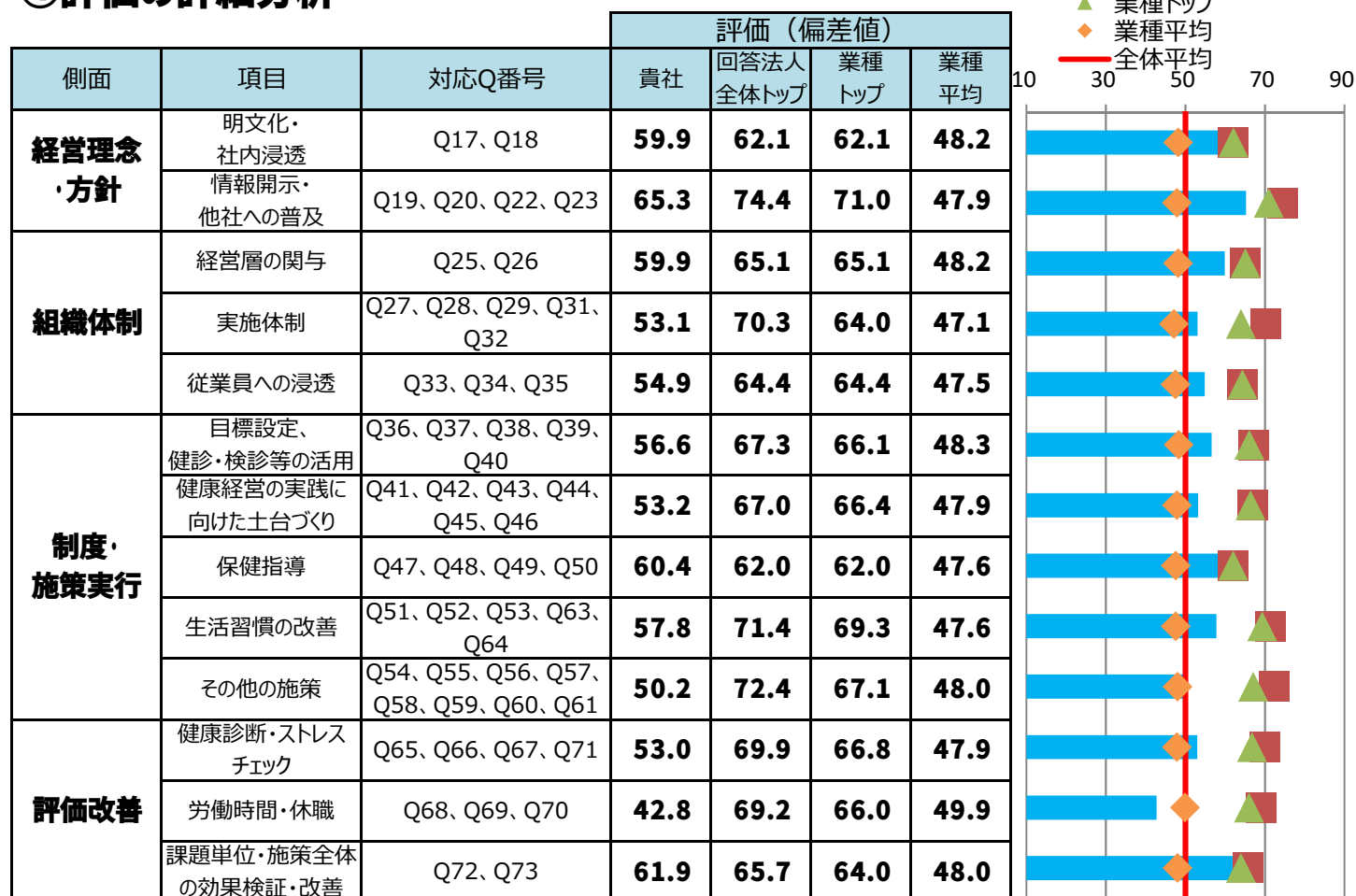
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2151～2200位	1251～1300位	751～800位
総合評価	-	-	38.1(-)	52.6(↑14.5)	57.8(↑5.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 経験豊富な優れた人材を組織に定着させ、会社の方針を理解して進む人材を育む職場環境づくりが事業活動を推進する上で大きな影響を及ぼす課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が誇りをもって長く働き続けたいと感じられることを期待している。具体的な指標として、平均勤続年数が7.5→10年以上、健康習慣アンケートで測定しているワーク・エンゲイジメント2.6→2.8以上を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.green-cross.co.jp/company/healthcare/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.5	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	ウォーキングイベントアプリ「リノボディ」のチャットを利用				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	94.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.7	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	朝食改善でパフォーマンスアップ等のセミナーを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	99.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	37.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	朝礼時に全員でラジオ体操をしています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	22.4	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	58.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	57.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	43.8	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.2	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	63.2	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	48.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	経験豊富な優れた人材を組織に定着させる職場環境づくりが不可欠で、職場の人間関係によるストレスを健康習慣アンケート結果から抜きだし、課題とする。会社の方針に無関心な社員が一定数いる為に営業活動がスムーズに行えない部分がある。
	施策実施 結果	拠点(部署)対抗スマホウォーキングイベント実施(9月～10月 3週間)
	効果検証 結果	個人戦では上位3名が3週間で100万歩以上歩いて、イベントを大いに盛り上げ、拠点对抗戦では役員チームが1位と結束力の強さをアピール。業務以外のことで会話が増えコミュニケーションの活性化に繋がり、9月の業績において全社売上目標100%以上を達成することができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	2020年の従業員アンケートの結果において、喫煙率が43.0%となっており、協会けんぽ福岡支部平均33.1%、同業種全国平均30.2%に比べ大幅に多く、生産性の低下要因、がん発症要因、生活習慣病発症リスクが認められる。
	施策実施 結果	・喫煙可能時間の通知 2021年5月から12：00-13：00のみ ・がんと喫煙のセミナー研修 2021年10月 ・全員参加型禁煙セミナー開催 2022年3月（参加率94.4%、満足度98.6%）
	効果検証 結果	2021年度の従業員アンケートの結果において、喫煙率は42%とわずかですが減少傾向にあります。毎週喫煙可能時間の声掛けと規則を守らず吸っている人を見かけたら社内通報システムの施策が効果的であった。従業員への繰り返しの働きかけが意識と行動変容に結びついたものと考えている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日立Astemoアフターマーケットジャパン株式会社

英文名: Hitachi Astemo Aftermarket Japan, Ltd.

■加入保険者: 日立健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

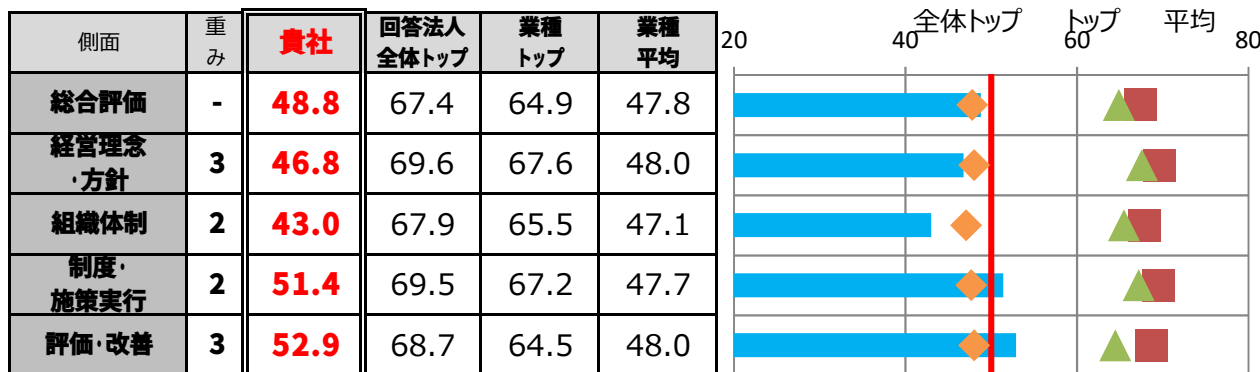
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1801~1850位 / 3169社中

■総合評価: 48.8 ↓0.5 (前回偏差値 49.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



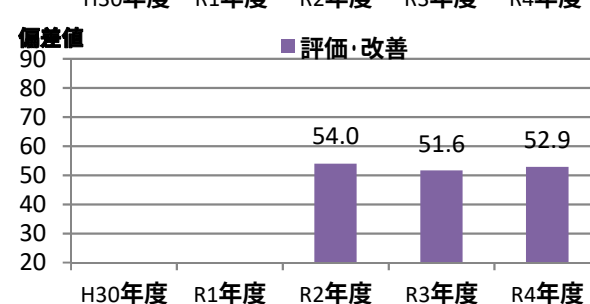
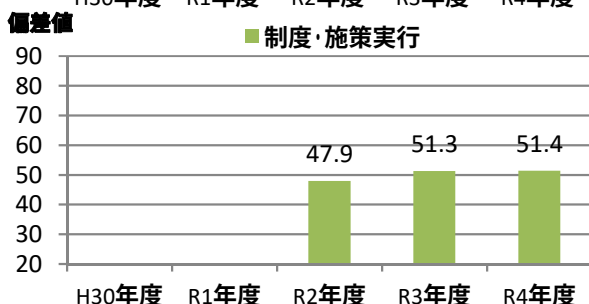
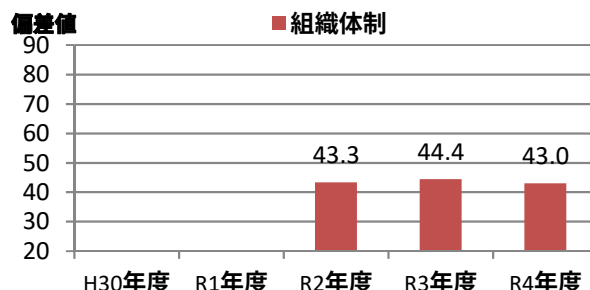
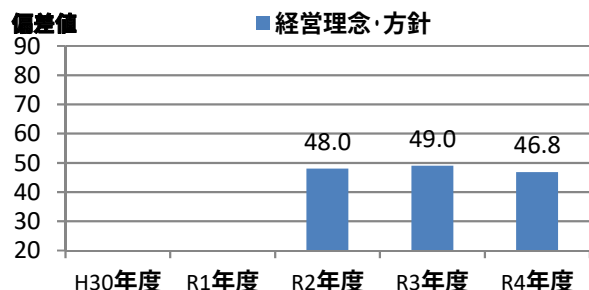
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

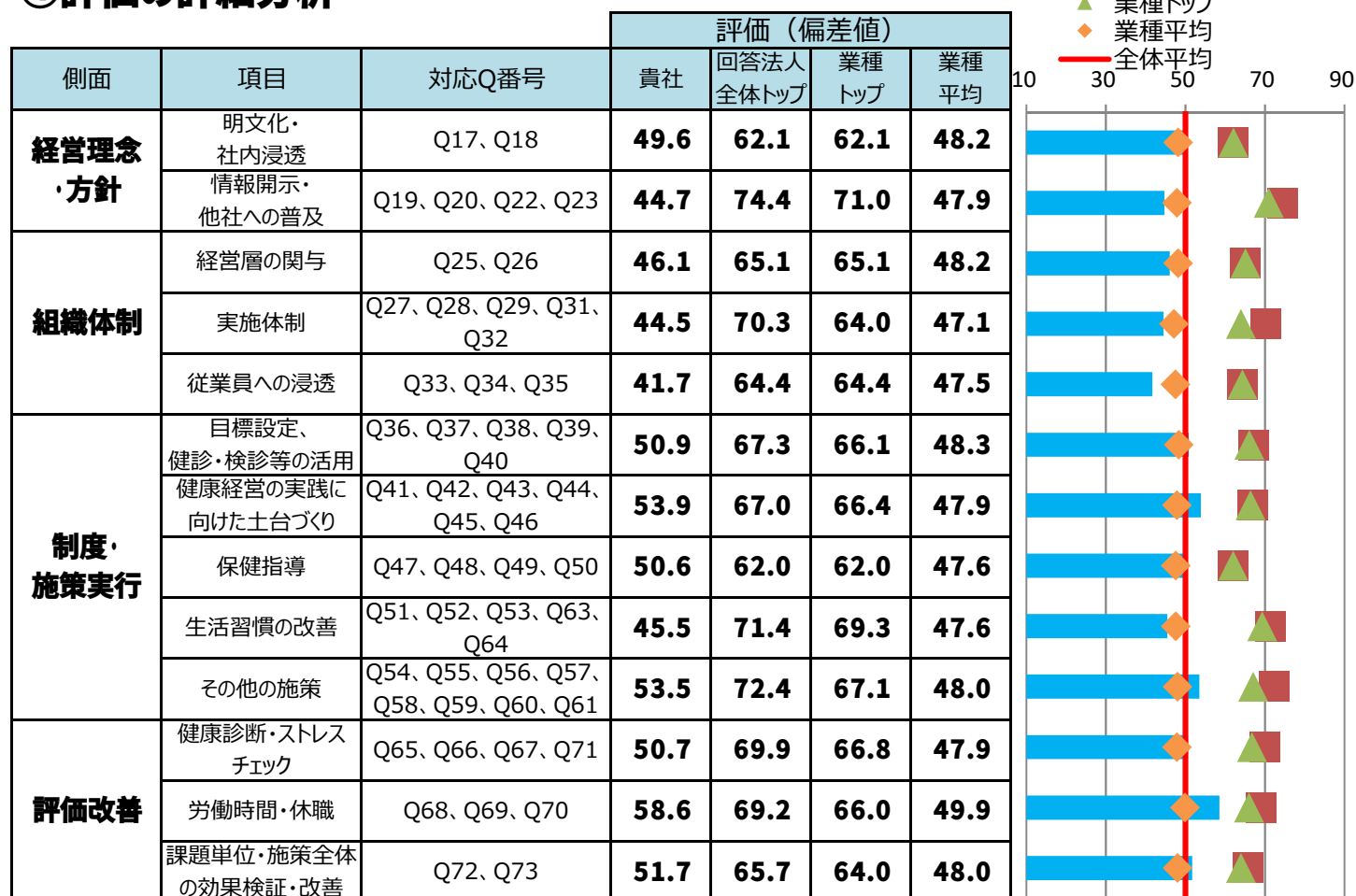
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1451~1500位	1651~1700位	1801~1850位
総合評価	-	-	48.8(-)	49.3(↑0.5)	48.8(↓0.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員が自発的に健康保持・増進に取り組むことにより自らの活力向上や生産性向上等の組織活性化を通じて、事業に貢献する。
健康経営の実施により期待する効果	・メンタル：高ストレス者割合軽減対策、ターゲットを定めた対策等により精神疾患罹病率の低減。 ・フィジカル：保健指導等の生活習慣病対策等によるリスク保有者割合の低減。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://aftermarket.hitachiastemo.com/japan/ja/ourcompany/responsibility.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	9	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	15	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	55.6	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	スペースの有効活用、環境美化、コミュニケーション促進、感染症予防を目的として、導入している、				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	健康相談窓口を設置し、電話・Webで相談が可能。ただし実績は個人情報に配慮し人数は未集計。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健保組合の健康ポータル(専用アプリあり)にて歩数等のバイタル登録、ウォーキングを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	43.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	50.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.4	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	55.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	特定保健指導の実施率が低い状態にあり、従業員の健康意識の向上が課題。
	施策実施 結果	健康ポータルへの登録率向上および、健保の情報提供より特定保健指導対象者へ参加勧奨を個別に実施。定期的に登録状況を確認し、未登録者へフォロー。
	効果検証 結果	2021年度の健康ポータルへの登録率は98%となっている。特定保健指導の参加率も現時点で7%上昇している。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙率の割合が健保全体と比較して高い状態にあり、喫煙率の低下が課題。
	施策実施 結果	2021年2月に外部講師による禁煙セミナーを実施。生活習慣病の原因の一つと考えられている喫煙を解説し、喫煙者が参加し理解、知識を深めた。2021年度はライト禁煙プログラムを案内し参加を促した。
	効果検証 結果	セミナー終了後のアンケートでは、すぐに禁煙する、将来的に禁煙すると答えた人が9割以上となった。2021年度の喫煙率は5.4%減少した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: エドワーズライフサイエンス株式会社

英文名: Edwards Lifesciences Ltd.(Japan)

■加入保険者: 東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

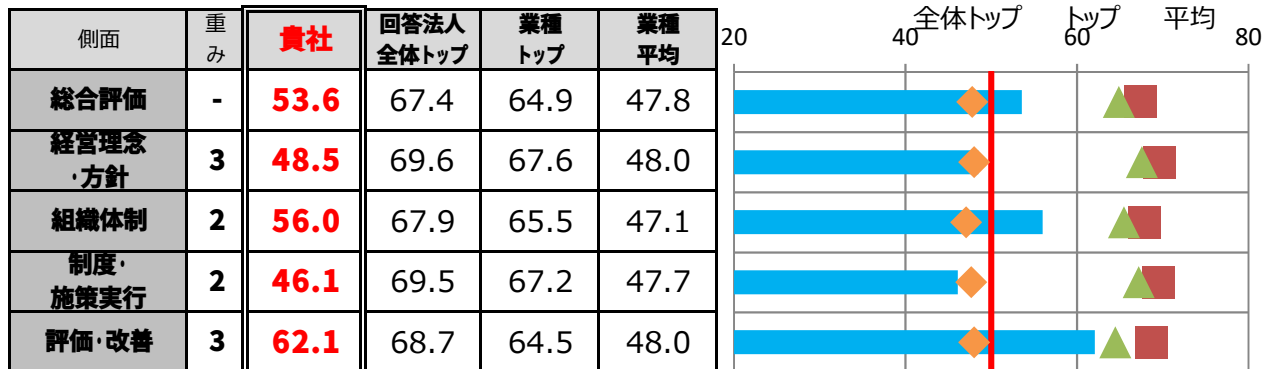
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1201~1250位 / 3169 社中

■総合評価: 53.6 ↑2.5 (前回偏差値 51.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



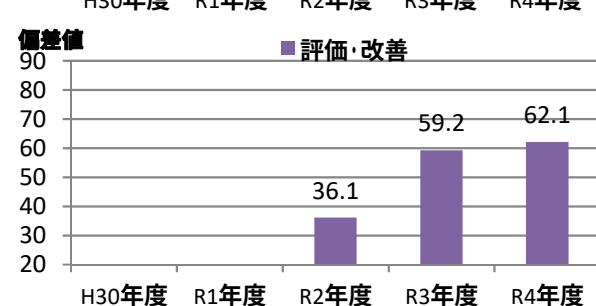
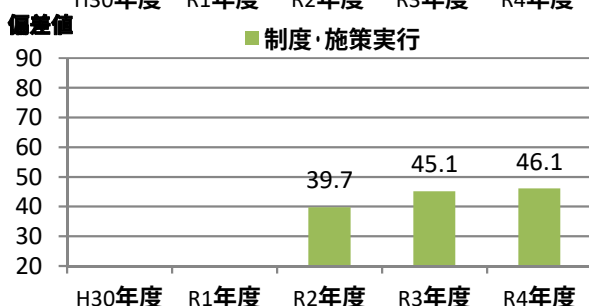
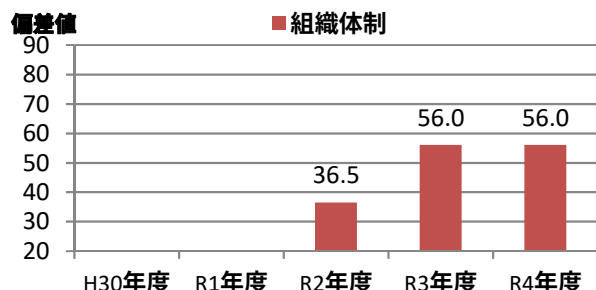
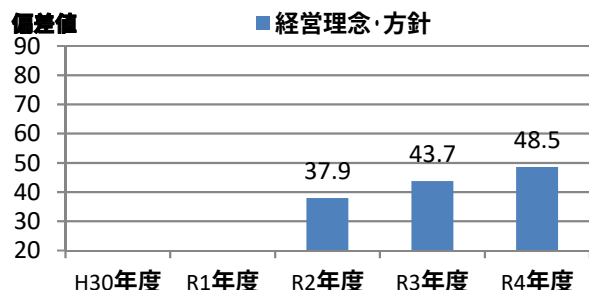
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

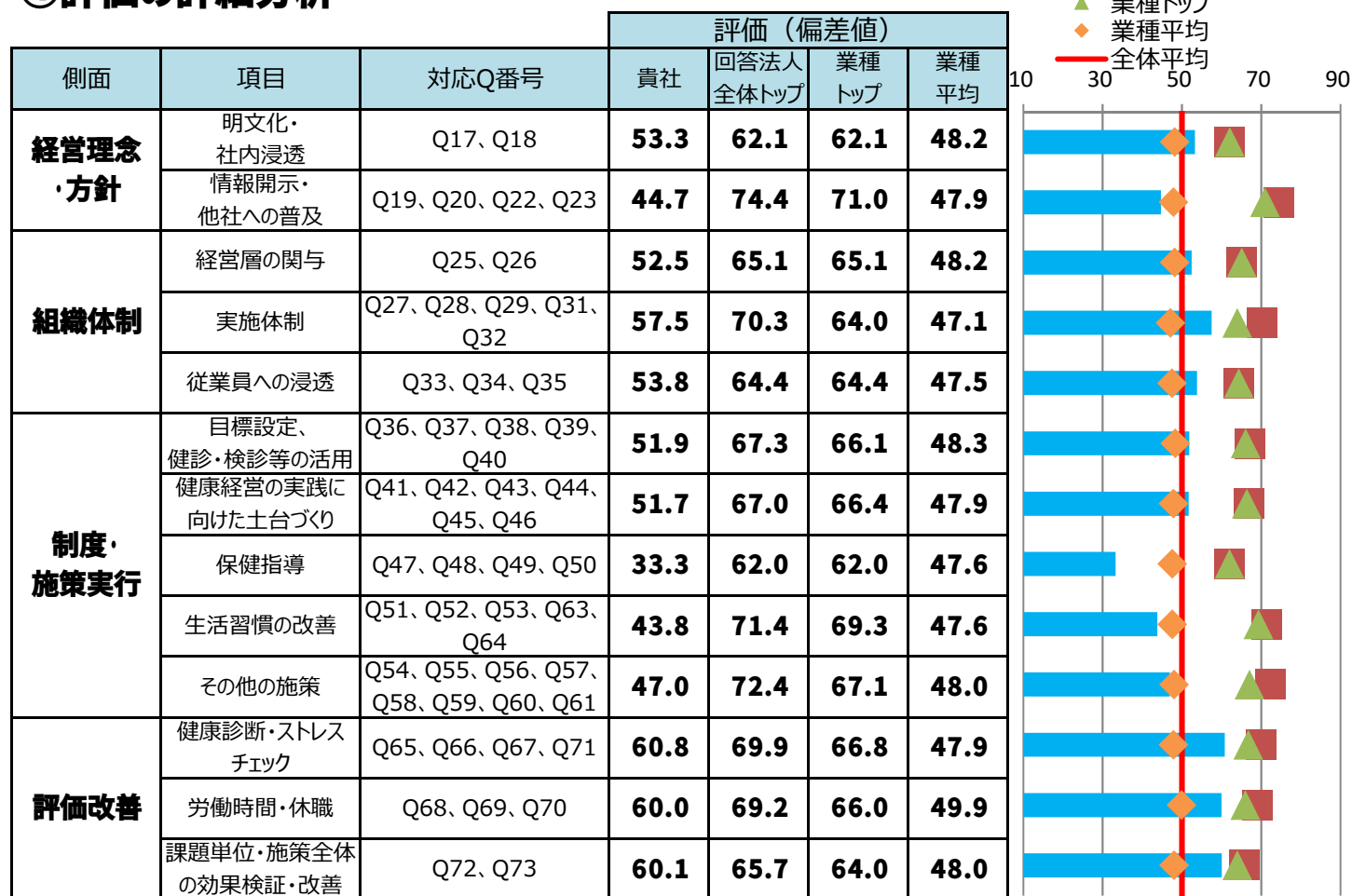
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2201~2250位	1451~1500位	1201~1250位
総合評価	-	-	37.4(-)	51.1(↑13.7)	53.6(↑2.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 生活習慣病の予防とコロナ禍による働き方の変化（在宅勤務）から従業員の心身の健康を維持・向上させ、生産性を高めることが課題。
健康経営の実施により期待する効果	短期・単年目標に従業員の「健康意識の向上」そのための「行動の変化」。中期目標に正しい生活習慣の定着と職場のコミュニケーション向上を掲げる。結果として従業員の健康診断有所見率の改善とパフォーマンス向上につなげたい。まずは3年後社員の半数が何らかの健康活動に賛同・参加する状態を目指し、健康意識の向上と行動変化を測定する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.edwards.com/jp/aboutus/philanthropy/health

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	固定デスクを廃止し、部門を超えたコミュニケーションの環境整備を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	72.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食生活、メニューの選び方についての動画教育				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	運動記録アプリを提供し、通年企画と年2回のイベントで表彰制度を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	41.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	41.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	53.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.4	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	51.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.2	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	61.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.1	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.4	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	健診結果から有所見率および生活習慣病リスク保有層（年齢）を分析し、リスク者のみならず、若手の健康層にも予備群があり、全社的に予防施策を取ることに課題に置いた。業界的に多くの社員は健康リテラシーが備わっているものの、自身のセルフケアが後回しになり、行動支援を中心とした対策が必要である。
	施策実施結果	運動を促進し、表彰する通年プログラムとウォーキング大会を年2回実施。全社員へ説明会を開催し、部門長や健康経営推進メンバーからもプロモーションしている。21年度前半の全社の参加率は41%。
効果 検証 ②	効果検証結果	1日の平均歩数は5,000歩以上に設定したが、日を追うごとに歩数が伸び最終的に1日平均歩数は7,500歩となった。事後アンケートからイベント前との運動習慣の変化は53%→86%に上昇。回答者の43%が2項目以上の生活習慣・健康上の変化があったと回答した。
	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍でによるリモート勤務が常態化し、社内のコミュニケーションを戻し、コラボレーションを活発にすることが課題。
効果 検証 ②	施策実施結果	社員ネットワークを形成するコミッティーを形成し、各種イベントを通じて集う場や情報等を提供している。リーダー層もプレゼンターになることで社内の風通しのよい環境づくりに寄与している。
	効果検証結果	2021年から現在にかけてイベント数11個を実施。どれかのイベントに社員1回は参加している。また、コロナの感染減少に連れて対面でのコミュニケーションが増加しつつある。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社キシヤ

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会福岡支部

非上場

■所属業種：卸売業

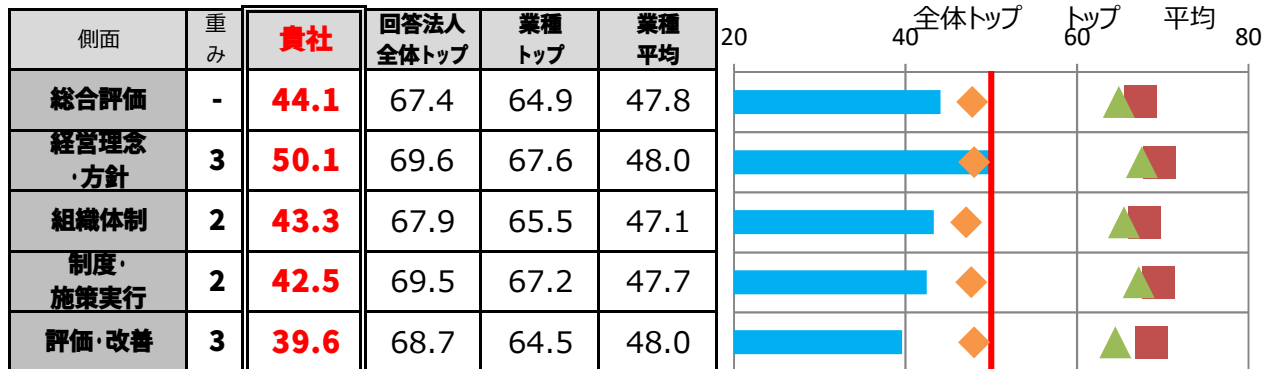
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2351～2400位 / 3169 社中

■総合評価： 44.1 ↑0.2 (前回偏差値 43.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



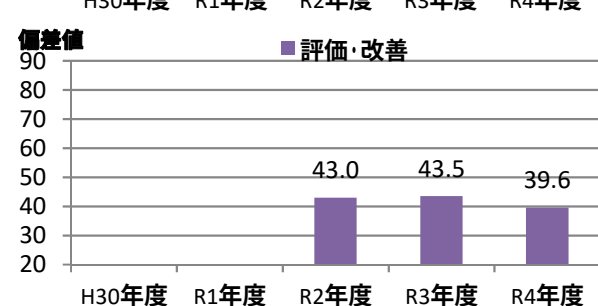
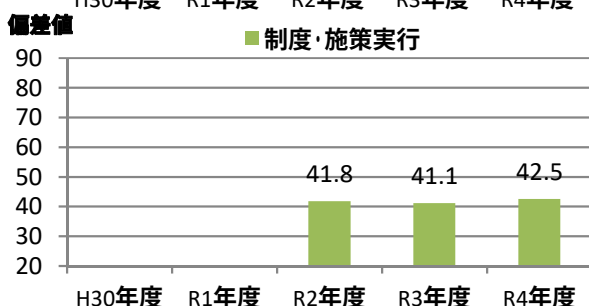
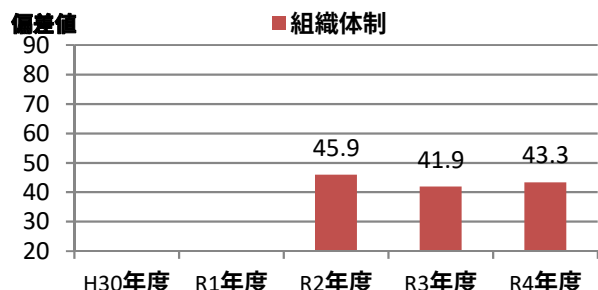
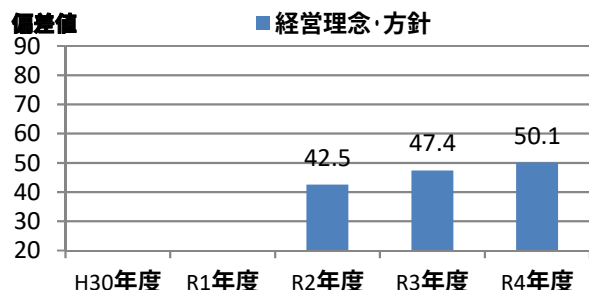
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

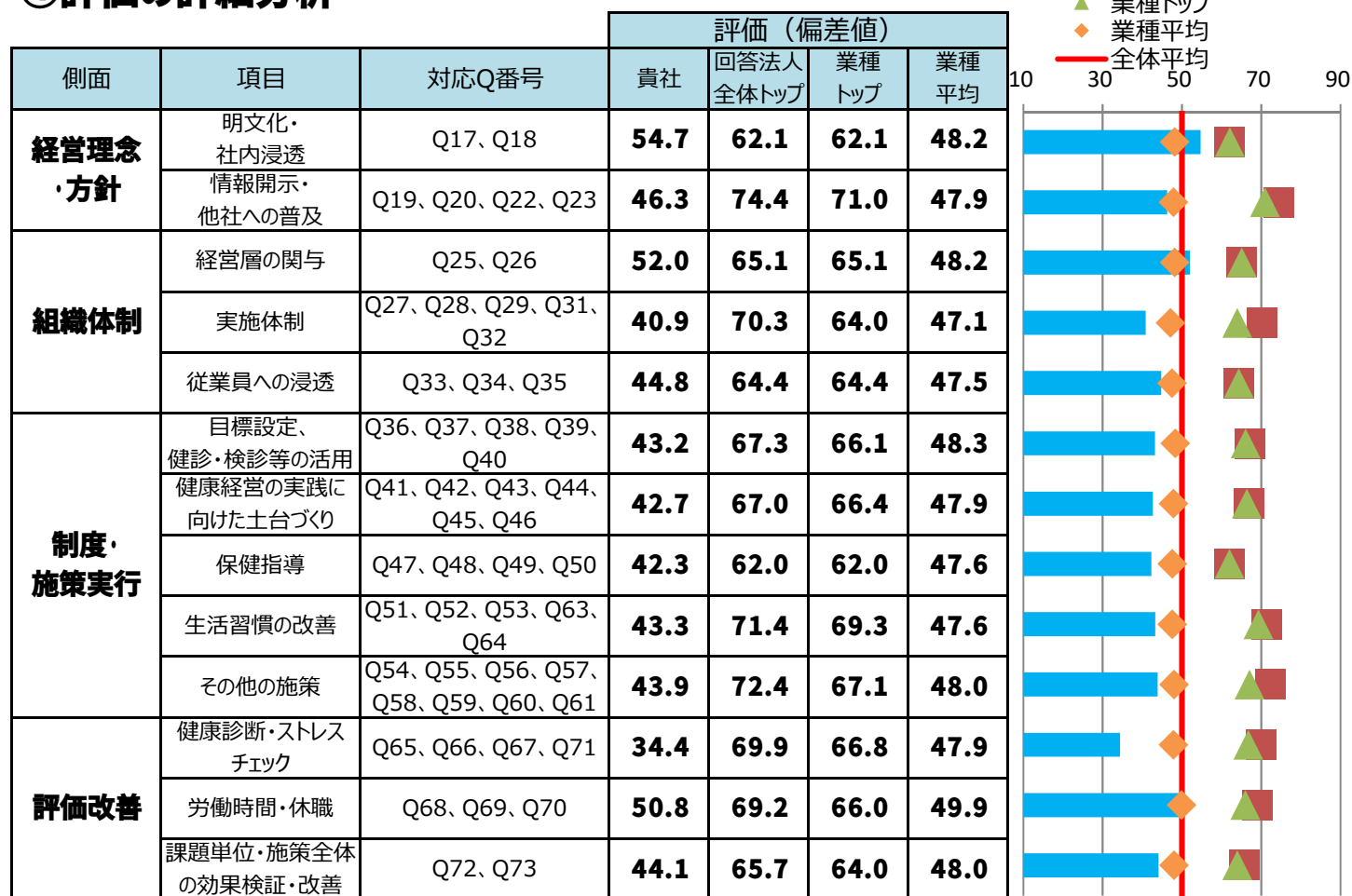
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1851～1900位	2151～2200位	2351～2400位
総合評価	-	-	43.2(-)	43.9(↑0.7)	44.1(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規採用を取り巻く環境が著しく変化している昨今、以下に就業中の従業員に長く健康に働いてもらうかが重要となる。そのため従業員の健康状態に留意し、従業員に長く働きたいと思ってもらえるような健康経営の体制作りを行うことが経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の病欠、求職を減少させることで各従業員1人当たりの負担軽減、従業員離職率の減少、従業員新規採用時の応募者増加などの効果を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.kishiya.co.jp/uploads/information/0000000520.pdf?1665729560

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	52	回	26	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	5.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	本社を皮切りに、フリーアドレス化を目指してレイアウト変更を随時行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	朝礼終了時に集団でラジオ体操を参考にした簡素な体操を行う時間を設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.4	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	18.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	41.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	54.0	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.3	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	医療機関との取引が主な事業となる為、コロナウィルスは勿論インフルエンザウィルス等の感染症に対する最大限の対策を行う責任がある。そのため、企業としてあらゆる感染症から会社と医療機関を守るべく、必要十分な感染症対策が必要となる。
	施策実施結果	社内独自の感染症対策を策定、出社時の検温と手指消毒の徹底、陽性者や濃厚接触者でなくても発熱が確認された段階で自宅待機を指示。家族が濃厚接触者となった場合はPCR検査によって陰性が確認できた段階で出社。
効果 検証 ②	効果検証結果	これまで社内で数名感染者が確認されているが、上記対策の甲斐あって巨大なクラスターは発生しておらず、被害を最小限に留めながら事業を継続することができている。
	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	医療機関への出入りが必ず発生する為、喫煙行為は顧客に悪影響を与える可能性がある。医療機関への貢献、従業員の健康増進、会社の発展のために喫煙率の低下が必要になる。
効果 検証 ②	施策実施結果	2020年頃より禁煙勧奨を開始。2022年1月より社員の会社内全面禁煙を開始し、2022年時点で喫煙率は減少傾向にある。
	効果検証結果	全社的な禁煙勧奨が進んだことにより、従業員の禁煙に対する意識が高まっている。これは禁煙率の低下状況からも明らかである。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	—
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ミヤコ化学株式会社

英文名: Miyako Kagaku Co., Ltd.

■加入保険者: 蝶理健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

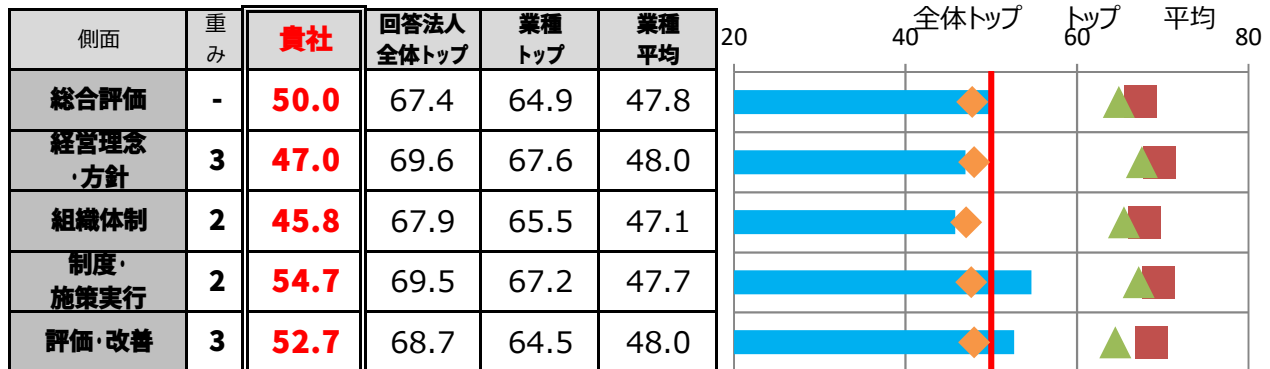
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1651~1700位 / 3169 社中

■総合評価: 50.0 ↓1.0 (前回偏差値 51.0)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



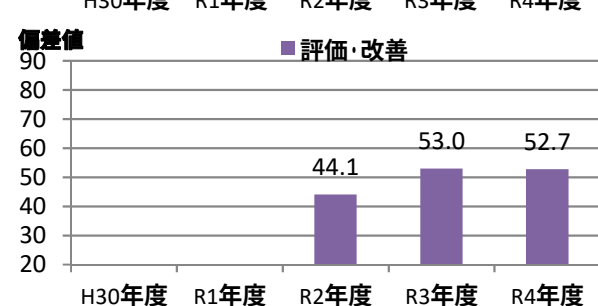
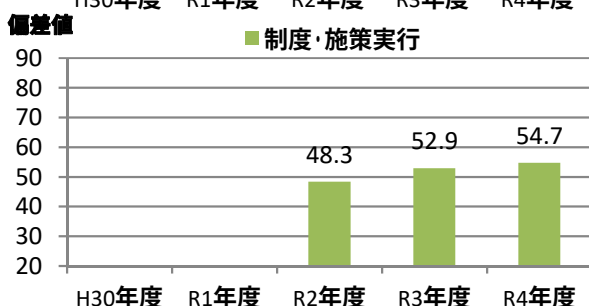
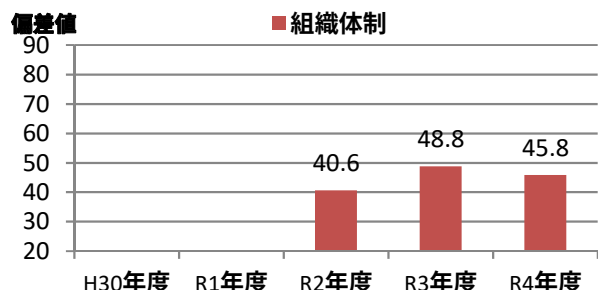
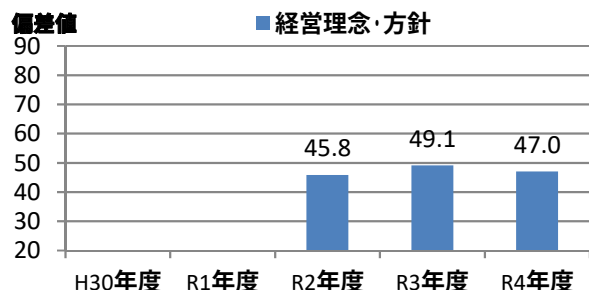
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

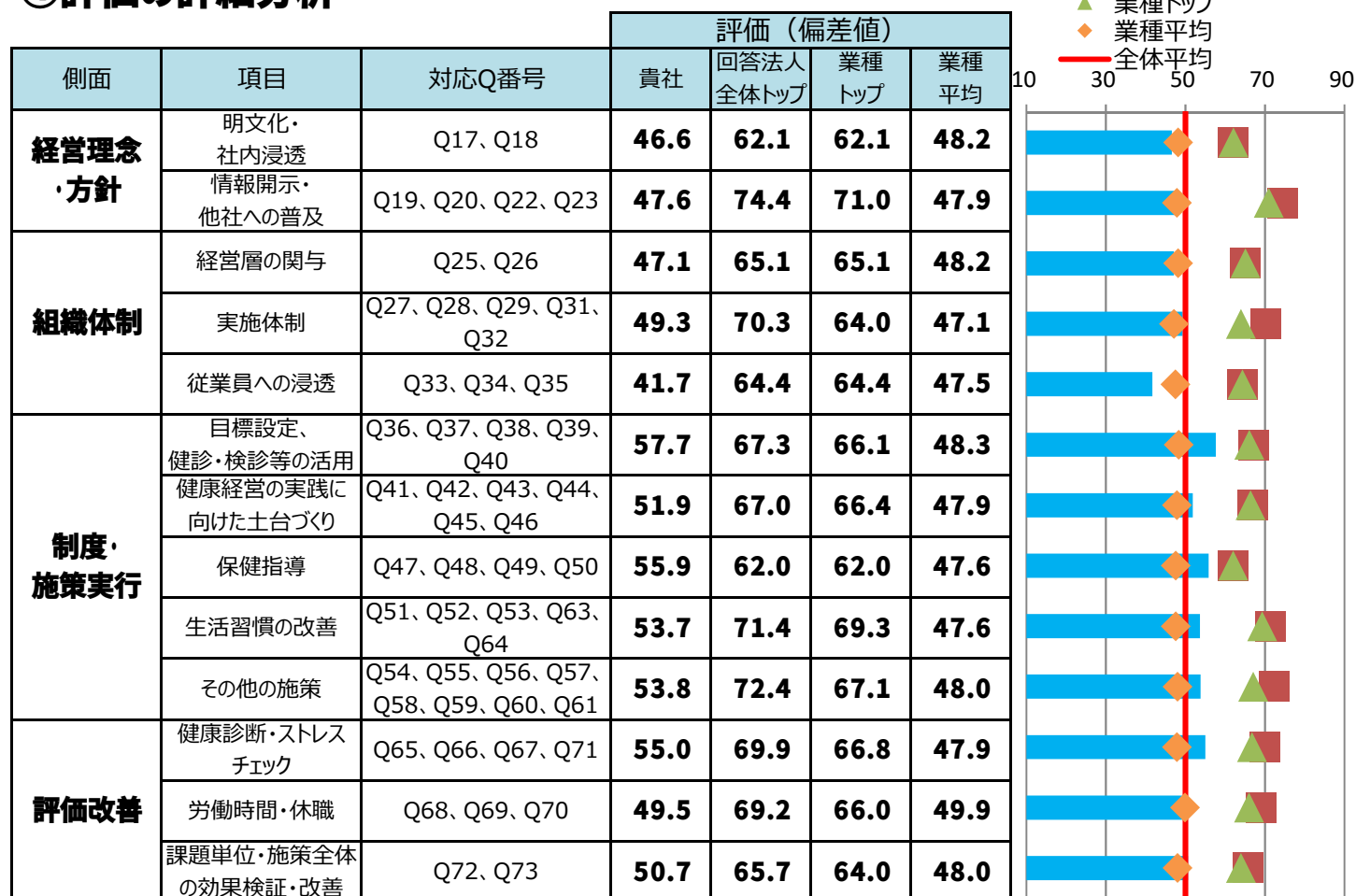
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1751~1800位	1451~1500位	1651~1700位
総合評価	-	-	44.8(-)	51.0(↑6.2)	50.0(↓1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 健康診断および被扶養者健診の受診率向上。
健康経営の実施により期待する効果	社員及び家族の更なる健康維持増進および心身ともにより良い状態で仕事に臨むことによる会社全体組織の活性化。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.miyakokagaku.co.jp/declaration-of-health

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	25	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	オフィス内において一部フリーアドレス制度を導入。従業員同士のコミュニケーション活性化を図る。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	イントラネットに毎月掲載し、食生活改善に向けた企画を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	職場外のスポーツクラブと契約を結び、法人価格での利用を可能にしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.5	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	49.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.9	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	対象者の再受診率が低い。
	施策実施 結果	対象者へ受診勧奨を徹底、個別にメールで案内を送付、定期的な状況確認を実施した。
	効果検証 結果	コロナ禍のため、目標数値には至らなかったが、2020年度から継続して取り組んだ結果再受診率が52%（2020年度）⇒60%（2021年度）へ微増となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社スズキ自販熊本

英文名:

■加入保険者: スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

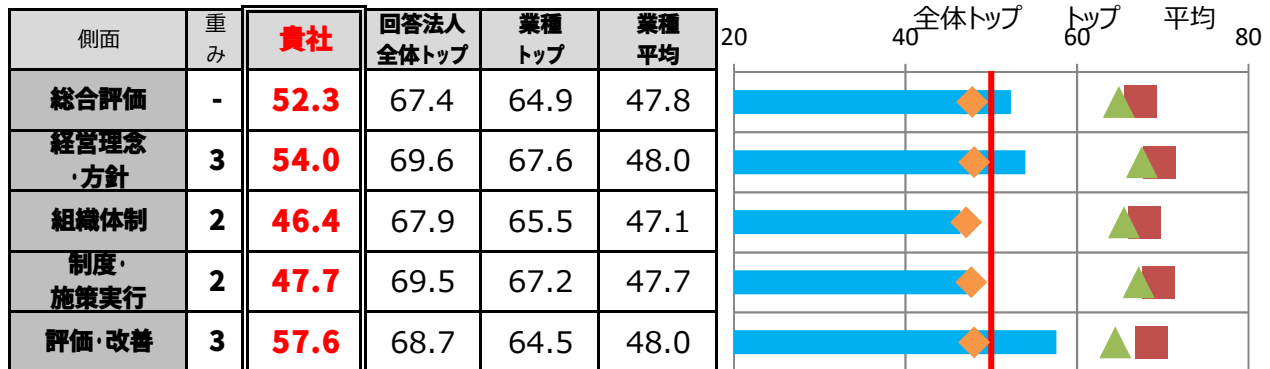
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1351~1400位 / 3169 社中

■総合評価: 52.3 ↑1.0 (前回偏差値 51.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



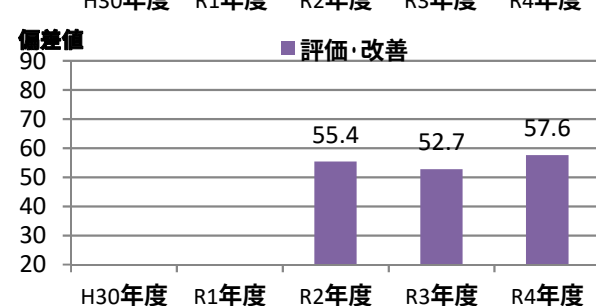
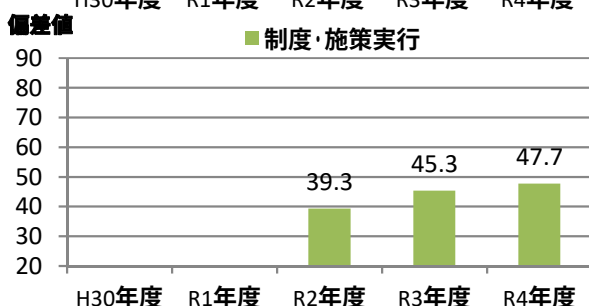
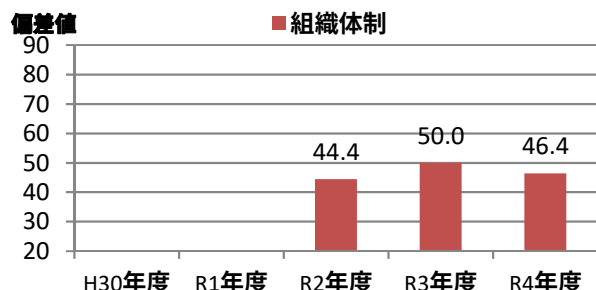
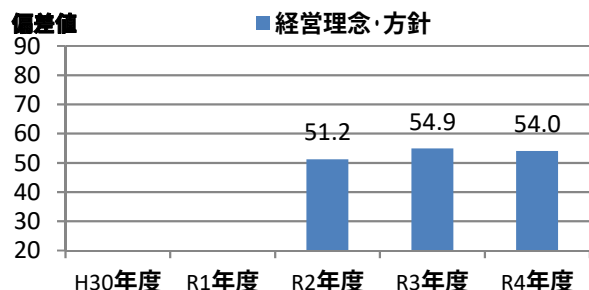
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

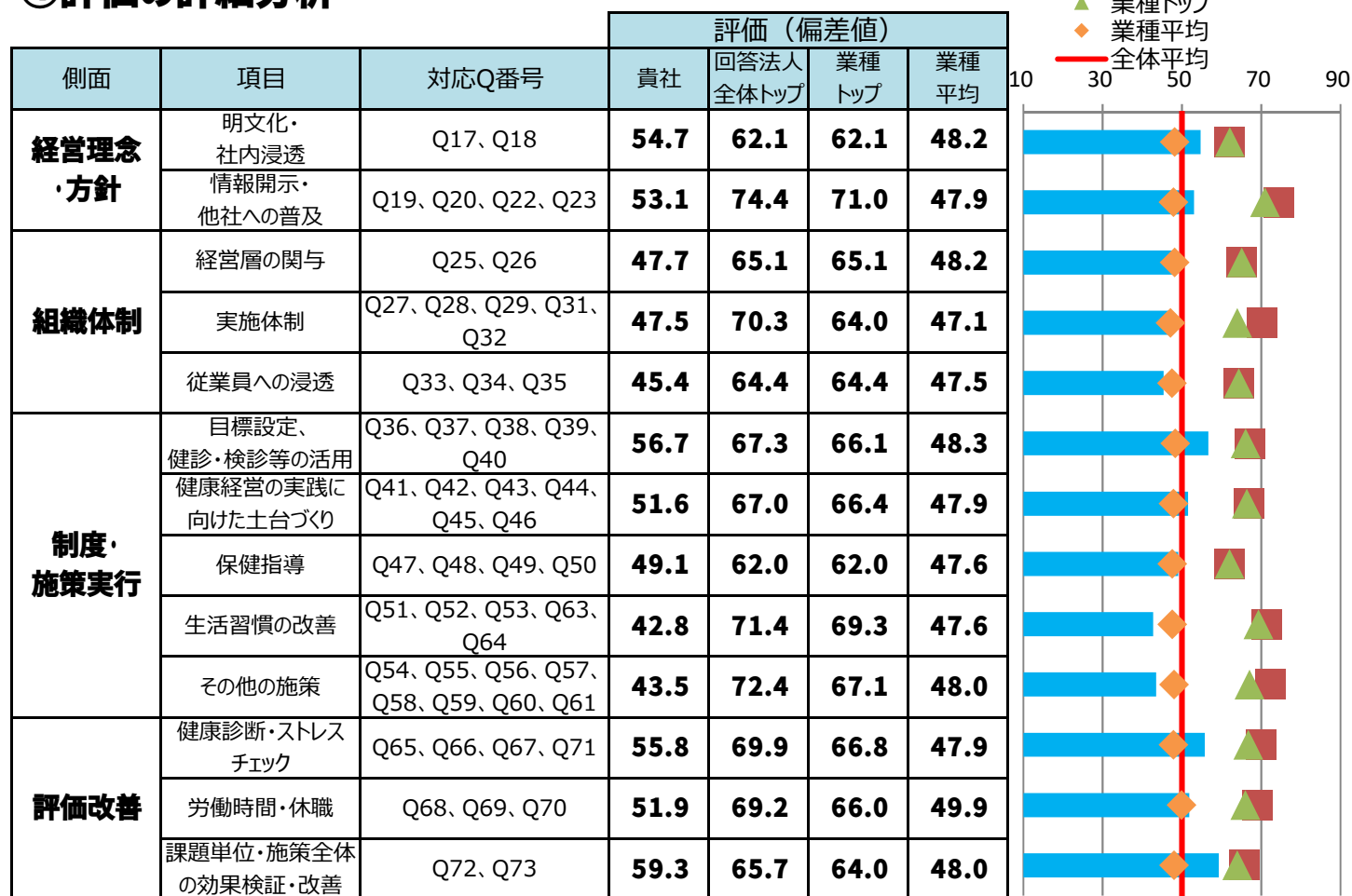
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1451~1500位	1401~1450位	1351~1400位
総合評価	-	-	48.7(-)	51.3(↑2.6)	52.3(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子化の影響で学生の数も今後減少していく中、年々新規採用が難しくなると予測される。その中で、ノウハウや技能を持つ従業員に健康で長く働いてもらうことの実現が、事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員に「この会社で長く働きたい」と感じてもらうことを期待している。 入社5年以内に退職する割合が高いが、これを32%→25%まで減らすことを目指したい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-kumamoto/recruit/topic/?id=19568

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	86.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	67.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食生活を見直すアプリを全社に紹介・配信。体重記録とカロリー管理アプリ。栄養士からのアドバイスもあり。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	職場にて、各拠点朝礼時にラジオ体操の実施を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	33.8	%
管理職限定	○	全管理職の	10.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	54.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.1	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.9	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	61.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	2021年の従業員アンケートにおいて、汗をかく運動（1回30分以上）を実施していない従業員の割合（行動変容ステージモデルに基づく、無関心期・関心期・準備期の合計）が51%もいることがわかった。
	施策実施結果	各拠点で年2回、保健師と理学療法士が運動機能測定・体組成測定の実施や面談を行った結果、「会社は従業員の健康づくりに熱心か」との問いにそう思う人が2021年32%→2022年45%へと大きく変化した。
	効果検証結果	2022年に実施した従業員アンケートでは、軽く汗をかく運動を実施していない割合が48%へと改善した。また「軽く汗をかく運動を週どのくらい実施しているか」についても週2日以上が、男性23%→32%、女性25%→34%と増加しており、少しずつ運動習慣を持つ従業員が増えてきている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社シバタ

英文名：SHIBATA CO.,LTD.

■加入保険者：東部ゴム健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

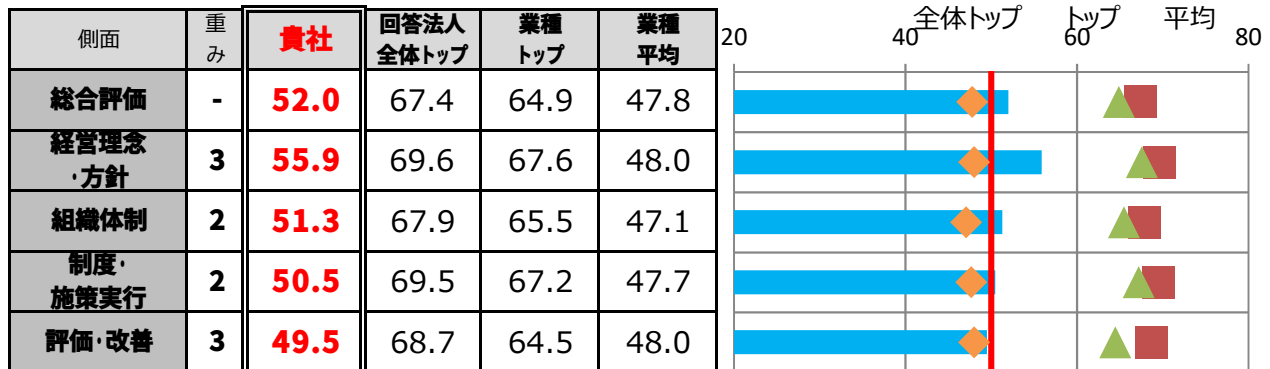
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1401～1450位 / 3169 社中

■総合評価： 52.0 ↑3.5 (前回偏差値 48.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



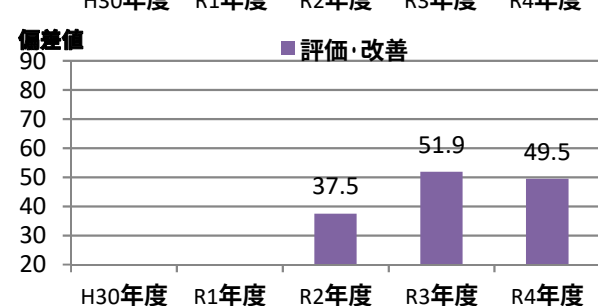
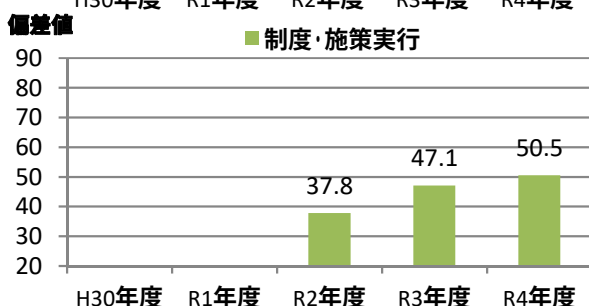
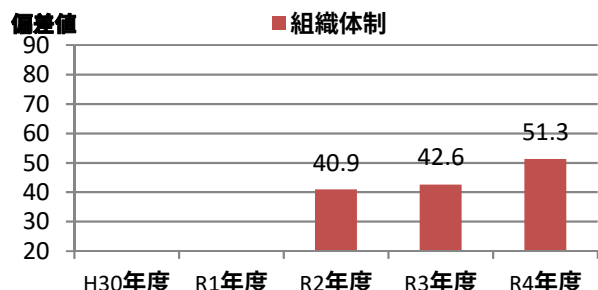
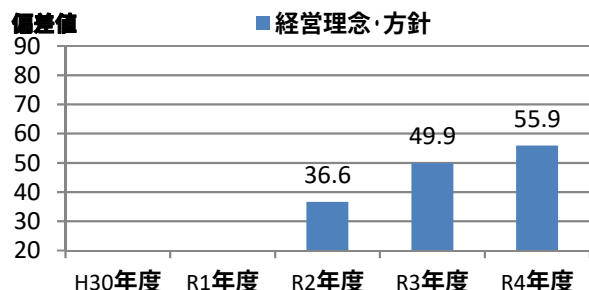
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

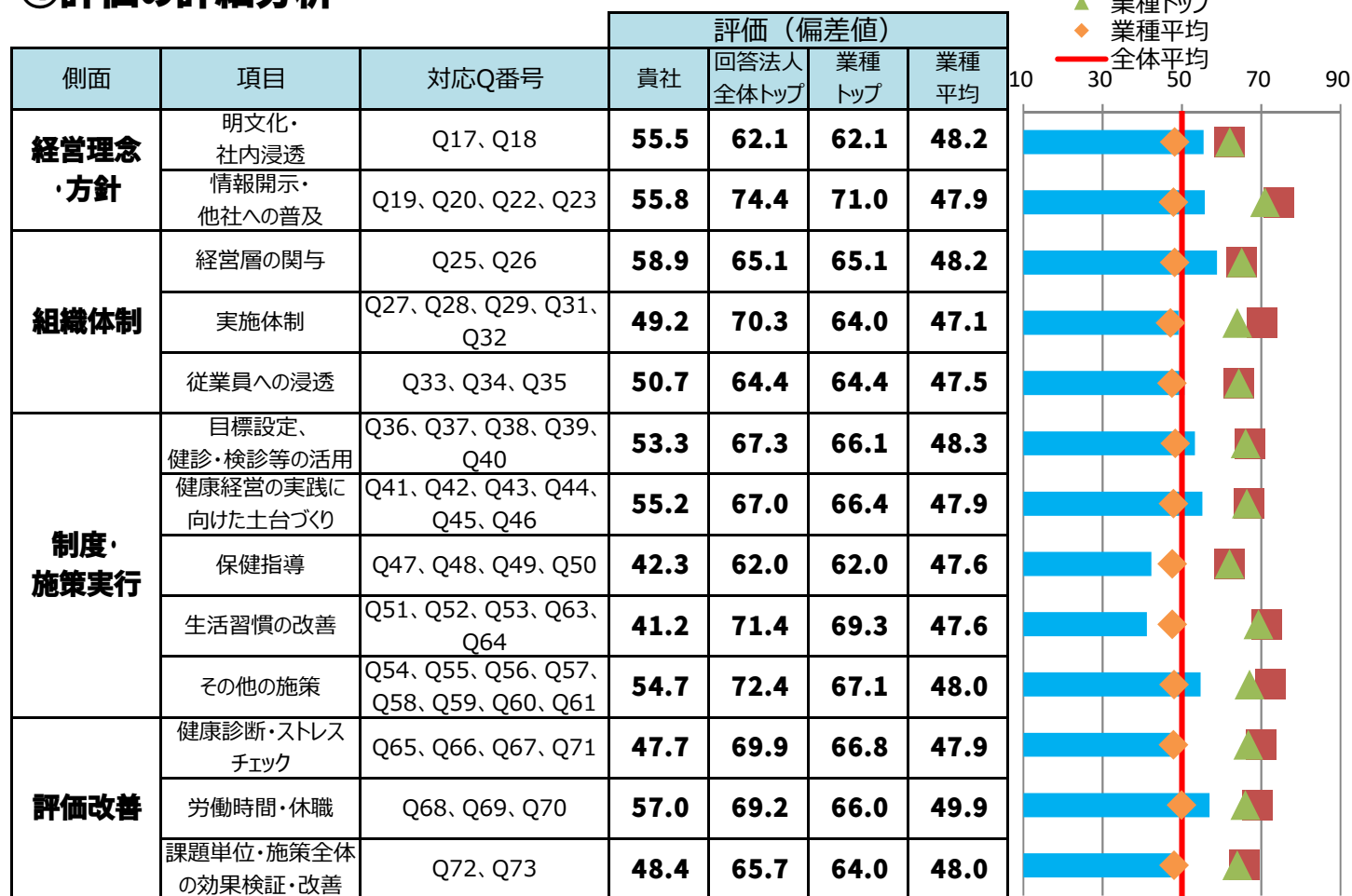
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2151～2200位	1751～1800位	1401～1450位
総合評価	-	-	38.0(-)	48.5(↑10.5)	52.0(↑3.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 従業員の自身の健康管理への意識を高める。 人間ドック、定期健診の受診と結果確認の重要性認知。 従業員の満足度向上、帰属意識向上。 業務上の免許・認証だけではない会社の姿勢・本気度の浸透。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の自身の健康管理への意識改革を促し、取組増進することで、健康経営宣言で謳ってる目標(みんなが明るく楽しく働ける会社、みんなの心も生活も豊かになる会社 社会に役立つ会社、社員も家族も笑顔になれる会社、長く働いていたい会社)の実現・継続させる。健康経営風土を醸成させていくことは、結果的に会社に関わる者の幸福感向上、組織の活性化となり企業の価値が高まる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.src-g.com/company_detail/3_index_detail.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.3	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	コロナ対策で全社員総会・旅行は中止となっているが、全国43事業所ごとにて開催し、その経費を補助している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.0	%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	社内の給茶スペースで砂糖のある飲料を減らし、健康情報資料を設置し糖質オフを呼び掛けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	福利厚生サービスの提携先の中からいくつかのジム・スポーツクラブ等の施設利用者に対して追加で補助金を出している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	58.1	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.8	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	52.2	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	34.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	正確な実退社時刻を知る為PCログオフ時間と勤怠システムとの差異出ている実態を改めて周知し抜打ち調査などを増やす事で責任者への意識付けを徹底した。結果残業時間を正確に把握し申請をあげてくる事業所が増加。
	施策実施結果	代表発信にて勤怠管理を行えていない事業所の発表と注意喚起を実地した結果、乖離が大幅に減少。
	効果検証結果	社員と責任者の意識改革を行う事で、必要な残業に関してはきちんとした対価を払い、不要な残業時間を減らす事で、無駄な業務を短縮しワークライフバランスをより効果的に得る事が出来た。勤怠管理をすることが、結果的にリスク対応していることにつながり、損失も少なく生産性を上げていることを周知できた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健診結果を重視していない社員がまだ多くみられる。入院して初めて病気のリスクが潜在していたことに健診結果から判明した事例があった。
	施策実施結果	健診受診率は100%に近い結果を継続できているが、導入したシステムCarelyで確認できる再検査・再受診判定者に対する斡旋活動の強化をし始めている
	効果検証結果	2022年度健診結果から始めるので結果はまだです。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社旭商工社

英文名：ASAHI SHO-KO-SHA CO., Ltd.

■加入保険者：東京機器健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

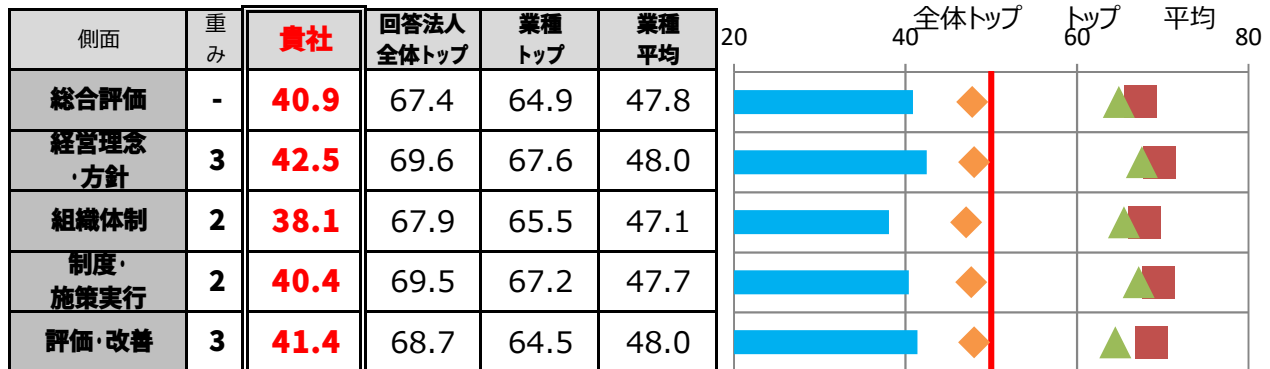
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2601～2650位 / 3169 社中

■総合評価： 40.9 ↑1.0 (前回偏差値 39.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



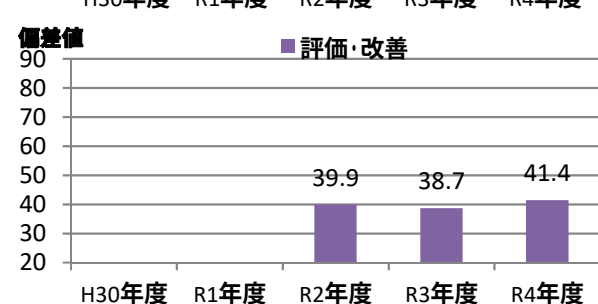
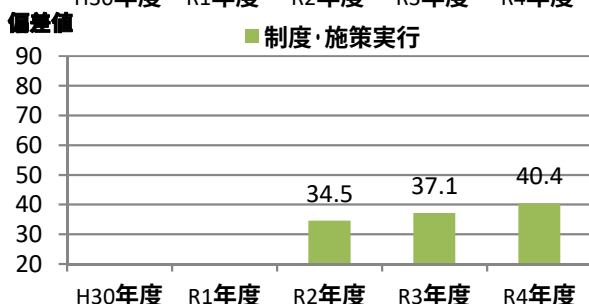
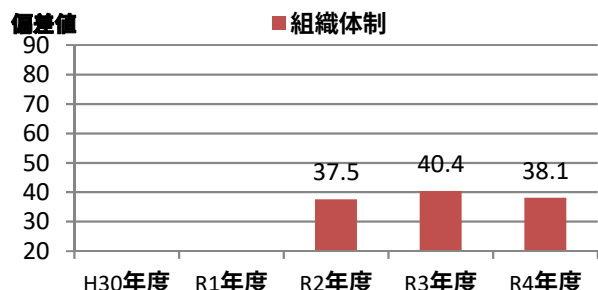
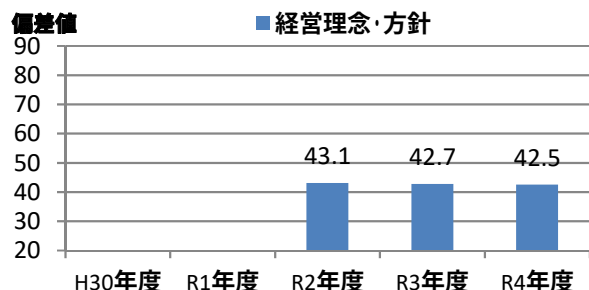
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

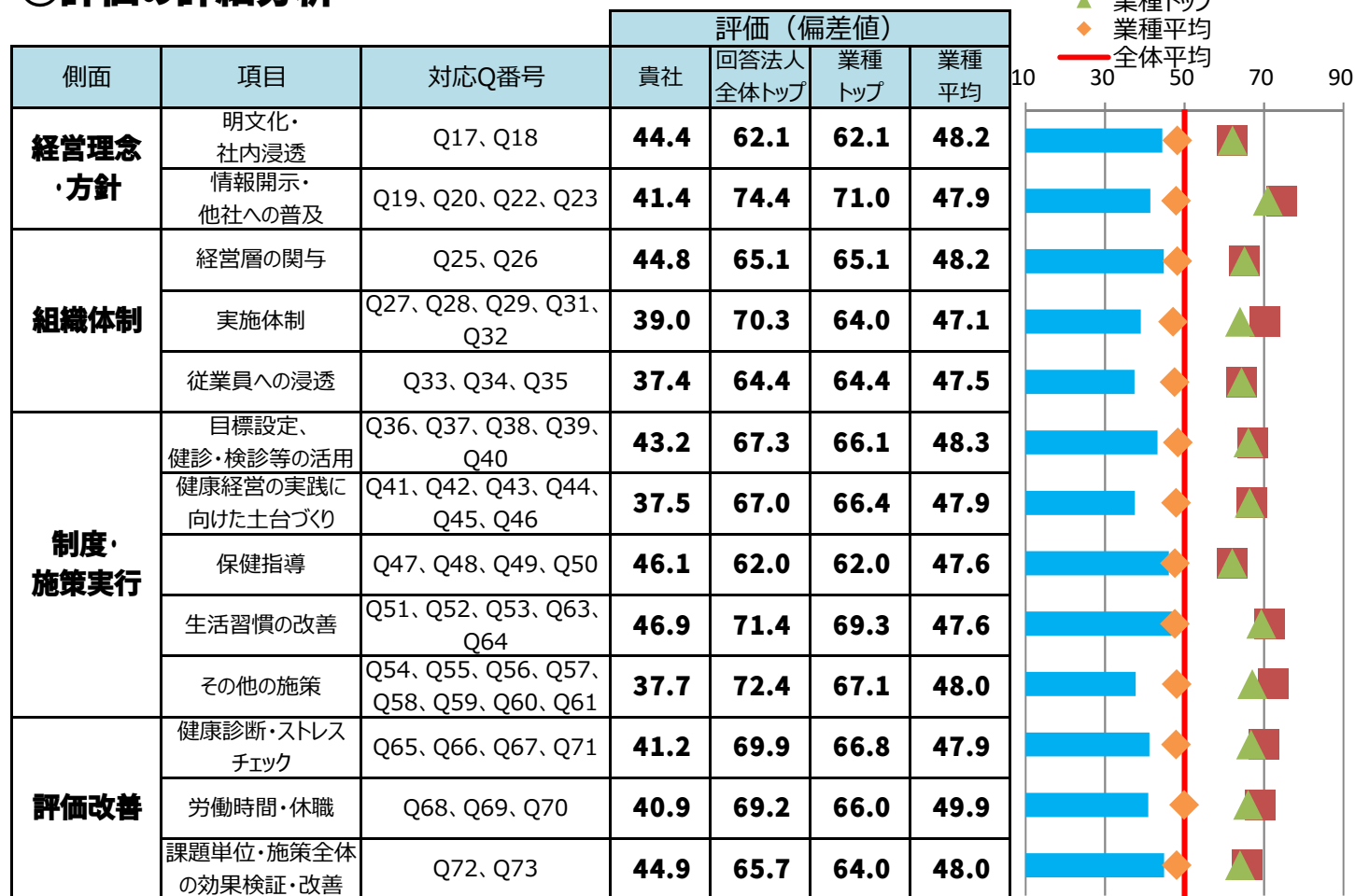
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2101～2150位	2401～2450位	2601～2650位
総合評価	-	-	39.3(-)	39.9(↑0.6)	40.9(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員およびその家族の健康不調はパフォーマンスの低下となる。
健康経営の実施により期待する効果	健康状態の改善・保持・増進は従業員のパフォーマンス向上につながり、ひいては企業の持続的な成長につながると考えている。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kkamic.co.jp/management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	事業所の紹介や社員の趣味・食生活の紹介を通じて、事業所間・社員間のコミュニケーションの促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	従業員の食生活改善・運動習慣改善に向けたアプリを提供し、カロリーや栄養素の記録等のサポートを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	昇降式デスクや立ち会議用テーブルを設置し、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス環境の整備。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	15.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	95.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.1	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.1	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	32.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	58.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	31.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.1	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	24.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健康に関するアンケートを実施したところ、社員の3割以上が喫煙者だった。非喫煙者の健康への影響はもちろん、喫煙者の煙草休憩が多く、その分残業する等、労働時間の適正化にも影響を与えていると考えられるため改善が必要。
	施策実施 結果	事業所内・社用車の全面禁止や、禁煙外来受診の費用補助をしている。
	効果検証 結果	喫煙者に対し、定期的に減煙や禁煙の意向、卒煙の状況を調査している。禁煙をするつもりがなかった者も、定期的なヒアリングと周囲の卒煙に影響されて減煙を意識し始めている
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ケイエスエス

英文名：KSS CORPORATE

■加入保険者：神戸機械金属健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

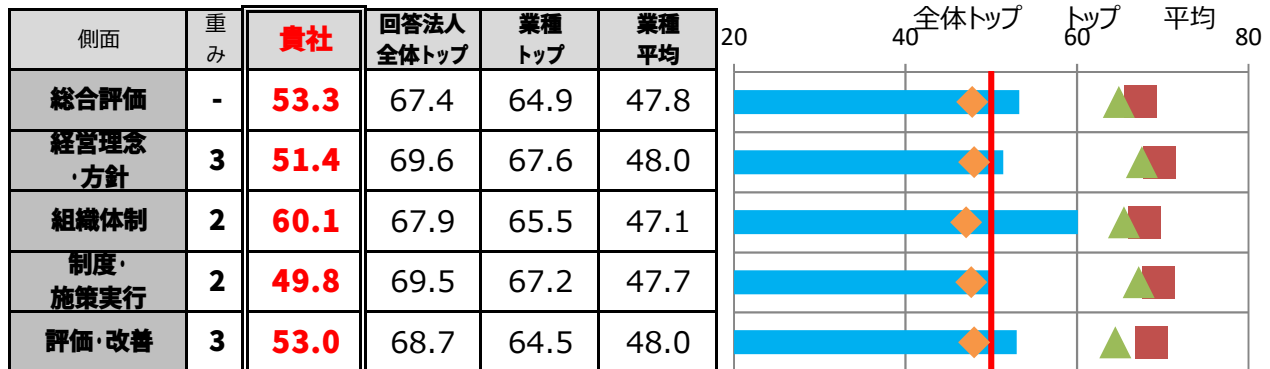
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1251～1300位 / 3169 社中

■総合評価： 53.3 ↑1.0 (前回偏差値 52.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



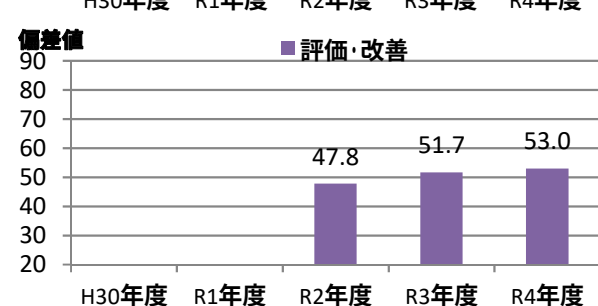
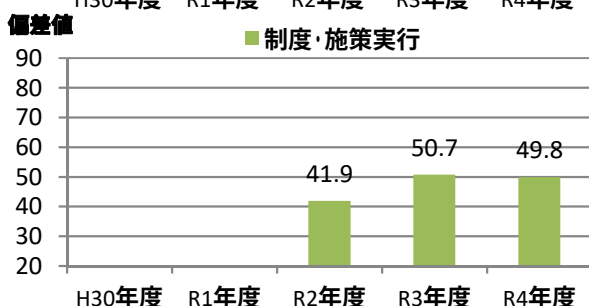
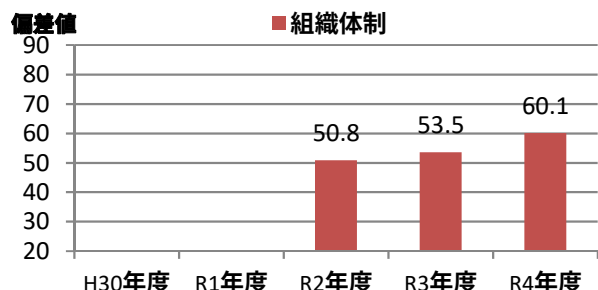
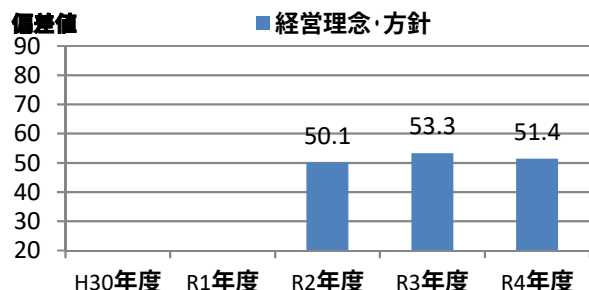
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

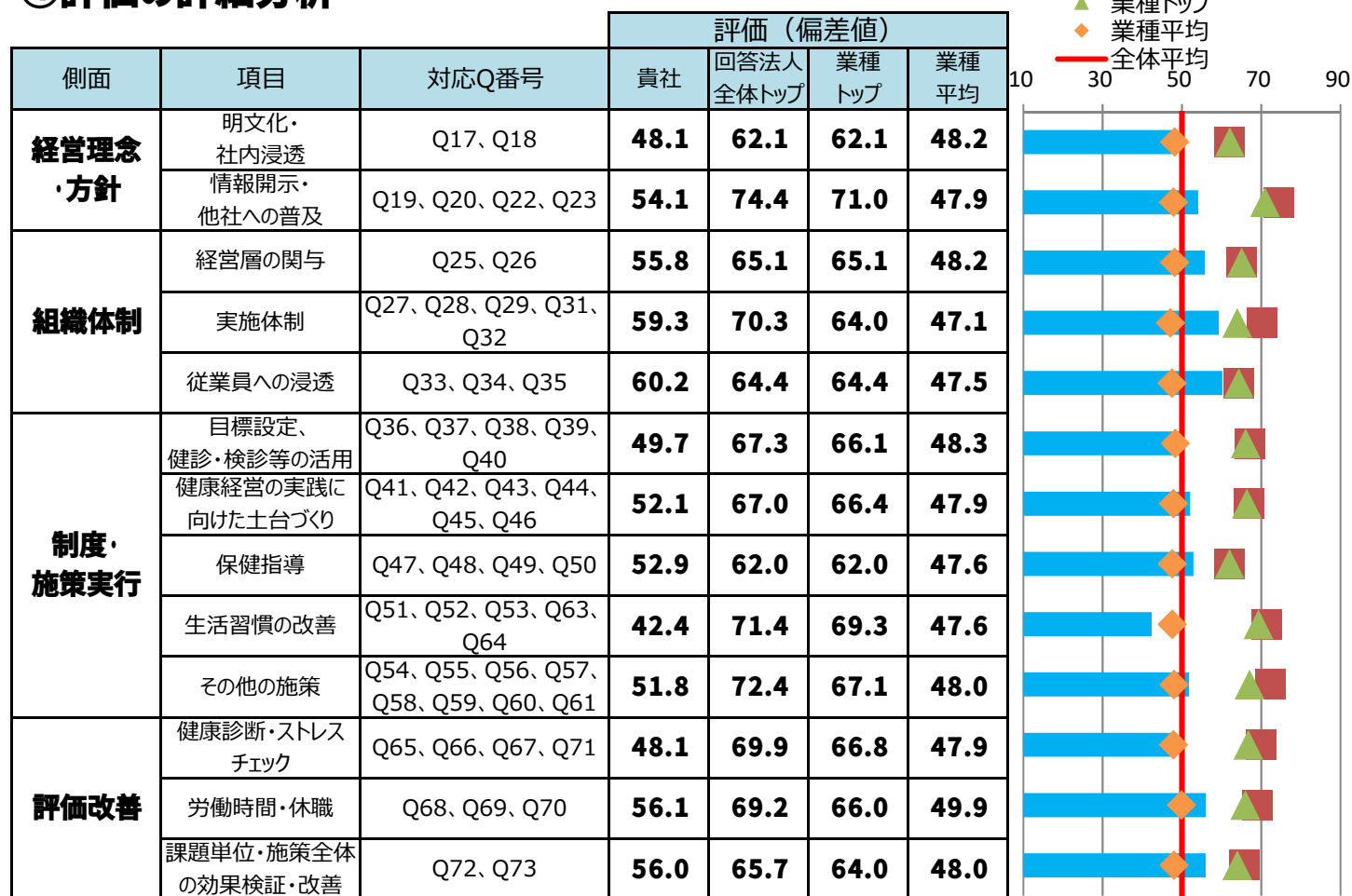
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	1551～1600位	1301～1350位	1251～1300位
総合評価	-	-	47.9(-)	52.3(↑4.4)	53.3(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒、中途、派遣社員すべてにおいて人材採用が大幅に困難となっている状況で、今後も少子高齢化が進む中、ますます採用が困難な状況が予想される。経験や技術が豊富で優秀な社員に継続して働いてもらうことが、当社の事業活動を継続、維持拡大していく中で最重要課題となっている。働きやすい環境作りや建設的な意見が言える環境を整えることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員、派遣ともに長期的に就業したいと感じる環境の整備が必要である。入社した従業員の5年後定着率90%を目指すべく就業規則の改訂や働きやすい環境作りの整備を継続して行う。また産休・育休取得率100%と復帰後5年の就業継続率を90%以上を目指し、経験・技術の継承を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.kss-co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社内に4つのクラブ活動を設置し、健康維持増進、コミュニケーション活発化に努めています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	健康に配慮した仕出弁当を注文している。会社が費用1部負担。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	職場外にある、スポーツクラブや運動施設と提携、利用補助行い、運動を奨励し、健康増進に努めている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	15.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.0	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	65.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	55.9	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	40.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.0	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間の適正化については会社全体として取り組んでいるが、時間外労働が発生している状況である。業務時間内に生産性を下げず、効率的な労働を実施。ワークライフバランスの向上を図ることが課題である。
	施策実施結果	勤怠管理システムの導入 有給休暇取得状況、時間外勤務時間をQ毎に全社員へ通達
	効果検証結果	勤怠管理システムを導入することにより全社員への見える化、管理職の意識改革により時間外勤務労働時間が15%削減された。 しかしながら売上高8,496百万円(前期比110%)と生産性向上を図ることができた。 労働時間の適正化が図れ、ワークライフバランスが取れ、売上高増加したため効果は十分にあったと判断できる。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルス、インフルエンザ等の感染症クラスターが発生すると生産性が大幅に減少し、なおかつ得意先への信頼、信用も失墜することから感染症クラスターが発生、蔓延しない事がここ数年の課題である。
	施策実施結果	インフルエンザの社内接種(希望者のみ) 新型コロナワクチン接種の推奨(強制ではない) アクリル板の設置、作業環境の改善
	効果検証結果	新型コロナウイルス感染症のクラスター発生件数0回 新型コロナウイルス感染者245名中15名(6.1%) インフルエンザ感染者0名 と効果があった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アルフレッサヘルスケア株式会社

英文名: Alfresa Healthcare Corporation

■加入保険者: 東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

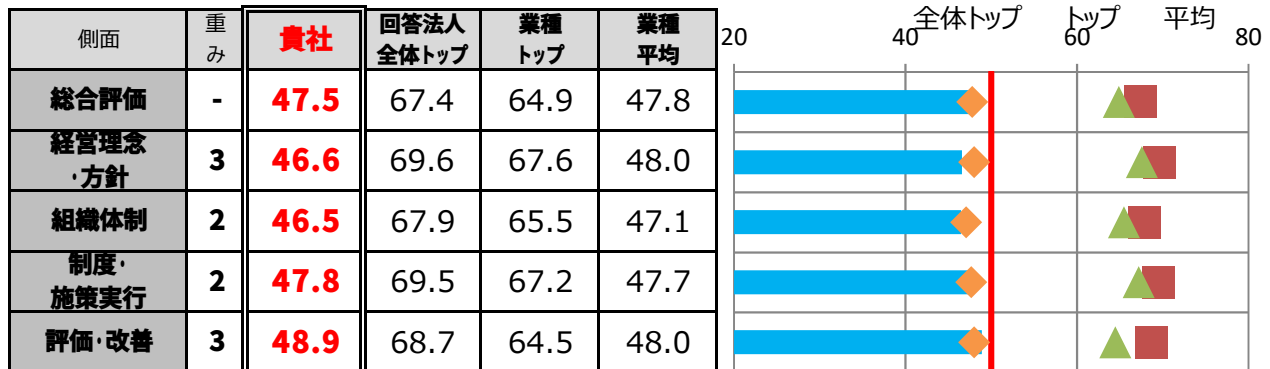
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1951~2000位 / 3169 社中

■総合評価: 47.5 ↑5.1 (前回偏差値 42.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



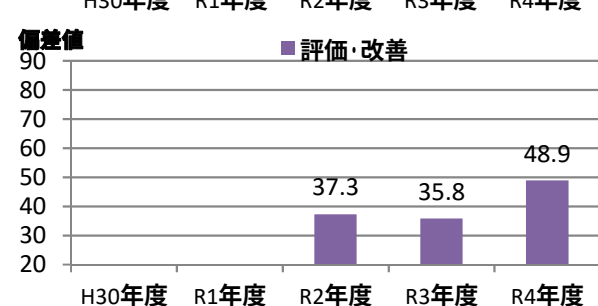
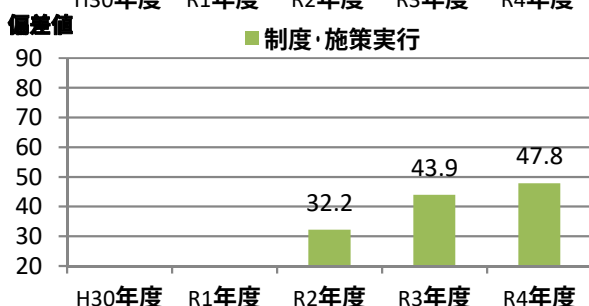
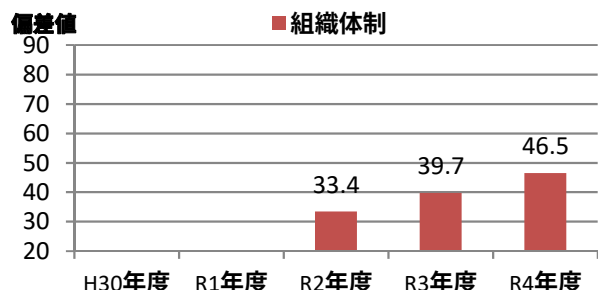
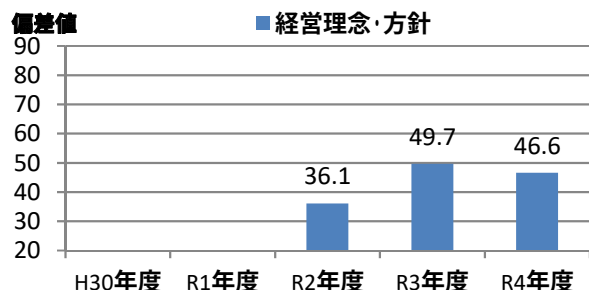
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

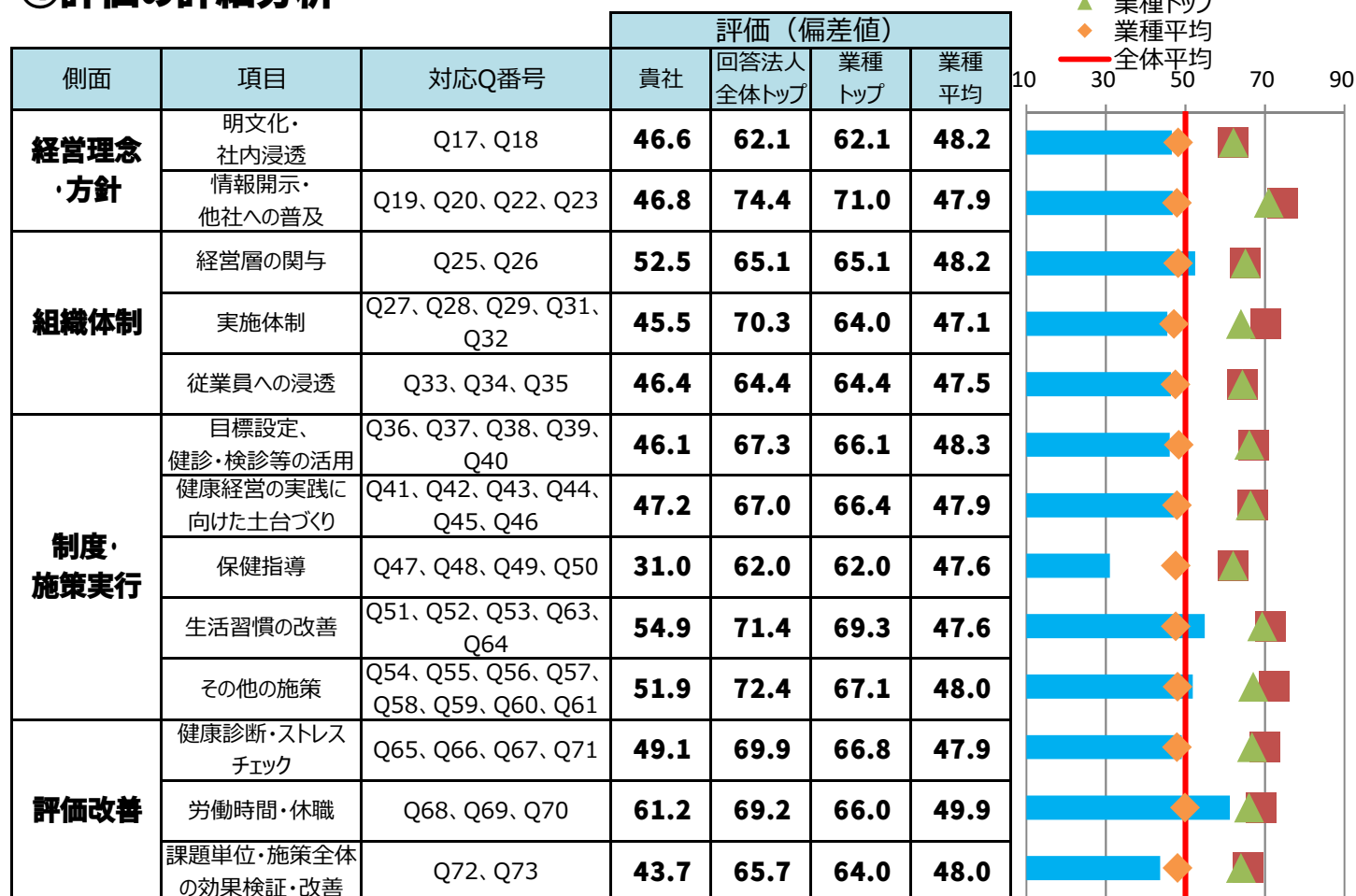
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2301~2350位	2301~2350位	1951~2000位
総合評価	-	-	35.1(-)	42.4(↑7.3)	47.5(↑5.1)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新卒採用に苦戦する中、大きな投資で採用ツールを利用しているが、ここ数年間は内定辞退者が多く計画通りに採用できていないことや、一人前の営業職になるよう社内外の研修等で教育しているが入社3年以内に辞めてしまう方も多く、将来的な人材確保に向けて不安がある。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の健康増進を重要な経営課題と捉え、企業が成長するうえで積極的に従業員の健康に投資することで医療費削減や病休・退職の減少に繋がることが労働生産性の向上になり、“従業員を大切にする会社”の企業イメージも向上し、退職防止や優秀な人材の採用に繋がると考える。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.alfresa-hc.com/pdf/20220309_kenkoukeiei_yuryouhouzin.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	コロナ禍におけるテレワーク推進で1人1台デスクの概念をやめ、今後もフリーアドレスオフィスを増やす。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食生活改善に向けたe-ラーニング研修の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	各事業場にて毎朝の朝礼時にラジオ体操を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.2	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	66.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.4	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	一般用医薬品や健康食品の中間流通業としてB to Bの流通が滞らないよう、インフルエンザや新型コロナウイルス感染症に罹患しないよう、また、もし罹患しても業務がストップしないような対策が必要。
	施策実施 結果	インフルエンザの罹患率なし。新型コロナウイルスには外的要因（通勤途中や家族、子供が学校からの罹患）により数名の従業員が罹患するが、職場クラスターは発生していない。
	効果検証 結果	テレワークや時差出勤を継続推進し密からの回避。全事務所の社屋玄関にAエサーマルカメラと消毒液を設置。来訪者には検温をしていただき来訪カードに記入し提出していただく。デスクや会議室にはアクリルパーテーションを設置し飛沫感染防止。全従業員へマスク、うがい薬、手指消毒液、免疫アップ健康食品等を定期的に配布したことが実施結果に繋がったと考えられ、今後も継続していく予定。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：明祥株式会社

英文名：MEISHO.CO

■加入保険者：全国健康保険協会石川支部

非上場

■所属業種：卸売業

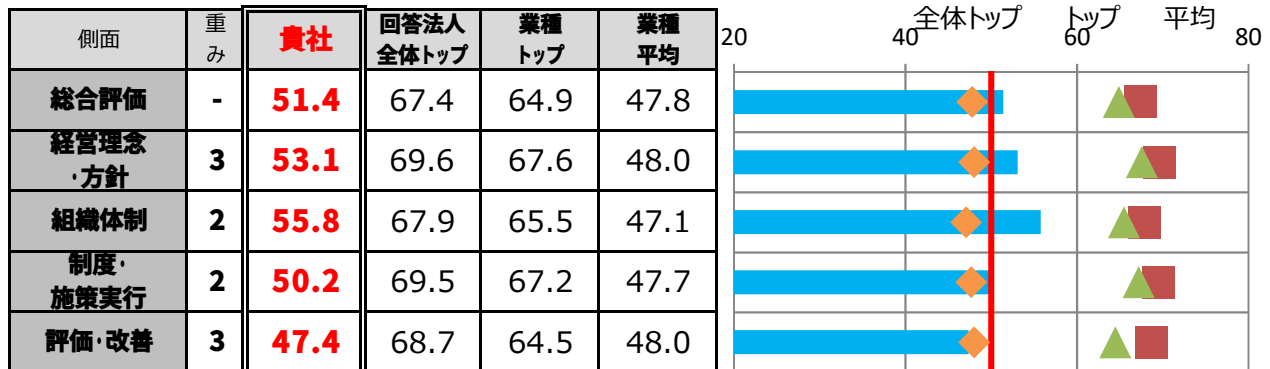
①健康経営度評価結果

■総合順位：1501～1550位 / 3169 社中

■総合評価：51.4 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



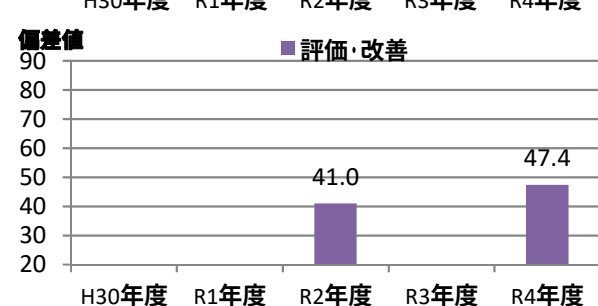
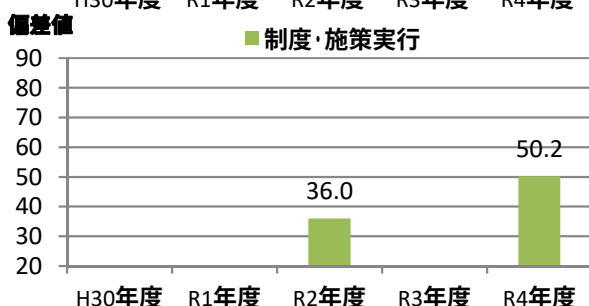
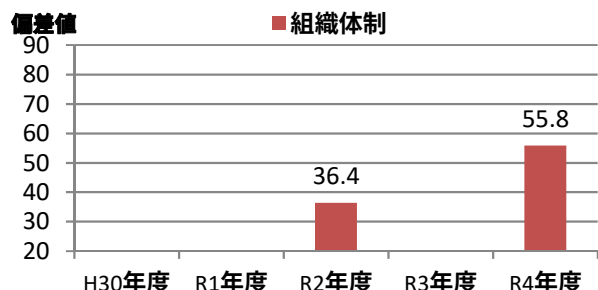
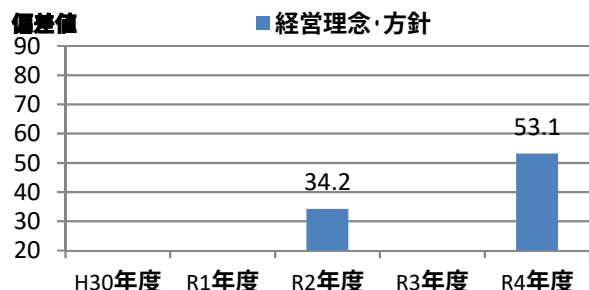
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

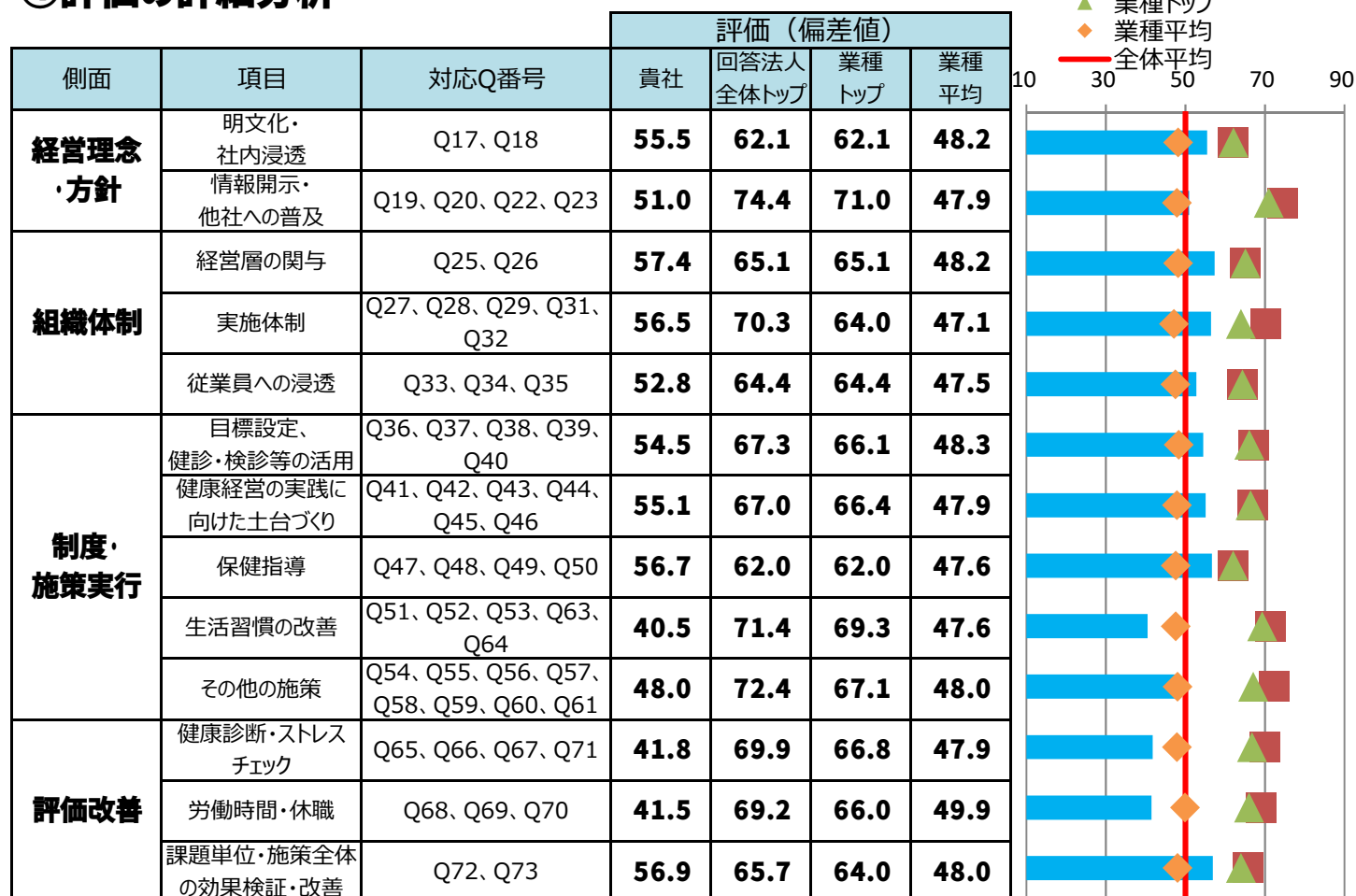
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	2201～2250位	-	1501～1550位
総合評価	-	-	37.0(-)	-	51.4(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 CS向上に対する会社の取り組みが一元的に管理できておらず、結果、従業員の理解が不足している。個々の従業員が働き方改革を実践するために、会社の姿勢、風土形成をまずは視覚化する仕組みづくりが必須と考えている。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実現に積極的に取り組むことにより、会社が常に考えているCS向上の内容がより分かり易く丁寧に浸透できると考えている。具体的な指標は離職率の低減、平均人権年数増加であり、それぞれ継続的に改善していく状況を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.mshhs.com/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	事業所近隣の公園や海等の清掃活動				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	営業として雇用している管理栄養士が複数名おり、栄養相談を副次的業務とし、アドバイスをを行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	お得意様の経営するスポーツジム会員を、会社の福利厚生として契約し社員の運動を促進している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	50.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.9	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.7	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	53.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.3	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	51.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	特定の部署において、所定の就業時間と勤務実態の差による超過勤務が認められていた。社員のワークライフバランスの充実を実現させるためには、働き方について改善が必要と考えた。
	施策実施 結果	3か月フレックスタイム制を導入。全社員を対象とすることで、他部署においても社員の働き方の自由度が高まり、年間の超過勤務時間が改善された。
	効果検証 結果	フレックスタイム制を導入したことで、超過勤務時間の改善を図ることができた。 2019年度 6,373.5時間 2020年度 1,906.0時間 ※2020年10月～1か月フレックス、2021年1月～3か月フレックス 2021年度 1,127.5時間 ※完全3か月フレックス
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: イオントップバリュ株式会社

英文名: AEON TOPVALU Co., Ltd.

■加入保険者: イオン健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

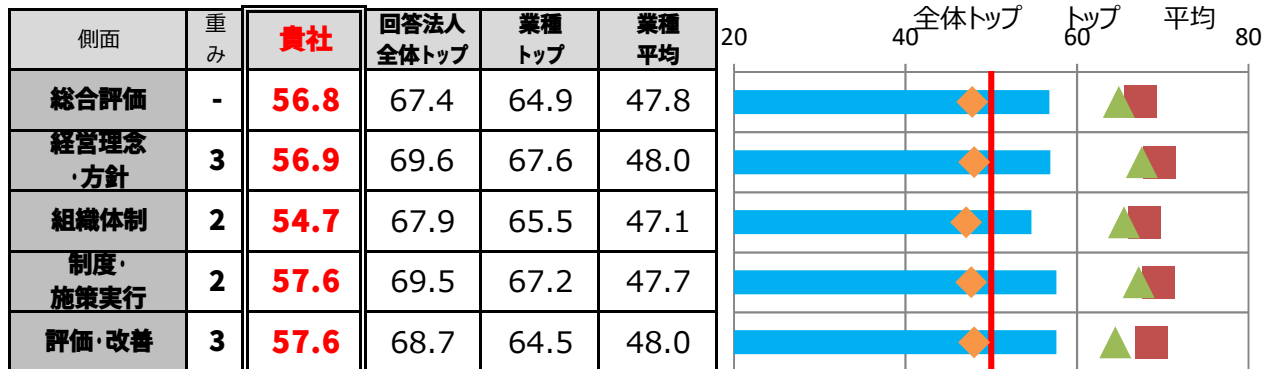
①健康経営度評価結果

■総合順位: 851~900位 / 3169 社中

■総合評価: 56.8 ↓1.7 (前回偏差値 58.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



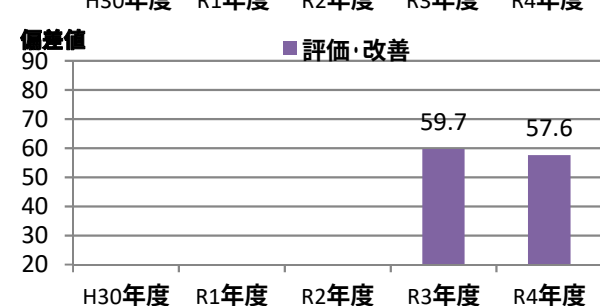
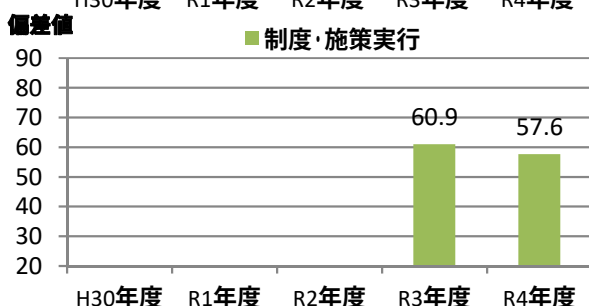
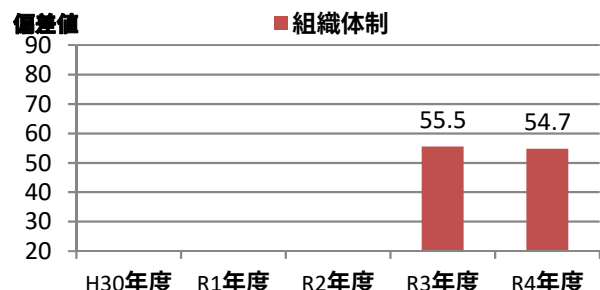
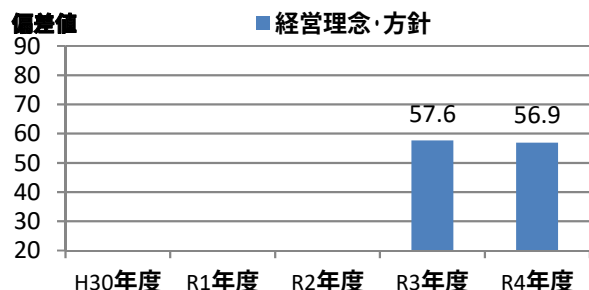
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

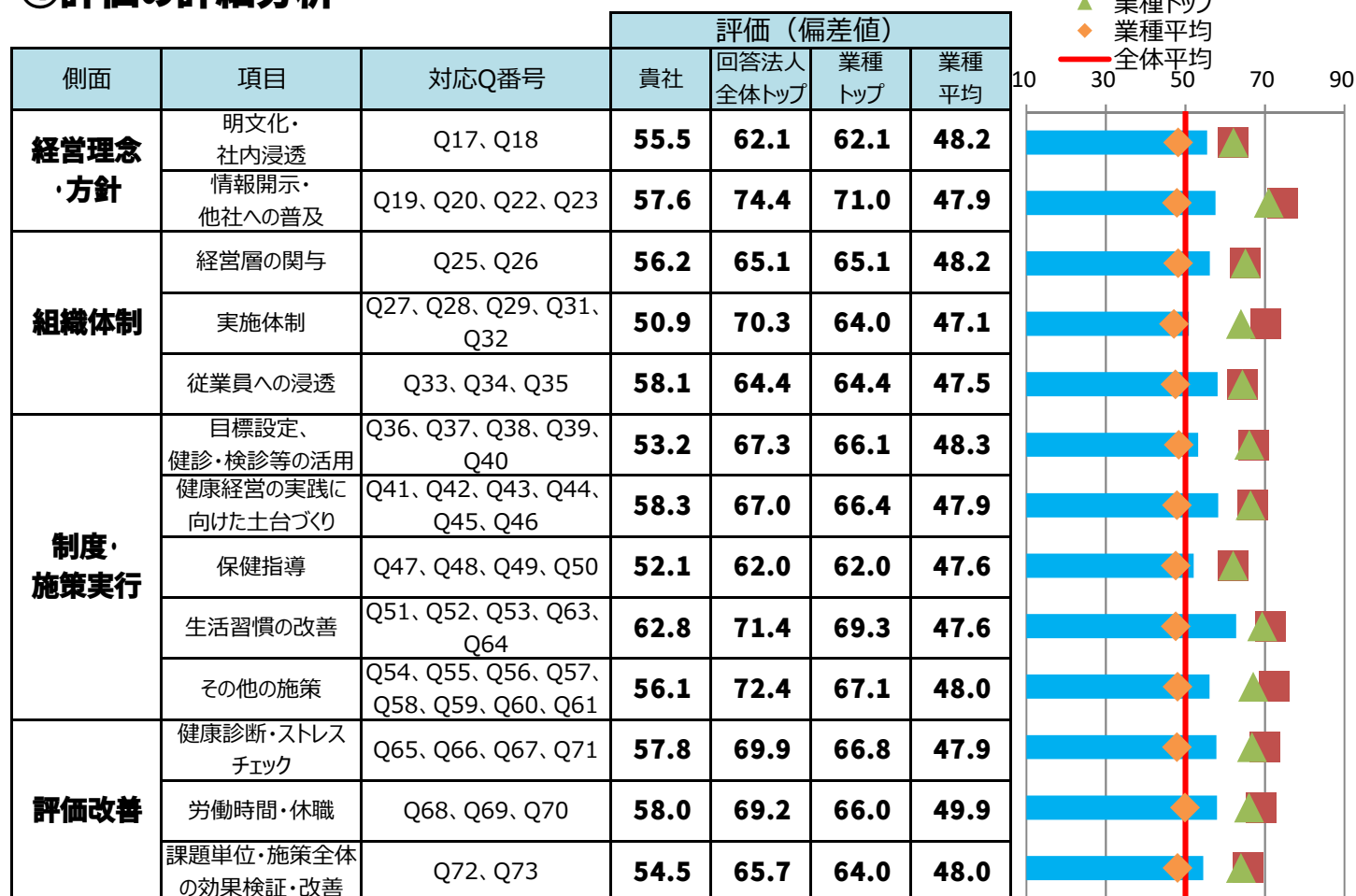
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	601~650位	851~900位
総合評価	-	-	-	58.5(-)	56.8(↓1.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 定期的な人事異動や役職者の交代が限定的で、組織全体が硬直化している。そのことで、今までのやり方に執着してしまいイノベーションが起こりにくい。結果、お客さま視点での商品開発が出来ていない。
健康経営の実施により期待する効果	従業員間のコミュニケーション向上と、個人のキャリア開発が進み、新しいことに前向きに取り組んでいくマインドチェンジが全社で出来るようになる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://atvdrive-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/jinjisoumu_atvdrive_onmicrosoft_com/ETEEbS-nb0dBqPbcAP3YGK4BsRBqWIXPC46RcQWWDvdJQg?e=RvdVA8

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	部門間の交流が活発になり、社内コミュニケーションが円滑になった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康チャレンジキャンペーンにて食生活改善に向けたサポート実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ウェアラブル端末の貸与とそれに連動したウォーキングラリーを実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	30.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.9	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	52.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	51.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	60.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	69.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	従業員1人1人の生産性・創造性の向上を健康経営で解決したい課題としているが、従業員間のコミュニケーションが不足しており、会社全体で連携がとれた業務運営になっていない。
	施策実施 結果	従業員表彰制度を刷新して、従業員の投票による賞を作ると共に、受賞プロセスを明確にして納得感のある仕組みにすることで、従業員同士でほめたたえ合う風土醸成に繋がった。
	効果検証 結果	表彰後に行ったアンケートでは、表彰前と比べて受賞プロセスの明確化で約30%の改善、受賞理由の個人の業務への転用で20%の改善、受賞によるモチベーション向上で約15%の改善と概ね良好な結果となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	労働時間の削減が進まず、ワークライフバランスが実現出来ていない事で、会社課題の活力ある職場、創造力の向上等の実現が困難となっている。 月別の残業30時間以上超過者は平均4人（超過者率1.1%）。
	施策実施 結果	残業の必要有無を所属長が事前に確認し判断して不要な残業を無くすために「計画外勤務事前申請」の仕組みを導入した。 その結果、残業従事者は0.5%、月平均2人に減少した。
	効果検証 結果	2022年2月に実施した行動規範サーベイの設問「残業の少なさ」では、5点中3.2点、設問「有休の取りやすさ」では、5点中4.1点と改善した。両設問ともにグループ会社平均より良好な点数であった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: キヤノンプロダクションプリンティングシステムズ株式会社

英文名: Canon Production Printing Systems Inc.

■加入保険者: キヤノン健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

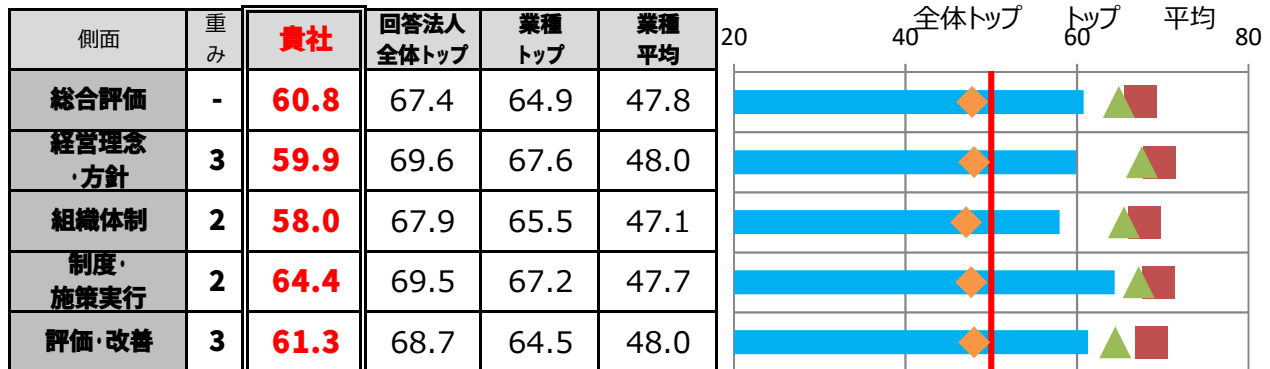
①健康経営度評価結果

■総合順位: 401~450位 / 3169 社中

■総合評価: 60.8 ↑1.4 (前回偏差値 59.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



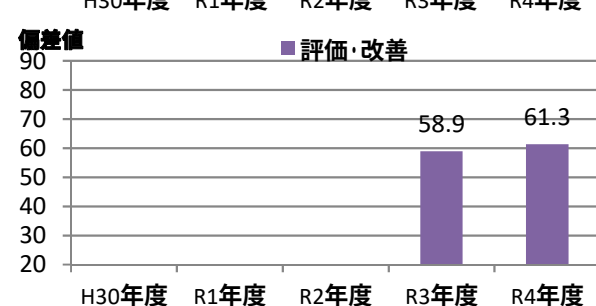
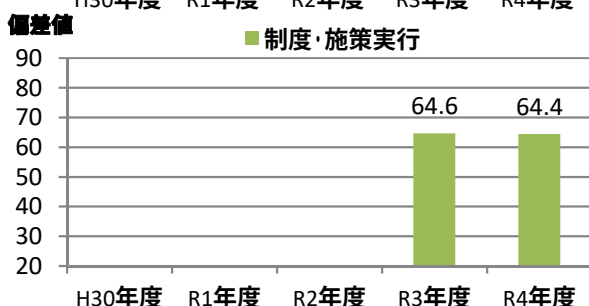
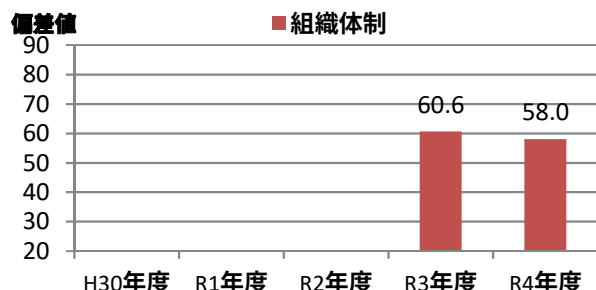
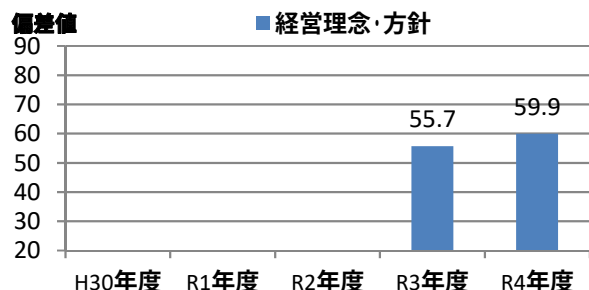
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

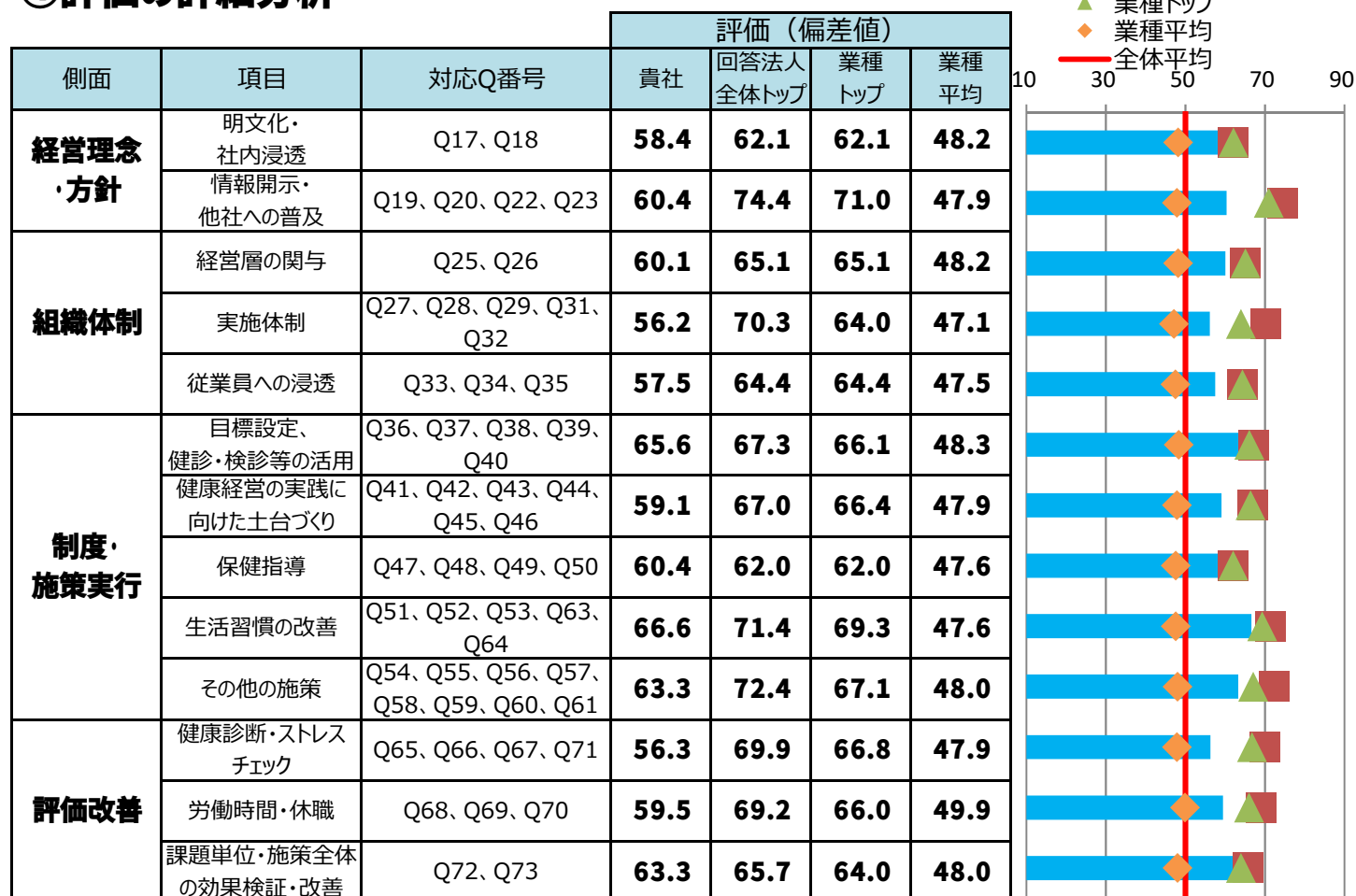
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	451~500位	401~450位
総合評価	-	-	-	59.4(-)	60.8(↑1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 働き方の多様化の中で社員がイキイキと健康で長く働き続けることができる職場環境を構築し、社員の自己健康管理力、コミュニケーションならびエンゲージメントの向上、組織の活性化につなげ、健康風土の醸成による事業の継続、強化が大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員がイキイキと長く働き続けたいと感じ、職場内のコミュニケーションとエンゲージメントの向上により組織が活性化することを期待している。 健康課題であるメンタルヘルス/生活習慣病/がん/感染症の継続的な取り組み、社員の健康意識と自己健康管理力を高めるための教育、アブセンティズム、プレゼンティーズムの改善、心と身体の健康増進のためのイベントの実施により、エンゲージメントの向上、組織の活性化を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ https://canon.jp/corporate/group/production-printing-systems/profile/workplace
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	17	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	97.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	運動習慣のきっかけづくり、定着化、運動不足の解消のため年2回、春と秋にウォーキングイベントを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	14.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	野菜摂取向上の取り組みとして、野菜摂取量測定会（掌に蓄積しているカロテノイド量の測定）を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	70.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	W E B アプリを導入し、ウォーキングイベントの開催、行動メニューの記録により運動習慣をサポート				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	42.3	%
管理職限定	○	全管理職の	90.6	%
限定しない	○	全従業員の	8.6	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	62.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	60.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	58.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	59.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.7	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	63.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	59.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	60.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	65.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	コロナ禍での働き方の多様化におけるワークライフバランスの実現と、テレワークやサテライトオフィスでの労働時間の適正化と長時間労働ならびサービス残業の撲滅が課題となっている。
	施策実施 結果	在宅勤務5割の徹底、時差勤務、サテライトオフィス設置、週2日ノー残業デーの実施、時間外時間の事前申請、入退館記録と勤務実績の差異確認の実施、長時間労働者に対する産業医面談の実施、管理職への研修実施
	効果検証 結果	テレワークやサテライトオフィスでの業務が可能となったことで、通勤時間の削減、睡眠により十分な休養が取れている人の割合が62.5%→64.4%へ上昇 一方でコロナ下での制限が緩和されて所定外労働時間が若干増加、平均有給取得日数並び取得率が若干減少しているため、維持継続できるような施策をしていく。 部下の勤怠管理について、管理職に向けての教育を継続実施することで、労働時間の適正化を続けていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員の平均年齢の上昇に伴い生活習慣病リスクが高まっていることから、社員一人ひとりの生活習慣病の改善と定着、コロナ下における運動不足の解消、メンタル不調の対応、ヘルスリテラシーの向上が課題である。
	施策実施 結果	自己健康管理意識を高めるための教育・セミナーの実施（受講率90%以上） 年2回のウォーキングイベントの実施（参加率14%） ヘルシーアクションを配布と健康増進アプリによる行動記録の取り組みを実施
	効果検証 結果	・生活改善意識：32.6%→36.6% 4ポイント上昇 ・ウォーキングイベント参加率：13.5%→14% 0.5ポイント上昇 ・健康診断の要受診者割合：18.7%→17.6% 1.1ポイント減少 ・健康関連教育の受講率：2021年から90%以上を保っている 生活改善意識、運動や健康への意識が高まり、自己管理能力が向上。 ウォーキングイベント参加によりコミュニケーションも活発になっている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社エバルス

英文名：

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

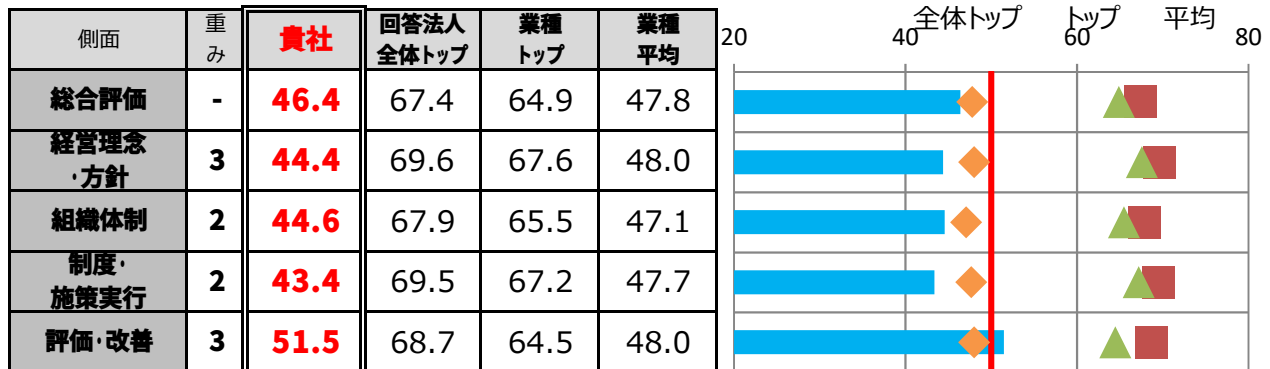
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2101～2150位 / 3169 社中

■総合評価： 46.4 ↓1.0 (前回偏差値 47.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



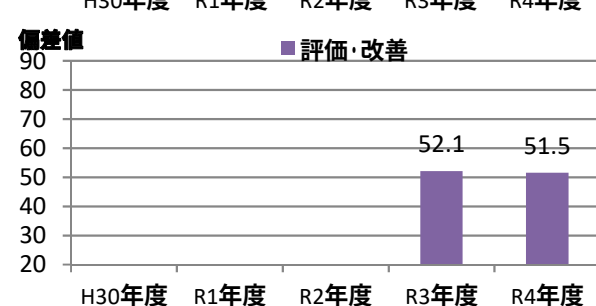
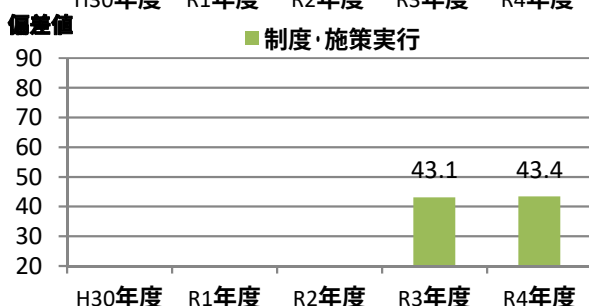
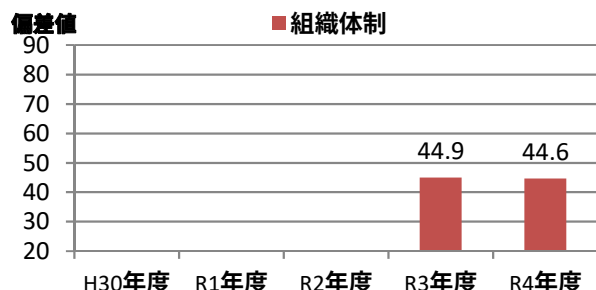
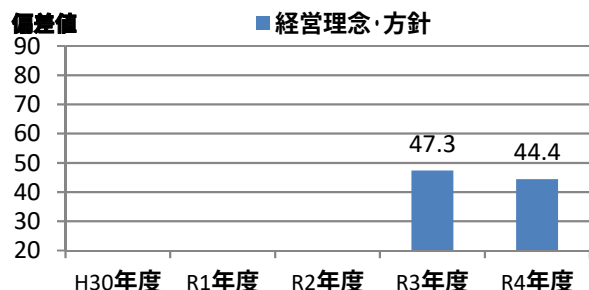
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

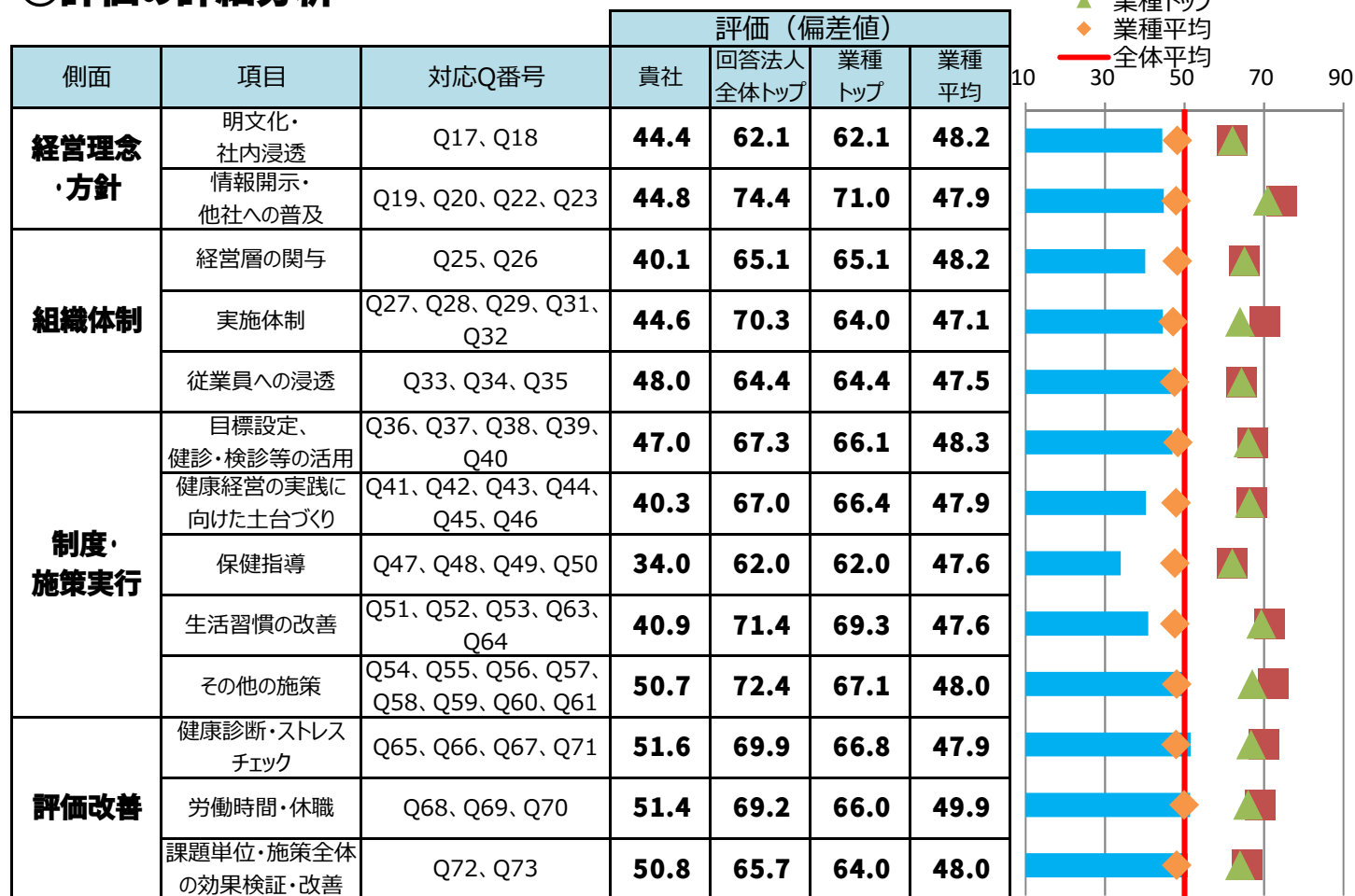
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1851～1900位	2101～2150位
総合評価	-	-	-	47.4(-)	46.4(↓1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の平均年齢が上昇し続ける中で、業務外傷病が起因となり休職をせざるを得ない従業員が増加し、職場の生産性が低下している。
健康経営の実施により期待する効果	休職に至る前に早期発見、早期治療を促し休職の防止、期間短縮を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://everlth.heteml.net/wp/wp-content/uploads/2022/10/%E3%82%A8%E3%83%90%E3%83%AB%E3%82%B9%E5%81%A5%E5%BA%B7%E5%AE%A3%E8%A8%802022.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	79.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	39.7	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	全従業員を対象とした、コミュニケーション促進の為に2022年11月23日開催予定 b) は見込み人数				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	45.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	福利厚生サービスベネフィット・ワンと提携をしておりますスポーツクラブへの割安での加入を可能としている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	53.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.4	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	健保組合平均を上回る喫煙率。
	施策実施 結果	就業時間内禁煙チャレンジをスタートさせ、啓発している。
	効果検証 結果	喫煙率令和1年30%⇒令和2年29%⇒令和3年26% 令和4年は26%を目標とする。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社アトル

英文名: ATOL CO., LTD.

■加入保険者: 東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

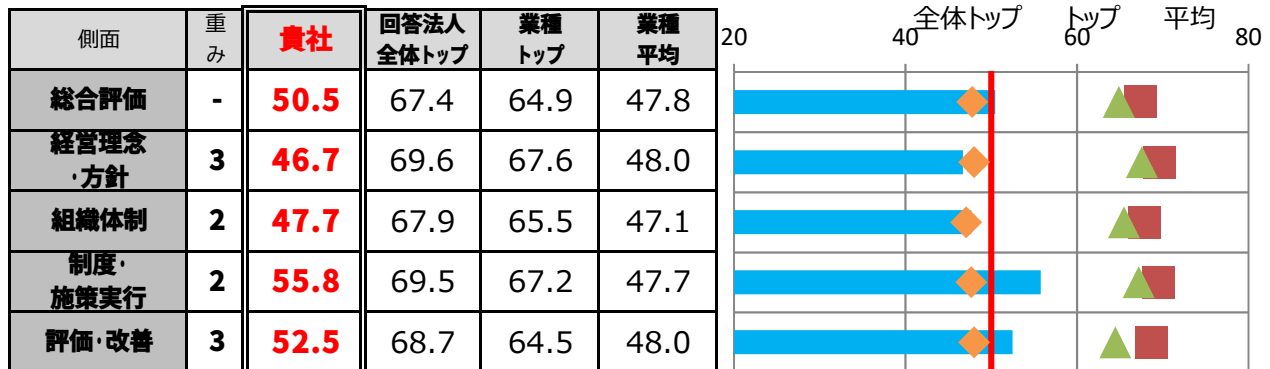
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1601~1650位 / 3169 社中

■総合評価: 50.5 ↑0.7 (前回偏差値 49.8)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



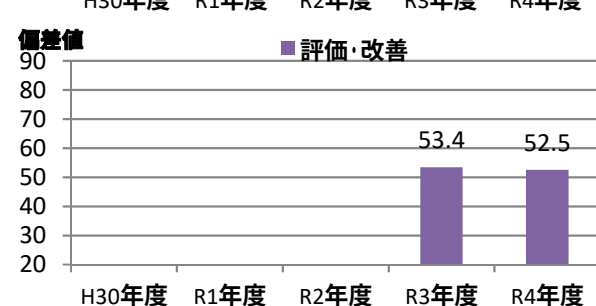
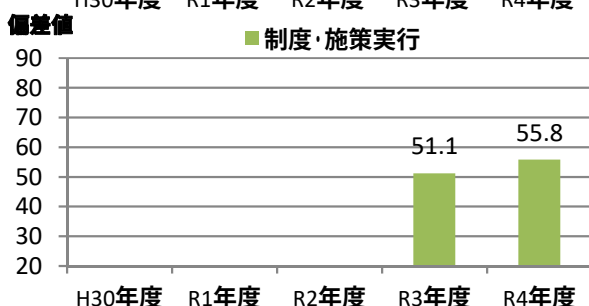
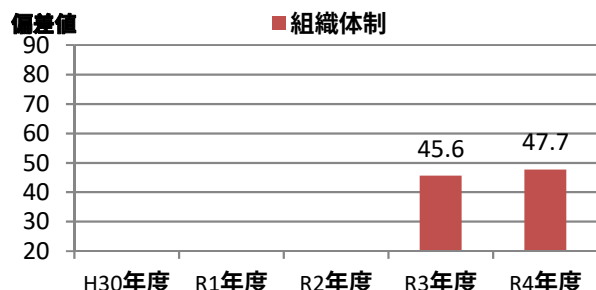
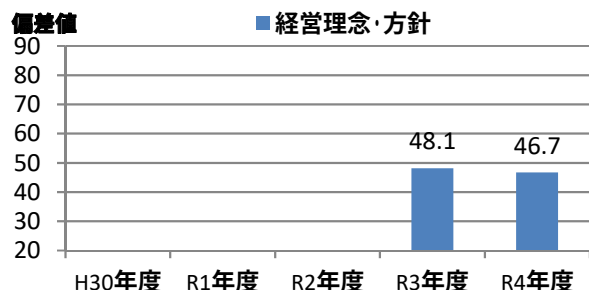
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

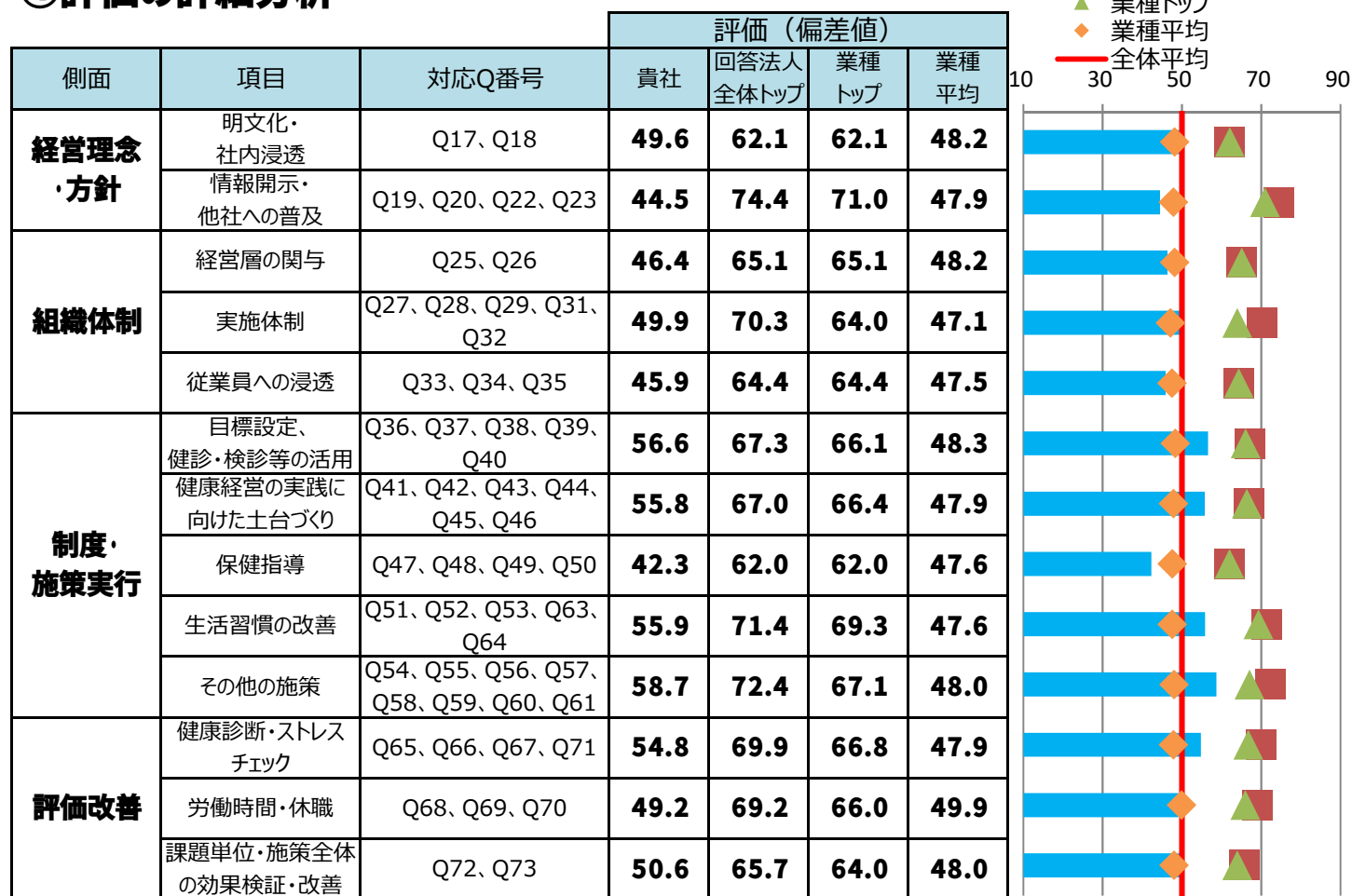
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1601~1650位	1601~1650位
総合評価	-	-	-	49.8(-)	50.5(↑0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化の影響を受け逆ピラミッド型の人員体制の現状の中、ベテラン社員が健康で長く働いてもらうための環境作りや、中間世代の採用、また若い世代が定着することが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康で元気に長く働き続ける環境を期待している。具体的な指標として、平均勤続年数については、中途入社した従業員の5年後定着率100%を目指し、また、産休・育休復帰後の就業継続率については、80%以上を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.atol-com.co.jp/wp-content/uploads/2022/10/1ad1b6ea82b5512a5583fbb1855a57b9.pdf

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	11	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	22	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	52.7	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内イントラのチャット機能を活用し、迅速に連絡を取り社員同士が親交を深め、情報共有している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	63.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	食堂経営会社と共同し、年間イベント実施等により、欠食削減や健康的な食生活推進を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	33.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	88.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施				
取組内容	社長を筆頭に「1万歩友の会」と称し、歩く機会を促進することにより、自身の健康管理の意識を高める。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	44.3	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	17.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	79.3	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	62.1	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	55.1	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	56.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.3	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	56.1	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	女性活躍を推進していく中で、生理に伴う体調不良の悩みをもつ女性社員が、業務に支障をきたすことがあるという現状が関連会社のアンケート結果で示された。生産性向上を図る上でも対応策が必要と認識した。
	施策実施結果	生理に伴う体調不良の悩みをもつ女性社員に向け心身ともに健康的に働くことをサポートする制度を導入。著名なドクターによる女性の身体の基礎知識に関する講演を開催。男性社員も含め、70%以上の社員が視聴した。
	効果検証結果	制度導入後、8名が初回申込み。生理に伴う不調の改善につながっている。継続的にアナウンスすることで、全社的な理解を深める。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスの感染拡大を受け、社員の健康（感染予防）と事業継続等を目的とし、予防接種に関し迅速な対応を求められた。
	施策実施結果	職域接種を実施することで、社員だけでなく社員の家族や関連会社の社員・家族に対し、予防接種を実施した。
	効果検証結果	初回接種（1・2回目）および追加接種（3回目）を実施し、総数2,004名が接種した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ロードカー

英文名：Roadcar Corporation

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：卸売業

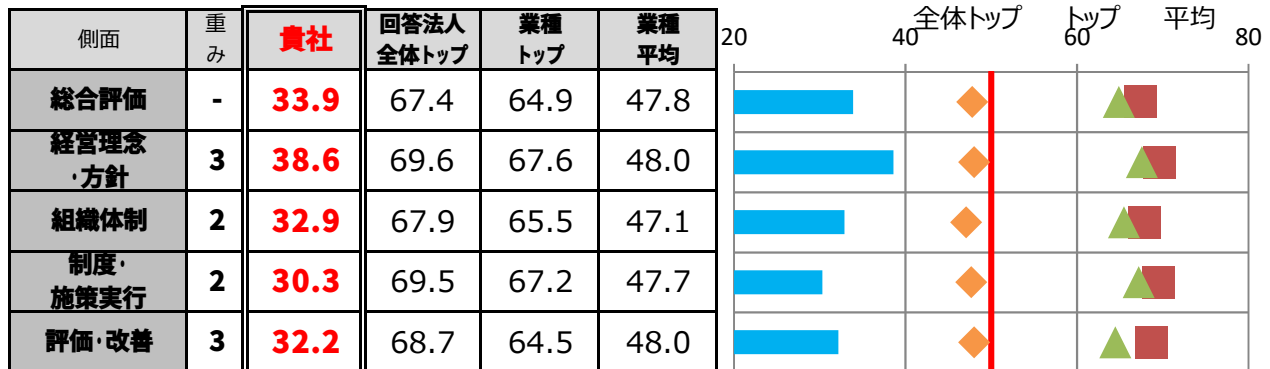
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2951～3000位 / 3169 社中

■総合評価： 33.9 ↑0.7 (前回偏差値 33.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



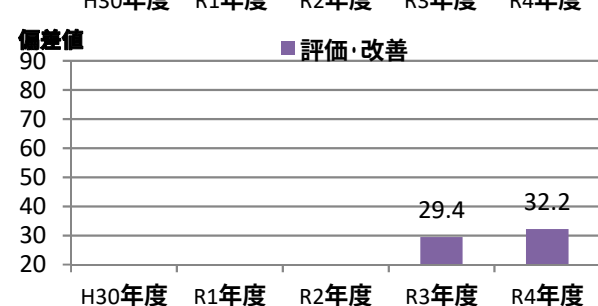
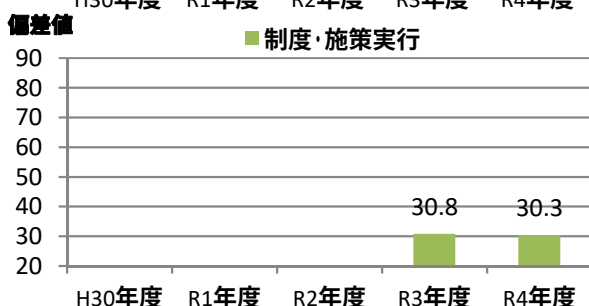
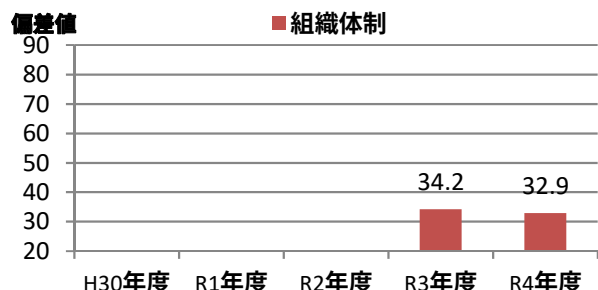
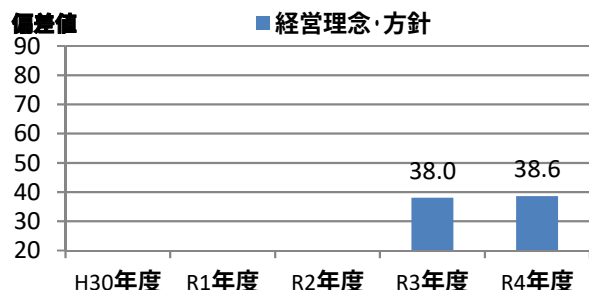
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

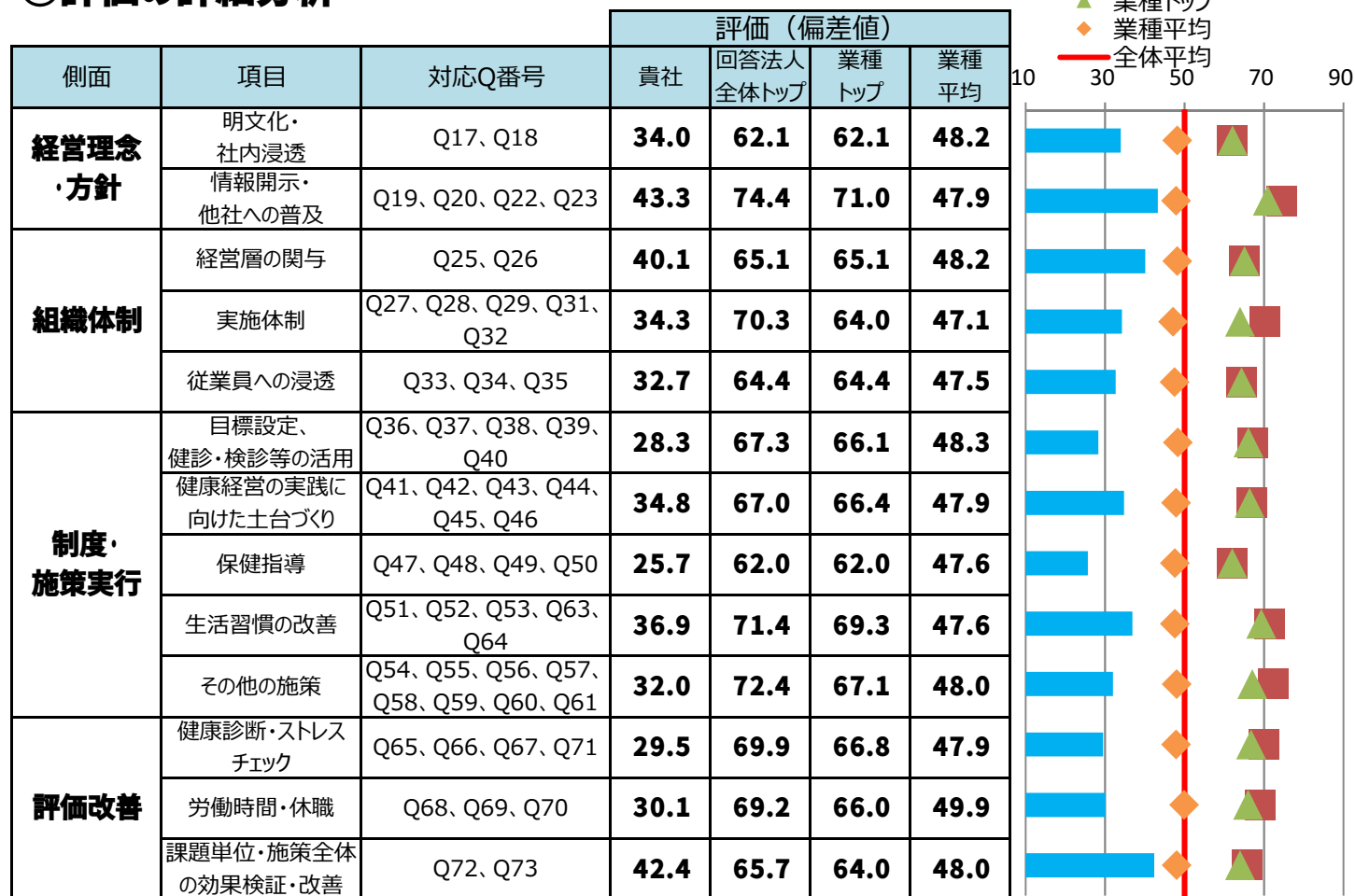
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2651～2700位	2951～3000位
総合評価	-	-	-	33.2(-)	33.9(↑0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.roadcar.jp/press/%e7%a4%be%e5%93%a1%e3%81%ae%e5%81%a5%e5%ba%b7%e3%81%b8%e3%81%ae%e5%8f%96%e3%82%8a%e7%b5%84%e3%81%bf%e3%81%ab%e3%81%a4%e3%81%84%e3%81%a6/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	ES祭りと題して、社員やその家族が参加して一緒に運動をしたり簡単なゲームをしたりするイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	11.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	ベジチェック診断を行い、結果に基づき野菜摂取量が不足する社員には摂取量を増やすよう促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	スポーツ選手が教えるリズム体操開催、企業対抗型ウォークラリーへの参加、プロギング実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	19.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	8.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	26.1	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	12.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	33.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.3	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	27.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	31.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	時間外労働が昨年に比べて増加していたため、労働時間の見直しと効率化が必要になった。まずは時間外労働の増加割合が大きい部門を対象に施策を実施することとした。そして並行してフレックスタイム制の試験導入も実施することとした。
	施策実施結果	時間外労働が増加した部門に対して、時差出勤や早帰りの仕組みを導入。また、ワークライフバランスの確保を目的にフレックスタイム制を一部事業部で試験的に実施。
	効果検証結果	45時間以上の時間外労働者の延べ人数を現時点で延べ人数約140名ほどに抑えられており、80時間越えの延べ人数は約5名に抑えられているため、このままのペースであれば来年は今年度よりも減少。実施効果は出ているといえる。(2022年度は年間延べ437名、80時間越えは27名)また、フレックスタイム制を試験的に導入したことで、使用している社員の残業時間は削減。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	事業所が数カ所あり、コロナウイルスの流行とともに他事業所とコミュニケーションを取る機会が激減。事業所によっては人数が少なく、数人とししかコミュニケーションを取らなくなっていたため社内活性の為に従業員間のコミュニケーション促進が必要。コミュニケーションのきっかけになればと会社対抗ウォークラリーに参加。
	施策実施結果	ウォークラリーの状況をお互い見ることができるため、それがきっかけでコミュニケーションをとるようになった。
	効果検証結果	コミュニケーションが増えただけではなく、みんながたくさん歩いているから自分も歩こうという運動促進にもつながった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	－
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	－
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	－
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：大興物産株式会社

英文名：TAIKO TRADING CO.,LTD.

■加入保険者：東京都家具健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

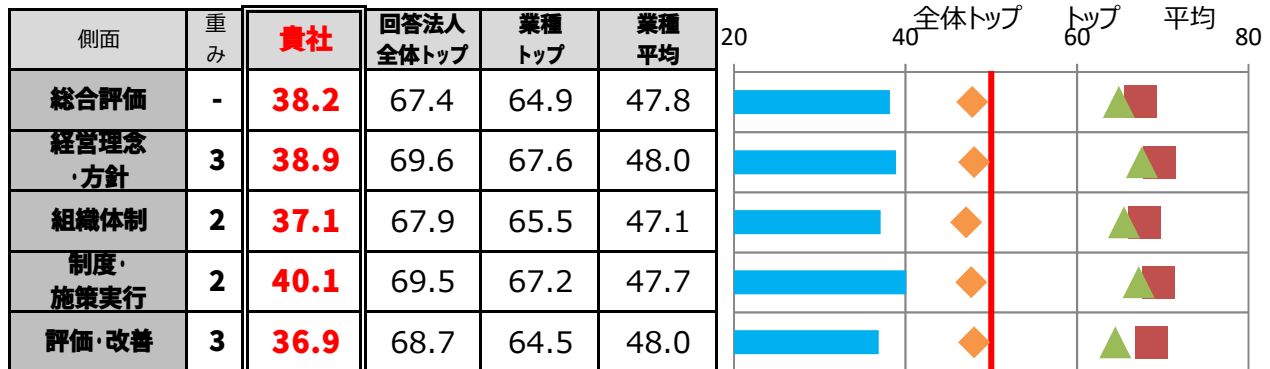
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2751～2800位 / 3169 社中

■総合評価： 38.2 ↓0.7 (前回偏差値 38.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



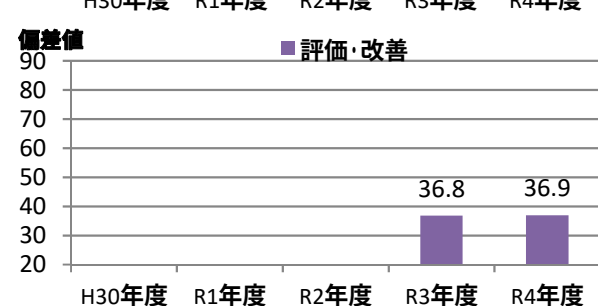
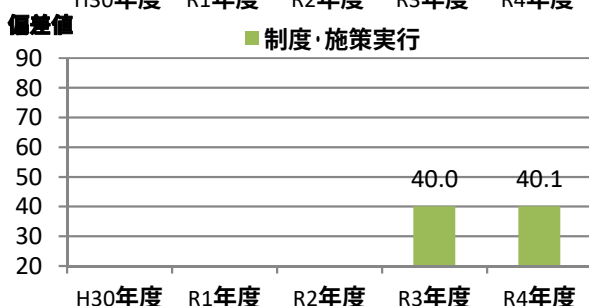
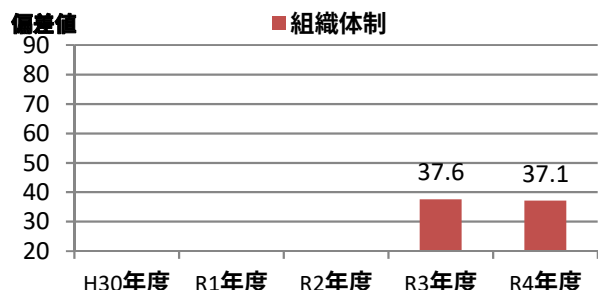
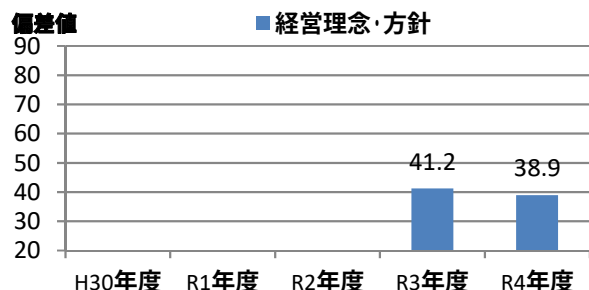
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

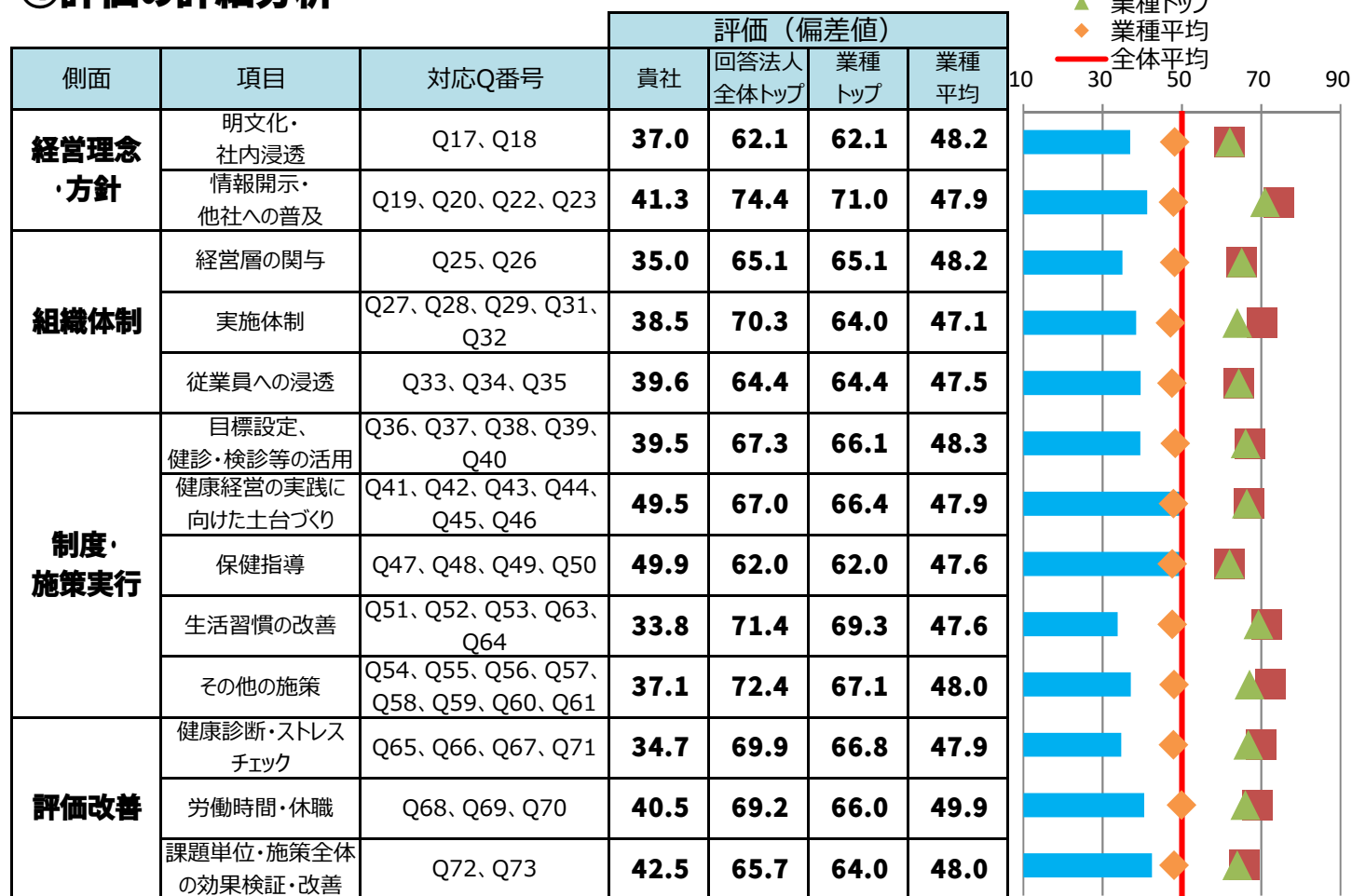
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2451～2500位	2751～2800位
総合評価	-	-	-	38.9(-)	38.2(↓0.7)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.taiko.co.jp/company/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	59.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	95.7	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	若手社員（入社1～2年目）と上司とのコミュニケーション活性化を目的として面談支援ツールを導入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	食生活改善への意識改革を目的として、減塩食を配付し無理なく生活に取り入れられるようなきっかけ作りとした				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝、ラジオ体操を行い、継続的な体調管理（自己管理）を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	77.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	38.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	46.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	45.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.0	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	41.1	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	31.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	ストレスチェックの結果より、家族・友人からのサポートの不足傾向がみられた。仕事を優先し、プライベートでの時間が確保できていないことが原因であると考えられるため、労働時間の適正化、有給休暇取得率の改善を図り、ワークライフバランスの見直しを行うことが課題である。
	施策実施結果	新しい勤怠システムを導入し、有給休暇取得日数の把握を容易にし、管理者からも取得を促しやすくする環境を整えた。毎週水曜日を「ノー残業デー」としワークライフバランスの推進を図った。
	効果検証結果	有給休暇取得率について2020年度48.0%から2021年度57.1%と約10%近く取得率が向上した。また有給休暇取得日数についても2020年度7.8日から2021年度10.1日と2.3日増加した。一定程度の効果があったものと思われるが、平均月間所定外労働時間については、2020年度と2021年度では変化がなかった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社清和ビジネス

英文名: Seiwa Business. Co., Ltd.

■加入保険者: 東京都家具健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

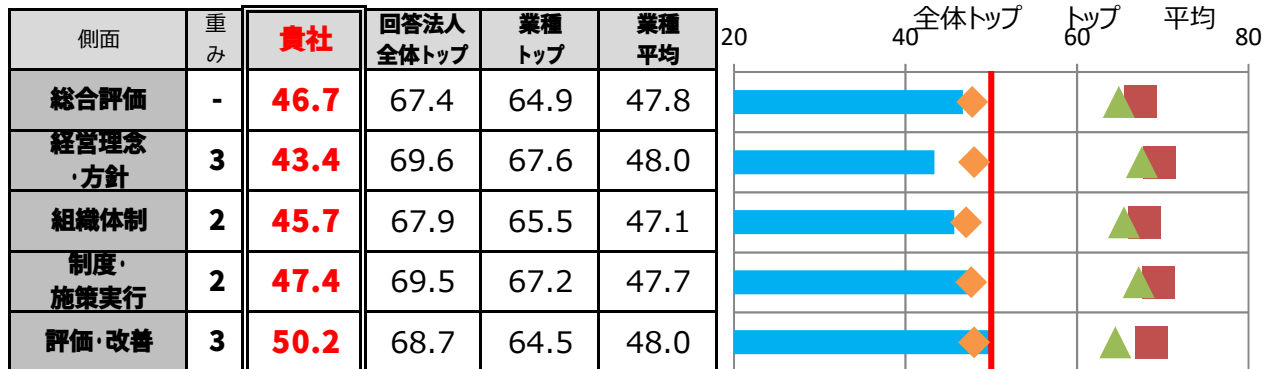
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2051~2100位 / 3169 社中

■総合評価: 46.7 ↑1.4 (前回偏差値 45.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



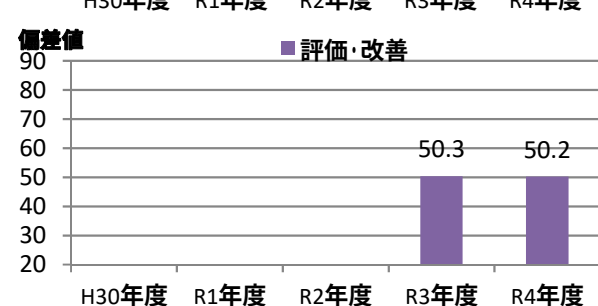
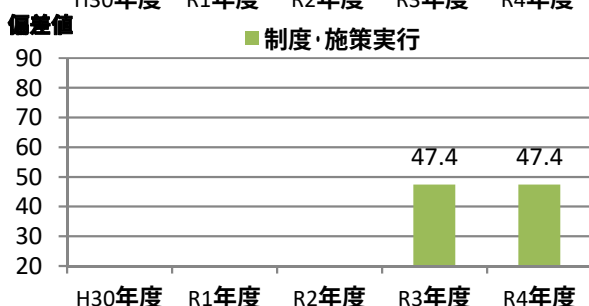
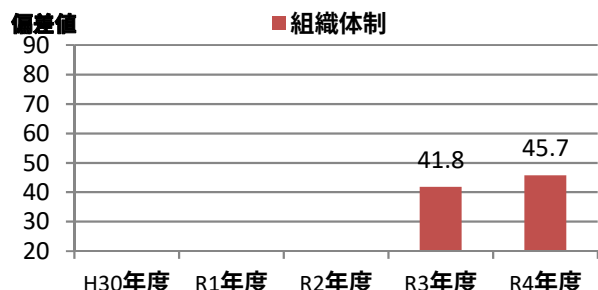
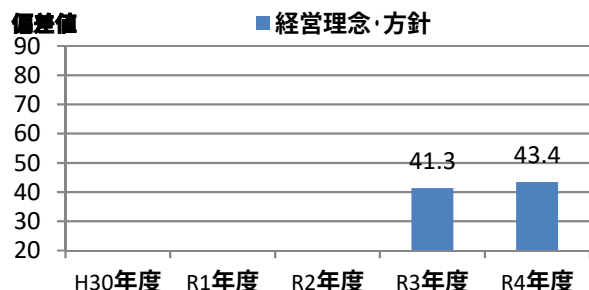
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

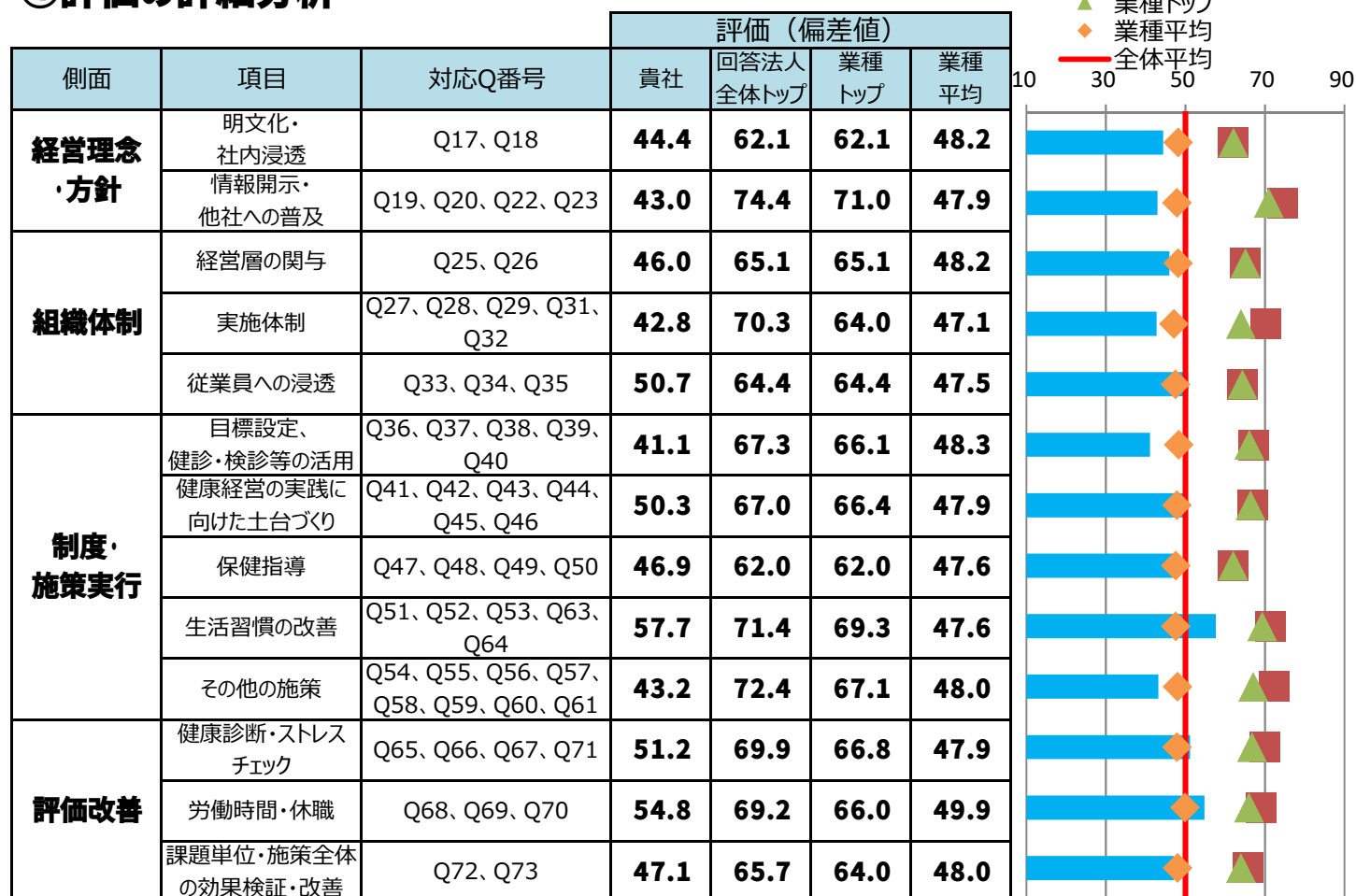
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2051~2100位	2051~2100位
総合評価	-	-	-	45.3(-)	46.7(↑1.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.seiwab.co.jp/company/health-management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	86.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.9	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	執務デスクを全員が通路に面して座れる4人島にレイアウトする事で、自然に話しかけやすい環境にしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポートを実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	57.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	昇降デスクに加え、仕事の内容に応じて従業員が働く場所を自由に選べるオフィス環境にしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.0	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.3	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	53.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	前回よりインフルエンザの予防接種を集団接種にすることで、10%から55%まで上がりインフルエンザの欠勤者が居ないという影響があった。そのため集団接種継続により接種率の向上が可能かが課題だった。
	施策実施結果	引き続き社内周知を行い集団接種を継続して行う事で接種率の向上を狙ったが、新型コロナウイルスワクチン接種の追加接種時期と被ったため、接種率は44%にとどまった。
	効果検証結果	接種率自体は前年に対し低下し44%にとどまったが上記追加接種時期による影響の中で44%が接種した事と、当日追加接種者も複数名居た事から、集団接種を継続して行うことで集団接種に対する理解と接種率の向上が狙えることが分かった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ウチダシステムズ

英文名：

■加入保険者：内田洋行健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

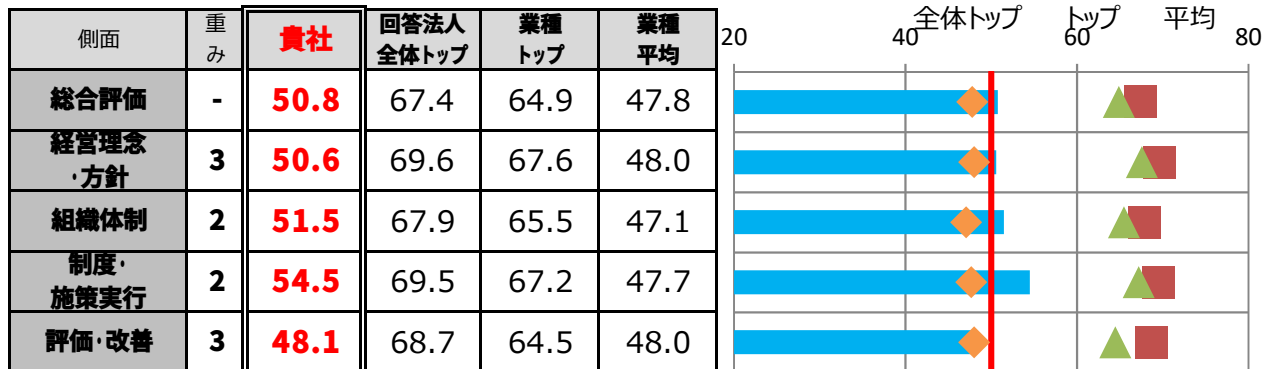
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価： 50.8 ↑0.2 (前回偏差値 50.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



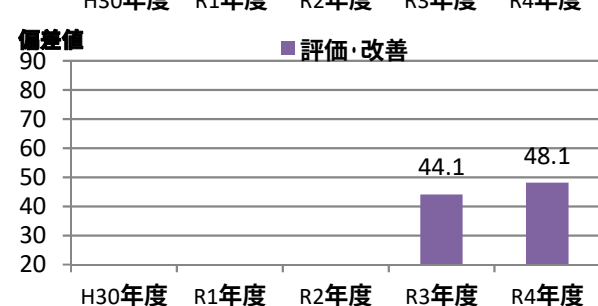
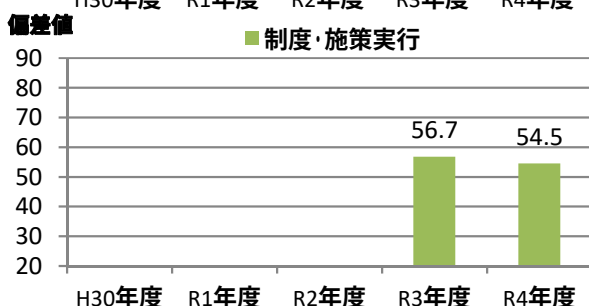
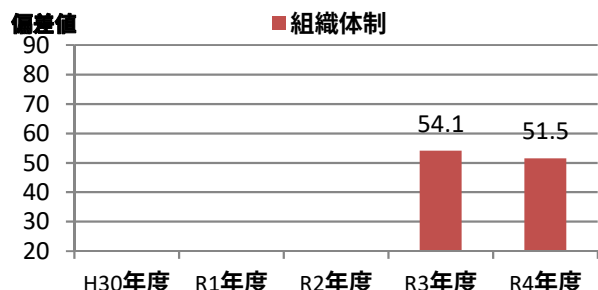
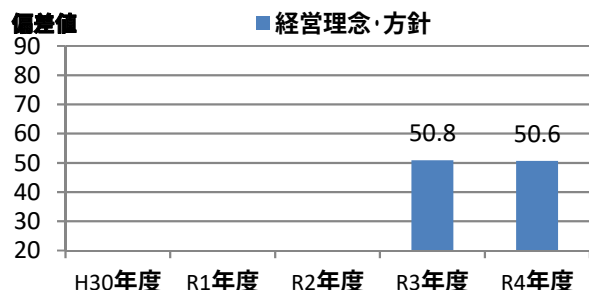
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

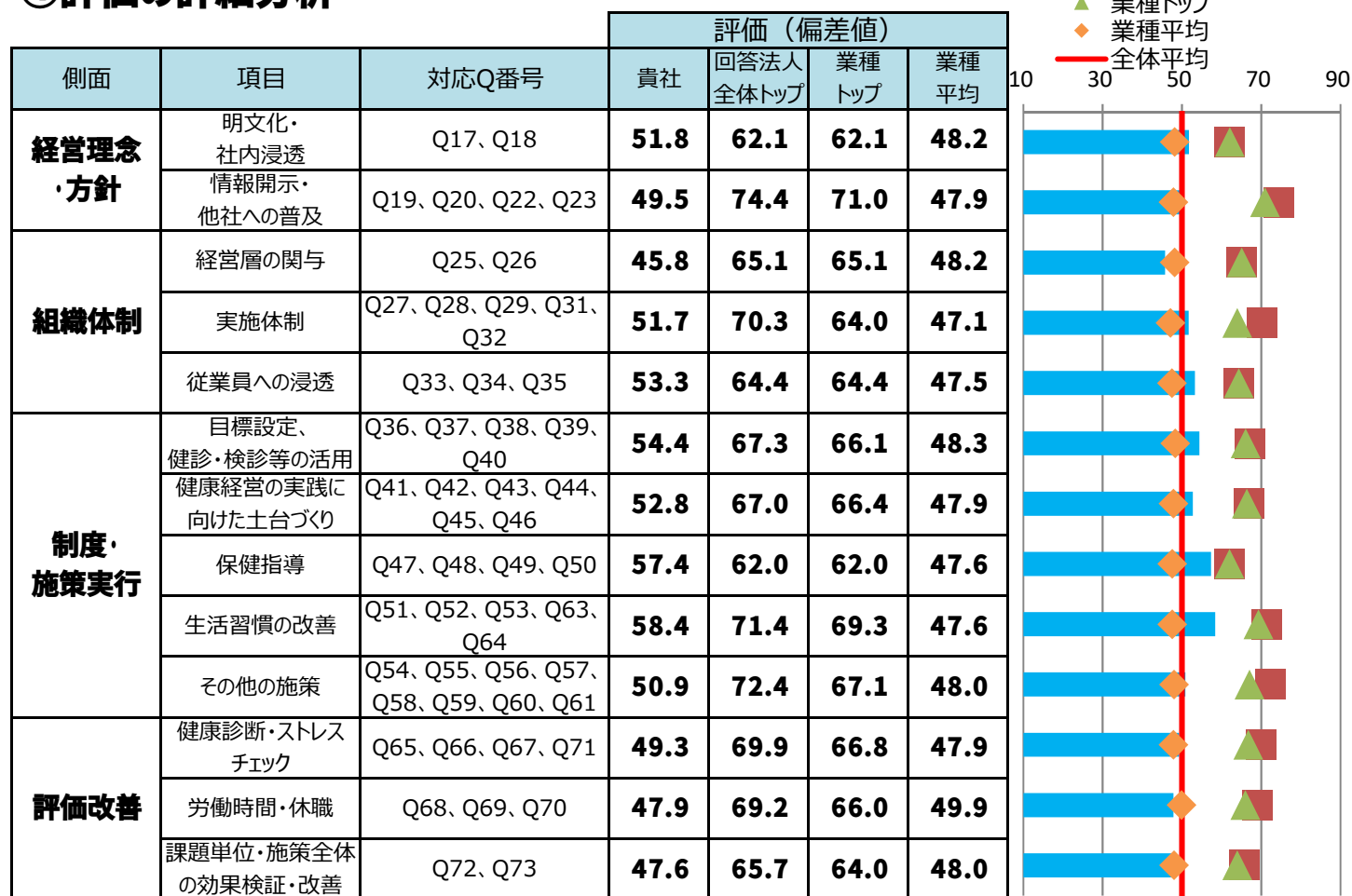
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1501～1550位	1551～1600位
総合評価	-	-	-	50.6(-)	50.8(↑0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 社員の健康を維持・増進させることは、家族や地域社会にとっても重要なテーマであり、人生の時間のなかで会社で過ごす時間の占める割合の多さや、業務が社員の心身の健康に与える大きさから見ても、企業の社会的な責任であると認識している。
健康経営の実施により期待する効果	身体的な健康については、健康診断の受診率を100%とすることで初期診断の実施を確実に行うのは当然として、当社は経営方針においても再検査受診率100%を掲げており、早期に成人病、高脂血症等のリスクを低減させることで社員の健康度を向上させたい。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.uchida-systems.co.jp/health_management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	10	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	50.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	フリーアドレス制導入により、社員同士や部署間のコミュニケーションの活性化、また社員の自律性促進を図る				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	全社員対象の福利厚生サービスにおいて、食生活指導や健康食品などのメニューを割引で利用できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	誰でも利用できるエリアに昇降デスクを設置し、立ったり座ったりすることで長時間の座位を防ぐ。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	48.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.4	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.1	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍のなかでリモート勤務の割合が増え、社員同士が直接会話する時間も以前に比べて減ってきた環境下で、コミュニケーションの活性化が重要な課題であった。従来型のメールや電話は、堅苦しく、また手軽さにも欠けるという評価もあり、具体的な促進策を検討する必要があった。
	施策実施結果	全従業員に会社からスマホを貸与し、社内SNSツール（チャットツール）として、WEBEXを採用した。現在、社員の利用率は100%である。
	効果検証結果	業務上の1対1コミュニケーションだけではなく、業務時間外の会合や趣味のチャット会議室も無数に立ち上がっており、また、WEBミーティングも可能なため、社員間のコミュニケーションの円滑化に大きく役立っている。ほとんどの社員が導入効果を評価しており、もはやこのツールなしでは会社生活が成り立たない状態まで浸透した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トヨタモビリティパーツ株式会社静岡支社

英文名: TOYOTA Mobility Parts.,Ltd Shizuoka

■加入保険者: トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

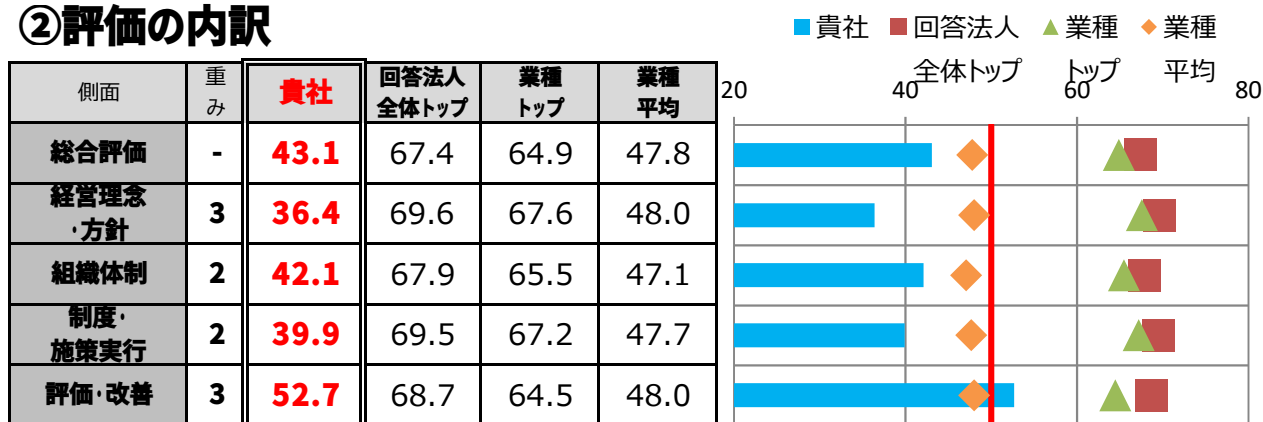
■所属業種: 卸売業

①健康経営度評価結果

■総合順位: **2451~2500位** / **3169 社中**■総合評価: **43.1** ↓1.8 (前回偏差値 44.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



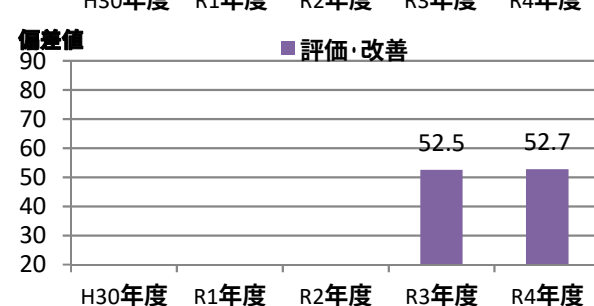
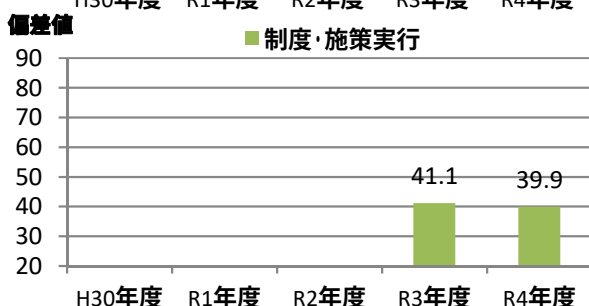
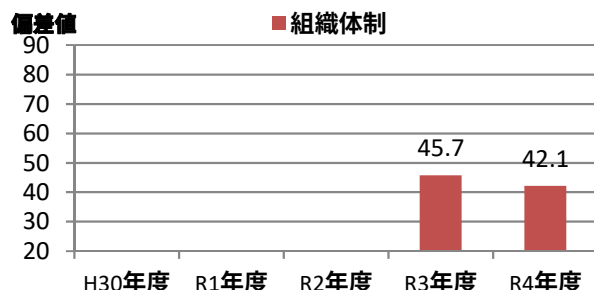
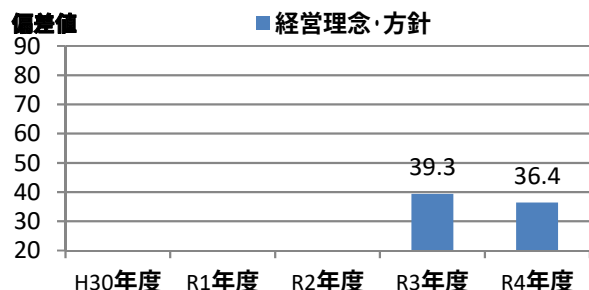
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

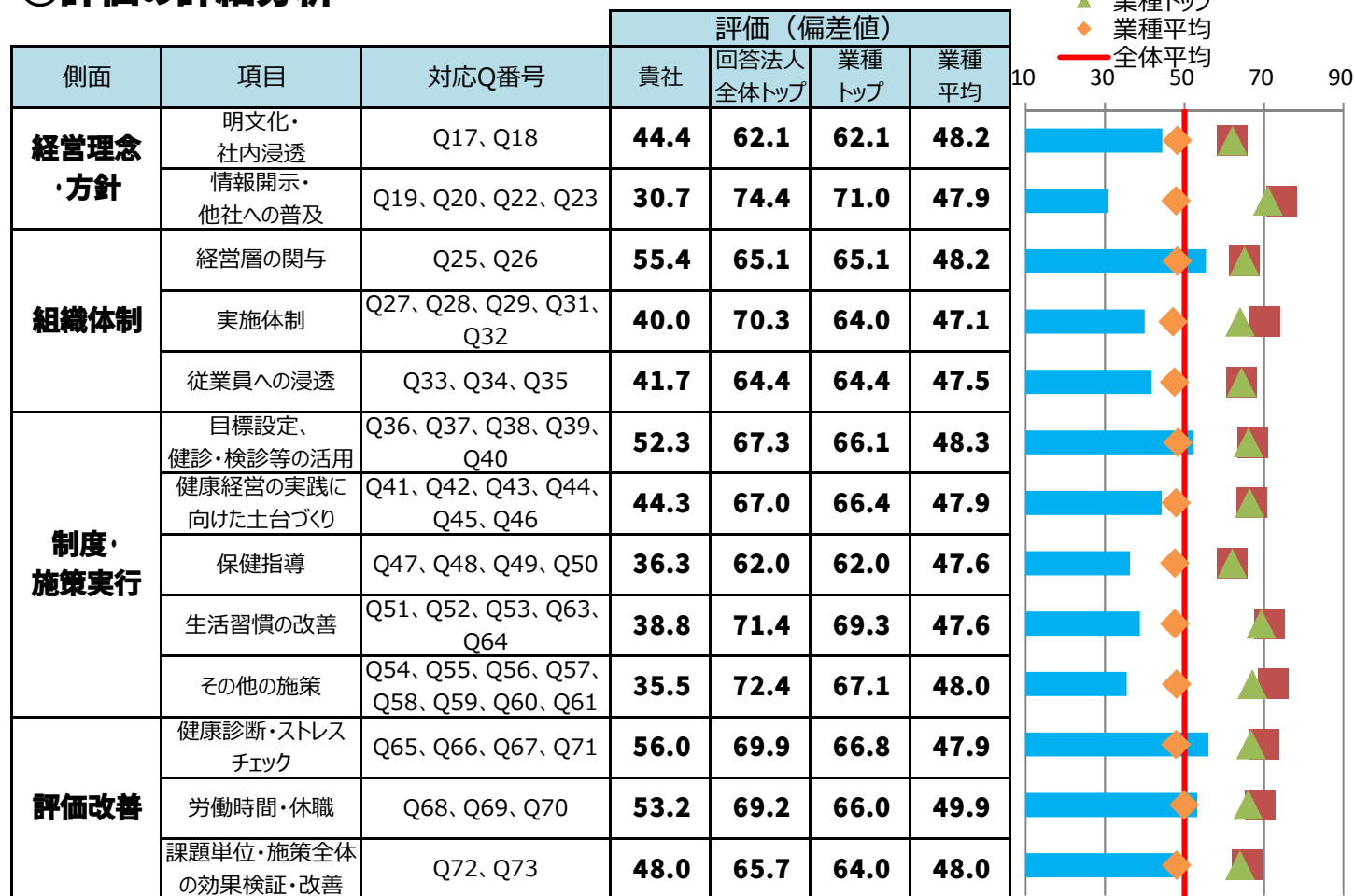
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2051~2100位	2451~2500位
総合評価	-	-	-	44.9(-)	43.1(↓1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の年齢が高齢化していく中で、心身共に健康に働いてもらうことの実現が事業を成長・推進させるための大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	有所見項目や高ストレス者減少に期待している。 具体的な指標として、健康年齢を実年齢より-1歳を目指す(現時点で - 0.3歳)。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	9	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	44.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	懇親企画やイベントへの参加により、コロナ禍入社の従業員が相談できる関係性を築けるようにしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	4.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康づくりキャンペーンと題し、年2回実施。アプリと連動し歩数を競えるようになっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	46.9	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.6	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.9	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	53.3	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	35.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	健康づくりCPを2019年度から実施しているが、今まで一度もその効果や参加する従業員の感想を調査したことが無かった。
	施策実施 結果	アンケートを参加者203名に実施し、92%の従業員が健康意識の高まりを感じていた。
	効果検証 結果	実際、47%の従業員に心身の変化が感じられていることが分かった。 最大で15kg減量に成功したものがいたり、寝つきや目覚めが良くなった従業員いたりした。 また、91%の従業員が今後も健康づくりCPに参加したいと回答し、健康に対してつ用意関心があることが分かった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	—
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	—
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	—
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: オプテックス株式会社

英文名: OPTEX CO., LTD.

■加入保険者: 産業機械健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

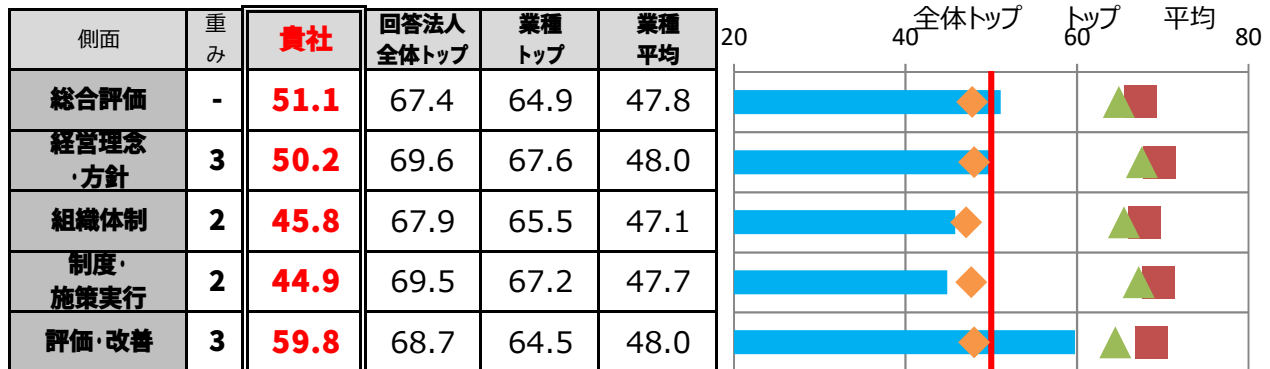
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1501~1550位 / 3169 社中

■総合評価: 51.1 ↑6.0 (前回偏差値 45.1)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



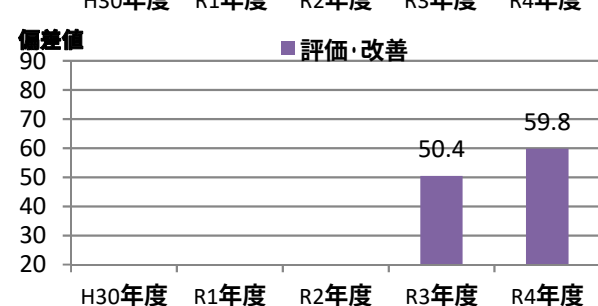
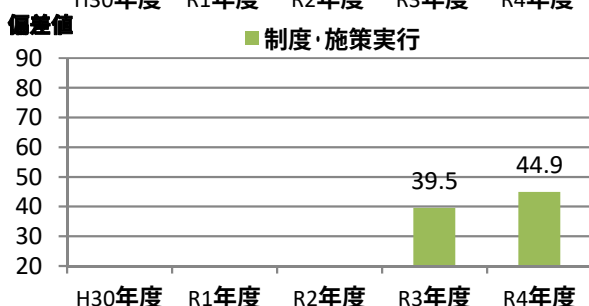
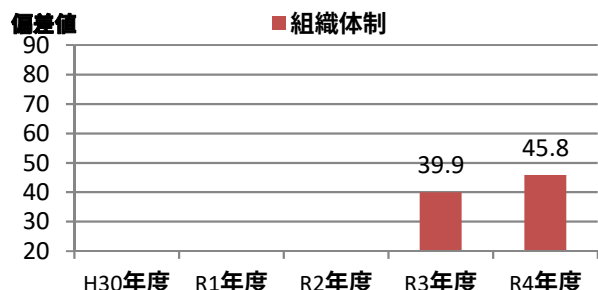
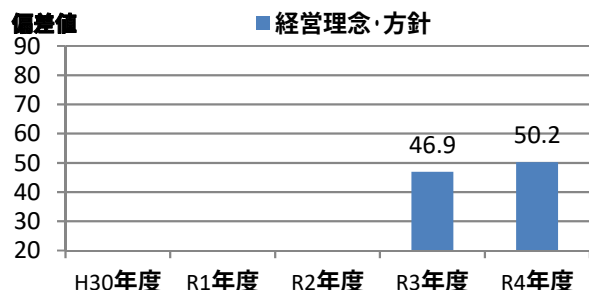
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

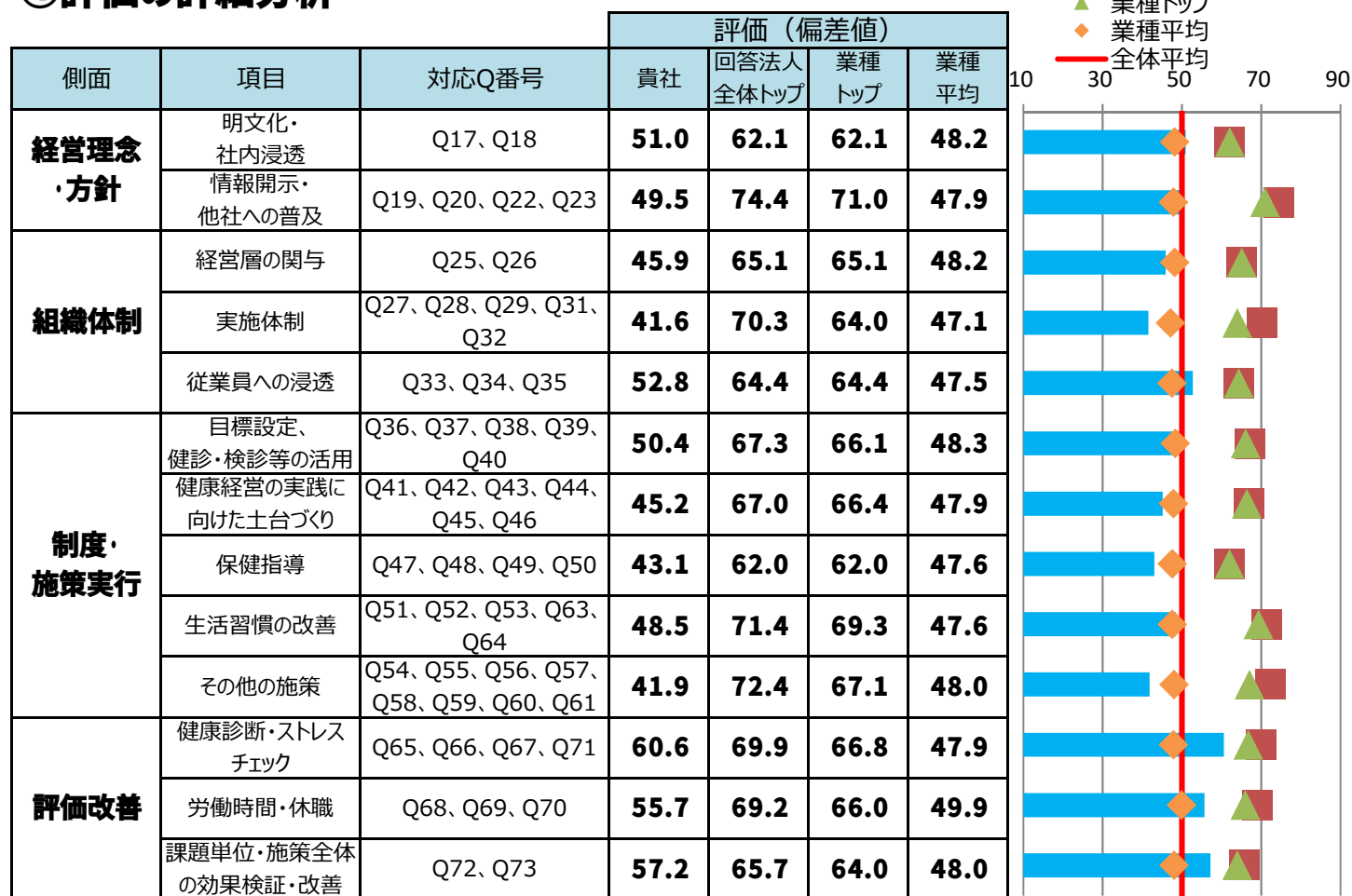
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2051~2100位	1501~1550位
総合評価	-	-	-	45.1(-)	51.1(↑6.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社正社員の3人に1人が50歳以上で、10年以内に60歳定年を迎える。特に技術系社員において、当該年齢層が持つスキル・知識・ノウハウを中堅・若手社員に技術伝承することを進めなければならない。
健康経営の実施により期待する効果	スキル・知識・ノウハウが蓄積されている年齢層の社員には、心身共に健康な状態を維持し、60歳定年以降も長く第一線で活躍していただきたい。それに並行して中堅・若手社員の人材育成も行ってもらうことで事業継承の安定化を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.optex.co.jp/sustainability/Health_and_Productivity_Management.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	46	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.6	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	ウェブミーティングでは、カメラオンにして参加することを推奨している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	カロリーや栄養バランスに配慮したヘルシーランチを提供し、過剰摂取の防止、バランスの良い食事を提供				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動機能のチェックを定期的実施				
取組内容	半年に1度からだチェック測定会を開催し、モチベーションアップや体組成状態チェックをしています				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	20.1	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	59.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	55.0	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	2021年度の健康診断結果では、血圧の有所見率が15%（42名）であった。産業医も高血圧によるリスクを指摘している。高血圧は生活習慣病に直結するものであると考え、有所見者への個別の働きかけが必要である。
	施策実施結果	産業医による通常勤務可能判断保留者は5名であった。5名に対し通常勤務可能と判断されるまで定期的な産業医面談を実施した。社内には血圧計を設置し、就業時間中にいつでも誰でも測定できるようにしています。
	効果検証結果	2020年から産業医による通常勤務可能判断保留者に対し、定期的な産業医面談を実施することにしましたが、2020年度の対象者は8名でした。2021年は5名、2022年度は4名と減少できています。産業医の通常勤務判断保留とまでなっていない高血圧での有所見者に対しては、再受診報告書を会社に提出するようにしたことで、有所見者が放置せず所見を把握し対処するようになりました。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	近年、がんなどの病気にかかる社員が数名あり、早期発見、早期治療が大事であると考えている。
	施策実施結果	35歳以上の社員に対し、オプション以外の自己負担をなくし、人間ドックを会社負担で受診できるようにした。
	効果検証結果	2022年度の35歳以上対象者は205名のうち144名が人間ドックを受診しました。（約70%） （2021年度の人間ドック受診者は84名でした） 生活習慣病健診では検査項目となっていない眼底検査が人間ドックにあることで有所見となり、結果すぐに治療できた者もありました。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタモビリティパーツ株式会社岐阜支社

英文名：

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

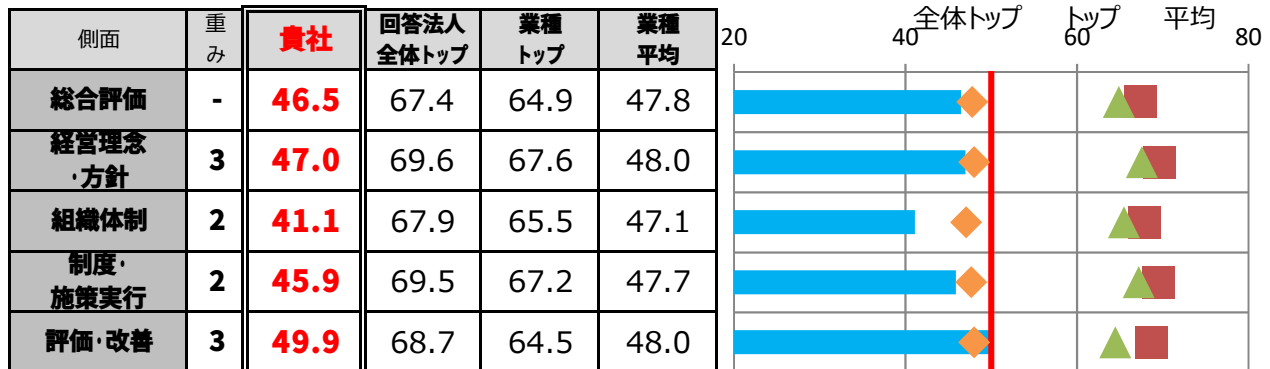
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2101～2150位 / 3169 社中

■総合評価： 46.5 ↓1.8 (前回偏差値 48.3)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



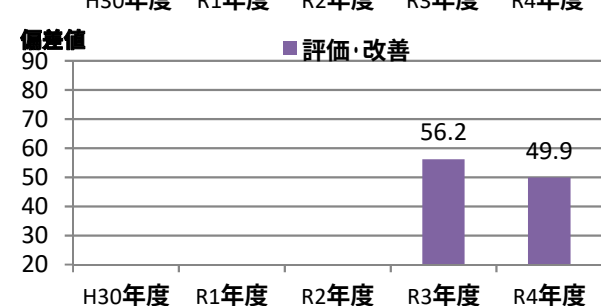
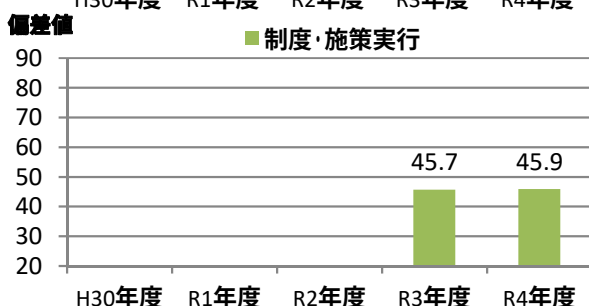
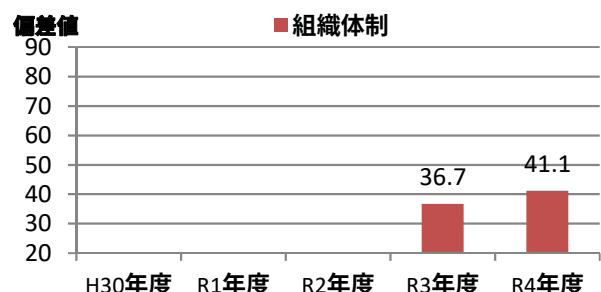
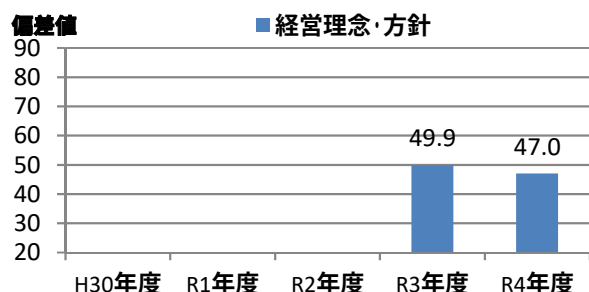
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

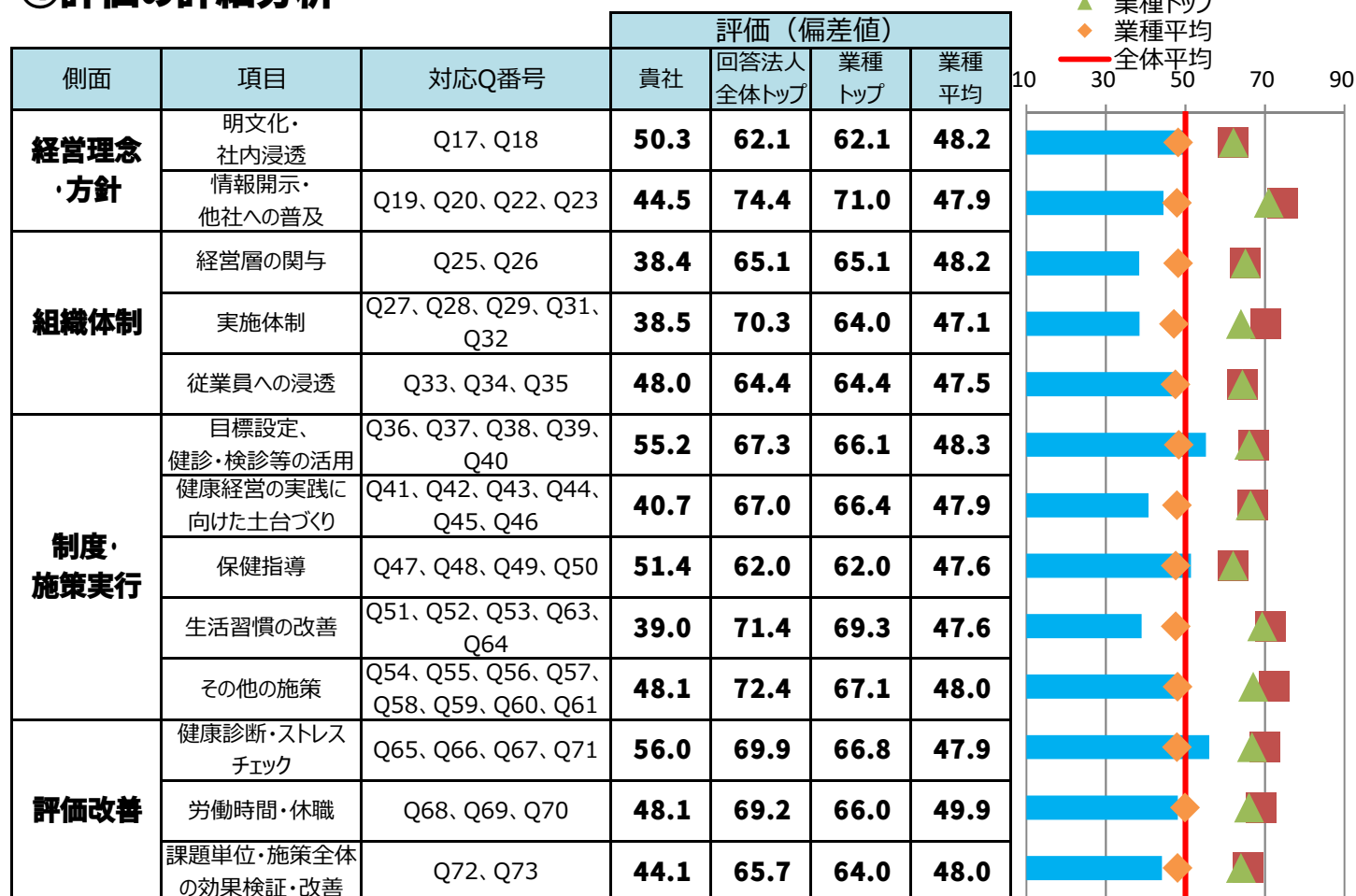
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1751～1800位	2101～2150位
総合評価	-	-	-	48.3(-)	46.5(↓1.8)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 従業員の運動不足解消による体力増進、および生活習慣の改善による疾病予防に繋がる社員取組みの推進により、従業員ひとり一人が業務に対する取組み意識向上と更なる能力発揮へ繋げる。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の心身のストレス軽減など労働災害の減少により疾病による欠勤減少と、業務効率の向上や医療費の削減を期待

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.toyota-gifu-parts.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	19	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	職レクや対話を目的とした食事会の開催の実施に対し、支援金を支給				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	各自設定メニューより実施項目を選択し目標値を設定、約2ヶ月間取組み頂き、目標達成者へ報奨金をお支払い				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.6	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	49.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタルヘルスの不調やストレス関連疾患を、早期発見する必要がある
	施策実施 結果	メンタフチェックの全従業員の100%実施
	効果検証 結果	部署毎に課題を抽出し、対策を実施
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	—
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：山梨ダイハツ販売株式会社

英文名：

■加入保険者：山梨県自動車販売整備健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

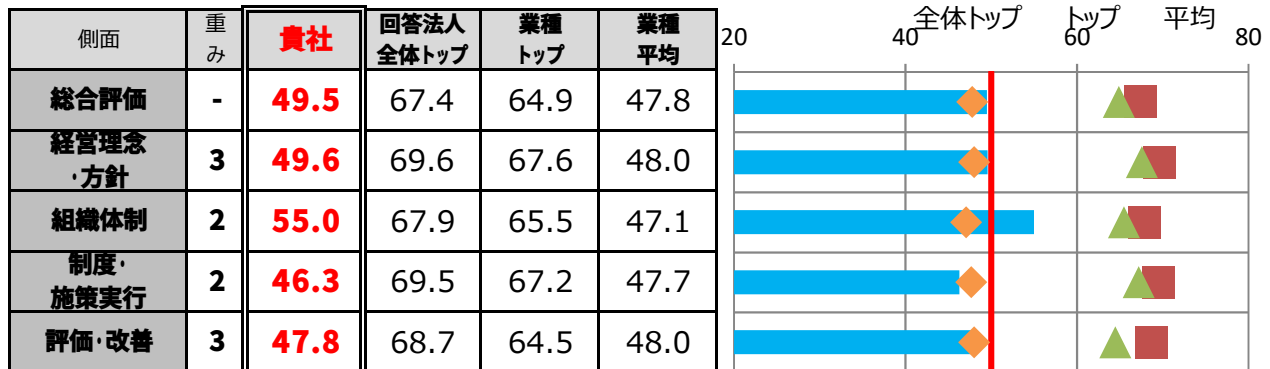
①健康経営度評価結果

■総合順位：1701～1750位 / 3169 社中

■総合評価：49.5 ↓1.0 (前回偏差値 50.5)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



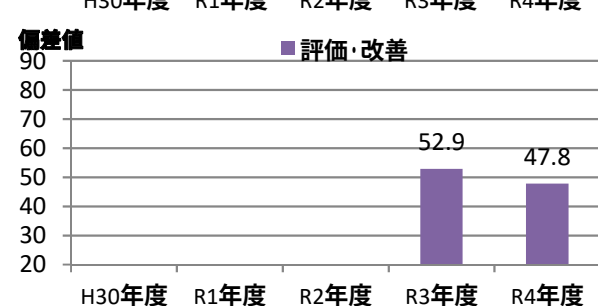
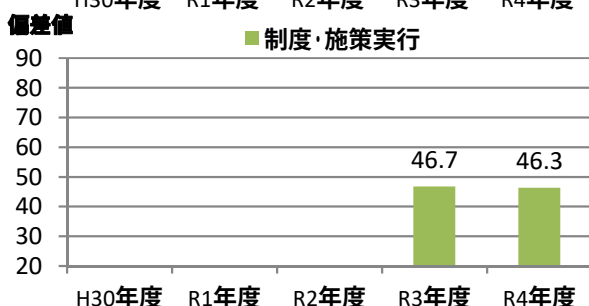
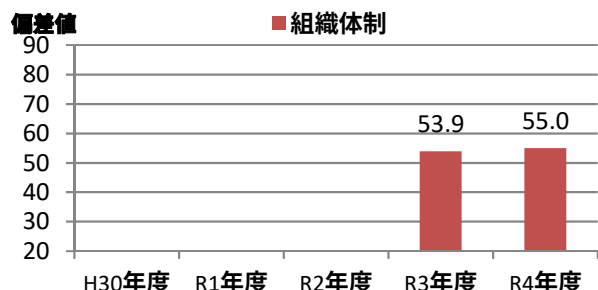
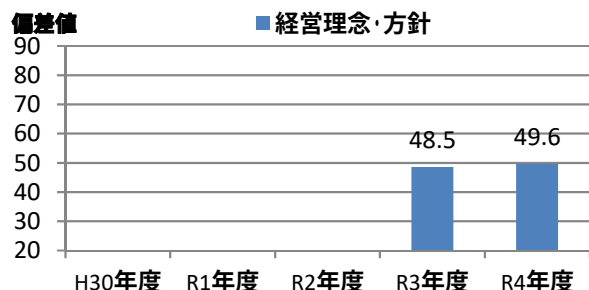
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

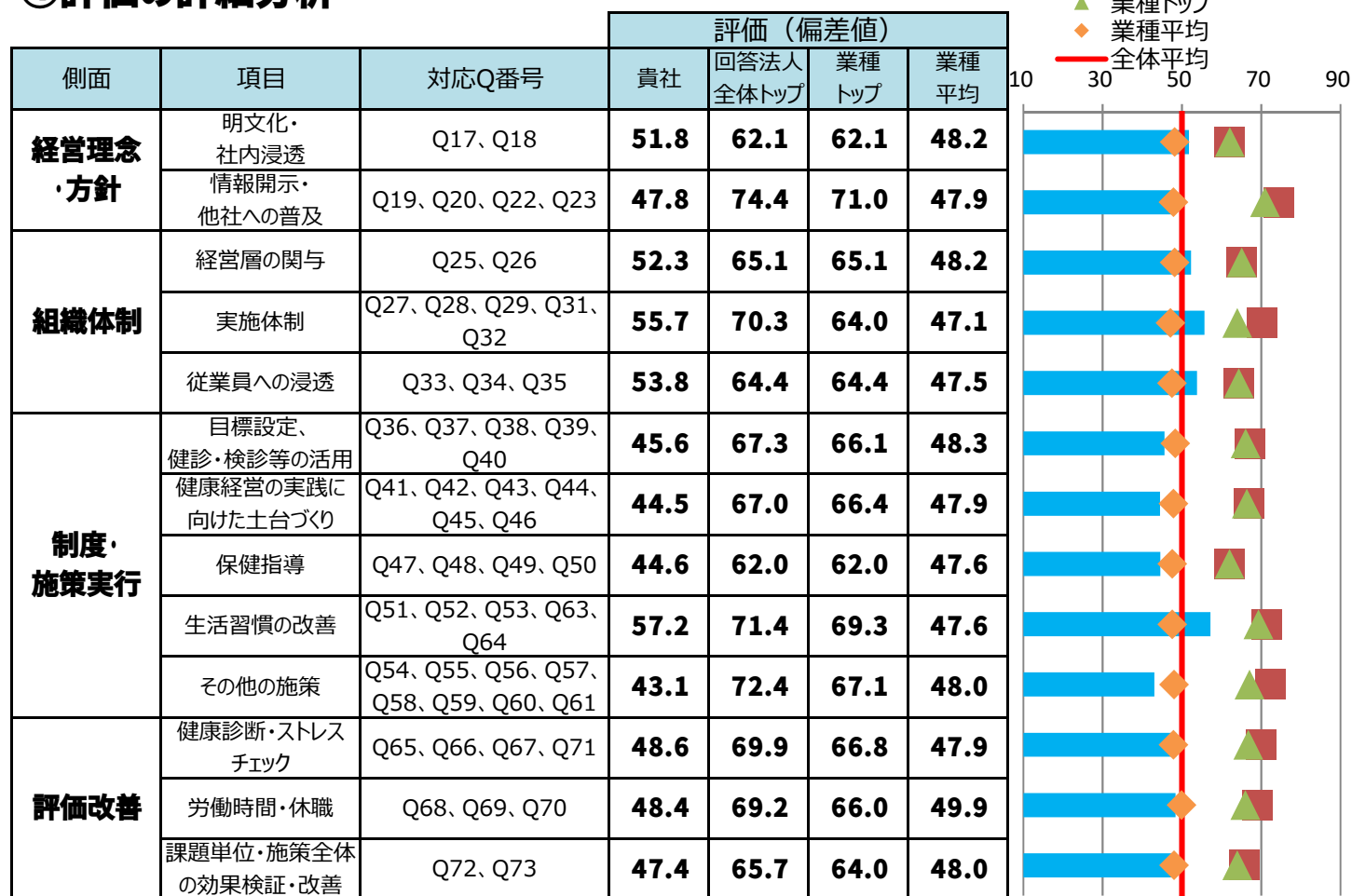
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1501～1550位	1701～1750位
総合評価	-	-	-	50.5(-)	49.5(↓1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 定年の年齢引き上げなど将来的な労働環境に対応していくため、現在の在職社員が長く働き続けられる就業環境を整備する。社員の定着率を上げることで習得技能や能力を長く発揮できる企業にする。その好循環サイクルの中で営業収益を拡大させ従業員の教育・研修機会をより拡充していく。従業員満足度を向上させ社員の定着率が上がることにより新しい人材確保にも好影響が出ることを期待する。
健康経営の実施により期待する効果	従業員満足度の向上と職場環境の改善による、従業員の離職率の低下、新規採用人材の確保。健康状態・ストレス状態の改善による休職期間の削減と業務効率・パフォーマンスの向上など。SDG'Zや健康経営に取り組む企業として地域社会に認知されることによる企業イメージの向上。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://yamanashi-daihatsu.jp/company/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	4	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	95.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	85.2	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	市町村等からの行事案内を社内へ展開し参加を促している。スポーツイベントや地域行事等。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	スマホアプリ（万歩計機能やカロリー・禁煙禁酒等の管理機能）を社員へ告知し生活習慣の改善を促している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	27.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	労働災害の予防も兼ね始業前の器具・設備点検や職場ごとにラジオ体操を行う取り組み。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.7	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	53.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	76.7	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	48.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.6	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.7	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.2	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.1	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.1	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	52.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	従業員の喫煙率低下と受動喫煙の削減が課題である。
	施策実施 結果	健康保険組合の禁煙サポート事業、禁煙サポートアプリを社内へ案内。電子タバコの試供品を社内へ案内。禁煙サポートアプリの導入状況について集計を行った所、現在10名がアプリを導入している。
	効果検証 結果	アプリを導入・活用を促した従業員2名が禁煙を継続している。アプリの社内展開の推進と更なる従業員の喫煙率低下に向けて取り組んでいく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	ウィズコロナの状況下で、新型コロナウイルスの感染対策をしつつ、企業活動をいかにして効率的に持続させるかが課題である。
	施策実施 結果	各種衛生施策を行った。体調不調・発熱者が出た場合には有給休暇を与え、PCR検査の陰性が判明するまで出社させない勤務体制を取った。結果として、1名単位での感染者が3名いたが、集団感染は発生しなかった。
	効果検証 結果	従業員のコロナ感染予防に対する意識が向上し、ワクチン接種のために有給休暇を取得する社員が増えた。有給休暇の取得を認めて早期にワクチン接種率を高めていく。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社山星屋

英文名：YAMABOSHIYA Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会大阪支部

非上場

■所属業種：卸売業

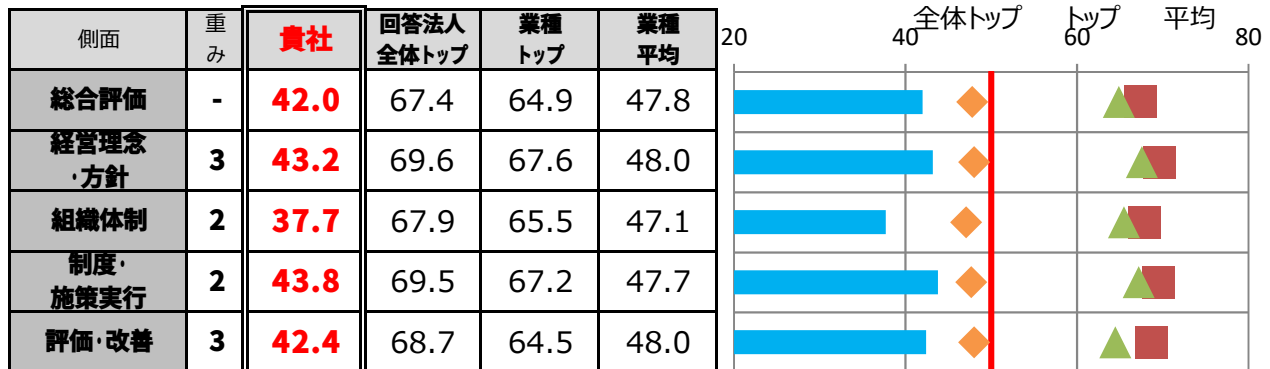
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2551～2600位 / 3169 社中

■総合評価： 42.0 ↑1.3 (前回偏差値 40.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



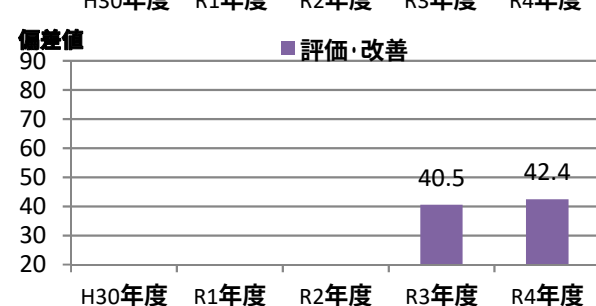
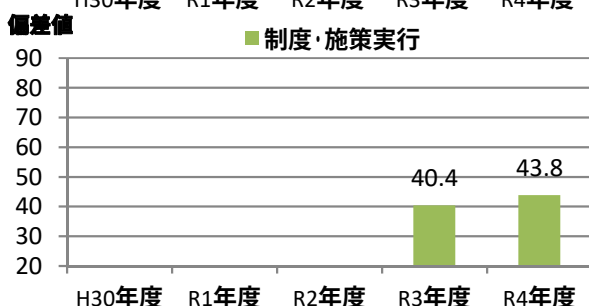
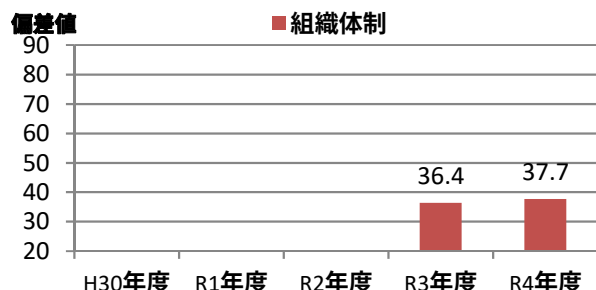
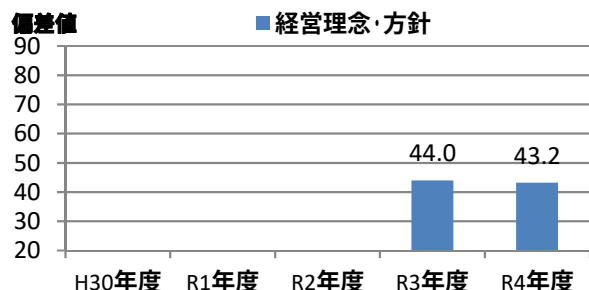
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

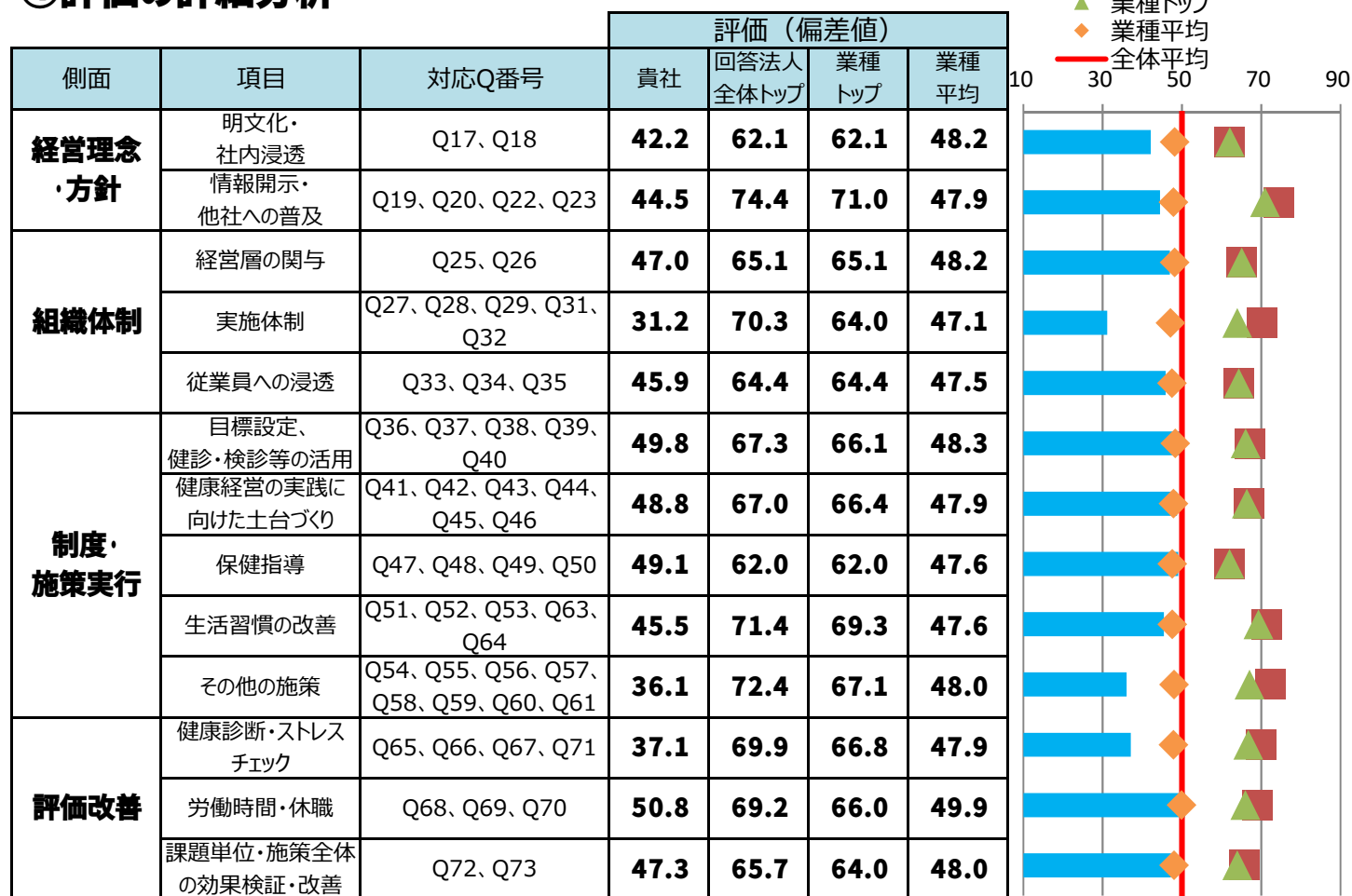
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2401～2450位	2551～2600位
総合評価	-	-	-	40.7(-)	42.0(↑1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 多様な人材の確保と育成
健康経営の実施により期待する効果	ワークライフバランスの改善や業務でのストレス軽減などの対策を講じることにより、労働環境が改善されることで、人材の採用や入社後の定着率が向上することを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.arista.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	2	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	27	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	98.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	フリーアドレスオフィス環境を整備し、ライフスタイルに合わせた柔軟な働き方を実現している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	23.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	92.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	健診結果に基づき、健診センターより食生活についてのアドバイスを健診結果票に記載している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	その他				
取組内容	福利厚生コンテンツにて、各種運動に応じて「健康ポイント」を付与				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	49.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	42.0	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.7	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	42.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	46.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.2	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	36.5	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働の改善、ワークライフバランスの推進
	施策実施 結果	営業職は、勤怠システムでの出退勤とパソコンログの乖離確認を実施。毎月、及び年間累積の全従業員の残業時間確認。テレワーク勤務手当の支給、楽楽精算（交通費精算）導入によるテレワーク環境の整備、推進を実施。
	効果検証 結果	勤怠とパソコンの乖離時間について、4月～8月の前年比で11.25%増。実績については該当本部長に毎月報告済。 残業時間が長時間となっている社員について、所属長へ報告の上、改善報告書の提出を依頼。 テレワーク勤務手当（恒常的に月12回以上テレワーク実施）18名支給。 楽楽精算（交通費精算）に向け（2022年5月）、最終検討。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：関西フローズン株式会社

英文名：Kansai Frozen Distribution Co.,Ltd.

■加入保険者：グリオ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

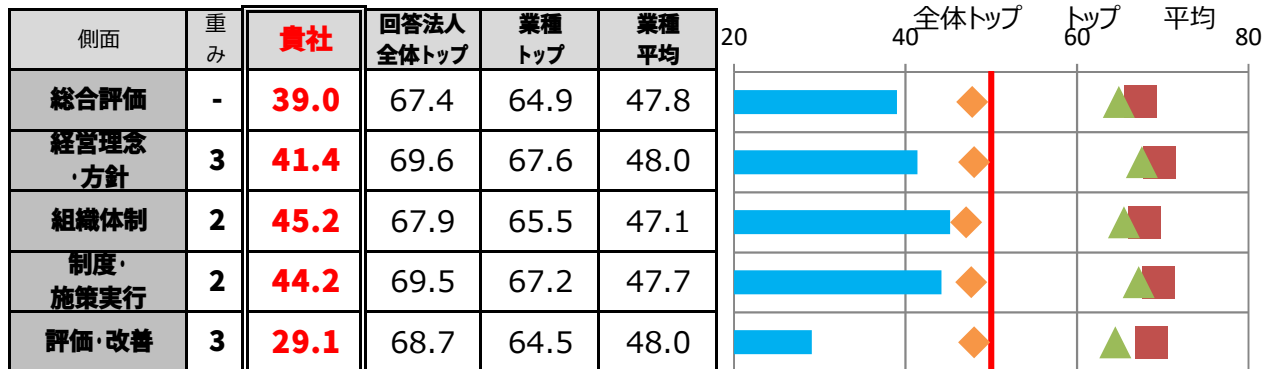
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2701～2750位 / 3169 社中

■総合評価： 39.0 ↑10.3 (前回偏差値 28.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



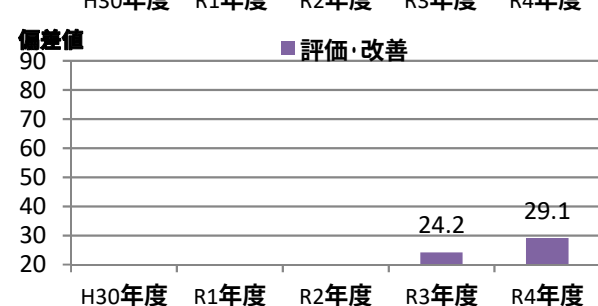
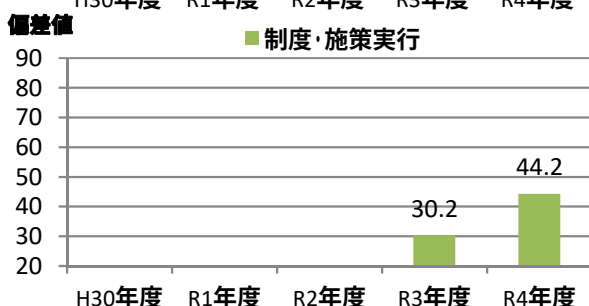
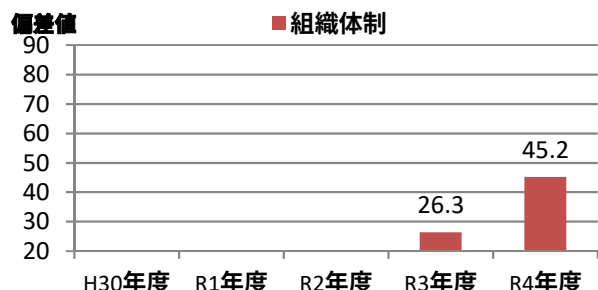
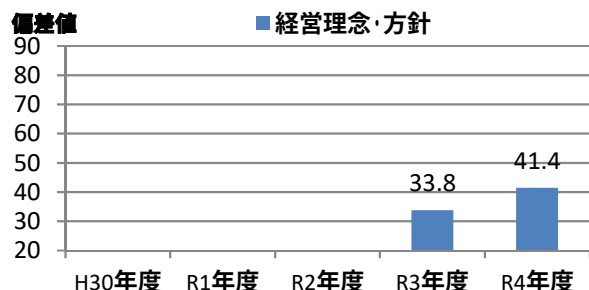
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

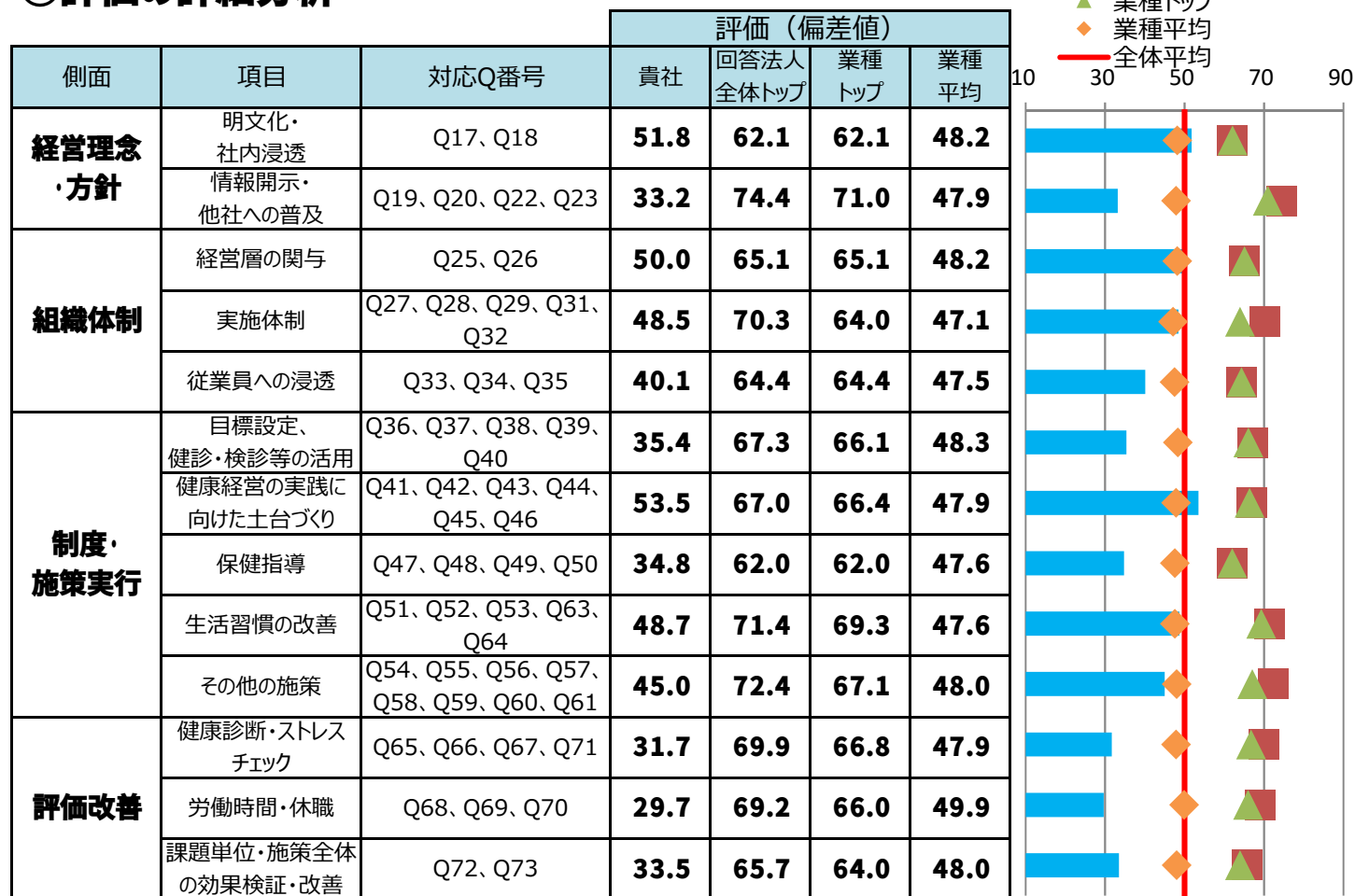
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2751～2800位	2701～2750位
総合評価	-	-	-	28.7(-)	39.0(↑10.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 企業価値向上の最大の原動力は従業員が公私ともに充実した生活を送り、心身ともに健康である。明るくイキイキとした職場づくりが必要である。
健康経営の実施により期待する効果	食品事業において豊かな食文化の創造・発展に貢献することを目指しています。この使命を具現化するために、社員ひとりひとりが継続して高いパフォーマンスを発揮することにより、会社の持続的発展を図ること。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	経営トップが行動指針として、コミュニケーションの重要性を定義し、全ての事業場に掲示等行い、周知。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	ヘルスケアアプリを無償提供、食事管理だけでなく、食事習慣を改善するチャレンジイベントを配信。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.7	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ヘルスケアアプリを無償提供、歩数・運動管理だけでなく、歩数競争などのイベントを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.9	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	45.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	28.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	43.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	46.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	43.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	—
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	—
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	○
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：サントリーマーケティング＆コマーズ株式会社

英文名：SUNTORY MARKETING&COMMERCE

■加入保険者：酒フーズ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

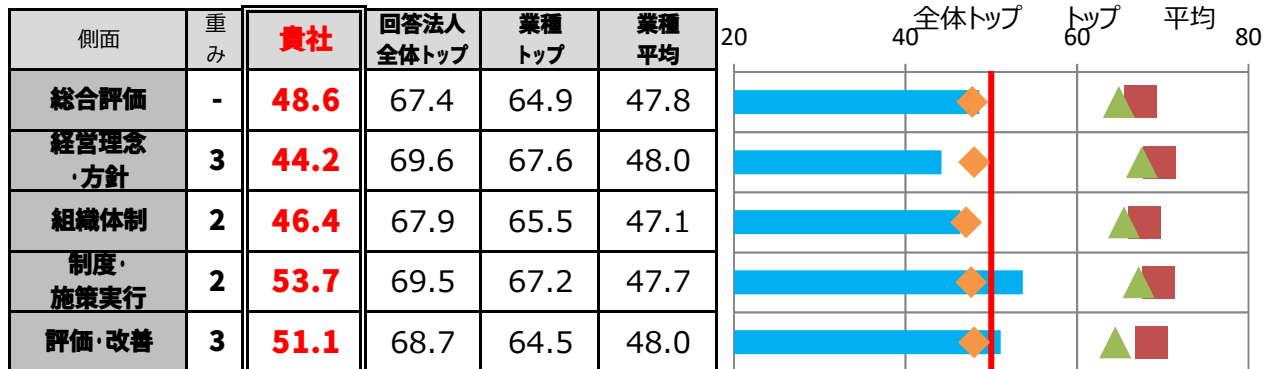
①健康経営度評価結果

■総合順位：1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価：48.6 ↑1.0 (前回偏差値 47.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



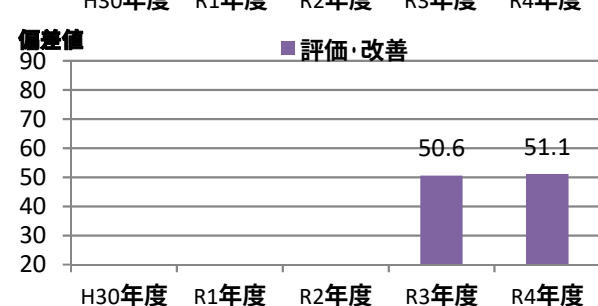
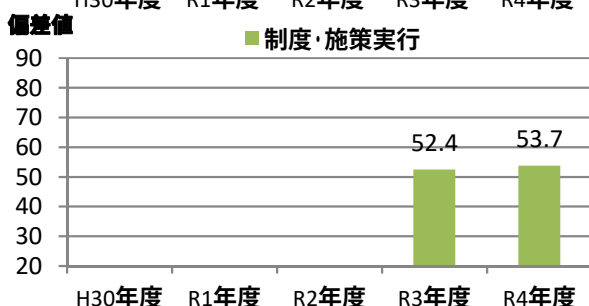
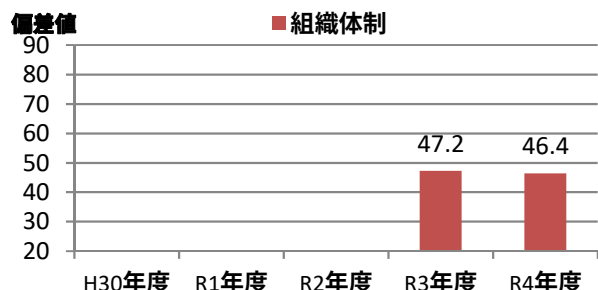
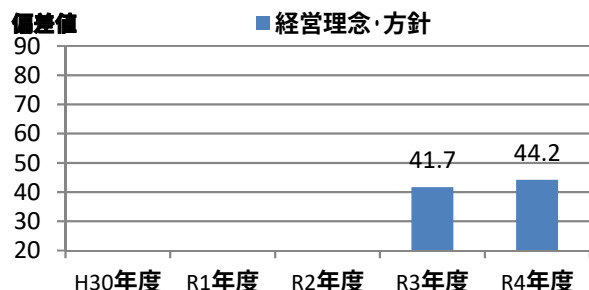
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

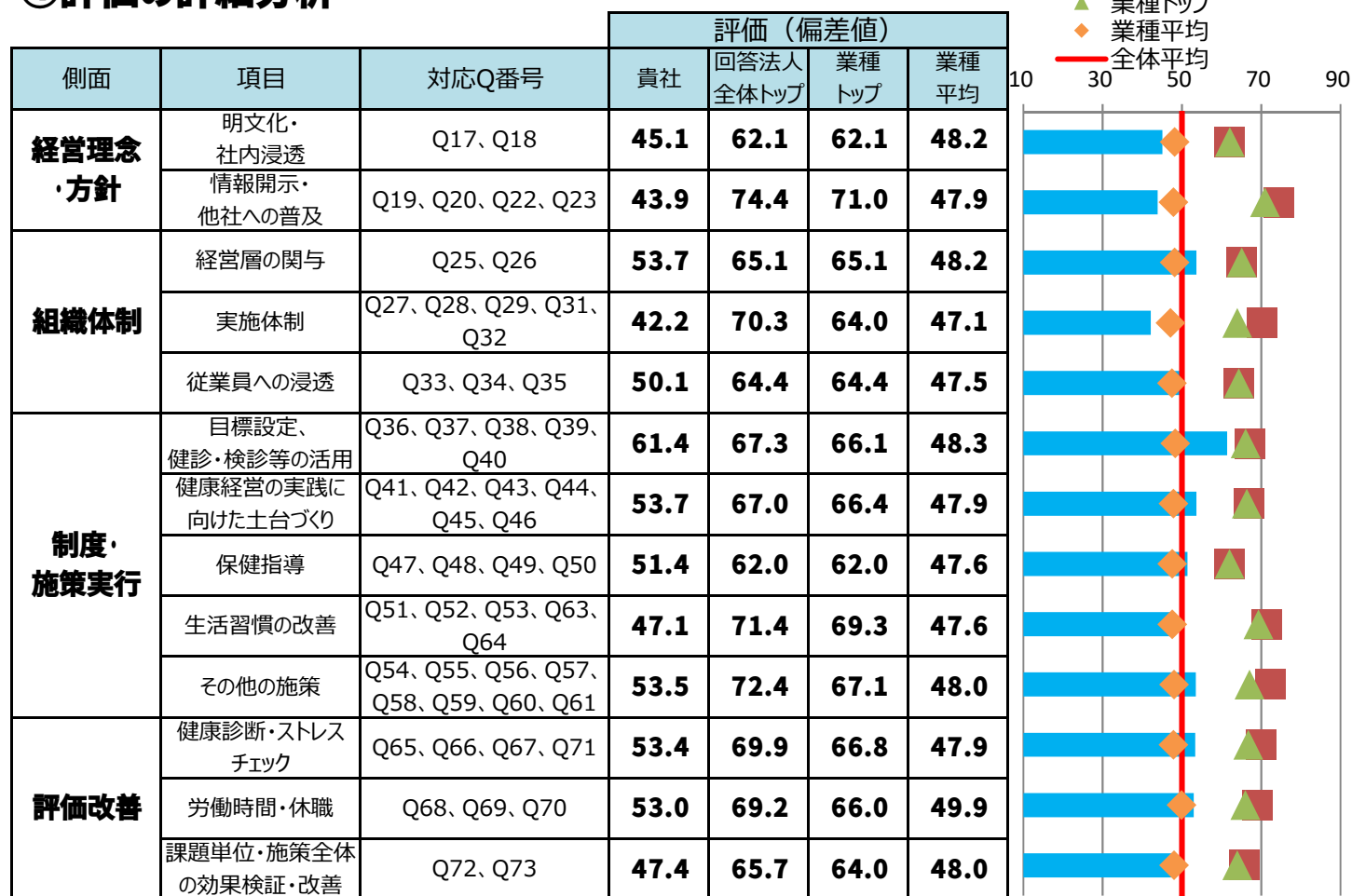
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1851～1900位	1801～1850位
総合評価	-	-	-	47.6(-)	48.6(↑1.0)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 ひとり一人で異なる事情や環境に対応した仕組みや風土が足りない。
健康経営の実施により期待する効果	より健康的で働きやすい仕組みづくりや、多様性を受け入れ相互に尊重する風土創りを進めて、全員の価値創出を最大化する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.suntory.co.jp/smc/company/csr.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	従業員同士が感謝を伝え合うことに対してインセンティブの付与				
取組内容	社員同士がTeams上で日頃の感謝・称賛を伝え合うコミュニケーションの場を設置した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	60.0	%

■ 食生活改善

取組概要	その他				
取組内容	動画で学ぶ「働く人のための食習慣eラーニング」を導入				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ツールを提供し、ウォーキングイベントを開催				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	10.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	52.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	54.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	53.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.7	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	57.9	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	56.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	47.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	デスクワークの従業員が多いので社員は総じて運動不足になりがち。加えてコロナ禍が続いている中、在宅勤務が多くなり、通勤が少ない為、更に運動量が減少。
	施策実施結果	全従業員対象で、2007年から継続実施している「歩け歩け大会」を開催。全従業員の47%が参加。一日の平均歩数を8,000歩とし、達成した者は28%。従業員の健康意識を高めた。
	効果検証結果	健康診断結果等への定量的な数値はまだ出てないが、定性的な効果を把握するために参加者にアンケートを実施。回答者の50%がイベントの参加によって体重減などの結果になり、体調に良い効果が出たと回答した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康診断結果における高リスク対象に該当する者が全従業員中、22%該当。
	施策実施結果	該当者に対し、産業医面談を実施。数値改善のため、産業医に定期面談(頻度は産業医が指示)で経過観察と指導を継続的に実施し、数値改善を図った。
	効果検証結果	該当者のうち、今後も産業医の面談と指導が必要とされる者が2%へと減少した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: アポロリンク株式会社

英文名:

■加入保険者: 出光興産健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

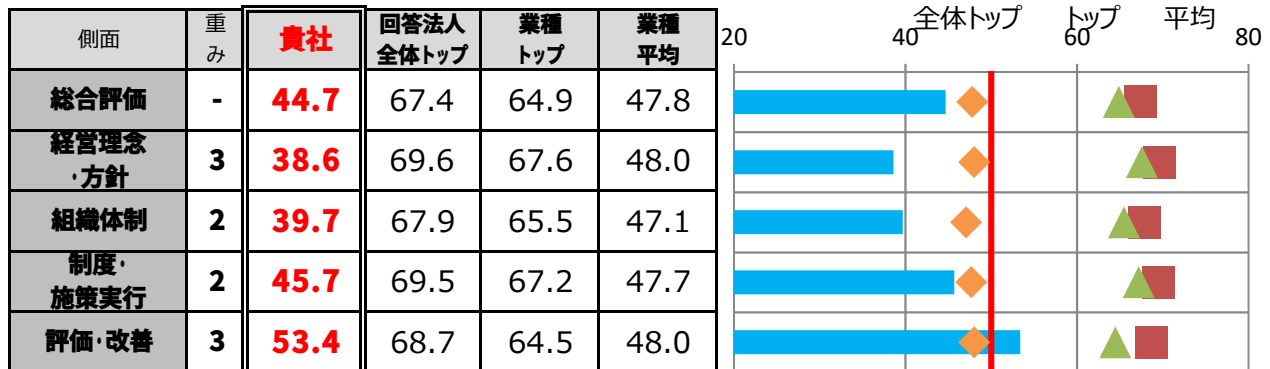
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2301~2350位 / 3169 社中

■総合評価: 44.7 ↑1.5 (前回偏差値 43.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



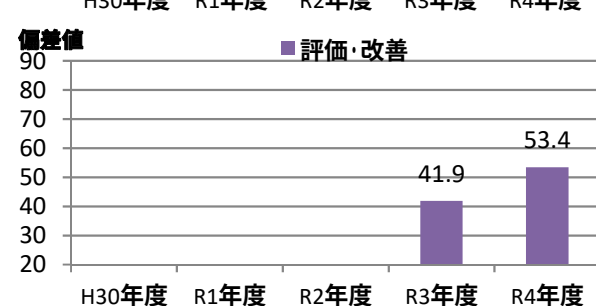
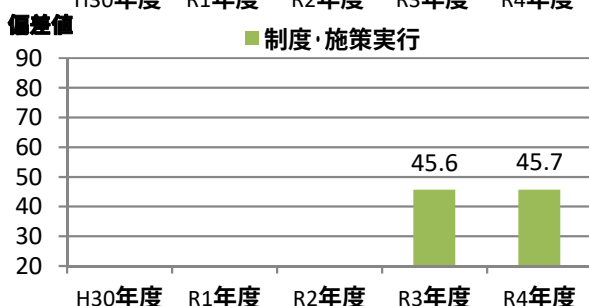
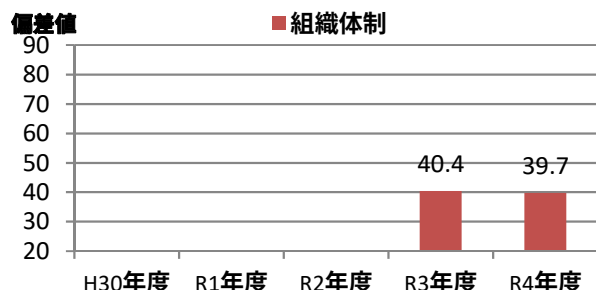
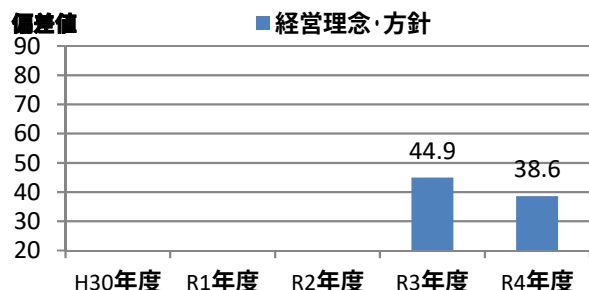
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

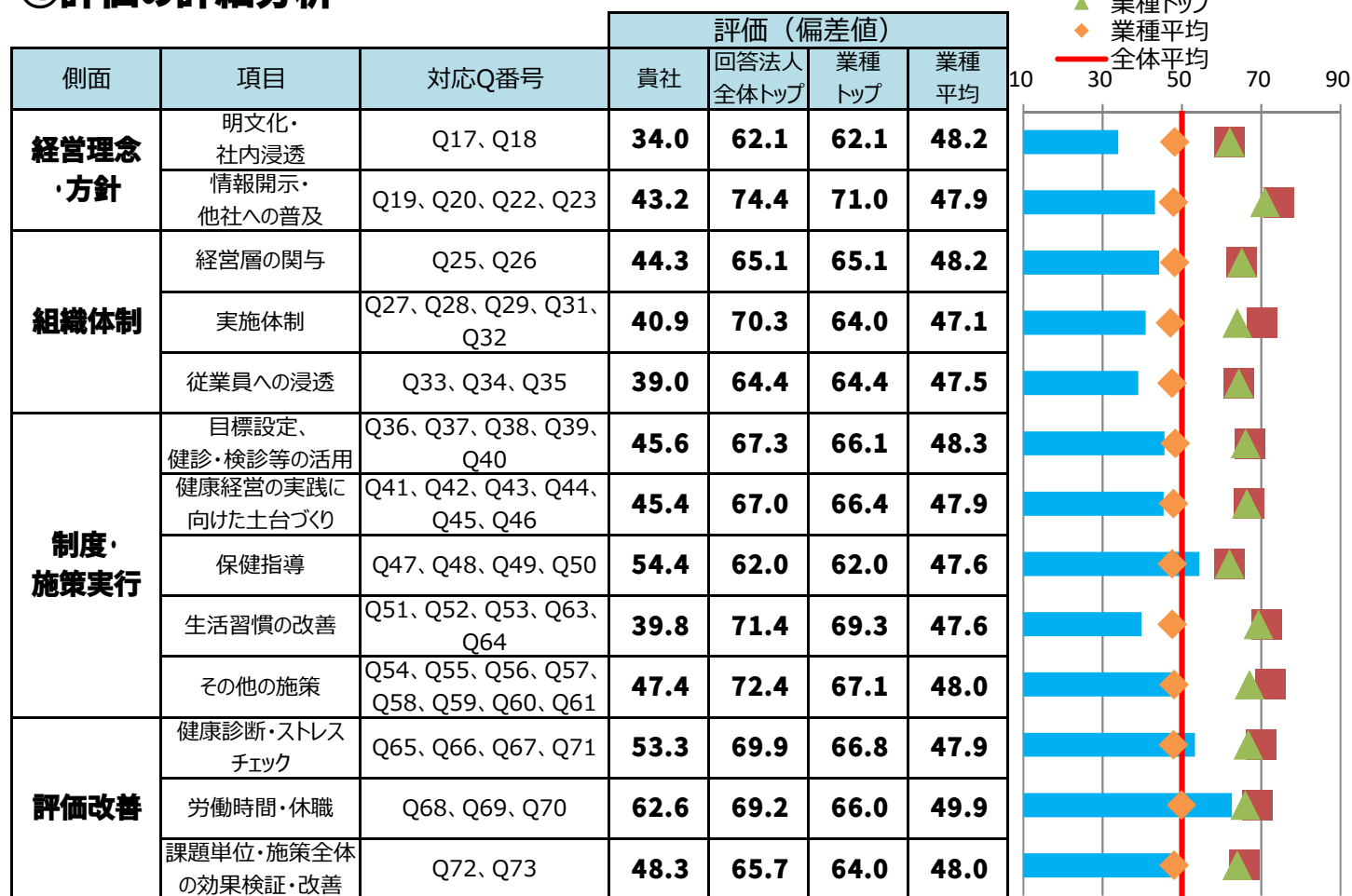
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2201~2250位	2301~2350位
総合評価	-	-	-	43.2(-)	44.7(↑1.5)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.idemitsu.com/jp/apollolink/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	8	回	5	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.3	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	チャットアプリ活用により勤務体制が異なる社員間でもコミュニケーションが取りやすい環境を提供している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	91.6	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	社員食堂における食事のカロリー表示により、健康に配慮した食生活に繋がることを支援している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	62.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎月実施する全社会議においてストレッチを行う時間を設け、運動の意識づけを行なっている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	26.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	52.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.7	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	45.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	58.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	41.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	39.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	メンタル不調を起こす従業員が発生していたため、不調の未然防止、早期発見により休職となるのを防ぐことが課題である。
	施策実施 結果	入社直後は特に体調を崩しやすいリスクがあると考え、入社1～3年目従業員を対象に産業医・保健師面談を実施し、ヒアリングやフォローを行なった。 面談は、対象者全員に対し実施した（面談率100%）。
	効果検証 結果	対象従業員15名に不調発生者はおらず、未然防止に繋がっている。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	会社統合による業務量増加により、有給休暇取得率が低下していた。 適切に休養をとらなければ、心身の健康に影響を及ぼし、メンタル不調につながることも考えられるため、改善が必要である。
	施策実施 結果	有給休暇取得率80%を目標に部署別の取得状況を定期的に公開し、有給休暇奨励日等を設け、取得推進を図った。
	効果検証 結果	2020年度有給休暇取得率66%から、2021年度は有給休暇取得率86%という結果となり目標を達成した。 社内アンケートを実施したところ、94%が「有給休暇を取得しやすい雰囲気である」と回答しており、ワークライフバランスの充実に繋がっている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ケーエスケー

英文名：KSK Co.,Ltd

■加入保険者：大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

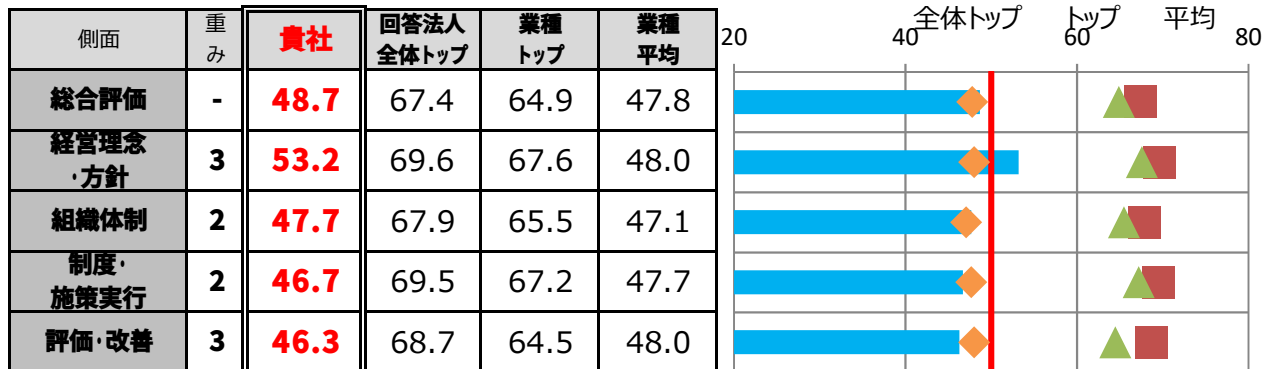
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価： 48.7 ↓2.9 (前回偏差値 51.6)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



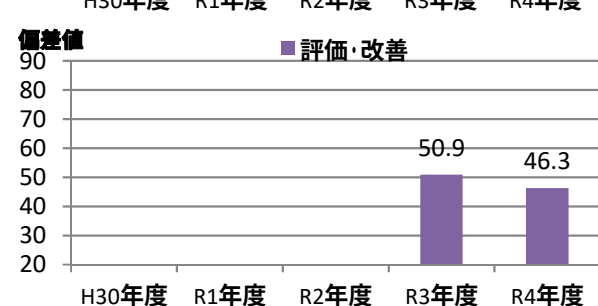
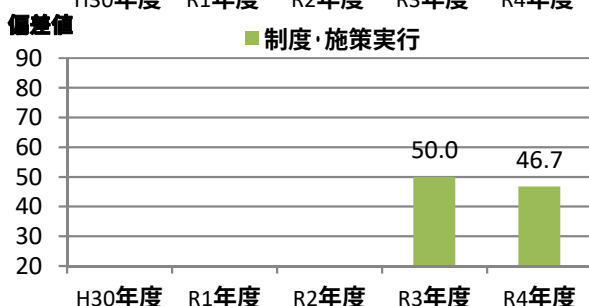
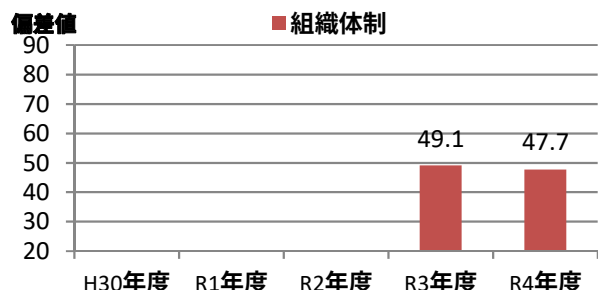
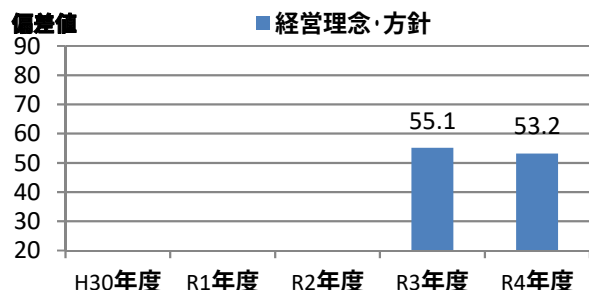
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

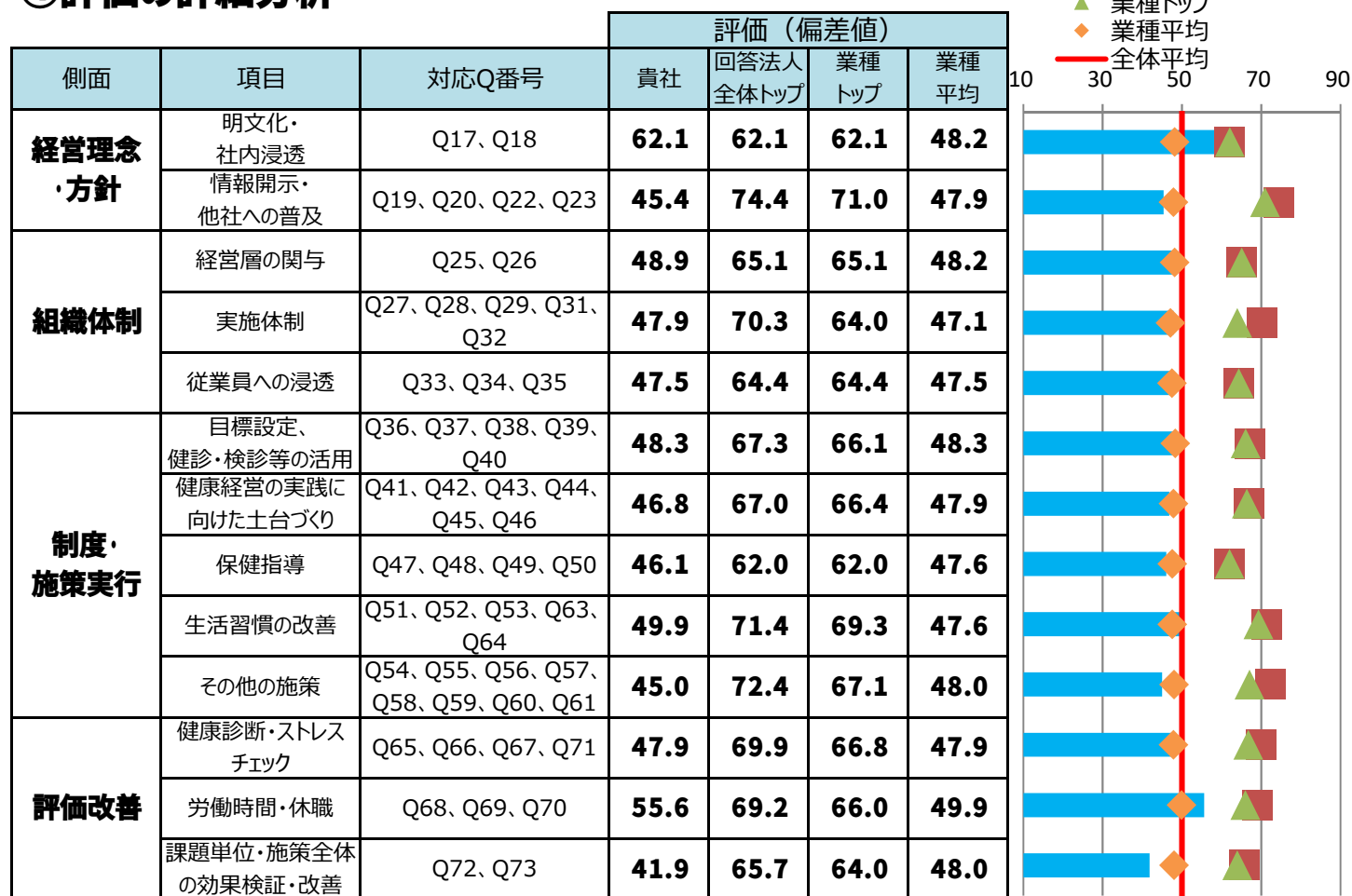
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1351～1400位	1801～1850位
総合評価	-	-	-	51.6(-)	48.7(↓2.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 全社員が心身とも健康でイキイキと働き、帰属意識が高く自社の発展及びビジョン実現に全社員が参画し貢献する組織であるよう貢献する。
健康経営の実施により期待する効果	業界が成熟し右肩上がりの成長が望めない中、追い打ちをかけるように商品回収等の業界特有の問題が起こり、仕事のやりがいを見失いモチベーションが低下する社員もいる中、日々フレッシュな気持ちで、心身ともイキイキと効率よく業務に取り組み、会社業績に寄与する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのESGについての独立したページ
URL	https://www.web-ksk.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	地域密着企業として「健康フェア」「てへべるキッチン」「認知症サポーター活動」等数多くの取組みを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	管理栄養士による社内情報誌にコラムを掲載し、食生活改善提案や相談窓口を設置し栄養指導等を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	スポーツイベントの開催・参加補助				
取組内容	健保組合主催のウォーキングイベントに参加し運動促進とコミュニケーション活性化に努めている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	46.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	46.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	39.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	59.7	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.9	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	55.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	退職後の職場復帰、就業と治療の両立
	課題内容	社員の平均年齢が46歳を超え、年齢からくる様々な病気に罹患する者も増える中、社員の福利厚生充実とともに、仕事をしながらも働き続ける環境を整えるため、
	施策実施結果	団体保険に加入し入院保障等の実施に加え、時差出勤や短時間勤務、勤務日数の軽減制度などを導入することとした。
	効果検証結果	幸いなことに対象者も出ておらず、現時点では定量的な効果はまだ出ていないが、社員が安心して働ける環境を整備し、エンゲージメントを高めていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	業務が忙しく、昼食をゆっくり取れないという社員も多数いることが分かった。食事を疎かにすると病気の発症に繋がることも懸念される。
	施策実施結果	管理栄養士による食事アドバイスをを行い、昼食が簡易な場合は朝食や夕食に栄養バランスを考慮するようなレシピなどを情報提供した。
	効果検証結果	効果検証中である。健康診断結果とともに食事・運動・睡眠の重要性を説き今後も啓蒙していく予定です。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：センコー商事株式会社

英文名：SENKO SHOJI CO.,LTD.

■加入保険者：センコー健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

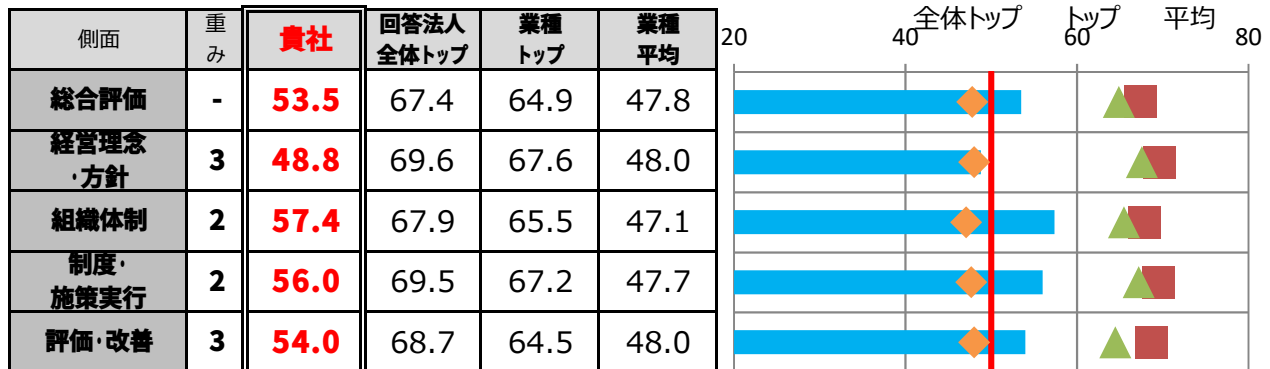
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1201～1250位 / 3169 社中

■総合評価： 53.5 ↑1.3 (前回偏差値 52.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



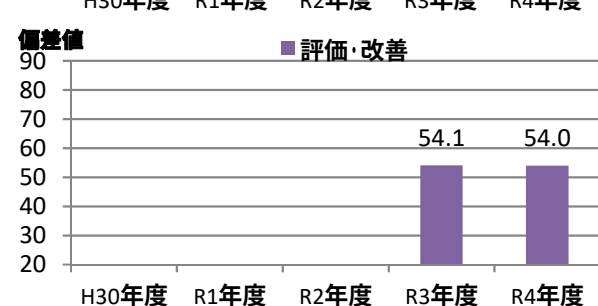
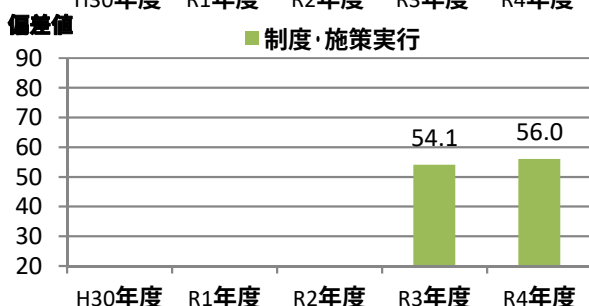
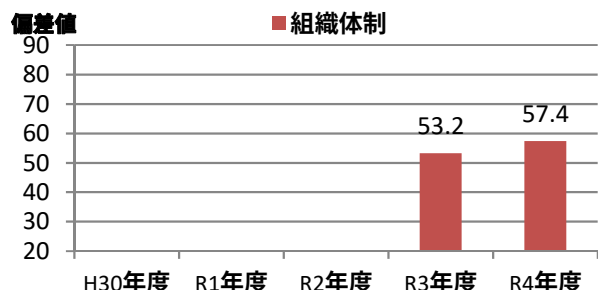
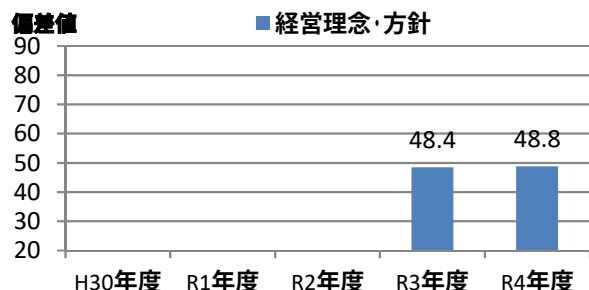
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

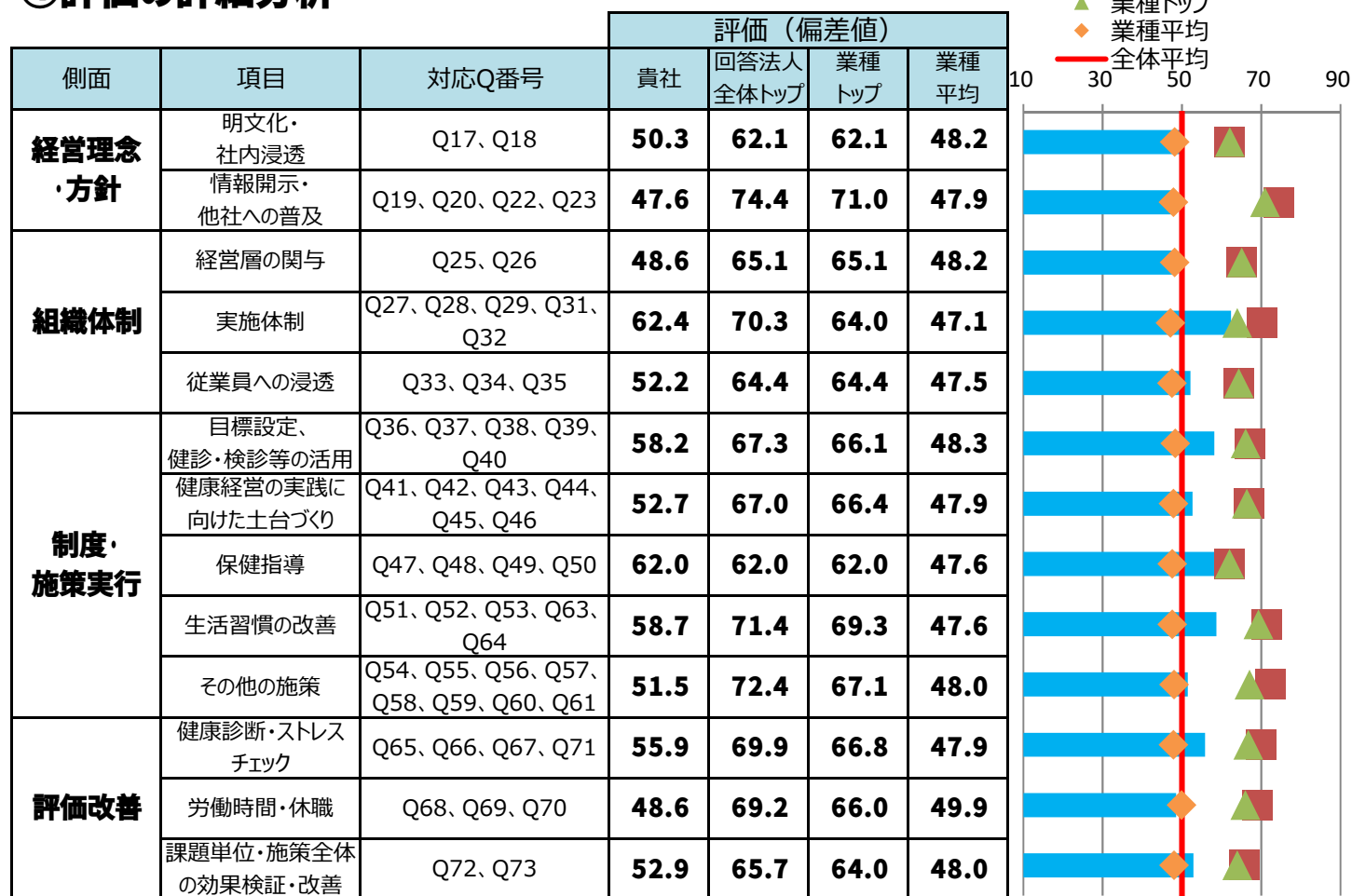
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1301～1350位	1201～1250位
総合評価	-	-	-	52.2(-)	53.5(↑1.3)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 近年若手～中堅社員の離職率が上昇しており、組織のピラミッド構造が歪になっている。これにより、現場の士気が下がると同時に一人一人の業務負担が増え、在職者の心身ともに悪影響が出る可能性がある。残業時間の増加により、ワークライフバランスも崩れ、モチベーション低下につながる。 2020年度離職率：9.4% 2021年度離職率：11.6%
健康経営の実施により期待する効果	従業員のコミュニケーション促進やメンタル面フォローの機会を増やし、在籍している従業員に心身ともに健康で働いてもらうことを期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.senko-shoji.co.jp/company/csr.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	6	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	7	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	一部事業所にてフリーアドレスオフィスにて、従業員同士のコミュニケーション促進に取り組んでいる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	専門職が栄養管理した食事を社員食堂で提供している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	6.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施				
取組内容	徒歩の習慣付けのため、全従業員に歩数計を配布し、毎月歩数上位の社員に副賞を贈呈している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	10.0	%
限定しない	○	全従業員の	20.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	60.1	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	64.5	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	62.4	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	47.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	57.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	56.7	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員に歩く習慣がないことに着目し、歩く習慣をつけてもらうためウォーキング企画を実施している。全従業員に歩数計を配布し、毎月の歩数を計測、歩数上位6名に副賞を贈呈している。目標を1日8,000歩に設定。
	施策実施結果	従業員参加率：60%程度 上位者は月に300,000歩～400,000歩のウォーキング習慣がある。
	効果検証結果	歩数を全員が閲覧できる状態にしていること、活動参加者が周囲へ声掛けしていることにより、歩く習慣が身につく社員が増えている。（一部社員へのヒアリング実施）また、上位者に60代社員が多いため、全社的に歩く習慣がある社員＝健康で働き続けているといったイメージがついている。今後、未参加の社員への働きかけを検討する必要がある。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	超勤時間が慢性的に45時間を超える社員2名について毎月会議にて報告の機会を設けているが、業務の偏り、人材不足が大きな原因と考えられる。
	施策実施結果	管理職へのヒアリング実施、対策を検討。 対策：業務の平準化（担当顧客の見直し、業務配分見直し）、中途採用により戦力増加、業務改革、業務ローテーションによる人材育成
	効果検証結果	2022年度上期の対象社員2名の超勤時間について、1名は45時間超え無し、1名は業務引継ぎにより2か月45時間を超えたが、引継ぎによる一時的なものであるため、改善がみられる。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販湘南

英文名：

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

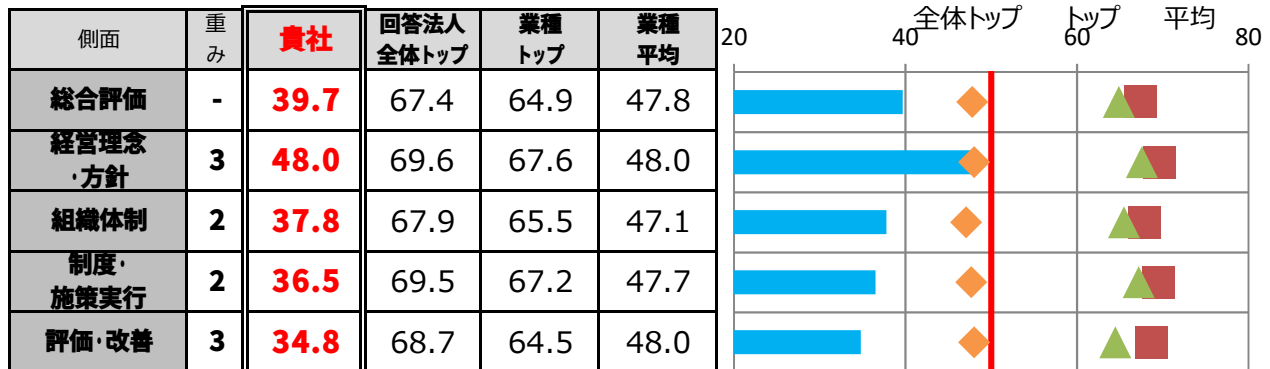
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2701～2750位 / 3169 社中

■総合評価： 39.7 ↓0.2 (前回偏差値 39.9)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



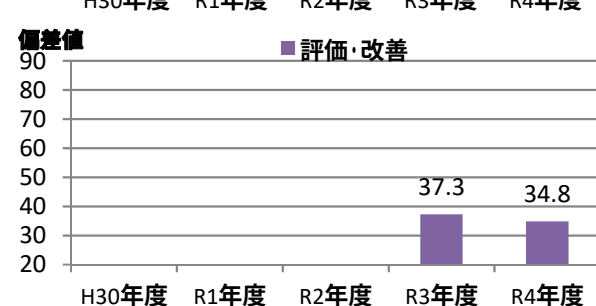
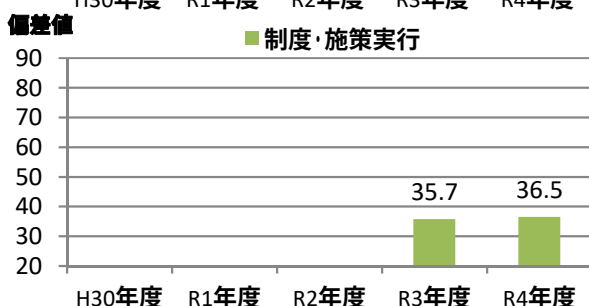
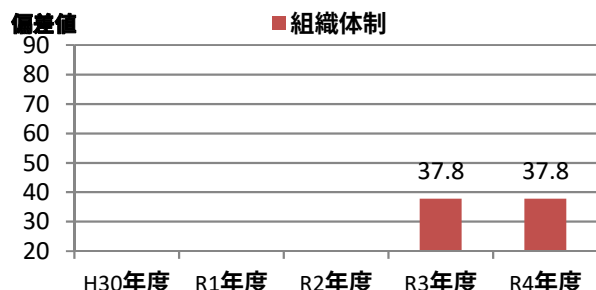
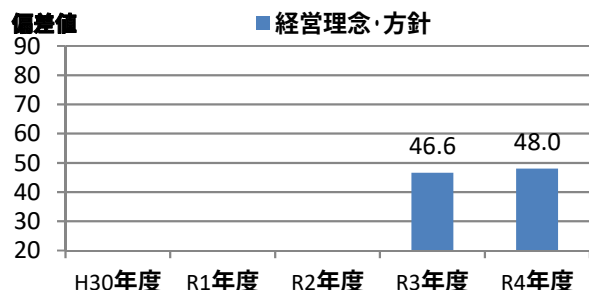
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

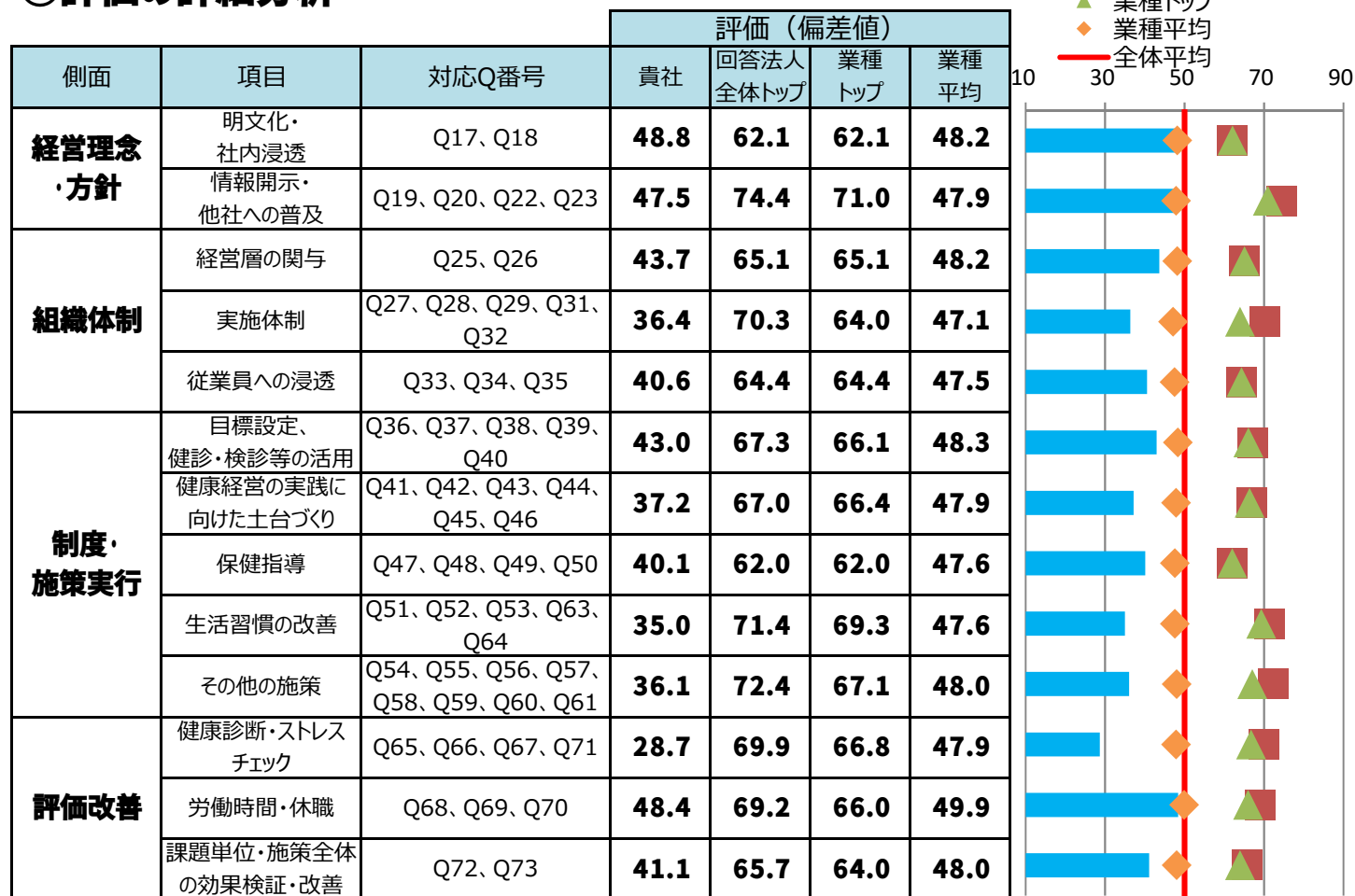
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2401～2450位	2701～2750位
総合評価	-	-	-	39.9(-)	39.7(↓0.2)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 継続的に事業を行うための、人材確保が困難となっている。
健康経営の実施により期待する効果	労働人口が減少する中で、社員への健康投資することにより、職場環境を向上させるとともに、定着率向上もめざす。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	65.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	労働組合と連携し、レクリエーションや地域清掃活動を通じて、コミュニケーションを図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	75.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	野菜摂取等の促進を名刺サイズのカードを配布し、定期的に発信することで食生活週間として設けている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	任意参加でラジオ体操を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	40.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	39.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	31.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.9	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.7	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	38.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.1	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	30.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	31.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働の抑制
	施策実施 結果	睡眠時間の重要性を社内で検証（社内報で周知）
	効果検証 結果	睡眠と仕事集中の関連性を社内周知することで、意識を高めることができた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	感染症対策
	施策実施 結果	一部会社負担で、集団接種を実施（実施率80%）
	効果検証 結果	インフルエンザ予防効果があった。（感染者はおりませんでした）

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社琉薬

英文名：

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

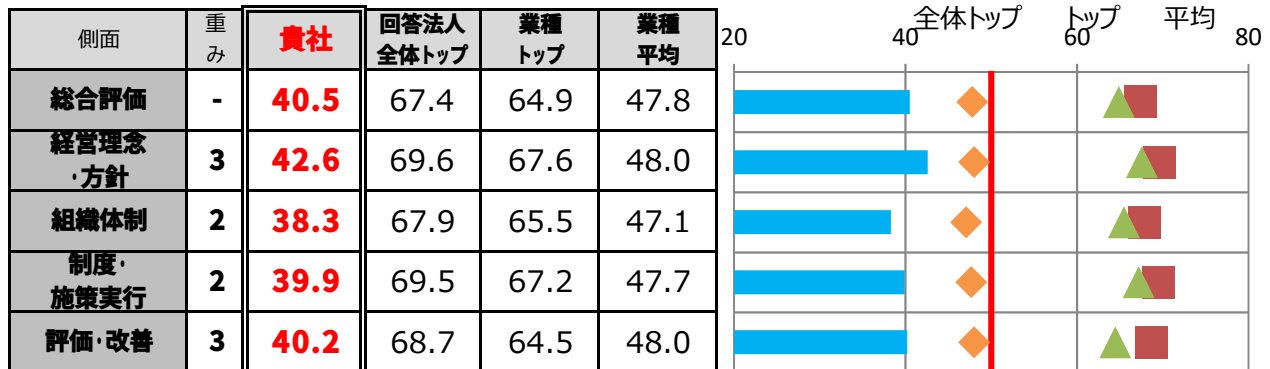
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2651～2700位 / 3169 社中

■総合評価： 40.5 ↓3.9 (前回偏差値 44.4)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



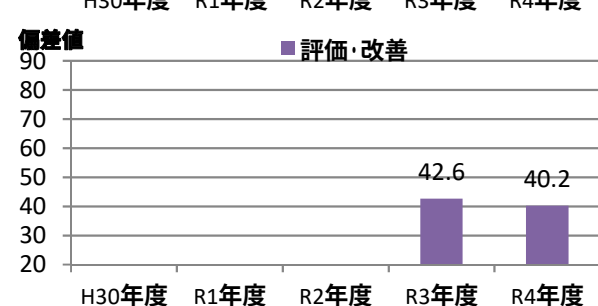
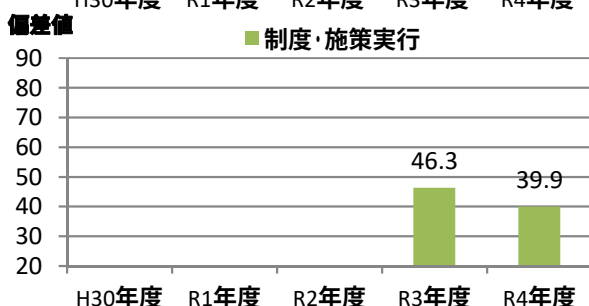
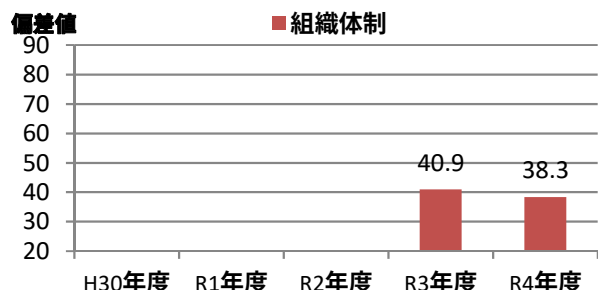
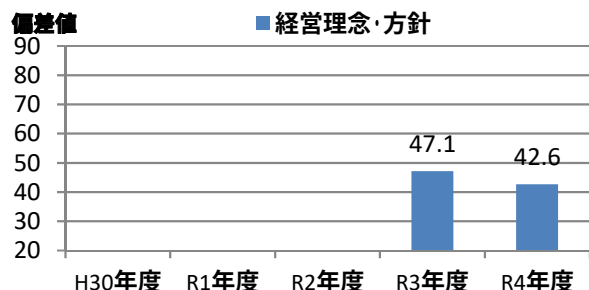
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

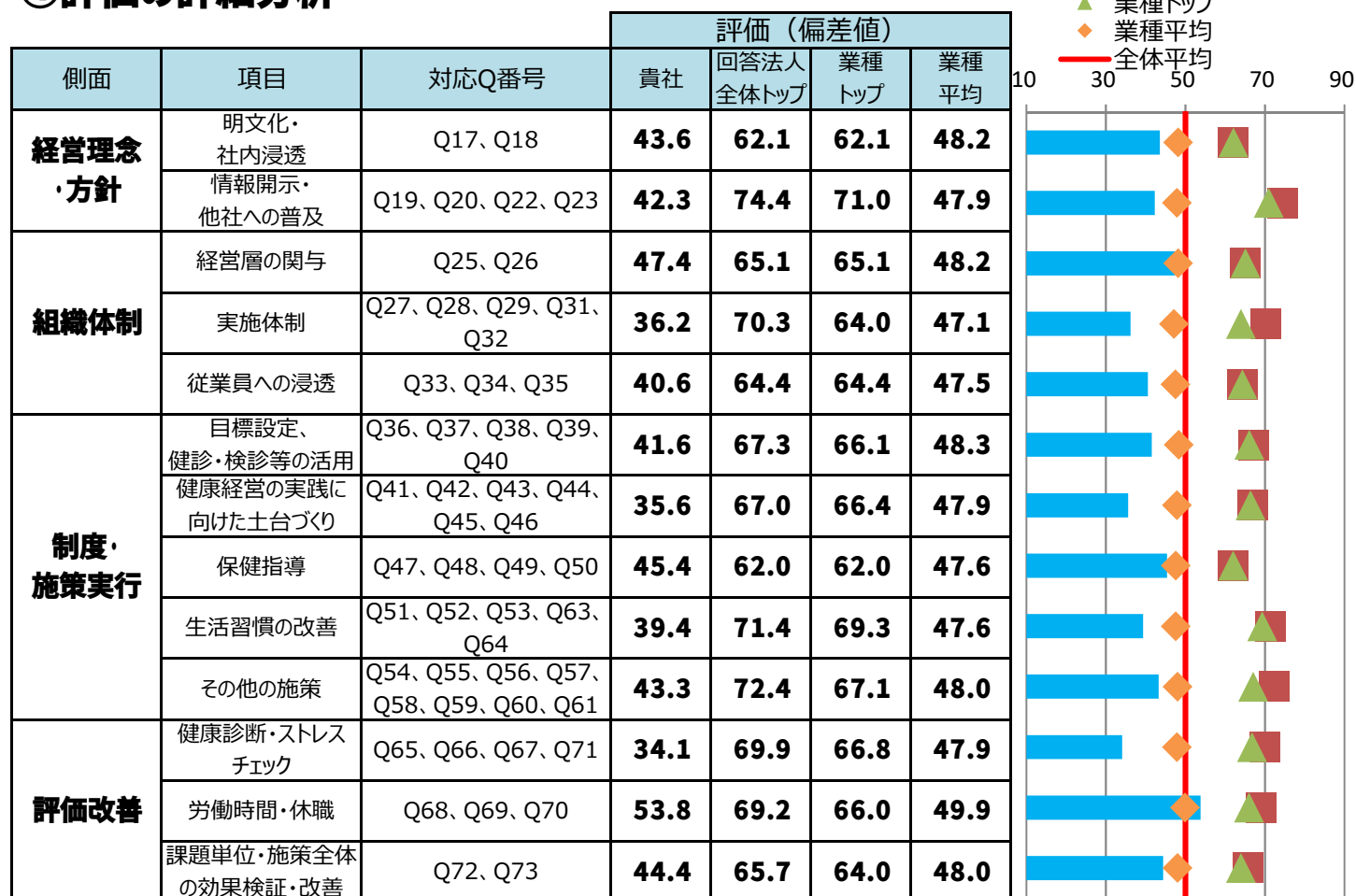
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2101～2150位	2651～2700位
総合評価	-	-	-	44.4(-)	40.5(↓3.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 コロナ禍で役職員間のコミュニケーションがとりづらい環境が続いているため、非接触形式で健康促進とコミュニケーションの促進を図りたい
健康経営の実施により期待する効果	役職員間のコミュニケーションを促進することで閉塞感を取り除き、問題解決・意識の共有を図り生産性の向上につなげる

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.ryuyaku.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	15	回	4	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	18	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	役職員を入社年数の浅い社員をリーダーとしたチームに分け、ウォーキングイベントをチーム戦で行った				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%

■ 食生活改善

取組概要	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供				
取組内容	欠食にならないよう自販機でパンや高たんぱく・低糖質のカップ麺を購入できるようにした				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	役職員をチーム分けし、チーム戦で歩数を競う社内ウォーキングイベントを実施した				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	81.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.0	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	58.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	54.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	31.3	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナワクチンの接種について、当初ワクチン忌避、あるいは若年層への副作用が強いなど不確かな情報が多く出回ったため安全性に不安を抱き、接種に消極的な従業員が散見され、BCPIについて不安が残る状態があった。
	施策実施結果	新型コロナワクチンについて正しい知識を持てる研修を行うことと社内1回目、2回目接種率及び部署ごとの接種率を毎週公表し接種率の増加を図った。
	効果検証結果	2021年8月10日の時点で1回目接種は18.5%、2回目接種は14%だったものが2021年11月15日時点では1回目、2回目接種者とも88.2%となり沖縄県内の接種率（1回目接種者 67.5%、2回目接種者 65%）をそれぞれ大きく上回る結果となった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 東北フローズン株式会社

英文名: Tohoku Frozen Distribution Co., Ltd

■加入保険者: グリコ健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

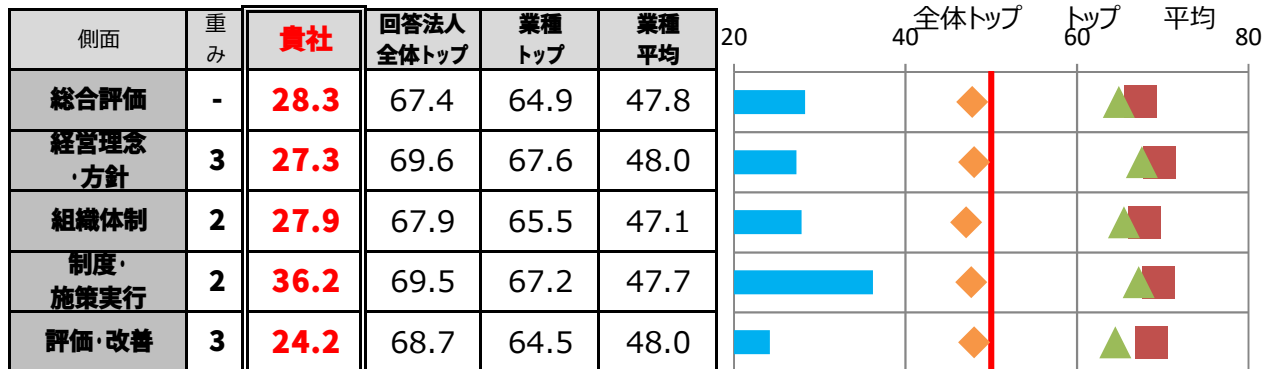
①健康経営度評価結果

■総合順位: 3101~3150位 / 3169 社中

■総合評価: 28.3 ↓0.4 (前回偏差値 28.7)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



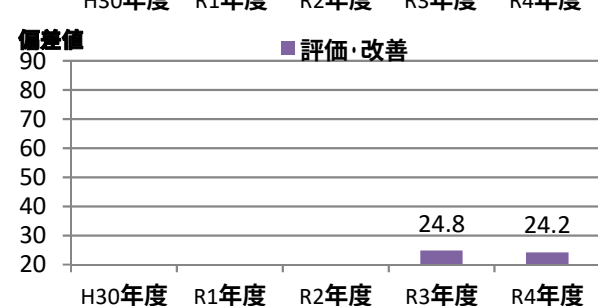
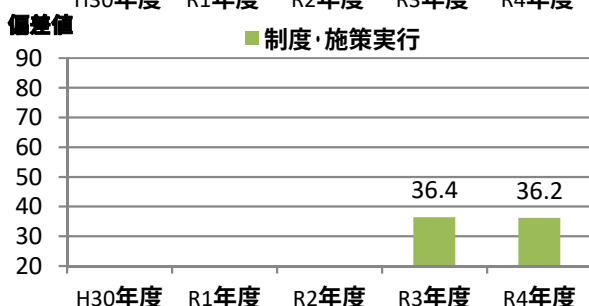
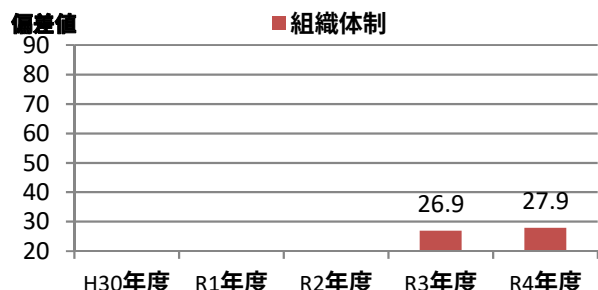
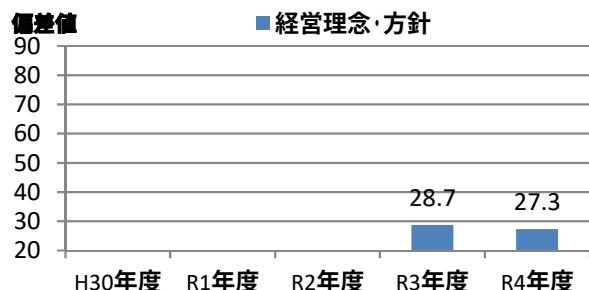
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

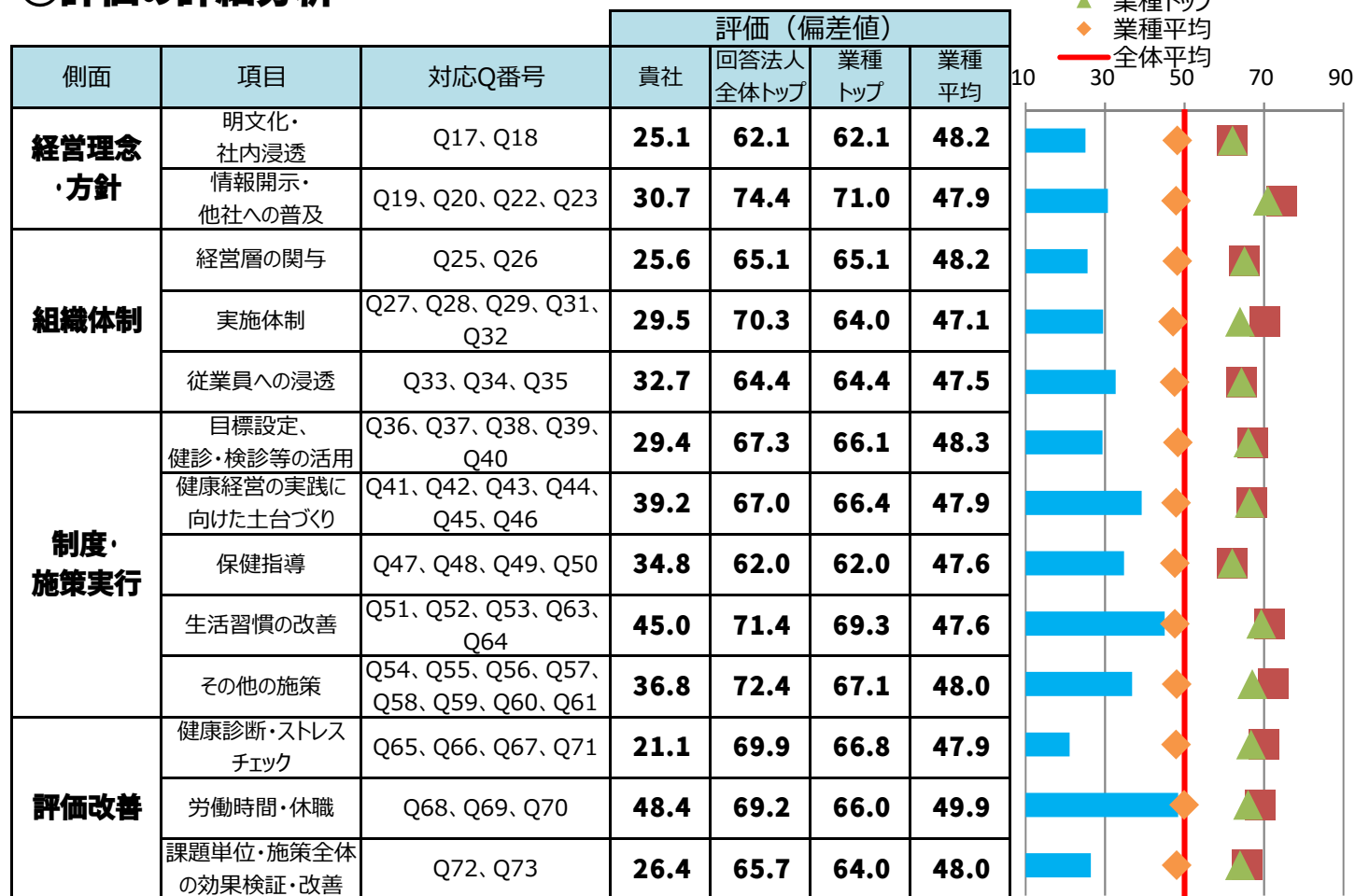
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	2751~2800位	3101~3150位
総合評価	-	-	-	28.7(-)	28.3(↓0.4)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	行事費を予算化し、懇親会の機会を持てるよう配慮している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	ヘルスケアアプリを無償提供、食事管理だけでなく、食事習慣を改善するチャレンジイベントを配信している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.3	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ヘルスケアアプリを無償提供、歩数・運動管理だけでなく、歩数競争などのイベントを実施している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	34.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	31.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	25.6	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	28.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	41.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	30.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.3	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	—
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	—
4 産業医・保健師の関与	Q29	—
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	—
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	—
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	—
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		—
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：トヨタモビリティパーツ株式会社三重支社

英文名：TOYOTA MOBILITY PARTS MIE

■加入保険者：トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

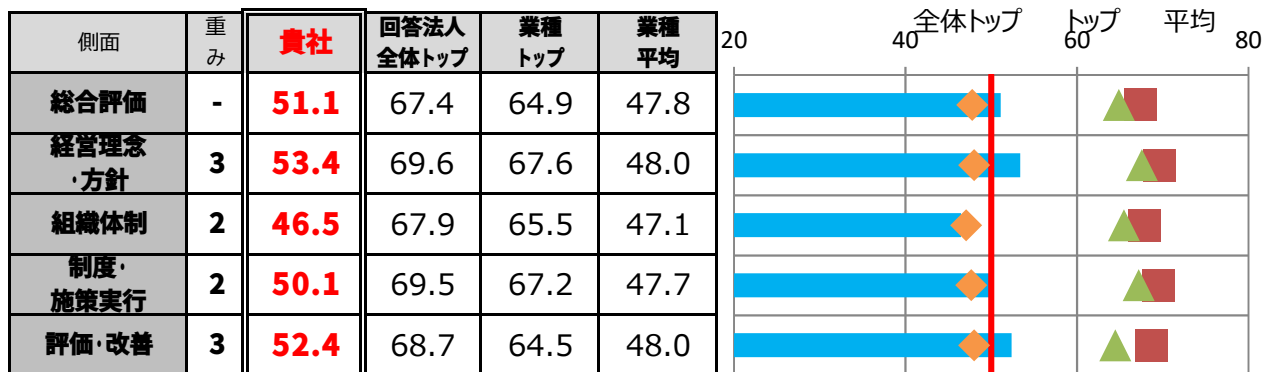
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1501～1550位 / 3169 社中

■総合評価： 51.1 ↑3.9 (前回偏差値 47.2)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



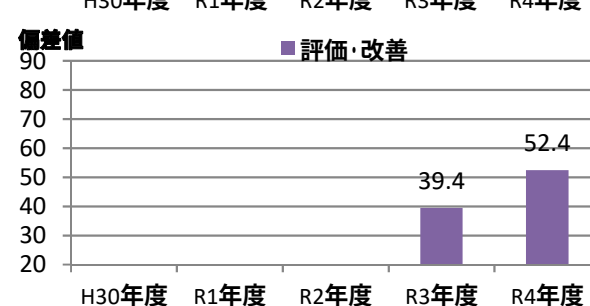
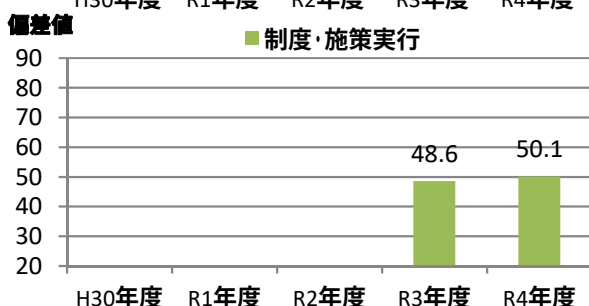
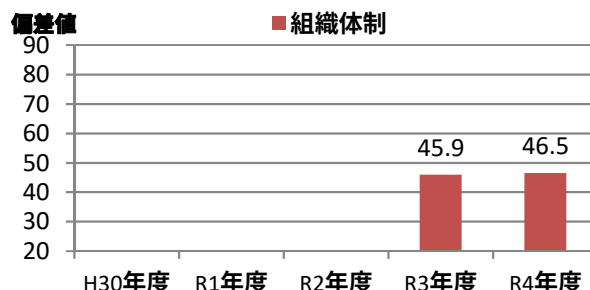
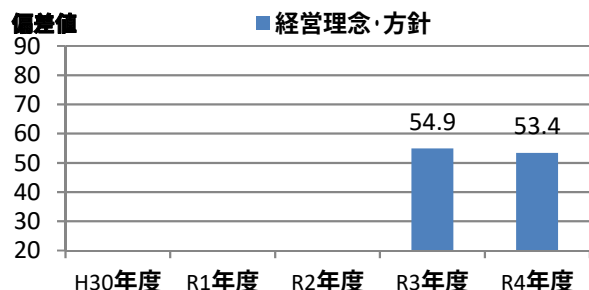
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

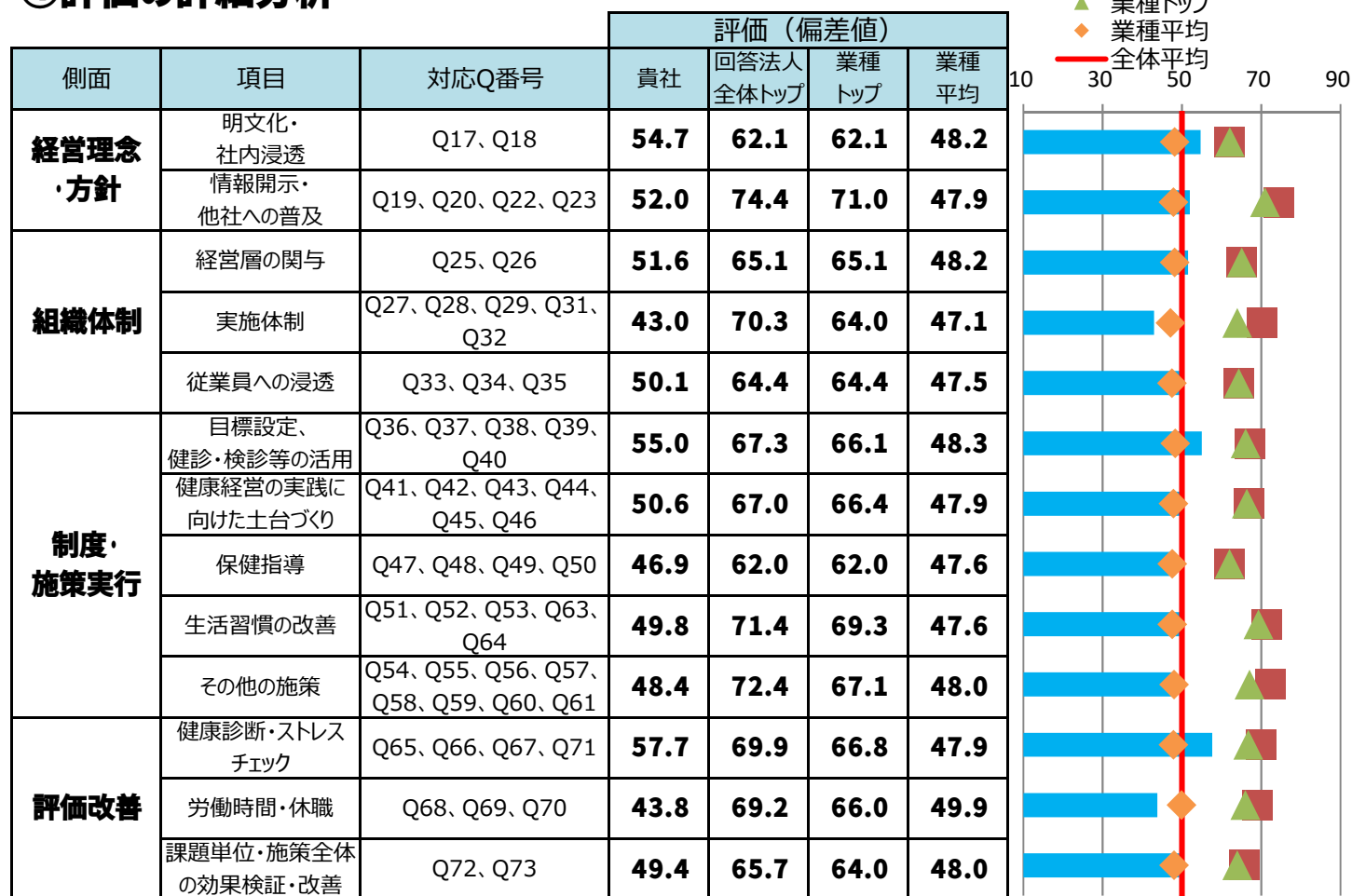
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	1851～1900位	1501～1550位
総合評価	-	-	-	47.2(-)	51.1(↑3.9)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 従業員が個々で任されていた仕事をチームで取り組める組織作りを図りたい。チームワークを大切にし、多能工化に繋げたい。明るく元気にいきいきと働ける会社になりたい。そのためには、就業環境の整備、人財育成に注力したい。
健康経営の実施により期待する効果	従業員のモチベーションや能力の向上に加え、その影響で創造性の向上に繋がることを期待します。組織的な取り組みを行うことにより会社全体が活性化すると、従業員間の情報共有やコミュニケーションが増え、新しいアイデアが生まれ、「現状に満足せず、常に改善を図る」体制構築に重要であると考えます。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.mie-kyohan.co.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	73.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	オフサイトミーティングやランチミーティング等、飲食代は会社負担、会議室等を使用し行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	96.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	各自の食事内容や栄養バランス、摂取カロリーを記録することができるエクセルファイルを活用している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	年3回スマホアプリを活用したウォーキングイベントを実施。目標設定を行い、入賞者を表彰している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	51.3	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	10.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	53.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	57.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	45.0	47.6	Q54、Q55
6	休職後の職場復帰、就業と治療の両立	57.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	35.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.2	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	52.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.6	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	コロナ禍による運動不足により、従業員が全体的に体重増加の傾向にあったため、手軽に取り組み易く継続しやすい運動機会の醸成に必要性を感じ、スマホアプリ「RenoBody」を活用したウォーキングイベントを開催した。
	施策実施 結果	参加割合が51%で実施したイベント期間計4か月間の日当たり平均歩数は11,844歩となり、目標8千歩を大きく上回った。
効果 検証 ②	効果検証 結果	1日5000歩以上で3pt獲得、6500歩以上で6pt獲得、8000歩以上で10pt獲得とし、4ヵ月で1000ポイント以上獲得で達成とした健康づくり目標に対し、76%の参加者が目標を達成。健診結果についても、体重の減少・コレステロール値や中性脂肪値の低減に繋がり、運動機会の醸成ができた。
	課題のテーマ	-
	課題内容	現状、メンタル疾患の休職者が1名となっている中、新たなメンタル不調者の未然防止を目的に、臨床心理士の講師によるメンタルヘルスセミナーを実施。管理職については全員が参加必須とし、ラインケアを中心とした研修を受講した。
効果 検証 ②	施策実施 結果	初参加者、以前の受講より3年以上経過した者、管理職全員の合わせて計51名が参加した。
	効果検証 結果	メンタルヘルスの重要性、不調の予兆、マインドフルネス、ハラスメント等を学び、各々の現状についてセルフチェックを行うと共に、メンタル不調の未然防止策の認識ができた。 その後、新規メンタル不調者は発生していない。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

	評価項目	対応する設問	貴社の状況
1	健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2	①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3	健康づくり責任者の役職	Q25	○
4	産業医・保健師の関与	Q29	○
5	健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6	健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7	②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8	③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9	④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10	⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11	⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13	⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14	⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15	⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16	⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17	⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18	⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19	⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20	⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21	⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22	受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23	健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24	従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25	回答範囲が法人全体	Q2	—
26	回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27	全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
28	一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岡谷マート株式会社

英文名：

■加入保険者：管工業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

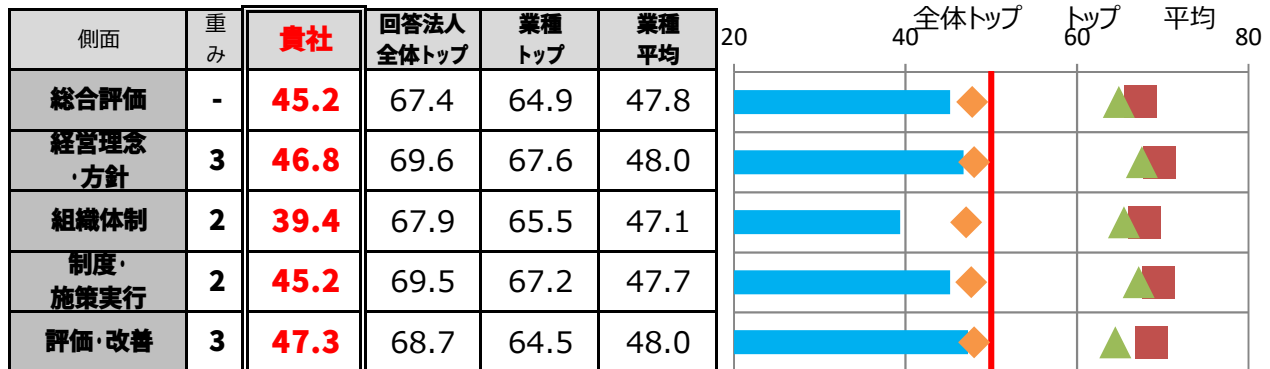
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2251～2300位 / 3169 社中

■総合評価： 45.2 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



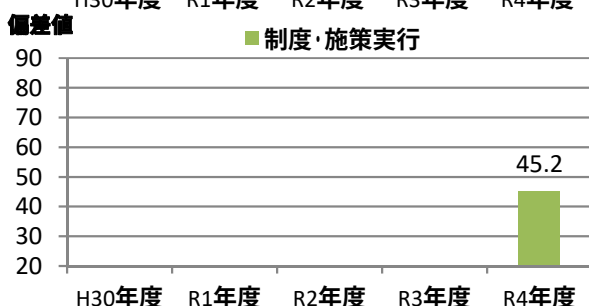
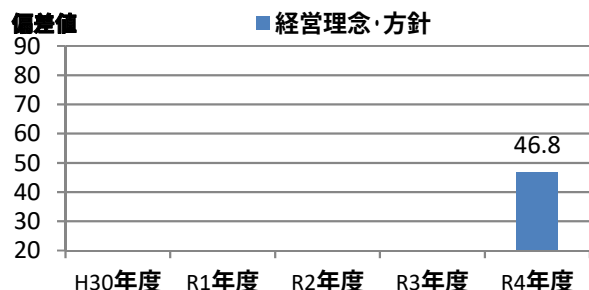
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

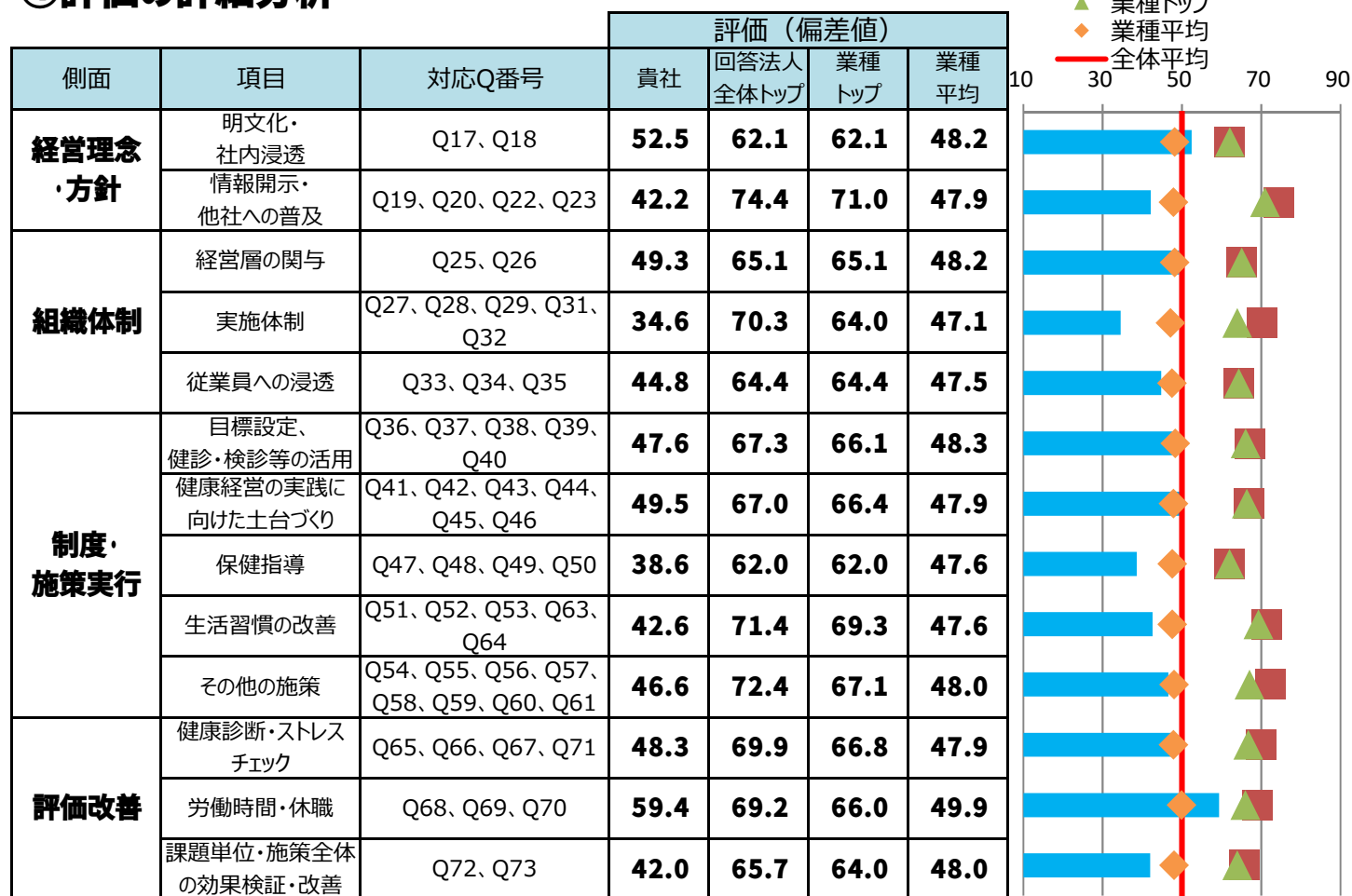
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2251～2300位
総合評価	-	-	-	-	45.2(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 年々新規採用が難しくなっていく中で、従業員一人一人がより長く働いてもらうには、従業員の皆に健康的でいてもらうことの実現が事業活動を推進する上で大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員が健康的で働いている具体的な指標として、傷病による休職が0%を目標にする。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.okaya-mart.jp/company_kenkoukeiei.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	20	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	24.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内での他部署間含むやりとりの活発化と利便性向上のため、チャットアプリを導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	80.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	置き型社食を事務所に設置している。健康的な惣菜をいつでも購入可能にしている。購入者は把握していない				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	健康管理アプリを利用した運動活動を記録するとギフト券などと交換できるインセンティブ制度を導入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	40.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	51.5	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.6	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.0	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	52.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	49.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	32.4	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	グループ会社内での新型コロナウイルス感染拡大により、従業員の不安を解消するために当社では感染防止対策を2021年度はさらに強化、徹底を実施した。
	施策実施結果	全従業員に対して、感染防止対策を周知徹底した結果、2021年度の感染者数は、役員含む全従業員122人の内、3名だった。感染率は3%以下であった。
	効果検証結果	感染防止対策の周知徹底の指導をした結果、飛沫対策や消毒の習慣化、会議の際は必ずパーティション等感染対策がされた状態で行うようにするなど、社員の意識が改善された。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 田村駒株式会社

英文名: TAMURAKOMA & CO., LTD

■加入保険者: 東京織物健康保険組合

■所属業種: 卸売業

非上場

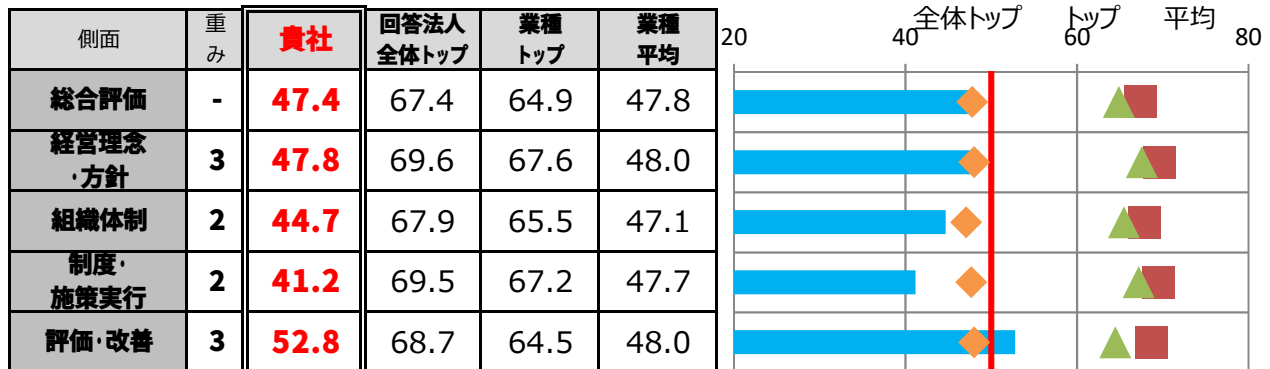
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2001~2050位 / 3169 社中

■総合評価: 47.4 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



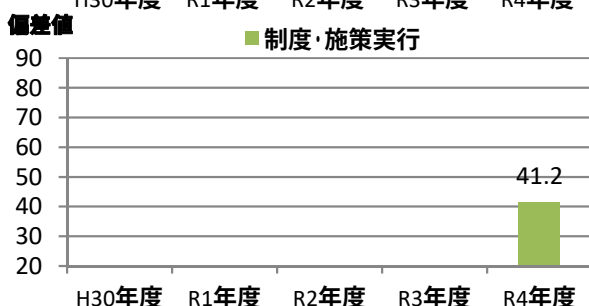
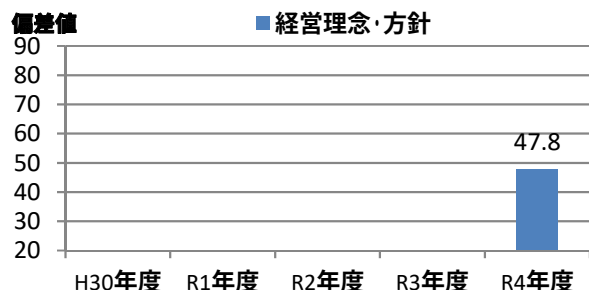
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

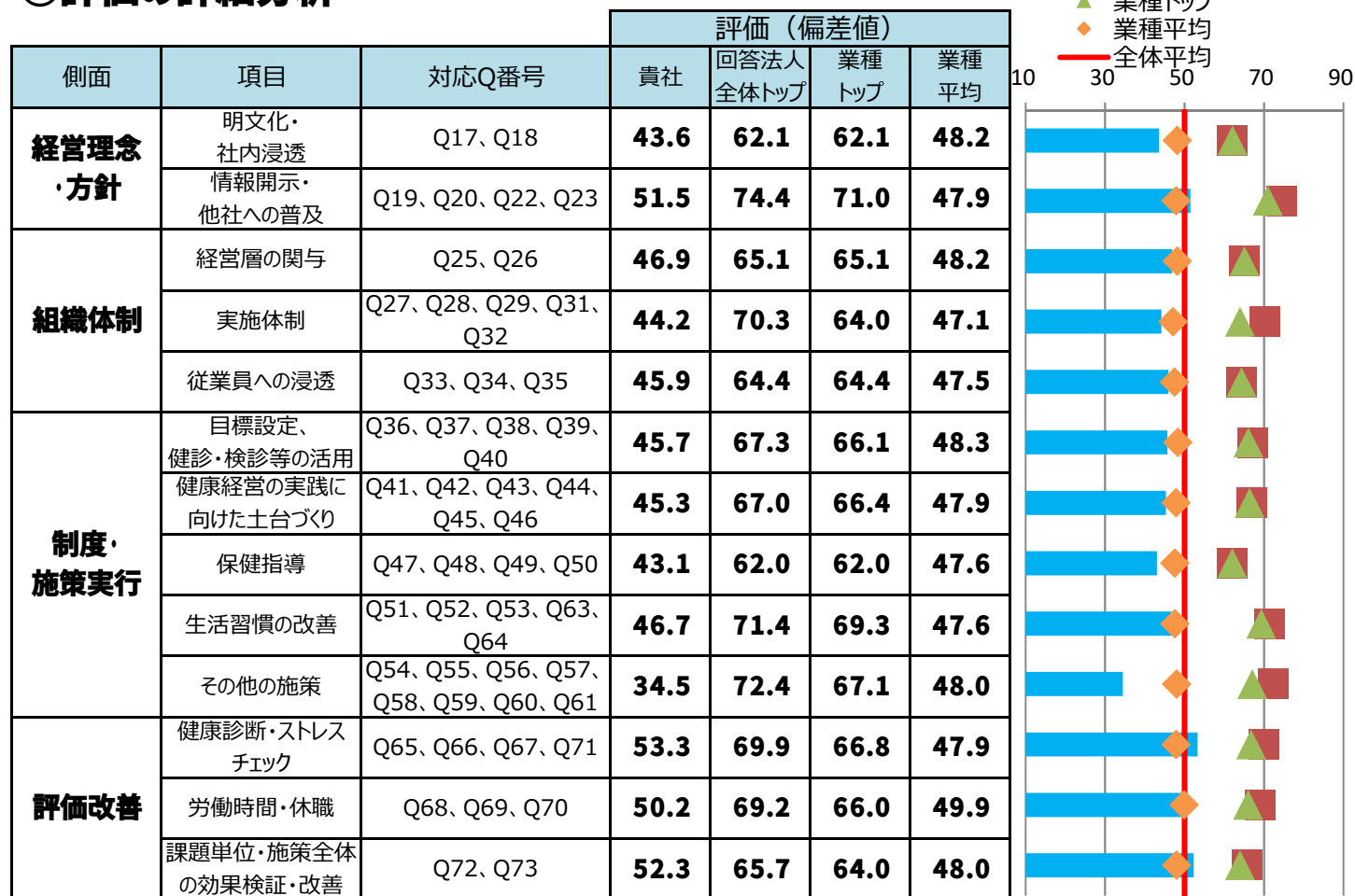
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2001~2050位
総合評価	-	-	-	-	47.4(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 モノづくりを通じて豊かなライフスタイル実現と生活文化向上に貢献を目指す当社経営理念の実践の為に、従業員一人一人のコンスタントな能力発揮が必要です。 人的資本である従業員の人員構成上の山が50歳代を迎える現状で、その本人・家族も含めた「身体の健康」を始めとして、その次の世代も含めた「心と身体の健康」の維持・増進を経営課題と捉え、施策に取り組んでいます。
健康経営の実施により期待する効果	「身体の健康」（睡眠・喫煙・運動習慣など）施策で50・40歳代を中心に生活習慣病等の体調不良の低減、 「心の健康」（ストレスチェック・ワークエンゲージメントなど）施策で30・20歳代を中心としたメンタルヘルス不調の発生を抑制し、従業員がコンスタントに能力発揮し続けられる職場づくりを目指します。 また同目的の為に、約半数を占める女性従業員の各年代層に向けてのセミナーなどの施策も行います。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://tamurakoma.co.jp/company/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	17	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	Web社内報ツールを活用し、新入社員紹介や情報を共有し、従業員間コミュニケーションに役立てている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	75.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	食堂運営業者と協力し、スマートミール二つ星認証を受け、バランスのとれた昼食を提供する事を心掛けている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.5	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	福利厚生アウトソーシング会社と契約し、そのサービスの中でスポーツクラブを利用出来る様にしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	96.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	7.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	12.2	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	33.8	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.4	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	36.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	49.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	31.9	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.4	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	健康保険組合から共有されている事業所カルテの結果から『睡眠により十分な休養が取れている』者の割合が7割であった。睡眠が不足する事で、生産性の低下やメンタルヘルス悪化等の悪影響が懸念された為優先課題とした。
	施策実施結果	睡眠研修（動画配信）を実施し、参加者は2割であった。研修後のアンケートでは、参考になった、役立ったなどなどの意見が多かった。
	効果検証結果	健康診断受診時の結果反映はまだされていないが、引続き経年で経過を観察していく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進
	課題内容	健康経営を通じて女性の健康課題に対応し、女性が働きやすい社会環境の整備を進める事が生産性向上や業績向上に結びつくと示唆されており、ヘルスリテラシーの高い女性の方が仕事のパフォーマンスが高いという調査結果もある。これまで女性を対象とした健康セミナーは実施していなかった。
	施策実施結果	事前アンケートで、女性特有健康問題について関心のあるテーマを調査し、セミナーを実施した。 テーマ：『女性特有の病気（子宮筋腫・子宮腺筋症・子宮内膜症など）』参加率：1割
	効果検証結果	産業医が講師を務めた事で、ヘルスリテラシーの向上だけでなく、健康相談のしやすさなども効果として期待された。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社ニッコー

英文名：

■加入保険者：伊藤忠連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

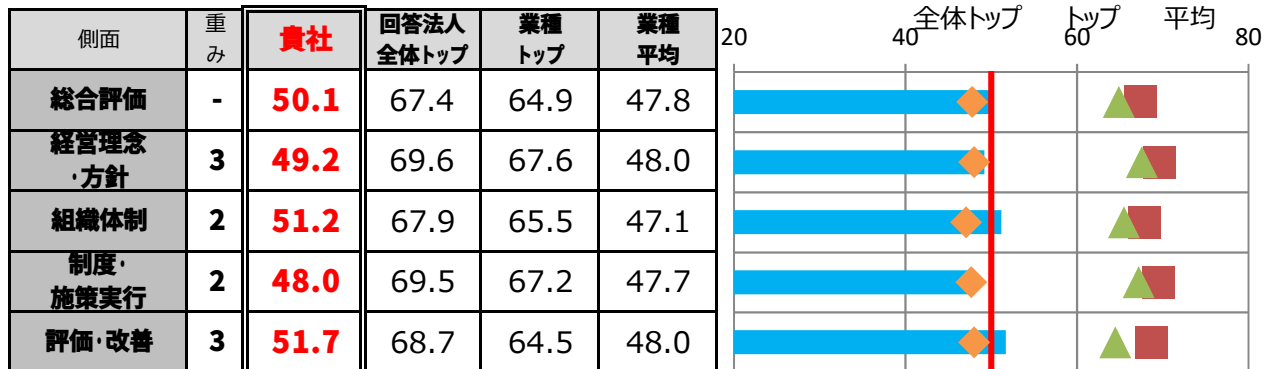
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1651～1700位 / 3169 社中

■総合評価： 50.1 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



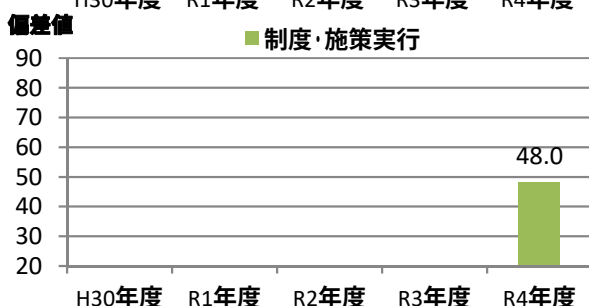
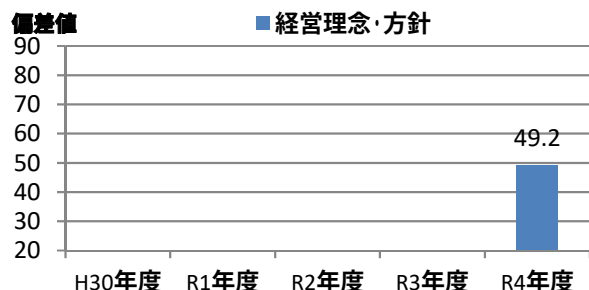
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

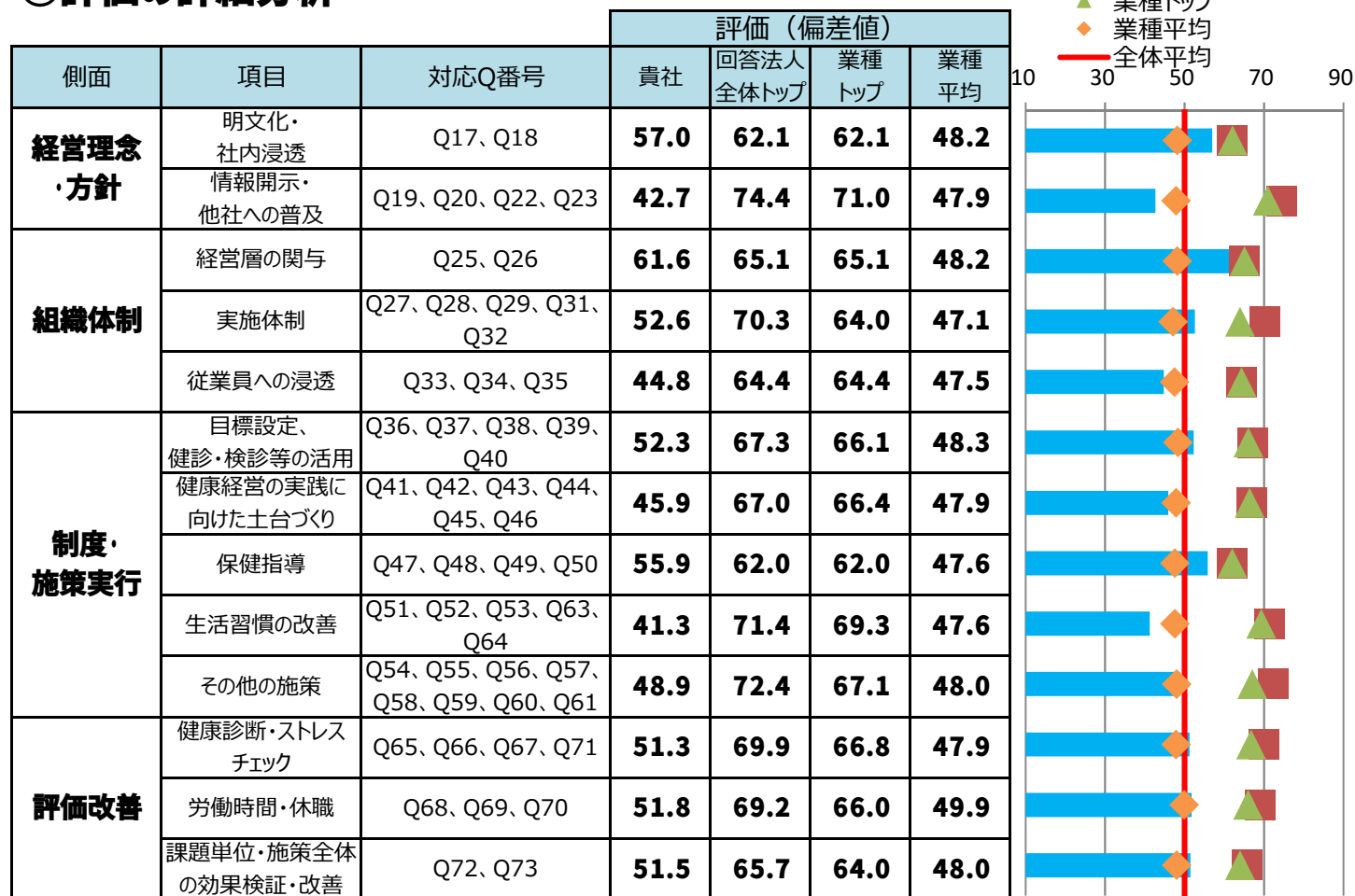
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1651～1700位
総合評価	-	-	-	-	50.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	企業の社会的責任 社長方針である「社員の幸せをより追求する」をブレイクダウンした3つの具体的な状態（①社員とその家族が、安全かつ健康である ②社員が安心して働くことができる ③平時から、日々の健康に対する万全な体制を整える）を作り上げる。
健康経営の実施により期待する効果	社員の働き方の土台となる健康を維持向上させる。具体的には、アブセンティズムとプレゼンティズムの解消、ワークエンゲージメントの向上を目標指標とし、社員とその家族が、健康で安心して働くことができる会社を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	http://www.pipe-nikko.co.jp/company/health.html ※2023年11月公開予定

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7	○	健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.9	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- コミュニケーション促進

取組概要	その他				
取組内容	社内の風通し施策として、上下問わず「さん付け」で呼ぶこととし、トップが積極的に実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	仕出し弁当・オフィスグリコ設置などにより、オフィスにいながら適宜栄養摂取ができるようにしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	運動習慣定着のため、徒歩通勤や自転車通勤のための支援や働きかけを実施				
取組内容	自転車通勤補助費を支給し、自転車での通勤を選択しやすいルールを作っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	8.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	47.3	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	47.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.9	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	52.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	50.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.0	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	60.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	50.5	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	かつては、ストレスチェックの受検率が80%台に留まっており、特に会社から端末を付与されていない現業職の受検率が低いことから、職種ごと大きく異なる就労環境や組織風土を把握できていなかった。
	施策実施結果	2021年から、ストレスチェックの趣旨目的をしっかりと全社に説明し、かつ全職種WEB上（個人端末からも可）での受検ができるように変更したことで、受検率は大幅に改善され全社100%となった。
	効果検証結果	受検率が高水準となったことで、社員の生の声を広く確認できるようになり、打ち手を検討する際に、実態と対策案との乖離がなくなる。次年度以降も100%の声を聞き、社員の心の健康を維持向上させていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	社員の1/3強（約100人）が現業職であることを踏まえると、対平均の喫煙率（39.8%）の高さはある程度許容されるものの、今後の社員の健康や、将来の大病への備えとして、何らかの対策を講じる必要があった。
	施策実施結果	2022年度から、「禁煙プログラム」への参加を促すだけでなく、健康に関する知識向上のため「健康リテラシー」教育を推進することとした。
	効果検証結果	施策の具体的効果（数値）はまだ出ていないものの、今年度は35%を目指している。今後、この施策を推し進めることにより、2025年度には保険組合平均である28%台を目指したい。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社翔薬

英文名：SHOYAKU CO.,LTD.

■加入保険者：スズケン健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

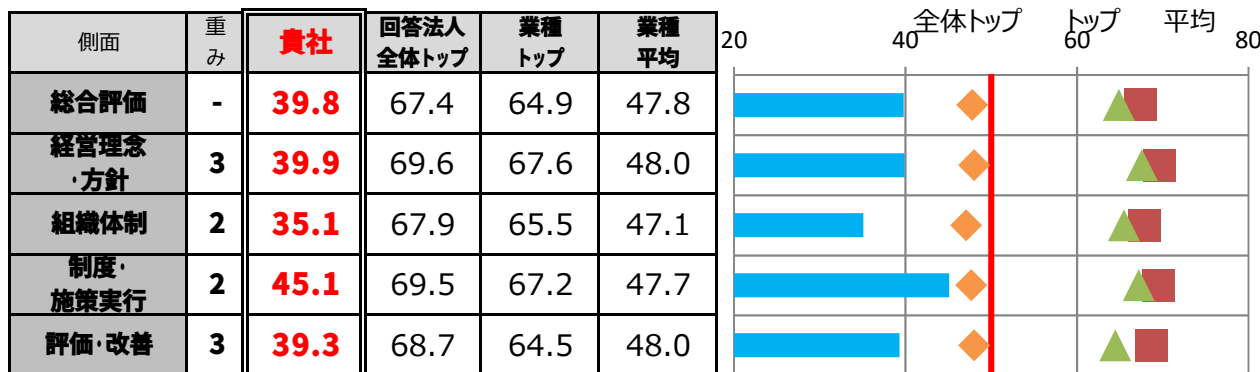
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2701～2750位 / 3169 社中

■総合評価： 39.8 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



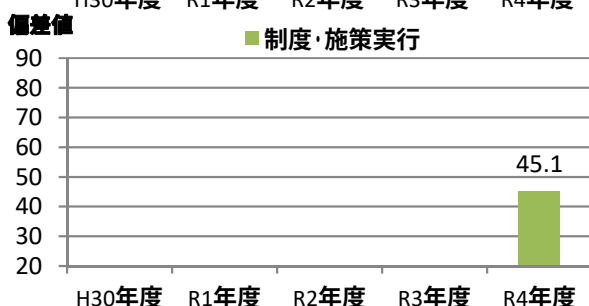
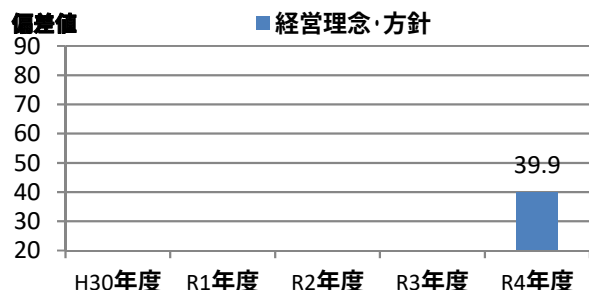
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

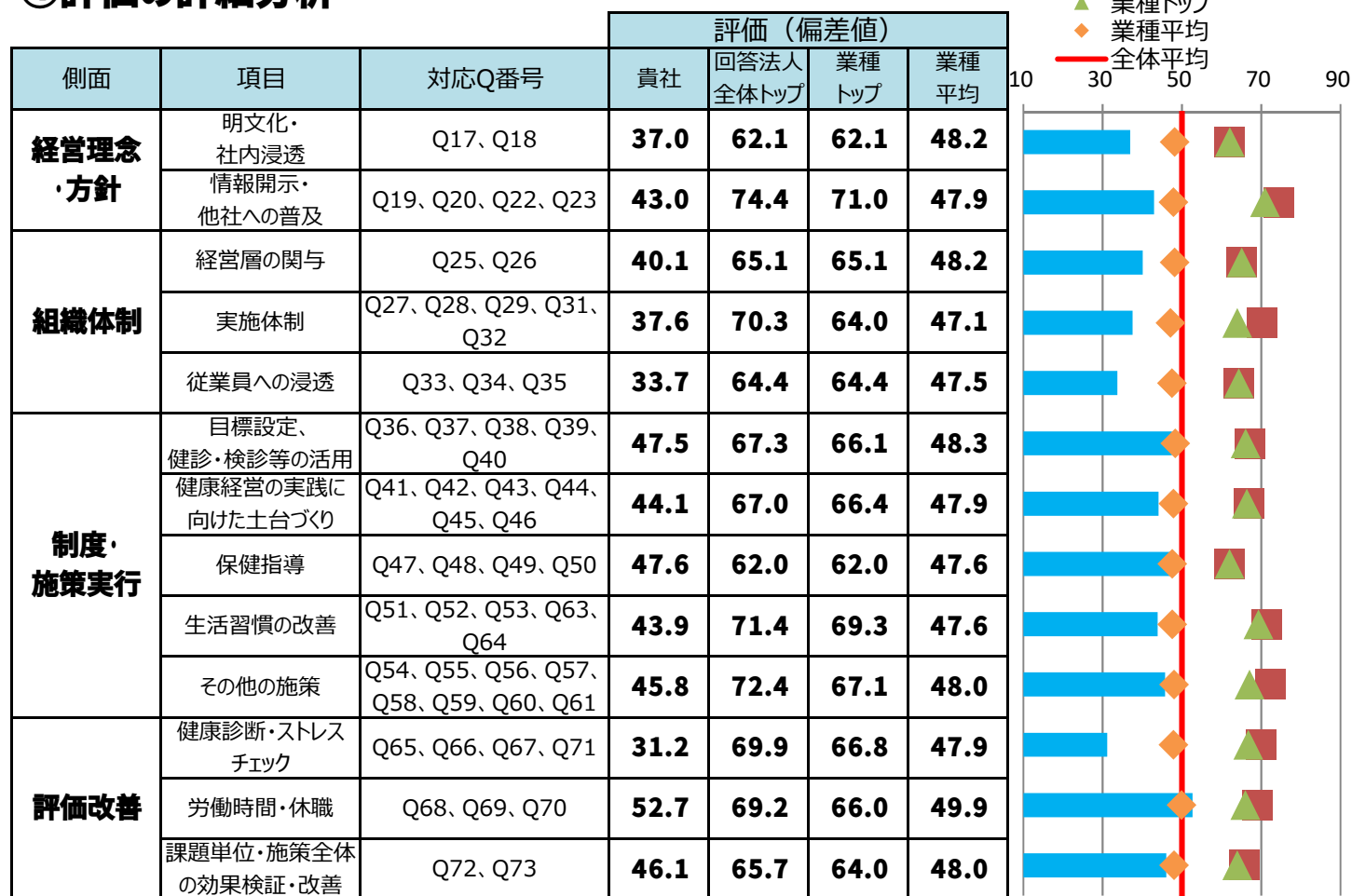
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2701～2750位
総合評価	-	-	-	-	39.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.shoyaku.com/news/20221001.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	事業所毎に食事会等のレクレーションを企画し、金銭支援を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	78.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	委託保健師による個別面談やアプリによる食生活改善や軽度な運動促進を実施。重症化予防に取り組んでいる				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	29.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	朝礼や会議、研修等でストレッチや運動を行う時間を設定している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	12.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	13.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	3.4	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	41.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.4	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	46.4	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	52.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.3	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.0	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病の2次検査受診勧奨対象者になっているが、再受診を受けている従業員が少ない。
	施策実施 結果	生活習慣病の2次検査受診勧奨対象者に対して、再受診啓蒙ポスターを設置し啓蒙。2021年度対象者の48%が再受診。（2018年度37%）
	効果検証 結果	生活習慣病の2次検査受診勧奨対象者の再受診率がアップしていることより、重症化予防への道筋は出来ている。未受診者に対し啓蒙し2023年度は再受診率55%を目指す。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働によりワークライフバランスが崩れこころからだに影響を及ぼす恐れがある。生活時間の確保が難しい。
	施策実施 結果	時間外時間上限超過者を対象に是正報告書提出及び上司面談を実施。また人員の適正配置を行ったが、時間外時間2021年度実績は前年比115%となる。
	効果検証 結果	2022年度の時間外時間削減取組として、2021年度取組の他に、時間差出勤や変形労働時間制を活用し、加えて時間外業務や休日業務の見直しを行い、時間外時間削減2021年度比20%削減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：日昌株式会社

英文名：NISSHO CORPORATION

■加入保険者：日東電工健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

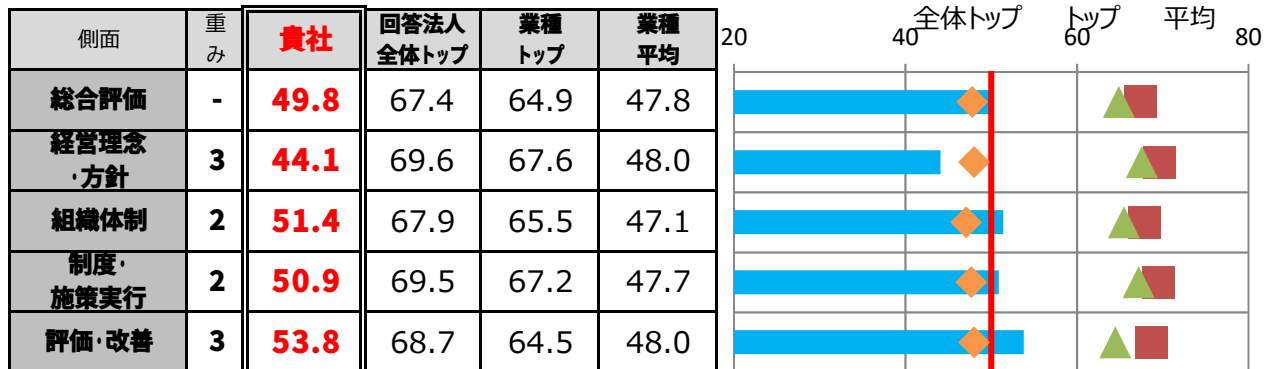
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1701～1750位 / 3169 社中

■総合評価： 49.8 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



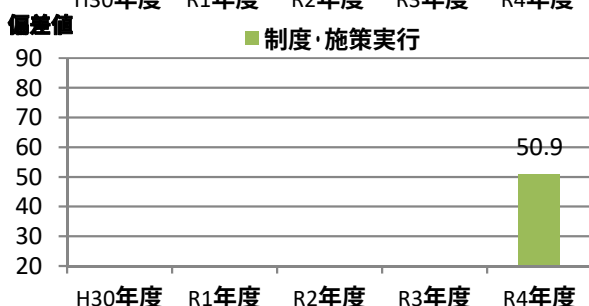
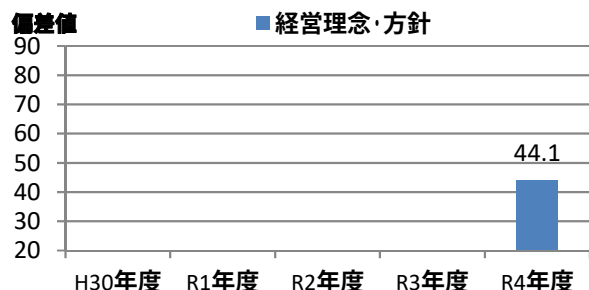
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

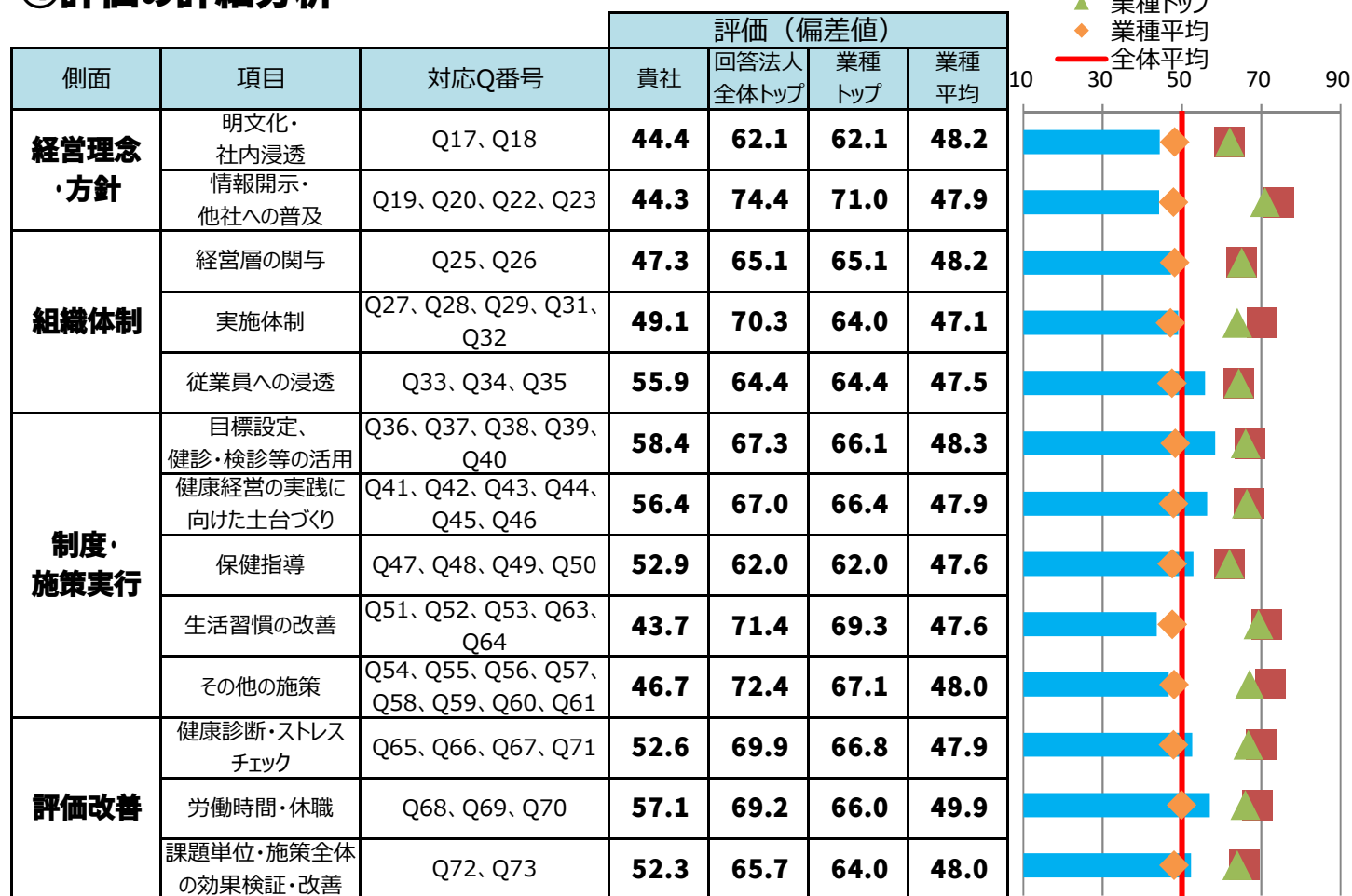
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1701～1750位
総合評価	-	-	-	-	49.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 減少する若年労働力の確保、年齢構成上の中堅層不足を補うことを趣旨とした新卒、中途採用時の競争力、また新卒入社者の離職率増加が課題。
健康経営の実施により期待する効果	「従業員を大切にできる会社」というメッセージにより、入社動機における他社との差別化を図ること、安心して長く働き続けられる会社としてエンゲージメントの向上を期待している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.nissho-group.com/company/sustainability/sdgs/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	14	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	2.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	部署毎で毎月職場会を実施。3ヵ月に1回は会社補助で昼食会を実施しコミュニケーション向上を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	87.6	%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	食生活が乱れやすい独身・単身者を対象に管理栄養士のワライン面談によりBMI等の数値改善に取り組む				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	37.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.6	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	年1回、1日8000歩を目標に1ヵ月間ウォーキングイベントを実施。上位者表彰など運動習慣定着に寄与。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	92.1	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	70.1	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	100.0	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	57.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.1	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	54.2	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	51.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	54.2	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	40.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	平均年齢上昇による生活習慣病リスクの高まりを課題認識し、(BMI) 18.5～25を指標とした「適正体重維持者」を20年度61.9%から70%に引き上げることを目標に施策を実施。
	施策実施結果	健診事後面談（ハイリスク、労災二次、特定保健指導等）の徹底と面談時の「チャレンジカード」で自身の生活改善目標を設定することで意識向上を図るも適正体重者は61.0%に減少する結果に。
	効果検証結果	昨年度はコロナ禍の外出制限での活動減少もあり、前年比▲0.9%と数値は改善されなかった為、今年も引き続き70%を目標に設定。面談に加え、今年は健康増進施策として全社的なウォーキングイベントの参加率の向上や食生活改善に向けた管理栄養士カウンセリングを導入し、目標数値への効果を検証したい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	予てより喫煙習慣リスクが非常に高い傾向にあり、2018年に社内調査を行い、喫煙に対する印象や禁煙対策の強化について従業員の意向を確認。その結果を受けて会社として禁煙対策を行い、喫煙率は2018年の43%に比べ各段に低下しているが、全国平均よりも依然高く、国の目標である成人喫煙率12%を考えるとより一層の喫煙率低下が課題である。
	施策実施結果	就業時間中の全面禁煙、保健師による喫煙者に対する禁煙サポートを実施。結果、喫煙率は31.8%に減少（前年比▲2.5%）
	効果検証結果	施策による直接的な効果は、まだ計れていないが全従業員を対象に禁煙についての動画セミナーの受講勧奨や、若年層に向けて喫煙の有害性についてのセミナーを行うことで喫煙率の低下と喫煙抑止を行う。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：住友商事パワー＆モビリティ株式会社

英文名：Sumitomo Corporation Power&Mobility Co.,Ltd.

■加入保険者：住商連合健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

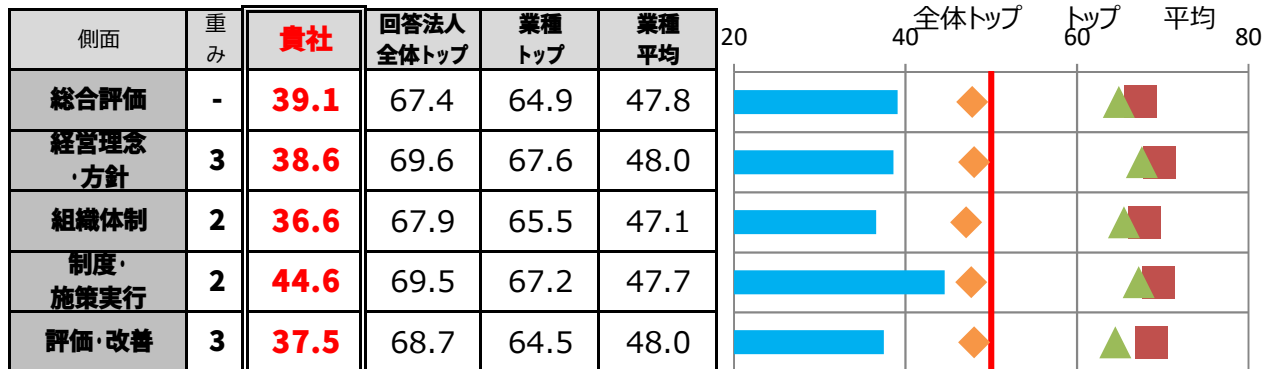
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2701～2750位 / 3169 社中

■総合評価： 39.1 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



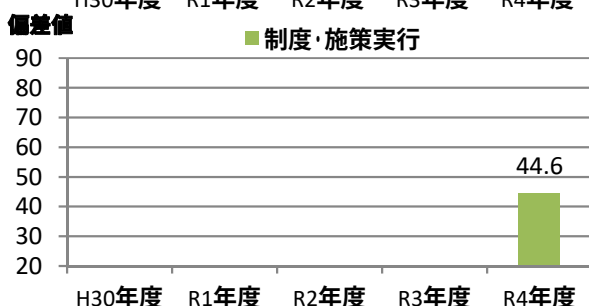
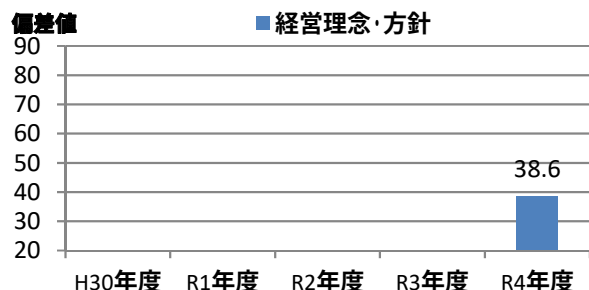
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

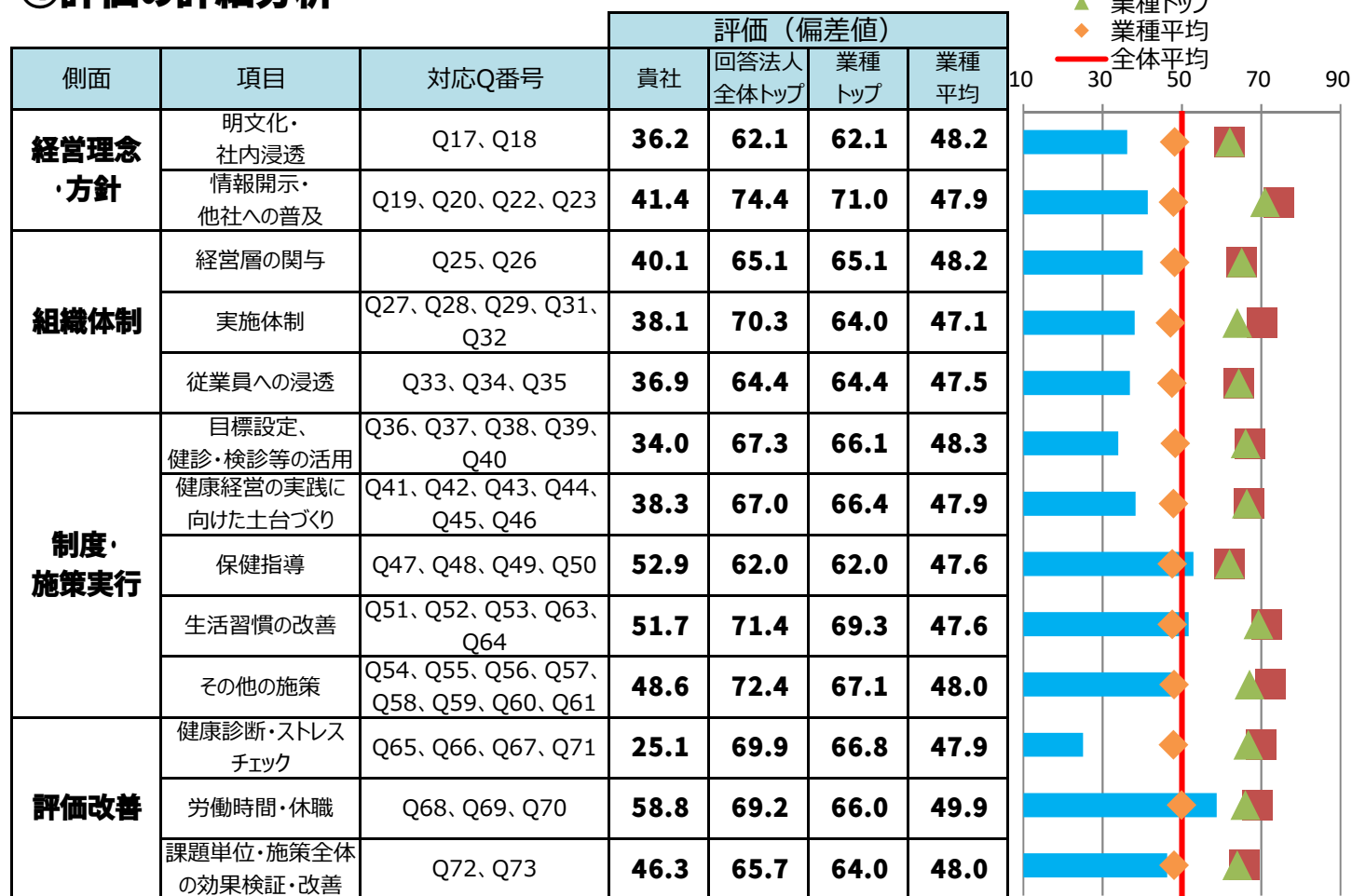
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2701～2750位
総合評価	-	-	-	-	39.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sc-pmco.com/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	88.5	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.8	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	本部ごとにフリーアドレスを実施し、従業員間のコミュニケーションの促進をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	朝食欠食対策として社員食堂等で朝食を提供				
取組内容	出社した社員に毎日1本バナナやデーツを提供。脳の活性化による集中力アップ、良質な睡眠を期待している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	立ち会議スペースや昇降式デスク等、通常の勤務を通して運動量が向上するオフィス設備を設置				
取組内容	執務中の座りっぱなしを改善するために昇降式デスクを全社に導入している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.4	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.3	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	31.9	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	42.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	48.4	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	貿易商社なので時差のある国との取引も数多くあり、夜遅くまで勤務することが恒常化していて、慢性的な長時間労働環境となっていた。 それにより、プライベート時間を確保しにくいこと、疲労が蓄積され生産性の低下も懸念されることから、ワークライフバランスを考慮し、時間外勤務を含む労働時間の削減及び有給休暇取得に対してのさらなる意識向上が課題である。
	施策実施結果	毎月部署ごとの残業時間をイントラ掲載、部長宛に労働時間、有休取得日数等を共有し、適正な働き方・労務管理の重要性を周知。長時間労働について経営会議で改善策を協議、人事担当（時には社長）が面談を実施。
	効果検証結果	月間残業時間2020年度28時間33分→2021年度28時間22分と横ばいだったが、21年11月以降は5カ月連続で前年同月比減少となっており、有休は2020年13.7日→2021年14.5日と取得率上昇。一方、ストレスチェック集団分析の「ストレッサー」、「ストレス反応」については変化があまり見られなかった。効果が反映されるには時間がかかる可能性があるため、引き続き、施策実施を継続する。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: ミカサ商事株式会社

英文名: MIKASA SHOJI CO.,LTD

■加入保険者: 大阪薬業健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

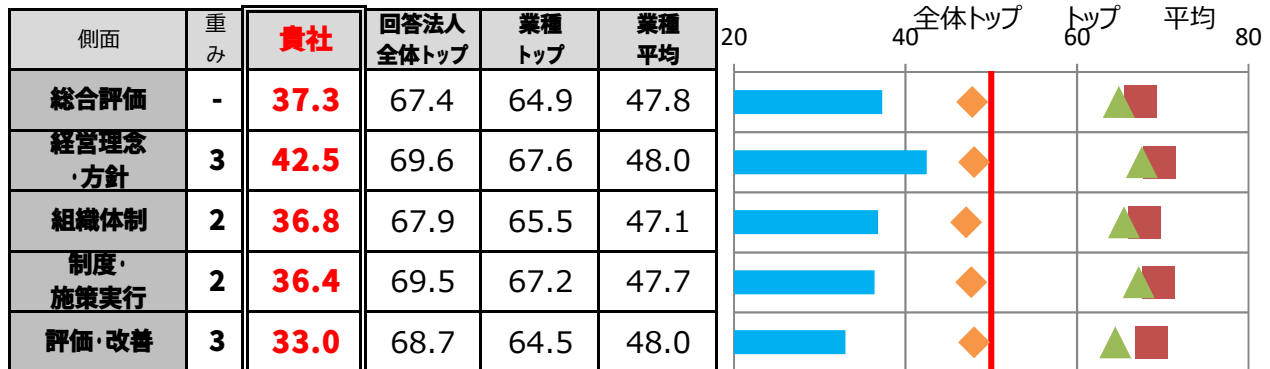
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2801~2850位 / 3169 社中

■総合評価: 37.3 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



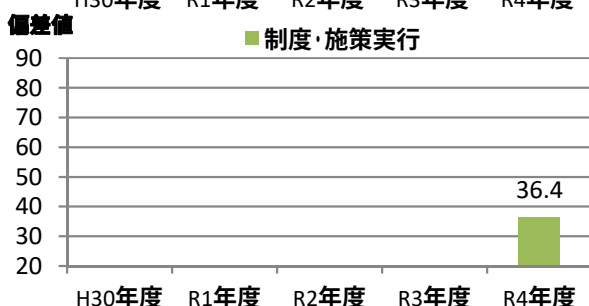
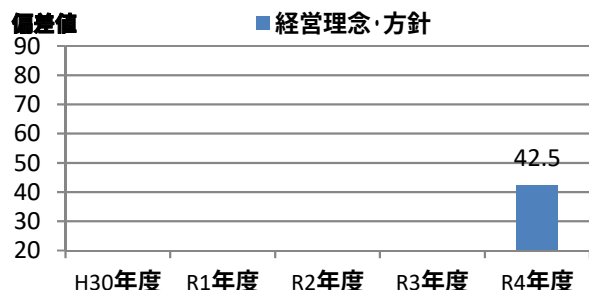
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

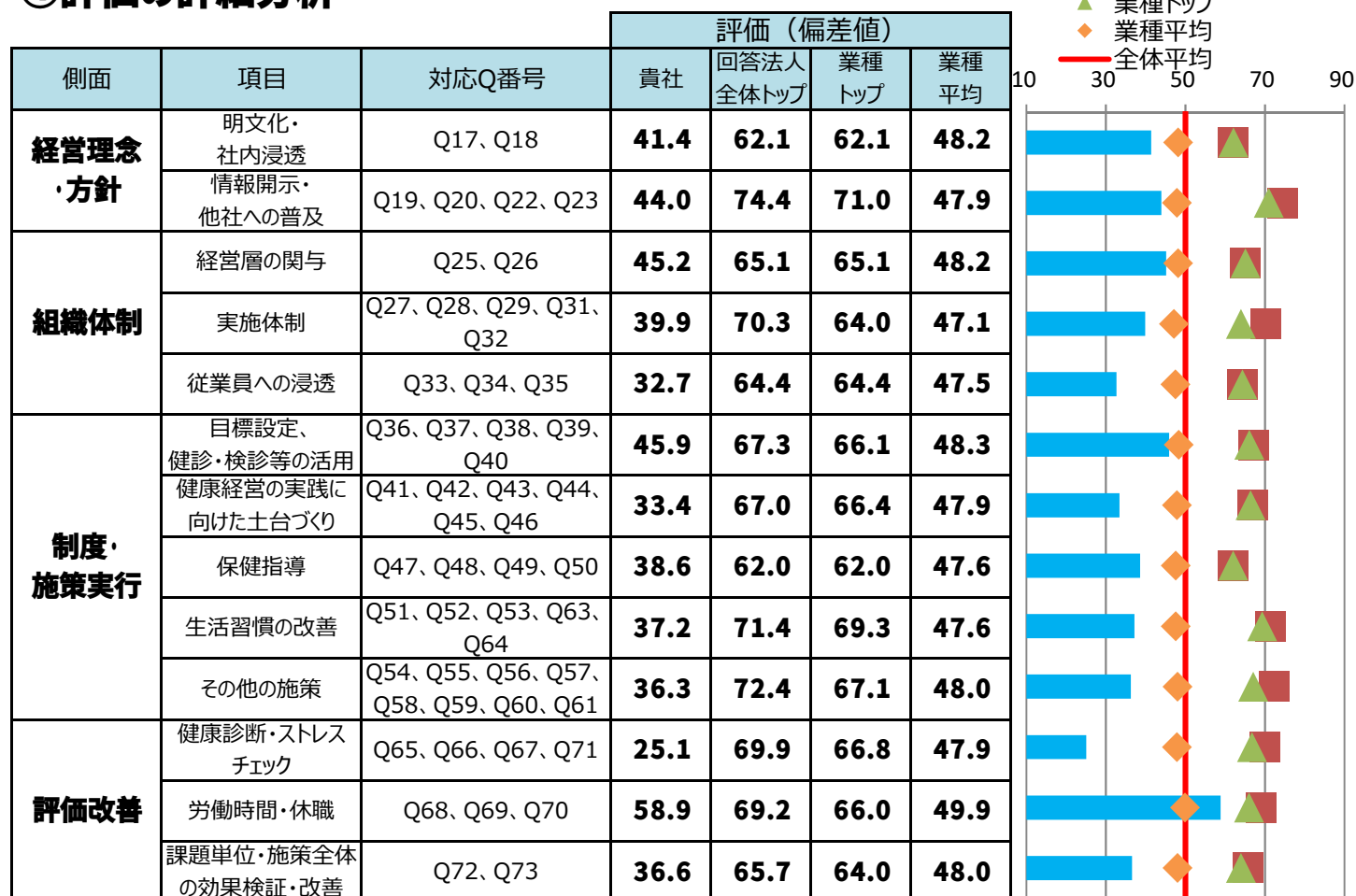
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2801~2850位
総合評価	-	-	-	-	37.3(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	中長期的な企業価値向上 世界中の人々と共に持続的成長を目指し、明るく豊かな未来を創造する。社員が心身ともに健康で働ける環境を作ること、会社、ゆくゆくは社会全体の更なる発展へとつなげたい。 事業展開を進める中で、会社の基盤となる社員に心身ともに健康で長く働いてもらい会社の発展へとつなげることが経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	社員が心身ともに健康で働ける環境を目指す。 具体的には、健康診断受診率100%を目指し、社員一人ひとりの健康状況把握を行いその結果に伴った施策を講じ、社員満足度の向上を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	13	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	0	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	6.0	%

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	事務所のフリーアドレス化等				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

- 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食生活改善に向けてアプリ内での目標管理、記録等のサポートを行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	社内のクラブ活動実施とそれに伴う費用の一部負担を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	34.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	33.1	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	42.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	28.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	54.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	29.1	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	社員の要再検査、精密検査、要経過観察の対象者は社員全体で高い割合を占めている。 まずは、社員一人ひとりの健康状況を本人も会社も認識し、健康についての意識改革を進める。
	施策実施結果	全従業員に受診案内を通知し、さらに健康診断未受診者に対しては個別に受診推奨メールを送り対応して、社内全体受診率を97%まで引き上げた。
	効果検証結果	100%の受診率を取得するため、今後さらなる対策が必要だと考える。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：岡谷エレクトロニクス株式会社

英文名：OKAYA ELECTRONICS CORP.

■加入保険者：全国健康保険協会神奈川支部

非上場

■所属業種：卸売業

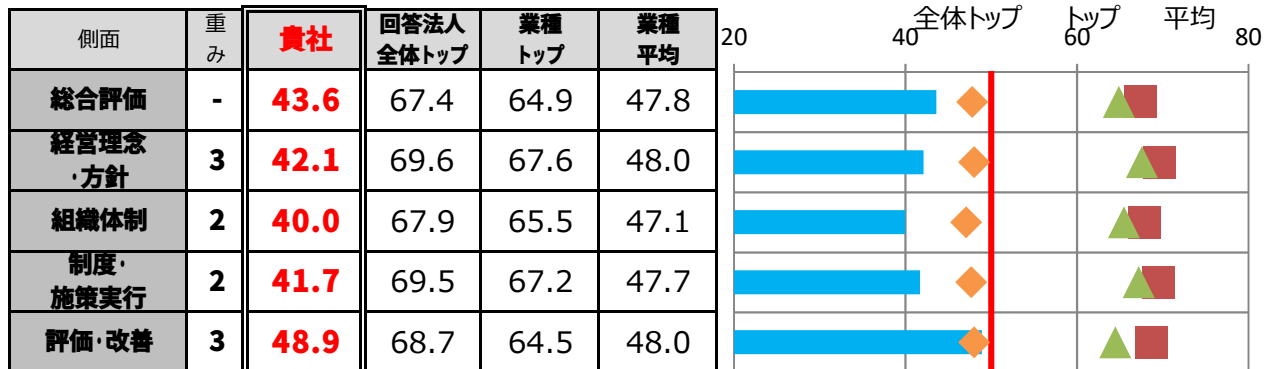
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2401～2450位 / 3169 社中

■総合評価： 43.6 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



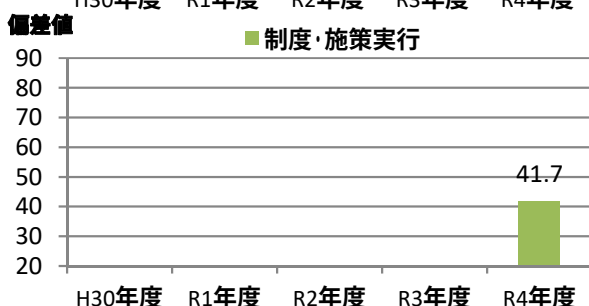
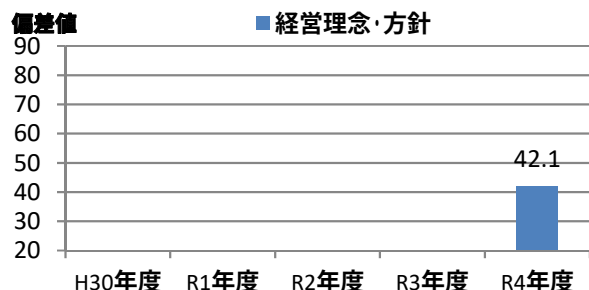
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

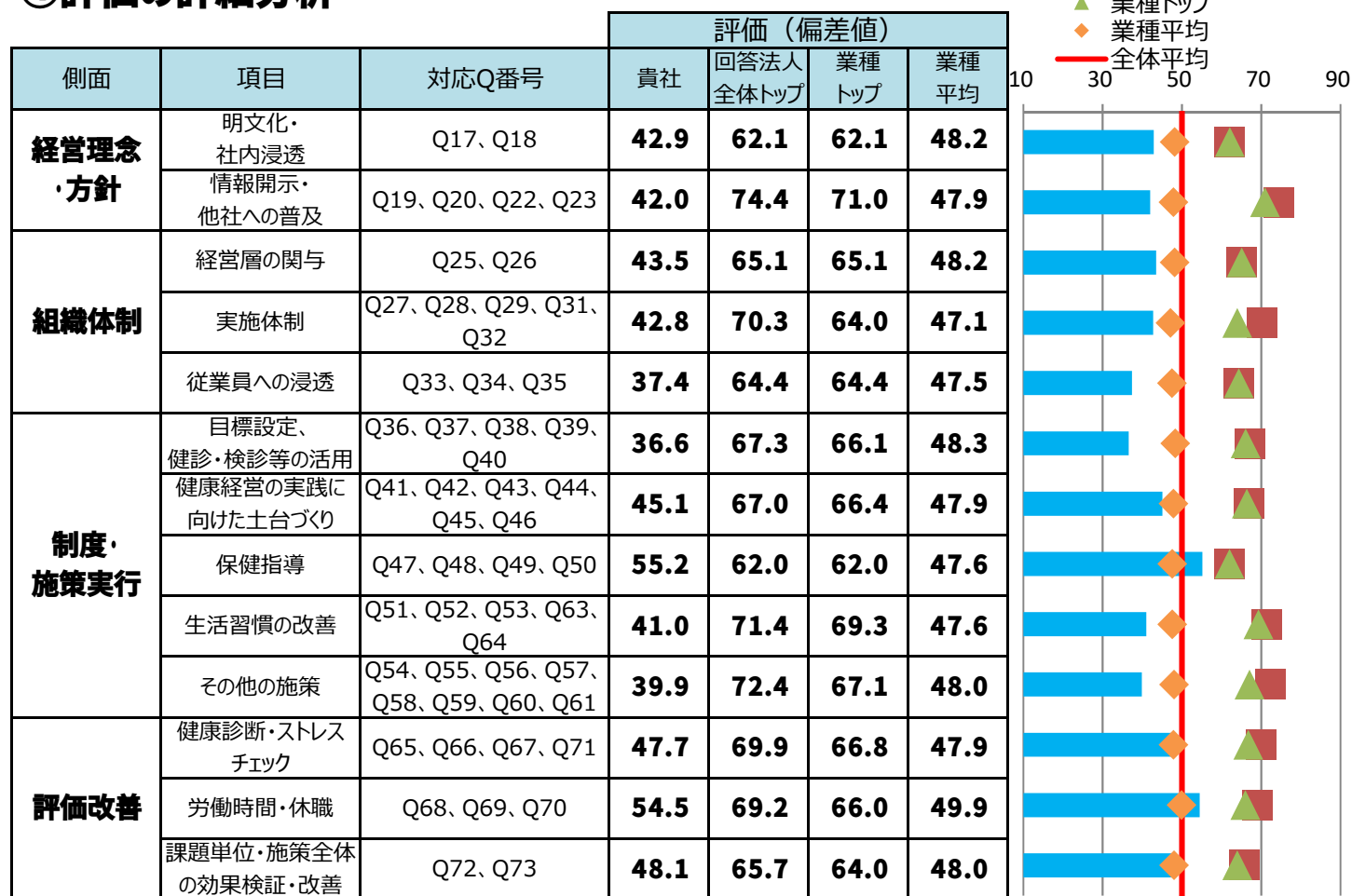
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2401～2450位
総合評価	-	-	-	-	43.6(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若手の定着、有能な社員の離職防止
健康経営の実施により期待する効果	能力・活力ある社員が、より自身の長期的なキャリアを描き、活躍することが、社業の持続的な成長・発展につながっていくものと期待する。 具体的な指標として、平均勤続年数（現行10年弱）15年を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.oec.okaya.co.jp/company/csr/relationship

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8	○	その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	18.0	%

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	オフィス内のリフレッシュエリアの充実を図ることで、コミュニケーションの活性化を促している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	60.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	産業医・保健師による希望者への個別栄養指導				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	69.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	提携スポーツクラブの利用料補助				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	5.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	70.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.9	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	47.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	49.6	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	47.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.2	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	51.7	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.3	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	47.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.6	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.0	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	業用拡大による労働時間の長期化、テレワークの導入による適正把握が課題である
	施策実施 結果	新基幹システム導入、従業員への啓発（労働時間勉強会）
	効果検証 結果	労働時間の減少（昨対比減）4月～
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社静岡産業社

英文名: Shizuoka Sangyosha Co. Ltd.,

■加入保険者: 全国健康保険協会静岡支部

非上場

■所属業種: 卸売業

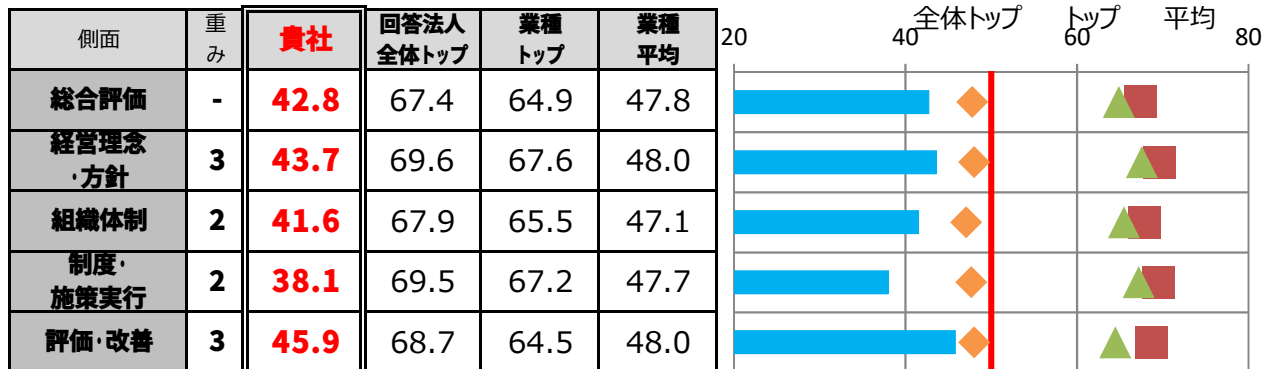
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2451~2500位 / 3169 社中

■総合評価: 42.8 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



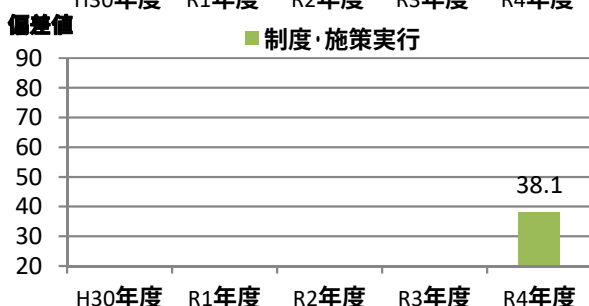
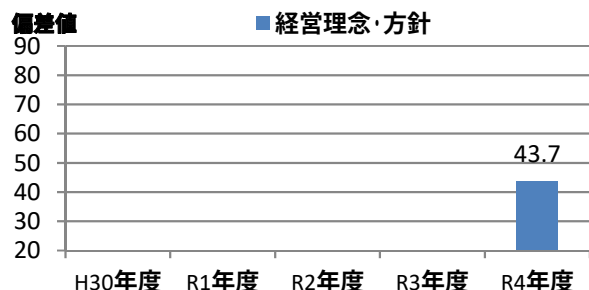
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

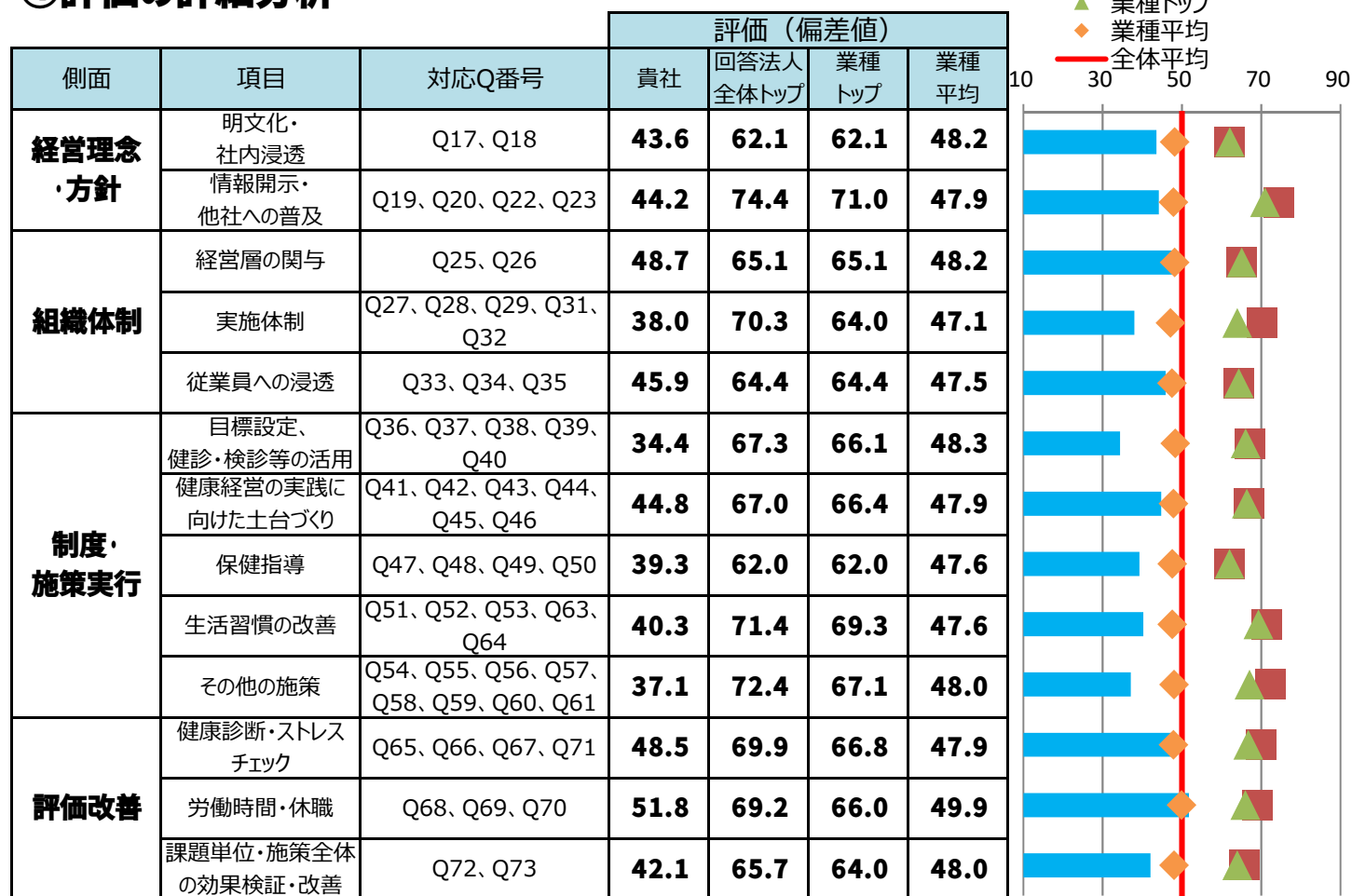
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2451~2500位
総合評価	-	-	-	-	42.8(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 当社は従業員のオフの時間や家族との時間も大切にしてもらえ、ワークライフバランスを保った働き方の推進も進めてきました。次のステップとして定着率を上げ、体調面・精神面に不安がある方でも安心して長く働ける環境作りと制度設計が課題です。
健康経営の実施により期待する効果	当社は健康宣言として「会社と共に挑戦・進化していける人材の健康の保持・増進」を推薦していることもあり、健康経営を通じて会社と共に成長を志す従業員が定着しやすい環境作りに努めます。中期目標として現在の平均勤続年数の10.9年を13年に、長期目標として平均勤続年数15年を目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.sizsan.co.jp/company/health_policy.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	3	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	11	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	WEB会議や報告・連絡・相談手段としてチャットアプリ（Teams）を使用しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	87.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	アプリによる食事の記録とカロリー記録等のサポートを実施しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	アプリによる歩数集計の記録と社内歩数ランキングの公表によって運動奨励活動を実施しています。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	1.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.3	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	37.1	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	50.1	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.6	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	56.7	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	39.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.3	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	40.3	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	41.0	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防
	課題内容	従業員の平均年齢が上昇し、健康診断の有所見率（要再検査）も上昇傾向にあるため、まずは従業員の健康意識の改善が課題です。また、コロナの影響もあり全体的に社内の対話が減少傾向にあることも課題です。
	施策実施結果	健康に関する情報（健康経営通信）を定期的に配信したり、健康促進アプリを紹介したり、健康関連の取り組みを活性化させたことで以前よりも健康に対する意識が向上した従業員が増え、対話のきっかけもできました。
	効果検証結果	定期的な情報発信を通じて、食生活や運動に関して従業員の健康意識を向上することができました。従業員ヘラダムに声かけ調査をした結果、社内ブログとして連載している健康経営通信を楽しみにしている社内ファンが増えたり、健康促進アプリの歩数ランキングを通じて徒歩通勤に切り替える社員も増えたり、少しずつ健康経営の輪が広がりました。歩数ランキングは従業員同士が切磋琢磨をして運動促進にも繋がっています。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	常態化している残業を減らし、ワークライフバランスを確保すべく、労働時間の適正化を本社及び各営業所に呼びかけることが課題です。
	施策実施結果	毎月の勤怠状況を確認し、残業時間が多い営業所の所長へ指導をしました。また、ノー残業デーを週1回設定することで残業時間の削減に繋がりました。
	効果検証結果	ノー残業デーをつくったことで比較的帰りやすい環境ができた上に、再三の指導によって毎月の月平均の残業が3時間まで減りました。また、残業が減ったことでプライベートの時間も増え、ワークライフバランスも向上しました。プライベートの時間が充実することでメンタルヘルスによる不調者も減る好循環を構築することができました。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社シエル石油大阪発売所

英文名: K.K SHELL SEKIYU OSAKA HATUBAISYO

■加入保険者: 大阪府石油健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

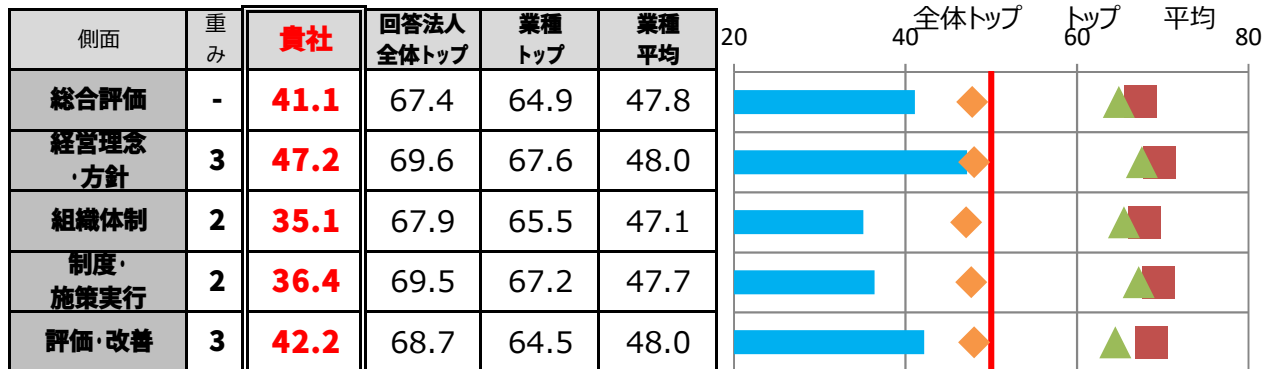
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2601~2650位 / 3169 社中

■総合評価: 41.1 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



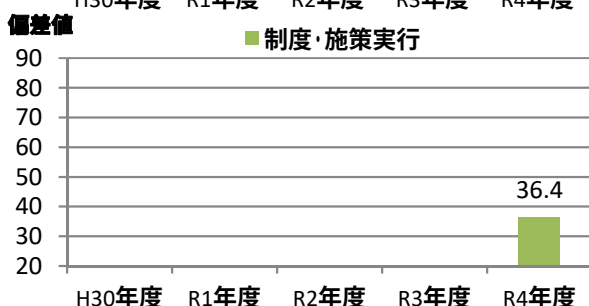
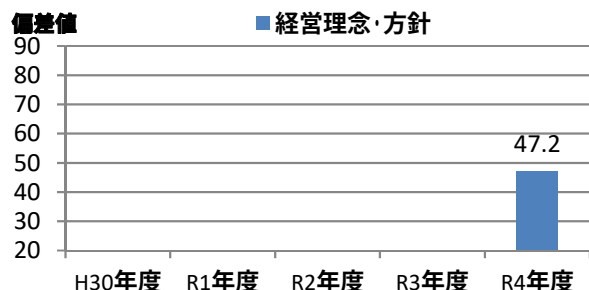
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

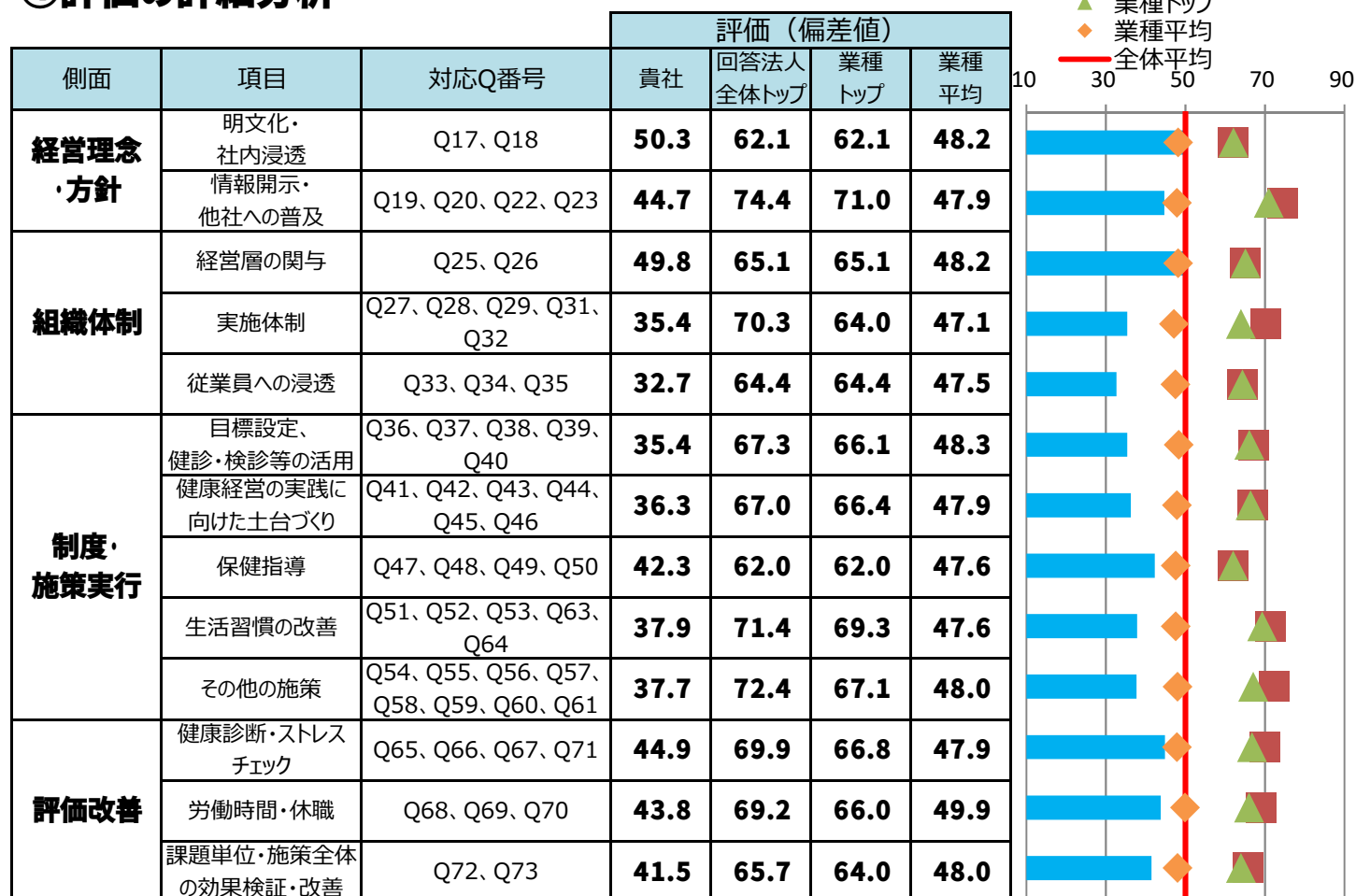
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2601~2650位
総合評価	-	-	-	-	41.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 労働生産人口の減少が社会課題である中、従業員の定着率の向上や健康で長く働いてもらうことが出来る環境づくりなど、会社としての体制を整えることが課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の会社に対する帰属意識や満足度が向上することで、離職率の低下への効果が期待できる。また取り組みを社内外に発信することで、新卒、中途採用にも効果があるものと期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.shellhatu.com/about/healthy-management/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	51	回	4	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	51.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	会員制福利厚生サービスを導入し、従業員間でのコミュニケーションを取る環境を作っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	51.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	50.0	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	健康サポートアプリの提供をし、従業員に食生活とカロリー記録のサポートを実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	51.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	運動促進アプリの提供を行っている。歩数や健康管理をすることで、運動の促進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	51.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	25.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	30.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	44.1	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	40.0	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	43.9	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	31.2	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	36.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	33.7	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	高ストレス回避に向け、従業員の心身の安定やワークライフバランスの充実に目的とした福利厚生サービスを利用していたものの、地域や利用日が限定されたものが多く、全従業員がいつでもどこでも安定的に利用出来るものではなかった。
	施策実施 結果	地域や利用日が限定されない、メンタルヘルス面接カウンセリングやリラクゼーションサービス等が受けられる会員制福利厚生サービスを導入した。
	効果検証 結果	従業員の約半数にあたる52%が、新たに導入した会員制福利厚生サービスを利用しており、高ストレス回避に向け、従業員の心身の安定やワークライフバランスの充実に十分寄与出来ていると考えられている。2022年9月に導入したサービスであり、更なる浸透を図っていきたい。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	弊社業務は、給油の付随業務での車内の立ち入りや、住居及び事務所でのLPガス補填作業など、お客様やお客様の住環境との距離感が極めて近く、相対的に新型コロナウイルス感染症に感染しやすい環境にあった。一方で安定的な燃料供給は社会インフラとしての使命であり、従業員の感染に伴うガソリンスタンド等の閉鎖はなんとしても回避しなければならなかった。
	施策実施 結果	就業時間中のワクチン接種の推奨だけでなく、ワクチンの接種枠の確保や接触者に対する会社費用負担による抗原検査を徹底することで、感染防止および感染拡大防止を図った。
	効果検証 結果	弊社内での感染防止対策が徹底されたことにより、感染拡大等による店舗閉鎖等の事態を回避することができた。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: イオン商品調達株式会社

英文名: AEON GLOBAL MERCHANDISING CO.,LTD

■加入保険者: イオン健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

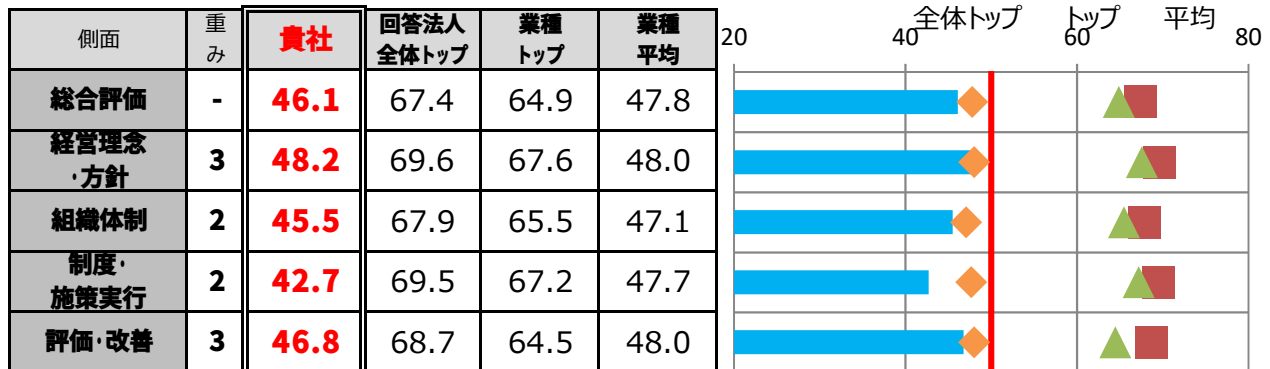
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2101~2150位 / 3169 社中

■総合評価: 46.1 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



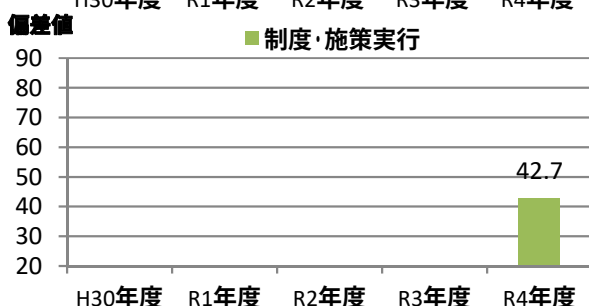
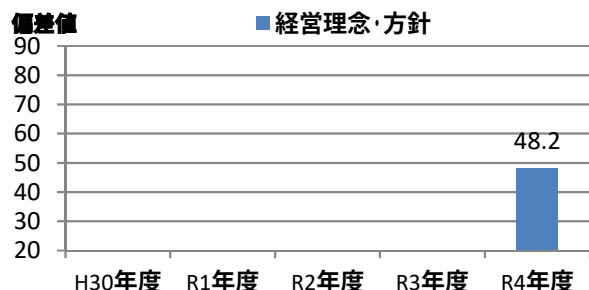
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

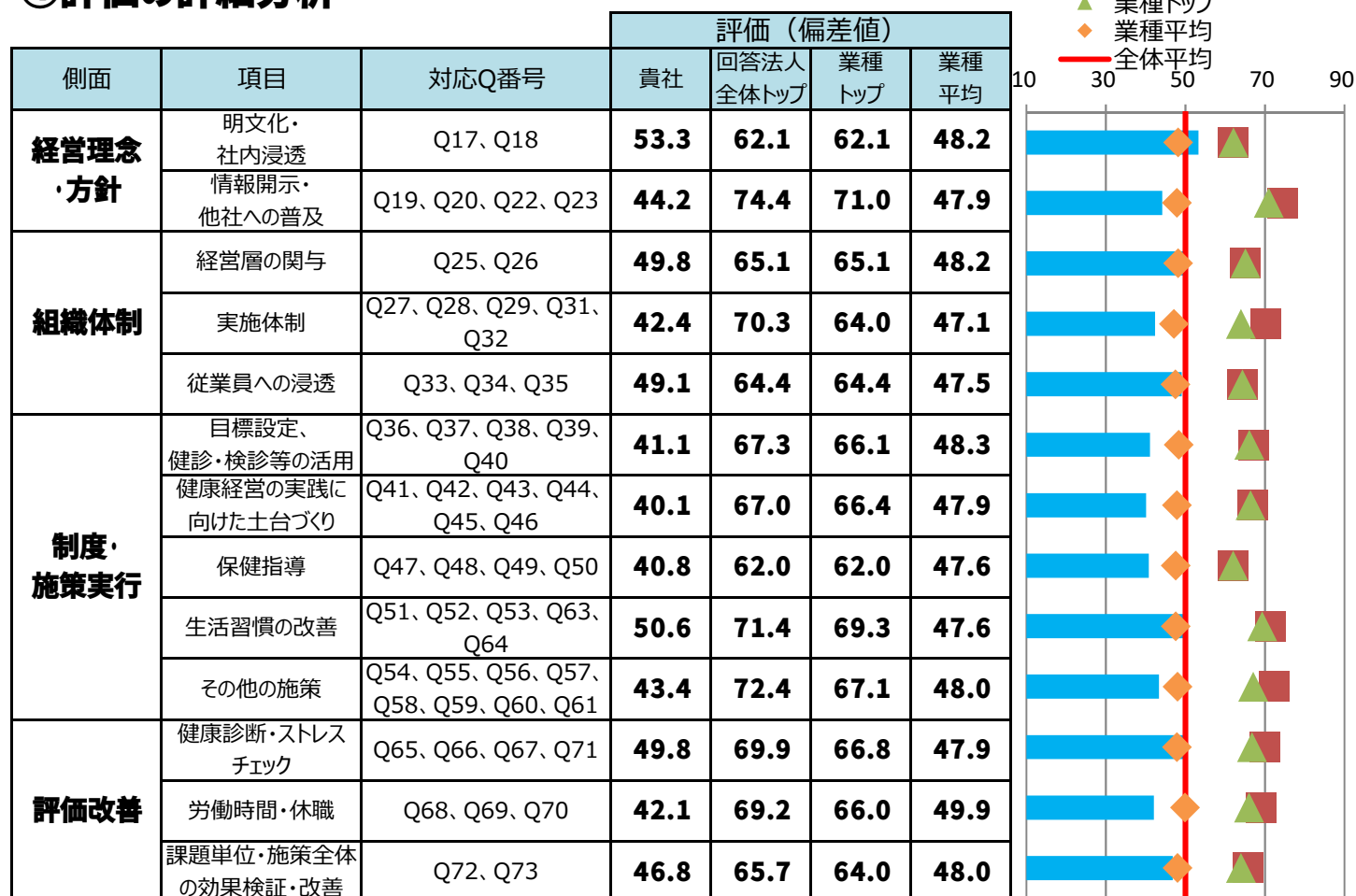
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2101~2150位
総合評価	-	-	-	-	46.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 多様な人材が健康で能力を発揮し、活躍し続けられる企業集団となることを目指す。従業員の健康づくりは企業活動の要であり、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、長く働き続けたいと感じ、働く意欲に満ちた存在となることが、健康経営で解決したい経営上の課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりの心身の健康と働きがいのある職場の実現を目指し、従業員のワークライフバランス、健康への関心と知識の向上を推進していく。具体的指標として、2022年度は健康診断受診率100%に加え、有所見者二次検査受診率100%、特定保健指導実施率100%、喫煙率前年比25%減を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- コミュニケーション促進

取組概要	フリーアドレスオフィス等の職場環境整備				
取組内容	自由に着席できるフリースペースを数か所設置。様々な人と席を接してコミュニケーションがとれる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	アプリと運動し、食事生活の改善や運動促進など、生活習慣の改善に2ヶ月間取り組むプログラムを実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	14.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	16.7	%

- 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ウェアラブル端末の貸与やアプリと連動したウォーキングラリーを実施した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	10.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	23.1	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	100.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	45.1	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.7	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.7	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.1	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.9	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	58.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	健康経営課題「従業員一人ひとりが心身ともに健康で長く働きたいと感じ働く意欲に満ちた存在になる」を実現させるためには、生活習慣病の予防と適切な治療が不可欠であるが、定期健診における有所見者率は2020年度29.6%、2021年度33.0%と改善していない。一方で、健診後の二次健診受診率は2020年度は48.0%と低い為、生活習慣病の予防及び適切な治療の為に二次健診受診率を向上させることが課題である。
	施策実施結果	受診勧奨対象者に対して個別に受診を依頼し受診状況の確認を行った、また、有所見者への対応方針を全従業員に周知し意識醸成を図った。結果として、2021年度の二次健診受診率は77.8%に改善した。
	効果検証結果	2021年度は二次健診受診率は77.8%であり、前年と比較して要受診者への対応と従業員の意識醸成は進んでいると考えられる。一方で、2022年度の定期健康診断の有所見者も26.8%と改善した。今後も有所見者の二次健診受診率100%を目標に、有所見者への対応を継続するとともに、保健指導も強化して高リスク者への対応を進めていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トヨタモビリティパーツ株式会社京都支社

英文名: Toyota Mobility Parts

■加入保険者: トヨタ販売連合健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

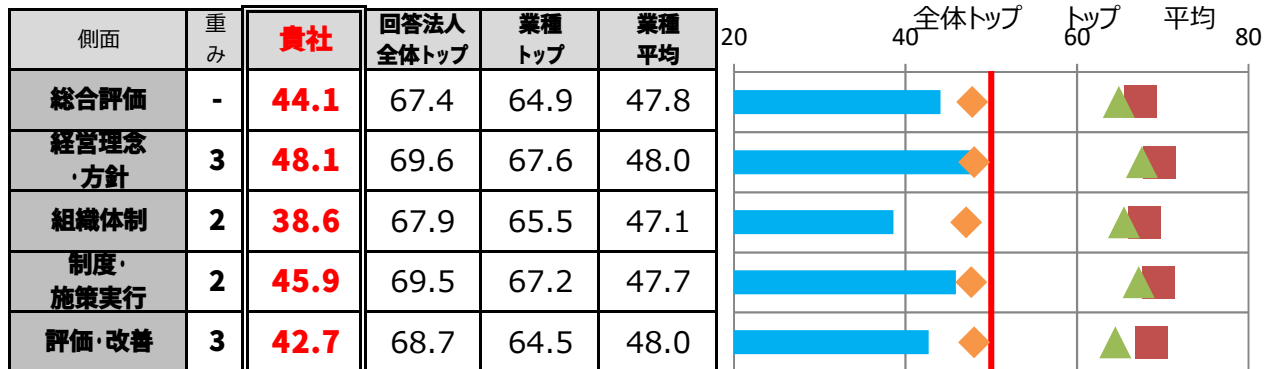
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2301~2350位 / 3169 社中

■総合評価: 44.1 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



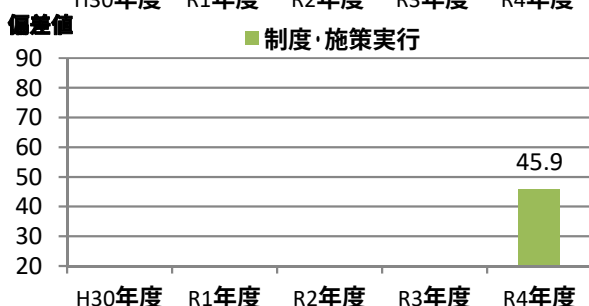
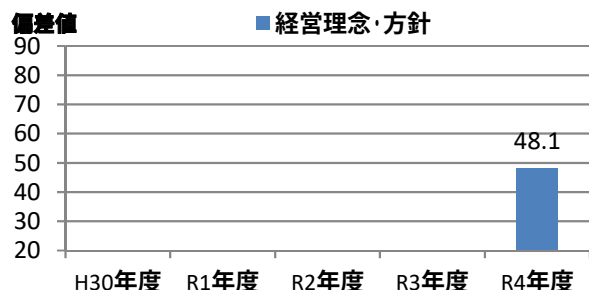
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

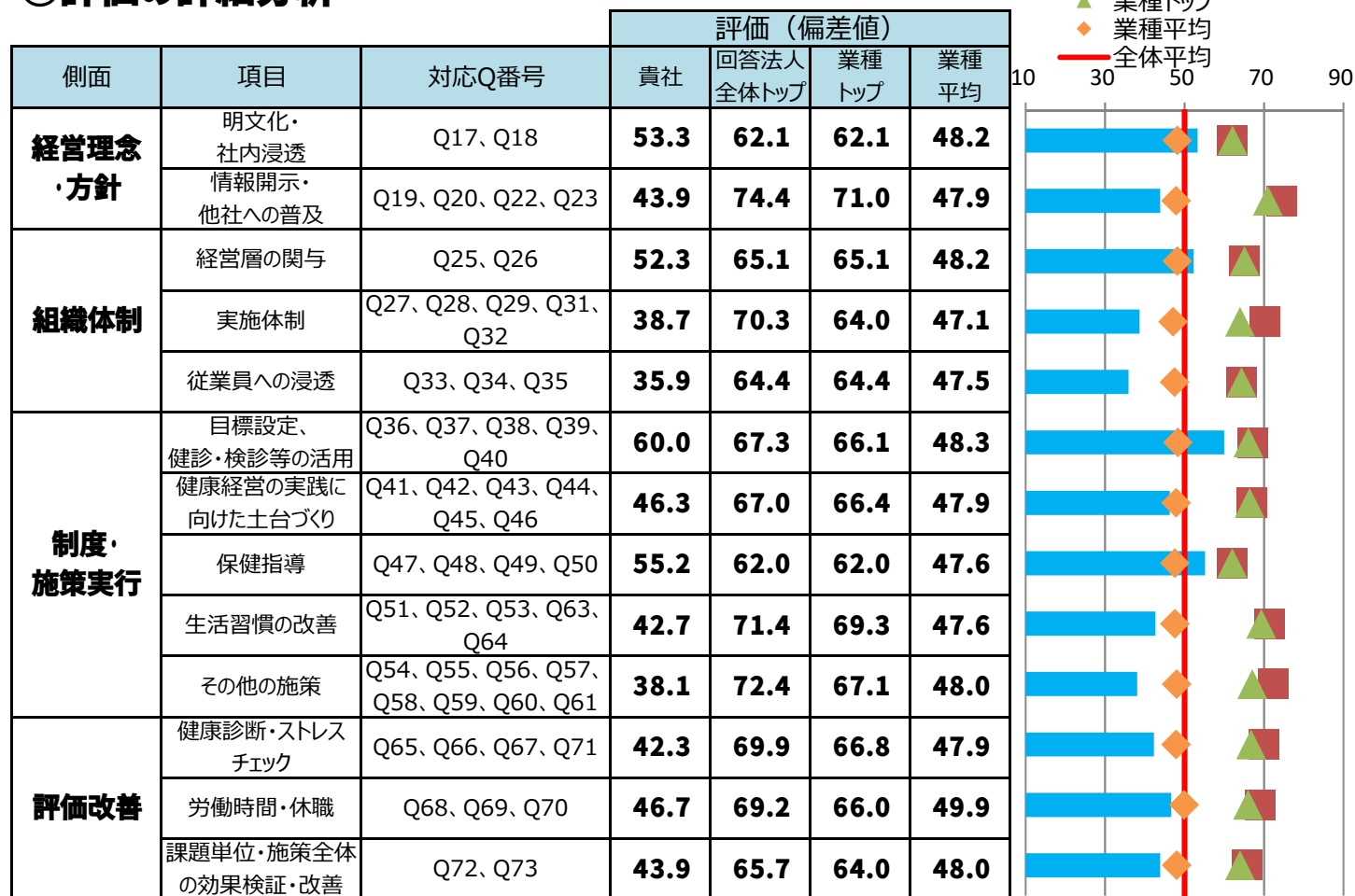
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2301~2350位
総合評価	-	-	-	-	44.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 当社の平均年齢は40歳以上となっており、中高齢の社員が多いため、必然的に健康に何らかの問題を抱えている社員の割合が多い。若手社員も毎年採用し続けており教育やノウハウの継承に力を入れているが、業績を維持するためには、55歳以上の高年齢社員にも責任のあるポストで高パフォーマンスな業務遂行を求める必要がある。
健康経営の実施により期待する効果	年齢問わず心身ともに健康な状態を維持することで、高齢になっても働きがいのある仕事についていただけるようになり、ワークライフバランスを向上させる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6	○	健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	48	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	20.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	現在 5 つの同好会へ毎月一定額の補助金を支給している。2021年度、活動の総計は10回程度であった。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	80.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	昼食に管理栄養士が考案したヘルシー弁当を購入する従業員に対し、1食あたり50円の補助を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	30.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	健保組合と連携し、スポーツジムやフィットネスクラブを安価に利用できるようにしている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	98.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	56.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	53.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	36.6	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	39.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	37.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	39.2	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	36.9	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	生活習慣病で現在通院していない従業員のうち、健診結果を踏まえて、要診察および要治療者の割合が20%程度存在していることが分かっている
	施策実施 結果	二次検診の受診必須化および理由なき未受診者への産業医・保健師面談の実施
	効果検証 結果	二次検診の受診率が向上し、治療を開始される方が増え、課題の割合が減少した。中には二次検査にて手術が必要と診断され、手術を実施した方もいた。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	衛生管理者および産業医が職場巡視を行っているが、特に小規模支店の危険個所の洗い出しには限界があり、社屋内でまれに労災事故が発生してしまう。
	施策実施 結果	産業医に、本来巡視の必要のない小規模事業場についても職場巡視を実施いただくことにし、安全衛生委員会にて問題個所について諮問いただくことにした
	効果検証 結果	支社内全拠点の危険個所を客観的な視点で洗い出すことができ、社屋内での労災事故が減少した。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	—
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：四国アルフレッサ株式会社

英文名：ShikokuAlfresaCorporation

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

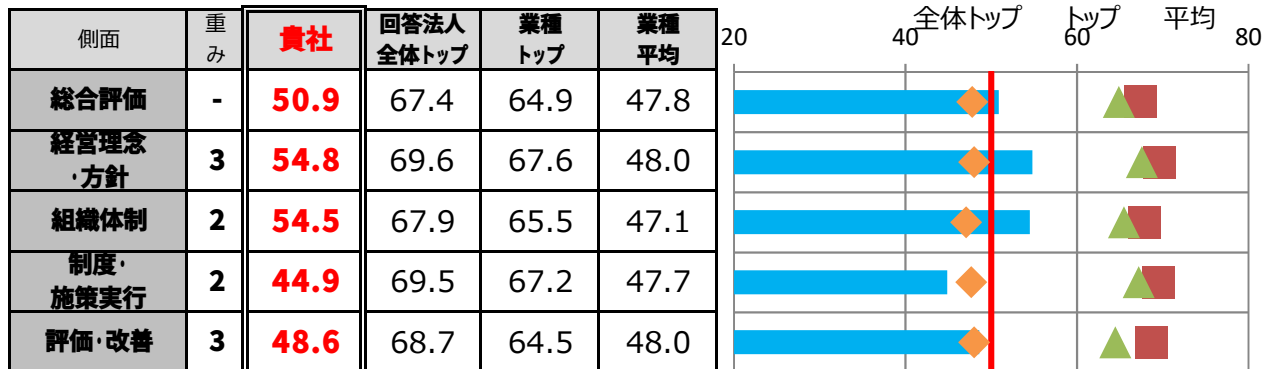
①健康経営度評価結果

■総合順位：1551～1600位 / 3169 社中

■総合評価：50.9 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



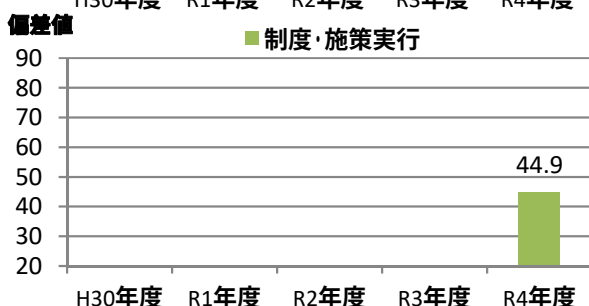
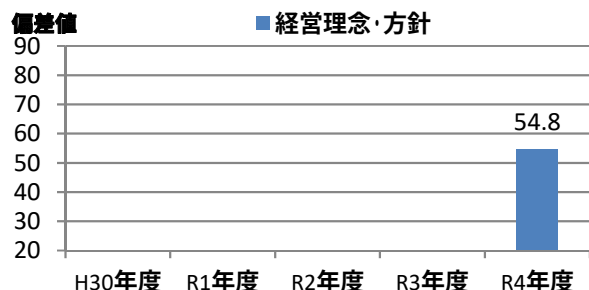
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

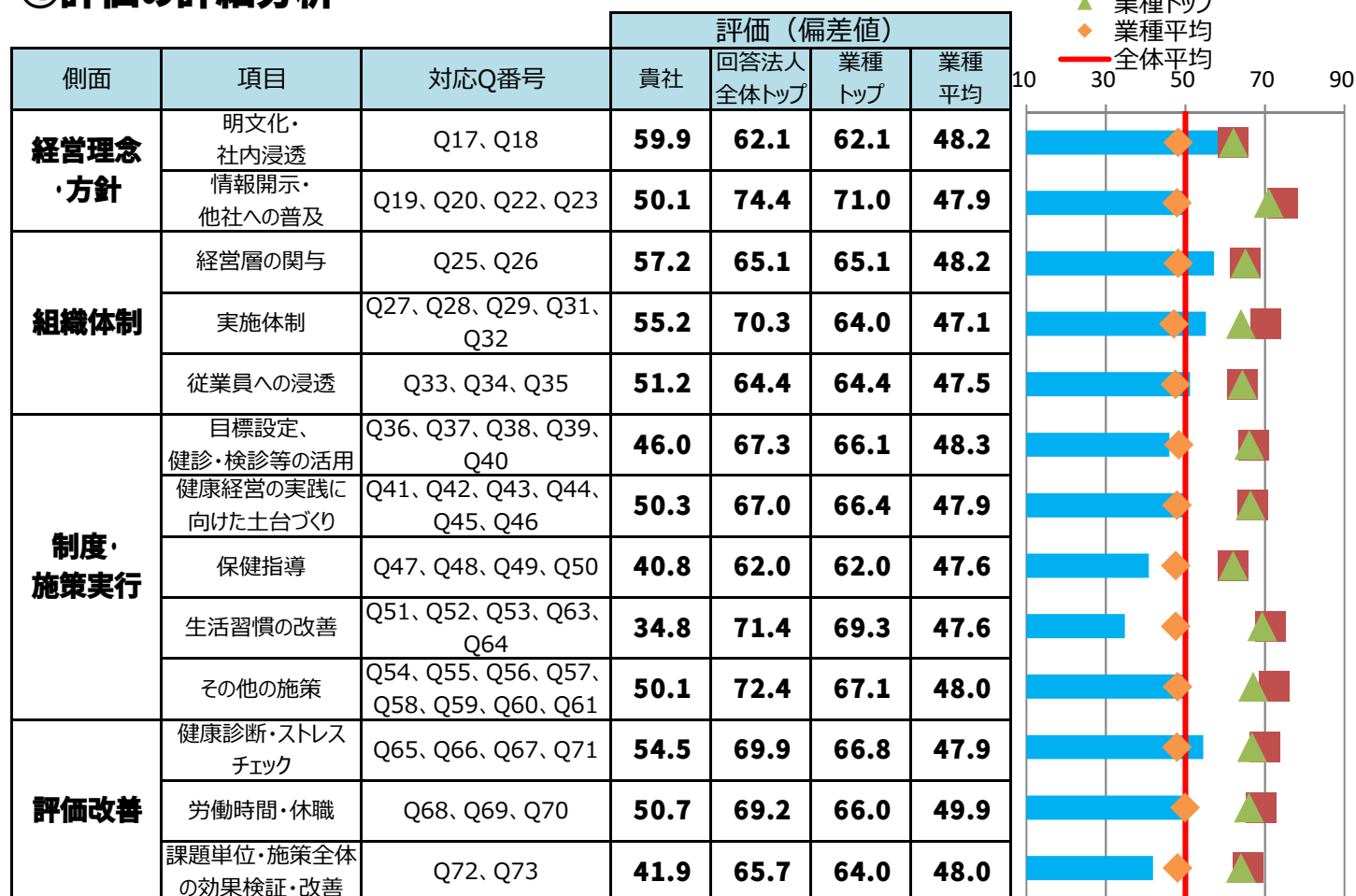
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1551～1600位
総合評価	-	-	-	-	50.9(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 一般定期健康診断を受診後、従業員へのフォローアップ方法が確立していない為、従業員の健康管理への関心が薄いと感じる。
健康経営の実施により期待する効果	メンタルヘルス・自身の健康管理の重要性を発信していくことで、健康管理意識の向上を促し、一般定期健康診断の受診率向上を図ることで、疾病等による従業員の離職防止へつなげる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	http://www.s-alfresa.com/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	がん患者さんやそのご家族を支援し、地域全体でがんに向き合い、がん征圧を目指すリレーフォーライフへ参加				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	希望者に対して、安価で健康に配慮した食事が摂れるように仕出弁当を注文している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	運動習慣を見直すためのセミナー動画の配信、エレベーター利用者へ階段使用の勧奨				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	9.8	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	50.6	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	41.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	50.9	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	48.8	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	46.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.7	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防
	課題内容	一般定期健診の受診を推奨するとともに、特定保健指導・二次健診を受けていただき、本人へのフィードバックを行うことで健康意識向上を目指す。その為には、産業医による事後報告を行い、会社として該当者の把握に努める必要があり、二次健診への受診勧奨の方法を確立させる必要がある。
	施策実施結果	一部の事業所では産業医による事後報告を行い、該当者にはメールにて二次健診の必要性・受診勧奨を行った。ただし、その後の状況確認までは行っていない。
	効果検証結果	現時点では全ての事業所における産業医への協力依頼を行うこと、受診勧奨後の受診状況の確認が今後の課題である。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 日東電工CSシステム株式会社

英文名: Nitto Denko CS System Corporation

■加入保険者: 日東電工健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

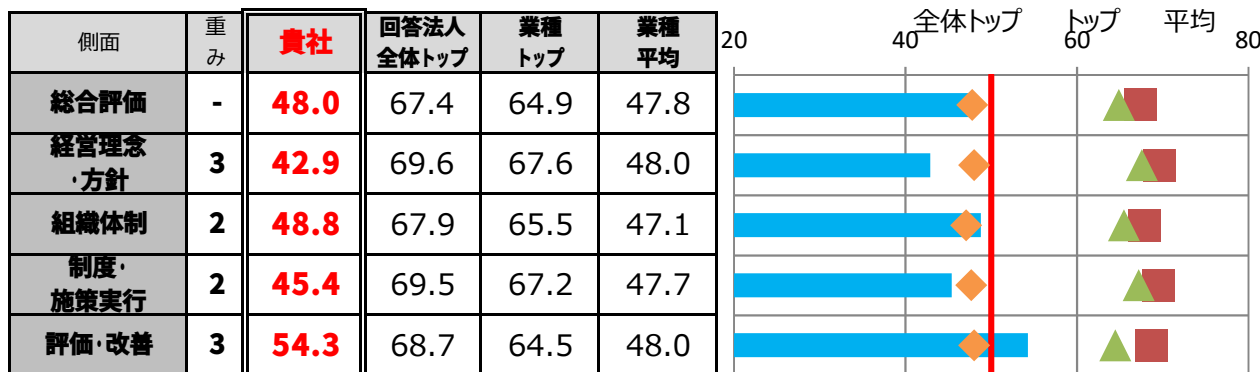
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1901~1950位 / 3169 社中

■総合評価: 48.0 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



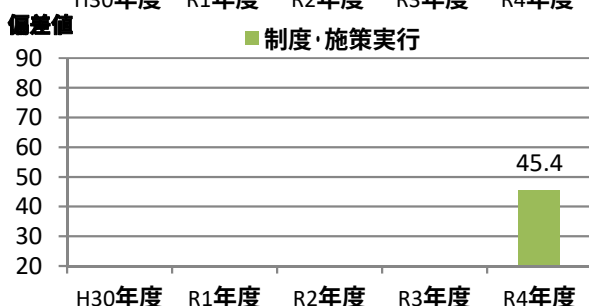
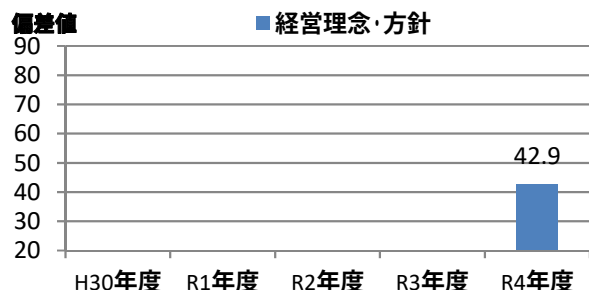
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

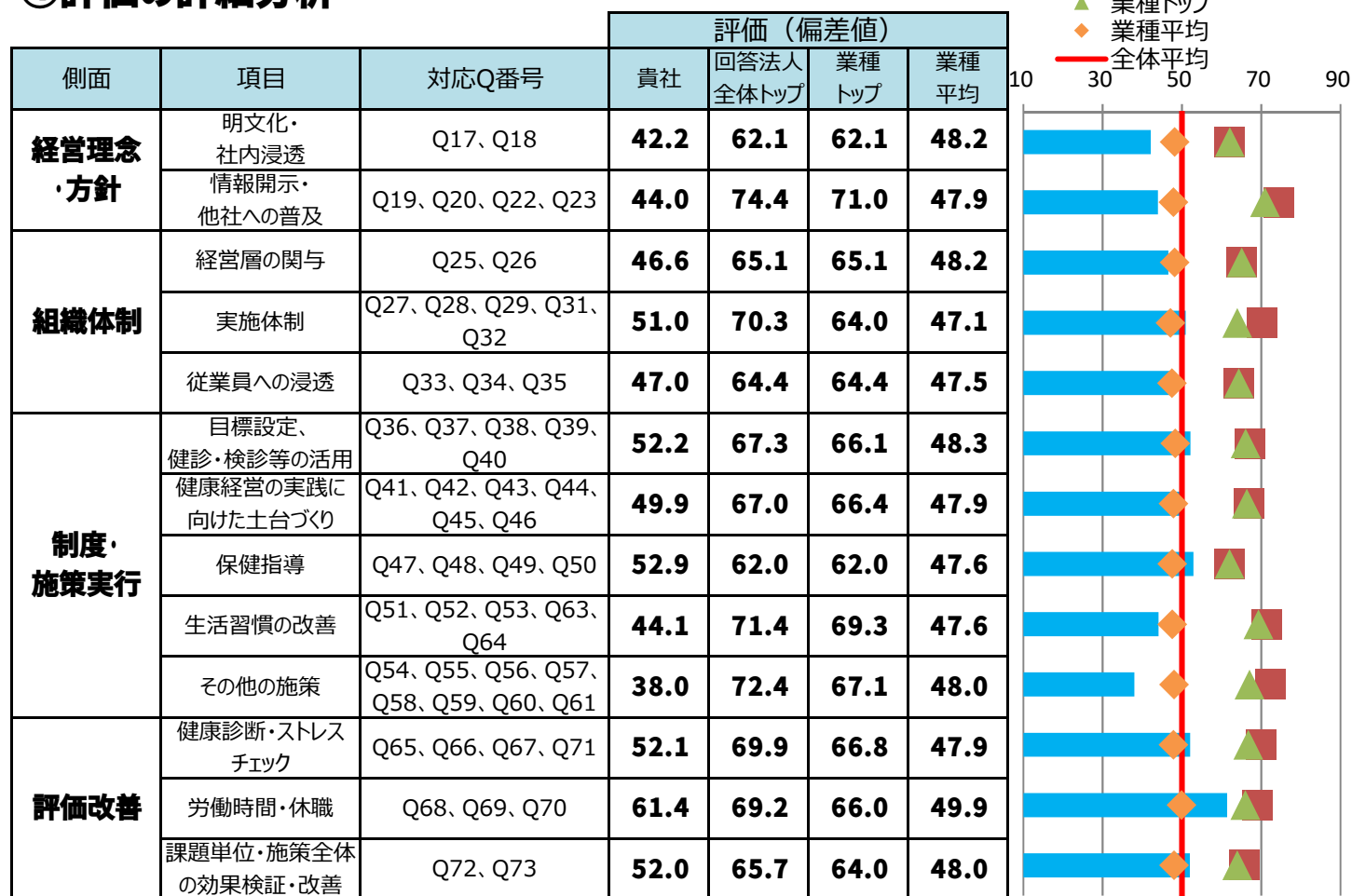
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1901~1950位
総合評価	-	-	-	-	48.0(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 様々な社内サーベイを実施した結果、世の中の水準に比べハラスメントのリスク値が高い結果となっていた。組織全体のエンゲージメントを高めるにあたり、ハラスメントリスクを軽減させることが必要。
健康経営の実施により期待する効果	ハラスメント撲滅に対しみんなが意識して、風通しの良い職場作りを進めることで、全体のエンゲージメントが向上し生産性が高まることを期待。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.nittocs.co.jp/company_health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社員同士のコミュニケーション活性化の為にフレッシュルームを導入。気軽に利用できるよう置き菓子も設置。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	55.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	従業員向けのアプリを導入し、目的別の健康レシピの提案を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ウォーキングイベントを開催、個人戦・チーム戦推進。歩行に抵抗ある方にも参加しやすい工夫の実施。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	77.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	55.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	51.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	56.5	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	44.6	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	47.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	47.3	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	46.1	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	28.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	44.7	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	各部署間の連携が取れてない、社内一丸となって、問題解決への取り組みができていないという実情があった。
	施策実施結果	社内で、風通しプロジェクトを発足し、改善の取り組みを実施。 挨拶運動、置き菓子の設置、会議時のカメラオンの徹底などを実施しコミュニケーション改善に努めた。
	効果検証結果	挨拶運動実施前のアンケートでは「周りの方は積極的に挨拶を行っていると思いますか？」に対し「出来ている」が50%だったが、活動実施後には79%に上昇し、取り組み有効があったと確認出来た。 全体としてもコミュニケーションの改善を実感した従業員の声が聞かれた。 今後も活動をブラッシュアップさせて継続をしていく。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: トヨタ L & F 近畿株式会社

英文名: TOYOTA L&F KINKI Corporation

■加入保険者: O T G 健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

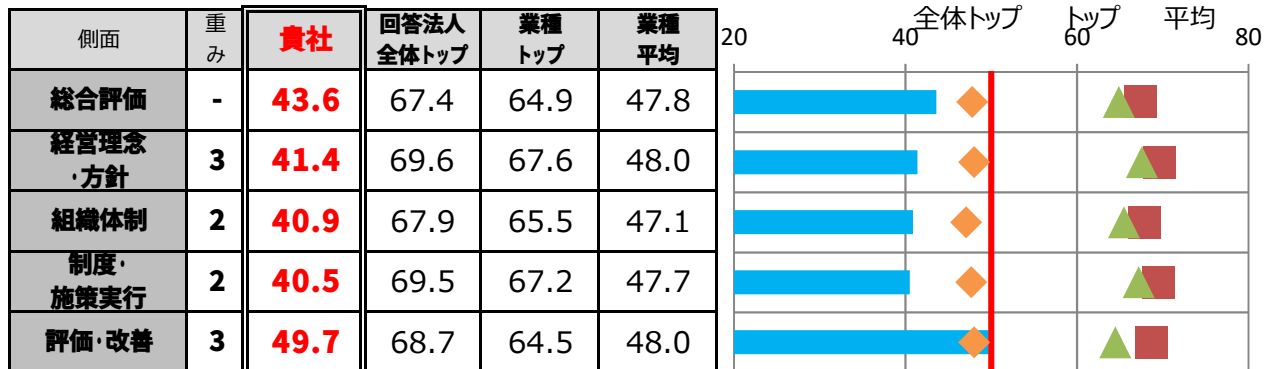
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2401~2450位 / 3169 社中

■総合評価: 43.6 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



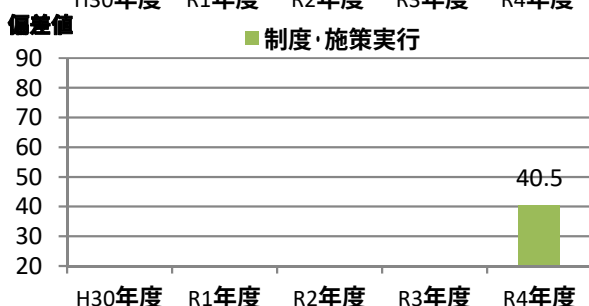
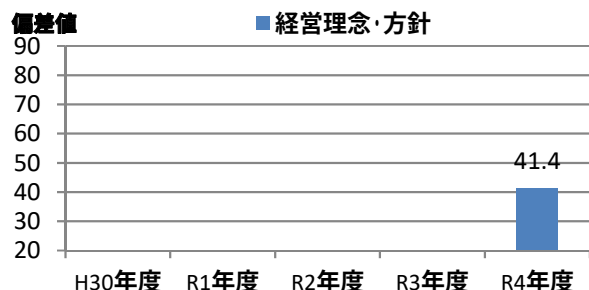
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

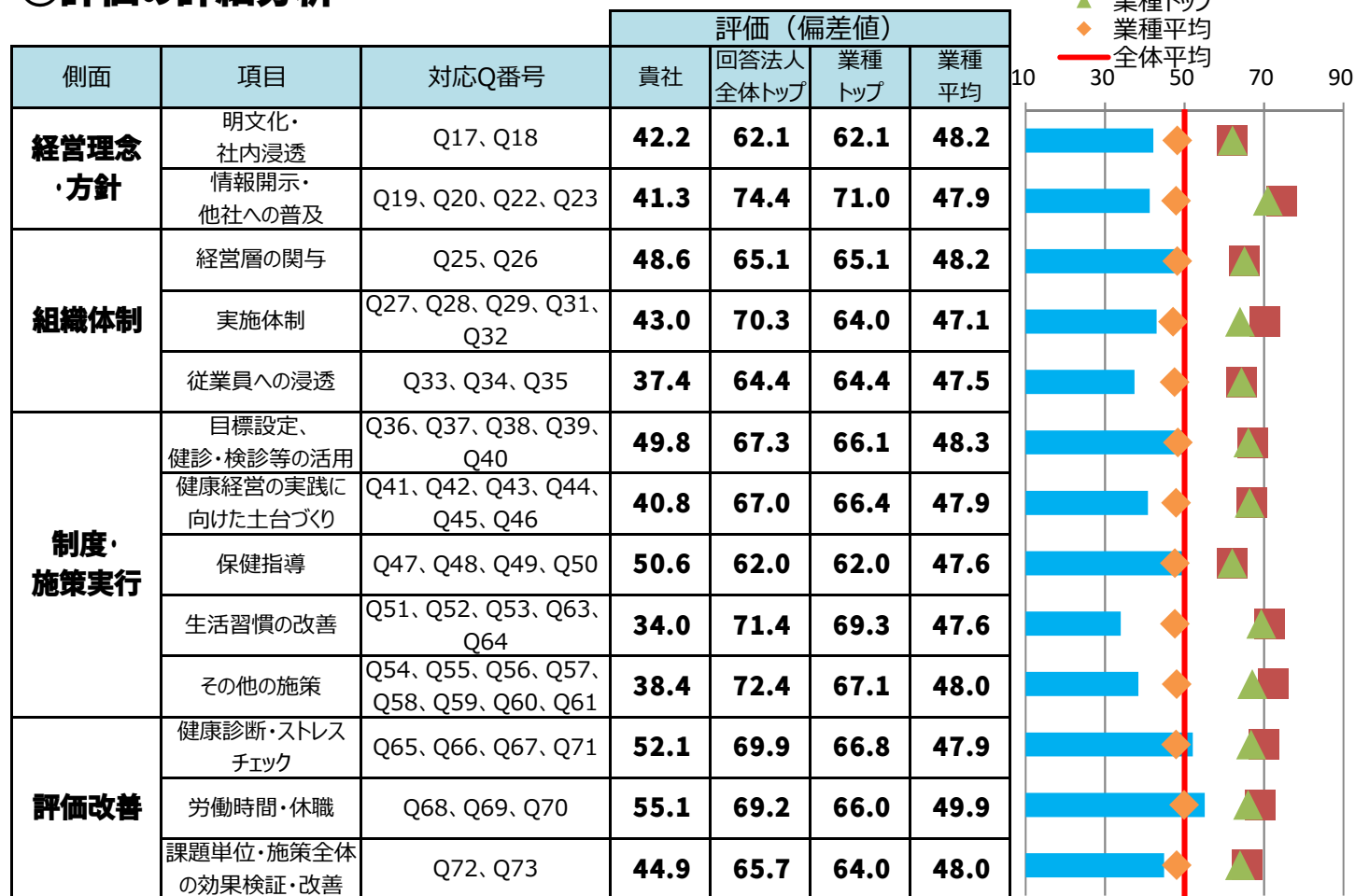
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2401~2450位
総合評価	-	-	-	-	43.6(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	従業員のパフォーマンス向上 新型コロナウイルス感染症の流行に関連した休業者の増加により、業務の属人化が表面化しました。社員と家族の健康を守るためにももちろんのこと、事業を継続するためにも ①社員・家族が感染症に感染しないようにすること ②通常時から社内での業務の共有化をしていくこと この二つが課題であると認識しています。
健康経営の実施により期待する効果	感染予防の取組みを継続することにより、 ①社員・家族の健康を維持すること ②突発的な休業者が増加しても、業務が停滞せず円滑に事業が継続すること 上記2点を期待し、社員のパフォーマンスが最大化することを目指します。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.toyota-lf-kinki.co.jp/company/health.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	0	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	1	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	13.8	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	全従業員にグループウェアのアカウントを提供し、社員間コミュニケーションツールとして活用しています				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	定期的に発行される社内報にて、健康的な食事を促進するようなメニュー提案を実施している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	就業日は毎朝ラジオ体操を放送し、運動を行うよう促しています				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	55.7	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	47.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	56.0	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.8	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	44.6	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	35.7	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	有給取得を促進し、生活時間を確保することで、仕事に対する活力・熱意・満足感やワークライフバランス向上に繋がると考えられるため、有給休暇取得率を上げることが必要です。
	施策実施 結果	年次有給休暇の取得について、義務化されている5日に会社独自でプラス2日計7日の取得をルール化したことで有給休暇取得率が8.1%向上しました。
	効果検証 結果	2021年度には95%以上の社員が7日以上の有給休暇を取得することができました。 今後7日以上取得が100%となるよう、取り組み及び社内周知を継続していきます。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：両毛ヤクルト販売株式会社

英文名：Ryomo Yakult CO.,Ltd

■加入保険者：ヤクルト健康保険組合

■所属業種：卸売業

非上場

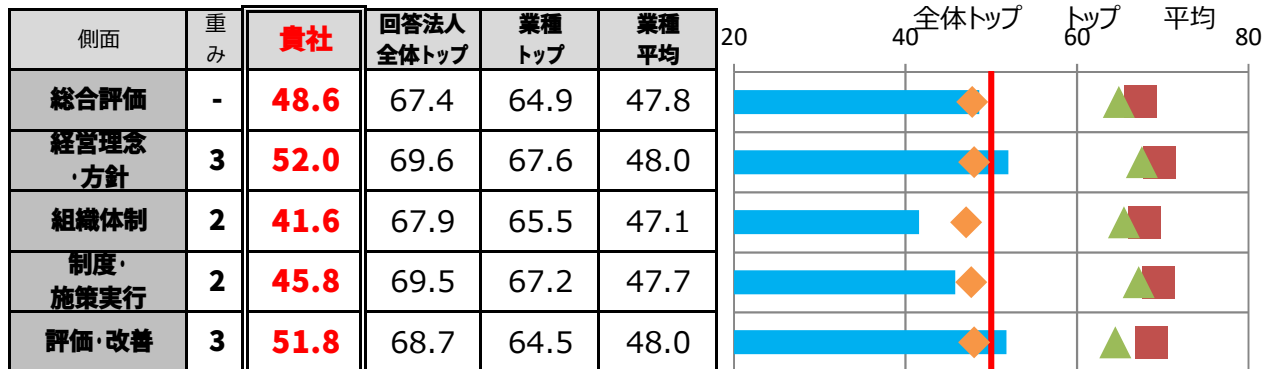
①健康経営度評価結果

■総合順位： 1801～1850位 / 3169 社中

■総合評価： 48.6 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



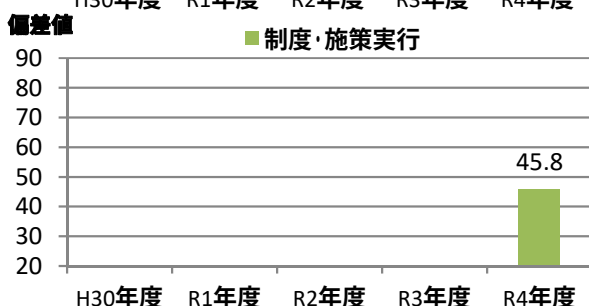
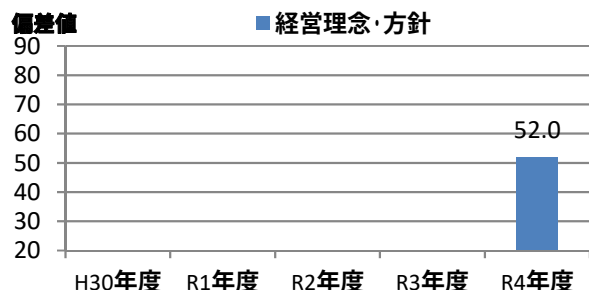
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

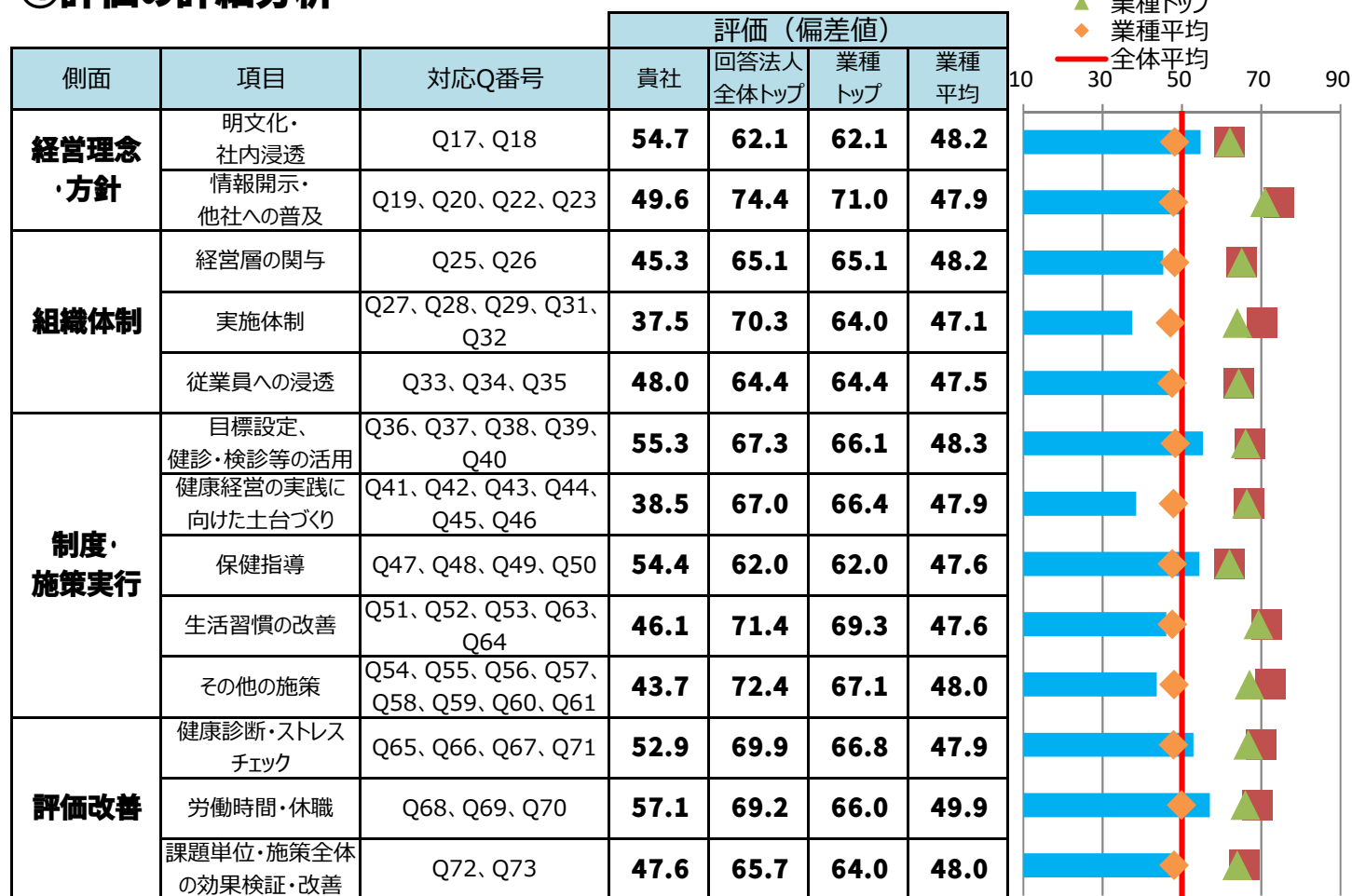
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1801～1850位
総合評価	-	-	-	-	48.6(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 2012年度より毎年2名以上を継続して新規採用しているが、過去10年間について従業員の離職率が高いことを問題としている。継続年数3年以下は17.9%、5年以下は26.8%、10年以下は39.3%。従業員の平均年齢も40歳以上と高く、事業の継続には従業員の定着率を高めることが不可欠であり、特に新規採用した従業員には長く働いてもらうことが経営上大きな課題である。
健康経営の実施により期待する効果	当社の企業理念「健康で豊かな社会づくりに奉仕する」を実現するためには、従業員自身の健康保持・増進が不可欠であるとの考えに立ち、健康経営を実施していく。 期待する効果として、具体的には新規採用した従業員の5年定着率80%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.ryomoyakult.co.jp/about_us/company_profile/sdgs_torikumi/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	6	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	6	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	e l g a n aというチャットアプリを利用し、コミュニケーションの促進を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

- 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝決まった時間にラジオ体操を行い、運動機会の提供・促進を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	20.0	%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	44.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	58.0	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	39.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	48.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	45.3	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	48.7	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	53.3	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	54.4	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	2021年度では、新型コロナウイルス感染症への対応について、従業員各自で行政のワクチン接種の予約を取っていたが、思うように予約が取れず、ワクチン接種が遅れていた。従業員の健康を守るため、対策が必要と考えこれを課題とした。
	施策実施結果	社内メール、朝礼、ミーティング等で全従業員に周知し、ワクチン接種に取り組んだ。
	効果検証結果	90%の従業員が利用した。 行政の接種率は85%と低く、接種できない社員が多かった。この制度を利用した従業員にヒアリングを実施した結果、会社でやってもらってよかったとの回答が多かった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	働き方改革関連法が施行され、従業員の有休休暇取得率は増加傾向にあるが、2020年度の総実労働時間については、厚生労働省「全国総労働時間の推移」の年間平均より高い結果となった。従業員の健康保持・増進を図るため私生活の時間を増やし、ワークライフバランスの取れた働き方を出来るようにすることが課題である。
	施策実施結果	ワークフローの電子化などを導入し、業務効率化を進める。
	効果検証結果	従業員の総実労働時間年間平均について、2020年度は2,125時間、2021年度は2,130時間であった。時間外労働時間を減らすには業務効率化だけでなく、毎月ノー残業デーを設けるなどの更なる施策が必要であり、課題が残る結果となった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社いーふらん

英文名：e-fran.inc

■加入保険者：全国健康保険協会神奈川支部

■所属業種：卸売業

非上場

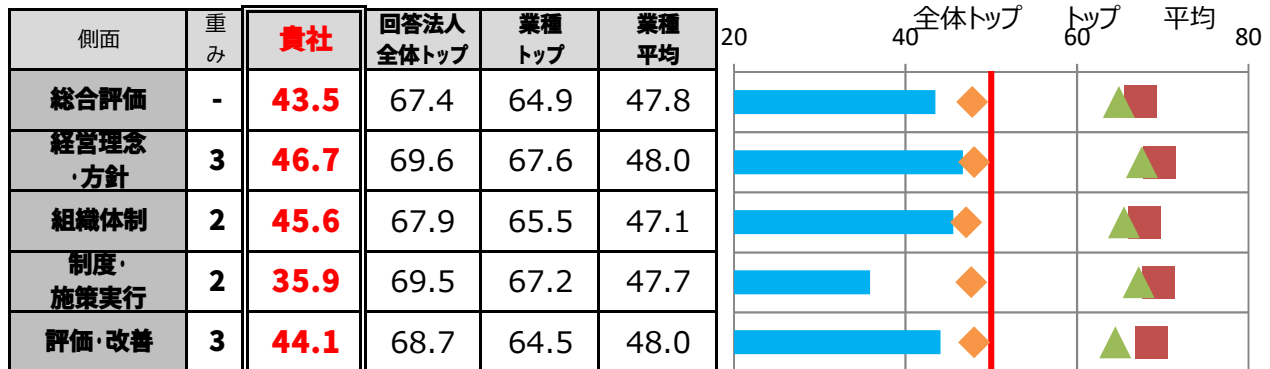
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2401～2450位 / 3169 社中

■総合評価： 43.5 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



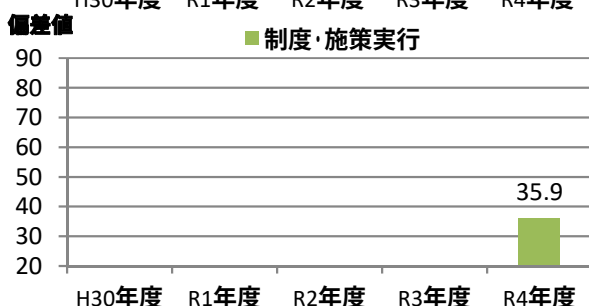
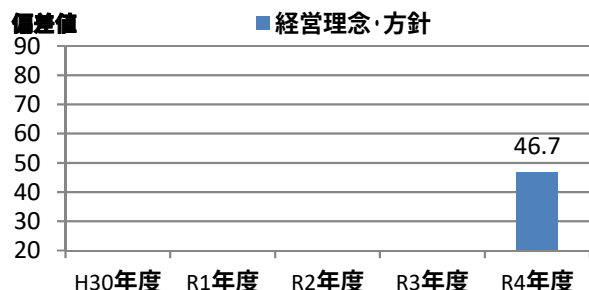
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

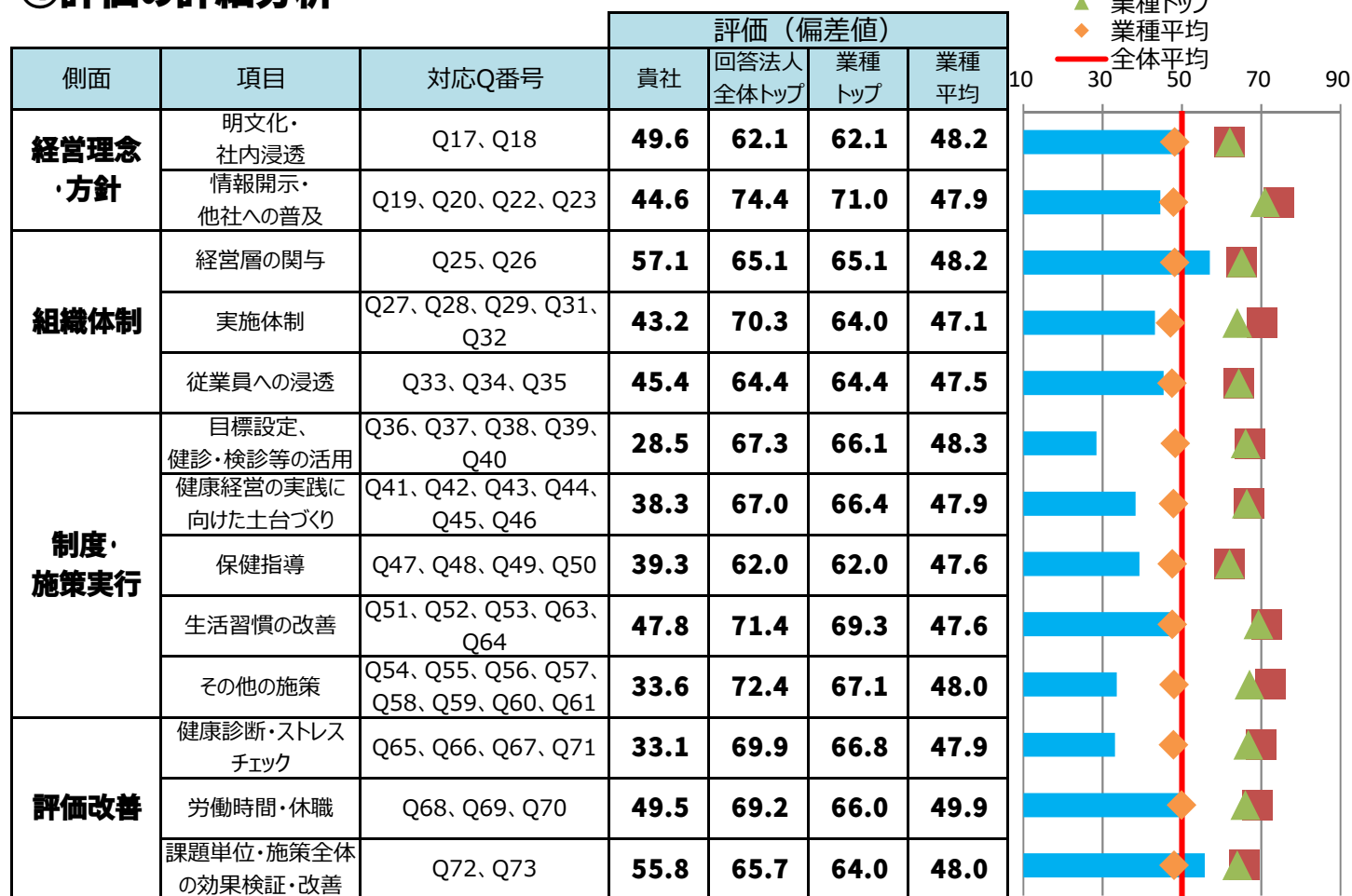
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2401～2450位
総合評価	-	-	-	-	43.5(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 業績の好調に伴い既存事業の拡大や新規事業の発足といった構想があるものの、人間的な関係で進捗が鈍化している。従業員に健康で長く働いてもらうことの実現と採用人数の充足が事業活動上での課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	従業員の定着率の向上と採用人数の充足を期待している。具体的な指標として平均勤続年数に関しては中途入社した従業員の3年後の定着率70%を目指し、採用人数についても中途入社で200名程度に留まっている現状から300名の採用を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://e-fran.jp/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	24	回	2	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	3.6	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	73.1	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	毎月バスツアーを開催しており、役職問わずコミュニケーションを取れるような機会の提供をしている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	3.0	%

■ 食生活改善

取組概要	管理栄養士等による栄養指導・相談窓口を設置				
取組内容	相談窓口の周知を徹底している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	0.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	社内に健康器具を設置しており、利用を奨励している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	10.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の	6.0	%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	33.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	39.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	34.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	35.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	41.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	44.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.5	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.1	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	27.2	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員間のコミュニケーションの促進
	課題内容	コロナ禍において社内イベントの開催を一部自粛しており、従業員間のコミュニケーションが少ない傾向にあった。業務上、一つの部署で業務が完結することがあまりなく、基本的には複数の部署が絡んで一つの成果を上げる仕組みになっているため、生産性の低下への影響が考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	十分な感染対策を行っての社内イベント開催に加え、社内部活動の発足によりコミュニケーションを促進するための場所や機会を提供した結果、相対的に従業員間のコミュニケーションも向上した。
	効果検証結果	部活動でのアンケートは特に行っていないが、社内イベントに参加した後のアンケートではコミュニケーションが取りやすくなり生産性が向上したと回答した人は全体の80%であった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の喫煙率低下
	課題内容	喫煙者は健康へのリスクが非喫煙者よりも圧倒的に高く、喫煙をすることは長く健康で勤めてもらうにあたり健康面で弊害となる可能性がある。定着率の観点から見ても生産性の低下に著しく影響を及ぼすと考えられるため改善が必要である。
	施策実施結果	年に4回の禁煙dayを設け、かつ、会社トップの呼びかけを行い、禁煙への意識の向上と健康への意識の向上に努めた。結果として喫煙率は大きく低下こそはしなかったが、若干の低下は確認できた。
	効果検証結果	実施結果より、年4回の禁煙dayを設けるだけでは思った効果を得られなかったため、課題である喫煙による健康リスクの回避や生産性の低下の問題への改善がほとんどなされなかった。今後としては非喫煙を評価項目に加える事や禁煙の為の通院などに補助金制度を導入するなど検討し、掛け合わせた施策を行う予定である。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社イワキ

英文名:

■加入保険者: 全国健康保険協会福島支部

非上場

■所属業種: 卸売業

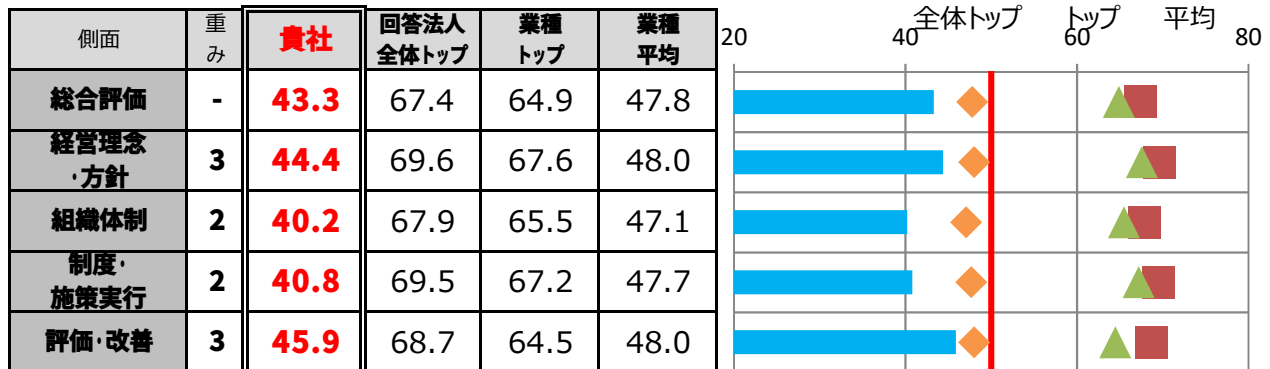
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2401~2450位 / 3169 社中

■総合評価: 43.3 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



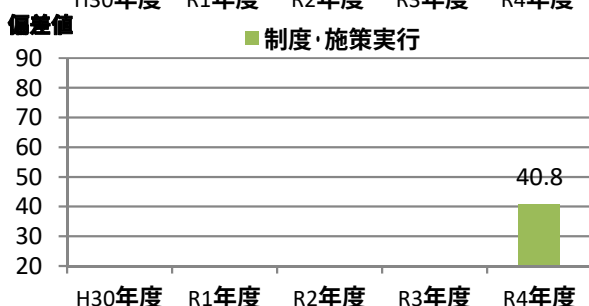
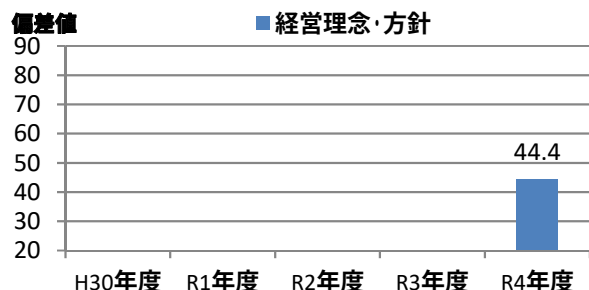
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

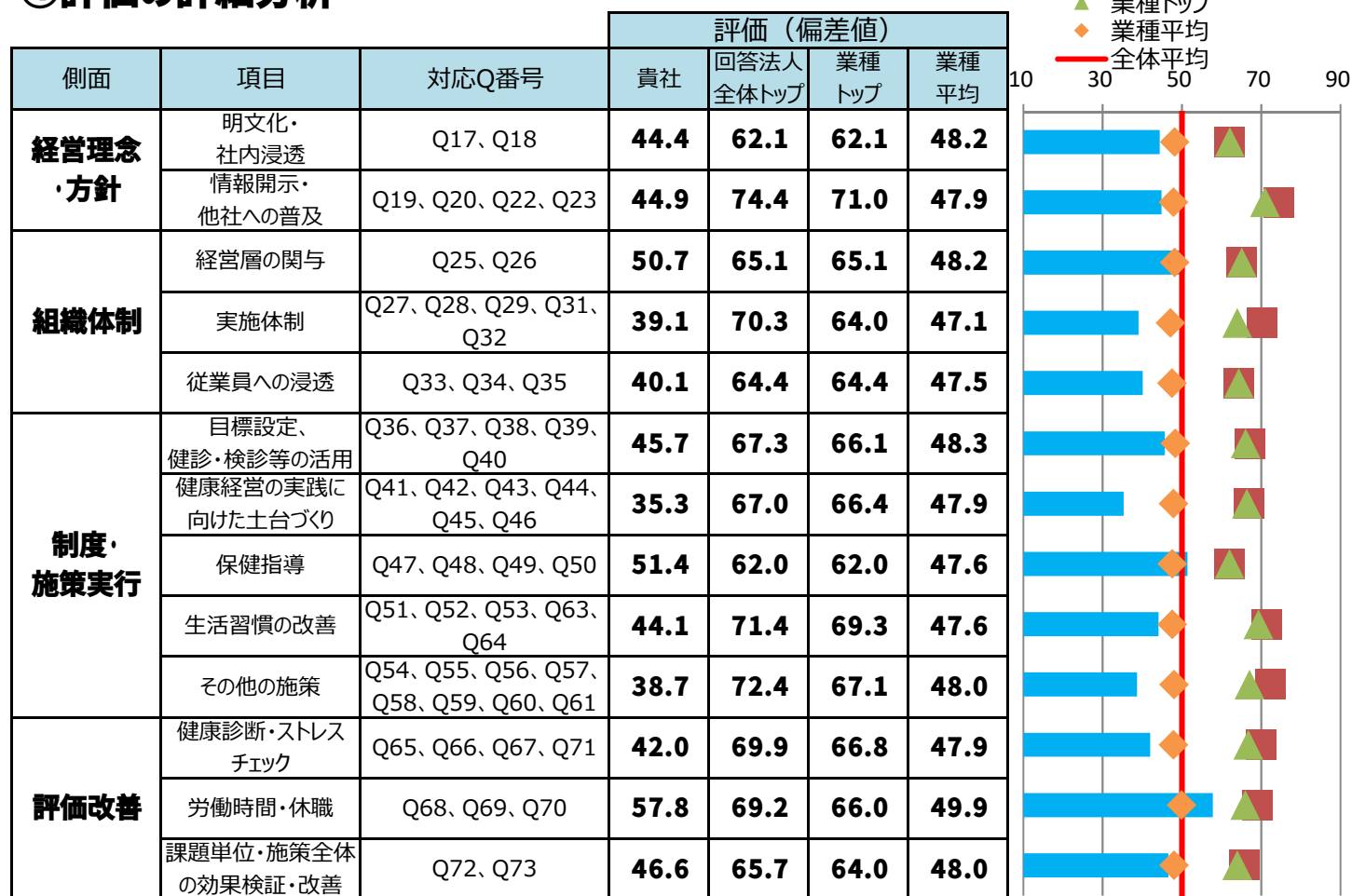
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2401~2450位
総合評価	-	-	-	-	43.3(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 少子高齢化社会において採用活動が厳しい中、我々の人財である従業員に幸福に長く働いてもらうことの実現が、将来にわたり持続可能な会社の礎を築くためには不可欠である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員がそのご家族全員と共に、我々で就業し続けることを望むこと期待している。具体的な指標として、新卒・中途入社した従業員の5年後定着率70%を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	http://www.iwaki.jp/company/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社員旅行や家族交流会・昼食会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供				
取組内容	社員旅行(秋)や部門毎の食事会等のイベントの開催・金銭支援や場所の提供を行っている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	53.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	0.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎週水曜日朝礼時につまづき防止のためにかんたん体操の実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	42.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	43.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.9	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	33.3	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	49.2	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.3	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	37.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	43.1	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	51.5	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の生産性低下防止・事故発生予防
	課題内容	過去、冬季に転倒事故が発生していること受け、安全衛生委員会を中心に調査した結果、寒さにより筋力のこわばりが原因の一つとの意見があがった。事故発生予防の為に改善が必要である。
	施策実施 結果	「つまづき防止のかんたん体操」のパンフレットを作成し、グループウェアを通じて、全従業員に周知を行い、毎週水曜日の朝礼時に各部門で体操の実践を全員で行った。
	効果検証 結果	現時点でつまづきによる転倒災害は発生していない。定量的な効果はわからないが、各部門のヒアリングによると、ストレッチ等の体操が肩こり・腰痛改善・気分転換等に繋がるとの意見があがった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	—
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：丸大堀内株式会社

英文名：

■加入保険者：全国健康保険協会青森支部

非上場

■所属業種：卸売業

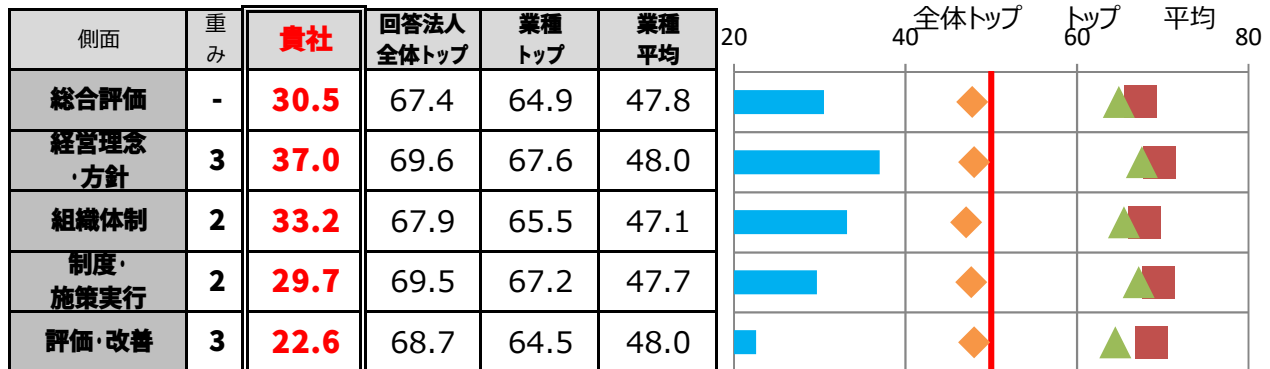
①健康経営度評価結果

■総合順位： 3051～3100位 / 3169 社中

■総合評価： 30.5 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



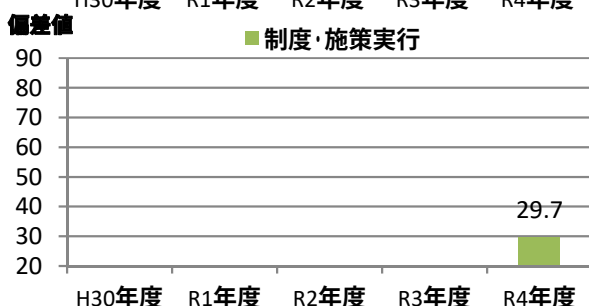
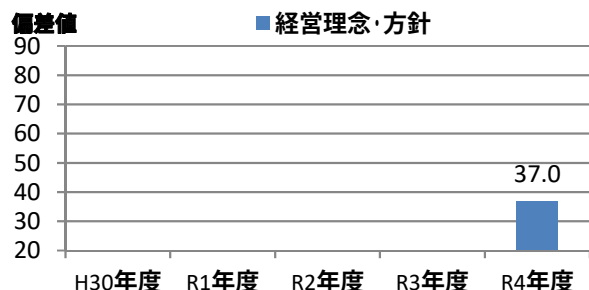
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

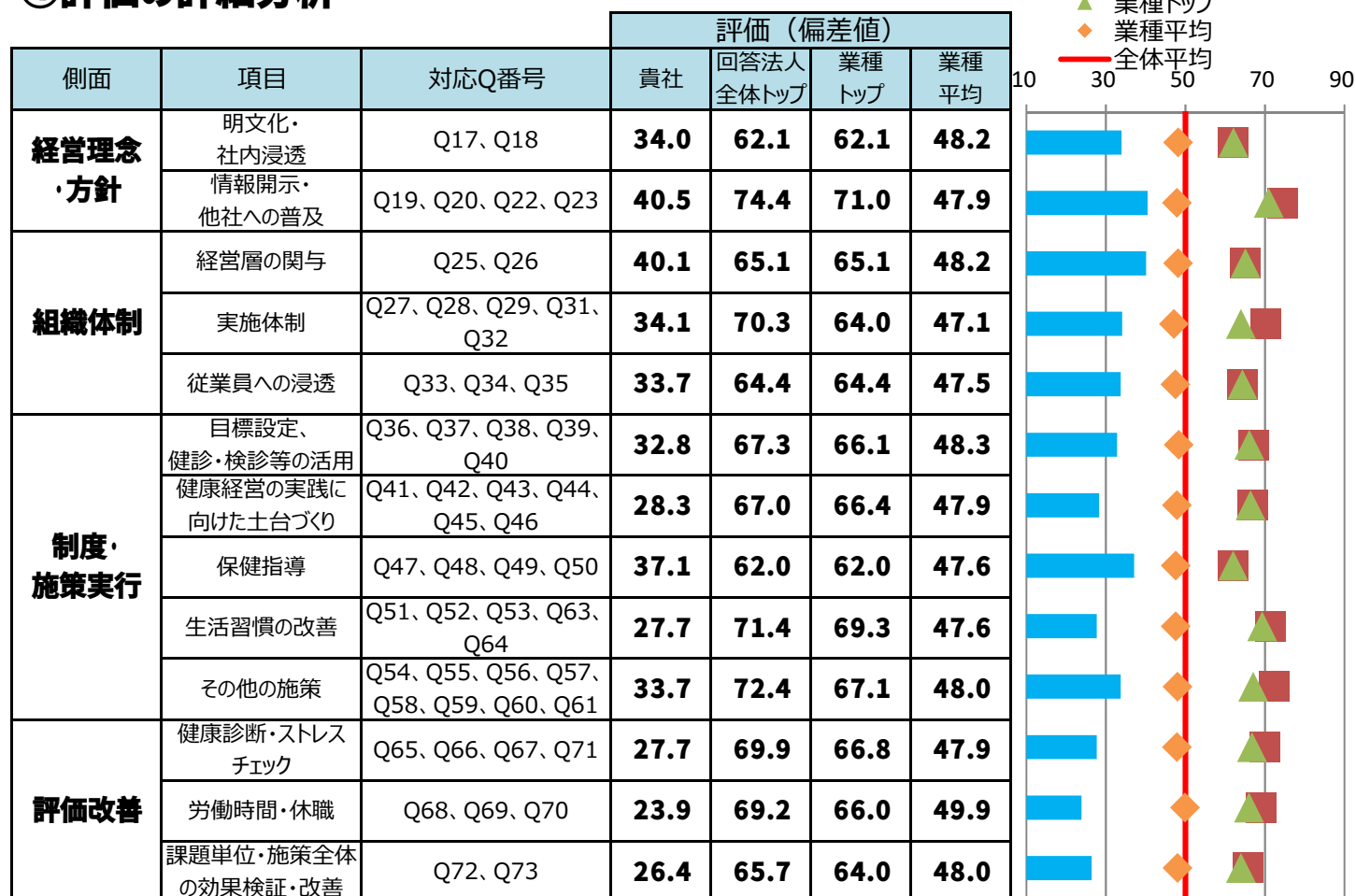
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	3051～3100位
総合評価	-	-	-	-	30.5(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.marudai-g.co.jp

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- コミュニケーション促進

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定	○	全女性従業員の	40.0	%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	28.5	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	30.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	32.6	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	28.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	35.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	19.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	28.5	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	29.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	—
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	—
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	—
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	—
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	—
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	—
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	—
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：協和医科器械株式会社

英文名：Kyowa Medical Corporation

■加入保険者：東京薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

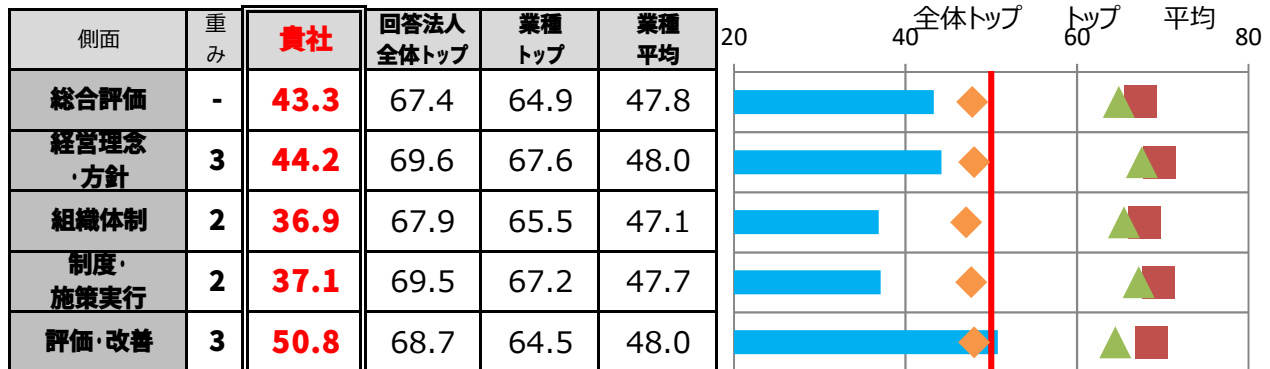
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2401～2450位 / 3169 社中

■総合評価： 43.3 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



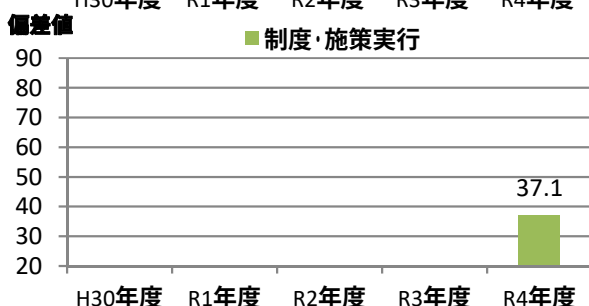
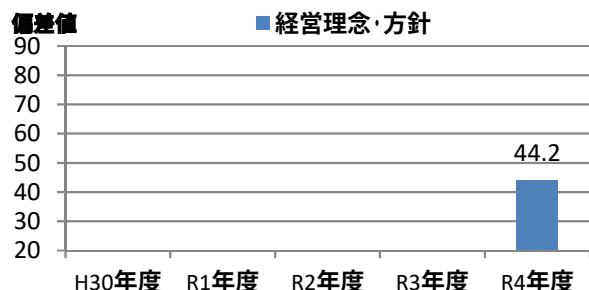
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

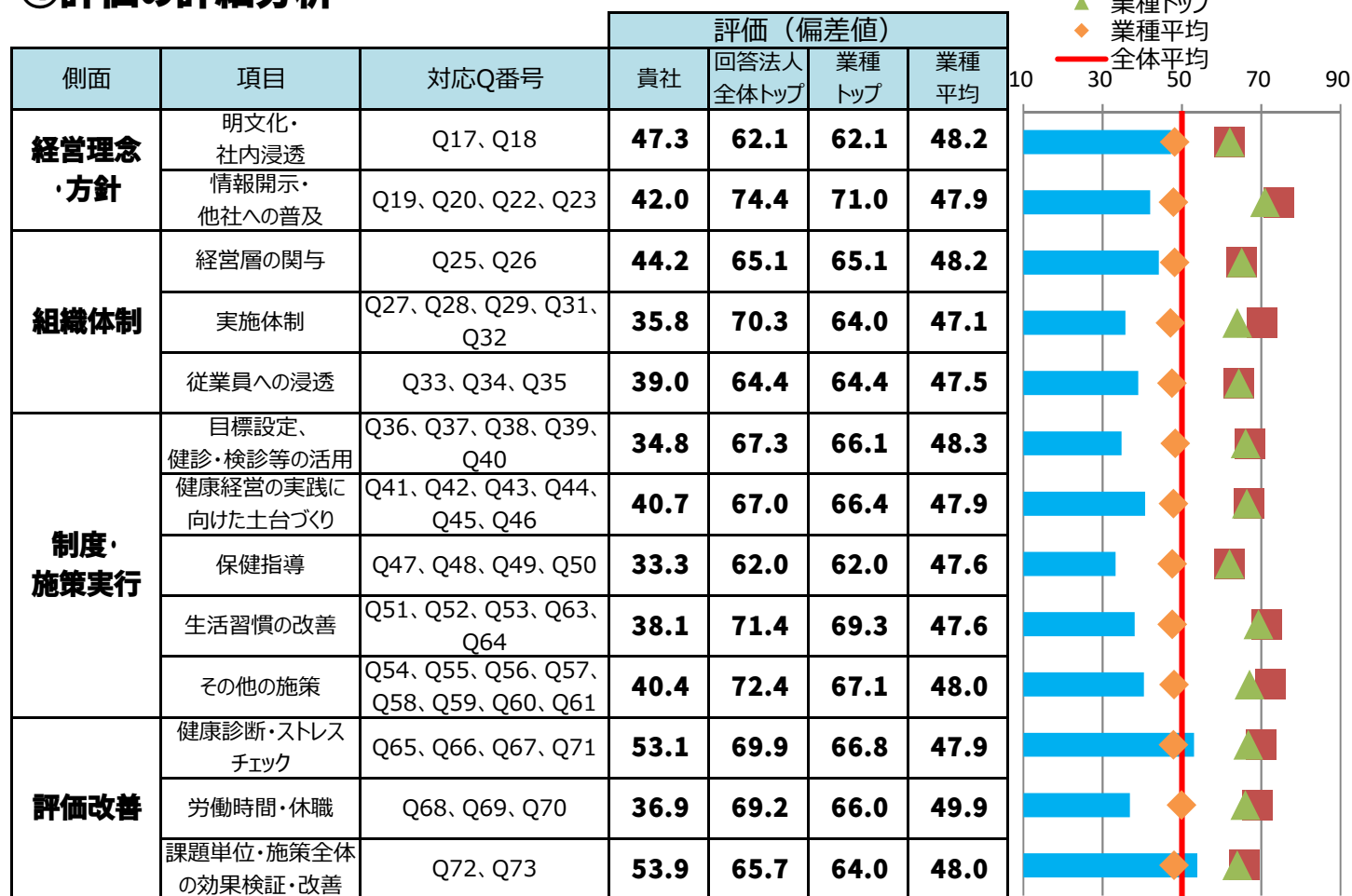
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2401～2450位
総合評価	-	-	-	-	43.3(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 豊富な経験及びノウハウを有する従業員が健康で長期間にわたって業務に従事していただくことは、事業の継続及び発展を実現する上で、重要な課題である。
健康経営の実施により期待する効果	従業員一人ひとりが心身共に健康であり、やり甲斐をもって、生き生きと働くことができる会社となることを目標とする。具体的な指標として、平均勤続年数の伸長を目指す。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	上記以外の文書・サイト
URL	https://www.kyowaika.co.jp/health/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	20	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	9.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	業務連絡およびその他コミュニケーションの促進のためのチャットツールを導入している				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	90.2	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	90.2	%

■ 食生活改善

取組概要	定期的・継続的な食生活改善に向けた企画				
取組内容	意識的に野菜の摂取量を増やしてもらうため、野菜摂取強化期間を設定し、社内イベントとして取り組んだ				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場内に運動器具やジム、運動室等を設置				
取組内容	各事業所に誰でも利用可能な運動器具を複数設置、業務中や休憩時間に手軽に運動が出来る環境を整備した。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.8	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	36.9	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	52.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	49.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	37.5	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.4	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	40.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	43.9	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	45.8	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	45.8	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応
	課題内容	ストレスチェックの結果、拠点間にて高ストレス者の割合が異なることが明らかとなった。また、「職場環境によるストレス」が最も影響を与えていることが明らかとなった。職場の雰囲気やコミュニケーション状況がストレスに大きく関わっていると考えられるため、改善が必要である。
	施策実施結果	各本部長が、所管する拠点の全従業員との個別面談を実施し、業務の状況、職場環境、健康状態等についてヒアリングを行った。
	効果検証結果	現時点では、本年度のストレスチェックを実施していないため、効果検証は行っていない。
効果 検証 ②	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	男女ともに「仕事と家庭（家事・育児・介護）」の多面的な役割を人生において期待される現代では、仕事の負担を減らし家庭での役割に充てる時間を増やしていく必要がある。その意味では社内の業務効率化や環境整備が進み、有給休暇取得が促進されてきたため、この動きを継続推進し、特に営業の労働環境を更に改善する必要がある。
	施策実施結果	業務効率化に関するプロジェクトを実施した。時間外労働に関する資料の配信などにより意識醸成を図った。有給休暇取得計画表作成、有給休暇取得実績の部拠点長への配信による取得状況の確認と取得促進を行った。
	効果検証結果	新型コロナウイルス感染拡大による医療機関への対応等により、時間外労働及び有給取得日数の改善はみられていない。医療機関の対応に直接関わらない従業員については、若干、改善がみられている。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：東北アルフレッサ株式会社

英文名：Tohoku Alfresa Corporation

■加入保険者：東北薬業健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

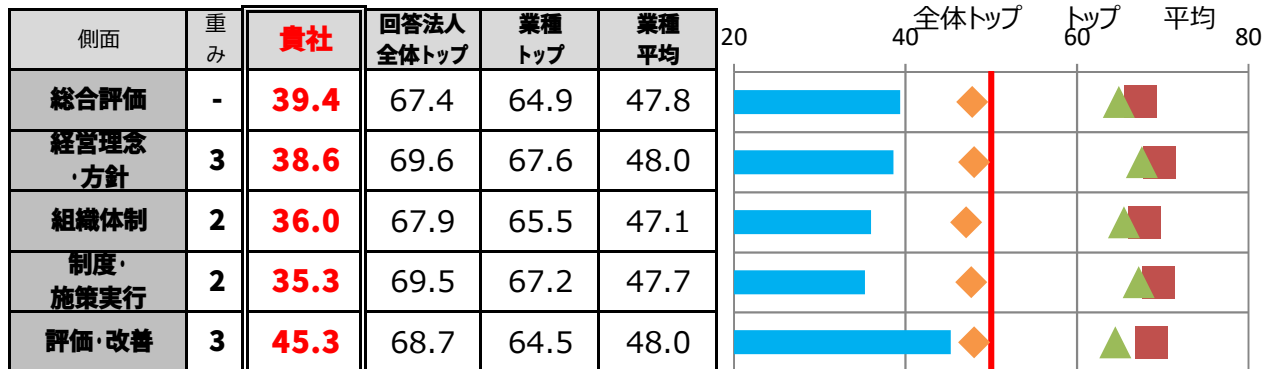
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2701～2750位 / 3169 社中

■総合評価： 39.4 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



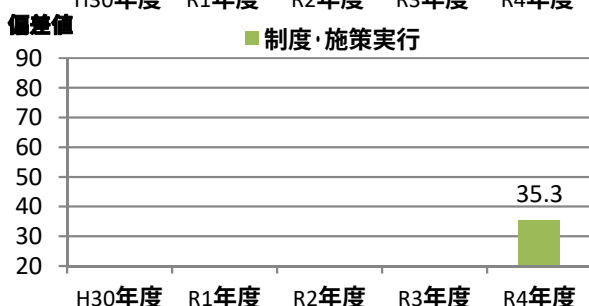
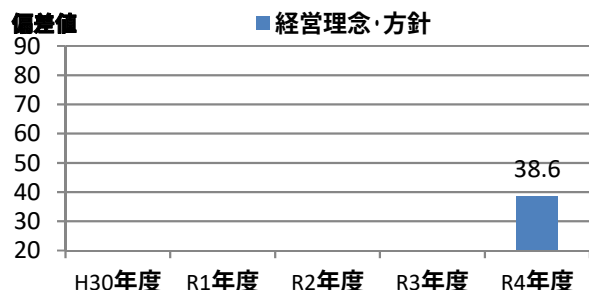
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

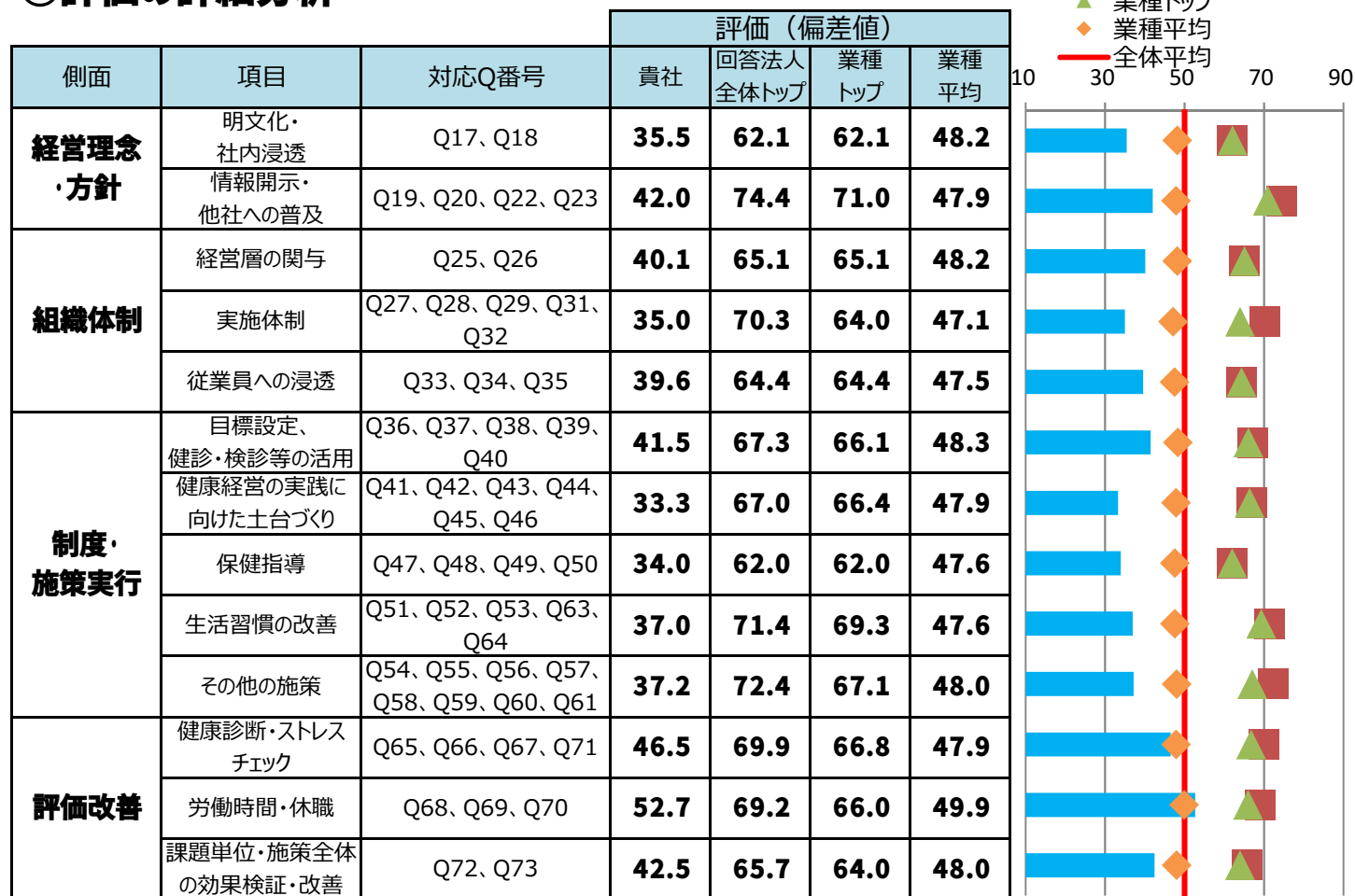
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2701～2750位
総合評価	-	-	-	-	39.4(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	
健康経営の実施により期待する効果	

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.tohoku-alfresa.co.jp/csr/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	1.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	地域清掃を実施				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	34.3	%

■ 食生活改善

取組概要	食生活改善に向けたアプリ提供、カロリー記録等のサポート				
取組内容	食生活改善アプリの提供（カロママ）				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	運動奨励活動や、運動促進のためのツールの提供を実施				
取組内容	ウォーキングキャンペーンを実施し、希望者に万歩計と体重計を贈呈				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	2.7	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	40.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.8	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.2	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	48.4	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	36.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	40.3	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	42.7	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	38.4	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	38.4	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	37.0	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	長時間労働は、睡眠、休養時間、家庭環境の不和を引き起こし疲労を蓄積します。その結果、脳心疾患の原因となる可能性がある。
	施策実施 結果	ワークライフバランスの推進を実施し、時間外労働と有給休暇の取得推進を実施
	効果検証 結果	2020年度時間外平均8.2時間、平均有給休暇取得日数7.3日だったが、 2021年度は、時間外平均5.8時間、有給休暇取得日平均9.7日といずれも増加した。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社原商

英文名：Harasho Co., Ltd.

■加入保険者：全国健康保険協会島根支部

非上場

■所属業種：卸売業

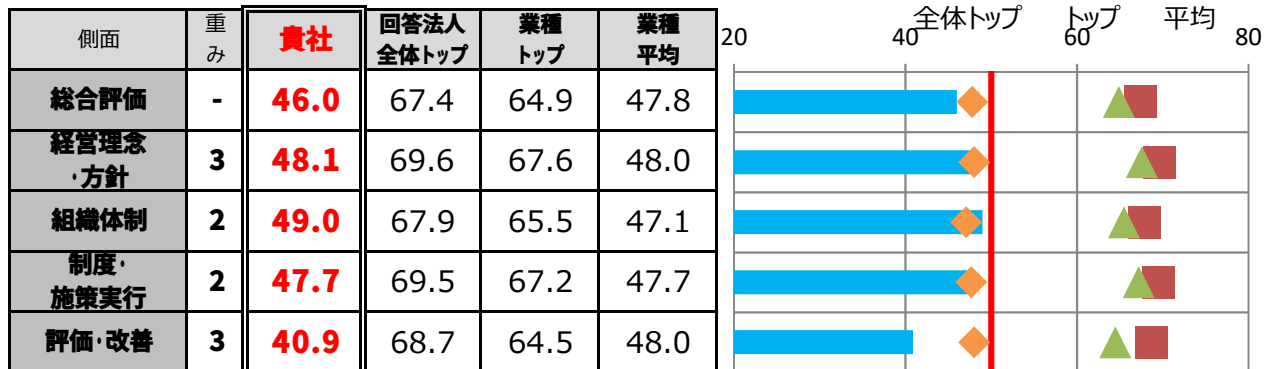
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2151～2200位 / 3169 社中

■総合評価： 46.0 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



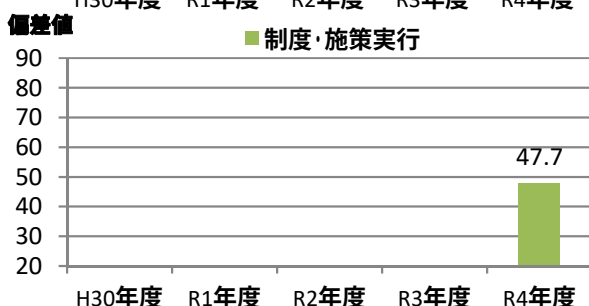
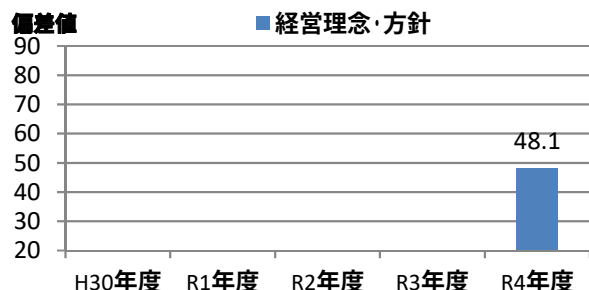
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

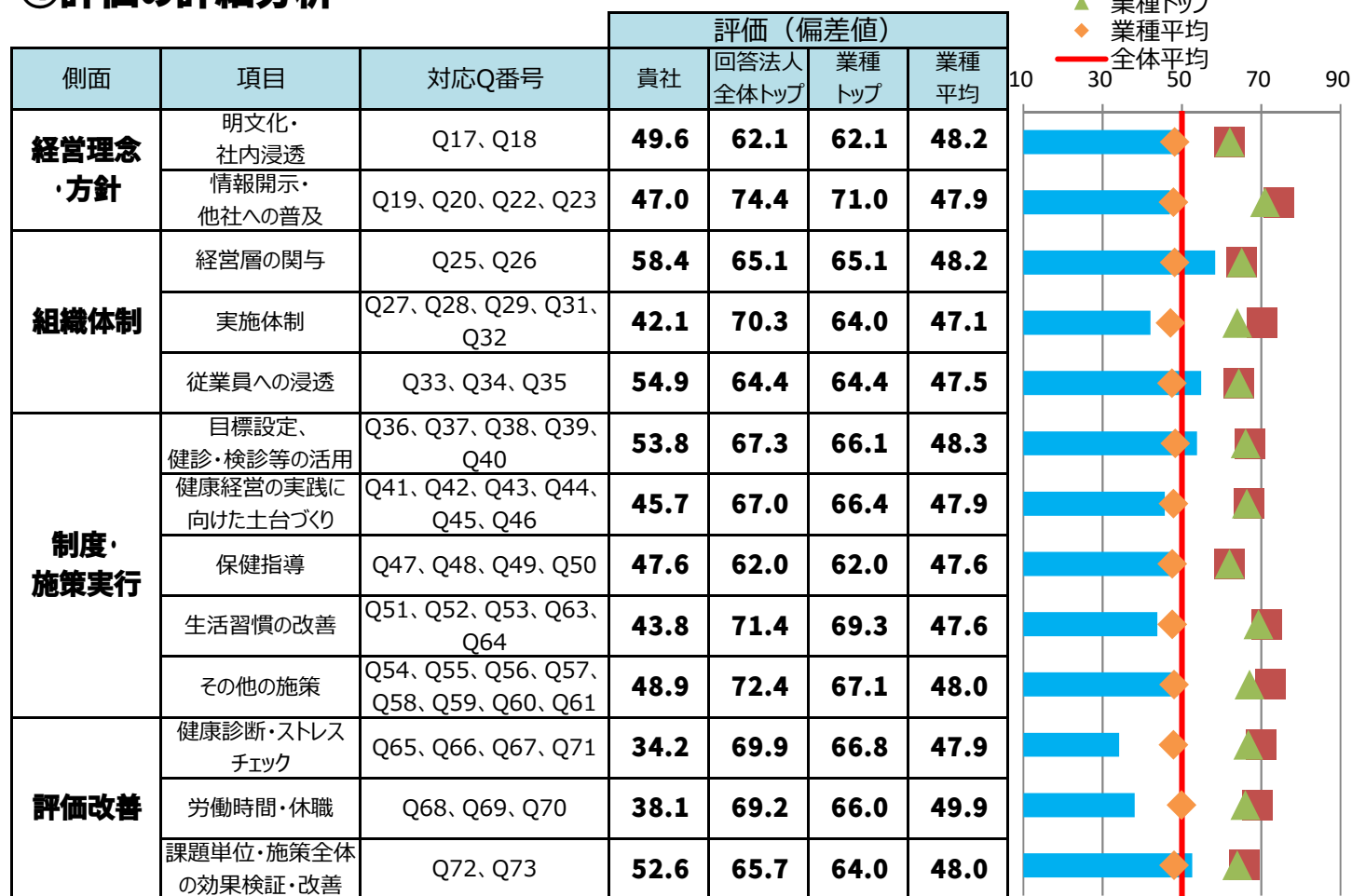
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2151～2200位
総合評価	-	-	-	-	46.0(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 地方の企業であり、建設関連でもあり、新規採用に苦労している中で、現従業員が常に心身ともに健康で長く働き、その知識や技術を後輩や会社に確実に伝えていくことがとても重要である。実際健康を害して離職する中堅社員がここ数年見られることは我社の大きな課題になっている。
健康経営の実施により期待する効果	まずは健康経営優良法人を取得することは、新規採用においても大きなアピールにはなる。健康を重視した労働環境、労働条件を定着させ、従業員が健康を維持し、健康を第一に考えている会社であると認識し、ずっとこの会社で働きたいと思ってもらえるような会社作りが出来れば、会社経営において大きな効果がある。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.harasho.co.jp/office.html

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3	○	健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	2	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	2	回	1	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	35.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	94.0	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	各地域で地元の方とのコミュニケーションのできるイベントや掃除や祭りなどへ参加している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	42.0	%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	飲料自動販売器において、糖分の多い飲料を少なくし、ノンカロリーや栄養飲料を多めに替えている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	主にラジオ体操を基本として、各事業所で毎日軽運動をすることを始めました。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	43.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	44.5	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	30.2	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	43.2	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	30.1	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	44.4	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	50.0	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	58.9	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.1	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスの感染拡大により、従業員数の少ない4～7名程度の事業所で感染クラスターが起きてしまうと、その地区の営業活動ができず顧客に多大な迷惑を掛けてしまうと同時に売上や利益に多大な損失がでてしまう。実際2021、2022年では3回のクラスターが発生した。
	施策実施結果	1回目のクラスター後、事業継続計画として、仮設ハウスを準備し、通信環境も即時に整える準備をし、他拠点からのサポートと自宅での通信作業とで対応できる環境を整えた。
効果 検証 ②	効果検証結果	1回目のクラスターの拠点は数日間は閉鎖し、顧客へのお詫びと、売上の減少が発生したが、2回目と3回目は、即時の準備により、顧客への影響も最小限で、売り上げの減少もほぼ無い状況で終わられ正常に戻った。次回からも同様の対応をしてきたい。
	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	拠点による、あるいは個人による労働時間のバラツキが多くみられ、長時間労働を強いられる従業員のストレスや疲労、組織への不満などにより、生産性の低下や、それだけが原因ではないと思われるが、退職等で、人材不足も一部生じている。
効果 検証 ②	施策実施結果	ストレスチェックの分析も行い、残業の減少、有休取得のために、問題のある事業所の上長と本人から仕事の流れをヒアリングし、ワークバランスを修正しながら、労働力不足分はパートや外注で補う環境作りを行った。
	効果検証結果	施策以降は、これらが原因と思われる退職は今のところなくなり、残業時間も60時間を超えるような従業員は出ていない。もちろんまだ組織への不満やストレスが無くなったわけでは無いと思われるため、引き続きストレスチェックの分析やアンケート、ヒアリングのしくみをより厳密に行っていきたい。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: 株式会社デザインーク

英文名: Design Arc Co., Ltd.

■加入保険者: 大和ハウス工業健康保険組合

非上場

■所属業種: 卸売業

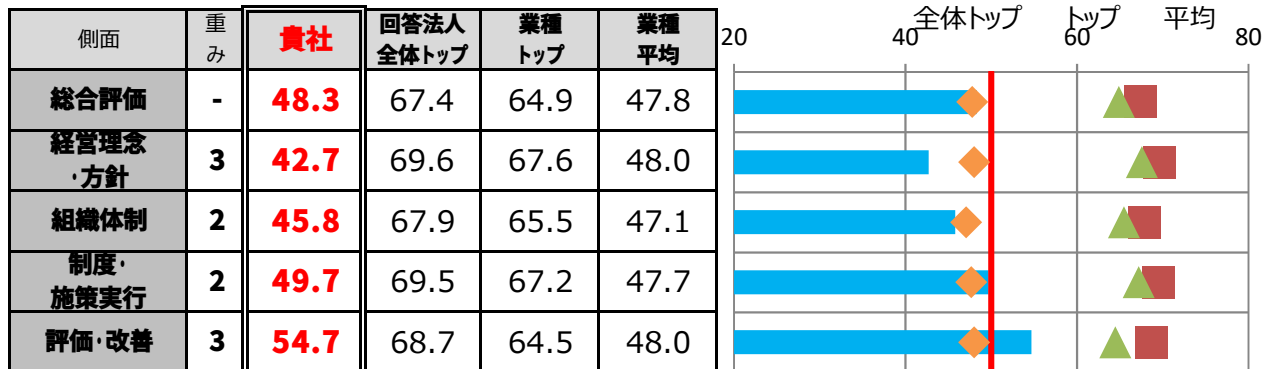
①健康経営度評価結果

■総合順位: 1851~1900位 / 3169 社中

■総合評価: 48.3 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



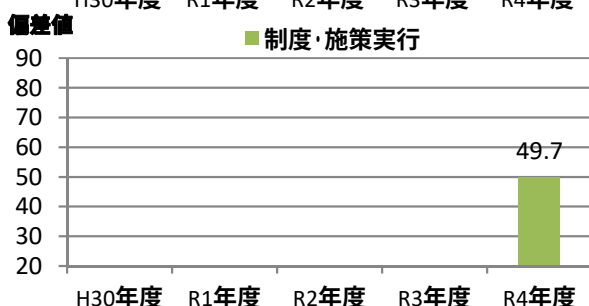
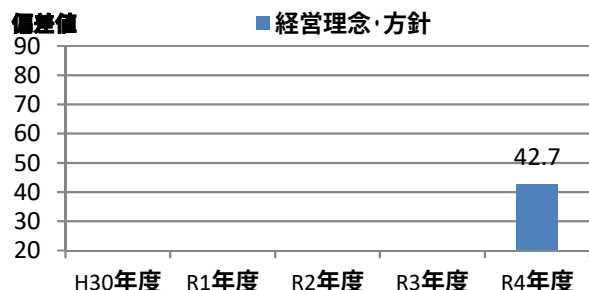
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

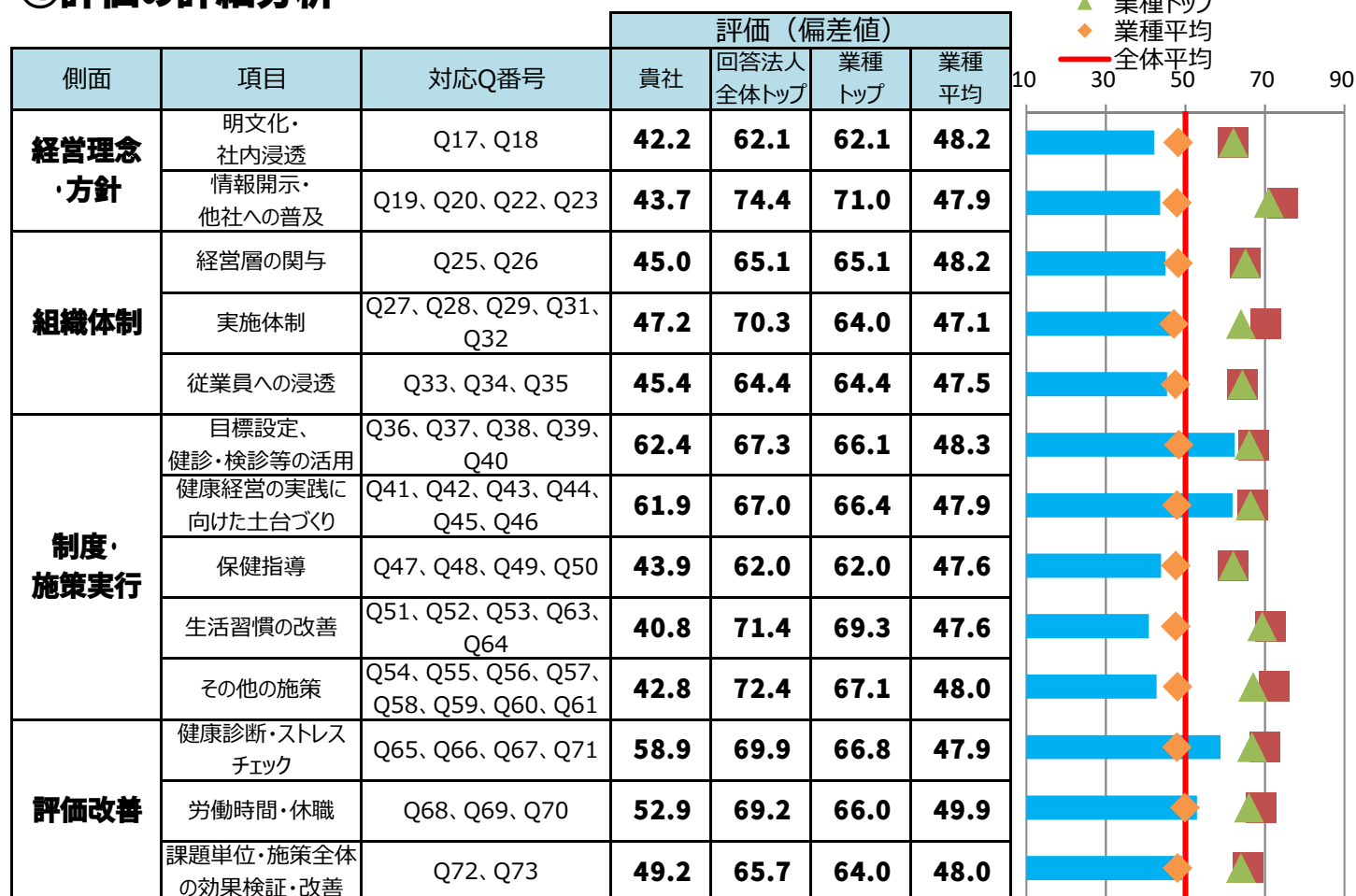
③評価の変遷 (直近5回の評価結果)

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	1851~1900位
総合評価	-	-	-	-	48.3(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 若手社員の離職が経営課題のひとつとなっており、それを解消するためには、事業の魅力と共に、従業員が健康で働ける働きやすい環境づくりによる魅力づけを行うことが必要（現状3年後定着率78.0%）
健康経営の実施により期待する効果	健康に寄与する制度づくりによって魅力ある会社にすることで従業員が「この会社で長く働きたい」と考えられるようになることを期待している。指標として、3年後定着率90%を目指している。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	自社サイトのCSRやサステナビリティについての独立したページ
URL	https://www.designarc.co.jp/csr/authentication/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2	○	従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4	○	従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	3	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	82.5	%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	テレワーク、フレックス勤務の促進のためツールを提供し、密なコミュニケーションを目的としている				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	100.0	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	一部事業所において提携スポーツクラブの利用券の配布を希望者に対し行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	21.4	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	21.5	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定	○	全管理職の	86.7	%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	57.7	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	48.1	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	54.4	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	54.1	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	42.1	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	55.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	48.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	58.8	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	42.1	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	49.6	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保
	課題内容	働き方改革、人財の確保と育成、生産性の向上を目指すため、従業員の働きやすい環境の整備の必要性を以前から課題としていた。
	施策実施結果	コロナ禍でもあったこともあり、感染予防とワークライフバランスを目的として、かねてより従業員より要望のあったテレワークを全社で実施し、2021年度で84.7%の従業員が制度を利用しています。
	効果検証結果	実施後のアンケートで、81%の対象者がテレワーク制度について「導入されて良かった」とポジティブな回答となった。その一方で小規模事業所では人数も少なく実施しづらいなどの問題も判明し、その対策として遠隔でも業務遂行が出来るようICTのさらなる充実を図りペーパーレスの推進を行っています。
効果 検証 ②	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	従業員のコロナ感染者の増加してきたこともあり、事業継続のためにもまずは感染予防を最優先事項として全社で取り組む必要がある。
	施策実施結果	感染症対策として、対応ガイドラインを作成し、社内へ通知。テレワーク制度の推進を行いました。また飛沫防止パネルの設置、アルコール消毒液の設置、各自使用した机等の退社時の消毒の徹底を全社で実施した。
	効果検証結果	現時点で全事業所に於いて、重症者の発生と職場内感染を0件に抑えることで効果が確認できたため、さらなる感染予防としてインフルエンザの予防接種の補助を決定し実施しました。また、BCP対応のための制度の整備を進めることとなった。

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	○
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：株式会社スズキ自販京都

英文名：

■加入保険者：スズキ健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

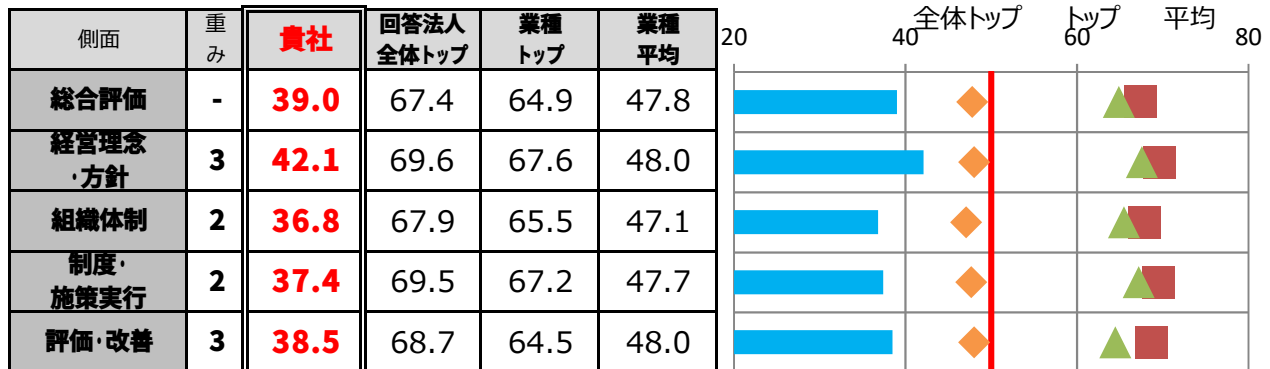
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2701～2750位 / 3169 社中

■総合評価： 39.0 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



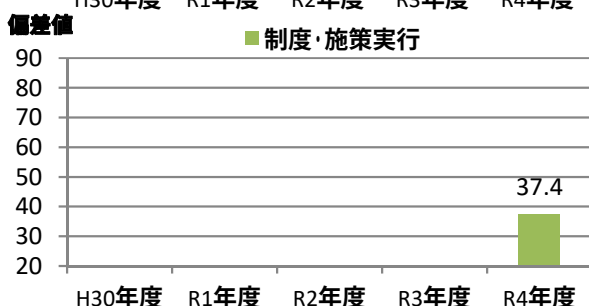
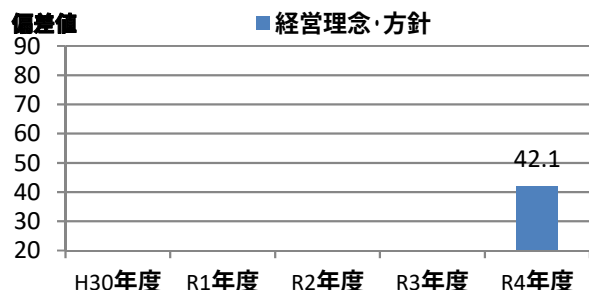
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

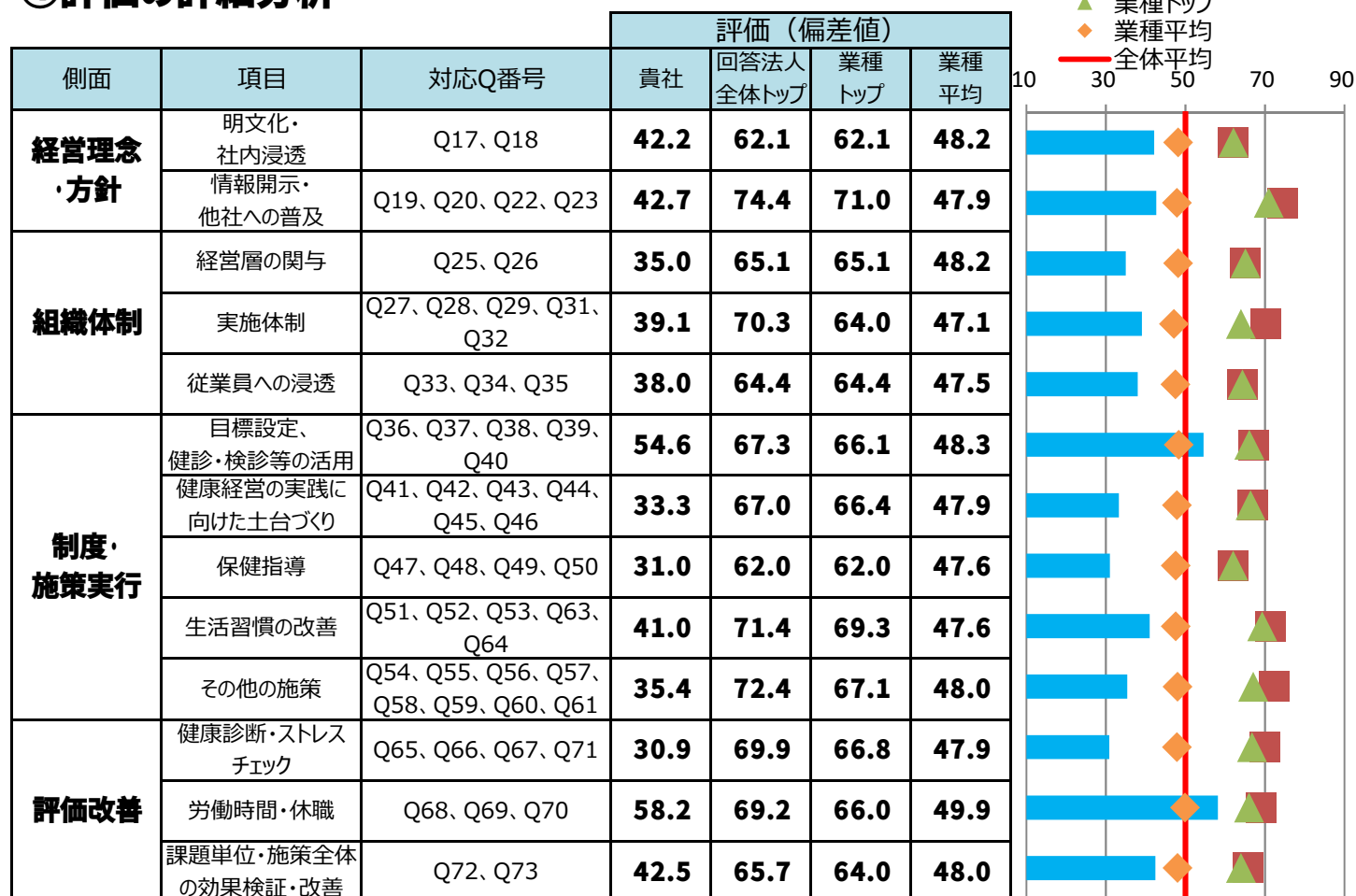
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2701～2750位
総合評価	-	-	-	-	39.0(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 新規の採用が困難になっている中、定期的な採用人数を確保すること及び従業員が定着できるよう心身の健康と共に働く環境整備が必要である。
健康経営の実施により期待する効果	会社説明会やイベントにおいて健康経営の取り組みを紹介することで、求人募集へのエントリー数を増加させることにより、採用人数の確保、採用率の向上、優秀な人材を確保する。 入社後は、健康経営を実施していくことで長く働き続けられる環境を形成し、人材の安定化を図る。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	https://www.suzuki.co.jp/dealer/sj-admin/company_info/preview/

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会		回		回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ コミュニケーション促進

取組概要	ボランティア・地域祭り等に組織として関与し、従業員が参加するような働きかけ				
取組内容	社会貢献活動として、京都市動物園での清掃活動を行っている。活動をとおり、心身のリフレッシュと従業員のコミュニケーション活性化を行っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	12.9	%

■ 食生活改善

取組概要					
取組内容					
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場において集団で運動を行う時間を設置				
取組内容	毎朝、会社駐車場においてラジオ体操を行う時間を設け、身体をほぐすことで心身の健康を促進している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合	4.0	%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	36.2	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	35.6	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	45.5	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	28.5	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	53.6	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	43.0	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	34.3	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	33.7	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	46.2	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナウイルスに加えて、秋から冬にかけてはインフルエンザが流行することが懸念されている。従業員の感染や罹患の重症化を防ぐ対策が必要である。
	施策実施結果	インフルエンザ予防ワクチン接種を推進するため、接種費用の一部補助を行う。また、社内数か所においてワクチン接種を実施した結果、193名（64%）が参加、計245名（81%）の接種促進が図れた。
	効果検証結果	2021年度は、インフルエンザ罹患患者発生報告がなかった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施結果	
	効果検証結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	—
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	—
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名: CBC株式会社

英文名: CBC Co.,Ltd

■加入保険者: 東京薬業健康保険組合

■所属業種: 卸売業

非上場

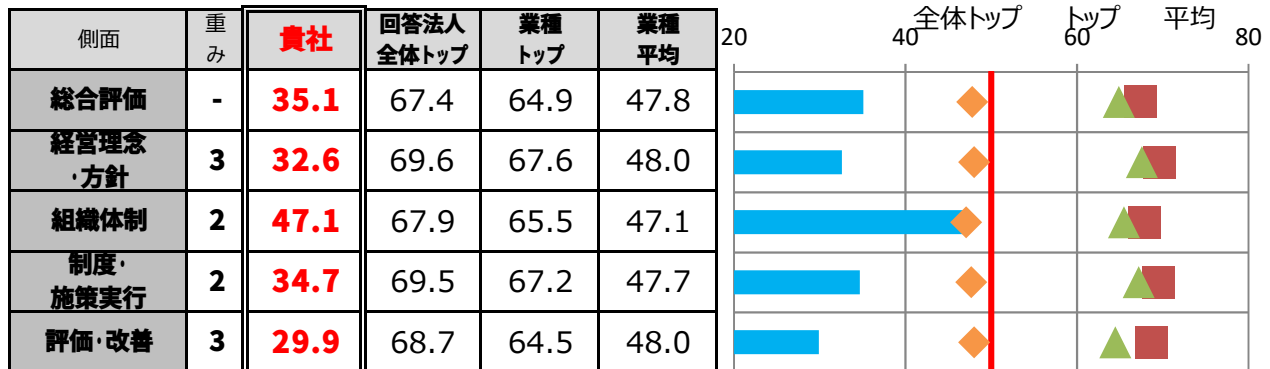
①健康経営度評価結果

■総合順位: 2901~2950位 / 3169 社中

■総合評価: 35.1 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



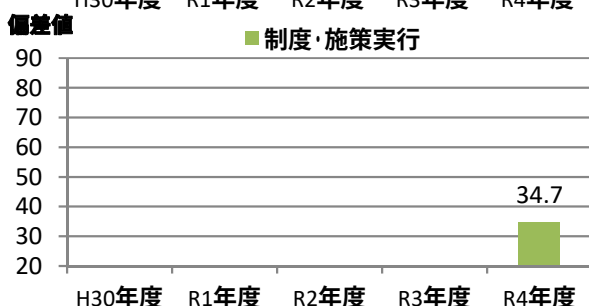
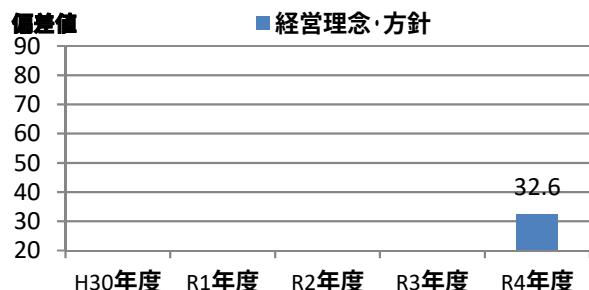
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

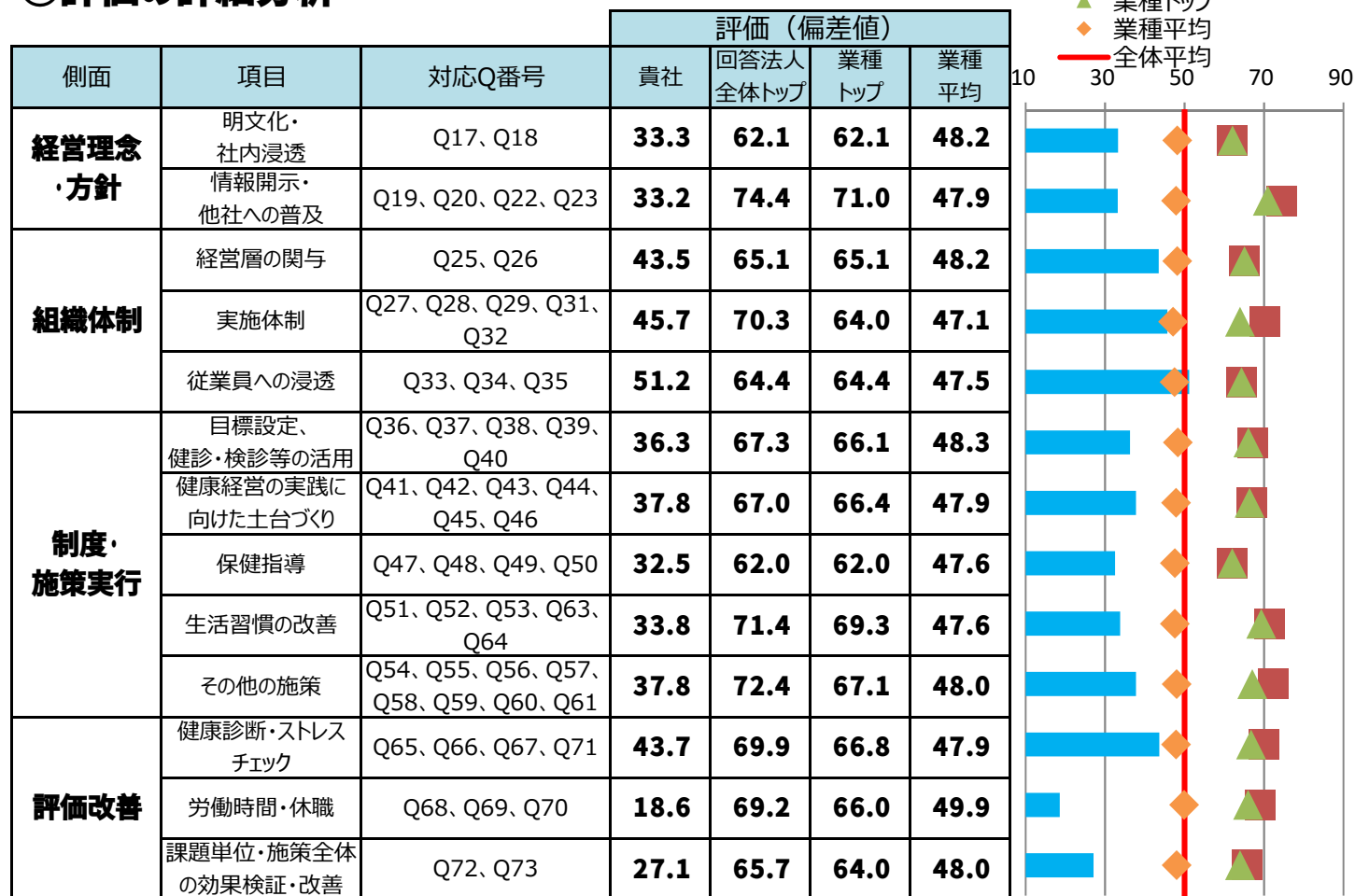
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2901~2950位
総合評価	-	-	-	-	35.1(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	組織の活性化 各種福利厚生の周知・有効的な利用方法など、会社が社員に向けて提供しているサービスや健康経営の取組への理解が浸透しておらず、食事・運動・ヘルスケアの機会提供と活用方法が十分に行き届いていない事が、組織の活気ある環境整備に於ける課題となっている。
健康経営の実施により期待する効果	社員が会社で提供している各種コンテンツ等を存分に活用し、また、新たに企画する福利厚生や健康増進活動・イベントへの関心を獲得して参加を促進させ、更に積極的に生き活きと業務に従事できるようになる事を期待する。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	-
URL	

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

- 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1	○	健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5		従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

- 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	12	回	1	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)		回		回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

- 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- コミュニケーション促進

取組概要	同好会・サークル等の設置・金銭支援や場所の提供				
取組内容	部活動を整備、好きな部に所属し、部毎に最低年1回はイベントを企画、実施しコミュニケーションを促進。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	健康に配慮したお弁当注文システムの試食会を開催。昼食もしくは夕食として利用可。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	ベネフィットステーションを通してスポーツジムを割引利用できる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

- 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない		全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	37.0	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	30.4	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	44.3	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	39.3	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	37.5	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	19.6	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	45.3	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	39.3	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	42.0	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況	×

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	—
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	—
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	—
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	—
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	—
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	—
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。

令和4年度 健康経営度調査フィードバックシート

法人名：豊通マテリアル株式会社

英文名：TOYOTA TSUSHO MATERIAL INCORPORATED

■加入保険者：豊田通商健康保険組合

非上場

■所属業種：卸売業

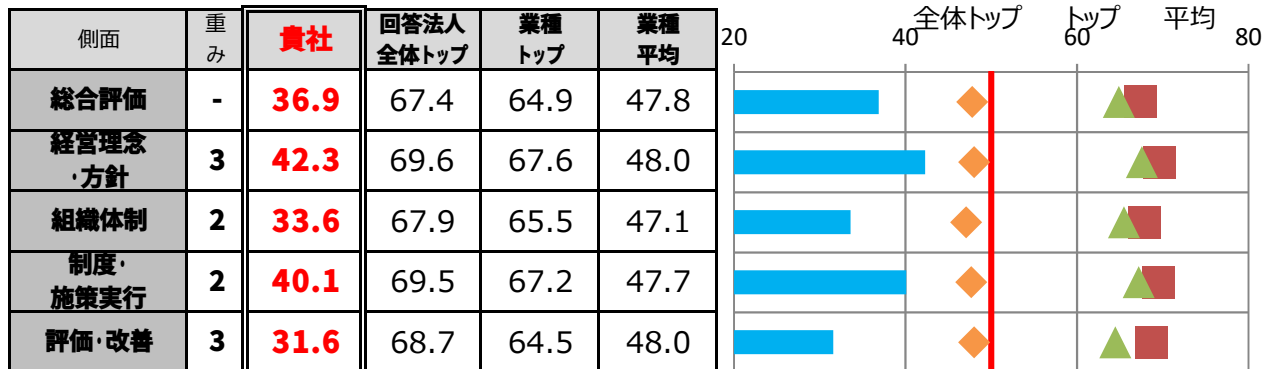
①健康経営度評価結果

■総合順位： 2851～2900位 / 3169 社中

■総合評価： 36.9 (前回偏差値 -)

※「ホワイト500」に該当するかについては、回答法人全体ではなく申請法人に絞った順位で判定するため、フィードバックシートの順位から繰り上がり認定される場合があります。

②評価の内訳



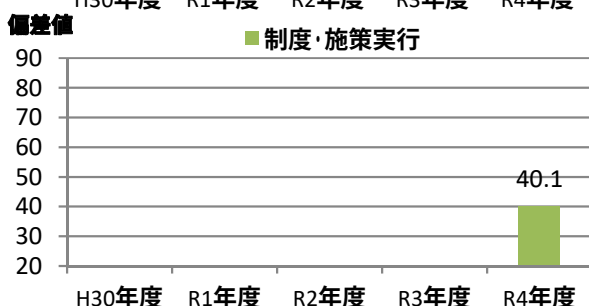
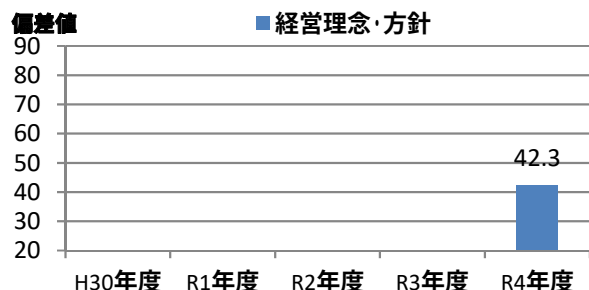
※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。各側面の数値に重みを掛けた値を合算して、得点・順位を算出しています。

※トップの数値は項目毎の最高値です。なお、所属業種の有効回答が5社未満の場合、業種トップには「-」を表示しています。

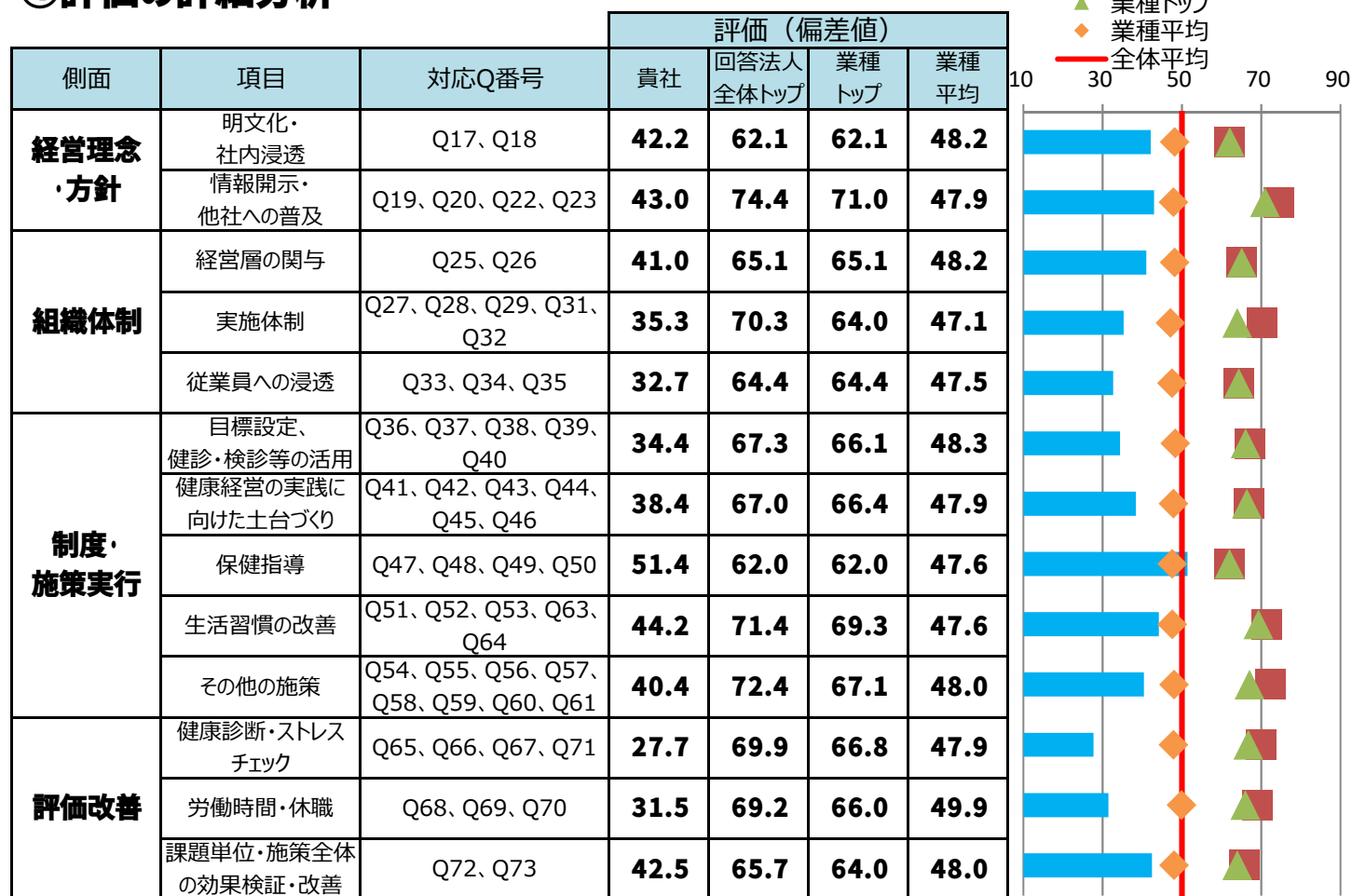
③評価の変遷（直近5回の評価結果）

	平成30年度	令和1年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
総合順位	-	-	-	-	2851～2900位
総合評価	-	-	-	-	36.9(-)
【参考】回答企業数	1800社	2328社	2523社	2869社	3169社

※総合評価の偏差値推移の括弧内は、前年度との比較を示しています。



④評価の詳細分析



※各側面の数値は、回答法人全体の平均に基づく偏差値です。トップの数値は、順位が1位の法人の成績ではなく項目毎の最高値です。

⑤健康経営の戦略

■経営上の課題と期待する効果

健康経営で解決したい経営上の課題	人材定着や採用力向上 企業の持続的成長に不可欠なイノベーションの源泉として、優秀な人財の獲得、及び、人財の定着率の向上とエンゲージメントの向上が経営上の重要課題である。
健康経営の実施により期待する効果	健康経営の実施により、従業員の健康保持・増進に取り組むことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらすと共に、働きやすい職場環境を維持し、働きがいのある職務を提供することで、社員のモチベーション向上、エンゲージメント向上に繋がり、結果として、優秀な人財の確保、定着率が高まる効果を期待できる。

※貴社が健康経営度調査Q18.SQ2.で回答した内容を転記しています。

■情報開示媒体

媒体の種類別	健康経営宣言・健康宣言
URL	会社案内等に使用できる文書媒体

※貴社が健康経営度調査Q19.SQ4.で回答した内容を転記しています。

⑥経営レベルの会議での議題化

■ 全社における健康経営の推進に関して、経営レベルの会議（取締役会や経営会議等）で議題にしている内容

番号	実施に○	議題にしている内容
1		健康経営の推進に関する体制
2		従業員の健康課題の分析結果
3		健康経営の具体的な取り組みと期待する効果のつながりの整理（戦略マップなど）
4		従業員の健康状態や生活習慣に対する健康経営の取り組みの効果
5	○	従業員の業務パフォーマンスや経営上の課題に対する健康経営の取り組みの効果
6		健康経営の取り組みに関する外部からの評価（各種認定取得、IRや採用面での効果など）
7		健康経営の取り組みに関する対外的な発信内容（投資家との対話、求人でのPRなど）
8		その他

■ 2021年度の会議自体の総実施回数と健康経営の推進を議題にした回数

	①総実施回数		②健康経営を 議題にした回数	
(a)取締役会	5	回	0	回
(b)経営レベルの会議 (取締役会以外)	12	回	12	回

※貴社が健康経営度調査Q26、Q26.SQ1.で回答した内容を転記しています。

⑦各種施策の2021年度の参加率

■ 健康保持・増進に関する教育

(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合		%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ コミュニケーション促進

取組概要	社内ブログ・SNSやチャットアプリ等の従業員間コミュニケーション促進ツールを提供				
取組内容	社内SNSを通じた企画を実施し、部署・拠点を超えての社員交流を図っている。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 食生活改善

取組概要	社員食堂・仕出弁当、現物支給、金銭補助等を通じて、健康に配慮した食事を健康課題やニーズに応じて摂取できるような環境整備・支援				
取組内容	健康に配慮した弁当等を社内で販売している。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 運動習慣定着

取組概要	職場外のスポーツクラブ等との提携・利用補助				
取組内容	社内の福利厚生制度により、安価でスポーツクラブを利用することができる。				
(a)対象者の比率 ※全従業員に占める対象者の割合	100.0	%	(b)参加者の比率 ※対象者に占める参加者の割合		%

■ 女性特有の健康関連課題に関する知識を得るための取り組み（セミナー等での教育）

	実施に○	参加率		
女性限定		全女性従業員の		%
管理職限定		全管理職の		%
限定しない	○	全従業員の		%

※貴社が健康経営度調査Q42.SQ2、Q45.SQ1、Q51.SQ1、Q52.SQ1、Q54で回答した内容を転記しています。

⑧具体的な健康課題への対応

■健康経営度調査における健康課題の分類と対応度

番号	課題分類	課題への対応度		対応する設問
		貴社	業種平均	
1	健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	35.1	48.0	Q37、Q38、Q41、Q42、Q43、Q51、Q52、Q65(a)、Q65(c)
2	生活習慣病などの疾病の高リスク者に対する重症化予防	40.2	47.5	Q39、Q47、Q48、Q49、Q50、Q65(f)、Q65(g)、Q65(h)、Q66
3	メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応	46.6	49.2	Q40、Q57、Q67
4	従業員の生産性低下防止・事故発生予防	38.8	47.1	Q53、Q65(d)、Q65(e)
5	女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	38.9	47.6	Q54、Q55
6	退職後の職場復帰、就業と治療の両立	38.0	50.3	Q46、Q70
7	労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	30.8	47.8	Q44、Q56、Q68、Q69
8	従業員間のコミュニケーションの促進	35.1	48.8	Q45、Q71
9	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）	44.0	48.2	Q60、Q61
10	従業員の喫煙率低下	38.0	48.0	Q63、Q64、Q65(b)

※各分類の数値は、それぞれの課題に対応する評価得点を全社平均に基づく偏差値に変換した値です。

※下記「重点を置いている具体的な施策とその効果」のテーマには、黄色で網掛けしています。

■重点を置いている具体的な施策とその効果

効果 検証 ①	課題のテーマ	従業員の感染症予防（インフルエンザなど）
	課題内容	新型コロナの陽性者が社内が発生した際に、周囲の社員から心理的な不安を口にしたり、自分が感染した場合の家族への影響を心配する声が高まったことから、陽性の可能性がある社員の出勤を抑制する対策が必要となった。
	施策実施 結果	出勤を回避する際の判断基準を明確化すると共に、社員が日次で体調管理し報告するシステム運用を開始し、社員の8割以上が運用する状態となった。
	効果検証 結果	出勤判断の基準が明確になり、社員が自主的に判断できることで、体調不良者の出勤が抑制された。その結果として、陽性者が発生した際の濃厚接触者数の減少に繋がった。
効果 検証 ②	課題のテーマ	-
	課題内容	
	施策実施 結果	
	効果検証 結果	

※貴社が健康経営度調査Q72.SQ1.で回答した内容を転記しています。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）認定基準適合書

貴社の認定基準適合状況

○

※「ホワイト500」に該当するかについては認定時に発表します。

評価項目	対応する設問	貴社の状況
1 健康経営の方針等の社内外への発信	Q17 & Q19 & Q19SQ1	○
2 ①トップランナーとしての健康経営の普及	Q22 or Q23	—
3 健康づくり責任者の役職	Q25	○
4 産業医・保健師の関与	Q29	○
5 健保組合等保険者との協議・連携	Q31(a) & Q32	○
6 健康経営の具体的な推進計画	Q36	○
7 ②従業員の健康診断の実施（受診率100%）	Q37(a)	○
8 ③受診勧奨に関する取り組み	Q38 or Q39	○
9 ④50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	Q40(a)	○
10 ⑤管理職・従業員への教育	Q41(a) or Q41(b) or (Q42 & Q42SQ2(b))	○
11 ⑥適切な働き方の実現に向けた取り組み	Q44	○
12 ⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	Q45	○
13 ⑧私病等に関する復職・両立支援の取り組み	Q46	○
14 ⑨保健指導の実施および特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	Q47 & Q48 & Q49 & Q49SQ1	○
15 ⑩食生活の改善に向けた取り組み	Q51	○
16 ⑪運動機会の増進に向けた取り組み	Q52	○
17 ⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	Q54 or Q55	○
18 ⑬長時間労働者への対応に関する取り組み	Q56	○
19 ⑭メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	Q57	○
20 ⑮感染症予防に関する取り組み	Q60 or Q61(a) or Q61(b)	○
21 ⑯喫煙率低下に向けた取り組み	Q63	○
22 受動喫煙対策に関する取り組み	Q64	○
23 健康経営の実施についての効果検証	Q72	○
24 従業員等の人数が大規模法人部門の人数基準に該当	Q1(c) 、 Q3 から判断	○
25 回答範囲が法人全体	Q2	○
26 回答必須設問（設問文の左に◎が付記されているもの）への回答		○
27 全ての誓約事項を満たしている	Q4SQ1	○
28 一部回答の公表への同意	Q6	○

※項目1、3～6、22～27は必須項目、それ以外は16項目中13項目の達成が要件です。

ただし、ホワイト500については更に項目2、28も必須となり、それ以外の15項目中13項目の達成が要件です。